

УДК

Олександра МАРЦІНКОВСЬКА

кандидат економічних наук

доцент кафедри УП і РЕ

Тернопільський національний економічний університет

Олег ЛЕГКИЙ

студент факультету УНФЕМ

Тернопільський національний економічний університет

ВПЛИВ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПЕРСОНАЛУ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ РОБОТИ ОРГАНІЗАЦІЇ

Розкрито сутність конкурентоспроможності персоналу, вимоги до якості персоналу, вплив цих складових на ефективність розвитку підприємств та організацій

Ключові слова

Конкурентоспроможність персоналу, якість робочої сили, компетентність, персонал

Забезпечення економічного зростання на основі впровадження інноваційно-інвестиційної моделі економіки суттєво підвищує вимоги до рівня якості та конкурентоспроможності персоналу. Трансформація індустріального суспільства в інформаційне ставить на перший план не матеріальні та фінансові, а людські ресурси, знання, вміння, практичні навички, інновації, інформацію, запровадження безперервного навчання. Організаційна культура конкурентоспроможних на ринку праці підприємств та організацій характеризується позитивною значимістю і цілеспрямованою поведінкою персоналу щодо прийняття безперервних змін та впровадження інновацій, систематичного опанування новими знаннями і навичками.

Для інформаційного суспільства характерне постійне нарощування обсягів виробництва, наданих послуг та невідпинне збільшення обсягів інформації, котрими

має володіти працівник для того, щоб забезпечити власну конкурентоспроможність на ринку праці й конкурентоспроможність підприємства, на якому він працює.

Теоретичними і прикладними дослідженнями якості та конкурентоспроможності персоналу займалось багато зарубіжних вчених-економістів таких як М Армстронг, Г. Беккер, М. Бомензат, Г. Боуен, Ч. Вудруф, Б. Галамбо, Р. Марра, Д. Рікардо, Н. Том, Г. Шмідт, Т. Шульц та ін.

Великі заслуги у висвітленні питань означеної проблематики мають українські і російські вчені: Д. Богиня, Б. Генкін, О. Грішнова, О. Громова, А. Колот, Є. Маслов, Д. Ратников, В. Савченко, Г. Щокін та багато інших.

Метою дослідження є визначення суті якості і конкурентоспроможності персоналу та їх вплив на ефективність розвитку підприємств і організацій.

Більшість науковців зводять рівень конкурентоспроможності персоналу до співвідношення між ефектом, отриманим покупцем робочої сили, та витратами на формування й утримання на належному для праці рівні. Цей показник є не що інше, як рентабельність використання людського чинника виробництва. Він має право на існування, але проблематики конкурентоспроможності персоналу не стосується, оскільки маніпулює результативними величинами й не враховує впливу ринкової кон'юнктури, тобто попиту й пропозиції на робочу силу.

Д. Ратников пропонує більш виважений, на наш погляд, підхід, згідно з яким конкурентоспроможність робочої сили (К) визначається як добуток коефіцієнта якості робочої сили на коефіцієнт потреби в робочій силі певного рівня якості [7,с.8]:

$$K=K_1K_2, \quad (1)$$

де K_1 – коефіцієнт якості робочої сили;

K_2 – коефіцієнт потреби в робочій силі необхідного рівня якості на ринку праці

Коефіцієнт якості персоналу є прямо пропорційним рівню професійної підготовки робочої сили та обернено пропорційним витратам на її підготовку. Тобто за умов ринкових відносин має досягатися збалансованість між потрібним професійним рівнем робочої сили та витратами на його утримання:

$$K_1 = \Pi / B, \quad (2)$$

де Π – рівень професійної підготовки робочої сили;

B – витрати на підготовку робочої сили.

У контексті такого підходу коефіцієнт потреби в персоналу певного рівня якості на ринку праці розраховують як відношення потреб ринку праці в робочій силі такого рівня якості до існуючої кількості відповідно професійно підготовлених працівників на ринку робочої сили:

$$K_2 = P / Ч, \quad (3)$$

де P – потреба ринку праці в робочій силі певного рівня якості;

$Ч$ – чисельність відповідно професійно підготовленої робочої сили на ринку праці.

Цей підхід має більш теоретичний характер у зв'язку з відсутністю чітких розрахункових сукупностей, а якісний рівень робочої сили створює лише необхідну базу для конкурентоспроможності.

На даному етапі на багатьох підприємствах України впроваджується система контролю якості за міжнародним стандартом ISO 9001.

