

МЕХАНІЗМИ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ ЗА УМОВ СУЧАСНОЇ ІНТЕГРАЦІЇ ТА РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ

УДК 330

В. М. НИЖНИК

Хмельницький національний університет

А. О. ЛЕВИЦЬКА

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ ЯК СКЛАДОВА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ НА РИНКУ ПРАЦІ

В даній статті автором розкрито актуальність конкурентоспроможності персоналу як складової конкурентоспроможних переваг на ринку праці, розглянуто концептуальні підходи щодо механізму приведення конкурентних переваг робочої сили, розкрито основні етапи в розвитку концепції підтримки конкурентоспроможності персоналу за критеріями їх домінування.

In this article, the author uncovered the relevance of competitiveness of staff as a component of competitive advantage in the labor market, consider conceptual approaches to the mechanism for bringing the competitive advantages of work force, disclosed the main stage in the development of the concept of competitiveness support staff for their dominance criteria.

Ключові слова: ринок праці, конкурентоспроможність, корпоративна компетенція, конкурентоспроможність працівника, персонал, робоча сила, товар.

В умовах прискорення бізнес-процесів та посилення конкуренції, одним з головних ресурсів забезпечення стратегічної конкурентоспроможності організації являється високий рівень конкурентоспроможності персоналу.

Проблемі конкурентоспроможності людини на ринку праці, аналізу факторів, що впливають конкурентоспроможність персоналу, підходам до її перетворення присвячено роботи Комарова ЄІ., Міляєвої Л.Г., Сотникової С.І., Фатхутдінова Р.О. Проте, автори розходяться в думці відносно предмету та об'єкту вивчення, що призводить до існування одночасно декількох незалежних економічних категорій – конкурентоспроможності робочої сили, трудового, управлінського потенціалу, конкурентоспроможності робітника, персоналу, трудових ресурсів.

Отже ті публікації, що є на сьогоднішній день не відображають всіх аспектів розвитку та оцінки конкурентоспроможності персоналу, а встановлення взаємозв'язку між вищезазначеними економічними категоріями являється обов'язковою умовою дослідження конкурентоспроможності персоналу на внутрішньому ринку праці.

Аналіз трактувань конкурентоспроможності людини як суб'єкта економічного життя дозволяє виділити два концептуальних підходи, що відображають різні точки зору на об'єкт конкурентоспроможності на ринку праці, форми його організації.

Представники першого концептуального підходу в якості субстанції конкурентних переваг на ринку праці розглядають робочу силу [1,3], трудовий потенціал [16], управлінський потенціал [2], людський капітал [6,7]. Вони розглядають конкурентоспроможність на ринку праці як специфічний вид товарної конкурентоспроможності, який визначається споживчою вартістю товару, що реалізується. Тим самим конкурентоспроможність персоналу ототожнюється з якістю робочої сили (кваліфікація, профіль підготовки, вік, стать) і для визначення міри конкурентних переваг на ринку праці зіставляють деякі інтегральні характеристики для різних конкуруючих робочих сил. Ми не можемо з цим погодитися, адже рівень розвитку якісних характеристик робочої сили, що дозволяє конкурувати, претендувати на престижні робочі місця, - це не конкурентоспроможність, а один з показників, що характеризує функціональну якість робочої сили.

Крім того, якісні характеристики робочої сили багато в чому обумовлюються потребами носія, а не формуються по мірі функціонування підприємства, економіки в цілому. У зв'язку з цим правомірно говорити про ступінь відповідності характеристик трудовій діяльності працівників вимогам, що пред'являються до якості виконання роботи. З рештою, конкурентоспроможність на ринку праці обумовлена не тільки якісними характеристиками робочої сили, але й умовами найму і праці. До чинників, що визначають позицію товару «робоча сила» на ринку праці, слід віднести: форми і види зайнятості; умови зайнятості і праці; якість праці; імідж працівника; дисципліну праці; володіння корпоративними установками; витрати на підготовку, тощо.

В якості рушійної сили, яка визначає специфіку і конкретно-видовий зміст конкурентоспроможності на ринку праці, представники другого концептуального підходу [3] розглядають механізм приведення конкурентних переваг робочої сили (здібності до праці) до функціонуючого стану. На думку Сотникової С.І., Фатхутдінова Р.О. конкурентоспроможність на ринку праці обумовлена: продуктивними здібностями людини; соціально-економічними і виробничо-технічними умовами, при яких відбувається максимально ефективно використання здібностей працівника до даної праці; мінімізацією

сукупних витрат протягом періоду трудової активності працівника. Таким чином, конкурентоспроможність на ринку праці тісно пов'язана з: робочою силою і певним чином зводиться до її якісних характеристик; участю людини у виробничій діяльності та певним чином зводиться до характеристик функціональної якості праці; економічними можливостями і обмеженнями працедавця. Отже, субстанція конкурентоспроможності на ринку праці схеми задається організаційно-економічною формою споживаного (використаного) товару «робоча сила», її якісною визначеністю, завдяки чому дана конкурентоспроможність отримує своє конкретне найменування: «конкурентоспроможність трудових ресурсів», «конкурентоспроможність персоналу», «конкурентоспроможність працівника».

