

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ ЯК ОДИН З КЛЮЧОВИХ ЧИННИКІВ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ

Для ефективної господарської діяльності організації важливими є не тільки технології, обладнання та матеріали. Наразі великого значення набуває філософія управління персоналом, прийнята та поширена керівництвом організації. Філософія управління персоналом, що ґрунтується на управлінні та розвитку його потенціалу є більш вигідною для організації. Саме такий підхід формує довгострокові переваги та приносить відчутні «дивіденди» в майбутньому. Разом з тим, у сучасних умовах кризи та нестабільності, керівництво надає перевагу найму менш кваліфікованого персоналу (економія витрат на персонал), над збільшенням витрат щодо розвитку та зростання кваліфікаційного, професійного рівня вже існуючого (витрати на навчання, підвищення рівня оплати праці, як наслідок). І в цьому випадку організація втрачає довгострокову конкурентну перевагу, яку створює професійно розвинутий та ефективно вмотивований персонал.

Конкурентоспроможність персоналу ми розглядаємо як сукупність джерел конкурентних переваг і самих переваг наявних у персоналі організації і його здатність реалізувати власні конкурентні переваги, що задовольняє одночасно потреби суспільства, організації та працівника.

Наведемо за допомогою рис. 1 основні складові конкурентоспроможності персоналу організації.

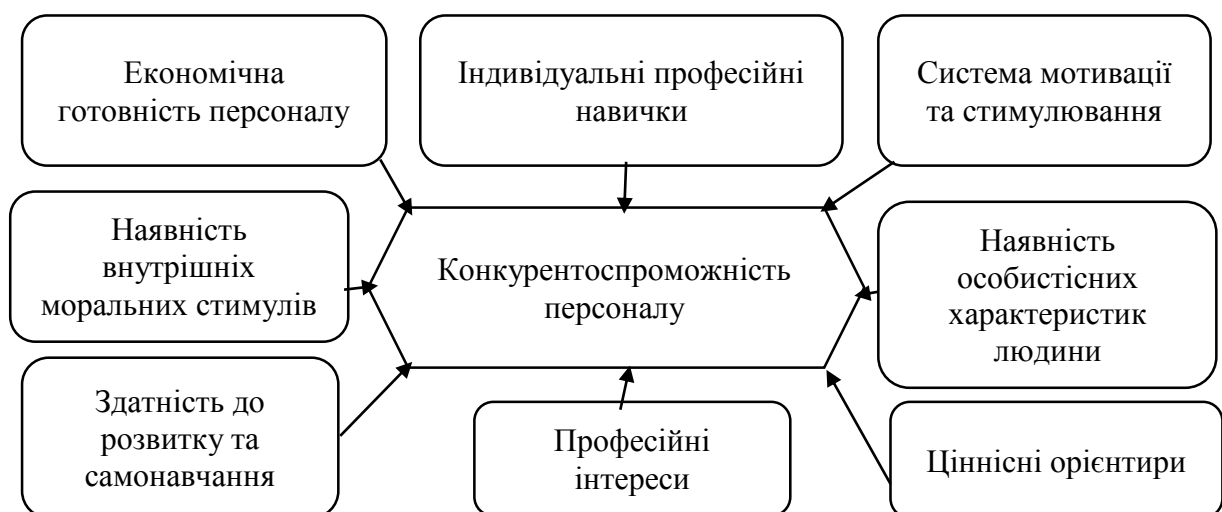


Рис. 1. Складові конкурентоспроможності персоналу організації
[складено на основі 1, с. 199-200]

Конкурентоспроможність персоналу організації відображає здатність її співробітників конкурувати на ринку з працівниками інших підприємств за рахунок сформованих в них ціннісних орієнтацій, установок, мотивацій, здібностей, талантів, знань, умінь, когнітивних і поведінкових навичок, стану здоров'я і фізичного розвитку тощо. В умовах сучасної економіки конкурентоспроможність персоналу організації проявляється у:

- кількісних показниках результатів її діяльності (фінансові результати, маркетингові результати, зокрема – частка ринку, обсяги продажу, розвинутість збутової мережі тощо);
- іміджі організації у бізнес-середовищі;
- прирості чистого прибутку за рахунок інтенсивних факторів (зокрема зростання показника якості персоналу, продуктивності та результативності його праці тощо);
- морально-психологічному мікрокліматі в організації в цілому та окремих її колективах;
- корпоративній культурі (філософії організації, рівня сприйняття встановлених порядків існування та функціонування організації, ідентифікація організаційних цінностей як власних тощо);
- наявності та постійній появі нових розробок в різних сферах управління та виробництва організації;
- сформованості чіткого уявлення щодо перспектив розвитку організації.

Отже, з огляду на важливість процесу забезпечення та підтримання високого рівня конкурентоспроможності персоналу сучасної організації в довгостроковому періоді, необхідно в першу чергу зосередити увагу на якості персоналу, а не на цінових характеристиках конкурентоспроможності.

Крім того, необхідно врахувати той факт, що конкурентоспроможність персоналу є комплексним і системним поняттям (рис. 2). Конкурентоспроможність працівників, зокрема, формує конкурентоспроможність управлінського персоналу, що в свою чергу здійснює вплив на конкурентоспроможність організації в цілому.

З огляду на зазначене, питання впровадження компетентнісного підходу стає все більш актуальним. Йдеться про необхідність бізнесу в менеджерах «нового покоління», особистостей управлінського типу. Здатних мислити і діяти системно, приймати управлінські рішення антикризового характеру, ефективно використовувати наявні ресурси, в тому числі лідерські.

В роботі керівних кадрів все більш стійкою стає тенденція до зменшення адміністративної ролі і зростанням значення інтелектуальних, морально-етичних, корпоративних і психолого-мотиваційних чинників. Таким чином, відбувається гуманізація управлінської діяльності, демократизація стилю управління.

Конкурентоспроможність управлінського персоналу має підтримуватися шляхом оптимізації наявних компетенцій менеджерів та необхідних, тих що диктують вимоги сьогодення задля забезпечення ефективного управління.



Рис. 2. Система «конкурентоспроможність підприємства = конкурентоспроможність персоналу»

На наш погляд, стратегічно правильним рішенням топ-менеджменту організації є забезпечення розвитку персоналу з орієнтацією на стратегію, випереджаючи рівень перспективних завдань, які потрібно вирішувати в умовах зростаючої конкуренції.

Розвиток навичок і кваліфікації, набуття досвіду роботи відбувається об'єктивно і змінити можна тільки часовий лаг цього процесу. Таким чином, для підвищення конкурентоспроможності працівник повинен прагнути розширювати свої знання і кваліфікацію як в даній сфері діяльності, так і в інших сферах. Організація, яка піклується про своє майбутнє повинна сприяти цьому, мотивуючи працівника до навчання і підготовки. А також надаючи відповідну допомогу в комплексі з заходами щодо формування корпоративної культури та лояльності персоналу.

Отже, підвищення конкурентоспроможності персоналу є процесом, до якого мають прагнути і прагнуть самі працівники, і організації, в яких вони працюють.

Список використаних джерел:

1. Лорві І. Ф. Складові конкурентоспроможності персоналу підприємства / І. Ф. Лорві, А. А. Ковтун // Економічний форум. – 2017. – № 2. – С. 197-201.