

Маркіна І.А.,
д.е.н., професор
Лопушинська О.В.,
асистент,
Полтавський університет економіки і торгівлі

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ ЯК ЕЛЕМЕНТ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Однією із визначальних тенденцій у сучасній економіці є підвищення ролі персоналу у забезпеченні конкурентоспроможності підприємства. Це пояснюється тим, що придбати високоякісну технологію вже не є значною проблемою, постачальники надають майже універсальну продукцію, а от кваліфікація та професіоналізм співробітників стають факторами забезпечення конкурентоздатності всього підприємства в цілому.

Поряд з підвищенням ефективності виробництва і праці, досягненням максимального прибутку головною метою підприємства в сучасних умовах є підвищення його конкурентоспроможності. Трудовий потенціал, будучи одним із основних складових елементів діяльності підприємства, безпосередньо впливає на реалізацію стратегічних цілей забезпечення його інноваційного розвитку.

Згідно останніх тенденцій, людський капітал у прояві персоналу є одним із найважливіших ресурсів у діяльності підприємства, оскільки забезпечує стабільний стан на ринку, а його детальне дослідження дозволяє виявити додаткові джерела підвищення ефективності діяльності підприємства.

Еволюція поглядів на роль і місце людини в економічній системі та виробництві диверсифікованих товарів і послуг привела до переходу від аналізу ролі персоналу в забезпеченні конкурентоспроможності підприємства до визначення сутності явища категорії «конкурентоспроможність персоналу».

Якщо питання конкурентоспроможності підприємства та конкурентоспроможності товару у сучасній економічній думці розглянуті достатньою мірою, то питання, які пов'язані з конкурентоспроможністю

персоналу як одного з важливих складників конкурентоспроможності підприємства, не можна вважати остаточно вирішеними.

Окремим теоретичним аспектам забезпечення конкурентоспроможності персоналу приділяють увагу такі науковці, як А.Гриценко, О.Грошелева, А.Олійник, О.Прутська, В.Тарасевич, А.Ткач, О.Смірнов, І.Цветкова, О.Яременко та інші.

Таким чином, враховуючи зростаючу важливість персоналу як ресурсу в діяльності підприємства та як джерела формування його конкурентних переваг, удосконалення понятійного апарату конкурентоспроможності персоналу підприємства є актуальним науково-практичним завданням, що потребує вирішення.

Метою статті є наукове обґрунтування і удосконалення теоретичних основ конкурентоспроможності персоналу підприємства.

В результаті вивчення праць вітчизняних і зарубіжних учених виявлено, що в системі категорій сучасної економіки поняття «конкурентоспроможність персоналу» розглядається в тісному зв'язку з такими категоріями як «конкурентоспроможність на ринку праці», «конкурентоспроможність робочої сили», «конкурентоспроможність працівника», «конкурентоспроможність трудових ресурсів» (рис.1.1). Деякі науковці вважають, що ці категорії мають один і той же об'єкт, але розрізняються залежно від сприйняття даного об'єкту в аспекті конкретного дослідження. Але, на нашу думку, зазначені категорії мають різний об'єкт.

Н.Глевацька під робочою силою розуміє сукупність фізичних, психологічних та ментальних властивостей, необхідних індивідові для виконання певної роботи.

На думку Д.Богині конкурентоспроможність на ринку праці слід розуміти як сукупність якісних і вартісних соціально-економічних і демографічних характеристик працівника певної професії, його здатність до ефективної трудової діяльності в певній галузі, що забезпечує задоволення конкретної потреби роботодавця на умовах трудового договору [1].

