

УДК 65.014.1

Леган І.М.

кандидат економічних наук,
завідувач кафедри підприємництва, фінансів та оподаткування,
Університет державної фіскальної служби України
(Житомирська філія)

Lehan Iryna

University of the State Fiscal Service of Ukraine (Zhytomyr branch)

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ

У статті проаналізовано наявні підходи до визначення сутності поняття «конкурентоспроможність персоналу підприємства». Обґрунтовано необхідність розвитку персоналу як складової механізму підвищення ефективності діяльності підприємства. Запропоновано структурно-логічну схему дослідження конкурентоспроможності персоналу підприємства, визначено етапи її формування. Висвітлено низку чинників впливу на формування й підвищення конкурентоспроможності персоналу. Проведено комплексне дослідження формування й використання конкурентоспроможності персоналу як основи інноваційного розвитку підприємства та підвищення ефективності його функціонування. Запропоновано вжиття стратегічних заходів розвитку конкурентоспроможності персоналу, які відіграють визначальну роль у підвищенні ефективності діяльності підприємства загалом.

Ключові слова: конкуренція, конкурентоспроможність, персонал підприємства, конкурентні переваги, робоча сила.

Постановка проблеми. Підвищення рівня конкурентоспроможності національної економіки в умовах інноваційних змін висуває нові вимоги до персоналу сучасних підприємств. Підготовка компетентного персоналу, здатного до продуктивної роботи в ринкових умовах, є запорукою стратегічного досягнення успіху підприємства. Ефективність діяльності підприємства все більше забезпечує персонал, орієнтований на здобуття конкурентних переваг в освіті, здатний до безперервного інтелектуально-професійного розвитку, розроблення та впровадження інновацій. Лише компетентні, мотивовані працівники здатні забезпечити розвиток та ефективність діяльності суб'єкта господарювання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні й практичні аспекти конкурентоспроможності персоналу широко висвітлені в працях Д.П. Богині [1], О.А. Грішнєвої [3], Н.М. Глевацької [4], І.М. Леган [5], М.В. Семикіної [6] та інших провідних вітчизняних та зарубіжних вчених.

Формулювання цілей статті. Метою статті є комплексне дослідження формування й використання конкурентоспроможності персоналу як основи інноваційного розвитку підприємства та підвищення ефективності його функціонування.

Виклад основного матеріалу. Багатогранність авторських позицій визначення економічної сутності поняття «конкурентоспроможність» пов'язана з можливістю ототожнення конкурентоспроможності окремого суб'єкта господарювання та конкурентоспро-

можності продукції (товарів, послуг), заміною одного поняття на інше (конкурентний рівень, конкурентний статус), сферою застосування конкурентоспроможності залежно від рівнів реалізації (регіональний, національний, світовий рівні).

Однак досвід останніх десятиліть доводить, що визначення поняття «конкурентоспроможність» є вкрай неоднозначним, постійно доповнюється та уточнюється, зокрема змінюється сутнісне наповнення його складових. Загальним теоретичним аспектам конкуренції та конкурентоспроможності присвячена велика кількість праць зарубіжних та вітчизняних науковців. Проте проблеми конкуренції на ринку праці та конкурентоспроможності робочої сили охарактеризовані в науковій літературі вкрай недостатньо. Лише протягом останніх років ця проблема опинилася в колі актуальних серед провідних вчених-економістів.

Наявність конкуренції на ринку праці є необхідним чинником формування та розвитку цивілізованого ринку праці в Україні. Вона існує як з боку попиту на працю, так і з боку пропозиції. З боку попиту конкуренція виникає між державними (приватними) роботодавцями за висококваліфікованих працівників, а з боку пропозиції праці – як між безробітними за отримання безпосередньо місця роботи, так і між кваліфікованими працівниками за більш оплачувані, перспективні, престижні робочі місця. Конкуренція на ринку праці має свою специфіку, оскільки основні суб'єкти ринку праці, а саме покупці та продавці робочої сили, водночас є носіями як попиту, так і пропозиції [5].

