

УДК 005.95/.96

Лорві І. Ф., к.е.н., доцент кафедри менеджменту та маркетингу

Ковтун А. А., студент

Луцький національний технічний університет

СКЛАДОВІ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

У публікації проведено дослідження теоретичних аспектів складових конкурентоспроможності персоналу підприємства. Вивчено сутність трактування поняття «конкурентоспроможність персоналу», принципи та охарактеризовано його складові. Обґрунтовано необхідність впровадження диверсифікаційного менеджменту та напрямки підвищення конкурентоспроможності персоналу підприємства.

Ключові слова: конкурентоспроможність, персонал, конкурентоспроможність персоналу, конкурентні переваги, диверсифікаційний менеджмент.

Lorvi I, Kovtyn A.

COMPONENTS OF COMPETITIVENESS OF PERSONNEL ON THE ENTERPRISE

In this article studied the theoretical aspects of competitiveness personnel. Studied the nature of the interpretation of the concept of "competitiveness staff" and describes its components. The principles of the formation and direction of increasing the competitiveness of personnel.

Key words: competitiveness, human resources, competitiveness of personnel, competitive advantages, diversity management.

Lorvi I. F., Kovtyn A. A.

СОСТАВЛЯЮЩИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

В публикации проведено исследование теоретических аспектов, составляющих конкурентоспособности персонала предприятия. Изучены сущность трактовки понятия «конкурентоспособность персонала», принципы и охарактеризованы его составляющие. Обоснована необходимость внедрения диверсификационного менеджмента и направления повышения конкурентоспособности персонала предприятия.

Ключевые слова: конкурентоспособность, персонал, конкурентоспособность персонала, конкурентные преимущества, диверсификационный менеджмент.

Постановка проблеми у загальному вигляді і її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. У сучасних умовах господарювання здатність до розвитку та утримання ринкових позицій можливе лише тих підприємств, які прикладають значних зусиль для розвитку власного персоналу. Зростання прибутковості та підвищення конкурентоспроможності підприємства залежить від розвитку та потенціалу його працівників. Персонал виступає рушійною силою досягнення економічного ефективного результату, тому проблеми вивчення конкурентоспроможності персоналу та розгляд його основних складових є особливо актуальних для вітчизняних підприємств.

Аналіз останніх досліджень, у яких започатковано вирішення проблеми. Теоретичні і практичні аспекти розвитку конкурентоспроможності персоналу

підприємства висвітлено у працях таких українських науковців, а саме: Андрушків Л. [1], Барський Ю. [2], Богиня Д. П. [3], Бугуцький О. [4], Буковинська М. [5], Галицький В. [6], Горщинська Л. [7], Майстер Л. [8], Чупик Г. [9]. Згідно проведених досліджень, науковці кожного разу підтверджують важливість ролі персоналу в організації. Проаналізувавши наукові джерела, можна визначити, що чітко не визначені складові конкурентоспроможності підприємства та їх персональний вплив на діяльність організації.

Цілі статті полягають у дослідженні теоретичних основ конкурентоспроможності персоналу, уточненні напрямків конкурентоспроможності персоналу, що висвітлюють їх складові та обґрунтування їх впливу на кінцеві результати формування висококваліфікованого персоналу.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. На сьогодні персонал стає одним із ключових факторів забезпечення ефективного функціонування підприємств та зростання рівня його конкурентоспроможності. Вивчаючи сутність та значення конкурентоспроможності персоналу як економічної категорії необхідно розглянути поняття «конкурентоспроможність» та «конкурентоспроможність персоналу» На нашу думку, під конкурентоспроможністю слід розуміти наявність певних переваг, що дають змогу якісно вирізнятись з поміж інших, а також сприяють досягненню порівняно кращих результатів, тим хто ними володіє. Проаналізуємо, як визначають науковці термін «конкурентоспроможність персоналу» у таблиці 1.