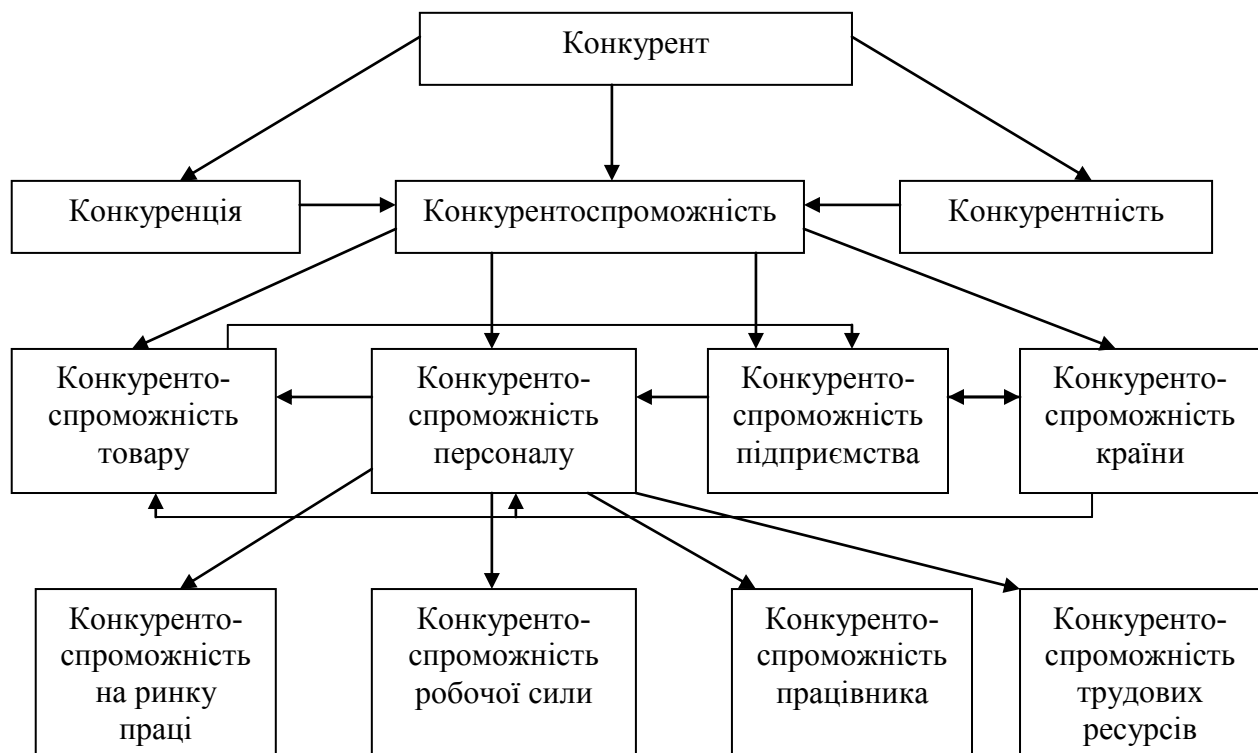


Рис.1.1. Зв'язок конкурентоспроможності персоналу з іншими категоріями теорії конкуренції

На думку М.Семикіної, конкурентоспроможність робочої сили розглядається:

як сукупність якісних та вартісних характеристик робочої сили, які користуються попитом на певному сегменті ринку праці у певний період часу;

як співвідношення корисного ефекту від споживання робочої сили (доходу, прибутку, доданої вартості) та її ціни, адекватної загальній сумі витрат на підготовку, придбання, використання, відтворення та розвиток робочої сили;

як здатність конкретного працівника в умовах ринкової кон'юнктури відповідати попиту роботодавця, критеріям та мінливим вимогам ринку праці стосовно професійно-освітнього рівня, кваліфікації, віку, статі, ділових та особистих якостей у порівнянні з відповідними характеристиками інших працівників” [2].

Категорія «людські ресурси» використовується більшою мірою зарубіжними вченими і представляє собою систему характеристик та ціннісних установок працівників підприємства, які визначають їхню поведінку у

колективних трудових процесах [3]. Людські ресурси – категорія, яка характеризує використання в процесі праці професійних та особистісних якостей людини на всіх рівнях господарювання.

Г. Слезінгер вважає, що поняття трудових ресурсів є за своїм змістом більш макроекономічним і представляє собою частину населення країни, яка має необхідні характеристики для зайнятості в національній економіці [4]. У сучасній економічній науці поняття «трудові ресурси» ототожнюється із соціально активним населенням.

Є. Маслов розуміє кадри як постійну сукупність кваліфікованих працівників, які отримали професійну підготовку, мають спеціалізовану освіту, навички й досвід роботи [5]. Дана категорія характеризує не якість окремо взятого індивіда, а сукупність працівників, об'єднаних в колектив для сумісного досягнення загальних цілей організації. До кадрів не відносять тимчасових працівників, сумісників, позаштатних співробітників. Поняття персонал означає весь особовий склад працівників (включаючи постійних і тимчасових), що полягають з організацією як юридичною особою у відносинах, регульованих договором про найом. При цьому в понятті персонал приховане глибинне значення, укладене в акцентуванні уваги на ролі особи в соціально-економічній системі. Відповідно до цього у функції управління персоналом включається як індивідуальна кадрова робота (управління індивідом), так і кадрова політика (управління колективом) організації. Тобто, поняття персоналу є дещо ширшим за поняття кадрів.

