

УДК 331.101

КОНКУРЕНТНІ ПЕРЕВАГИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

Харун О.А.

Хмельницький національний університет

Визначено сутність понять «конкурентоспроможність», «конкурентоспроможність персоналу» та «конкурентні переваги». Охарактеризовано групи конкурентних переваг трудового потенціалу: зовнішні та внутрішні; спадкові та набуті; суб'єктивні та об'єктивні; конституційного та інноваційного характеру. Класифіковано фактори впливу на появу конкурентних переваг трудового потенціалу підприємства за ознаками: фазами відтворення трудового потенціалу; характером впливу; рівнем впливу на конкурентоспроможність; ознакою об'єктивності впливу; типом впливу; спрямованістю впливу; наслідками впливу; впливом на окремі складові конкурентоспроможності трудового потенціалу.

Ключові слова: конкурентоспроможність, персонал, трудовий потенціал, конкурентні переваги, підприємство.

Постановка проблеми. Створення конкурентоспроможної національної економіки є особливо актуальним для України. Але такий рух у напрямку євроінтеграції ставить перед вітчизняною економічною наукою і практикою принципово нові завдання, серед яких вагоме місце належить підвищенню конкурентоспроможності персоналу вітчизняних підприємств. Сьогодні все більше управлінців визнають, що конкурентну перевагу підприємства визначає передусім перевага трудового потенціалу персоналу даного підприємства у порівнянні з іншими [1].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема конкурентоспроможності та

конкурентних переваг трудового потенціалу підприємств займалися такі відомі вітчизняні й іноземні вчені, як: Г. Азоев, В. Васюта, Л. Галаз, Б. Генкін, С. Глазирін, О. Головка, О. Грішнова, О. Григор'єва, О. Грішнова, М. Жуковський, Є. Маслов, А. Погорадзе, М. Портер, Т. Репіч, М. Семикіна, О. Славгородська, С. Сотнікова, А. Тищенко, Т. Хлопова, О. Шпирко, В. Щербак та інші. Зокрема, залишаються недостатньо розробленими питання щодо визначення та класифікації конкурентних переваг трудового потенціалу персоналу промислового підприємства та визначає необхідність подальшої наукової роботи у цьому напрямку.

Метою статті є дослідження сутності конкурентних переваг системи управління трудовим потенціалом підприємства, визначення основних груп конкурентних переваг трудового потенціалу та факторів впливу на їх появу в конкурентному середовищі.

Виклад основного матеріалу. Конкурентоспроможність у загальному розумінні – це здатність певного суб'єкта конкурувати, тобто змагатися і вигравати за рахунок притаманних цьому суб'єктові рис [2].

Якщо ж виходити з розуміння конкуренції як боротьби або змагання, то варто визнати доцільність визначення, запропонованого Енциклопедією бізнесмена, економіста, менеджера, за яким конкуренція – це основна об'єктивна закономірність товарного виробництва, ринкової економіки, що проявляється у боротьбі (змаганні) товаровиробників, організацій та установ виробничої і невиробничої сфери за кращі умови виробництва і збуту товарів і послуг, завоювання кращих умов на ринку з метою досягнення максимальних прибутків [3, с. 297].

Складовими частинами конкурентоспроможності підприємства є конкурентоспроможність персоналу та конкурентоспроможність продукції. Причому, перша складова цієї формули є, на наш погляд, визначальною. Конкурентоспроможний персонал – це добре навчений, добре підготовлений, добре мотивований і добре стимульований персонал, що вмє і бажає трудитися, налаштований на досягнення цілей і вирішення задач підприємства. Цей персонал висуває зі своїх рядів конкурентоспроможний менеджмент, що ним керує. І, нарешті, конкурентоспроможний персонал, очолюваний конкурентоспроможним менеджментом, створює конкурентоспроможну продукцію, що вимагається ринком. Це формула ідеального конкурентоспроможного підприємства [4].

М.О. Жуковський зазначає, що конкурентоспроможність підприємства залежить від ефективності використання трудового потенціалу, на який, у свою чергу, впливає сукупність властивих йому конкурентних переваг. Їх прояв визначається зовнішніми або внутрішніми умовами. Працівник, який працює у конкурентному середовищі, сам не буде прагнути бути конкурентоспроможним. Фахівець із низьким рівнем кваліфікації та професіоналізму буде прагнути до їх підвищення відповідно до загального рівня [5].

