

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. Конкуренция: анализ, стратегия и 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.

Кожне підприємство у своїй діяльності використовує різноманітні ресурси: фінансові, сировинні, матеріальні, технологічні, технічні, інформаційні й, нарешті, людські. Ефективне використання існуючих переваг за рахунок управління цими складовими стратегічного потенціалу та формування нових конкурентних переваг дає можливість підприєм-

ству зміцнювати свою конкурентну позицію. Однак підтримка, посилення та формування конкурентних переваг неможливе без утримання та розвитку людського потенціалу підприємства.

Взаємозв'язок конкурентоспроможності підприємства та використання людських ресурсів зображено на рис. 1.

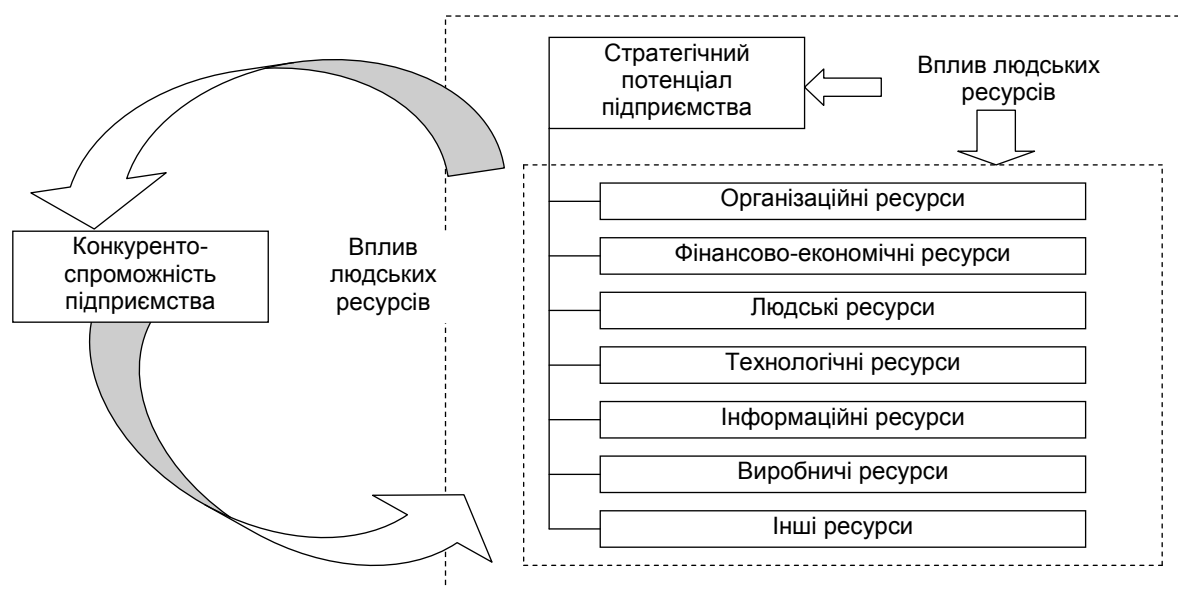


Рис. 1. Вплив людських ресурсів на зміцнення конкурентоспроможності підприємства

Формування конкурентних переваг як персоналу, так і всього підприємства залежать від ефективності управління. Важливо створити ефективну систему управління персоналом підприємства, що дозволить сформувати стійкі та ефективні конкурентні переваги персоналу, який у свою чергу, буде формувати конкурентні переваги підприємства в цілому.

Розкриття сутності категорії «конкурентні переваги системи управління персоналом» потребує, насамперед, аналізу категорій «конкурентоспроможність робочої сили» та «конкурентна перевага».

Результатом конкуренції на ринку праці є конкурентоспроможна робоча сила, яка забезпечує можливість реалізувати конкурентні переваги і соціально-економічний розвиток в цілому.

Розглянемо деякі наукові підходи до визначення сутності конкурентоспроможності робочої сили, оскільки це питання в науковій літературі все ще залишається дискусійним.

Так, ряд науковців, серед яких Д. П. Богиня, Л. С. Лісогор, Г. Т. Куліков, вважають, що конкурентоспроможність робочої сили – це сукупність якісних і вартісних характеристик специфічного товару «робоча сила», що забезпечують задоволення конкретних потреб роботодавців у працівниках певної кваліфікації [2]. Це визначення слід було доповнити, що ці характеристики роботодавець у змозі сам підтримувати, зміцнювати та формувати і багато в чому це залежить від підприємства та ефективності системи управління персоналом.

