

УДК 65.012.32.009.12

Бучинська Т.В.

Викладач кафедри

міжнародного менеджменту та маркетингу

Тернопільського національного економічного університету

Buchynska T.V.

Lecturer of the chair of international management and marketing

Ternopil National Economic University

**КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ ЯК ОСНОВНИЙ
ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ
ПІДПРИЄМСТВА**

**STAFF COMPETITIVENESS AS THE MAIN FACTOR OF INCREASING
THE EFFICIENCY OF THE ENTERPRISE**

Анотація. У даній статті розглянуто основні проблеми конкурентоспроможності персоналу та її значення в підвищенні ефективності діяльності підприємства. Проведено аналіз існуючих підходів щодо визначення конкурентоспроможності персоналу. Обґрунтовано необхідність розвитку персоналу як складової механізму підвищення ефективності діяльності підприємства. Висвітлено ряд факторів, які відіграють вирішальну роль у формуванні та підвищенні конкурентоспроможності персоналу. Запропоновані основні заходи підвищення конкурентоспроможності персоналу, які мають значний вплив на ефективність діяльності підприємства в цілому.

Ключові слова: персонал, розвиток персоналу, конкурентоспроможність персоналу, конкурентні переваги, ефективна діяльність підприємства.

Вступ та постановка проблеми. Перехід України до ринкової моделі господарювання, активне входження у міжнародний конкурентний простір, прискорення глобалізаційних процесів, рух у напрямі євроінтеграції та

включення у світову економіку обумовили значимість проблеми розвитку конкурентоспроможності персоналу як основного чинника підвищення ефективності діяльності підприємства. Підготовка компетентного персоналу, здатного до продуктивної роботи в ринкових умовах є запорукою стратегічного досягнення успіху підприємством. Лише компетентні, мотивовані працівники здатні належним чином налагодити працюючі системи продажу, фінансів, маркетингу, тощо.

Все це ставить перед економічною наукою і практикою принципово нові завдання, серед яких провідне місце належить підвищенню конкурентоспроможності персоналу. Ефективність діяльності підприємства все більше забезпечує персонал орієнтований на здобуття конкурентних переваг в освіті, здатний до безперервного інтелектуально-професійного розвитку, розробки і впровадження інновацій.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні і практичні аспекти конкурентоспроможності персоналу достатньо широко висвітлені у працях провідних вітчизняних та зарубіжних вчених: Грішньої О.А., Богині Д.П., Славгородської О.Ю, Долішньої М.І., Колота А.М., Кравченко І.С., Лібанової Е.М., Лісогора Л.С., Макарової О.В., Коломійця В.М., Петрової І.Л., Семикіної М.В., Цимбалюка С.О., Цветкової І.І., Близнюка В.В., Генкіна Б.М., Смірнова О.О., Фатхутдінова Р.А., Друкера П., Портера М., Томпсона А., Стрикленда А., та інших.

Проте аналіз опублікованих праць засвідчує, що розв'язання цієї проблеми гальмується не адаптованістю персоналу та керівників українських підприємств до умов конкурентного середовища, застарілими підходами до кадрової роботи, управління персоналу, оцінки та стимулювання персоналу, не відпрацьованістю методичного інструментарію щодо оцінювання конкурентоспроможності та її регулювання у сфері праці. Більш детального розгляду потребують підходи до теоретико-методологічного і методичного обґрунтування конкурентоспроможності персоналу та пошуку ефективних шляхів впливу на підвищення конкурентних переваг працівників, визначення

факторів впливу, які відіграють вирішальну роль у формуванні та підвищенні конкурентоспроможності персоналу.

Метою даної роботи є обґрунтування необхідності розвитку конкурентоспроможності персоналу як складової механізму підвищення ефективності діяльності підприємства.

Результати дослідження.

Класиком теорії конкуренції і конкурентоспроможності по праву вважається М. Портер, вагомим внеском якого є дослідження категорії «конкурентних переваг» – ключових факторів успіху, характерних для певного підприємства (галузі) чинників, що дають йому переваги над конкурентами (іншими галузями), наприклад, у боротьбі за інвестиції за рахунок більшої прибутковості або швидкості обороту капіталу, тощо. Він писав, що конкурентні переваги поділяються на два основних види: більш низькі витрати та диференціація товарів. На думку М. Портера, не існує універсального визначення поняття конкурентоспроможності для всіх суб'єктів і об'єктів і пропонує досліджувати та формувати визначення поняття конкурентоспроможності для кожного окремого об'єкту з урахуванням відповідної його специфіки [6].