Конкурентоспроможність підприємства забезпечується наявністю конкурентних переваг. Узагальнюючи визначення О.М. Тищенко і О.С. Головки стосовно конкурентних переваг підприємства, можливо відзначити, що конкурентні переваги об'єкта дослідження – це сукупність притаманних об'єкту унікальних факторів, які відрізняють його від конкурентів і сприяють здійсненню конкурентної боротьби [6] та досягненню стійкого становища на ринку.

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 продажів) [7, 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 [8, 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 трудовим потенціалом.

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 [10, с. 59]. Дане визначення близько до ресурсного підходу, тому що конкурентна перевага визначається ефективністю використання елементів стратегічного потенціалу, в тому числі ефективності управління персоналом.

Конкурентні переваги здобуваються двома способами:

1) забезпеченням високої якості товару, вищої, ніж в інших товарах тієї самої цінової категорії;

2) зниженням ціни товару порівняно з іншими товарами тієї самої якості [11].

За аналогією і конкурентоспроможність людського фактора можна визначити в такий самий спосіб. Проте слід зауважити, що вибір товару за показником низької ціни може здійснюватись лише в короткотерміновому періоді, оскільки в довготривалому періоді ціни на товари однієї якості мають тенденцію до вирівнювання.

Отже, конкурентоспроможність персоналу підприємства є функцією його якості та ціни. Основна увага у визначенні конкурентоспроможності має бути зосереджена на якості людського капіталу. Водночас слід оцінювати і всі витрати, пов'язані із залученням, розвитком та використанням цього капіталу на підприємстві [12].

Т.А. Репіч відмічає, що конкурентні переваги діляться на зовнішні і внутрішні. Впливати на зовнішні фактори підприємство не в змозі, але при цьому керівництво підприємства має всі необхідні умови для контролю внутрішніх факторів. Тобто, процес управління конкурентоспроможністю підприємства зводиться до управління внутрішніми факторами підприємства.

Досягнення внутрішніх конкурентних переваг підприємства здійснюється персоналом. Іншими словами конкурентоспроможність підприємства прямо пов'язана з конкурентоспроможністю персоналу підприємства і, особливо з конкурентоспроможністю управлінського персоналу. Даний показник характеризує конкурентний потенціал

підприємства. Досягти високої конкурентоспроможності підприємства, навіть при наявності конкурентоспроможного товару, без конкурентоспроможного персоналу неможливо [13].

Процес створення конкурентоспроможного підприємства і управління конкурентоспроможністю даного підприємства повинен починатися зі створення конкурентоспроможного персоналу, здатного зміцнювати і розвивати позиції підприємства.

Широко до визначення конкурентних переваг підходить Р.А. Фатхутдінов. Він пропонує формувати теорію конкурентних переваг з урахуванням поняття «цінність», під котрим розуміє щось особливе, те, що система містить в собі, прагне володіти і зберегти в майбутньому [14, с. 223, 180, 232]. Р.А. Фатхутдінов класифікував конкурентні переваги персоналу на спадкові та набуті.

До спадкових конкурентних переваг персоналу він відніс: здатність (обдарованість, талант, геніальність, здатність до даного виду діяльності); темперамент; фізичні дані [14, с. 206].

До набутих конкурентних переваг персоналу Р.А. Фатхутдінов відніс: ділові якості (освіта, спеціальні знання, навички та уміння); інтелігентність і культура; цілеспрямованість мотивації діяльності (вміння формулювати особисті цілі й мету колективу); характер (відношення до праці, до інших, до себе, до речей); емоційність (вміння керувати своїми емоціями, воля, стресостійкість, заздрість тощо); товариськість, комунікабельність; організованість; вік та інше [14, с. 207].

Р.А. Фатхутдінов, розглядаючи конкурентоспроможність робочої сили, ставить її в пряму відповідність до конкурентоспроможності організації, в якій працює персонал, і стверджує, що ділові та особистісні якості працівників набувають ваги конкурентних переваг за умови їх позитивної оцінки на користь здійснення мети та місії підприємства [14].