Стандарт ISO 9001 базується на восьми принципах менеджменту:

- орієнтація на споживача;
- лідерство;
- залучення працівників;
- підхід із позицій процесу;
- системний підхід до менеджменту;
- постійне вдосконалення;
- підхід до прийняття рішень на підставі факторів;
- взаємовигідні стосунки з постачальниками [7,с.3].

Звичайно в цьому стандарті мова йде про якість, але не варто забувати, що управління якістю – це, насамперед, управління персоналом та його діяльністю. Тому, якщо на підприємстві вже впроваджена система управління якістю, то існує і певна система в управлінні персоналу. Результативність такої системи завжди можна оцінити, використовуючи інструментарій, який пропонує сам стандарт ISO

9001: проведення аудитів системи управління якістю, аналіз отриманих від споживача рекомендацій, аналіз виготовлення продукції, яка не відповідає встановленим вимогам.

Отже, система управління якістю – це система управління персоналом, яку необхідно доповнити впровадженням низки мотиваційних заходів, адже треба не тільки мати кваліфікованих фахівців, а й зацікавити їх ефективно реалізувати свій потенціал.

Серед багатьох теоретичних і науково-практичних питань якості персоналу чільне місце належить визначенню концептуальних підходів до проблеми конкурентоспроможності персоналу. На думку багатьох вчених, конкурентоспроможність персоналу – це сукупність якісних і вартісних характеристик “персонал” або “робоча сила”, що забезпечують задоволення конкретних потреб роботодавців, у тому числі державних установ, у працівниках певної професії і кваліфікації. Це поняття має чітко виражені якісні і кількісні характеристики. В аспекті якості воно розглядає ознаки, що характеризують сукупність споживчих властивостей персоналу до ефективної праці. В аспекті кількісних якостей поняття конкурентоспроможності персоналу може визначатись такими показниками як фах, стаж, вік, володіння іноземними мовами тощо.

Якість робочої сили — це сукупність людських характеристик, що проявляються у процесі праці та охоплюють кваліфікацію, особистісні й ділові риси працівника. Д. П. Богиня під *конкурентоспроможністю робочої сили* розуміє сукупність якісних і вартісних характеристик специфічного товару «робоча сила», що забезпечує задоволення конкретних потреб роботодавців. Вона має певні якісні і кількісні характеристики [2,с. 135].

Конкурентоспроможність персоналу організації означає здатність її працівників конкурувати на ринку з працівниками конкуруючих підприємств за рахунок сформованих ціннісних орієнтацій, установок, мотивацій, здібностей, знань, умінь, когнітивних і поведінкових навичок. Вона може виражатися такими показниками, як продуктивність і ефективність праці, фондівіддача, матеріаломісткість та якість продукції тощо.

Під час розроблення варіантів стратегії управління організацією і стратегії розвитку персоналу часто використовуються термін «компетентність» та «компетенція», що є важливими поняттями концепції управління розвитком персоналу, посилення його конкурентоспроможності на ринку праці.

Спочатку терміни „компетентність” і „компетенція” використовували як синоніми. Однак, на думку Ч. Вудруфа, слід розрізняти зазначені поняття:

- компетентність – це поняття відноситься до людини і має на увазі аспекти поведінки, що стоїть за компетентним виконанням роботи;
- компетенція – це поняття відноситься до роботи і має на увазі сферу професійної діяльності, в якій людина компетентна [8,с. 30-33].

М. Армстронг вважає, що термін компетентність, по-перше, корисний для опису того типу поведінки (тих його аспектів), який потрібний організації для досягнення високого рівня ефективності. Це поняття дає загальну мову, яка допомагає сконцентрувати увагу на ключових питаннях поведінки, що впливають на результати. По-друге, поняття „компетентність” можна використовувати для опису тих знань і вмінь, котрі очікуються від працівників для ефективного виконання своїх обов’язків [1,с. 277].

Категорія «компетентність» певною мірою відображає якісні та кількісні аспекти конкурентоспроможності робочої сили. Однак вона вичерпно не розкриває психофізіологічних і соціально-психологічних особливостей людини, котрі необхідно враховувати, накреслюючи шляхи підвищення ефективності розвитку персоналу чи вибираючи найбільш оптимальні варіанти стратегій управління організацією та відповідні їм стратегії розвитку персоналу. Тому поряд з поняттям «компетентність» в теорії розвитку персоналу, в оцінці його конкурентоспроможності належне місце посідає поняття «професійна придатність працівника».

Рівень конкурентоспроможності громадян на ринку праці, зокрема персоналу на внутрішньому ринку праці, вирішальною мірою залежить від ступеня оволодіння працівниками (відповідно до їхніх здібностей і нахилів) тією професією, що

користується попитом на регіональному ринку праці і необхідна організаціям для реалізації їхніх цілей, одержання прибутку тощо.

