

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТНОЇ СТРАТЕГІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

В. М. Рокитянська

Формування висококонкурентної національної економіки вимагає формування конкурентоспроможної робочої сили, ефективних соціально-трудова відносин і конкурентної стратегії управління персоналом зокрема. Управління персоналом як наука і водночас мистецтво в умовах глобалізації та стрімких інноваційних процесів є однією з найважливіших сфер діяльності організацій, яка може багаторазово підвищити ефективність будь-якого виробництва. Це пов'язано з тим, що світовий досвід управління виробництвом переконує, що вирішальним чинником стабільного і тривалого функціонування підприємств, їхнього ефективного розвитку є високоякісне управління у широкому розумінні й управління персоналом зокрема. Людський чинник стає головним фактором виробництва і змінюється суттєво роль працівника, який з пасивного виконавця перетворюється на активного учасника виробництва, може й бажає брати участь в управлінні, прийнятті рішень не лише тактичного, а й перспективного значення.

Істотний внесок у розробку теорії і методології управління персоналом здійснили праці таких вітчизняних і зарубіжних учених, як Д. Богиня, В. Гриньова, О. Грішнова, Г. Дмитренко, В. Дятлов, Г. Десслер, А. Єгоршин, Г. Завиновська, Л. Карташова, А. Кібанов, А. Колот, А. Маслоу, Ю. Одегов, І. Попова, М. Семікіна, Н. Тарнавська, А. Ткаченко, Є. Уткін, С. Шекшня, Г. Щокін та ін.

Значний внесок у розвиток методології стратегічного управління та проблем, які пов'язані з удосконаленням стратегії підприємства, зробили такі вчені-економісти, як І. Ансофф, О. Виханський, А. Градов, Ф. Кот-

лер, У. Кінг, Д. Кліланд, М. Лепа, М. Мескон, Х. Мінцберг, Г. Осовська, Ю. Портер, А. Шеремет, З. Шершньова та ін. Проблема стратегічного управління персоналом розглядається в працях таких авторів, як Т. Білорус, Н. Гавкалова, О. Громова, Г. Зайцев, Л. Карташова, А. Кібанов, Г. Лич, В. Маслоу, О. Пешко, О. Скібіцький, Є. Уткін, С. Файбушевич, Г. Щокін та ін.

Та незважаючи на наявність значної кількості наукових робіт з питань управління персоналом, недостатньо дослідженими й розробленими залишаються теоретичні та практичні засади формування конкурентної стратегії управління персоналом. Вона пов'язана з обґрунтуванням способів підвищення його ефективності та базується на відповідності генеральній лінії розвитку підприємства в цілому. Недостатність висвітлення цієї багатогранної проблеми обумовила вибір теми та завдання статті.

Метою статті є дослідження концептуальних засад формування конкурентної стратегії управління персоналом.

Пріоритетними стратегічними напрямками управління персоналом в умовах сьогодення є створення стійких ціннісних орієнтацій та інтересів; формування відповідної організаційної структури управління, інвестування в розвиток персоналу, підвищення його конкурентоспроможності, створення ефективної системи мотивування та стимулювання працівників. Саме на основі професійного та творчого розвитку персоналу, ефективної реалізації його потенціалу може бути забезпечена стабільність і досягнутий стійкий соціально-економічний розвиток як окремого підприємства, так і країни в цілому.

В економічній теорії сформувався ряд підходів до дослідження категорії «конкуренція», які характеризуються дотриманням відповідності основним методологічним підходам до аналізу цієї категорії.

С. Мочерний [5, с. 818] конкуренцію визначає як «економічне суперництво і боротьбу між приватними і колективними товаровиробниками та продавцями товарів і послуг за якнайвигідніші умови їх виробництва і збуту, за привласнення найбільших прибутків, у процесі якого стихійно регулюються пропорції суспільного виробництва. Конкуренція – об'єктивний економічний закон розвинутого товарного виробництва, дія якого для товаровиробників є зовнішньою примусовою силою до підвищення продуктивності праці на своїх підприємствах, збільшення масштабів виробництва, прискорення науково-технічного прогресу, впровадження нових форм організації виробництва, форм і систем заробітної плати тощо». Також вважають А. Пелих, М. Єрмошенко, Н. Скворцов, Н. Назімова, а от Б. Калоф, В. Власова і А. Шегда взагалі не зазначають, за що саме триває боротьба між суперниками (людьми, фірмами, організаціями).

Теза А. Сміта «про невидиму руку провидіння» фактично вперше, з наукових позицій, визначила роль конкуренції як головного регулятора та стимулятора економічного розвитку в умовах формування капіталістичної системи відносин власності. Умови виникнення конкуренції на першому етапі розвитку капіталістичного виробництва (XVI – кін. XIX ст.) зводились деякими дослідниками [4, с. 3] лише до присутності великої кількості незалежних продавців і покупців, а також їх можливості вільно входити на ринок та покидати його. Франк Найт визначав конкуренцію як ситуацію суперництва багатьох незалежних економічних суб'єктів. Він також відмічав, що конкуренція – це просто свобода індивідуумів мати справу з тими чи іншими індивідуумами та вибирати кращі, на їх думку, умови серед тих, що пропонуються.