На думку авторів, абсолютно правомірне виділення цих трьох понять, оскільки конкурентоспроможність формується на різних рівнях: індивідуальному, корпоративному та державному.

Конкурентоспроможність працівника - це здібність до індивідуальних досягнень в праці, що привносяться в досягнення організаційних цілей. Конкурентоспроможність працівника визначається якістю робочої сили, відповідною ринковій потребі у функціональній якості праці. Конкурентоспроможність працівника розглядається як показник «селекції» найманих робітників за рівнем їх потенційної і фактичної ефективності праці та здібності до професійного розвитку. Відбувається відбір найбільш здатних працівників з погляду відповідності їх людського капіталу якості праці.

Система показників конкурентоспроможності працівника включає:

- базові показники, що визначають потенційну і фактичну ефективність праці, тобто показники, пов'язані з соціально-демографічними, психофізіологічними і мотиваційними особливостями робочої сили, а також необхідний рівень і зміст знань, умінь, навиків, повноважень працівника;

- часткові показники, що характеризують міру ринкової затребуваності якісної здібності до праці, а також показники, що обумовлені можливостями забезпечення прибутковості праці, сприйняття нової інформації, приростом професійних знань, самоінвестуванням в людський капітал, потенціалом комунікативних зв'язків в певному виді діяльності.

Конкурентоспроможність персоналу визначається конкурентоспроможністю окремих працівників та їх груп, і значною мірою залежить від механізму функціонування людського ресурсу у виробничо-комерційному процесі. В процесі формування та розвитку конкурентоспроможності персоналу виявляється єдність економічних і соціальних процесів: працедавець орієнтується на досягнення своїх цілей (підвищення конкурентоспроможності організації, отримання прибутку) шляхом якнайповнішого використання конкурентних переваг найманих робітників. А працівники зацікавлені в підвищенні організаційної конкурентоспроможності настільки, щоб знайти в ній можливість для підвищення своєї індивідуальної конкурентоспроможності.

Конкурентоспроможність персоналу характеризує взаємозв'язок трьох груп змінних ринку праці, що пов'язані з:

- середовищем існування внутрішнього ринку підприємства і сприйняттям персоналом стабільності свого існування;

- людськими ресурсами, які посилюють вразливість внутрішнього ринку праці до зовнішніх непередбачених змін, а також визначають конкурентні переваги персоналу на ринку;

- трудовою діяльністю, яка характеризується чинниками, не залежними від персоналу, але що впливають на стратегію і тактику його діяльності.

Конкурентоспроможність трудових ресурсів - комплекс характеристик працездатного населення, що визначають успіх його участі в соціально-економічній діяльності на певній території. Конкурентоспроможність трудових ресурсів характеризується вигідними відмінностями сукупної робочої сили за ступенем задоволення ринкової потреби в праці території (регіону, країни).

Отже, конкурентоспроможність на ринку праці характеризує властивість людського капіталу, що визначає міру задоволення ринкової потреби в праці [6].

Конкурентоспроможність на ринку праці - поняття відносне, оскільки ринок праці неоднорідний і може бути структурований на сегменти, які розрізняються за ступенем ринкової потреби у функціональній якості праці, рівнем унікальності якості робочої сили, а також особливостями споживчого попиту на робочу силу.

Відмінності в ринковій потребі в тій або іншій якості праці обумовлюють відповідні види конкурентоспроможності персоналу (працівника): стійка конкурентоспроможність, тимчасова (напівстійка), нестійка.

Залежно від рівня унікальності споживчої вартості товару «робоча сила» на ринку праці (її функціональної якості) конкурентоспроможність персоналу (працівника) може бути трьох видів: ексклюзивна, диверсифікована, селективна.

Відмінності в характері споживчого попиту на робочу силу обумовлюють чотири види конкурентоспроможності: явна, латентна, ірраціональна, перспективна.

Залежно від особливостей кадрової стратегії і кадрової політики можна виділити конкурентоспроможність: при прийнятті на роботу; при просуванні на вищестоящу посаду; при зарахуванні в резерв кадрів на керівну посаду; при стимулюванні праці; при навчанні; при звільненні, тощо.

Залежно від характеру мобільності робочої сили можна виділити внутрішньо-організаційну і зовнішню конкурентоспроможність персоналу (працівника), які залежно від предмету конкурентоспроможності можуть бути трьох видів: внутрішньо-професійна, міжпрофесійна і фізична.

