

“КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ” В СИСТЕМІ КАТЕГОРІЙ ЕКОНОМІКИ ПРАЦІ

В статті уточнюється сутність поняття “конкурентоспроможність персоналу”, його місце в системі суміжних з ним категорій та понять економіки праці, зокрема з поняттям “трудоий потенціал”.

Ключові слова: конкурентоспроможність, персонал, трудоий потенціал

Постановка проблеми. По мірі виходу української економіки з економічної кризи та формування конкурентного середовища зростає практична потреба вітчизняних підприємств в наявності висококваліфікованих працівників, організації безперервного навчання кадрів, стимулювання їх постійного саморозвитку. В умовах конкретного підприємства конкурентні переваги працівника порівняно з іншими (йдеться про переваги в досвіді, освіті, кваліфікації, особистих якостях тощо) дають змогу людині не лише утримувати своє робоче місце, а й забезпечувати кар’єрне зростання, отримання більшого доходу, краще задоволення власних матеріальних, статусних та інших потреб. З іншого боку, зростання кількості конкурентоспроможних працівників на підприємстві концентрує більші кадрові переваги порівняно з іншими підприємствами, що також несе вигоди отримання більшого прибутку організації завдяки ширшим можливостям економічного піднесення на основі використання більш ефективного людського капіталу, прояву більш високої трудової та інноваційної активності персоналу.

Отже, на порядку денному виникла проблема, яку до цього часу керівники підприємств предметно не вирішують, – необхідність здобуття, збереження та нарощування конкурентних переваг. Такі переваги мають стосуватися не тільки товарів, технологій, устаткування, а передусім, персоналу.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Вагомим імпульсом в появі та розвитку наукових уявлень про конкурентоспроможність персоналу стали праці Друкера П., Портера М., Стрикленда А., Томпсона А. та інших зарубіжних вчених. Розробці цієї проблематики сприяли публікації вчених країн СНД, зокрема, Волгіна М.О., Генкіна Б.М., Колосової Р.П., Фатхутдінова Р.А. та інших. Серед українських науковців слід відзначити таких, як Близнюк В. В., Богиня Д.П., Грیشнова О.А., Дмитренко Г.А., Долішній М.І., Колот А.М., Кравченко І.С., Лібанова Е.М., Лісогор Л.С., Макарова О.В., Новіков В.М., Онікієнко В.В., Петрова І.Л., Пирожков С.І., Семикіна М.В. та інші.

Значимість проблеми підвищення конкурентоспроможності персоналу вітчизняних підприємств надзвичайно актуалізується в умовах посилення ролі глобалізації та міжнародної конкуренції. Завдання євроінтеграції України та включення її у світову економіку об’єктивно висувають нові, підвищені вимоги до якості знань, професійної майстерності працівників вітчизняних підприємств, їх мотивованості, здатності відповідати за результатами трудової діяльності на рівні світових стандартів. Складність та новизна цих вимог вступають у протиріччя з наявною кадровою ситуацією в Україні, станом кадрової роботи. Йдеться про важливість досягнення визнання вітчизняних документів про освіту в Європі, відповідність та взаємоузгодженість навчальних планів підготовки кадрів згідно вимог Болонського процесу, про необхідність адаптації вітчизняного менеджменту, систем мотивації праці, персоналу та керівників підприємств до умов внутрішньої (в межах України) і зовнішньої (міжнародної) конкуренції.

Мета даної статті полягає в уточненні сутності поняття "конкурентоспроможність персоналу" та його місця в системі суміжних з ним категорій та понять економіки праці.

Виклад основного матеріалу. Звертання до наукових джерел засвідчує, що термін "конкурентоспроможність персоналу" став з'являтися у вітчизняній і зарубіжній літературі наприкінці ХХ-го століття. До цього часу це поняття поширювалося переважно на товари, продукцію, підприємства, галузі, регіони, економіку країни загалом.

Поштовхом до розвитку наукових уявлень про "конкурентоспроможність персоналу" слугував початок ринкових реформ в Україні, впровадження нових методів господарювання. Базою наукових пошуків у цьому напрямі стали:

- дослідження особливостей формування та використання трудового потенціалу в умовах становлення ринку праці [3, 4, 10, 11];
- вивчення закономірностей становлення конкурентного середовища, механізмів дії конкуренції на ринку праці [1, 12].