Таблиця 1

Трактування терміну «конкурентоспроможність персоналу» різними вченими

Автор	Визначення та трактування
Хлопова Т.[10]	Конкурентоспроможність – це обумовлений економічний, соціальний та політичний стан країни або окремого товаровиробника на внутрішньому та зовнішньому ринках.
Семикіна М.[11]	Конкурентоспроможність персоналу – сукупність якісних і вартісних характеристик робочої сили.
Фатхутдинов Р. [12]	Конкурентоспроможність персоналу – перевага порівняно з іншим працівником, яка характеризується умінням розробити систему забезпечення конкурентоспроможності підприємства та управляти колективом.
Коломісць В. [13]	Конкурентоспроможність персоналу – 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.
Цветкова І. [14]	Конкурентоспроможність персоналу – сукупність особистісних та професійних характеристик персоналу, що формують спроможність його дій зі створення конкурентоспроможної продукції, та його здатності забезпечувати конкурентоспроможність підприємства.

Шабурова А.[15]	Конкурентоспроможність персоналу – характеристика розвитку трудового потенціалу працівників підприємства, що дозволяє даному підприємству в наявних виробничо-економічних умовах виробляти та реалізовувати продукцію, яка за своїми характеристиками є більше чи менше привабливою для споживачів, ніж продукція конкурентів.
-----------------	--

На основі наведених визначень, пропонуємо під конкурентоспроможністю персоналу розуміти такі переваги, які дають змогу персоналу відрізнятись від персоналу іншого підприємства, конкурувати з іншими та розвивати підприємство де вони працюють.

Варто відмітити, що основним завдання будь-якого підприємства є формування висококваліфікованого обізнаного у своїй справі персоналу, що буде гідною частинкою своєї організації і буде прагнути до саморозвитку з метою підняття конкурентоспроможності свого підприємства. Для розвитку конкурентоспроможного персоналу підприємства необхідно дотримуватись наступних принципів:

- визначення цінності людини, як працівника організації, її особливих потреб, та максимальне задоволення їх;
- врахування тенденцій розвитку підприємства, та людської особистості, виділення сегментів їх зіткнення;
- залучення по можливості більшого кола інструментарію для ефективної диверсифікації менеджменту персоналу;
- безперервність приділення значної уваги в галузі менеджменту персоналу на підприємстві, сприяння розвитку даної сфери;
- комплексність дослідження усього персоналу підприємства.

Складові конкурентоспроможності персоналу підприємства формуються стосовно визначених принципів, що дають змогу встановити певні правила, щодо визначення ролі людини у результатах підприємства (табл. 1.2).

Таблиця 1.2

Характеристика складових конкурентоспроможності персоналу

Складові конкурентоспроможності персоналу	Характеристика
Економічна готовність персоналу	Передбачає, здатність персоналу до розуміння тимчасових фінансових труднощів, та націленість на довгострокову перспективу, за якої підприємство всіляко показує, що персонал високо цінується та буде економічно змотивовано.
Індивідуальні професійні навички	Загальне поєднання досягнень кожного окремого працівника, дає загальну результативність підприємства. Відповідно, чим вищими є професійні навички працівника, тим кращі результати підприємства. Здебільшого такі навички здобуваються у процесі її трудової діяльності, під час розвитку кар'єри.
Система мотивації та стимулювання	Елементи даної складової забезпечують вироблення та застосування різного роду стимулів та мотивів для прагнення працівників розвиватись самостійно, або ж у колективі. Їх завдання полягає у підтримання загального бажання здійснювати трудову діяльність та досягати високих економічних результатів для підприємства.
Наявність внутрішніх	На відміну від загальноприйнятих стимулів та мотивів, важливе значення для кожного працівника є його внутрішні переконання, що

моральних стимулів	формується відповідно до особливостей потреб кожного. Працівники ефективніше здійснюють свою діяльність при забезпеченні підприємством їх особистих потреб.
Наявність особистісних характеристик людини	Дана складова дає змогу зрозуміти, що кожна людина є особистістю, для кожного з працівників не можуть бути застосовані однакові умови. Згідно з цим, кожний працівник прагне до максимального задоволення особистісних характеристик.
Здатність до розвитку та самонавчання	Сучасний світ швидко здатний змінюватись, і не кожен здатний пристосуватись до змін. Персонал підприємства повинен намагатись пізнавати нове, вивчати інші галузі, для всебічного розвитку, що дасть змогу забезпечити швидкі темпи розвитку підприємства, його за необхідності перепрофілювання.

