

**ФАКТОРИ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ
ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ І ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

Стаття присвячена проблемам комплексного дослідження конкурентоспроможності людського капіталу та персоналу підприємства. Розкрито показники конкурентоспроможності працівників залежно від унікальності споживної вартості товару робоча сила на ринках праці та особливості кадрової стратегії і кадрової політики підприємства.

Ключові слова: конкурентоспроможність персоналу, людський капітал, трудовий потенціал, кадрова політика.

L. S. LYUBOHYNETS
Khmelnitsky National University

FACTORS OF THE COMPETITIVENESS OF HUMAN CAPITAL AND ENTERPRISE STAFF INCREASING

Abstract – Analysis of the concept of competitiveness of the enterprise personnel in the labor market, the definition of motivational factors of human capital. The article is devoted to a comprehensive study of the problems of competitiveness of human capital and enterprise personnel. The competitiveness indicators of workers depending on the uniqueness of the use-value commodity labor power in the labor markets and of the features of HR strategy and personnel policy revealed. The competitiveness of the enterprise in terms of the use of human capital is based on the determination of the level of competitiveness of the control system and directly controlled.

Key words: competitiveness personnel, human capital, labor potential, personnel policy.

Постановка проблеми. У сучасних умовах конкурентні переваги економіки та можливості її модернізації в значній мірі пов'язані з накопиченим і реалізованим людським капіталом. Саме люди з їх освітою, кваліфікацією та досвідом формують межі і можливості технологічної, економічної, соціальної модернізації суспільства, дозволяють скоротити відставання національної економіки від економічно розвинених держав і забезпечити регіональне лідерство. У той же час, в Україні людському капіталу як фактору інноваційного розвитку приділяється лише незначна увага. Основний акцент ставиться на розвиток інноваційної інфраструктури, на формування ефективних інститутів і підвищення ефективності національної інноваційної системи. Однак такий “технічний” підхід до проблем національної економіки і недооцінка ролі людського капіталу не здатні забезпечити якісний скачок, необхідний для стійкого розвитку української економіки і переходу до нового рівня інноваційного розвитку.

Розвиток інноваційних процесів в Україні пов'язаний з усвідомленням того, що конкурентоспроможність людського ресурсу є основним чинником науково-технічних нововведень, вирішальною умовою виживання та стабільного розвитку більшості підприємств. Слід визнати, що єдиним стабільним фактором ефективності сучасної організації є конкурентоспроможність її персоналу. Опора на конкурентоспроможність персоналу – це шлях до економічного зростання підприємства і національної економіки в цілому.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми управління людськими розглядаються ще з середини ХХ ст в працях Т. Шульц і Г. Бекера щодо формування теорії людського капіталу, хоча родоначальниками її слід вважати класиків трудової теорії вартості – А. Сміта і К. Маркса. К. Маркс розглядає питання вартості робочої сили, що й визначає основу аналізу людського капіталу. З кінця ХХ – початку ХХІ ст. кількість дослідників людського капіталу як в закордонній, так і у вітчизняній літературі зростає. Серед відомих вчених, що досліджують дану проблематику виділяють праці О. Грішнєвої, М. Ушенко, Д. Богині, М. Кіма, В. Ковальової, М. Семикіної, Л. Михайлової, Е. Лібанової та ін.

Мета дослідження. Аналіз концепції конкурентоспроможності персоналу підприємства на ринку праці, визначення основних факторів мотиваційного розвитку людського капіталу.

Виклад основного матеріалу. Конкурентоспроможність персоналу – це здатність певних осіб до індивідуальних досягнень у праці, які роблять значний внесок у реалізацію організаційних цілей. Конкурентоспроможність персоналу визначається якістю робочої сили, відповідними ринковими потребами у функціональній високоякісній праці. Конкурентоспроможність працівника розглядається як показник сегментації найманих працівників за рівнем їхньої потенційної і фактичної ефективності праці і здатності до професійного розвитку. Відбувається відбір найбільш здібних працівників з точки зору відповідності їх людського капіталу якості праці. Система показників конкурентоспроможності персоналу підприємства включає (рис. 1):

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

– приватні показники, що відображають бажання і переваги роботодавців у робочій силі і якості праці, тобто, що характеризуються мірою ринкових потреб у здатності до праці, а також обумовлені можливостями забезпечення прибутковості праці, сприйняття нової інформації, покращення професійних знань, самоінвестування в людський капітал, потенціалом комунікативних зв'язків у певному виді діяльності.



