

УДК 331.103.3

Брич В.Я.
д.е.н., професор,
Колодницька О.З.,
здобувач

Тернопільський національний економічний університет

ЛЮДСЬКІ РЕСУРСИ ЯК ЧИННИК ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Brych V.Ya.,
dr.sc.(econ.), professor
Kolodnytska O.Z.,
candidate for a degree
Ternopil National Economic University

HUMAN RESOURCES AS A FACTOR FOR ENSURING THE COMPETITIVENESS OF THE ENTERPRISE

Постановка проблеми. Сучасні соціально-економічні та політичні умови вимагають від підприємств пошуку механізмів розвитку конкурентоспроможності людських ресурсів. Такі традиційні чинники забезпечення конкурентоспроможності, як фінансові ресурси, виробничі потужності, збутова політика, наявність готової сировини тощо констатуються необхідними, але на сьогоднішній день не можуть забезпечити ефективну конкурентну перевагу. З огляду на це, ключовим елементом підвищення наявного рівня конкурентоспроможності на будь-якому підприємстві виступають людські ресурси. А конкурентна позиція підприємств у сучасних ринкових умовах залежить від її гнучкості, інноваційної активності та зосередженні на якісному складі працівників.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В останні роки економічна наука значну увагу приділяє дослідженням проблем розвитку людських ресурсів. Цим аспектам присвячі праці: М. Армстронга, Л. Безтелесної, Л. Балабанової, І. Бузько, О. Грішнкової, Н. Гавкалової, С. Калініної, Е. Лібанової [6], Д. Макгрегора, О. Новікової, В. Никифоренко, Л. Семів, М. Семикіної, Л. Шаульської та інших. Проте недостатньо досліджено вплив розвитку людських ресурсів на рівень конкурентоспроможності підприємства.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження необхідності розвитку людських ресурсів в сучасних умовах та їхній вплив на рівень конкурентоспроможності підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Зміни в системі роботи підприємств у сучасному ринковому середовищі передбачають переорієнтацію цілей та стратегій виробництва в напрямку домінації людських ресурсів перед матеріальними та фінансовими. В умовах економічної невизначеності, швидких технологічних змін, трансформації потрібно вдосконалювати розвиток людських ресурсів і створювати нові якісні умови праці.

Успішний розвиток персоналу вимагає використання конкретних заходів, спрямованих на формування й активізацію його знань, можливостей і поведінкових аспектів, які повинні враховуватися при виборі кадрової стратегії, обґрунтованої кадрової політики, реалізуватися в проектах розвитку персоналу з використанням сучасних методів та механізмів, пов'язаних з питаннями конкурентоспроможності [8].

Конкурентоспроможність формується як інтегральний показник тих якостей, за рахунок яких саме конкретний працівник є кращим за інших на визначеній посаді з точки зору організації, і за рахунок яких організація надає йому перевагу. Тому, персонал є «мотором» будь-якого підприємства. Без людського фактору ефективне функціонування організації неможливо. Без кваліфікованих спеціалістів жодна фірма не здатна досягти своєї мети [7].

Конкурентна позиція будь-якого підприємства вимагає добре розвинутої бази персоналу, на котрій базуватиметься його тактика, стратегія і, відповідно, досягнення економічної стабільності. Рівень конкурентоспроможності підприємства буде зростати в залежності від розвитку його персоналу, адже працівники виконують одну з основних ролей у створенні і підтриманні підприємством своєї конкурентної переваги.

Персонал необхідно розглядати як один з найбільш важливих інструментів функціонування підприємства; саме тоді головним завданням керівників буде створення відповідної робочої атмосфери, яка б стимулювала до розвитку наявних знань, практичних навичок та їхнього максимального застосування. Тільки високоосвічений та достатньо мотивований працівник, який

безперервно вдосконалює навички ведення бізнесу може швидко реагувати на зміни, котрі відбуваються на ринку та пристосовуватись до них. Крім того, завдяки розвитку людських ресурсів підприємство має змогу впливати на конкретну галузь, викликати певні коливання, нововведення.

Система розвитку людських ресурсів є основним чинником, який безпосередньо впливає на якісні характеристики працівників і ціну людського капіталу підприємства загалом. Метою розвитку людських ресурсів є формування і підтримка наукового потенціалу, підвищення професійної майстерності працівників, формування в них сучасного економічного мислення, вміння працювати в команді та забезпечення на цій основі високої продуктивності праці й ефективного функціонування підприємства загалом [4]. Фактично результат від удосконалення розвитку людських ресурсів отримується за допомогою аналізу потреб підприємства, умов зовнішнього середовища та взаємодії теоретичних і методичних підходів.

