

7. Основные технологии электронной торговли [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://payreward.com/articles/e-tech.shtml>

8. Ночевнов Д.П. Методи та засоби адаптивного інформаційного пошуку на основі моделі користувача : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. техн. наук : 05.13.06 «автоматизовані системи управління та прогресивні інформаційні технології» / Д.П. Ночевнов. – Черкаси, 2005. – 21 с.

9. Кухаренко В.М. Дистанційне навчання: умови застосування : [навч. посіб.] / Кухаренко В. М., Рибалко О. В., Сиротенко Н. Г. ; за ред. В. М. Кухаренка. – [2-е вид., доп.]. – Х. : НТУ "ХПІ", "Торсінг", 2001. – 320 с.

10. Задорожний І.С. Підвищення характеристик якості елементів, пристроїв і систем оптико-електронних комплексів рухомих об'єктів / І.С. Задорожний, В.І. Задорожний. – Черкаси : ЧДТУ, 2008. – 424 с.

11. Ус М.Ф. Подходы к построению системы управления декларативными знаниями в корпоративных обучающих средах / М.Ф. Ус // Вісник Східноєвропейського університету економіки і менеджменту. – 2010. – № 2. – С. 203 – 209.

12. Ус М. Ф. Адаптивне управління інформаційними процесами в гібридних інтелектуальних системах: [монографія] / М. Ф. Ус.–Черкаси : СУЕМ, 2008.– 258 с.

Надійшла 10.09.2011

УДК 331.108. (045)

Л. А. МАЙСТЕР

Вінницький торговельно-економічний інститут Київський національний торговельно-економічний університет

ГЕНЕЗИС КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН

Розглянуто наукові підходи щодо еволюції економічної категорії «конкурентоспроможність персоналу». Запропоновано визначення конкурентоспроможності персоналу підприємства за сучасних умов функціонування підприємств. Scientific approaches concerning evolution of an economic category «competitiveness of the personnel» are considered. It is offered definitions of competitiveness of the personnel of the enterprise under modern conditions of functioning of the enterprises.

Ключові слова: робоча сила, ринок праці, трудові ресурси, людський капітал (соціальний капітал), персонал, конкурентоспроможність.

В умовах ринкової економіки, якій властива конкурентна боротьба та всеохоплююча глобалізація економічного розвитку, зростає потреба ефективного використання робочої сили для забезпечення конкурентоспроможності підприємств. Останні тенденції, що відбуваються у політичній та економічній сферах України, прискорюють процес активізації пошуку внутрішніх джерел інноваційного розвитку у соціальній сфері країни. За таких умов необхідним стає формування конкурентоспроможного ринку праці у державі та на мезорівнях зокрема, впровадження якого можливе за умови створення нової гуманістичної моделі розвитку економіки. Реалізація поставленої мети буде забезпечена, передусім, за рахунок зростання ролі персоналу у підвищенні конкурентоспроможності підприємств. На сучасному етапі розвитку економіки трудові відносини почали розвиватися на конкурентній основі, у зв'язку з чим учасникам на ринку праці необхідно володіти певними конкурентними перевагами.

У зв'язку з цим, актуальними є дослідження, пов'язані з пошуком стратегічних та оптимізаційних напрямів розвитку ринку праці і формування ефективного механізму підвищення конкурентоспроможності персоналу підприємств.

Формування основних концептуальних підходів до конкурентоспроможності робочої сили, заслуговує особливої уваги науковців та дослідників. Поняття конкурентоспроможності робочої сили є досить новим для України у сфері наукових досліджень та напрямом практичної діяльності підприємств. Оскільки категорія «конкурентоспроможності робочої сили» на ринку праці увійшла у науковий світ відносно недавно та є недостатньо висвітленою, її термінологічне визначення ще й досі потребує подальшого дослідження.

Вагомим імпульсом у появі та еволюції нових поглядів на робочу силу стали праці закордонних та вітчизняних вчених-науковців. Значна їх увага, присвячена використанню робочої сили на ринку праці, сприяла формуванню наукової точки зору щодо актуальності проблем, пов'язаних із оцінкою конкурентоспроможності персоналу, можливістю його конкурувати у сфері соціально-економічних відносин. При цьому, у сукупності наукових підходів, переважають праці, присвячені проблемам становлення ринку праці та розроблення системи заходів, спрямованих на виявлення додаткових джерел підвищення рівня конкурентоспроможності персоналу на підприємствах. Адже розвиток персоналу є багатограним та різностороннім процесом, який пов'язаний з вирішенням безлічі важливих питань, а саме: психологічних, соціальних, управлінських та економічних.