Власне термін «конкурентоспроможність персоналу» почав з'являтися у економічній літературі наприкінці ХХ століття. А до цього часу це поняття поширювалося переважно на товари, продукцію, послуги, підприємства.

З метою узагальненого визначення конкурентоспроможності персоналу проведемо аналіз існуючих підходів до даної проблеми. Так, В.М. Коломієць трактує конкурентоспроможність персоналу як сукупність джерел конкурентних переваг і самих переваг у персоналу підприємства та здатність персоналу реалізувати власні конкурентні переваги, що задовольняє одночасно потреби суспільства, підприємства та працівника [5].

Цимбалюк С.О. зазначає, що конкурентоспроможність персоналу – це здатність управлінців своєчасно виявляти загрозу для діяльності підприємства,

вирішувати проблеми, генерувати ідеї, винаходити швидше від конкурентів та впроваджувати нововведення, забезпечувати досягнення поставлених цілей та виконання підприємством його місії [4].

Смірнов О.О. пропонує розглядати конкурентоспроможність підприємства як сукупність природних, освітньо-професійних, ділових та моральних якостей працівників, що найбільше користуються попитом у певний період ринкової кон'юнктури, що дозволяють якісно виконувати поставлені трудові завдання і в умовах конкуренції досягати кращої реалізації інтересів роботодавця та потреб персоналу [9].

Фатхутдінов Р.А. описує конкурентоспроможність персоналу як перевагу порівняно з іншими працівниками, яка характеризується умінням розробити систему забезпечення конкурентоспроможності підприємства та управляти колективом [10].

Цветкова І.І. відносить конкурентоспроможність персоналу до особистісних та професійних характеристик, що є передумовою формування конкурентоспроможності праці та формує конкурентоспроможність продукції, яка суттєво впливає на конкурентоспроможність підприємства в цілому [11].

Конкурентоспроможність працівників – це відповідність якості робочої сили потребам ринку, можливість перемагати в конкуренції на ринку праці та порівняно з іншими кандидатами задовольняти вимоги роботодавців за рівнем знань, умінь, навичок та особистісних рис [3].

Інші науковці вважають, що конкурентоспроможність персоналу – це здатність реалізовувати конкурентні переваги таким чином, щоб сприяти просуванню підприємства на кращу позицію; це характеристика розвитку трудового потенціалу підприємства, що дозволяє в наявних виробничо-економічних умовах виробляти та реалізовувати продукцію, яка за своїми характеристиками є більш привабливою для споживачів, ніж продукція конкурентів; це характеристика особистісних та професійних характеристик, що є передумовою формування конкурентоспроможності праці та формує

конкурентоспроможність продукції, яка суттєво впливає на конкурентоспроможність підприємства в цілому [7,8].

В результаті проведеного дослідження можна зробити висновки про те, що конкурентоспроможність персоналу підприємства трактується по-різному. Більшість науковців розглядають конкурентоспроможність через призму конкурентоспроможності продукції, інші – через людський капітал, що власне відображає можливість отримання прибутку. На нашу думку, є очевидним, що в контексті визначення конкурентоспроможності персоналу основним об'єктом є сукупність природних, освітньо-професійних, ділових та моральних якостей працівників, які на думку деяких науковців є конкурентними перевагами. Проведений аналіз дозволяє сформулювати визначення конкурентоспроможності персоналу – як сукупність природних, освітньо-професійних, ділових, соціальних та моральних якостей працівників, задля забезпечення ринкової потреби в якісних товарах та послугах, що суттєво впливає на ефективність діяльності підприємства в цілому; це конкурентні характеристики працівників що найбільше користуються попитом у певний період і можуть якісно виконувати трудові завдання і в умовах конкуренції досягати кращої реалізації інтересів роботодавця та потреб підприємства. Конкурентоспроможність персоналу – це реальна і потенційна його здатність, ділова та професійна компетентність, ініціативність, винахідливість, почуття відповідальності, які є істотною відмінністю від інших працівників і дозволяють витримувати конкуренцію на ринку. На конкурентоспроможність персоналу впливають не лише психофізіологічні, соціальні та моральні особливості працівників, а й належний ступінь задоволеності працівника своєю працею.