Вивчення праць вітчизняних і зарубіжних авторів доводить, що в системі категорій сучасної економіки праці та менеджменту поняття "конкурентоспроможність персоналу" вважається новим, воно розглядається у тісному зв'язку із багатьма іншими категоріями – "ринок праці", "трудова потенція", "людський капітал", "людський розвиток", "конкуренція на ринку праці", "конкурентоспроможність робочої сили", "управління персоналом", "управління людським розвитком" (схема наведена на рисунку 1).



Рис.1. Зв'язок категорії "конкурентоспроможність персоналу" з іншими категоріями економіки праці.

Розвиток наукових уявлень про "конкурентоспроможність персоналу" розкриємо за схемою: трудовий потенціал – людський капітал – конкурентоспроможність персоналу як кількісно-якісна характеристика певних компонент трудового потенціалу.

Термін "трудова потенція" найбільш широко став використовуватися в науці про працю наприкінці ХХ ст. Активне залучення цієї категорії в науковий обіг було пов'язано з пошуком шляхів інтенсифікації трудової діяльності. До цього часу науковцями досить довго використовувався термін "трудова ресурси", уведений С. Струмиліним. Пізніше, у 70-ті роки минулого століття, терміни "трудова ресурси" і "трудова потенція" часто ототожнювалися, і лише наприкінці 80-х років "трудова потенція" набув самостійного місця в науковому обігу після обговорення проблем формування трудового потенціалу суспільства на Першій Всесоюзній науково-практичній конференції (м. Суздаль, 1987р.), проведеної з ініціативи Інституту економіки АН СРСР і Держкомпраці СРСР.

Важливо підкреслити, що вагомий внесок у формування сучасних наукових уявлень про трудовий потенціал, механізм його відтворення й використання, передумови

формування конкурентоспроможності кадрів належить вченим-економістам, які були переважно представниками московської, львівської, київської та харківської наукових економічних шкіл.

В Україні обґрунтування теоретичних основ формування трудового потенціалу відбувалося як в межах колишнього СРСР, так і після здобуття нашою країною незалежності. У розробці теоретико-методологічних і прикладних аспектів цієї проблеми вагомий внесок належить таким вітчизняним вченим, як Амоша О.І., Бандур С.І., Богиня Д.П., Васильченко В.С., Грішнова О.А., Долішній М.І., Злупко С.М., Левченко О.М., Лібанова Е.М., Мандибура В.О., Новікова О.Ф., Онікієнко В.В., Павловська О.В., Чухно А.А., Шаульська Л.В. та іншим.

Одночасно зі змінами в економічному і політичному житті суспільства трудовий потенціал в літературі стали все більше характеризувати як кількісно та якісно визначені ресурси живої праці, які має у своєму розпорядженні суспільство [7]. З часом Шаульська Л. В. збагачує цей підхід важливим уточненням визначення трудового потенціалу: це є “ресурси праці, які визначають сукупність можливостей населення до активної трудової, підприємницької, інноваційної діяльності в комплексі з умовами та якістю їх використання у сфері праці” [11, с.9].

Сучасні дослідники сприймають трудовий потенціал як єдність вікової, часової, кваліфікаційної, вартісної форм його прояву. Це дало змогу визначати трудовий потенціал як інтегральний показник багатьох характеристик, притаманних людині, колективу, сукупному працівнику, а також умовам його життя і праці [2, с.42]. Незалежно від специфіки трактувань більшість авторів акцентує увагу на важливості інтегральної оцінки кількісно-якісних характеристик трудового потенціалу працівника, на таких його компонентах, як показники здоров'я, освіченості, професійності, моральності, здатності до творчості, навчання та перенавчання, засвоєння новітніх знань тощо, які стають передумовою їх продуктивного використання, важливим джерелом майбутніх прибутків людини, підприємства, держави взагалі. При цьому справедливо наголошують на тому, що слід розрізняти трудовий потенціал окремої людини, підприємства, території, суспільства [5, с.530].

Грішнова О.А., відстоюючи у своїх працях своє бачення якості трудового потенціалу через призму якості людського капіталу, справедливо підкреслює не лише теоретичне, а й прикладне значення зростання якості робочої сили для формування конкурентоспроможних працівників [4, с.99].

