

**ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ПЕРСОНАЛУ ЯК ЧИННИК ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ  
КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ФІРМИ**

*Розглядається визначенні сутності економічної категорії «конкурентоспроможність персоналу», виокремлення найбільш значущих факторів впливу на конкурентоспроможність персоналу та визначення конкретних шляхів підвищення конкурентоспроможності персоналу за рахунок забезпечення якості персоналу. У результаті дослідження були визначені фактори впливу на конкурентоспроможність персоналу, зокрема готовність працівників до нововведень та надійність персоналу.*

*Ключові слова: конкурентоспроможність персоналу; конкурентні переваги; якість персоналу.*

*Ефремова А.А., Велишаева Э.А. Пути повышения персонала как фактор обеспечения конкурентоспособности фирмы*

*В этой работе рассматривается определение сущности экономической категории «конкурентоспособность персонала», выделение наиболее значимых факторов влияния на конкурентоспособность персонала и определение конкретных путей повышения конкурентоспособности персонала за счет обеспечения качества персонала. В результате исследования были определены факторы влияния на конкурентоспособность персонала, в частности готовность работников к нововведениям и надежность персонала.*

*Ключевые слова: конкурентоспособность персонала; конкурентные преимущества; качества персонала.*

*Efremova A.A., Velishaeva E.A. Ways to improve the staff as a factor of firm competitiveness*

*In this paper, we consider the definition of the essence of the economic category "personnel competitiveness," assign the most significant factors influencing the competitiveness of the staff and determine specific ways to improve the competitiveness of staff through assurance of personnel quality. In result factors influencing the personnel competitiveness, in particular, the willingness of workers to innovate, and personnel reliability were identified..*

*Key words: personnel competitiveness; competitive advantages; personnel reliability.*

Проблеми, які пов'язані з конкурентоспроможністю персоналу, не можна вважати до кінця вирішеними. Зокрема, в сучасній науковій літературі поки що не вирішені питання, що пов'язані безпосередньо з підвищенням конкурентоспроможності персоналу. Крім того, й питання оцінювання конкурентоспроможності персоналу підприємства не можна вважати остаточно вирішеним: запропоновані в наш час методики оцінки не можна вважати комплексними через обмежену кількість урахуваних у них чинників і неоднозначність отримуваної оцінки. Зважаючи на це, а також ураховуючи зростаючу важливість персоналу як ресурсу в діяльності підприємства та як джерела формування його конкурентних переваг, оцінювання й підвищення конкурентоспроможності персоналу підприємства є актуальним науково-практичним завданням, що потребує вирішення.

Мета статті - визначення конкретних шляхів підвищення конкурентоспроможності персоналу.

Теоретичними та методологічними аспектами конкурентоспроможності персоналу, методами їх оцінки займається значна кількість

науковців, а саме Басовский Л.Є., Герасимова Е.Б., Бабійчук І.М., Отенко І.П., Одегов Ю.Г. [1-5] та ін. Результати аналізу економічної літератури свідчать, що незважаючи на значний вклад вчених в розвиток питання забезпечення конкурентоспроможності персоналу, потребують подальшого дослідження категорія конкурентоспроможності персоналу, зокрема підходи до оцінки конкурентоспроможності персоналу [5].

Незважаючи на значні досягнення в теорії та практиці управління конкурентоспроможністю підприємства, є ряд проблем, які залишаються предметом дискусій вчених-економістів. Зокрема, у більшості наукових праць недостатньо систематизоване поняття «конкурентоспроможність персоналу», до кінця не визначені шляхи підвищення конкурентоспроможності персоналу, відсутня методологія оцінки впливу цієї складової на конкурентоспроможність підприємства в цілому [5].

До сьогодні в економічній літературі не існує єдиної думки щодо трактування сутності категорії «конкурентоспроможність персоналу», проте більшість науковців переконана, що саме конкурентоспроможність персоналу є

визначальною складовою конкурентоспроможності підприємства. У своїх роботах науковці по-різному визначають сутність поняття конкурентоспроможності підприємства. Українські вчені у своїх роботах виділяють такі підходи до визначення конкурентоспроможності підприємства: компаративний, ресурсний і системний [2]. Нашу увагу в межах даного дослідження привернув ресурсний підхід, оскільки його сутність полягає у тому, що конкурентоспроможність базується на потенційних можливостях підприємства, зумовлених рівнем розвитку і використання стратегічного потенціалу. Отже, конкурентоспроможність підприємства ми визначаємо як одну із найважливіших категорій ринкової економіки, яка характеризує можливість та ефективність адаптації підприємства до умов конкурентного середовища, що змінюється шляхом раціонального використання наявних ресурсів, серед яких пріоритетним виступає персонал.

Як зазначає провідний спеціаліст з менеджменту Якокка Лі: «Визначення сутності функціонування підприємства можна вмістити в три слова: люди, продукт, прибуток. На першому місці стоять люди. Якщо у вас немає надійної команди, то з решти факторів мало що вдасться зробити».