Д.П. Богиня визначає конкурентоспроможність робочої сили як «сукупність якісних і вартісних характеристик специфічного товару «робоча сила», що забезпечують задоволення конкретних потреб роботодавців, у тому числі державних підприємств, у працівниках певної кваліфікації (професії)». Він зазначає, що це поняття має чітко визначені якісні та кількісні характеристики. В аспекті якості розглядаються певні ознаки, що характеризують сукупність споживчих властивостей робочої сили до ефективної праці. В аспекті кількісних якостей поняття конкурентоспроможності працівника визначається такими показниками, як фах, стаж, вікові дані, володіння іноземними мовами [1, с. 278].

На думку М.В. Семикіної, механізм дії конкурентних відносин поширюється також на ринок праці, вирізняючись лише тим, що на ринку праці продається «специфічний» товар, а саме праця (трудова послуга робочої сили), яку пропонує людина, отримуючи за це винагороду задля забезпечення своїх матеріальних та духовних, особистих та соціальних потреб. Причому однозначної відповіді на питання про те, що саме є предметом продажу на ринку праці, серед економістів,

на її думку, відсутнє, адже одні автори (Р.А. Яковлев, Ю.П. Кокін, П.В. Савченко, В.Д. Лагутін, Б.Г. Мазманова) вважають, що на ринку праці відбувається купівля-продаж робочої сили, інші (Л.П. Владимирова) вважають, що предметом купівлі-продажу є так званий працетовар, а треті (А.М. Колот, Г.Т. Куліков, О.В. Павловська, О.А. Грішнова) дотримуються думки про те, що на ринку праці продаються трудові послуги, які пропонує власник робочої сили [2, с. 336].

Хоча останнім часом у вітчизняній науці спостерігається тенденція до зростання кількості наукових праць, пов'язаних з різноманітними підходами у сфері конкурентоспроможності на ринку праці, вони здебільшого не акцентують увагу на понятті «конкурентоспроможність персоналу».

Для більш точного розуміння сутності цього поняття необхідним є уточнення таких основних ознак, як «конкурентоздібний», «конкурентоздатний», «конкурентний», «конкурентоспроможний». Попри стилістичну схожість, ці поняття дещо різняться за своєю сутністю:

1) конкурентоздібний – той, хто має природні здібності до виконання певного виду робіт;



Рис. 1. Структурно-логічна схема основних характеристик конкурентоспроможності персоналу підприємства

Джерело: авторська розробка

2) конкурентоздатний – той, хто вміє здійснювати (виконувати) певний вид робіт;

3) конкурентний – той, хто здатний розширювати межі власної діяльності та зменшувати частку інших у своїй;

4) конкурентоспроможний – той, хто має необхідні умови та можливості виконувати певний вид робіт [4].

Систематизація та конкретизація понятійного апарату склала основу побудови структурно-логічної схеми основних характеристик конкурентоспроможності персоналу підприємства (рис. 1).

Як видно з рис. 1, деякі економічні категорії у сфері конкурентних відносин персоналу підприємства мають деякі відмінності від уже наявних:

1) під конкурентним потенціалом персоналу варто розуміти наявність нереалізованих можливостей та ресурсів формування конкурентних переваг;

2) під конкурентними перевагами – особливості демографічного, професійного, освітнього та/чи особистісного характеру, які забезпечують перевагу над наявними або потенційними конкурентами;

3) під конкурентним статусом – місце (позицію) працівника в конкурентному середовищі ринку праці.

Визначення економічної сутності поняття «конкурентоспроможність персоналу» та її місця в множині

термінів у сфері праці потребує класифікації морфологічних одиниць сутнісної складової поняття (табл. 1).

Більшість науковців розглядає конкурентоспроможність через призму конкурентоспроможності продукції, деякі – через людський капітал, що відображає можливість отримання прибутку. На нашу думку, очевидно, що в контексті визначення конкурентоспроможності персоналу основним визначальним об'єктом є сукупність природних, освітньо-професійних, ділових та моральних якостей працівників.

Проведений аналіз дає змогу сформувати таке визначення конкурентоспроможності персоналу: це сукупність природних, освітньо-професійних, ділових, соціальних та моральних якостей працівників задля забезпечення ринкової потреби в якісних товарах та послугах, що суттєво впливає на ефективність діяльності підприємства загалом; це конкурентні характеристики працівників, що користуються найбільшим попитом у певний період, можуть якісно виконувати трудові завдання, а в умовах конкуренції досягати кращої реалізації інтересів роботодавця та потреб підприємства.