Через бурхливий розвиток і використання досягнень науково-технічного прогресу конкуренція загострюється і з XIX ст. по-

ширилося структурне трактування категорії «конкуренція». Праці Ф. Еджуорта, А. Курно, Дж. Робінсона, Е. Чемберліна, Ж. Бертрана, С. Белі зводяться до виділення чотирьох типів ринків: досконалої конкуренції, монополістичної конкуренції, олігополії та монополії [2]. К. Р. Макконел і С. Л. Брю вважають, що конкуренція – це наявність на ринку великої чисельності незалежних покупців і продавців, можливість для них вільно виходити на ринок та покидати його [4].

Й. Шумпетер розумів конкуренцію з погляду економічного росту як суперництво старого з новим: нові товари, нові технології, нові джерела забезпечення потреб, нові типи організації [3]. Загальновідомим є вислів Й. Шумпетера, що інновація це руйнування задля відновлення. Саме механізм конкуренції витісняє з ринку підприємства, що використовують «застарілі технології». Ф. фон Хаек розглядав конкуренцію як «процедуру відкриття» [9], згідно з якою конкуренція визначає найкращий варіант поведінки підприємства на ринку. На нашу думку, найдоцільніше використовувати функціональне трактування конкуренції.

Конкуренція – рушійна сила розвитку суспільства, головний інструмент економії ресурсів, підвищення якості товарів і рівня життя населення, вважає Р. Фатхутдінов. Він відзначає, що в розвинутих країнах механізм конкуренції існує давно і є добре відпрацьованим, чого не можна сказати про менш розвинені країни [6].

Поняття «конкуренція» нерозривно пов'язане з визначенням конкурентних переваг. Конкурентні переваги – відносне поняття, яке визначається у порівнянні з конкурентами, що посідають певні позиції на ринку, чи в його сегменті. Конкурентні переваги – це унікальні активи, якими володіє підприємство, ті сфери діяльності, які стратегічно важливі для бізнесу і які дозволяють перемагати в конкурентній боротьбі [8].

Управління персоналом підприємства здійснюється на основі концепції, яка формується відповідно до вимог макро- і мікроекономічних умов, у яких розвивається підприємство. Концепція управління персоналом – це

система теоретико-методологічних поглядів на розуміння та визначення сутності, змісту, цілей, завдань, критеріїв, принципів і методів управління персоналом, а також організаційно-практичних підходів до формування механізму її реалізації в конкретних умовах функціонування організації [6, с. 18; 8, с. 50; 8, с. 90].

У сучасних умовах найпоширенішими є два методи управління персоналом: командно-адміністративний; партисипативний (демократичний).

Основні риси командно-адміністративного методу представлені на рис. 1.

Сутність партисипативного методу управління персоналом подана на рис. 2.

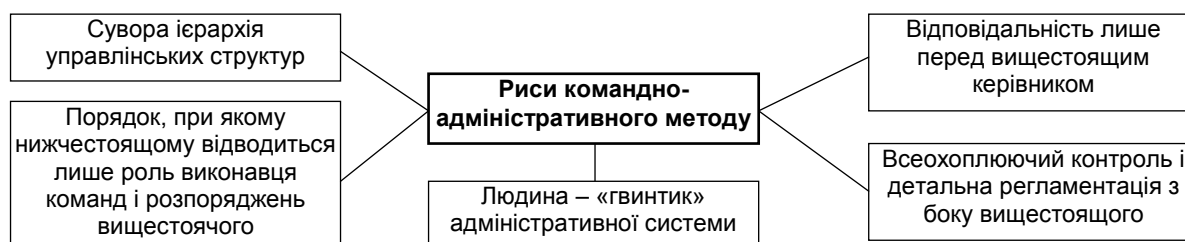


Рис. 1. Основні риси командно-адміністративного методу

Сутнісні характеристики		Конкурентні переваги
1	Максимальна самостійність всіх ланцюгів вертикальної і горизонтальної структур управління майже до кожного працівника	Стає можливим перехід до творчої інтелектуальної праці, коли людина виходить із безпосереднього процесу виробництва, роль її як додатка машин відходить в минуле, а на перше місце висувається не праця в звичайному розумінні, а діяльність з реалізації знань і здібностей особистості
2	Підвищення ступеня відповідальності працівників	
3	Підхід до службовця як до особистості, що самореалізується у процесі праці	

Рис. 2. Сутнісні характеристики та конкурентні переваги партисипативного методу управління персоналом

Українські вчені визначають, що при партисипативному стилі управління працею необхідно всіляко заохочувати самостійність і заповзятливість з метою розкриття творчого потенціалу людини.