Коли у вас вже є штат, який складається із підготовлених, розумних і енергійних людей, наступним кроком має бути стимулювання їх творчих здібностей» [3]. Персонал – найбільш цінний ресурс підприємства, головне джерело продуктивності і запорука конкурентоспроможності підприємства.

Конкурентоспроможність персоналу – це складна економічна категорія, сутність якої розкривають такі концептуальні підходи до її визначення:

- здатність персоналу генерувати ідеї з використанням усіх можливостей, які виникають у зовнішньому та внутрішньому середовищі; своєчасно виявляти

та усувати загрози для діяльності підприємства; винаходити й швидше за конкурентів упроваджувати інновації на всіх стадіях життєвого циклу товару;

- здатність якісніше, порівняно з іншими претендентами на посаду, задовольняти вимогам роботодавців за рівнем знань, вмінь, навичок;

- вміння проявити свої особистісні, професійні та ділові якості, швидше і краще за інших працівників реалізувати власний потенціал, що дає можливість отримувати відповідну винагороду, досягти відповідного соціального статусу та забезпечити службово-професійне зростання;

- вміння ефективно виконувати управлінські функції та своєчасно приймати кваліфіковані рішення з метою розробки, виробництва та реалізації високоякісної, з особливими споживчими властивостями, продукції за умов ефективного використання всіх видів ресурсів (матеріальних, організаційних, фінансових, інформаційних, трудових).

На думку вітчизняних вчених, конкурентна перевага визначається рівнем ефективного використання всіх наявних у розпорядженні підприємства видів ресурсів [3; 4]. Під конкурентними перевагами, з точки зору економіки підприємства, прийнято розуміти результат упровадження інновацій, підвищення якості продукції, досягнення високої продуктивності праці, високого кваліфікаційного рівня персоналу.

Побудова в Україні соціально-орієнтованої ринкової економіки вимагає нових якостей від персоналу: підвищення ініціативності, креативності, відповідальності та надійності. Надійність є однією з важливих складових професійної придатності співробітників як державних, так і недержавних підприємств. Працівники, що володіють такою якістю, зберігають моральну стійкість і лояльність до підприємства, відчують себе «прив'язаними» до нього, сама робота являє для них високу мотиваційну значущість, а її втрата оцінюється як серйозна життєва невдача.

Технологія формування надійного кадрового складу повинна визначатися як ефективністю підбору та розстановки персоналу, професійним просуванням працівників, так і якістю соціально-психологічної роботи на підприємстві.

Конкурентоспроможність персоналу – це вміння кожного працівника підприємства, як окремо, так і разом, своєчасно реагувати на зовнішньоекономічні зміни середовища, швидко адаптуватися до них та створювати вироби, які відповідають всім вимогам споживача з найменшими витратами всіх видів ресурсів. Основні чинники підвищення конкурентоспроможності персоналу (рис. 1).

