

РОЗДІЛ 3. ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ

ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ЯК ОСНОВНИЙ ЧИННИК ЕФЕКТИВНОЇ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

THE INCREASE OF PERSONNEL COMPETITIVENESS AS THE MAIN FACTOR OF EFFICIENT ECONOMIC ACTIVITY OF THE ENTERPRISE

УДК 331.101.38

Бабич Д.В.

д.е.н., професор,
професор кафедри менеджменту
Харківський інститут фінансів
Київського національного торговельно-
економічного університету

Свідерський В.П.

д.т.н., професор,
професор кафедри менеджменту
Харківський інститут фінансів
Київського національного торговельно-
економічного університету

Коваленко В.Р.

студентка
Харківський інститут фінансів
Київського національного торговельно-
економічного університету

Стаття присвячена дослідженню проблем формування факторів, що впливають на формування конкурентоспроможності персоналу підприємства. Досліджується поняття конкурентоспроможності персоналу. Обґрунтовано напрями підвищення конкурентоспроможності персоналу підприємства, визначено їх ефективність.

Ключові слова: конкуренція, конкурентоспроможність персоналу, персонал, ефективність, корпоративна культура.

Статья посвящена исследованию проблем формирования факторов, влияющих на формирование конкурентоспособности персонала предприятия. Исследуется понятие «конкурентоспособность персонала». Обоснованы направления

повышения конкурентоспособности персонала предприятия, определена их эффективность.

Ключевые слова: конкуренция, конкурентоспособность персонала, персонал, эффективность, корпоративная культура.

The article is devoted to the research of the problems of formation of the factors influencing the formation of the competitiveness of the enterprise personnel. The concept of "competitiveness of personnel" is explored. The directions of increasing the competitiveness of the enterprise personnel are grounded, their efficiency is determined.

Key words: competitiveness, personnel competitiveness, personnel, efficiency, corporate culture.

Постановка проблеми. Конкуренція є невід'ємною частиною ринкових відносин. Кожне підприємство прагне до підтримки своєї конкурентоспроможності. У науковій літературі конкурентоспроможність розуміється як здатність певного об'єкта або суб'єкта перевершити конкурентів в певних умовах [1, с. 54]. Конкурентоспроможне підприємство повинно володіти низкою переваг. Для ефективної господарської діяльності підприємства важливі не тільки технології, обладнання та матеріали. Великого значення набуває мистецтво управління діяльністю людей. Таким чином, в умовах сьогодення відбувається зміна основних чинників конкурентоспроможності підприємства.

В умовах посилення ролі глобалізації та міжнародної конкуренції значущість проблеми підвищення конкурентоспроможності персоналу вітчизняних підприємств надзвичайно актуалізується.

Включення нашої держави у світову економіку об'єктивно висуває нові вимоги до якості знань, професійної майстерності працівників вітчизняних підприємств, їх вмотивованості, здатності відповідати за результати трудової діяльності на рівні світових стандартів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Питання розроблення теоретичних основ та практичних рекомендацій щодо формування та підвищення рівня конкурентоспроможності персоналу у науковій та економічній літературі висвітлено у працях таких відомих вітчизняних та зарубіжних вчених, як Д. Богиня, О. Герасименко, І. Гера-

щенко, О. Грішнова, О. Groshelova, В. Данюк, В. Лаптєв, Л. Лісогор, В. Лукашевич, Н. Маркова, Г. Назарова, В. Нижник, В. Петюх, М. Семикіна, О. Славгородська, О. Смірнов, Р. Фатхутдінов, Т. Хлопова, І. Цветкова, С. Цимбалюк.

Однак аналіз наукової літератури із зазначеної проблематики свідчить про те, що окремі питання, пов'язані з формуванням, оцінюванням та підвищенням конкурентоспроможності персоналу, досліджені недостатньо та не мають цілкового практичного впровадження на вітчизняних підприємствах.