Разом з тим, множинність проблемних аспектів щодо формування ринку праці все ще залишаються дискусійними, тому питання узагальнення системи оцінки рівня конкурентоспроможності персоналу та його впливу на економічний розвиток підприємства і окремого виду економічної діяльності є відкритим.

Отож, важливим є уточнення визначень самих категорій: «робоча сила», «персонал», «конкурентоспроможність персоналу» та «конкурентоспроможність працівника».

Теоретико-методологічні основи конкурентоспроможності робочої сили були досліджені в працях багатьох великих мислителів різних епох розвитку економічної теорії: А. Сміта, К. Маркса, Ф. Тейлора, Г. Емерсона, А. Файола, М. Фрідмена та продовжувались досліджуватись вченими-науковцями: Дж. Гелбрейтом та Ф. Хайеком.

Протягом ХХ ст. важливий внесок у вивченні питання психотехніки, тобто «відбору підходящих людей», а саме проблеми професійної придатності, було здійснено Т. Мюнстербергом, І.Н. Шпільрейном, К.Х. Кекчесєвим, Н.В. Петровським та іншими дослідниками, які підготували наукову основу для розвитку сучасних наук про працю. Найважливішою з них є трудова діяльність людини. Окрім того, особлива увага приділялась науково-практичним проблемам підвищення продуктивності праці та удосконаленню показників її вимірювання. Вагомий вклад у теорію ефективності праці вдалось зробити вченим: Є.І. Капустіну, О.О. Котляру, В.В. Кулікову, І.С. Маслову.

В теперішній час теоретичні, методичні та прикладні аспекти актуальних проблем конкурентоспроможності робочої сили набули значного розвитку в працях вітчизняних вчених: Д.П. Богині, С.П. Качана, А.М. Колота, Л.В. Кривенка, М.Т. Чумаченка, О.П. Дякова, В.М. Лукашевича, С.С. Гринкевича, Б.М. Генкіна, О.С. Орлова, О.А. Грішнєвої та інших. Разом з тим, слід зазначити, що переважна більшість науковців розглядають конкурентоспроможність країни та підприємств не в одній площині з конкурентоспроможністю у сфері праці. Однак між ними існує тісний наслідковий зв'язок. Тому нагальною потребою є продовження дослідження визначених теоретичних основ та практичних аспектів з визначеної проблематики на всіх економічних рівнях.

Сьогодні головним завданням науковців, які досліджують проблеми конкурентоспроможності підприємств, є пошук альтернативних джерел, інноваційних складових у її структурі та удосконалення системи критеріїв оцінки.

Термін «конкурентоспроможність» є важливою властивістю ринкової економіки в сучасному світі. М. Портер охарактеризував «конкурентоспроможність», як здатність товару чи суб'єкта ринкових відносин існувати на ринку нарівні з присутніми там аналогічними товарами, послугами чи конкуруючими суб'єктами ринкових відносин [9, с. 588]. Р. Фатхутдінов розглядає конкурентоспроможність як здатність об'єкта витримувати конкуренцію у порівнянні з аналогічними об'єктами на визначеному ринку [14, с. 415]. На думку В. Павлової, конкурентоспроможність є одним з оціночних критеріїв конкурентної позиції підприємства; від її рівня залежить успішність та загрози функціонування підприємства [8, с. 115].

У процесі розгляду матеріалу з визначеної проблематики, ми встановили, що поняття «конкурентоспроможність персоналу» тісно пов'язане з такими термінами, як «праця», «ринок праці», «робоча сила», «трудові ресурси» («трудовий потенціал»), «людський капітал» («людські ресурси», «соціальний капітал»), «кадри», які займають значну частку у категоріальному апараті соціально-економічних наук та є пріоритетними у практичній діяльності підприємств. Ряд учених ототожнюють зазначені вище поняття, а інші - визначають їх як різні, акцентуючи увагу на їх особливості та властивості.

Отож, у контексті нашого дослідження для уточнення визначення сутності зазначених категорій з позицій комплексного підходу, розглянемо загальну категорію – «робоча сила», яка є вихідним поняттям відносно них.