На нашу думку, до конкурентних переваг персоналу підприємства належать такі його характеристики, що відносяться до його кількісного та якісного складу, та ті, які проявляються на підставі використання персоналу в процесі виробництва й ефективного інвестування в утримання та діяльність персоналу.

Конкурентні переваги персоналу визначаються рівнем розвитку компонентів трудового потенціалу, що підрозділяються на дві групи:

- суб'єктивні, пов'язані з так званим «людським фактором»: особисті якості, професійна мобільність та оцінка престижності;

- об'єктивні, які мають документальне підтвердження: стать, вік, стан здоров'я, рівень освіти, кваліфікація та стаж [15, с. 39-40].

Деякі автори пропонують оцінювати рівень використання наявних конкурентних переваг персоналу через співвідношення ресурсів підприємства, які були затрачені на формування, розвиток та підтримку цих конкурентних переваг, з досягнутою конкурентною позицією підприємства [16].

Так, наприклад, Б.М. Генкін [17] вважає, що одним із найважливіших показників досягнутого рівня використання персоналу є рівень освіти, професіоналізму, творчого потенціалу на підприємстві. В.О. Співак [18], А.А. Погоразде [19] виділяють у структурі кадрів підприємства особистісний вклад кожного працівника, який називають потенціалом робітника, що складається з наступних компонентів: професійна компетентність; працездатність; інтелектуальний розвиток; здатність до кооперування і взаємодії; здібність до мотивації, здатність працювати у команді.

О.Ю. Славгородська та В.Г. Щербак зазначають, що конкурентні переваги, які пов'язані із персоналом та формують його конкурентоспроможність, стають відправним положенням розробки стратегічних управлінських рішень щодо

Таблиця 1

**Класифікація факторів,
які впливають на появу конкурентних переваг трудового потенціалу підприємства**

Ознака	Групи факторів
За фазами відтворення трудового потенціалу	Формування, використання і розвитку конкурентоспроможного трудового потенціалу.
За характером впливу	Інтенсивні та екстенсивні фактори впливу на трудовий потенціал.
За рівнем впливу на конкурентоспроможність	Міжнародні, макро-, мезо-, мікроекономічні, особистісні.
За ознакою об'єктивності впливу	Суб'єктивні (пов'язані з особистісними характеристиками працівника (вік, стать, освіту, виховання, сімейний стан, професію, трудовий стаж, професійний досвід, загальну та професійну культуру працівника тощо) та об'єктивні, вплив яких не залежить від бажань працівника (рівень та якість життя, економічний стан країни, галузі, підприємства, де працює людина, діюча система мотивації, трудових цінностей, традицій тощо).
За типом впливу	Внутрішні (на рівні працівника (домінуючі мотиви, соціальні пріоритети) і на рівні роботодавця (вимоги до якості робочої сили); зовнішні (попит на ринку праці за межами підприємства).
За спрямованістю впливу	Фактори прямого і опосередкованого впливу на формування конкурентоспроможності трудового потенціалу.
За наслідками впливу	Негативного і позитивного впливу, що відповідно знижують або підвищують конкурентоспроможність.
За впливом на окремі складові конкурентоспроможності трудового потенціалу	Географічні, природно-ресурсні, культурні, історичні, політичні, демографічні, міграційні, соціальні, економічні, організаційно-технічні, науково-технологічні, інформаційні, ментальні, екологічні та ін.

Джерело: розроблено автором за даними [21]

використання персоналу з метою реалізації загальної стратегії підприємства [20].

Виходячи з цього, можна розмежувати якісні параметри конкурентоспроможності фахівця. Частково таку класифікацію параметрів можна простежити у підході Т.В. Хлопової, яка подає їх у вигляді двох груп конкурентних переваг:

1) конкурентні переваги конституційного характеру – це переваги, які даються людині від народження. До їх числа відносяться вік, стать, національність, громадянство, здоров'я тощо. Такі переваги охоплюють капітал здоров'я і частково, капітал культури.

2) конкурентні переваги інноваційного характеру, які вимагають серйозних інвестицій у їх формування і розвиток з боку носія. До їх числа належать складові професійного капіталу і частково – капіталу культури: професійна підготовка, рівень кваліфікації, професійна мобільність, кваліфікаційне зростання, рівень освіти і т.д. [15].