На основі синтезу наявних теоретико-методологічних підходів до окреслених дефініцій спробуємо

Таблиця 1

Класифікація морфологічних одиниць сутнісної складової поняття «конкурентоспроможність персоналу»

Ключові слова	Визначення в межах ключового слова	Конкретизація визначення
Здатність (спроможність) персоналу	ефективно використовувати	наявні можливості
	успішно конкурувати	з іншими суб'єктами ринку
	виживати	у нестабільному середовищі
	забезпечувати	високий рівень професійної діяльності високий рівень конкурентного статусу
	підвищувати	рівень продуктивності
	протистояти	конкуренції на ринку
	займати й утримувати	високі конкурентні позиції на ринку
	створювати та реалізувати	конкурентні переваги
Можливість персоналу	здійснювати	ефективну професійну діяльність
	досягати	найвищих результатів діяльності
Наявність у персоналу	потенціалу	щодо зростання економіки щодо протистояння суперникам у конкурентній боротьбі
	конкурентної позиції та конкурентного потенціалу	для створення й реалізації конкурентних переваг
	середовища	для реалізації конкурентних переваг
Стан персоналу	щодо забезпечення	стабільного підвищення ефективності діяльності
		адаптації до змін зовнішнього середовища
		реалізації конкурентних переваг
	що визначає	досягнення кращих параметрів конкуренції, ніж у конкурентів здатність до подальшого розвитку
Характеристика персоналу	яка проявляється у здатності	залучення необхідних ресурсів
		можливості ефективного їх використання
		формування сталої конкурентної позиції на ринку
Сукупність	властивостей	що забезпечує здатність протистояти конкурентам
Результат	раціонального використання	комплексу конкурентних переваг
Узагальнююча оцінка	конкурентних переваг	порівняно з конкурентами
Ступінь	відповідності	вимогам ринку
Процес	суперництва	конкурентів між собою