Під «робочою силою» у науковій літературі в першу чергу розуміється жива особистість людини, сукупність її фізичних та духовних властивостей, що їй притаманні і використовуються нею у процесі суспільного виробництва. Таким чином, робоча сила передбачає наявність працездатності, без якої неможлива участь у процесі праці.

Результатами проведених досліджень вітчизняними науковцями щодо питань конкурентоспроможності робочої сили у сфері праці є наукові роботи групи вчених під керівництвом Д. Богині. Ними визначено категорію «конкурентоспроможність робочої сили» та значення конкурентоспроможності праці в цілому у системі соціально-трудових відносин, основні принципи, закономірності та чинники формування конкурентоспроможності робочої сили підприємств; запропоновано методологічні підходи до оцінки конкурентоспроможності робочої сили [1; 2].

Глибоке наукове дослідження конкурентоспроможності праці проведено М.Семікіною. В її працях визначено сутність терміну «конкурентоспроможність у сфері праці», досліджено та обґрунтовано теоретико-методологічні підходи щодо оцінки та методів регулювання конкурентоспроможності в умовах соціально-економічної зростання конкурентоспроможності; побудовано модель механізму підвищення конкурентоспроможності праці [10; 11]. М.Семікіна зазначає, що «конкурентоспроможність робочої сили» є системою понять:

- по-перше, це боротьба за обмежений обсяг платоспроможного попиту покупців трудових послуг, що ведеться особами, які шукають на певних сегментах ринку праці;

- по-друге, це суперництво між роботодавцями на відбір на ринку праці найбільш досвідчених працівників необхідних професій з високим рівнем кваліфікації на зазначених умовах;
- по-третє, це суперництво між найманими працівниками за утримання місця роботи (посади), яке дозволить працівнику реалізувати свої знання та професійний досвід.

Л. Лісогор [7] вивчає теорію конкуренції на основі розробки категоріального апарату у сфері праці; досліджує сутність та визначає місце терміну «конкурентне середовище на ринку праці» у системі економічних категорій; досліджує теоретико-методологічні основи та розробляє структурно-логічні схеми побудови механізму формування конкурентного середовища на ринку праці; окреслює шляхи розвитку державної політики щодо забезпечення підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці.

Із останніх досліджень відзначимо роботи О. Грішної, позиція якої є дещо іншою. Вона характеризує конкурентоспроможність як «відповідність якості робочої сили вимогам ринку, можливість перемагати в конкуренції на ринку праці, порівняно з іншими кандидатами, задовольняти вимоги роботодавців за рівнем знань, вмінь, навичок, особистих якостей» [4].

Н. Глевацька розглядає та поглиблено вивчає підходи до конкурентоспроможності робочої сили регіону в умовах трансформаційної економіки України. Автором удосконалено теоретико-методологічні засади визначення рівня конкурентоспроможності робочої сили на мезо- і мікрорівнях господарювання. Конкурентоспроможну робочу силу Н. Глевацька представляє як об'єкт та наслідковий елемент сучасної системи управління людськими ресурсами [3].

Отож, кожна представлена точка зору, безумовно, заслуговує на увагу, адже завдяки множинності та багатогранності підходів до визначення поняття «конкурентоспроможність робочої сили» збагачується уявлення про конкурентоспроможність працівників.

Виходячи із розглянутих позицій вчених-науковців, узагальнимо та запропонуємо наступне трактування терміну «конкурентоспроможність робочої сили» - це сукупність якісних та кількісних переваг працівника (в освіті, кваліфікації, компетенції, досвіді, комунікабельності), завдяки яким стає можливим забезпечення конкурентних позицій на усіх економічних рівнях (підприємства, держави та світових ринках).

В сучасному науковому світі між вченими існує дискусія щодо ототожнення понять «робоча сила», «людський капітал», «трудовий потенціал» та «трудові ресурси». Очевидно тому, що їх часто вживають як синоніми, хоча між ними існує суттєва різниця [6, с.47]. Слід зазначити, що трудові ресурси – це соціально активне населення країни (у працездатному віці), яке спроможне створювати матеріальні блага, духовні та матеріальні цінності.

Розвиваючи викладену думку, слід зазначити, що окреслене дає підстави для застосування категорії «трудові ресурси».