З цією метою необхідний розвиток спонукальних чинників, які засновані на психологічному підході. Згідно з ним бажання реалізувати свої знання й майстерність, гордість за свою працю є діючими стимулами. Але їх необхідно зміцнювати заходами м'якого характеру – створювати у співробітників почуття переможців; напівм'якого – розвивати груповий принцип організації праці, розрахований на бажання кожного бути не гірше за інших і жорсткими заходами – системою щорічних атестацій, які впливають на розмір заробітної плати та службове просування.

Стратегічний підхід до управління персоналом має починатись з визначення його цілей:

1. Формування у працівників нових знань і навичок, необхідних для реалізації стратегічної мети підприємства. Це зумовлює відповідність наявних професійно-кваліфікаційних характеристик працівників корпоративним вимогам.

2. Розкриття потенціалу співробітників, розвиток їх творчих здібностей.

3. Поліпшення психологічного мікроклімату в колективі, командоутворення, управління конфліктними ситуаціями.

4. Виявлення і навчання лідерів.

5. Формування кадрового резерву, оптимізація розстановки кадрів.

Таким чином, формування конкурентної стратегії управління персоналом сприятиме конкурентоспроможному розвитку окремого працівника, підприємства будь-якої галузі та форми власності, національної економіки в цілому.

ЛІТЕРАТУРА

1. Економічна енциклопедія : у 3-х т. / ред. кол. : С. В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – К. : Видавничий Центр «Академія», 2000. – Т. 1. – 864 с.
2. Азоев Г. Л. Конкуренція: аналіз, стратегія і практика / Г. Л. Азоев. – М. : Прогресс, 1997. – 468 с.
3. Эренберг Р. Современная экономика труда / Р. Эренберг, Р. Смит. – М. : Изд-во Московского университета, 1996. – 800 с.
4. Кривенко К. Відчуження праці і його форми в перехідній економіці України / К. Кривенко, В. Чернишук // Науковий вісник ВДУ. – 1998. – № 12. – С. 29.
5. Мазин А. Л. Экономика труда: теория и российская практика : учеб. пособие / А. Л. Мазин. – Н. Новгород : Нижегородский гуманитарный центр, 2002. – Т. 1. – 332 с.
6. Савельева В. С. Управление персоналом : навч. посіб. / В. С. Савельева, О. Л. Єськов. – К. : ВД «Професіонал», 2005. – 336 с.
7. Управление персоналом / В. В. Арутюнов, И. В. Волковський, Ф. Д. Кадария и др. ; под ред. В. В. Арутюнова. – Ростов-на-Дону : Феникс, 2004. – 448 с.
8. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. – 2-е изд., доп. и перераб. – М. : ИНФРА-М, 2004. – 638 с.
9. Фатхутдинов Р. А. Конкурентоспособность: экономика, стратегия, управление / Р. А. Фатхутдинов. – М. : ИНФРА-М, 2000. – 312 с.

УДК 331.108

СУТНІСТЬ КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Д. О. Корсаков

У сучасних умовах господарювання одним із найважливіших завдань вітчизняних промислових підприємств є зміцнення своїх конкурентних позицій за рахунок підвищення конкурентоспроможності, досягнення якої можливе завдяки збереженню існуючих і формування нових конкурентних переваг.

Конкурентні позиції підприємств усе більше визначає персонал, орієнтований на здобуття конкурентних переваг в освіті, результатах праці, здатний до інтелектуально-професійного розвитку, розробки та впровадження інновацій на рівні світових стандартів, створення конкурентоспроможної продукції [7, с. 4]. Персонал, будучи одним із основних складових елементів діяльності підприємства, поряд з іншими, забезпечує його конкурентоспроможність [8]. Проте в Україні розв'язання цієї проблеми гальмується неадаптованістю персоналу та керівників підприємств до умов конкурентного середовища, застарілими підходами до кадрової роботи, виробничого менеджменту, оцінки та стимулювання персона-

лу [7, с. 4]. Тому необхідно зосередити увагу на формуванні системи управління персоналом, що формує його конкурентоспроможність за рахунок створення конкурентних переваг системи управління персоналом.

Питання конкурентних переваг підприємства досліджували такі відомі вітчизняні й іноземні вчені, як Г. Азоев [3], М. Портер [9],

Н. Куденко [5] та ін. Проблемами конкурентоспроможності та конкурентних переваг персоналу займалися Д. Богиня [2], О. Грішнова [3], М. Семікіна [7],

О. Смірнов [7], О. Славгородська [8], В. Щербак [8] та ін. Також у цих дослідженнях конкурентні переваги розглядалися на рівні країни, регіону, всього підприємства в цілому або за окремими видами.

Метою статті є дослідження сутності конкурентних переваг системи управління персоналом підприємства, визначення ролі людських ресурсів у досягненні конкурентоспроможності підприємства.