

ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНИХ МЕХАНІЗМІВ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ

В статті розглядається проблема підвищення конкурентоспроможності персоналу на промислових підприємствах і обґрунтовується необхідність реформування державної політики у сферах людського розвитку.

Ключові слова: конкурентоспроможність, ринок праці, людський потенціал, трудові ресурси, персонал.

O.V. PROSKUROVYCH, I.V. HOMYAK

Khmelnitsky National University

FORMING THE EFFECTIVE MECHANISM OF INCREASING COMPETITIVENESS OF PERSONNEL OF THE ENTERPRISE

Abstract – The problem of increasing the competitiveness of staff in industrial enterprises is considered, mandatory policy reform in the areas of human development is justified in the paper. The objective of this article is seen in the formation of theoretical positions competitiveness of staff and the development of practical recommendations for its evaluation. The purpose of this article is to identify opportunities and mechanisms in improving the competitiveness of personnel that is based on conservation and development of human potential at companies.

Competition as an integral part of the market economy is characterized not only in production and services, but also works. To improve the competitiveness of staff of enterprises is necessary for Ukraine to increase access to education and its quality, the level of coverage by population the education, especially higher education in various forms of production and beyond. Competitiveness characterizes the qualitative aspect of labour potential employee, and therefore the level of competitiveness of labour depends on the specifics of behaviour, degree of personal labour potential. In a market economy, the rise of competitive personnel in Ukraine can be expected only in the case of positive changes in the implementation of human development goals, overcome the inter-regional differentiation.

Keywords: competitiveness, labour market, human capital, human resources, staff.

Вступ. Конкуренція як невід'ємний елемент ринкової економіки, притаманна не тільки сфері виробництва та послуг, але й сфері праці. Підвищення конкурентоспроможності людського потенціалу в соціально-економічних системах досягається шляхом формування та використання ефективних механізмів координації його становлення й розвитку на макро-, мезо- і локальному рівнях державного регулювання. Конкурентоспроможність людського потенціалу вимірюється здатністю до відтворення економічних, соціальних, екологічних благ, якості існування соціуму і досягається завдяки продуктивній діяльності у різних економічних сферах.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Теоретичні і практичні аспекти проблеми підвищення конкурентоспроможності працівників досліджували такі українські вчені, як Бандур С.І., Близнюк В.В., Богиня Д.П., Дмитренко Г.А., Долішній М.І., Колот А.М., Кравченко І.С., Лісогор Л.С., Макарова О.В., Новіков В.М., Петрова І.Л., Пирожков С.І., Семикіна М.В та інші. Проте аналіз опублікованих праць засвідчує, що методи підвищення конкурентоспроможності персоналу промислових підприємств все ще залишаються недостатньо вивченими. Існує потреба у вивченні пріоритетних важелів вдосконалення механізму забезпечення конкурентоспроможності персоналу.

Метою статті є визначення можливостей та механізмів підвищення конкурентоспроможності персоналу на основі збереження й розвитку людського потенціалу підприємств.

Виклад основного матеріалу дослідження. Ідея підвищення конкурентоспроможності персоналу промислового підприємства не може бути реалізована у повному обсязі лише завдяки проведенню певних заходів або залученню тих чи інших стимулів на рівні підприємства. Вона повинна обов'язково передбачати низку заходів на рівні регіону, країни. Йдеться про обов'язковість реформування політики держави у сфері відтворення населення, освіти і професійної підготовки, зайнятості і доходів населення, охорони здоров'я, соціального захисту, належного фінансування людського розвитку на рівні регіонів [1].