Джерело: узагальнено автором

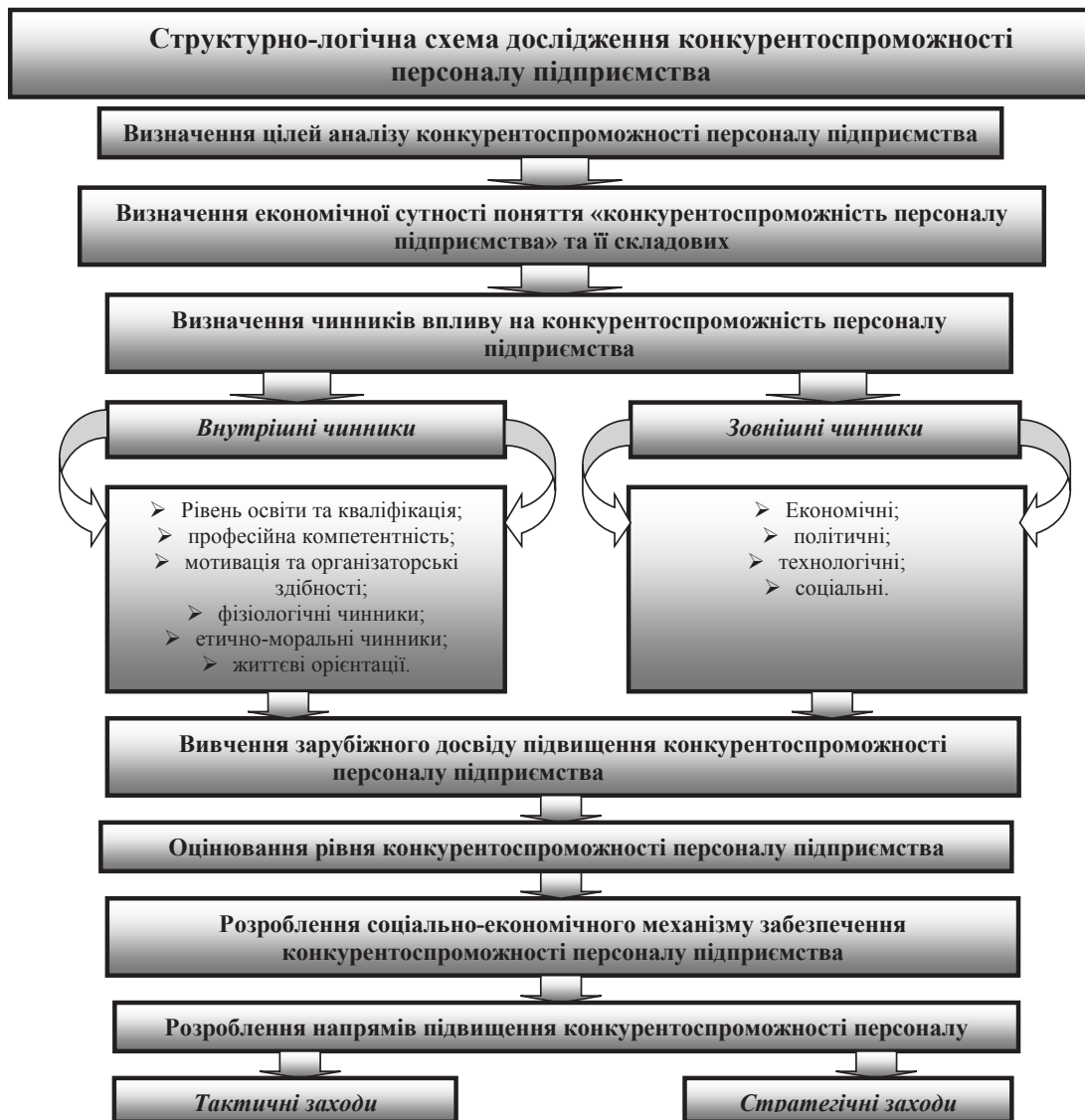


Рис. 2. Структурно-логічна схема дослідження конкурентоспроможності персоналу підприємства

Джерело: розроблено автором на основі джерела [2]

визначити сутність поняття «рівень конкурентоспроможності персоналу».

На наш погляд, рівень конкурентоспроможності персоналу – це ступінь можливості працівника з урахуванням своїх індивідуальних характеристик адаптуватися до конкуренції в колективі та зайняти якомога вищу конкурентну позицію в ньому, а також здатність швидко та професійно реагувати на будь-які зміни науково-технічного, соціального, економічного, психологічного, нормативно-технічного характеру та професійно виконувати постановку завдань, вибір способів їх розв’язання, а також аналізування своєї діяльності.

Методологічна схема дослідження конкурентоспроможності персоналу підприємства представлена на рис. 2.

У дослідженні конкурентоспроможності персоналу підприємства особливе місце посідають визначення цілей, характеристика нормативно-правового забезпечення, визначення системи чинників впливу на конку-

рентоспроможність. Результати цього аналізу можуть стати теоретичним підґрунтям для розроблення низки як тактичних, так і стратегічних заходів щодо підвищення конкурентоспроможності персоналу на підприємстві.

Задля більш точного обґрунтування сутності поняття запропоновано виділити декілька послідовних взаємопов’язаних етапів формування конкурентоспроможності персоналу (рис. 3).

На нашу думку, процес формування конкурентоспроможності проходить в три етапи, на кожному з яких працівник вчиться швидко та ефективно сприймати та реалізовувати знання, навички та вміння:

1) початковий етап (формування загальноосвітніх знань), що є визначальним та першочерговим, проте саме він є фундаментом для подальших етапів; завданням цього етапу є набуття не тільки початкової та загальної освіти, але й навиків ставлення до навчання, праці та життя загалом;



Рис. 3. Етапи формування конкурентоспроможності персоналу підприємства

Джерело: розроблено автором

2) теоретико-мотиваційний етап, на якому відбуваються формування у працівника основ професійних знань та вмінь, розширення кругозору, набуття спеціальних знань за вибраною спеціальністю;

3) практично-професійний етап, що є етапом розширення знань у сфері професійної освіти, набуття додаткової кваліфікації, отримання досвіду, стажу роботи за профільною спеціальністю, удосконалення вмінь.