Окреслені здобутки наукової думки щодо сутності та структури трудового потенціалу дозволили ґрунтовно підійти до розробки уявлень про конкурентоспроможність робочої сили, оскільки в умовах конкуренції на ринку праці об'єктом попиту роботодавців стають окремі компоненти трудового потенціалу – певна освіта, певна кваліфікація, досвід роботи за фахом, здатність до оновлення знань тощо. Іншими словами, ті чи інші компоненти трудового потенціалу, їх певна кількість і якість слугують джерелом формування конкурентних переваг працівника на ринку праці.

Погоджуючись в цілому з наведеними вище поглядами на тлумачення категорії “трудова потенціал”, вважаємо, що з урахуванням реалій формування конкурентного середовища в Україні термін “трудова потенціал персоналу” потребує уточнення. Пояснюємо це тим, що ступінь реалізації трудового потенціалу персоналу на конкурентному ринку праці об'єктивно знаходиться в залежності від конкурентних переваг складових такого потенціалу.

Тому пропонуємо наступне визначення: **трудова потенціал працівника** – це сукупність притаманних йому певних запасів здоров'я, знань, досвіду, інтелектуальних здібностей, культури, певної компетенції, мотивацій до ефективної трудової діяльності, здатності до навчання та перенавчання, мобільності, які сприяють ефективній трудовій діяльності і можуть слугувати внутрішніми чинниками формування конкурентоспроможності порівняно з іншими працівниками. Відмінність нашого підходу

полягає в тому, що у наведеному трактуванні зосереджується увага на безпосередньому зв'язку якісних компонентів трудового потенціалу і конкурентоспроможності працівників.

Узагальнюючи наукову думку, структуру трудового потенціалу уявляємо сукупністю множини складових, які, в узагальненому вигляді, можна проілюструвати за допомогою рисунка 2.

Вважаємо за доцільне акцентувати увагу на тому, що конкурентоспроможність працівника передбачає охоплення лише певної низки компонентів трудового потенціалу, які мають переваги в залежності від попиту на певному сегменті ринку, профілю підприємства, специфічних вимог даного підприємства до працівників – представників певної професії, підрозділу (зокрема віку, статі, професійного складу, ділових якостей, досвіду, навичок тощо). Уявляється також, що у часі змінюються як вимоги до працівників на ринку праці, так і конкурентні переваги певних якостей, тобто в умовах конкурентного середовища завдання підвищення конкурентоспроможності персоналу має бути постійно актуальним.