Розвиток персоналу, підвищення його конкурентоспроможності є необхідною умовою ефективної діяльності будь-якого підприємства. Особливо в умовах сучасних змін розвиток персоналу повинен бути безперервним включаючи професійне навчання і підвищення професійної компетентності. Виходячи з такої ситуації слід сформулювати певний механізм підвищення конкурентоспроможності персоналу. Такий механізм повинен базуватись на

збереженні й розвитку людського потенціалу, а саме: забезпеченні ефективної зайнятості; зростанні оплати праці і доходів; підвищенні рівня соціальної безпеки і соціальної захищеності працівників; залученні інвестицій у безперервне професійне навчання на виробництві; заохочуванні високої мотивації до праці, творчої реалізації працівників; прагненні до набуття конкурентних переваг у праці та освітньо-професійному розвитку.

На формування й підвищення конкурентоспроможності персоналу з різною силою впливають ряд факторів: зовнішні та внутрішні, глобальні та локальні, загально-об'єктивні, соціально-демографічні, соціально-психологічні, фактори економічної мотивації праці [1,2,4]. М.В. Семикіна пропонує розглядати фактори формування конкурентоспроможності персоналу на глобальному, міжнародному, макроекономічному, мезоекономічному та мікроекономічному рівнях [7]. Ми вважаємо доцільним класифікувати дані фактори за двома напрямками: макро- та мікро- рівнях враховуючи особисті фактори. До макрорівня відносимо: соціально-економічні умови розвитку країни, демографічну ситуацію, державну політику у сфері трудових відносин, розвиток освіти, науки та техніки, попит та пропозицію на робочу силу на ринку праці. До мікрорівня відносимо внутрішні, локальні, підприємницькі фактори: організація режиму дня, організація робочого місця, умови праці, оплата праці, оцінка праці, підвищення рівня кваліфікації, стимулювання та мотивація праці. До особистісних факторів відносимо: розвиток особистих якостей, самоосвіта, фізичний та духовий розвиток, самооцінка, самовдосконалення.

Для забезпечення конкурентоспроможності персоналу назрілою є потреба у розробці і реалізації заходів, які будуть спрямовані на забезпечення сприятливих умов праці, соціально-економічних умов, трудової та інноваційної активності, що сприятиме зростанню конкретних переваг працівників та ефективного зростання підприємства в цілому. Необхідно, щоб в Україні зроста доступність освіти, її якість, рівень охоплення населення освітою, особливо вищою, різноманітними формами навчання на виробництві та за його межами. Йдеться передусім про капіталовкладення в освітньо-кваліфікаційний розвиток

працівників. Удосконалення науки, освіти та техніки в державі, на нашу думку, є запорукою успіху та підвищення конкурентоспроможності персоналу.

А це, в свою чергу, веде до активного реформування освіти відповідно до сучасних вимог з врахуванням інформаційно-технологічного розвитку, та особливостей функціонування ринку робочої сили. Також, в сучасних умовах активну увагу слід приділяти партнерству бізнесу і професійної освіти як одного з шляхів підвищення конкурентоспроможності майбутніх кваліфікованих працівників. Кардинального перегляду потребує політика соціального інвестування за рахунок залучення державних та позадержавних (приватних) коштів. Поряд з цим, не меншої уваги потребує створення сприятливих умов трудової діяльності на виробництві, підвищення мотивації працівників для досягнення цілей підприємства та для повної реалізації трудового потенціалу персоналу і професійної кар'єри. Слід проводити попередню професійну діагностику працівників. Проведення регулярної діагностики не тільки нового персоналу, але й постійного, дозволить визначати пріоритети розвитку працівників, прогнозувати і планувати їх кар'єру, і, таким чином, сформувати у працівників мотивацію до розвитку необхідних підприємству компетенцій, що, без сумніву, буде сприяти зростанню конкурентоспроможності персоналу.

Висновки. Отже, провівши дане дослідження приходимо до висновку, що на сучасному етапі розвитку ринкових відносин головним чинником забезпечення ефективності діяльності підприємства є конкурентоспроможний персонал. Конкурентоспроможність персоналу – це здатність реалізації сукупності природних, освітньо-професійних, ділових, соціальних та моральних якостей працівника для забезпечення ринкової потреби в якісних товарах та послугах, що суттєво впливає на ефективну діяльність підприємства в цілому. На формування та підвищення конкурентоспроможності персоналу впливають ряд факторів макро- та мікро- рівня з врахуванням особистісних факторів, які перебувають в тісному взаємозв'язку та доповнюють один одного.