Рис. 1. Показники конкурентоспроможності персоналу підприємства

Конкурентоспроможність персоналу визначається конкурентоспроможністю окремих працівників та їх груп і значною мірою залежить від механізму функціонування людського ресурсу у виробничо-комерційному процесі. При формуванні та розвитку конкурентоспроможності персоналу виявляється єдність економічних і соціальних процесів: роботодавець орієнтується на досягнення своїх цілей (підвищення конкурентоспроможності організації, отримання прибутку) шляхом найбільш повного використання конкурентних переваг найманих працівників. Працівники, у свою чергу, зацікавлені в підвищенні організаційної конкурентоспроможності в тій мірі, в якій вони знаходять у ній можливість для підвищення своєї індивідуальної конкурентоспроможності.

Конкурентоспроможність персоналу підприємства характеризує взаємозв'язок трьох груп показників ринку праці, пов'язані з:

- середовищем існування внутрішнього ринку підприємства і сприйняттям персоналом стабільності свого існування, тобто показники, що характеризують особливості і структуру підприємства, види діяльності, особливості продукції, що випускається, а також нестабільність, тиск і ворожість комерційного і технологічного оточення підприємства;

- людськими ресурсами, які роблять внутрішній ринок праці більш-менш вразливим по відношенню до зовнішніх непередбачених змін (скорочення або збільшення потреби в робочій силі, зміна структури працюючих, гнучкість компетенції персоналу, гнучкість в структурі посад та робочих місць, ступінь швидкості реакції персоналу на зовнішні обурення, мотивація і відкритість персоналу зовнішньому середовищу, падіння/зростання ефективності праці, необхідність значних вкладень у персонал і в інші ресурси, тощо), а також визначають конкурентні переваги персоналу на ринку;

- трудовою діяльністю, які характеризуються факторами, незалежними від персоналу, але які впливають на стратегію і тактику його діяльності. Ці показники змінюються еволюційно під впливом цілої низки причин, що складаються поступово, а можуть змінюватися різко під час криз і під цілеспрямованим регулюючим впливом. Вони можуть бути сприятливі для всіх видів трудової діяльності, можуть бути вибірково або частково сприятливі.

Конкурентоспроможність трудових ресурсів – це комплекс характеристик працездатного населення, що визначають успіх його участі в соціально-економічній діяльності тієї чи іншої території. Ця конкурентоспроможність характеризується вигідними відмінностями сукупної робочої сили за ступенем і за витратами задоволення ринкової потреби в трудовій діяльності. Отже, конкурентоспроможність на ринку праці характеризує основні властивості людського капіталу, що визначають міру задоволення ринкової потреби у праці. Тому на ринку праці виділяють чотири концептуальних моменти, які характеризують сутність конкурентоспроможності людського капіталу:

1. Потреба в робочій силі в найзагальнішому вигляді визначається потребою роботодавців у праці, необхідністю задоволення ринкових потреб в товарах і послугах;

2. Категорія “людський капітал” виражає відносини з активізації економічного ресурсу “праця” з метою отримання доходу, прибутку. Людський капітал подібно фізичному капіталу забезпечує своєму власникові високу якість праці;

3. Відповідність обсягу і структури людського капіталу кількості та якості праці, що встановлюється при обміні і використанні робочої сили;

4. Інвестиції в людський капітал визначають довгостроковий вплив на виробничо-комерційний процес, і їх віддача розподіляється на той час, протягом якого працівники зайняті виконанням доцільної діяльності.