Постановка завдання. Метою статті є вивчення теоретичних аспектів та розроблення практичних заходів щодо виявлення напрямів підвищення конкурентоспроможності персоналу підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Останнім часом увагу науковців привертають нетрадиційні та нові способи активізації трудової діяльності людини з урахуванням теорії і практики менеджменту, що ґрунтуються на дослідженні освітнього простору, трудового потенціалу. Саме показник конкурентоспроможності персоналу можна розглядати як засіб досягнення стратегічної мети держави – підвищення рівня розвитку продуктивних сил та піднесення суспільного добробуту.

Розглядаючи поняття конкурентоспроможності персоналу, слід взяти до уваги точку зору М.В. Семикіної щодо конкурентоспроможної праці, адже цілком зрозуміло, що саме конкурентоспроможна праця на ринку праці взагалі є обов'язковою умовою формування конкурентоспроможного

персоналу підприємства. М.В. Семикіна визначає конкурентоспроможну працю, по-перше, як таку робочу силу, якій притаманні вартісні та якісні переваги, та, по-друге, як трудову діяльність, результатом якої стають конкурентоспроможні продукція, товари, послуги, та технології [2].

З метою визначення конкурентоспроможності персоналу як економічної категорії є такі наукові погляди, які зазначені у табл. 1.

Таким чином, систематизуючи вищезазначені визначення поняття «конкурентоспроможність персоналу», можна стверджувати що конкурентоспроможність персоналу – це здатність реалізації сукупності природних, освітньо-професійних, ділових та моральних характеристик працівника в порівнянні з іншим працівником для забезпечення ринкової потреби в якісних товарах та послугах, що суттєво впливає на конкурентоспроможність підприємства в цілому.

Під час дослідження конкурентоспроможності персоналу слід урахувати наявність великої кількості факторів, що сприяють або послаблюють ефективність функціонування підприємства. Вчені виділяють величезну кількість факторів, що впливають на процес формування конкурентоспроможності персоналу, що відрізняються за своєю природою, характером впливу. Дослідити всю сукупність факторів фактично неможливо, тому необхідно зосередити увагу на тих, які найбільш суттєво впливають на результативність підприємств.

До зовнішніх макроекономічних факторів слід віднести: соціально-економічні умови розвитку країни, регіону, області; демографічну ситуацію в країні; державну політику у сфері трудових відносин; розвиток освіти, науки і техніки; попит та пропозиція на робочу силу на ринку праці.

До мікроекономічних факторів слід віднести: підприємницькі; організацію режиму дня; організацію робочого місця; умови праці; облік та оцінка результатів праці; підвищення рівня кваліфікації; стимулювання та мотивація праці.

Слід зауважити, що питання сутності, принципів формування конкурентних переваг тісно пов'язане з конкурентоспроможністю персоналу.

До основних конкурентних переваг персоналу підприємства можна віднести: стан здоров'я, прагнення до розвитку та зростання, здатність до вдосконалення, можливість відповідати корпоративній культурі підприємства, уміння працювати в колективі тощо. Зазначені конкурентні переваги, на нашу думку, стосуються всього персоналу підприємства, незалежно від займаної посади та виду виконуваних робіт.

Відмінний стан здоров'я в сучасних економічних умовах є суттєвою конкурентною перевагою для персоналу. Здорові працівники не лише краще виконують свої обов'язки, але й рідше хворіють, тому і користуються додатковими соціальними благами.

Для удосконалення системи підвищення конкурентоспроможності персоналу пропонуємо встановити постійний зворотний зв'язок між керівниками і працівниками, виявляти критерії оцінки якості результатів для кожного підрозділу, розробити і запровадити у кожному підрозділі карти результативності.

З метою підвищення конкурентоспроможності персоналу можна розробити такі етапи (рис. 1).