Підвищення рівня конкурентоспроможності персоналу підприємства повинно започатковуватись на рівні окремого підприємства, а в перспективі запроваджуватись на підприємствах регіону, галузі.

В умовах українського ринку підприємствам необхідно запроваджувати диверсифікаційний менеджмент персоналу, тобто не концентрувати свою увагу на одній із складових, а максимально повно охоплювати та контролювати всі компоненти. У свою чергу це зумовить значні витрати на втілення даної технології, але кінцеві результати зможуть вивести підприємство на значно вищий якісний рівень, з прогресивним персоналом. Працівники, що прагнуть до саморозвитку та відкриті для навчання, забезпечують набагато більший кінцевий результат для підприємства, яке в свою чергу повинно надати всі необхідні умови для здійснення процесу навчання. В умовах кризи, будь-яке підприємство переводить акцент із економічних стимулів до психофізіологічних, але забезпечення других вважається більш перспективним. Персонал повинен реагувати не тільки за зміну заробітної плати, а й на можливість розвитку власних професійних навиків, з можливістю навчання аспектів іншої будь-якої справи.

Важливою умовою, що символізує високий рівень прихильності та відданості персоналу цілям компанії, є необхідність узгодження власних інтересів із інтересами компанії, та прикладання об'єднаних зусиль для перенесення можливих труднощів на шляху становлення підприємства.

Важливою складовою підняття рівня конкурентоздатності персоналу підприємства є мотиваційна складова, та створення умов для розвитку внутрішніх мотиваторів. Складно визначити мотиватори для усієї сукупності персоналу. Диверсифікаційний менеджмент персоналу не передбачає концентрації на окремих мотиваційних аспектах, а необхідне залучення по можливості максимально більшої їх сукупності. Це допоможе виокремити персональний підхід до кожного працівника, найбільш повно задовільнити всі його потреби як внутрішньофірмові так і особистісні. В результаті підприємство повинно отримати максимальну віддачу від персоналу, тим самим підняти свій рівень загальної конкурентоспроможності. Необхідно дотримуватись принципу «Створіть конкурентний персонал – а він створить вам конкурентне підприємство».

Висновки. Для нарощення конкурентоспроможності персоналу на підприємстві доцільно дотримуватись наступних рекомендацій :

- 1) посилення уваги керівництва підприємства щодо організації розвитку та управління творчими здібностями працівників;
- 2) розвивати систему управління творчими здібностями на усіх рівнях;

3) подолати розрив між різними поколіннями працівників, виділення конкретних методів роботи з персоналом як для молодих так і для зрілих працівників;

4) безперервне удосконалення працівників з використанням сучасних методів навчання;

5) удосконалювати інформаційні системи, що дозволяє підприємству прогнозувати можливі зміни, виводити певні статистичні показники, які стосуються кадрових процесів;

6) здійснити поступовий перехід від трудомісткої офісної роботи до сучасних технологій, встановлення новітніх комунікаційних зв'язків із персоналом.

Безперечно кожна складова конкурентоспроможності персоналу є важливою, і дуже важко визначити пріоритетні з них. Така сама ситуація на даний час спостерігається на підприємства, підприємство прагнучи, покращити свої результати, приділяє значної уваги одному або по-можливості декільком складовим. В той же час, загальна ситуації щодо розвитку персоналу підприємств, вказує на те, що всі складові необхідно зібрати у єдину систему. Запровадження даної системи дозволить максимально повноцінно вивчити кожного працівника та його потреби, і відповідно забезпечити його наявні та потенційні запити.

