

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ ЯК ФАКТОР УСПІШНОСТІ СУЧАСНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

Т. О. Сазонова, к.е.н., доцент
А. А. Литвинюк, здобувач вищої освіти
Полтавська державна аграрна академія,
м. Полтава

Конкурентоспроможність підприємства, організації – це багатогранне поняття, що включає в себе, по суті, всі характеристики, функціональні області діяльності організації, а виражається у бажанні споживачів – купувати саме її товари (та / або послуги) і не мати в подальшому споживанні жодних претензій, партнерів – підтримувати бізнес-зв'язки, які відзначаються двосторонньою вигідністю; персоналу – бажанні працювати, внутрішній переконаності в престижності зайнятості в організації. Конкурентоспроможність організації формує не лише імідж, її образ в бізнес-середовищі, але й чистий прибуток, що має стійку тенденцію до зростання, не тільки в короткостроковій, але й у довгостроковій перспективі.

Конкурентоспроможність сучасної організації насамперед, на наш погляд, спирається на:

- якість: менеджменту, продукції, послуг; персоналу;
- цінові параметри: продукції, послуг, управління, персоналу;
- фінансовий менеджмент – управління фінансовими потоками організації, формування належного рівня фінансової стійкості та її підтримка;
- інноваційний менеджмент – рівень розробки, впровадження, управління новаціями та інноваціями;
- інвестиційний менеджмент – відбір, аналіз, формування інвестиційного портфелю, контроль та управління інвестиційними проектами;
- менеджмент персоналу: формування та раціональне використання потенціалу працівників, ефективна мотивація та система розвитку;
- маркетинговий менеджмент – ефективне дослідження та взаємодія з ринковим середовищем, в т. ч. дослідження потреб та задоволення, перевершення очікувань споживачів; вивчення сильних та слабких сторін конкурентів тощо;
- стратегічний менеджмент – є, на нашу думку, інтегруючою складовою, адже, включає в себе все вище перелічене і визначає орієнтири для руху організації в майбутньому.

Зростання значення людського фактору у діяльності організації в цілому, і в формуванні її конкурентоспроможності зокрема, визначає необхідність приділення більшої уваги саме персоналу. Конкурентоспроможність персоналу напряму пов'язана із конкурентоспроможністю організації. Існує декілька концептуальних підходів до визначення змісту поняття «конкурентоспроможність» персоналу [1, с. 20; 2, 22-23]:

- ринковий (кон'юнктурний) підхід – розглядає конкурентоспроможність персоналу як певну субстанцію конкурентних переваг, як сформовану в результаті цільових інвестицій сукупність агрегованих властивостей працівників (фізичних, освітньо-кваліфікаційних, моральних та ін.), що дають їм можливість відповідати вимогам конкурентного ринку, попиту роботодавців і залучатися до відповідного виду діяльності. При цьому привабливими для працедавця можуть бути лише конкретні компоненти трудового потенціалу працівників;
- споживчий підхід – конкурентоспроможність персоналу розглядається не лише з позицій відповідності характеристик працівників потребам роботодавців, але й з точки зору їх здатності забезпечувати найвищу ефективність споживання трудових послуг в умовах конкретного підприємства та досягати кращої реалізації інтересів роботодавця та потреб персоналу;
- функціональний підхід – конкурентоспроможність персоналу розглядається як здатність працівників реалізовувати наявні в них конкурентні переваги та забезпечувати конкурентоспроможність підприємства;
- компетентісний підхід – конкурентоспроможність персоналу розглядається як сукупність професійних, особистісних та інноваційних компетенцій усіх працівників підприємства, які розвинуті відповідно до його потреб, формують відповідну модель поведінки персоналу і визначають його спроможність забезпечити найкращі результати виробничих завдань та способи досягнення цілей організації. При цьому компетенції значною мірою залежать від ефективності управління персоналом.

Варто зазначити, що всі підходи є комплементарними, узагальнюючи їх, можна визначити конкурентоспроможність персоналу як сукупність фізіологічних, психологічних, освітніх, кваліфікаційних, компетентісних характеристик персоналу, які визначають та сприяють нарощуванню потенціалу та ефективності господарської діяльності організації.