Дещо іншою, хоча й близькою, є позиція О. А. Грішної, яка характеризує конкурентоспроможність як «відповідність якості робочої сили вимогам ринку, можливість перемагати в конкуренції на ринку праці, тобто повніше, порівняно з іншими кандидатами, задовольняти вимоги роботодавців за рівнем знань, умінь, навичок, особистих якостей» [3].

Окремі автори, наприклад С. О. Щур, дотримуються думки, що конкурентоспромож-

ність є за змістом близькою до поняття «якість робочої сили», тобто сукупності особистісних, професійних і ділових якостей, які характеризують її специфічні особливості та здатність задовольняти вимоги роботодавців. З таким підходом можна погодитися в окремих випадках, оскільки якість робочої сили не завжди є гарантом конкурентоспроможності та формування стійких конкурентних переваг підприємства.

Інші дослідники, зокрема О. І. Цимбал, вважають, що конкурентоспроможність – це заснована на певному рівні розвитку її властивостей здатність забезпечувати собі реалізацію особистих економічних і соціальних інтересів через конкретний суспільно припустимий вид трудової діяльності [10]. Однак ця здатність багато в чому залежить від ефективності управління персоналом, що, в свою чергу, збільшує економічний результат діяльності підприємства і надає змогу персоналу реалізувати свої потреби через надання підприємством різноманітних благ і можливостей.

Наведені визначення стосуються лише окремих ознак конкурентоспроможності робочої сили, але не визначають її комплексно, та не пов'язують із ефективністю управління персоналом.

Реалізація підходів стратегічного менеджменту до управління розвитком підприємства дає відповідь на питання, якими можливостями володіє підприємство в даний час і які можливості воно може реалізувати в перспективі. Тому одним зі стратегічних завдань підприємства є досягнення повного обсягу своїх конкурентних переваг. У створенні конкурентних переваг основну роль відіграють правильно обрані конкурентні стратегії [6].

Останнім часом у вітчизняній літературі з'являється велика кількість публікацій, присвячених, зокрема, проблемі виявлення, розвитку та посилення конкурентних переваг.

Наприклад, Г. Азоев вважає, що конкурентні переваги є концентрованим проявом переваги над конкурентами в економічній, технічній, організаційній сферах діяльності підприємства, яке можна виміряти економічними показниками (додатковий прибуток, більш висока рентабельність, ринкова частка, обсяг прода-

жів) [1, с. 48]. На думку автора, це визначення стосується узагальнюючої переваги, що виходить від усіх можливих конкурентних переваг, а не одиначної конкурентної переваги в окремій сфері діяльності, наприклад конкурентних переваг системи управління персоналом.

Як вважає Н. Куденко, конкурентна перевага – це показник, що забезпечує підприємству перевагу над конкурентами на цільовому ринку [5, с. 45]. Стосовно цього визначення, показник або кілька показників можуть відображати конкурентну перевагу, але конкурентна перевага не може бути показником.

М. Портер розглядає конкурентні переваги як сукупність факторів, що визначають успіх або неуспіх підприємства в конкуренції; продуктивність використання ресурсів [9]. Слід погодитися з даним визначенням, оскільки продуктивність використання ресурсів, у тому числі людських, залежить від спроможності підприємства впровадити ефективну систему управління персоналом.

Б. Карлоф вважає конкурентною перевагою те, на що спрямовано всі стратегії в області бізнесу; конкурентні переваги формуються численними факторами: ефективним виробництвом, володінням патентами, рекламою, грамотним менеджментом, ставленням до споживачів [4, с. 59]. Дане визначення близько до ресурсного підходу, тому що конкурентна перевага визначається ефективністю використання елементів стратегічного потенціалу, в тому числі ефективності управління персоналом.

Таким чином, проаналізувавши визначення понять «конкурентоспроможність персоналу» та «конкурентні переваги», можна сформулювати таке визначення поняття «конкурентні переваги системи управління персоналом».