Оскільки розвиток людських ресурсів є однією з найважливіших умов успішного функціонування підприємства, визначено основні чинники, які зумовлюють потребу такого розвитку: технологічна революція; глобалізація економіки; посилення вимог до якості робочої сили; недостатній рівень навичок; постійні організаційні зміни.

Через турбулентність науково-технічного прогресу рівень знецінення знань кожного року має тенденцію до зростання. В той же час використання знань вимагає певних зусиль, вони набувають цінності тільки за умови їхнього застосування. Хоча знання і не зникають, але вони досить швидко старіють, призупинення досліджень викликає знецінення знань на 20–30 % на рік [3]. Значний вплив на будь-яке підприємство має глобалізація економіки, яка здійснює і створює взаємозв'язок між економіками усіх країн. Виходячи з цього, кожен працівник має ставити собі за мету не відставати від процесів, які відбуваються на ринку та приділяти особливу увагу саморозвитку, вдосконаленню власних навичок і знань. Оскільки працівники конкурують між собою не тільки в межах однією країни, але й за кордоном, відбувається підвищення вимог до якості виконаної роботи. З кожним роком вимоги, які пред'являтимуться до потенційного працівника зростатимуть. На розвиток людських ресурсів впливають і постійні організаційні зміни та плінність кадрів.

Підвищення ефективності та продуктивності праці персоналу залежить від наявної кваліфікації працівника. Інструменти впливу відносно рівня кваліфікації подано на рис. 1. Таким чином, адміністрація зобов'язана об'єктивно оцінювати й аналізувати основні пріоритети працівника відповідно до його кваліфікації і керуватись цими інструментами для підвищення продуктивності праці.

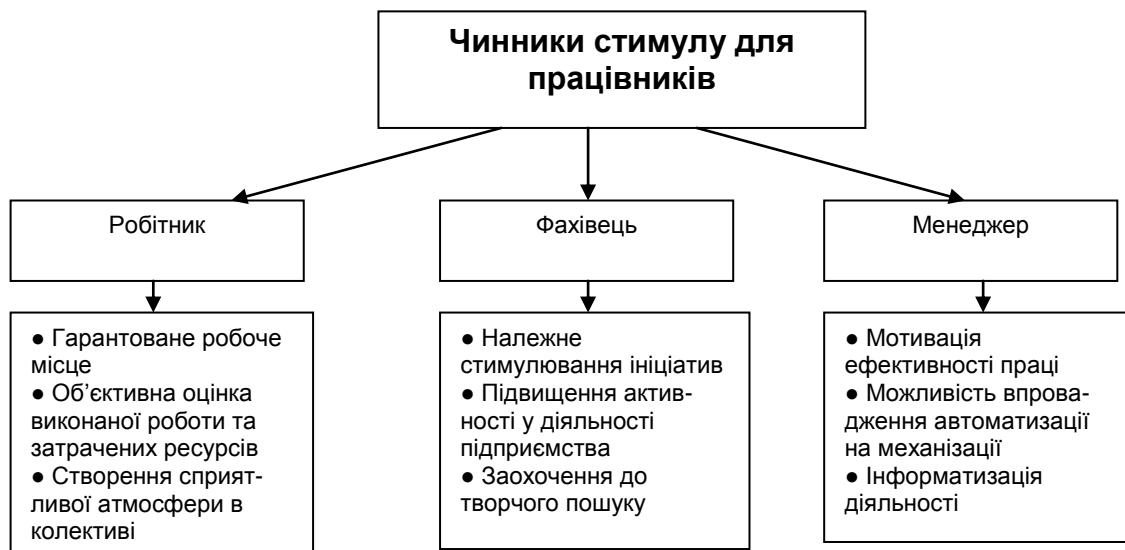


Рис. 1. Інструменти впливу відносно рівня кваліфікації*

Джерело: авторська розробка

Основним завданням керівників підприємств є забезпечення його бажаного рівня конкурентоспроможності шляхом мотивації персоналу до навчання, перепідготовки і підвищення кваліфікації та саморозвитку. Розвиток людських ресурсів забезпечить виявлення особистого потенціалу працівника та надасть змогу використовувати унікальні знання для покращення поточного стану справ підприємства.

В сучасних ринкових умовах працівник має поєднувати в собі такі якості, як стратегічне мислення, готовність проявляти активність у діяльності підприємства та бути джерелом нових ідей для розвитку, проявляти ерудицію, бути наділим корпоративною культурою, володіти іноземними мовами і найважливіше бути професіоналом в конкретній сфері діяльності. Щоб персонал

підприємства відповідав таким критеріям, потрібно здійснювати безперервний професійний розвиток працівників. Тому для підприємства бажаним є впровадження в організаційну структуру відділу розвитку людських ресурсів, головним завданням якого буде професійне зростання наявних ресурсів. При нестачі фінансових ресурсів для функціонування такого відділу потрібно розглянути варіант працевлаштування спеціаліста у даній сфері або укласти угоди із спеціалізованими навчальними центрами, закладами.