М. Жуковський зазначає, що персонал – це особовий склад установи, організації, підприємства або частина їхнього складу, виділена за функціональною ознакою [6].

Конкурентоспроможність працівника – це відповідність якості робочої сили вимогам ринку, можливість перемагати в конкуренції на ринку праці, тобто повніше порівняно з іншими кандидатами задовольняти вимоги роботодавців за рівнем знань, вмінь, навичок, особистих якостей. Конкурентоспроможність працівника на зовнішньому ринку праці – це

сукупність характеристик, що визначають порівняльні позиції конкретного працівника на цьому ринку і дозволяють йому претендувати на здобуття певних вакансій. Окрім високої якості робочої сили, що є визначальним параметром конкурентоспроможності, певне значення мають також і вимоги працівника до умов праці та її оплати, ціна робочої сили у співвідношенні з якістю. Конкурентоспроможність працівника на внутрішньому ринку праці – це вміння проявити і використати свої особистісні, професійні та ділові якості, швидше і краще за інших працівників реалізувати власний потенціал в конкретних умовах діяльності підприємства, що дає можливість отримувати відповідну винагороду, досягти певного соціального статусу та забезпечити надійність свого службового становища і професійне зростання [7].

Доцільно погодитись з О.Грішновою і запропонувати залежно від місця застосування праці розглядати внутрішню конкурентоспроможність працівника, тобто конкурентоспроможність працівника на рівні свого підприємства, і зовнішню конкурентоспроможність працівника – можливість працевлаштування за межами підприємства, на якому він працює.

Поштовх до розвитку наукових уявлень про конкурентоспроможність персоналу слугував початок ринкових реформ в Україні, впровадження нових методів господарювання [8].

Досить довгий час у вітчизняній літературі проблеми конкуренції щодо персоналу розглядались у контексті кадрового забезпечення підприємства, причому ознаками задоволення потреб організації в людських ресурсах були: ступінь відповідності професійно-кваліфікаційних характеристик персоналу вимогам виробничо-технологічного процесу; ступінь реалізації трудового потенціалу та професійних здатностей, навичок, умінь працівників; ступінь вираження професійно-особистісного потенціалу працівників.

Останнім часом дедалі більш популярним стає поняття «людський капітал», концепція якого також підтверджує визначальний вплив персоналу на конкурентоспроможність підприємства. Саме людський капітал у ХХІ столітті дедалі частіше визнається основним джерелом формування конкурентних

переваг у різних сферах діяльності підприємства.

Таким чином у сучасній науковій літературі категорія «конкурентоспроможність персоналу» хоча і є дослідженою недостатньо, але не є принципово новою і отримала певні визначення, які потребують подальшого узагальнення і є метою наших наукових досліджень.

Література:

1. Богиня Д. Мотиваційний механізм формування конкурентоспроможності робочої сили: Зб. наук.пр. Серія «Економіка праці та соціальної сфери». Вип. II. / НАН України. – Ін-т економіки; Редкол.: Д.П.Богиня/відп.ред. та ін../. – Київ, 2002. – 188 с.
2. Семикіна М.В. Мотивація конкурентоспроможної праці: теорія і практика регулювання. – Кіровоград: ПіК, 2003. – 426 с.
3. Доронина М.С. Управление ценностными установками коллектива //Вісник ХНЕУ. – 2003. – № 2. – С. 81-84.
4. Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики: Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 1996. – 336 с.
5. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия: Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2003. – 312 с.
6. Жуковський М.О. Трудові ресурси як складова конкурентоспроможності підприємства // Актуальні проблеми економіки №2(68), 2007 – с.54-59
7. 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». Випуск 1./НАН України. – Ін-т економіки. – Київ, 2001. – С.117-126.
8. Семикіна М. Конкурентоспроможність працівника та ціна робочої сили на ринку праці // Україна: аспекти праці. – 1999. – № 6. – С. 8 – 11.