Перший етап включає моделювання потреб у персоналі (кількісний і якісний склад, професійний та кваліфікаційний рівні, віковий ценз та соціальний статус). На цьому етапі лише прогноуються

Таблиця 1

Визначення поняття «конкурентоспроможність персоналу»

Автор	Визначення
Семикіна М.В. [2]	Спроможність конкретного працівника за умов певної ринкової кон'юнктури відповідати вимогам роботодавця, критеріям та вимогам на ринку праці щодо освітнього рівня, кваліфікації та інших якостей порівняно з іншими працівниками на ринку праці
Богиня Д.П. [3]	Сукупність якісних та вартісних характеристик специфічного товару «робоча сила», яка забезпечує задоволення конкретних потреб роботодавців у працівниках певної професії або кваліфікації
Грошелева О.Г. [4]	Джерело, можливість, засіб, які використовуються працівником для максимального задоволення ринкової потреби в товарах та послугах у процесі оптимального використання наявних ресурсів
Грішнова О.А. [5]	Відповідність якості робочої сили вимогам ринку, можливість вигравати в конкуренції на ринку праці, тобто порівняно із іншими працівниками більш повно задовольняти потреби роботодавців
Смірнов О.О. [6]	Сукупність природних, освітньо-професійних, ділових та моральних якостей працівників, що найбільше користуються попитом у певний період ринкової кон'юнктури як такі, що дозволяють якісно виконувати трудові завдання і в умовах конкуренції досягати кращої реалізації інтересів роботодавця та потреб ринку
Славгородська О.Ю., Щербак В.Г. [7]	Здатність персоналу реалізовувати наявні в нього конкурентні переваги таким чином, щоб сприяти просуванню підприємства на кращу порівняно із іншими суб'єктами конкуренції на даному ринку конкурентну позицію
Цветкова І.І. [8]	Сукупність особистісних та професійних характеристик персоналу, що формують спроможність його дій зі створення конкурентоспроможності продукції та його здатності забезпечувати конкурентоспроможність підприємства

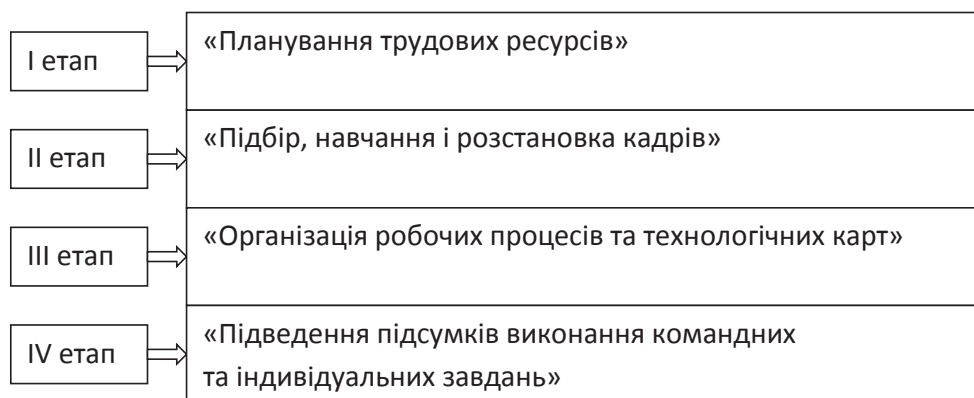


Рис. 1. Етапи підвищення конкурентоспроможності персоналу

майбутні мотиваційні цілі конкретних працівників та їх стимули.

На другому етапі передбачається збір та аналіз бази даних, що характеризує професійні, кваліфікаційні характеристики та психологічні особливості персоналу. На цьому етапі визначають комплекс стимуляційних факторів та затверджується система стимулювання на певний операційний цикл або період виконання певних завдань.

На третьому етапі має бути налагоджений контроль за допомогою планів зворотного зв'язку трудової поведінки та індивідуального сприйняття працівників в процесі роботи.

Четвертий етап супроводжується оцінкою результатів колективної і особистої діяльності працівників. Тут розподіляються матеріальні і нематеріальні стимули відповідно до ступеня виконаних індивідуальних завдань або індивідуального вкладу в колективний результат.