Врахування пріоритетів людського розвитку, зокрема, означає [4]:

- у сфері освітньої політики – зростання ролі держави у забезпеченні обов'язковості і безплатності повної середньої освіти, розширенні можливостей доступу до вищої освіти, запровадженні державних стандартів базової і повної середньої та вищої освіти, збільшенні обсягів та диверсифікації джерел фінансування освіти, розвитку співробітництва підприємств, наукових установ та закладів освіти у питаннях організації безперервного навчання дорослих, забезпечення конкурентоспроможності випускників на ринку праці;

- у сфері зайнятості і доходів – підвищення ролі державних органів управління на макро- та мезоекономічному рівнях в питаннях створення нових високопродуктивних робочих місць, забезпечення повної продуктивної зайнятості на принципах тендерної рівності у праці, підвищення стандартів оплати праці, поліпшення її умов для гармонійного поєднання трудової діяльності з безперервним освітньо-професійним розвитком протягом трудового життя;

- у сфері охорони здоров'я – реформування державної системи охорони здоров'я, впровадження медичного страхування; запобігання передчасній смертності працездатних осіб, подовження середньої

тривалості життя, утвердження здорового способу життя, профілактика захворювань, зниження травматизму, в т.ч. виробничого;

- у сфері соціального захисту – посилення державного впливу на забезпечення соціальної захищеності працюючих, системи загальнообов'язкового державного соціального страхування, запровадження єдиного соціального внеску, накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування та обов'язкової пенсійної професійної системи.

Але зростанню конкурентоспроможності кадрів вітчизняних підприємств протидіє гостра демографічна криза, руйнація соціально-економічного механізму збереження єдності якості й кількості відтворення населення, скорочення попиту на робочу силу на ринку праці, зокрема висококваліфіковану, деформації в оплаті праці і доходах. Це веде до недостатнього використання робочої сили, неефективного та нерационального використання трудового потенціалу персоналу підприємств загалом, гальмуючи засвоєння інноваційної моделі розвитку. Таким чином зменшується рівень зайнятості та збільшується рівень безробіття.

Виходом з такої ситуації має бути формування механізму підвищення конкурентоспроможності персоналу. Такий механізм має базуватись на збереженні й розвитку людського потенціалу, а саме: забезпеченні ефективної зайнятості; зростанні оплати праці і доходів; підвищенні рівня соціальної безпеки і соціальної захищеності працівників; залученні інвестицій у безперервне професійне навчання на виробництві; заохочуванні високої мотивації до праці, творчої реалізації працівників; прагненні до набуття конкурентних переваг у праці та освітньо-професійному розвитку [6].

Для підвищення конкурентоспроможності персоналу підприємств необхідно, щоб в Україні зроста доступність освіти, її якість, рівень охоплення населення освітою, особливо вищою, різноманітними формами навчання на виробництві та за його межами. Йдеться передусім про капіталовкладення в освітньо-кваліфікаційний розвиток людини. Кардинального перегляду потребує політика соціального інвестування за рахунок залучення державних та позадержавних (приватних) коштів. Поряд з цим, не меншої уваги потребує створення сприятливих умов трудової діяльності на виробництві для повної реалізації трудового потенціалу персоналу і професійної кар'єри. Оцінюючи роль і тісний зв'язок чинників людського розвитку і конкурентоспроможності робочої сили, необхідно відзначити, що набуття конкурентних переваг у значній мірі визначаються станом ринку праці, а також регіоном, місцевістю, де відбувається трудова діяльність працівника.

Вагомими чинниками економічного зростання і зміцнення конкурентних позицій промислових підприємств та їх персоналу є підвищення інвестиційної активності та впровадження науково-технологічних інновацій, що сприятиме створенню нових робочих місць, ефективному залученню знань, досвіду, інтелектуальних здібностей висококваліфікованих кадрів, впровадженню політики упередження масових звільнень на регіональних ринках праці, забезпеченню своєчасного перенавчання і підготовки необхідних фахівців на підприємствах. При цьому ключове значення має стимулювання трудової й інноваційної активності та професійного зростання працівників.

Конкурентоспроможність характеризує якісну сторону трудового потенціалу працівника, отже, від рівня конкурентоспроможності залежить специфіка трудової поведінки, ступінь розвитку особистого трудового потенціалу. Так, конкурентоспроможність працівника – це відповідність якості робочої сили потребам ринку, можливість перемагати в конкуренції на ринку праці, тобто повніше порівняно з іншими кандидатами задовольняти вимоги роботодавців за рівнем знань, умінь, навичок, особистих рис [2].