Конкурентоспроможність на ринку праці є поняттям відносним, оскільки ринок праці неоднорідний і може бути структурований на сегменти, що розрізняються ступенем ринкової потреби у якісній праці, рівні унікальності якості робочої сили, а також особливостями споживчого попиту на робочу силу.

Впровадження стратегії людського капіталу спрямовано на досягнення трьох основних цілей: залучення затребуваних фахівців, їх підготовка та утримання за допомогою системи мотивацій і стимулів. При досягненні цих цілей підприємство підвищить якість управління і придбає таку специфічну конкурентну перевагу як висококваліфікований і підготовлений персонал підприємства.

До основних стимулів, що пропонуються підприємством слід віднести рівень заробітної плати, пільги, повний соціальний пакет, а також престижність роботи, можливість подальшого навчання та просування по кар'єрних сходах. Індивідуальні конкурентні переваги фахівця за своєю природою можна умовно поділити на спадкові та набуті.

Віднесення конкурентних переваг фахівця до спадкових або придбаних в якійсь мірі умовно. Так, наприклад, фізичні дані людини визначаються спадковими факторами, проте в процесі життєдіяльності людини можуть бути змінені. Здатність до даного виду діяльності розвивається в міру накопичення досвіду в даній сфері. А такі конкурентні переваги як обдарованість, талант, геніальність в більшій мірі є спадковими.

Оцінка конкурентоспроможності персоналу ґрунтується на аналізі спадкових і набутих конкурентних переваг працівників адміністративно-управлінського, оперативного та обслуговуючого персоналу, вимірі ступеня їх раціонального використання. У цьому випадку оцінку конкурентоспроможності персоналу можна визначити за допомогою наступної залежності [2]:

$$K_n = \sqrt[n]{\frac{\sum_{j=1}^m \alpha_j \gamma_y^0 \cdot \sum_{j=1}^m \beta_j \delta_y^0 \cdot \sum_{j=1}^m \omega_j \phi_y^0}{\sum_{j=1}^m \alpha_j \gamma_y^1 \cdot \sum_{j=1}^m \beta_j \delta_y^1 \cdot \sum_{j=1}^m \omega_j \phi_y^1}},$$

де K_n – комплексний індекс конкурентоздатності персоналу підприємства;

n – кількість експертів, $i = 1, 2, \dots, n$;

m – кількість якісних характеристик персоналу, $j = 1, 2, \dots, m$;

γ_y^0, γ_y^1 – оцінка i -м експертом j -го якості персоналу управлінського апарату підприємства, що досліджується та підприємства конкурента;

δ_y^0, δ_y^1 – оцінка i -м експертом j -го якості оперативного персоналу підприємства, що досліджується та підприємства – конкурента;

ϕ_y^0, ϕ_y^1 – оцінка i -м експертом j -го якості обслуговуючого персоналу підприємства, що досліджується та підприємства – конкурента;

$\alpha_j, \beta_j, \omega_j$ – вага j -ї якості персоналу відповідної категорії.

Конкурентоспроможність персоналу ґрунтується не тільки на вмілому використанні індивідуальних конкурентних переваг, а й на визначенні конкурентоспроможності системи управління персоналом та конкурентоспроможності системи менеджменту підприємства в порівнянні зі значеннями відповідних індексів конкурентоспроможності підприємств – найближчих конкурентів. У більшості своїй конкурентоспроможність персоналу залежить від ефективності використання трудових ресурсів підприємства і рівня організації праці менеджерів середньої і вищої управлінської ланки підприємства.

Система показників, які відображають різні аспекти організації праці менеджерів, повинна включати: загальну чисельність працівників управлінського апарату підприємства, дані про рівень і профілі їх утворення, оснащеність засобами оргтехніки (структура і вартість оргтехніки в розрізі різних управлінських служб підприємства), структура номінальних (необхідних) мотивацій діяльності управлінців, відхилення реальних мотивацій від номінальних, рівень оплати праці фахівців, кількість прогулів, число адміністративних стягнень, отриманих менеджерами, величину номінальних і фактичних витрат робочого часу (в т.ч. за видами виконуваних функціональних обов'язків, робіт).