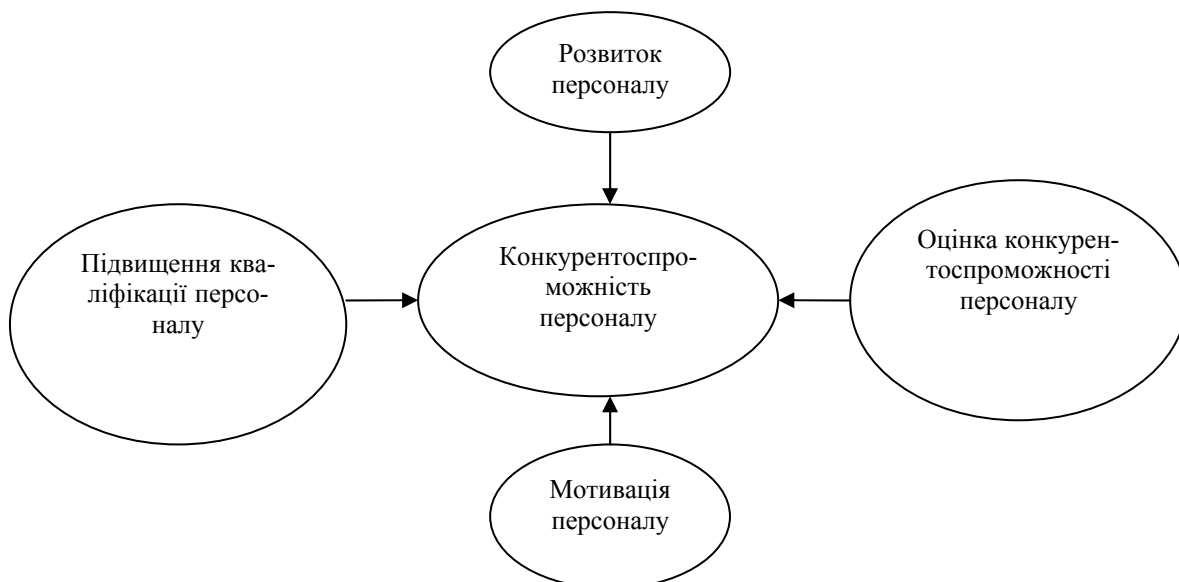


Рис.1. Шляхи підвищення конкурентоспроможності персоналу

Саме тому, кожна організація повинна бути зацікавленою у навчанні та розвитку свого персоналу та раціональному використанню їх компетенцій, щоб досягнути поставленої мети, зберегти конкурентні переваги та здобути лідируючі позиції на зовнішньому ринку.

Для цього необхідно не тільки найбільш повно використовувати своїх робітників, але й розвивати корпоративну культуру та корпоративний дух, щоб, у свою чергу, працівники були зацікавлені в підвищенні організаційної конкурентоспроможності в тій мірі, в якій вони знаходять у ній можливість для підвищення своєї індивідуальної конкурентоспроможності. Людина може виявити свої здібності, успішно їх розвинути у процесі навчання, а потім і реалізувати їх під час трудової діяльності лише в тому випадку, коли вона зацікавлена у роботі, усвідомлює та приймає до виконання цілі компанії.

Забезпечити якість персоналу з метою підвищення його конкурентоспроможності можливо шляхом використання сучасних технологій професійного відбору працівників та подальшого впливу на соціально-психологічний клімат у колективі. Слід зазначити, що традиційним технологіям психологічної і психофізіологічної діагностики, які використовуються кадровими службами у процесі професійного відбору персоналу, бракує науково-методичного обґрунтування. Заходи щодо підвищення якості пошуку та відбору працівників мають фрагментарний характер. Все це свідчить про нагальну потребу впровадження нових технологій управління персоналом, які дозволять якісно змінити, істотно вдосконалити і

стандартизувати процедуру професійного відбору працівників, оперативного моніторингу надійності людського фактора. З цією метою доцільно відтворити та активізувати функціонування в структурі кадрового підрозділу психологічної служби, яка на основі професіограм і психограм буде здійснювати діагностику нейродинамічних, індивідуально-типологічних та особистісних характеристик людини.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Бабійчук І.М. Економіка підприємства: Навч. посіб. / І.М. Бабійчук. - Вид. 2-ге, доповн. і перероб. - К.: Атака, 2008.
2. Басовський Л.С. Управління якістю: підручник [Текст] / Л.С. Басовський, В.Б. Протас'єв. - М.: ИНФРА, 2009. - 212 с.
3. Герасимова Е. Б. Управління якістю [Текст] / Е.Б. Герасимова, Б.І. Герасимов, А.Ю. Сізікін. - М.: Форум, 2009. - 256 с.
4. Одегов, Ю.Г. Управління персоналом [Текст]: підручник для вузів / Ю.Г. Одегов, П.В. Журавльов. - М.: Финстатинформ, 2007. - С. 160.
5. Отенко І. П. Управління конкурентними перевагами підприємства: наукове видання / І. П. Отенко, С. О. Полтавська. - Харків : ХНЕУ, 2008. - 212 с.

#### REFERENCES

- Babiychuk I.M. *Ekonomika pidpriemstva [Economics of enterprise]: Navch. posib.* / I.M. Babiychuk. - Vid. 2-ge, dopovn. i pererob. - K.: Ataka, 2008.
- Basovskiy L.E. *Upravlinnya yakisty: pidruchnik [Quality control]* / L.S. Basovskiy, V.B. Protas'ev. - M.: INFRA, 2009.
- Gerasimova E. B. *Upravlinnya yakisty [Quality control]* / E.B. Gerasimova, B.I. Gerasimov, A.Yu. Sizikin. - M.: Forum, 2009.

## **ЭКОНОМИКА ПРЕДПРИЯТИЙ**

*Odegov, Yu.G. Upravlinnya personalom [Personnel control]: pidruchnik dlya vuziv / Yu.G. Odegov, P.V. Zhuravl'ov. - M.: Finstatinform, 2007.*

*Otenko, I.P. and Poltavska, E.O. Upravlinnya konkurentnimi perevagami pidpriemstva: naukove vidannya [Competitive advantages of the enterprise management] / I.P. Otenko. – Kharkiv : KhNEU, 2008.*

**Ефремова Анжелика Александровна,**

преподаватель,

**Велишаева Эльвина Аметовна,**

студент,

Крымский экономический институт ГБУЗ

«Киевский национальный экономический

университет имени Вадима Гетьмана»

**Efremova Anzhelika Aleksandrovna,**

Lecturer,

**Velishayeva Elvina Amotovna,**

student,

Crimean Economic Institute of Vadym Hetman

of Kyiv National Economic University