На конкурентоспроможність працівника на зовнішньому ринку праці впливають різноманітні фактори, які безпосередню зв'язані з наступними характеристиками ринку праці:

- пропозицією на ринку праці – з кількістю кандидатів на посаду, їх професійно-особистісними якостями й умовами пропозиції;
- попитом на ринку праці – з кількістю необхідних працівників на посаду з необхідними професійно-особистісними якостями, а також з умовами наймання;
- оцінками й розв'язками роботодавця – з оцінками технологіями, використовуваними роботодавцем при доборі, відборі й прийманні на роботу [3].

Таким чином, під конкурентоспроможністю персоналу будемо розуміти вміння кожного працівника підприємства, як окремо, так і разом, своєчасно реагувати на зовнішньоекономічні зміни середовища, швидко адаптуватися до них та створювати вироби, які відповідають всім вимогам споживача з найменшими витратами всіх видів ресурсів.

Основні чинники підвищення конкурентоспроможності персоналу наведено на рисунку 1.

Саме тому, кожна організація повинна бути зацікавленою у навчанні та розвитку свого персоналу та раціональному використанню їх компетенцій, щоб досягнути поставленої мети, зберегти конкурентні переваги та здобути лідируючі позиції на зовнішньому ринку [7].

Для цього необхідно не тільки найбільш повно використовувати працю своїх робітників, але й розвивати корпоративну культуру та корпоративний дух, щоб, у свою чергу, працівники були зацікавлені в підвищенні організаційної конкурентоспроможності в тій мірі, в якій вони знаходять у ній можливість для підвищення своєї індивідуальної конкурентоспроможності. Людина може виявити свої здібності, успішно їх розвинути у процесі навчання, а потім і реалізувати їх під час трудової діяльності лише в тому випадку, коли вона зацікавлена у роботі, усвідомлює та приймає до виконання цілі компанії.



Рис. 1. Шляхи підвищення конкурентоспроможності персоналу

Оцінку конкурентоспроможності персоналу варто здійснювати, виходячи з його конкурентних переваг, що бувають зовнішніми стосовно персоналу і внутрішніми. Зовнішня конкурентна перевага персоналу визначається конкурентоздатністю організації, у якій працює конкретний робітник чи фахівець. Якщо в організації високий рівень конкурентоспроможності, то і персонал має гарні зовнішні умови для досягнення високого рівня конкурентоспроможності. Внутрішні конкурентні переваги персоналу можуть бути спадкоємними та придбаними. Тільки винятково обдаровані люди в меншій мірі залежать від зовнішніх умов. Перелік якостей персоналу і їхню вагомість зазначимо у таблиці 1 [5].

Таблиця 1

Вагомість якостей персоналу

Якості персоналу (конкурентні переваги при позитивній оцінці)	Вагомість якостей
1. Спадкоємні конкурентні переваги (здібності, фізичні дані, темперамент).	0,17
2. Професійна компетентність (освіта, спеціальні знання, навички, уміння).	0,25
3. Здатність зберігати високу працездатність в екстремальних умовах.	0,19
4. Здатність виконувати своє завдання самостійно.	0,13
5. Комунікабельність.	0,05
6. Організованість і планування виконання доручених завдань.	0,11
7. Вік, здоров'я.	0,1
Разом	1,00

Оцінку конкурентоспроможності конкретної категорії персоналу здійснюють за формулою:

$$K_n = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^7 (\alpha_j \cdot \beta_{ij}) / 5n \rightarrow 1,0, \quad (1)$$

де K_n – рівень конкурентоспроможності конкретної категорії персоналу;
 i – кількість експертів $i = 1, 2 \dots n$;
 j – кількість оцінюваних якостей персоналу (рівень кваліфікації, виробничий досвід, ділові й особистісні якості і т.д.) $j = 1, 2 \dots 7$;
 α_j – вагомість j -ї якості персоналу;
 β_{ij} – оцінка i -м експертом j -ї якості персоналу за п'ятибальною системою;
 $5n$ – максимально можлива кількість балів, що може одержати оцінюваний індивідуум (5 балів * n експертів).

І встановлюються наступні умови оцінки експертами якості персоналу:

- ознака відсутня – 1 бал;
- виявляється дуже рідко – 2 бали;
- виявляється не сильно й не слабко – 3 бали;
- виявляється часто – 4 бали;
- виявляється систематично, стійко, наочно – 5 балів.