Поняття «трудові ресурси» було введено в науку у 20-і роки ХХ ст. академіком С. Струмлінім у роботі «До питання про класифікацію праці», в якій розроблено методи класифікації та групування професій. Цей термін використовували як планово-обліковий показник вимірювання робочої сили. [13, с. 184]. Реально поняттям «трудові ресурси» визначають кількість населення країни, яке спроможне працювати [2, с. 16].

У сучасних наукових працях розуміння трудових ресурсів трактується як людські ресурси, що є значно ширшим і включає в себе такі поняття, як трудовий потенціал працівників, стан здоров'я, освітньо-професійний рівень, здібності і культура, професійні знання для роботи в сфері суспільної корисної діяльності. Конкурентоспроможність трудового потенціалу працівників забезпечується соціальними інвестиціями, завдяки яким формується вища працездатність, рівень освіти, накопичується трудовий досвід. Підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу потребує значних витрат часу та коштів, що має стимулюватися з боку роботодавців та держави.

Категорія «персонал» є вузкою, ніж поняття «трудові ресурси», вона не включає потенційну частину трудових ресурсів. «Персонал» з цього погляду – особи, що становлять особовий склад підприємства. «Робоча сила» - це особи, які працюють, та безробітні, і, таким чином, виходить за межі підприємства. До того ж персонал є носієм робочої сили. Саме ці фактори, на наш погляд, зумовлюють вживання терміна «конкурентоспроможність персоналу» як одного з факторів конкурентоспроможності підприємства [2, с. 16].

Термін «людський капітал» вперше з'явився у працях Т.Шульца – економіста, який досліджував економічний стан слаборозвинених країн світу. Вчений з'ясував, що покращення добробуту бідних прошарків населення залежить в першу чергу від рівня їх знань, а не від землі чи їх техніки. Отже, «людський капітал» («людські ресурси», «соціальний капітал») визначає знання, вміння та навички людини, які сприяють підвищенню її продуктивної сили та рівня доходу. Під таким капіталом (конкурентними перевагами персоналу) маємо на увазі сукупність спадкових (здібності, темперамент, емоційність, характер, фізичні дані) і набутих фізичних, а також духовних якостей, властивостей людини (освіта, спеціальні знання, уміння, культура, комунікабельність), які використовуються для виробництва суспільних благ; що є сумою грошових інвестицій у здоров'я, професійні знання, розвиток творчих здібностей працівника.

Важливими складовими трудового потенціалу, які характеризують його на рівні окремого виду економічної діяльності та підприємства є категорії: «кадри», «персонал». Трудовий потенціал на рівні підприємства характеризує граничну величину здатності персоналу щодо виробництва продукції.

Виходячи з таких міркувань та характеризуючи суміжні економічні категорії, зазначимо що «персонал» – це особовий склад установи, організації, підприємства або частини цього складу, згрупованого за функціональними ознаками: чисельністю і структурою, особистими і діловими якостями кадрів, рівнем їх професійної кваліфікації, індивідуально-психологічними та фізичними даними.

Ще на початку XIX ст. відомий американський вчений Г. Емерсон, розробляючи штабний принцип управління, акцентував увагу персоналу, наполягаючи на необхідності управління кадрами. В 1912 р. у своїй праці «12 принципів продуктивності» він писав: «Вкрай важливо мати хоча б небагато спеціалістів, що володіють інтуїцією, тямущістю і всім багатством... наукових знань».

Наприкінці XX століття в економічній теорії відбулася зміна загальної парадигми управління. Персонал почали розглядати як основний ресурс підприємства, що визначає ефективність діяльності організації, забезпечує її конкурентоспроможність в умовах глобалізації економіки. Ці зміни посилювали увагу до стратегічних питань розвитку персоналу на всіх рівнях управління.

Деякі науковці, зокрема О. Єгоршин ототожнюють такі категорії, як «кадри» та «персонал» [5, с. 101]. Проте ми не погоджуємося із його думкою, адже поняття «кадри» застосовують, як правило, лише для характеристики штатних працівників підприємства, а «персонал» охоплює всіх працюючих, незалежно від того, є вони штатними, нештатними чи сезонними робітниками. Отже, поняття «персонал» є більш ширшим, ніж «кадри».

У Словнику іншомовних слів економічна сутність поняття «персонал» трактується наступним чином: «Персонал (від лат. *personalis* – особистий) – це особовий склад підприємства, установи, організації тощо; сукупність кадрів однієї професійної категорії» [12, с. 516]. Дане визначення у його другій частині, на нашу думку, є спірним, адже під кадрами «однієї професійної категорії» розуміються спеціалісти, наприклад, економісти, юристи, виробничі або технічні працівники тощо.