Для підвищення конкурентоспроможності персоналу слід сформувати певний механізм заходів, які спрямовані на збереженні й розвитку людського потенціалу, а саме: забезпеченні ефективної зайнятості; зростанні оплати праці і доходів; підвищенні рівня соціальної безпеки і соціальної захищеності працівників; залученні інвестицій у безперервне професійне навчання на виробництві; заохочуванні високої мотивації до праці, творчої реалізації працівників; прагненні до набуття конкурентних переваг у праці та безперервному освітньо-професійному розвитку.

Список використаних джерел:

1. Богиня Д.П. Куліков Г.Т., Лісогор Л.С. та ін. Конкурентоспроможність робочої сили в системі соціально-трудова відносин: (Монографія) / Богиня Д.П. Куліков Г.Т., Лісогор Л.С. та ін., НАН України, Ін-т економіки. – К., ін-т економіки НАН України, 2003. – С.31.
2. Глевацька Н.М. Стратегія забезпечення зростання конкурентоспроможності робочої сили на підприємстві // Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. – К.: КНЕУ, 2005. – С.25-30.
3. Грішнова О.А. Конкурентоспроможність персоналу підприємства / О.А. Грішнова// Україна: Аспекти праці. – 2005. - №3. – с. 3-9.
4. Данюк В.М., Петюк В.М., Цимбалюк С.О. та ін.; Менеджмент персоналу: Навч. посіб. Вид. 2-ге, без змін / В.М. Данюк, В.М.Петюк, С.О. Цимбалюк та ін.; За заг. Ред. В.М. Данюка, В.М. Петюха. – К.: КНЕУ, 2006. – 98 с.
5. Коломієць В.М. Місце конкурентоспроможності персоналу в системі трудових відносин підприємства// Економіка та підприємництво. Держава та регіони – 2006. - №4. – С. 169-172)
6. Портер М. Международная конкуренция / М. Портер. – М. :Международные отношения, 1993. – 896 с., с.55

7. Семикіна М.В. Мотивація конкурентоспроможності праці: теорія і практика регулювання / М.В. Семикіна . – Кіровоград: ПіК, 2003. – 426с.
8. Славгородська О.Ю. Класифікація конкурентних переваг персоналу підприємства / О.Ю. Славгородська, В.Г. Щербак// Наукові праці ДонНТУ. – 2005. – №8- с. 94-101.
9. Смірнов О.О. Діагностика конкурентоспроможності персоналу в системі управління інноваційною діяльністю підприємства//Управління інноваційним процесом в Україні: проблеми, перспективи, ризики: Збірник наук. пр. – Видавництво нац. Ун-ту «Львівська політехніка», 2007. – С.566-572.
10. Фатхутдинов Р.А. Управление конкурентоспособностью организации. Учебник.- 2-е изд./Р.А. Фатхутдинов. – М.: Изд-во Эксмо,2005. -544с.
11. Цветкова И.И. управление персоналом: (учебное пособие) / И.И. Цветкова. – Симферополь: ДОЛЯ, 2008. – 367 с.

Аннотация. В данной статье рассмотрены основные проблемы конкурентоспособности персонала и его значение в повышении эффективности деятельности предприятия. Проведен анализ существующих подходов к определению конкурентоспособности персонала. Обоснована необходимость развития персонала как составляющей механизма повышения эффективности деятельности предприятия. Освещены ряд факторов, которые играют решающую роль в формировании и повышении конкурентоспособности персонала. Предложены основные мероприятия по повышению конкурентоспособности персонала, которые оказывают существенное влияние на эффективность деятельности предприятия в целом.

Ключевые слова: персонал, развитие персонала, конкурентоспособность персонала, конкурентные преимущества, эффективная деятельность предприятия.

Summary. *This article highlights the basic problems of staff competitiveness and its importance in enhancing the effectiveness of the enterprise. The analysis of existing approaches to determining the staff competitiveness has been conducted. The necessity of staff development as part of the mechanism of increasing the efficiency of the enterprise has been proved. The article deals with a number of factors that play a crucial role in shaping and improving the staff competitiveness. The basic measures for improving the staff competitiveness that have significant influence on the activity of the enterprise as a whole have been proposed.*

Key words: *staff, staff development, staff competitiveness, competitive advantages, effective activity of the enterprise.*