Нами було проведено дослідження: менеджерам та їх підлеглим було запропоновано визначити конкурентні переваги персоналу, тобто для дослідження було обрано керуючу та керовану системи організації. Дослідна група – представники п'яти організацій різного спрямування (чотири – комерційні, одна – некомерційна). Результати опитування наведені в табл. 1.

Згідно проведеного аналізу результатів дослідження, визначені конкурентні переваги персоналу, запропоновані респондентами і згруповані у шість груп, які мають рейтингові оцінки, що різняться у керівників і підлеглих. Так, управлінці перше місце віддали «рівню освіти та кваліфікації», друге – «стажу», третє – «стану здоров'я»; підлегли ж перше місце віддали «стану здоров'я», друге – «рівню освіти та кваліфікації», третє – «стажу».

Таблиця 1

Конкурентні переваги персоналу (результати опитування)

Переваги	Зміст	Рейтинг	
		менеджери	підлеглі
Стан здоров'я	Міцне здоров'я – запорука результативної роботи персоналу	3	1
Рівень освіти та кваліфікації	Визначає не лише виробничу, але й соціальну ефективність та результативність	1	2
Стаж	Досвідчений персонал більш ефективно виконує поставлені завдання та швидше адаптується до змін	2	3
Вік	Молодий та середній вік персоналу визначає рівень його енергійності та працездатності	4	4
Особисті якості	Рівень самоорганізації, самоменеджменту, відповідальності та дисциплінованості, лояльності до організації	6	6
Професійна мобільність	Взаємозамінність, взаємодопомога, готовність розширювати власні функції	5	5

Показово, що відносно конкурентних переваг «вік», «професійна мобільність» «особисті якості» вибори обох груп респондентів співпали. Присудження останнього місця в рейтингу «особистим якостям» опитуваними було пояснено тим, що психологічні характеристики персоналу є сформованими, а частина – вроджені, але дану систему переваг можна також цілеспрямовано сформулювати спільними зусиллями керівництва та працівників.

На наш погляд, виявлені невідповідності оцінок, пов'язані із недоліками кадрової політики досліджуваних підприємств. Адже, за наявності ефективної структурованої кадрової стратегії і тактики, що й будуть виражатися через кадрову політику, і керівництво, і підлеглі мають одновекторне сприйняття вимог, очікувань та потреб обох ланок управління.

Виходячи із визначеної значимості конкурентних переваг персоналу (орієнтуємося на оцінки менеджерів), визначимо систему напрямків забезпечення, підтримки та збільшення рівня його конкурентоспроможності:

- 1) безперервне, планове, структуроване та цілеспрямоване навчання персоналу та підвищення його кваліфікації;
- 2) створення передумов для тривалої (безперервної) зайнятості в організації: організаційні, мотиваційні, соціальні важелі;
- 3) ефективний health-менеджмент;
- 4) поміркована програма найму та розвитку персоналу, а також його вивільнення;
- 5) управління кар'єрою;
- 6) розвиток організаційної культури, використання всіх засобів її впливу на формування корпоративного, командного духу – з одного боку та розкриття індивідуального потенціалу кожного працівника – з іншого.

На закінчення можна зазначити, що конкурентоспроможність персоналу – це один з найбільш важливих елементів для успішного функціонування сучасної організації. Тому, в процесі діяльності вона повинна приділяти достатньо уваги даному аспекту діяльності, проводити оцінку конкурентоспроможності персоналу, виявляючи сильні і слабкі його сторони, приділяти увагу системному підвищенню конкурентоспроможності персоналу організації на постійній основі.

Література:

1. Конкурентоспроможність персоналу підприємства : монографія / Вартанова О. В., Клецова К. В., Кузьменко О. М. [та ін.] ; за ред. О. В. Вартанової. – Луганськ : вид-во «Ноулідж», 2011. – 176 с.
2. Мартинюк Н. Концептуальні підходи до трактування сутності конкурентоспроможності персоналу підприємства / Н. Мартинюк // Економічний дискурс. – 2016. – Вип. 2. – С. 15-28.