Висновки з проведеного дослідження. Таким чином, конкурентоспроможність персоналу – це здатність реалізації сукупності освітньо-професійних, ділових та моральних характеристик працівника порівняно з іншим працівником задля забезпечення ринкової потреби в якісних товарах та послугах. Є чимала кількість факторів, що сприяє або послаблює ефективність функціонування підприємства, серед яких соціально-економічні умови розвитку країни, демографічна ситуація в країні; державна політика у сфері трудових відносин; розвиток освіти, науки. Питання сутності, принципів формування конкурентних переваг тісно пов'язане з конкурентоспроможністю персоналу.

До основних конкурентних переваг персоналу підприємства можна віднести: стан здоров'я, бажання до розвитку та зростання, здатність до вдосконалення, можливість відповідати корпоративній культурі підприємства, уміння працювати у колективі тощо.

Для підвищення конкурентоспроможності персоналу запропоновані чотири етапи, які включають моделювання потреб у персоналі, передбачають збір та аналіз бази даних, що характеризує професійні, кваліфікаційні характеристики та психологічні особливості

персоналу, контроль за допомогою планів зворотного зв'язку трудової поведінки, оцінку результатів колективної і особистої діяльності працівників.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Колмыкова М.В. Миссия, видения и кредо качества – ориентир предприятий и организаций в современной экономике [Текст] / М.В. Колмыкова // Наука и устойчивое развитие общества. 2010. № 10. С. 54–57.
2. Семикіна М.В. Становлення ринку конкурентоспроможної праці: прогноз, концепція, методологія / М.В. Семикіна // Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. 2004. № 1(71), ч. 2. С. 170–173.
3. Богиня Д.П. Теоретико-методологические аспекты исследования конкурентоспособности рабочей силы // Конкурентоспособность в сфере труда. 2001. № 1. С. 10–18.
4. Грошелева О.Г. Врахування впливу людського фактору при оцінці інвестиційної привабливості підприємства / О.Г. Грошелева // Методологія та практика менеджменту на порозі XXI століття: загальнодержавні, галузеві та регіональні аспекти : матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції. Полтава : ПУСКУ, 2006. С. 74–75.
5. Грішнова О.А. Формування якості робочої сили та конкурентоспроможності працівника в процесі інвестування в людський капітал // Конкурентоспроможність у сфері праці: Зб. наук. пр. Серія «Економіка праці та соціальної сфери». К.: Ін-т економіки НАНУ, 2001. С. 117–126.
6. Смірнов О.О. Стратегічні напрями управління конкурентоспроможністю персоналу на підприємстві / О.О. Смірнов // Управление человеческими ресурсами: государство, регион, предприятие : сб. научн. тр. Донецк: ИЭП НАН Украины, 2006. Т. 3. С. 339–345.
7. Славгородська О.Ю. Класифікація конкурентних переваг персоналу підприємства / О.Ю. Славгородська, В.Г. Щербак // Наукові праці ДонНТУ. 2005. № 8. С. 94–101. (Серія «Економічна»).
8. Цветкова И.И. Влияние конкурентоспособности персонала на безопасность предпринимательской деятельности / И.И. Цветкова // Вісн. Східноукр. нац. ун-ту ім. В. Даля. 2010. № 2. Ч. 2. С. 218–223.

REFERENCES:

1. Kolmykova M.V. (2010) Missiya, videniya i kredo kachestva – orientir predpriyatij i organizatsiy v sovremennoy ekonomike [Mission, visions and credo of quality – a reference point of enterprises and organizations in modern economy]. *Nauka i ustoychivoe razvitie obshchestva*, № 10, pp. 54–57 (in Russian).
2. Semykina M.V. (2004) Stanovlennia rynku konkurentospromozhnoi pratsi: prohnoz, kontseptsii, metodolohiia [The formation of a competitive labor market: forecast, concept, methodology]. *Visnyk Skhidnoukrainskoho natsionalnoho universytetu imeni Volodymyra Dalia*, № 1(71), ch. 2, pp. 170–173 (in Ukrainian).
3. Boginya D.P. (2001) Teoretiko-metodologicheskie aspekty issledovaniya konkurentosposobnosti rabochey sily [Theoretical and methodological aspects of the study of the competitiveness of the workforce]. *Konkurentosposobnost' v sfere truda*, № 1, pp. 10–18 (in Russian).
4. Hrosoheleva O.H. (2006) Vrakhuvannia vplyvu liudskoho faktoru pry otsyntsi investytsiinoi pryvablyvosti pidpriemstva [Consideration of the influence of the human factor on the assessment of the investment attractiveness of the enterprise] *Metodolohiia ta praktyka menedzhmentu na porozhi KhKhl stolittia: zahalnodержavni, haluzevi ta rehionalni aspekty* : materialy III Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii. – Poltava : PUSKU, pp. 74–75 (in Ukrainian).
5. Hrishnova O.A. (2001) Formuvannia yakosti robochoi syly ta konkurentospromozhnosti pratsivnyka v protsesi investuvannia v liudskiy kapital [Formation of labor quality and competitiveness of an employee in the process of investing in human capital]. *Konkurentospromozhnist u sferi pratsi: Zb. nauk. pr. Seriya «Ekonomika pratsi ta sotsialnoi sfery»*. – K. : In-t ekonomiky NANU, pp. 117–126 (in Ukrainian).
6. Smirnov O.O. (2006) Stratehichni napriamy upravlinnia konkurentospromozhnistiu personalu na pidpriemstvi [Strategic Directions of Managing Competitiveness of the Personnel at the Enterprise]. *Upravlenie chelovecheskimi resursami: gosudarstvo, region, predpriyatie*. – Donetsk: IEP NAN Ukrainy, T. 3. pp. 339–345 (in Ukrainian).
7. Slavhorodska O.Yu. (2005) Klasyfikatsiia konkurentnykh perevah personalu pidpriemstva [Classification of competitive advantages of the personnel of the enterprise]. *Naukovi pratsi DonNTU*, № 8, pp 94–101 (in Ukrainian).
8. Tsvetkova I.I. (2010) Vliyanie konkurentosposobnosti personala na bezopasnost' predprinimatel'skoy deyatel'nosti [Influence of personnel's competitiveness on the security of entrepreneurial activity]. *Visn. Skhidnoukr. nats. un-tu im. V. Dalya*, № 2, Ch. 2., pp. 218–223 (in Ukrainian).

Babych D.V.

Doctor of Economic Sciences, Professor,
Professor at Department of Management
Kharkiv Institute of Finance
Kyiv National University of Trade and Economics

Sviderskiy V.P.

Doctor of Economic Sciences, Professor,
Professor at Department of Management
Kharkiv Institute of Finance
Kyiv National University of Trade and Economics

Kovalenko V.R.

Student of Faculty of Accounting, Management
and International Economics
Kharkiv Institute of Finance
Kyiv National University of Trade and Economics

THE INCREASE OF PERSONNEL COMPETITIVENESS AS THE MAIN FACTOR OF EFFICIENT ECONOMIC ACTIVITY OF THE ENTERPRISE

The article discusses factors influencing the formation of the competitiveness of the enterprise personnel. The concept of “personnel competitiveness” is explored. Directions for increasing competitiveness of the enterprise personnel, the efficiency of their effectiveness are grounded.

Recently scientists are attracted by non-traditional and new ways of activating human labour based on the theory and practice of management, based on the study of the educational space and labour potential. It is the indicator of the competitiveness of personnel that can be considered as a means of achieving the strategic goal of the state – raising the level of development of productive forces and raising public welfare.

Competitiveness of staff is the ability to realize a set of educational, professional, business, and employee's characteristics in comparison with another employee in order to provide a market demand for quality goods and services. There is a considerable number of factors contributing or weakening the efficiency of the enterprise's operation, including the socio-economic conditions of the country's development, the demographic situation in the country; state policy in the sphere of labour relations; the development of education, science. The question of essence, principles of formation of competitive advantages is closely connected with the competitiveness of the personnel.

The main competitive advantages of the company's employees include health status, a desire for development and growth, the ability to improve, the ability to match the corporate culture of the enterprise, the ability to work in a team.