

СИСТЕМАТИЗАЦІЯ ЧИННИКІВ ВПЛИВУ НА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

В умовах посилення конкуренції одним з головних ресурсів забезпечення стратегічної конкурентоспроможності підприємства являється високий рівень конкурентоспроможності персоналу.

Конкурентоспроможність персоналу зумовлюється як рівнем конкурентоспроможності кожного працівника, так і низкою внутрішніх та зовнішніх чинників.

Найбільш повне та всебічне врахування впливу цих факторів сприяє розробці стратегічних пріоритетів діяльності підприємства, адекватних вимогам економічної кон'юнктури, ефективній реалізації трудового потенціалу працівників та підвищенню рівня їх конкурентоспроможності.

Окремим теоретичним аспектам формування чинників впливу на конкурентоспроможність персоналу приділяють увагу такі науковці, як В.Коломієць, О.Шпирко, А.Гриценко, О.Грошелева, О.Кваша, А.Олійник, М.Семикіна, О.Прутська, В.Тарасевич, А.Ткач, О.Смірнов, О.Грішнова, І.Цветкова, О.Яременко та інші.

Авторами запропоновано сукупність чинників, які впливають на конкурентоспроможність персоналу підприємства. Але на сьогодні відсутня чітка систематизація отриманих результатів дослідження.

Таким чином, метою статті є дослідження сучасних методик систематизації чинників впливу на конкурентоспроможність персоналу підприємства, а також визначення особливостей даної категорії.

Формування конкурентоспроможності персоналу відображає єдність економічних і соціальних процесів: роботодавець орієнтується на досягнення власних цілей завдяки повному використанню конкурентних переваг найманих працівників. Останні, в свою чергу, зацікавлені у підвищенні організаційної конкурентоспроможності в тій мірі, в якій вони знаходять можливість для підвищення індивідуальної конкурентоспроможності [1].

Виходячи з міркувань О.Смірнова, усі чинники, що впливають на формування конкурентоспроможності персоналу, можна об'єднати у дві групи: внутрішні чинники, що визначаються особливостями структури трудового потенціалу персоналу підприємств; зовнішні, що діють на рівні підприємства та за його межами [2].

Систематизація зовнішніх чинників, що різною мірою впливають на зростання або зниження конкурентоспроможності персоналу, запропонована О.Смірновим на рисунку 1.

На думку І.Цветкової, зовнішні чинники є переважно комплексними і їх вплив не можна розглядати щодо окремого працівника – тільки щодо персоналу в цілому. Вплив внутрішніх чинників на конкурентоспроможність персоналу можна певним чином виправити через відповідні управлінські впливи. Однорідний характер чиннику або його відношення до окремого працівника не впливають на можливість управлінського впливу. Принциповим є тільки виділення зовнішніх та внутрішніх чинників й поділ внутрішніх чинників на основні та забезпечувальні, що дозволяє визначати вектор управлінського впливу щодо вибору тих чинників, вплив яких треба змінювати в першу чергу [3].

А.Єгоришин вважає, що вплив організації на конкурентоспроможність персоналу відображається в створених нею організаційних, соціальних і психологічних умовах, що формують і забезпечують розвиток конкурентоспроможності персоналу. До їх складу слід віднести:

- трудоий колектив – психологічний клімат в колективі, відносини з адміністрацією, участь персоналу в прийнятті рішень, досконала мотивація праці та ін.;
- оплата праці – посадовий оклад, винагорода за кінцевий результат, премії та ін.;
- робоче місце – територіальна близькість до дому, гарний офіс, сучасна оргтехніка,

досконалі умови праці та ін.;

керівництво – довіра до керівництва з боку працівників, гарні стосунки з керівництвом, стабільна кадрова політика, повага до підлеглих та ін.;

кар'єра – планування кар'єри, атестація персоналу та ін.;

соціальні гарантії – надання відпусток, лікарняних, страхування, компенсації та ін.;

соціальні блага – виплата матеріальної допомоги, видача фірмового одягу, оплата послуг спортивно-лікувальних закладів, надання кредитів на льотних умовах та ін. [4].



Рисунок 1 – Класифікація зовнішніх чинників впливу на конкурентоспроможність персоналу [2]

На нашу думку, окрім внутрішніх і зовнішніх чинників впливу, доцільно виділити ще й особистісні. До даної групи чинників слід віднести: кваліфікацію, досвід, психологічні характеристики працівника, працездатність, самомотивація, орієнтація на досягнення поставленої мети, прагнення до розвитку та ін.

Отже, систематизація чинників впливу на конкурентоспроможність персоналу дозволять сформувати об'єктивну оцінку конкурентоспроможності персоналу, визначити вплив кожного чинника для прийняття ефективних управлінських рішень, що і є метою наших подальших наукових досліджень.

Література:

1. Одегов Ю. Экономика персонала. Ч.1 Теория/Ю.Г.Одегов, Г.Г.Руденко. – М.: Альфа-Пресс, 2009. – 1056 с.
2. Смірнов О.О. Підвищення конкурентоспроможності персоналу промислових підприємств. : дис. канд. екон. наук: 08.00.07. – Кіровоград, 2007. – 220 с.
3. Цветкова І.І. Підвищення конкурентоспроможності персоналу підприємства . : дис. канд. екон. наук: 08.00.04. – Сімферополь, 2007. – 250 с.
4. Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности: учеб. пособие\ А.П.Егоршин. – М.: ИНФА – М, 2008. – 464 с.