Сприйняття конкурентоспроможності персоналу як філософії управління внутрішнім ринком праці означає, що працедавцеві необхідно періодично переглядати свої цільові стратегічні і тактичні установки, розробляючи відповідні концепції підтримки конкурентних переваг людського ресурсу, що знаходиться в його розпорядженні.

Концепція підтримки конкурентоспроможності персоналу - це філософія, ідеологія, стратегія і політика працедавця, орієнтована на якнайповнішу реалізацію переваг персоналу як суб'єкта економічного життя. Це - система теоретико-методологічних поглядів на розуміння і визначення суті, змісту, цілей, завдань, критеріїв, принципів і методів, а також організаційно-практичних підходів до формування механізму управління конкурентоспроможністю найманого персоналу в конкретних умовах функціонування організації.

У практиці вітчизняних підприємств можна виділити чотири основні етапи в розвитку концепції підтримки конкурентоспроможності персоналу за критеріями домінування «соціальна мета - економічна мета», «персонал як ресурс - персонал як соціум»

Суть споживчої концепції, або концепції вдосконалення процесу накопичення людського капіталу в тому, щоб забезпечити якнайповнішу укомплектованість робочих місць персоналом. Чисельність найманого персоналу змінюється в повній відповідності із змінами обсягів виробництва товарів або послуг. В зв'язку з цим працедавець цікавиться таким товар «робоча сила», який широко доступний і пропонується за низькими цінами. В основі концепції підтримки конкурентоспроможності персоналу лежить багатопрофільна підготовка працівника з орієнтацією на полівалентну кваліфікацію, тобто комплекс знань, умінь, навиків виконання робіт, що відносяться до різних професій.

Концепція підвищення якості людського капіталу стверджує, що власники капіталу будуть прихильні до робочої сили, що пропонує найвищу якість. Згідно цієї концепції споживачі робочої сили орієнтуються на такий товар, який найбільшою мірою відповідає вищому рівню в технічному, експлуатаційному і якісному сенсі і тим самим забезпечує найбільшу вигоду для організації.

Згідно компетенційної концепції підтримки конкурентоспроможності, працедавець орієнтований на:

- 1) зміни і приведення кваліфікації своїх працівників у відповідність з вимогами трудового навантаження, що змінилося;
- 2) підтримку і стимулювання використання різних гнучких стратегій зайнятості, оплати праці і винагороди [9].

Кар'єрна концепція, або концепція стимулювання використання зростаючого людського капіталу заснована на переконанні, що якщо надати персоналу право самостійно вирішувати питання про накопичення свого людського капіталу, розвиток своєї компетенції, то пропозиція споживчого вибору може залишитися незмінною або навіть погіршати. Працедавці, орієнтовані на дану концепцію підтримки конкурентоспроможності персоналу, інтенсифікують свої зусилля на стимулювання пропозиції робочої сили, причому такої пропозиції, яка найбільшою мірою задовольняє потреби ринку в матеріальних, духовних благах і послугах, дає можливість їх виробництва з найменшими економічними, екологічними і соціальними витратами.

Традиційна маркетингова концепція, або концепція ефективності задоволення бажань і переваг працедавця спирається на те, що критерієм оптимізації стратегії споживання робочої сили є прибуток (збитки) від процесу з'єднання здібності до праці з капіталом і природними ресурсами. Ця концепція підтримки конкурентоспроможності персоналу дозволяє оперативно реагувати на зміни вимог виробництва до професійно-кваліфікаційної структури сукупної робочої сили, забезпечувати відповідність людського капіталу підвищенню функціональної якості праці.

Сучасна концепція підтримки конкурентоспроможності персоналу означає підпорядкування всіх аспектів діяльності по досягненню конкурентних переваг на ринку праці задоволенню ринкової потреби в товарах і послугах якнайкращим способом. Висока ефективність діяльності професіоналів в організації досягається створенням раціонального управління їх можливостями.

Сучасна концепція носить системний характер і базується на основних принципах розвитку людського ресурсу в світовій економіці, на обліку чинників і проблем, які стримують підвищення конкурентоспроможності цього ресурсу. Чинниками, що дозволяють досягти максимального ефекту на ринку праці в цілях якнайповнішого задоволення ринкової потреби в товарах і послугах, є обсяг і структура корпоративної компетенції, тривалість життєвого циклу, міра сукупних витрат на робочу силу, рівень і динаміка ефективності праці персоналу.

Корпоративна компетенція представляє компетенцію персоналу на рівні, необхідному організації для досягнення її основних цілей: економічних, науково-технічних, виробничо-комерційних .