Таким чином, конкурентоспроможність підприємства за показниками використання людського капіталу базується на визначенні рівня конкурентоспроможності системи управління персоналом і включає:

- оцінку ефективності використання трудових ресурсів підприємства;
- розрахунок рівня організації праці управлінського персоналу;
- оцінка ефективності використання кадрового потенціалу підприємства шляхом обчислення ефективності витрат на персонал і терміну окупності капіталовкладень;
- вивчення характеристик персоналу, їх аналіз за допомогою показників статистики чисельності;

– визначення рівня конкурентоспроможності персоналу по конкурентним перевагам фахівців, виражених розвитком індивідуальних якостей;

– визначення рівня конкурентоспроможності системи управління персоналом і рівня конкурентоспроможності системи менеджменту підприємства в цілому.

Звідси нові прийоми в розвитку конкурентоспроможності персоналу з'являються в результаті інновацій і творчого вивчення, систематизації, узагальнення та оцінки функціонування різних суб'єктів ринку праці. Сприймаючи інші ринкові суб'єкти як відправну точку для своїх власних підходів, організація розробляє і реалізує нові продуктивні стратегії поведінки на внутрішньому ринку праці. Залучення чужого досвіду дозволяє прискорити власний прогрес, посилюються можливості підприємства, організації для досягнення синергетичного ефекту в процесі управління конкурентоспроможністю найманого персоналу.

Література

1. Сотникова С. И. Конкурентоспособность рынка труда: генезис социально-экономического содержания [Электронный ресурс] / С. И. Сотникова. – Режим доступа: <http://www.rhr.ru/index/jobmarket/russia/11032.html?prn=1>
2. Оценка конкурентоспособности персонала международной кампании [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.smartcat.ru/Referat/Management/InternationalCompetitivenessAN.shtml>
3. Конкурентоспособность управленческого персонала предприятий [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://i-biz.com.ua/menedzhment-2/konkurentosposobnost-upravlencheskogo-personala-predpriyatij-nachalo.html>
4. Україна у світових координатах людського розвитку [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://dt.ua/ECONOMICS/ukrayina_u_svitovih_koordinatah_lyudskogo_rozvitku-91367.html
5. Калачова І. В. Показники регіонального людського розвитку як інструмент оцінки ефективності соціально-економічної політики [Електронний ресурс] / І. В. Калачова. – Режим доступу: <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=333>

References

1. Sotnikova S. I. Konkurentosposobnost' rynka truda: genezys sotsial'no-ekonomicheskogo sodержaniya [Elektronnyy resurs] / S. I. Sotnikova. – Rezhym dostupu: <http://www.rhr.ru/index/jobmarket/russia/11032.html?prn=1>
2. Otsenka konkurentosposobnosti personala mezhdunarodnoy kampanii [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu: <http://www.smartcat.ru/Referat/Management/InternationalCompetitivenessAN.shtml>
3. Konkurentosposobnost' upravlencheskogo personala predpriyatij [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu: <http://i-biz.com.ua/menedzhment-2/konkurentosposobnost-upravlencheskogo-personala-predpriyatij-nachalo.html>
4. Ukrayina u svitovykh koordynatakh lyuds'koho rozvytku [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu: http://dt.ua/ECONOMICS/ukrayina_u_svitovih_koordinatah_lyudskogo_rozvitku-91367.html
5. Kalachova I. V. Pokaznyky rehional'nogo lyuds'kogo rozvytku yak instrument otsinky efektyvnosti sotsial'no-ekonomichnoyi polityky [Elektronnyy resurs] / I. V. Kalachova. – Rezhym dostupu: <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=333>

Надіслана/Written: 11.05.2013 р.

Надійшла/Received: 18.05.2013

Рецензент: д.е.н., проф. О. О. Орлов