Таким чином, конкурентним можна вважати працівника, який має явні переваги у порівнянні з іншими, завдяки своєму особистому та професійному потенціалу, здатний витримувати конкуренцію (конкурс, вибори тощо), подолати бар'єри, обмеження, досягти успіху в професійній діяльності.

Ступінь прояву конкурентних переваг трудового потенціалу персоналу визначаються певними факторами. Фактори, які впливають на появу конкурентних переваг трудового потенціалу підприємства можна класифікувати за низкою таких ознак: за фазами відтворення трудового потенціалу; за характером впливу; за рівнем впливу на конкурентоспроможність; за ознакою об'єктивності впливу; за типом впливу; за

спрямованістю впливу; за наслідками впливу; за впливом на окремі складові конкурентоспроможності трудового потенціалу (табл. 1).

Відмітимо, що дія окреслених факторів сьогодні все більше стає залежною від посилення конкурентної боротьби на світових ринках і всеохоплюючої глобалізації, які несуть очевидну загрозу для держав з перехідною економікою, зокрема для України, що може обернутися втратами реальної економічної незалежності, перетворенням країни у сировинний придаток та постачальник дешевої робочої сили, витісненням на узбіччя людської цивілізації. Тісне переплетіння глобальних, конкурентних, інформаційних факторів стрімко охоплює своїм впливом світові ринки праці, підвищуючи вимоги до рівня конкурентоспроможності трудового потенціалу підприємств [21].

Висновки і пропозиції. Отже, підвищення рівня конкурентних переваг та конкурентної позиції персоналу є основою досягнення загальної стратегічної мети підприємства, та, в остаточному підсумку, підвищення його (підприємства) конкурентоспроможності.

Конкурентоспроможність персоналу визначає сукупність джерел конкурентних переваг і самих переваг у персоналу підприємства і здатність персоналу реалізувати власні конкурентні переваги. Це дозволяє забезпечити достатній рівень конкурентоспроможності підприємства для виробництва конкурентоспроможної продукції та стає найкращою формою соціального захисту працівника на ринку праці. Наявність конкурентних переваг персоналу і можливість їх реалізувати в умовах конкуренції забезпечує конкурентоспроможність продукції і підприємства.

Список літератури:

1. Григор'єва О.В. Конкурентоспроможність персоналу українських підприємств в умовах євроінтеграції / О.В. Григор'єва, В.Б. Васюта // Економіка та управління підприємствами регіонів України в контексті європейської інтеграції : кол. монографія ; [за заг. ред. В.Я. Чевганової]. – Полтава: ПолтНТУ, 2016. – С. 77-93.
2. Грішнова О.А. Формування якості робочої сили та конкурентоспроможності працівників в процесі інвестування в людський капітал / О.А. Грішнова // Конкурентоспроможність у сфері праці: зб. наук. пр. Серія «Економіка праці та соціальної сфери». – К. : Ін-т економіки НАН України, 2001. – С. 117-126.
3. Енциклопедія бізнесмена, економіста, менеджера / [за ред. Р. Дяківа]. – К. : Міжнародна економічна фундація, 2000. – 703 с.
4. Сотникова С.И. Управление конкурентоспособностью персонала / С.И. Сотникова, Е.В. Маслов, С.Ю. Глазырин. – Новосибирск : Изд-во НГУЭУ, 2006. – 245 с.
5. Жуковський М.О. Трудові ресурси як складова конкурентоспроможності підприємства / М.О. Жуковський // Актуальні проблеми економіки. – 2007. – № 2. – С. 54-59.
6. Тищенко А.Н. Стратегия управления развитием предприятия / А.Н. Тищенко, О.С. Головки. – Харьков : ЭДЭНА, 2003. – 198 с.
7. Азоев Г.Л. Конкуренция: анализ, стратегия и практика / Г.Л. Азоев. – М. : Центр экономики и маркетинга, 1996. – 208 с.
8. Куденко Н.В. Стратегічний маркетинг: навчальний посібник / Н.В. Куденко. – К. : КНЕУ, 1998. – 152 с.
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. Карлофф Б. Деловая стратегия : [пер. с англ.] / Б. Карлофф. – М. : Экономика, 1991. – 239 с.
11. Галаз Л.В. Роль конкурентоспроможного трудового потенціалу в інноваційному розвитку підприємства / Л.В. Галаз // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». – 2008. – № 611. – С. 162-169.
12. Грішнова О. Конкурентоспроможність персоналу підприємства: критерії визначення та показники вимірювання / О. Грішнова, О. Шпирко // Україна: аспекти праці. – 2004. – № 3. – С. 3.
13. Репіч Т.А. Підвищення конкурентоспроможності підприємства шляхом удосконалення професійного розвитку персоналу / Т.А. Репіч // Інвестиції: практика та досвід. – 2011. – № 1. – С. 47-50.
14. Фатхутдинов Р.А. Конкурентоспроможність організації в умовах кризи: економіка, маркетинг, менеджмент / Р.А. Фатхутдинов. – М. : Издательско-книготорговый центр «Маркетинг», 2002. – 892 с.
15. Хлопова Т.В. Развитие трудового потенциала и повышение конкурентоспособности персонала предприятий / Т.В. Хлопова. – Иркутск, 2004. – 328 с.
16. Славгородська О.Ю. Конкурентні переваги персоналу як основа підвищення конкурентоспроможності підприємства [Електронний ресурс] / О.Ю. Славгородська. – Режим доступу: <http://intkonf.org/kand-ekonom-nauk-slavgorodska-oyu-konkurentni-perevagi-personalu-yak-osnova-pidvischennya-konkurentospromozhnosti-pidpriemstva/>