Для прикладу проведемо оцінку конкурентоспроможності фахівця I категорії, який має вищий рівень освіти та стаж роботи за фахом 6 років. Для цього використаємо оцінки експертної групи, які наведені в таблиці 2.

Результати оцінки якостей робітника

Експертна оцінка семи якостей менеджера по п'ятибальній системі	Номер експерта		
	1	2	3
1. Спадкоємні конкурентні переваги (здібності, фізичні дані, темперамент).	4	5	4
2. Професійна компетентність (освіта, спеціальні знання, навички, уміння).	5	4	5
3. Здатність зберігати високу працездатність в екстремальних умовах.	3	4	4
4. Здатність виконувати своє завдання самостійно.	4	5	4
5. Комунікабельність.	4	4	5
6. Організованість і планування виконання доручених завдань.	5	4	4
7. Вік, здоров'я.	5	5	5

Якщо підставити у формулу (1) результати експертної оцінки робітника з таблиці 2, одержимо:

$$K_p = [0,17(4+5+4) + 0,25(5+4+5) + 0,19(3+4+4) + 0,13(4+5+4) + 0,05(4+4+5) + 0,11(5+4+4) + 0,1(4+4+4)] / (5 \cdot 3) = 12,77/15 = 0,85.$$

Отже, працівник має високий рівень конкурентоспроможності. Для її подальшого підвищення йому слід пройти навчання, як правильно планувати та організовувати виконання доручених завдань, відвідати курси «Стресостійкість» та «Підвищення рівня комунікабельності».

Зрозуміло, що ця методика є дуже складною та займає багато часу, окрім того, є дуже дорогою процедурою. Але та організація, яка цінує своїх працівників та прагне бути конкурентоспроможною на зовнішньому ринку, займати лідируючі позиції, не заощаджує на розвитку свого персоналу та усіма силами намагається підвищувати їх рівень конкурентоспроможності. При цьому, слід урахувати прагнення і бажання персоналу до підвищення свого рівня конкурентоспроможності та розвивати корпоративну культуру таким чином, щоб цілі організації і персоналу співпадали, та щоб не виникало бажання останніх перейти на інше місце роботи.

Отже, у забезпеченні конкурентоспроможності людських ресурсів зацікавлені як самі працівники, так і роботодавці. Проте проблема формування трудового потенціалу повинна знаходити підтримку і на державному рівні.

Базою економічного піднесення будь-якого підприємства має бути, передусім, збереження та розвиток його людського потенціалу. Саме завдячуючи цьому мають бути створені передумови щодо підвищення та регулювання конкурентоспроможності персоналу на рівні окремих підприємств за допомогою організаційно-правових, фінансово-економічних та соціальних важелів. Це дасть змогу більш ефективно використовувати людський капітал організацій в Україні, що, в кінцевому рахунку, відкриває нові можливості – формування й використання інноваційного потенціалу, який визначатиме долю підприємств і працівників в конкурентних умовах, їх конкурентні позиції на внутрішньому і зовнішніх ринках.

Однак, економічна криза витіснила працівників з первинного ринку праці у вторинний, де суперництво стало більш гостріше. Важливою особливістю трудової мотивації українського ринку праці є те, що значна частина громадян, в першу чергу, бере до уваги такі фактори, як величина та регулярність виплати зарплати в поєднанні з соціальних пакетом. Конкуренція ведеться за робочі місця, що забезпечують стабільний заробіток, за роботу за спеціальністю на державних і на фінансово стійких приватних підприємствах.

Висновки. Забезпеченню конкурентоспроможності кадрів протидіють скорочення попиту на висококваліфіковану робочу силу, деформації в оплаті праці і доходах. Це обумовлює недовикористання робочої сили, неефективне та нерациональне використання трудового потенціалу персоналу підприємств, зокрема, його інноваційної складової. Піднесення конкурентоспроможності кадрів в Україні можна очікувати лише в разі позитивних змін в реалізації цілей людського розвитку, подоланні його міжрегіональної диференціації.