В умовах посилення конкуренції на ринку великого значення набувають такі складові конкурентоспроможності персоналу підприємства, як освіта, професійні знання, уміння та практичні навички; відповідність психофізіологічних і соціально-психологічних особливостей людини вимогам професії. Одне із завдань управління розвитком персоналу — забезпечення організації тими працівниками, які здатні реалізувати стратегію управління, мають для цього необхідні здібності та компетентність.

Визначення потреби організації у професійно придатних, компетентних працівниках передбачає впровадження в її структурних підрозділах систем профорієнтації, професійного навчання і прогнозування персоналу у професійному та кваліфікаційному розрізах. Призначення останньої системи полягає в тому, щоб установити в якісному і кількісному виразі потребу організації у персоналі на короткостроковий, середньостроковий та довгостроковий періоди й порівняти цю потребу з наявним трудовим потенціалом.

Велике значення для забезпечення конкурентоспроможності персоналу організації має стимулювання розвитку працівників і раціональне використання їх компетентності. Набуті працівниками в процесі професійного навчання знання, уміння і практичні навички не принесуть ніякої користі організації, якщо робітники чи фахівці з вищою освітою не зацікавлені їх реалізувати з максимальною ефективністю, не виявляють інтересу до планування трудової кар'єри, свого професійно-кваліфікаційного просування тощо.

У цьому розумінні професійні інтереси персоналу, його ціннісні орієнтації, установки та мотивація є винятково важливими складовими конкурентоспроможності персоналу організації. Їх значущість має виражену тенденцію до зростання. Тому одним із основних завдань управління розвитком персоналу стає оптимізація результатів трудової діяльності працівників завдяки підвищенню їх рівня мотивації і прагнення до високопродуктивної праці.

Конкурентоспроможність персоналу організації визначається не тільки відповідністю психофізіологічних та соціально-психологічних особливостей людини вимогам робочого місця чи посади, рівнем її освітньої або професійної підготовки, стажем роботи, а й ступенем задоволеності працівника своєю працею. У тих, хто не задоволений працею, якість її невисока, часті випадки порушення трудової дисципліни, відсутня достатня заінтересованість у подальшому професійному навчанні, плануванні трудової кар'єри.

Конкурентоспроможність персоналу тісно пов'язана з механізмами: «хочу», «можу», «потрібно». Вони мають безпосереднє відношення до трудової активності особистості, що характеризує її прагнення на практиці застосовувати наявні знання, уміння та навички і одержувати за це винагороду. Максимальний збіг механізмів «можу», «хочу» та «потрібно» стає умовою підвищення трудової активності та розвитку персоналу організації. Людина може виявити свої здібності, успішно їх розвинути у процесі навчання, а потім і реалізувати їх під час трудової діяльності лише в тому разі, коли вона заінтересована у роботі, усвідомлює та приймає до виконання цілі організації.

Навпаки, якщо потреби суспільства, організації, інтереси працівника та його здібності не узгоджені, то це негативно впливає на трудову активність, рівень конкурентоспроможності персоналу. Це виявляється в таких показниках, як зниження продуктивності праці, погіршення якості продукції, збільшення рівня плинності кадрів, небажання проходити професійне навчання, планувати трудову кар'єру і т. д..

Отже, виявлення професійної придатності та формування компетентності працівників — важливі напрями реалізації організацією обраної стратегії управління розвитку персоналу. Мова йде про створення сприятливих умов для розвитку загальних і професійних знань, умінь та практичних навичок, належної психологічної, моральної і економічної готовності персоналу до продуктивної праці. Це забезпечує високий рівень конкурентоспроможності як самого персоналу, так і організації в цілому.

Управління конкурентоспроможністю персоналу в організації — це процес порівняння потреб підприємства у персоналі з наявним трудовим потенціалом і вибір форм впливу для приведення їх у відповідність. Під потребою організації у конкурентоспроможному персоналі тут розуміють необхідний кількісний та якісний склад персоналу, який визначається відповідно до обраної стратегії управління організації чи підприємства.

Організація досягає переваги в конкуренції у разі одержання та подальшого розвитку висококваліфікованих працівників. Це дозволяє їй більш повно використовувати наявний трудовий потенціал, здійснювати своєчасні зміни і впроваджувати інновації. Стійка конкурентна перевага організації полягає у тому, що її конкуренти не можуть в короткий проміжок часу сформувати подібний трудовий потенціал.