17. Основы управления персоналом: учебник для вузов. / [под ред. Б.М. Генкина]. – М. : Высш. шк., 1996. – 381 с.
18. Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом / В.А. Спивак. – СПб. : Издательство «Питер», 2000. – 416 с.
19. Погорадзе А.А. Культура производства: сущность и факторы развития / А.А. Погорадзе. – Новосибирск : Наука, Сиб. отделение, 1990. – 206 с.
20. Славгородська О.Ю. Класифікація конкурентних переваг персоналу підприємства / О.Ю. Славгородська, В.Г. Щербак // Наукові праці ДонНТУ : Серія економічна. – 2005. – № 8 – С. 94-101.
21. Семикіна М.В. Конкурентні переваги трудових послуг і соціальні пріоритети працівників: проблеми взаємного впливу / М.В. Семикіна // Вісник Прикарпатського університету. – 2007. – № 1. – С. 144-148.

Харун О.А.

Хмельницький національний університет

КОНКУРЕНТНЫЕ ПРЕИМУЩЕСТВА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация

Определена сущность понятий «конкурентоспособность», «конкурентоспособность персонала» и «конкурентные преимущества». Охарактеризованы группы конкурентных преимуществ трудового потенциала: внешние и внутренние; наследственные и приобретенные; субъективные и объективные; конституционного и инновационного характера. Классифицированы факторы влияния на появление конкурентных преимуществ трудового потенциала предприятия по признакам: фазам воспроизводства трудового потенциала; характеру воздействия; уровнем влияния на конкурентоспособность; признаком объективности воздействия; типом воздействия; направленностью воздействия; последствиями воздействия; влиянием на отдельные составляющие конкурентоспособности трудового потенциала.

Ключевые слова: конкурентоспособность, персонал, трудовой потенциал, конкурентные преимущества, предприятие.

Kharun O.A.

Khmelnytsky National University

COMPETITIVE ADVANTAGES OF LABOUR POTENTIAL INDUSTRIAL ENTERPRISES

Summary

The essence of the concepts of «competitiveness», «staff competitiveness» and «competitive advantage». The characteristic of the employment potential competitive advantages: external and internal; hereditary and acquired; subjective and objective; Constitutional and innovative character. Classified factors influence the emergence of competitive advantages of labor potential of enterprise features, phases of reproduction of labor potential; by the impact; the level of impact on competitiveness; sign objectivity impact; type of influence; focus effects; effects; the impact on the individual components of competitiveness of labor potential.

Keywords: competitiveness, personnel, labor potential, competitive advantages, business.