В умовах ринкової економіки потрібно дослідити шляхи, за допомогою яких можна було б продуктивно використовувати наявний в країні трудовий потенціал. Потрібно, щоб кожен громадянин України відчував, що держава піклується про нього, тому що він є складовою частиною її трудового потенціалу. Подальші наукові пошуки у цій сфері мають охоплювати питання аналізу та оцінки дії чинників, що впливають на забезпечення конкурентоспроможності персоналу підприємств в Україні.

Література

1. Богиня Д.П. Методологічні засади формування мотиваційного механізму конкурентоспроможності робочої сили / Д.П. Богиня // Мотиваційний механізм формування конкурентоспроможності робочої сили : зб. наук. праць. – К. : Ін-т економіки НАН України, 2002. – С. 10–27.
2. Грішнова О.А Людський капітал / О.А. Грішнова. – К. : «Знання», 2004. – 214 с.
3. Колпаков В.М. Маркетинг персоналу : навч. посіб. для студ. серед. і вищ. навч. закл. / В.М. Колпаков. – К. : МАУП, 2006. – 408 с.

4. Репетацька В.В. Формування трудового потенціалу як важливий елемент конкурентоспроможності людських ресурсів / В.В. Репетацька, Н.В. Козаченко // Вісник Вінницького торговельно-економічного інституту КНТЕУ – 2012. – № 2. – С. 29–32.

5. Сумін В.О. Конкурентоспроможність персоналу : метод. посіб. / В.О. Сумін, В.Л. Савченко. – Донецьк : Донецький обласний центр перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій, 2010. – 46 с.

6. Тархов П.В. Проблеми забезпечення конкурентоспроможності людського капіталу підприємства / П.В. Тархов, Ж. В. Деркач // Економічні проблеми сталого розвитку : матеріали Міжнарод. науково-практичної конференції, присвяченої пам'яті проф. Балацького О.Ф. (Суми, 24–26 квітня 2013 р.). – Суми : Сум ДУ, 2013. – Т.1. – С. 257–259.

7. Шаульська Л.В. Соціально-трудові відносини як чинник розвитку трудового потенціалу / Л.В. Шаульська // Актуальні проблеми економіки – 2005. – № 6. – С. 137–143.

References

1. Bohynia D.P. Metodolohichni zasady formuvannya motyvatsiinoho mekhanizmu konkurentospromozhnosti robochoi syly, Motyvatsiinyi mekhanizm formuvannya konkurentospromozhnosti robochoi syly : zb. nauk. prats. Kyiv, In-t ekonomiky NAN Ukrainy, 2002, pp. 10-27.

2. Hrishnova O.A Liudskyi kapital. Kyiv, «Znannia», 2004, 214 p.

3. Kolpakov V.M. Marketynh personalu: navch. posib. Dlia stud. sered. i vyshch. navch. zakl. Kyiv, MAUP, 2006, 408 p.

4. Repetatska V.V. Formuvannya trudovoho potentsialu yak vazhlyvyi element konkurentospromozhnosti liudskykh resursiv, Visnyk Vinnitskoho torhovelno-ekonomichnoho instytutu KNTEU, 2012, Part2, s. 29-32.

5. Sumin V.O. Konkurentospromozhnist personalu: – metod. posib. Donetsk: [Donetskyi oblasnyi tsentr perepidhotovky tp pidvyshchennia kvalifikatsii pratsivnykiv orhaniv derzhavnoi vlady, orhaniv mistsevoho samovriaduvannya, derzhavnykh pidpriemstv, ustanov i orhanizatsii], 2010, 46 p.

6. Tarkhov P.V. Problemy zabezpechennia konkurentospromozhnosti liudskoho kapitalu pidpriemstva, Ekonomichni problemy staloho rozvytku : materialy Mizhnarod. naukovo-praktychnoi konferentsii, prysviachenoj pamiaty prof. Balatskoho O.F., Sumy : Sum DU, 2013, Part1, pp. 257-259.

7. Shaulska L.V. Sotsialno-trudovi vidnosyny yak chynnyk rozvytku trudovoho potentsialu, Aktualn i problemy ekonomiky, 2005, Part 6, pp. 137-143.

Рецензія/Peer review : 14.9.2014 р.

Надрукована/Printed : 23.09.2014 р.
Рецензована редакційною колегією