Конкурентні переваги системи управління персоналом підприємства слід розуміти як позитивні відмінності у підходах і методах управління персоналом від застосовуваних конкурентами в деяких або усіх підсистемах управління персоналом, що забезпечують підвищення конкурентоспроможності підприємства за рахунок постійного пошуку нових можливостей і швидкої адаптації до навко-

лишнього оточення та умов конкурентної боротьби, що змінюються.

Розглянуті категорії теорії конкуренції та економіки праці взаємозалежні та

взаємопов'язані. Тому для більш глибокого розуміння їх сутності необхідно визначити механізм їх взаємозв'язку й взаємозалежності (рис. 2).

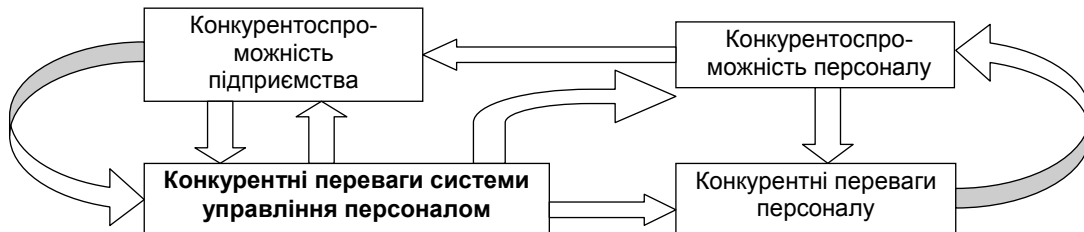


Рис. 2. Взаємозв'язок категорій теорій «конкуренція» та «економіка праці»

Конкурентні переваги системи управління персоналом створюють умови для збереження персоналу на підприємстві та формуванню у нього конкурентних переваг і підвищення рівня конкурентоспроможності персоналу, а отже, зміцнення конкурентоспроможності всього підприємства. Якщо підприємство має певний стійкий рівень конкурентоспроможності, то стає можливим виділення коштів і часу на створення конкурентних переваг як системи управління персоналом, так і, власне, персоналу.

ЛІТЕРАТУРА

1. Азоев Г. Л. Конкуренция: анализ, стратегия и практика / Г. Л. Азоев. – М. : Центр экономики и маркетинга, 1996. – 208 с.
2. Богиня Д. П. Методологічні засади формування мотиваційного механізму конкурентоспроможності робочої сили / Д. П. Богиня // Мотиваційний механізм формування конкурентоспроможності робочої сили : Зб. наук. пр. – К. : Ін-т економіки НАН України, 2002. – С. 10–27.
3. Грішнова О. А. Формування якості робочої сили та конкурентоспроможності працівника в процесі інвестування в людський капітал / О. А. Грішнова // Конкурентоспроможність у сфері праці : зб. наук. пр. – К. : Ін-т економіки НАН України, 2001. – (Серія «Економіка праці та соціальної сфери»). – С. 117–126.
4. Карлоф Б. Деловая стратегия : [пер. с англ.] / Б. Карлоф ; – М. : Экономика, 1991. – 239 с.
5. Куденко Н. В. Стратегічний маркетинг: [навчальний посібник] / Н. В. Куденко. – К. : КНЕУ, 1998. – 152 с.
6. Лифиц И. М. Теория и практика оценки конкурентоспособности товаров и услуг / И. М. Лисиц. – М. : Юрайт-М, 2001. – 224 с.
7. Семикіна М. В. Конкурентоспроможність персоналу підприємства: Теорія і практика регулювання / М. В. Семикіна, О. О. Смірнов : монографія. – Кіровоград. : КОД, 2008. – 208 с.
8. Славгородська О. Ю. Класифікація конкурентних переваг персоналу підприємства / О. Ю. Славгородська, В. Г. Щербак // Наукові праці ДонНТУ. – 2005. – Випуск 97. – С. 94–101. – (Серія «Економічні науки»).
9. Портер М. Конкурентное преимущество: Как достичь высокого результата и обеспечить его устойчивость : [пер. с англ.] / Майкл Портер; – М. : Альпина Бизнес Букс, 2005. – 715 с.
10. Цимбал О. І. Незайняте населення України: оцінка та напрями забезпечення конкурентоспроможності на ринку праці : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.09.01 / О. І. Цимбал. – К., 2000. – 20 с.