Розрізняють два підходи до розвитку компетенції — традиційний і інноваційний. Традиційний підхід припускає розвиток компетенції персоналу в умовах чіткого розділення трудового процесу на окремі операції, функції або завдання. Інноваційний підхід до розвитку компетенції персоналу обумовлений впливом на сучасне виробництво непередбачених обставин, які вимагають певної свободи дій персоналу для ухвалення рішення у виникаючій нестандартній ситуації.

Важливим показником конкурентоспроможності, як і будь-якого товару, є цінові характеристики робочої сили, які в рамках внутрішнього ринку праці набувають форми сукупних витрат на робочу силу.

Сукупні витрати працедавця складаються з двох частин: ціни робочої сили і ціни її споживання. Політика працедавця щодо сукупних витрат на персонал представляє сукупність заходів і стратегій суб'єкта ринку праці, орієнтованих на управління цінами і ціноутворенням з тим, щоб, по-перше, оволодіти певною часткою ринку і закріпити її за собою; по-друге, отримати цільовий прибуток; по-третє, пристосуватися до дій конкурентів; по-четверте, створити умови для реалізації кожної функції ціни робочої сили (відтворювальною, обліковою, стимулюючою, регулюючою).

Під ефективністю праці слід розуміти комплексний компонент ефективності виробництва, який безпосередньо пов'язаний з витратами живої, упредметненої і сукупної праці, що дозволяють задовольнити ринкову потребу в товарах і послугах.

Залежно від чинників, що впливають на життєвий цикл компетенції, ми виділяємо три його моделі (товарна, організаційна, фізична) і три субмоделі (працівника, фахівця, менеджера).

Товарна модель життєвого циклу корпоративної компетенції передбачає залежність динаміки конкурентних переваг персоналу від циклу життя вироблюваного ним товару (або послуги, що надається) на ринку.

Фази життєвого циклу товару (ЖЦТ) ділять зазвичай на: I — впровадження (введення) товару; II — зростання; III — зрілість; IV — насичення; V — спад. Відповідно виділяються життєві цикли корпоративної компетенції: придбання, розповсюдження, зростання, зрілість, стабілізація і згасання компетенції.

В умовах інноваційного процесу простежується тенденція скорочення життєвого циклу товару «робоча сила» з погляду швидкості старіння у працівників професійних знань, умінь і навиків.

Таким чином, життєвий цикл компетенції спочатку і об'єктивно є «укороченим», безпосередньо залежним від зовнішнього середовища. Вплив чинника зовнішнього середовища на діяльність персоналу окремого підприємства настільки великий, що він не може самостійно існувати довше, ніж існує система, в якій він функціонує. Іншими словами, персонал не може існувати поза підприємством, поза системою, а значить, він повинен розвиватися разом з підприємством, регіоном, суспільством в цілому.

Література

1. Богданова Е.Л. Маркетинговая концепция организации персонал-менеджмента и конкурентоспособной рабочей силы / Богданова Е.Л. – СПб. : Изд-во СПбУЭФ, 1996. – С. 6.
2. Ивановская Л., Сусллова Н. Конкурентоспособность управленческого персонала / Л. Ивановская, Н. Сусллова // Маркетинг. – 1999. – № 6. – С. 35–46.
3. Миляева Л.Г. Комплексный анализ современных проблем занятости и безработицы : [монография] / Миляева Л.Г., Маркелов О.И., Подольная Н.П. – Барнаул : Изд-во Алт. гос. техн. ун-та, 2002. – С. 86.
4. Румизен М.К. Управление знаниями / Румизен М.К. ; [пер. с англ.]. – М. : ООО «Издательство АСТ»; ООО «Издательство Астрель», 2004. – С. 19.
5. Саруханов Э.Р. Маркетинг персонала на предприятии / Э.Р. Саруханов, С.И. Сотникова // Проблемы теории и практики управления. – 1996. – № 1. – С. 92.
6. Сотникова С.И. Управление карьерой : [учебное пособие] / Сотникова С.И. – М. : ИНФРА-М, 2001. – С. 22.
7. Сотникова С.И. Конкурентоспособность персонала как объект управления / С.И. Сотникова, Ю.В. Немцева // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2003. – Вып. № 4.
8. Томилов В.В., Семеркова Л.Н. Маркетинг рабочей силы : [учебное пособие] / В.В. Томилов, Л.Н. Семеркова. – СПб. : Изд-во СПГУЭиФ, 1997. – С. 73–74.
9. Управление персоналом организации : [учебник / под ред. А.Я. Кибанова]. – М. : ИНФРА-М, 2003. – С. 202.
10. Фатхутдинов Р.А. Система менеджмента : [учебно-практ. пособие] / Фатхутдинов Р.А. – [2-е изд.]. – М. : ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 1997. – С. 95–96.

Надійшла 10.08.2011