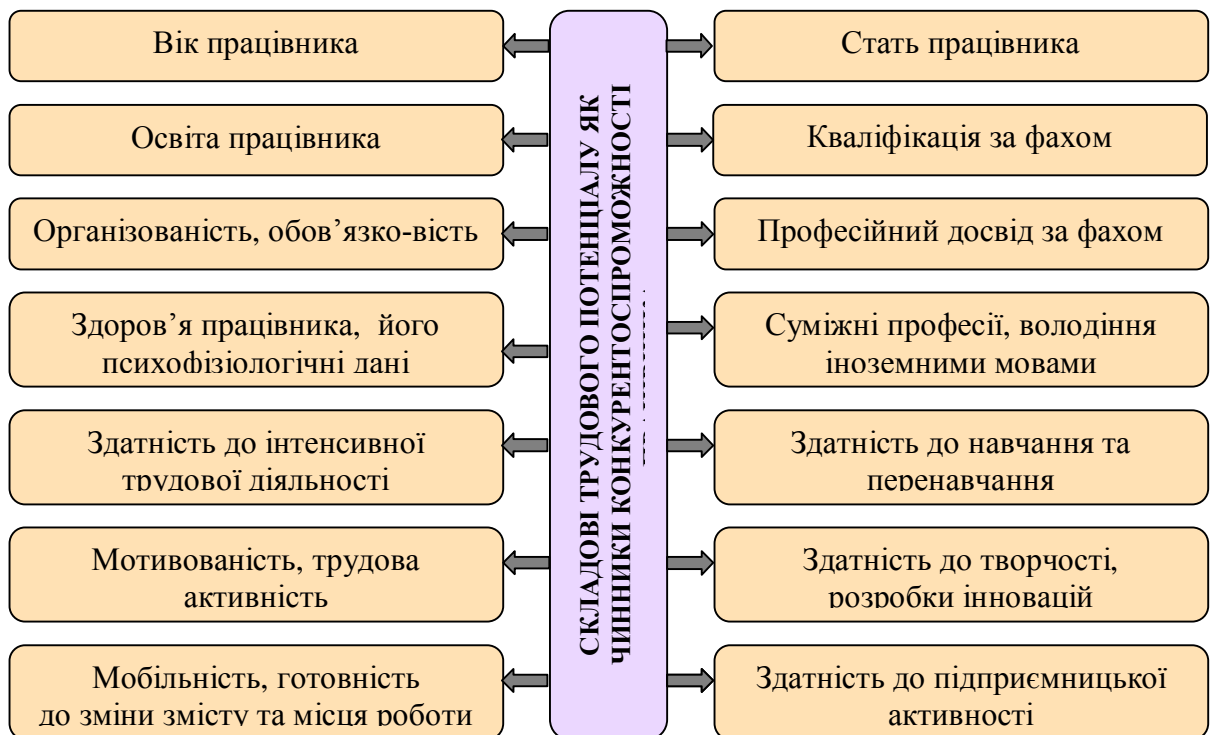


Рис. 2. Складові трудового потенціалу як внутрішні чинники конкурентоспроможності працівника.

Важливо підкреслити, що на початку XXI ст. наукові погляди на трудовий потенціал відчували помітний вплив теорії людського капіталу (Г. Беккер, Я. Мінсер, Л. Туроу, Т. Шульц та ін.), а також нових ідей експертів ПРООН, які в середині 90-х років минулого століття запропонували концепцію людського розвитку. Вагомий внесок у розвиток і впровадження цих ідей в Україні належить Грیشновій О.А., Лібановій Е.М., Макаровій О.В., Онікієнко В.В. [5].

На етапі ринкових перетворень трудові послуги робочої сили не тільки стають товаром, а й об'єктом конкуренції, мають розглядатися як найважливіший вид капіталу підприємства [9, с.15]. Використання людського капіталу містить великі резерви для інноваційного розвитку підприємств, дозволяє їм оновлювати свої вироби, створювати конкурентоспроможну продукцію, збільшувати прибуток, отримувати переваги на ринку [10, с.54]. Менеджери підприємств, які починають це добре розуміти, намагаються залучати до роботи перспективних фахівців або самотужки рости свої висококваліфіковані кадри. Проте виявляються і суперечливі тенденції: на зміну державному управлінню підготовкою та використанням кадрів прийшло стихійне ринкове регулювання з недосконалим державним

впливом на ці процеси, що негативно позначається на якості трудового потенціалу підприємств, стимулюванні праці, призводить до дисбалансу між попитом і пропозицією на ринку праці, неузгодженості у функціонуванні ринку праці та ринку освітніх послуг, дефіциту конкурентоспроможних кадрів на виробництві.

В цих умовах підвищення конкурентоспроможності персоналу все частіше розглядається і вченими, і практиками в якості невід'ємної складової загальної конкурентоспроможності підприємств, поширюється погляд на персонал як один із головних ресурсів розвитку підприємства і національної економіки загалом, джерело і головний засіб зміцнення їх конкурентних позицій [9, с.24]. Об'єктивно виникає потреба визначення глибинної сутності конкурентоспроможності працівників, її зовнішніх чинників, пошуку дієвих засобів її регулювання на усіх рівнях.

Конкурентоспроможність персоналу як економічна категорія ще не набула поширення в урядових документах, трудовому законодавстві. З цих позицій нас не можуть задовольняти "Основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 р.", прийняті Указом Президента України [8]. Мета державної політики розвитку трудового потенціалу проголошується як "створення правових, економічних, соціальних та організаційних засад щодо забезпечення відтворення та розвитку трудового потенціалу" [8, с.10-11]. Водночас аналіз цього документу свідчить, що такий цільовий орієнтир, як забезпечення конкурентоспроможності персоналу підприємств, національної робочої сили, в цьому документі не враховано. В цьому контексті концептуальні підстави розвитку трудового потенціалу не висвітлено, є необхідним подальше напрацювання наукових результатів у цій сфері, більш чітко і змістовно визначення пріоритетів державної політики розвитку трудового потенціалу населення та набуття його конкурентоспроможності порівняно з іншими країнами. Зокрема, не сприяють досягненню визначеної мети відсутність положень щодо стимулювання підвищення конкурентоспроможності вітчизняних кадрів, посилення ролі соціального партнерства у забезпеченні конкурентоспроможності кадрів, вдосконалення системи стимулювання праці як базової передумови зростання конкурентних переваг. Підґрунтям для зміни ситуації на краще має бути подальший розвиток наукових положень про конкурентоспроможність людини у сфері праці на усіх рівнях управління, зокрема на рівні підприємства. В цілому ж, на підставі аналізу еволюції наукової думки можна констатувати, що в науковій літературі поняття "конкурентоспроможність персоналу" сьогодні набуло важливе місце серед категорій економіки праці.