Висновки. Отже, формування конкурентоспроможності персоналу підприємства відбувається поє-

тапно від простих загальноосвітніх знань до високоякісних здібностей, що забезпечує динамічний перехід від теоретичної діяльності до практично-професійної. Проте варто зазначити, що тільки за умови самоосвіти, самовиховання, самовдосконалення персоналу з постійним оновленням та поглибленням отриманих знань, умінь та навичок освіта сприятиме становленню, розвитку та вдосконаленню формування й реалізації конкурентоспроможності підприємства загалом.

Список літератури:

1. Богиня Д.П. Основи економіки праці : навчальний посібник. Київ : Знання-Прес, 2009. 313 с.
2. Семикіна М.В. Мотивація конкурентоспроможності праці: теорія і практика регулювання. Кіровоград : ПІК, 2003. 426 с.
3. Грішнова О.А. Конкурентоспроможність персоналу підприємства. *Україна: аспекти праці*. 2005. № 3. С. 3–9.
4. Глевацька Н.М. Стратегія забезпечення зростання конкурентоспроможності робочої сили на підприємстві. *Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики*. Київ : КНЕУ, 2005. С. 25–30.
5. Леган І.М. Конкуренція та конкурентоспроможність на ринку праці: концептуалізація базових понять. *Інноваційна економіка*. 2012. № 2. С. 105–109.
6. Семикіна М.В., Смирнов О.О. Конкурентоспроможність персоналу підприємства: теорія і практика регулювання : монографія. Кіровоград : КОД, 2008. 208 с.
7. Іванова О.Ю. Взаємозв'язок управління персоналом та конкурентоспроможності підприємства. *БІЗНЕС-ІНФОРМ*. 2011. № 9. С. 171–173.
8. Щербак В.Г. Управління персоналом підприємства. Харків : ХНЕУ, 2015. 220 с.

КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

В статье проанализированы существующие подходы к определению сущности понятия «конкурентоспособность персонала предприятия». Обоснована необходимость развития персонала как составляющей механизма повышения эффективности деятельности предприятия. Предложена структурно-логическая схема исследования конкурентоспособности персонала предприятия, определены этапы ее формирования. Освещен ряд факторов влияния на формирование и повышение конкурентоспособности персонала. Проведено комплексное исследование формирования и использования конкурентоспособности персонала как основы инновационного развития предприятия и повышения эффективности его функционирования. Предложено принятие стратегических мер развития конкурентоспособности персонала, которые играют определяющую роль в повышении эффективности деятельности предприятия в целом.

Ключевые слова: конкуренция, конкурентоспособность, персонал предприятия, конкурентные преимущества, рабочая сила.

PERSONNEL'S COMPETITIVENESS OF THE ENTERPRISE: THEORETICAL-METHODOLOGICAL ASPECT

The multiplicity of author's positions in determining the economic essence of the concept of "competitiveness" is related to the possibility of identifying the competitiveness of an individual economic entity and the competitiveness of products (goods and services), replacing one concept from another (competition level, competitive status), the scope of competitiveness depending on levels of implementation (regional, national, world level). The article analyzes existing approaches to the definition of the essence of the concept of "personnel's competitiveness of the enterprise". The necessity of personnel development as a component of the mechanism of increasing the efficiency of the enterprise activity is substantiated. Systematization and specification of the conceptual apparatus became the basis for constructing a structural and logical scheme of the main characteristics of the competitiveness of the personnel of the enterprise. The structural-logical scheme of the research of the competitiveness of the personnel of the enterprise is proposed, the stages of its formation are determined. A number of factors and factors influencing formation and increase of competitiveness of the personnel are highlighted. In order to more accurately substantiate the essence of the concept, it is proposed to identify several successive interconnected stages of the formation of the competitiveness of staff. A comprehensive study was carried out on the formation and use of personnel competitiveness as a basis for the innovative development of the enterprise and for increasing the efficiency of its functioning. Strategic measures for the development of the competitiveness of personnel, which have a decisive role in improving the efficiency of the enterprise as a whole, are proposed. The above-mentioned aspects actualize the significance of the results of this study. Further research in this area should cover the analysis and evaluation of the action factors influencing the competitiveness of the personnel of enterprises in Ukraine, which is a prerequisite for ensuring sustainable economic growth in the state.

Key words: competition, competitiveness, personnel of the enterprise, competitive advantages, labor force.