

Сочинська-Сибірцева І. М.

к.е.н., доцент Кіровоградського національного технічного університету
sibirochka-s@mail.ru

Формування ринкової економіки в Україні спричинило посилення конкуренції в усіх секторах національної економіки. Це обумовило необхідність дослідження конкурентоспроможності як готовності підприємств працювати в умовах конкуренції. Важливість забезпечення конкурентоспроможності загострюється у контексті подальшої глобалізації економіки і вступу України до Європейського Союзу.

Дослідженню теоретичних, методичних і практичних питань управління конкурентоспроможністю присвячені наукові праці провідних зарубіжних вчених: Г. Асселя, Ф. Котлера, Г. Мінцберга, М. Портера, Ф. Тейлора, А. Сміта, А. Файоля, Р. Уотермена, Е. Чемберлена, Й. Шумпетера та ін.

Широке коло питань, пов'язаних із характеристикою складових елементів конкурентоспроможності підприємства, оцінкою факторів впливу на конкурентоспроможність продукції, розглянуто такими українськими вченими, як О. Амоша, Д. Богиня, А. Воронкова, В. Герасимчук, О. Грішнова, С. Довбня, М. Дороніна, Ю. Іванов, М. Кизим, А. Колот, Н. Лук'янченко, О. Новікова, Л. Фільштейн, Н. Чумаченко, Г. Щокін, О. Ястремська та ін.

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.

Актуальність поставленої проблеми, її теоретична значимість і практична цінність обумовили вибір теми статті.

Метою статті є визначення сутності економічної категорії

«конкурентоспроможність персоналу», виокремлення найбільш значимих факторів впливу на конкурентоспроможність персоналу та визначення конкретних шляхів підвищення конкурентоспроможності персоналу за рахунок забезпечення надійності працівників підприємства.

До сьогодні в економічній літературі не існує єдиної думки щодо трактування сутності категорії «конкурентоспроможність персоналу», про те більшість науковців переконані, що саме конкурентоспроможність персоналу є визначальною складовою конкурентоспроможності підприємства.

У своїх роботах вчені виділяють такі підходи до визначення конкурентоспроможності підприємства: компаративний, ресурсний та системний [1]. 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. 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:

- це 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 впроваджувати інновації на всіх стадіях життєвого циклу товару; забезпечувати досягнення поставлених цілей та виконання підприємством своєї місії;

- це здатність якісніше, порівняно з іншими претендентами на посаду,

задовольняти вимогам роботодавців за рівнем знань, вмінь, навичок;

- це 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;

- це 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).

Побудова в Україні соціально-орієнтованої ринкової економіки вимагає нових якостей від персоналу: підвищення ініціативності, креативності, відповідальності та надійності. Менеджери підприємств намагаються мати у своєму підпорядкуванні не лише вдалий склад працівників, які б максимально відповідали поставленим завданням, але й шукають можливості для його збереження, розвитку та підвищення 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 представляє для них високу мотиваційну значимість, а її втрата оцінюється як серйозна життєва невдача.

Слід мати на увазі, що ступінь надійності залежить від різних причин і може змінюватися у людей у зв'язку зі зміною умов, виникненням нестандартних і особливо екстремальних (надзвичайних), кризових ситуацій. У цих ситуаціях дуже ймовірний прояв ненадійності у тих людей, які не вважають себе зобов'язаними по відношенню до моральних вимог або ж володіють деякими особистісними недоліками.

Основна увага в забезпеченні конкурентоспроможності та фінансово-економічної безпеки підприємства має бути зосереджена на попередженні та недопущенні випадків порушення лояльності працівників, а саме посилені

надійності персоналу.

Одним із ключових елементів системи управління персоналом, який сприяє підвищенню надійності персоналу є проведення якісного відбору кадрів. Під професійним відбором ми розуміємо процес виокремлення з кандидатів осіб, відповідно до їх індивідуально-типологічних та особистісних якостей, потенційно здатних забезпечити ефективне виконання функціональних обов'язків.

На жаль, дослідження практики діяльності кадрових служб вітчизняних підприємств свідчить про те, що тільки в порівняно невеликій кількості підприємств серйозно ставляться до використання ефективних технологій професійного відбору працівників. Як правило, тестування в процесі відбору є формальним, без застосування психологічних методів [2].

Слід зазначити, що традиційним технологіям психологічної і психофізіологічної діагностики, які використовуються кадровими службами у процесі професійного відбору персоналу, бракує науково-методичного обґрунтування. Кадрові служби застосовують, як правило, застарілі методики та програмно-технічні засоби оцінки кандидатів на посаду.

Закордонна практика свідчить, що перевірка надійності людського фактора здійснюється шляхом професійного відбору персоналу, планових і позапланових перевірок. Професійний відбір кандидатів обов'язково проводиться за сталими схемами: бесіда з експертом-психологом, психофізіологічне тестування та спеціальне психофізіологічне дослідження.

В США надійність людського фактора розраховується через відношення кількості проведених поліграфних опитувань до загальної чисельності населення і виражається у відсотках. Показник ефективності сягає від 4,5 % до 5 %, що орієнтовно складає біля 10 000000 перевірок за рік. Якщо він менше 1,5%, то проведення поліграфних опитувань вважається малоефективним. До складу загальної кількості перевірок входять: перевірки, пов'язані з процедурою профвідбору кадрів, планові та позапланові скринінги, службові розслідування та заходи по боротьбі зі злочинністю. Частка перевірок з

використанням поліграфів у числі заходів по боротьбі зі злочинністю становить від 10% до 12% від загальної кількості перевірок. А кількість поліграфів і спеціалістів, задіяних у профвідборі та перевірках, коливається в межах 10-15% від загальної кількості поліграфів і фахівців. Всього в США експлуатується до 15000 поліграфів і приблизно стільки ж спеціалістів [3].

В Україні професійний відбір із застосуванням поліграфічних опитувань проводиться лише для особового складу органів внутрішніх справ. Проте, практика діяльності вітчизняних підприємств в умовах жорсткої конкуренції, промислового шпіонажу диктує необхідність розробки заходів фінансово-економічної безпеки шляхом забезпечення надійності персоналу.

Таким чином, можна зробити висновок, що ступінь надійності персоналу значною мірою залежить від обраної технології професійного відбору працівників. Одним з перспективних шляхів удосконалення системи професійного відбору, є впровадження спеціальних психофізіологічних технологій, у тому числі поліграфічних. Використання комп'ютерних поліграфів в процесі відбору персоналу необхідно розглядати як важливу умову створення дієвої системи забезпечення надійності персоналу підприємств.

Подальші дослідження доцільно проводити у напрямку розробки методики оцінки рівня надійності персоналу і побудови регресійних моделей залежності конкурентоспроможності підприємства від рівня надійності персоналу.

Література:

1. Іванов Ю.Б. Конкурентні переваги підприємства: оцінка, формування та розвиток / Ю.Б Іванов, П.А. Орлов, О.Ю. Іванова; НАН України, НДЦПР. – Харків: ІНЖЕК, 2008. – 352 с.

2. Організаційні проблеми формування стійкої системи підвищення ефективності національної економіки України: Монографія. – Під редакцією Л.М. Фільштейна. - Кіровоград: «КОД», 2009. – 388 с.

3. Малхазов О. Профвідбір та впровадження новітніх технічних засобів у роботі з персоналом // Соціальна психологія. - 2005. - № 4 (12). - С. 84-90.