Список використаних джерел:

1. Андрушків Л. Шляхи підвищення ефективності використання ресурсного потенціалу підприємства (дослідницькі аспекти) / Л. Андрушків, О. Мельник // Формування ринкової економіки в Україні : зб. наукових праць. – К. : КНЕУ, 2012. – Вип. 27. – С. 6.
2. Барський Ю. М. Формування сучасної системи трудових показників / Ю. М. Барський, М. В. Саган // Екон. форум. – 2013. – № 4. – С. 17–23.
3. Богиня Д. П. Конкурентоспроможність робочої сили в системі соціально-трудових відносин : монографія / Д. П. Богиня, Г. Т. Куліков, Л. С. Лісогор ; НАН України, Ін-т економіки. – Київ : Ін-т економіки, 2003. – 213 с.
4. Бугуцький О. А. Мотивація праці та реформування ринку робочої сили / О. А. Бугуцький. – Київ : Урожай, 1993. – 416 с.
5. Буковинська М. П. Основні напрями конкурентоспроможності персоналу підприємства / М. П. Буковинська // Формування ринкових відносин в Україні : зб. наук. пр. / Наук.-дослід. екон. ін-т. – Київ, 2014. – Вип. 3. – С. 173–177.
6. Галицький В. М. Конкурентоспроможність працівника – ефективні інвестиції в економіку країни / В. М. Галицький // Вісн. Нац. пед. ун-та ім. М. П. Драгоманова. – Київ, 2007. – № 4 (41). – С. 155–158.
7. Горциньська Л. О. Теоретичні засади конкурентоспроможності робочої сили / Л. О. Горциньська // Вісн. Хмельниц. нац. ун-ту. Економічні науки. – 2006. – № 5, т. 2. – С. 101–105.
8. Майстер Л. А. Вплив зовнішніх факторів на процеси формування конкурентоспроможності персоналу підприємств / Л. А. Майстер // Вісн. Хмельниц. нац. ун-ту. Серія: Економічні науки. – Хмельницький, 2013. – Т. 3, № 3. – С. 143–149.
9. Чупик Г. Р. Наукові підходи до визначення категорій «конкуренція» та «конкурентоспроможність» / Г. Р. Чупик // Вісн. Львів. комерц. акад. Серія Економічна. – Львів, 2006. – № 22. – С. 55–58.
10. Хлопова Т. В. Трудовой потенциал и конкурентоспособность работников / Т. В. Хлопова. – Иркутск : БГУЭП, 2003. – 159 с.
11. Семикіна М. В. Конкурентоспроможність у сфері праці: сутність та методологія визначення [Електронний ресурс] / М. В. Семикіна // Наук. пр. Кіровоград. нац. техн. ун-ту. Серія: Економічні науки. – Електрон. дані. – Кіровоград, 2009. – Вип. 15. – С. 11–20.
12. Фатхутдинов Р. А. Конкурентоспособность организации в условиях кризиса: экономика, маркетинг, менеджмент / Р. А. Фатхутдинов. – М. : Маркетинг, 2002. – 892 с.
13. Коломієць В. М. Розвиток конкурентоспроможності персоналу підприємств : монографія / В. М. Коломієць ; Мелітопол. ін-т держ. та муніципал. упр. «Класич. приват. ун-ту». – Мелітополь : МІДМУ КПУ, 2008. – 172 с.
14. Цветкова І. І. Конкурентоспроможність персоналу: сутність та місце у забезпеченні конкурентоспроможності підприємства / І. І. Цветкова // Культура народів Причорномор'я. – 2006. – № 88. – С. 119–125.
15. Шабурова А. В. Механизм воспроизводства трудового потенциала и его влияние на конкурентоспособность работника / Шабурова А. В. //; Новосибир. гос. технич. ун-т. – Новосибирск, 2005. – 20 с.