Перед проведенням кампанії професійного розвитку необхідно визначити завдання у напрямку навчання, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації.

Сьогодні, за умов економічної нестабільності розвиток людських ресурсів підприємства має бути мобільним і швидко реагувати та пристосовуватись до будь-яких змін через систематичне оновлення, удосконалення програм підготовки і перепідготовки персоналу. Розроблені програми повинні відповідати його потребам, актуальним завданням та враховувати особливості структури персоналу. Тому в сучасних концепціях на систему розвитку управління персоналом покладені наступні завдання:

- визначення основних стратегій під час комплектування кваліфікованих кадрів;
- окреслення потреби в навчанні відповідних кадрів;
- вибір оптимальних методів та форм для здійснення навчання працівників;
- узгодження програмно-методичного та матеріально-технічного забезпечення, за допомогою якого здійснюватиметься навчання;
- пошук джерел фінансування.

Людський чинник є найвищою цінністю будь-якого підприємства, тому вкладені кошти в розвиток персоналу матимуть позитивний характер як для самого працівника, так і для підприємства загалом. Професійний розвиток людських ресурсів підвищить рівень конкурентоспроможності підприємства, оскільки висококваліфіковані працівники працюватимуть на благо підприємства і використовуватимуть свої знання для посилення конкурентних переваг. Про важливість професійного розвитку свідчить той факт, що більшість зарубіжних підприємств виділяють для цієї цілі майже 5 % фонду заробітної плати [9].

Досвід багатьох зарубіжних компаній свідчить про посилення ролі управління людськими ресурсами в системі чинників, які забезпечують конкурентоспроможність. Для досягнення більш стійкого конкурентного становища підприємство повинне постійно розробляти програми розвитку персоналу, які б забезпечували працівникам задоволення багатьох потреб, розвиток і підвищення професійного й загальноосвітнього рівня [2].

Одним із вагомих засобів професійного розвитку є професійне навчання, яке включає: загальну професійну підготовку, підвищення кваліфікації та перепідготовку. В залежності від того які цілі ставить перед собою підприємство і за якими програмами здійснюватиметься розвиток, спеціалісти зможуть обрати необхідний вид навчання. Навчання можна проводити як на робочому місці, так і поза його межами, з відривом від виробництвом і без відриву від роботи. Найбільш оптимальним рішенням щодо розвитку персоналу на підприємстві є підвищення кваліфікації чи перепідготовка. Підвищення кваліфікації дасть змогу працівникам значно розширити свої знання, удосконалити навички та розробити новий підхід до роботи. Після здійснення такого виду навчання неодмінно потрібно оцінити результати та ефективність пройденної програми. Беручи до уваги той факт, що з кожним роком витрати на підвищення кваліфікації персоналу зростають, відповідним буде й рівень навчальних програм, а отже й отримані знання та навички.

Здійснюючи вибір методів навчання персоналу, потрібно враховувати такі принципи, як повторення, участь, актуальність та зворотній зв'язок. Під час проходження навчання працівники повинні усвідомлювати, з якою метою воно проходить. Адміністрація має дотримуватись таких вимог:

- мотивація;
- організація умов;
- структуризація навчання;
- ефективність;
- оцінка.

До форм розвитку людських ресурсів належить створення резерву стосовно заміщення керівних посад. Для підтримання конкурентоспроможності підприємства потрібно проводити значну роботу із резервом керівних кадрів. При успішних результатах професійного навчання керівники мають змогу відібрати найбільш здібних працівників і просувати їх на керівні посади. В свою чергу, формування резерву керівних кадрів передбачає заміщення вакантних посад новими працівниками.

Висновки з проведеного дослідження. У загальному і довгостроковому сенсі використання різних підходів розвитку людських ресурсів підприємства дає змогу підтримувати його динаміку, оцінити існуючий потенціал та мотивацію працівників, забезпечити їх якісно новими знаннями та навичками, які в свою чергу застосують отримані знання на практиці, а саме у діяльності підприємства. Кваліфікований персонал стимулює до введення змін та покращує конкурентну позицію підприємства у ринковому середовищі. Розвиток персоналу обмежує адаптацію до нових вимог ринку

та скорочує витрати на відбір нових працівників і більшою мірою мотивує та ідентифікує персонал з цілями фірми. Важливо підкреслити, що загальний характер розвитку людських ресурсів генерує успіх за допомогою:

- підвищення рівня знань і здібностей;
- підвищення рівня мотивації;
- підвищення гнучкості та мобільності.