За результатами проведеного дослідження пропонуємо визначення категорії «персонал підприємства». Персонал підприємства – це сукупність усіх працівників окремого підприємства, що входять до його особового (штатного) складу та перебувають у взаємозв'язку і виконують надані їм функції і завдання, що відповідають їх кваліфікаційному рівню та професійним знанням кожної конкретної особистості для досягнення поставленої цілі.

Отже, розглянувши економічну сутність зазначених економічних категорій, відмітимо, що всі вони використовуються у системі суспільних відносин, пов'язаних із наймом та пропозицією праці на ринку праці. Він є одночасно економічним простором, сферою працевлаштування та механізмом, що забезпечує узгодження ціни і умов праці між роботодавцями та найманими працівниками; регулює їх попит і пропозицію.

Таким чином, необхідно акцентувати увагу на тому, що під час дотримання усіх теоретичних підходів щодо умов формування персоналу є максимальне наближення його рівня до вимог світової спільноти. Результати теоретичних досліджень повинні мати місце у нових програмах розвитку персоналу. Адже він відіграє найважливішу роль у забезпеченні конкурентоспроможності підприємства у сфері (виді) діяльності.

Перспективи подальших наукових досліджень повинні бути пов'язані із аналізом методів, закономірностей, принципів та факторів формування конкурентоспроможності робочої сили підприємств та усіх економічних рівнів.

Література

1. Богиня Д.П. Концептуальні підходи до визначення конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці / Д.П. Богиня // Україна: аспекти праці. – 1999. – № 6. – С. 3–8.
2. Богиня Д.П. Методологічні засади формування мотиваційного механізму конкурентоспроможності робочої сили / Д.П. Богиня // Мотиваційний механізм формування конкурентоспроможності робочої сили : зб. наук. праць. – К. : Ін-т економіки НАН України, 2002. – С. 10–27.
3. Глевацька Н.М. Стратегія забезпечення зростання конкурентоспроможності робочої сили на підприємстві / Н.М. Глевацька // Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. – К. : КНЕУ, 2005. – С. 25–30.
4. Грішнова О.А. Формування якості робочої сили та конкурентоспроможності працівника в процесі інвестування в людський капітал / О.А. Грішнова // Конкурентоспроможність у сфері праці. Економіка праці та соціальної сфери: Зб. наук. праць. – К. : Ін-т економіки НАН України, 2001. – С. 117–126.
5. Єгоршин А.П. Основы управления персоналом: [учебное пос. для вузов.] / Егоршин А.П. – Новгород : НИМБ, 2003. – 303 с.
6. Ілляш О.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини / О.І. Ілляш, С.С. Гринкевич. – К. : Знання, 2010. – 476 с.
7. Лісогор Л.С. Оцінка конкурентоспроможності національної робочої сили у контексті глобалізаційних змін / Л.С. Лісогор // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2005. – № 2. – Т.1. – С. 182–186.

8. Павлова В.А. Конкурентоспроможність підприємства: оцінка та стратегія забезпечення / Павлова В.А. – Д. : Вид-во ДУЕП, 2006. – 276 с.
9. Портер М. Конкуренція / М. Портер ; [пер. с англ. ; под ред. Я. В. Заблоцкого]. – М. : Издательский дом “Вильямс”, 2005. – 608 с.
10. Семикіна М.В. Конкурентоспроможність працівника та ціна робочої сили на ринку праці / М.В. Семикіна // Україна: аспекти праці. – 1999. – № 6. – С. 8–11.
11. Семикіна М.В. Мотивація конкурентоспроможної праці: теорія і практика регулювання / Семикіна М.В. – Кіровоград : ПіК, 2003. – 426 с.
12. Словник іншомовних слів / [за ред. О.С. Мельничука]. – К. : Головна редакція УРЕ, 1974. – 776 с.
13. Струмилин С.Г. Избранные произведения / Струмилин С.Г. – М. : Наука, 1964. – Т.3. – С. 130.
14. Фатхутдинов Р.А. Конкурентоспособность организации в условиях кризиса: экономика, маркетинг, менеджмент / Фатхутдинов Р.А. – М. : “Маркетинг”, 2002. – 892 с.

Надійшла 10.09.2011