У вітчизняних вчених поступово формуються наукові уявлення про її сутність, які тісно пов'язані з дослідженням категорій трудового потенціалу, людського капіталу та з розумінням механізмів функціонування конкуренції на ринку праці. Нагальною потребою є дослідження комплексу умов та чинників, які вирішальним чином обумовлюють підвищення конкурентоспроможності вітчизняних кадрів на мікроекономічному рівні.

Зростання рівня конкурентоспроможності працівників має розглядатися сьогодні і в майбутньому як ефективний засіб підвищення соціально-економічної захищеності персоналу в умовах загострення міжнародної конкуренції та посилення глобалізаційних процесів, важлива передумова інноваційного розвитку та зміцнення конкурентних позицій українських підприємств, національної економіки загалом.

Подальші наукові пошуки у цій сфері мають охоплювати питання аналізу та оцінки дії чинників, що впливають на забезпечення конкурентоспроможності персоналу підприємств в Україні. Ґрунтовний аналіз має стати основою вдосконалення механізму підвищення конкурентоспроможності персоналу підприємств, визначення шляхів формування таких якісних та кількісних переваг працівників (в освіті, кваліфікації, рівнях компетенції, накопиченому досвіді, схильності до інновацій, мобільності, мотивованості тощо), завдячуючи яким на тлі створення конкурентного середовища стануть можливими інноваційні зрушення в економіці країни, забезпечення конкурентних позицій підприємств і держави на світових ринках високотехнологічної продукції.

Список використаних джерел:

1. Близнюк В.В. Освітні послуги як детермінанта конкурентоспроможності людського потенціалу // Ринок праці та освіта: пошук взаємодії: Зб. наук. статей / Під наук. ред. І.Л. Петрової. – К.: Таксон, 2007. – С.60-69.
2. Богиня Д.П., Грیشнова О.А. Основи економки праці: Навч. Посібник. – К.: Знання-Прес, 2000. – 313 с.
3. Васильченко В.С., Гриненко А.М., Грیشнова О.А., Керб Л.П. Управління трудовим потенціалом: Навч. посіб. – К.: КНЕУ, 2005. – 403 с.
4. Грیشнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. – К.: Т-во “Знання”, КОО, 2001. – 254 с.
5. Грیشнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Підручник. – К.: Знання, 2004. – 535 с.
6. Дмитренко Г.А. Стратегический менеджмент: целевое управление персоналом организаций. – К.: МАУП, 1998. – 188 с.
7. Долішній М.І., Злупко С. М. Соціально-трудова потенціал: теорія і практика. – К.: Наукова думка, 1994. – Ч. 1. – 264 с.
8. Основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року // Урядовий кур’єр. – 1999. – 19 серпня. – № 155. – 155 – 156. – С. 10-11.
9. Семикіна М.В. Регулювання конкурентоспроможності у сфері праці Відп. Ред. В.В. Онікієнко. – Кіровоград: ПВЦ “Мавік”, 2004. – 146 с.
10. Человеческий капитал как важная составляющая международной конкурентоспособности // Человек и труд, 2006. – №1. – С.54 – 56.
11. Шаульська Л.В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: Монографія / НАН України. Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2005. – 502с.
12. Юданов А.Ю. Конкуренция: теория и практика. Уч.-практ. пособие. – 3-е изд, испр. и доп. – М.: ГНОМ и Д, 2001. – 304 с.

Смирнов А.А. “Конкурентоспособность персонала” в системе категорий экономики труда.

В статье уточняется суть понятия “конкурентоспособность персонала”, его место в системе смежных с ним категорий и понятий экономики труда, в частности с понятием “трудова потенціал”

Ключевые слова: конкурентоспособность, персонал, трудова потенціал

Smirnov A. A “competitiveness of personnel” is in the system of categories of economy of labour.

In the article essence of concept “competitiveness of personnel”, his place, is specified in the system of contiguous with him categories and concepts of economy of labour, in particular with a concept “labour potential”

Key words: competitiveness, personnel, labour potential