Наявний трудовий потенціал — це працівники організації з фактично досягнутими рівнями освіти, професійної підготовки, здібностями, інтересами, мотиваціями, домаганнями, станом здоров'я та ін. Результатом порівняння потреб та фактичного трудового потенціалу організації може виявитися переміщення персоналу, його професійно-кваліфікаційне просування, формування резерву керівників, набір професійно придатних або звільнення професійно непридатних працівників, професійна перепідготовка або підвищення кваліфікації персоналу.

Визначаючи пріоритети стратегії управління розвитком персоналу з метою забезпечення його конкурентоспроможності, необхідно брати до уваги ті складові конкурентоспроможності, що можуть сприяти організації в одержанні стійких переваг над конкурентами, зокрема у збільшенні обсягів продажу товарів чи наданні послуг, розширенні кола споживачів, зниженні собівартості продукції або витрат, зростанні обсягів прибутку.

Серед багатьох чинників конкурентоспроможності персоналу враховуються унікальність спеціальності або її універсальність, якість та ефективність праці фахівця, а також вартість робочої сили на ринку праці. В умовах виходу України на світові ринки праці конкурентоспроможність персоналу стає важливою умовою ефективності міжнародних економічних зв'язків країни, її входження до світового

економічного простору. Особливе місце серед чинників, що визначають конкурентоспроможність персоналу, варто виділити чинники, що характеризують творчі здібності фахівця, в тому числі рівень кваліфікації й спеціальність, володіння суміжними спеціальностями, здатність до опанування нових знань, нової техніки і технології; економіко-правова і політична поінформованість, ініціативність, високі ділові якості, неординарність у прийнятті рішень, прагнення до підтримання трудової дисципліни в колективі, а також здатність до виконання професійних функцій на рівні міжнародних стандартів.

Управління конкурентоспроможністю персоналу на рівні особистості передбачає оцінювання працівником своїх можливостей, компетентності відповідно до вимог робочого місця або посади, що дає змогу працівникові активізувати трудову поведінку, розвивати свої здібності, раніше одержані загальноосвітні та професійні знання, уміння і практичні навички. Він формує мету власної діяльності в організації на обраному робочому місці чи посаді, вирішує сам: чи відповідає його професійна придатність, компетентність вимогам робочого місця або посади, яку він обіймає; чи необхідно йому пройти підвищення кваліфікації або професійну перепідготовку з метою професійно-кваліфікаційного просування, чи заздалегідь подумати про зміну свого робочого місця тощо.

Отже, на сучасному етапі персонал виступає як основний ресурс організації, що визначає ефективність її діяльності, забезпечує її конкурентоспроможність в умовах глобалізації економіки. Розвиток персоналу забезпечує підвищення загального інтелектуального рівня особистості, розширює її ерудицію та коло спілкування, оскільки освічена людина вільно орієнтується в сучасному складному світі, у стосунках із людьми. У результаті поліпшується морально-психологічний клімат у структурних підрозділах установи, підвищується мотивація працівників до праці, їх вірність меті і стратегічним завданням організації. Виграє у даному разі і суспільство в цілому, оскільки зростає освітній потенціал країни, збільшується продуктивність суспільної праці без залучення значних бюджетних коштів.

Список літератури

1. Армстронг М. Практика управління людськими ресурсами [Текст] / М. Армстронг ; пер. с англ. под ред. С. К. Мордаина. – СПб.: Питер, 2004.- 832 с.
2. Богиня Д.П. Основи економіки праці [Текст] / Д.П. Богиня, О.А. Грішнова. – Навч. посібник. -К.: Знання-Прес, 2000.
3. Грішнова О. Конкурентоспроможність персоналу підприємства: критерії визначення та показники вимірювання [Текст] / О.Грішнова, О. Шпирко //Україна:аспекти праці, 2004. - №3.
4. Магура М. Обучение персонала как конкурентное преимущество [Текст] / М. Магура, М. Курбатова. – М.:ООО // Управление персоналом, 2004. – 216 с.
5. Мотиваційний механізм формування конкурентоспроможності робочої сили: Зб. наукових праць / За ред.. Д.П. Богині. – 2002. – 188 с.
6. Ратников Д. Методика оцінки рівня конкурентоспроможності робочої сили [Текст] Д. Ратников // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 1.
7. Системи управління якістю. Вимоги (ISO 9001: 2000) // Стандарт – Держстандарт України. – К.: 2001. – с. 3-5.
8. Woodruff С. Competent by any other name [Text] С. Woodruff // Presental Management. – 1991. – September. –р. 30-33.