У сучасній ринковій економіці, розвиток людських ресурсів є сталою категорією, обумовленою постійними змінами у веденні бізнесу. Тільки працюючи на розвиток персоналу, підприємство досягає поставлених цілей. На сьогоднішній день, розвиток людських ресурсів стає пріоритетним і має стратегічне значення для будь-якого підприємства. Стратегічне управління персоналу та його розвиток це єдиний шлях до створення ефективної конкурентної стратегії та забезпечення відповідного рівня конкурентоспроможності.

Література

1. Брич В.Я. Менеджмент персоналу : навчальний посібник / В.Я. Брич. – Тернопіль:ТНЕУ, 2012. – 520 с.
2. Галаз Л.В. Роль конкурентоспроможного трудового потенціалу в інноваційному розвитку підприємства [Електронний ресурс] / Л.В. Галаз. – 2008. – С. 162-169. – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/natural/Vnulp/Ekonomika/2008_611/25.pdf
3. Завіновська Г.Т. Економіка праці : навчальний посібник / Г.Т. Завіновська. – К. : КНЕУ, 2003. – 300 с.
4. Кондиріна А.Г. Система розвитку персоналу як один з головних факторів успішної діяльності підприємства / А.Г. Кондиріна, І.А. Астахова // Вісник Чернігівського державного технологічного університету. – 2013. – №1(64). – С. 9-14.
5. Лелюк Ю.М. Необхідність зміни освітньої парадигми в умовах переходу до економіки знань [Електронний ресурс] / Ю.М. Лелюк, М.В. Лелюк. – Режим доступу: http://www.confcontact.com/20130214_econ/7_lelyuk.htm
6. Людський розвиток в Україні: соціальні та демографічні чинники модернізації національної економіки : колективна монографія / Лібанова Е.М., Макарова О.В., Курило І.О. та ін.; за ред. Е.М. Лібанової. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, 2012. – 320 с.
7. Нестеренко Л.О. Роль персоналу у підвищенні конкурентоспроможності підприємства [Електронний ресурс] / Л.О. Нестеренко, А.І. Чернякова. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/8_NND_2011/Economics/10_81252.doc.htm
8. Ситник О.Ю. Розвиток персоналу як фактор розвитку конкурентоспроможності підприємства [Електронний ресурс] / О.Ю. Ситник // Журнал «Науковий погляд». – Режим доступу: <http://intkonf.org/sitnik-o-yu-rozvitok-personalu-yak-faktor-rozvitku-konkurentospromozhnosti-pidpriemstva/>
9. Якименко Н.В. Механізм управління персоналом підприємства та його конкурентоспроможність / Н.В. Якименко, А.С. Антіпова // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2014. – № 45. – С. 221-224.

References

1. Brych, V.Ya. (2012), *Menedzhment personalu* [Personnel Management], tutorial, TNEU, Ternopil, Ukraine, 520 p.
2. Halaz, L.V. (2008), "The role of competitive labor potential in the innovative development of the enterprise", pp. 162-169, available at: http://nbuv.gov.ua/portal/natural/Vnulp/Ekonomika/2008_611/25.pdf
3. Zavinovska, H.T. (2003), *Ekonomika pratsi* [Labour Economics], tutorial, KNEU, Kyiv, Ukraine, 300 p.
4. Kondyryna, A.H. and Astakhova, I.A. (2013), "The system of staff development as one of the key factors of successful enterprise", *Visnyk Chernihivskoho derzhavnogo tekhnolohichnoho universytetu*, no. 1(64), pp. 9-14.
5. Leliuk, Yu.M. and Leliuk, M.V. (2013), "The need to change the educational paradigm during the transition to the knowledge economy", available at: http://confcontact.com/20130214_econ/7_lelyuk.htm
6. Libanova, E.M., Makarova, O.V., Kurylo I.O. etc (2012), *Liudskiy rozvytok v Ukraini: sotsialni ta demohrafichni chynnyky modernizatsii natsionalnoi ekonomiky* [Human Development in Ukraine: social and demographic factors modernization of the national economy], monograph, In-t demohrafii ta sotsialnykh doslidzhen im. M.V. Ptukhy NAN Ukrainy, Kyiv, Ukraine, 320 p.
7. Nesterenko L.A. and Chernyakov A. The role of staff in higher Competitiveness, available at: http://rusnauka.com/8_NND_2011/Economics/10_81252.doc.htm
8. Sytnik, O.Yu. "Staff development as a factor of competitiveness", *Zhurnal «Naukovyi pohliad»*, available at: <http://intkonf.org/sitnik-o-yu-rozvitok-personalu-yak-faktor-rozvitku-konkurentospromozhnosti-pidpriemstva/>
9. Yakymenko, N.V. and Antipova, A.S. (2014), "Mechanism of management by human resources of the enterprise and its competitiveness", *Visnyk ekonomiky transportu i promyslovosti*, no. 45, pp. 221-224.