

НАДІЙНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ

Н. С. Повсткіна, ст. гр. УП-12⁴⁴

Кіровоградський національний технічний університет

У процесі вивчення та узагальнення наукових праць зарубіжних і вітчизняних вчених були систематизовані підходи до визначення поняття «конкурентоспроможність персоналу». Ступінь надійності персоналу значною мірою залежить від обраної технології професійного відбору працівників.

Конкурентоспроможність підприємства можна визначити 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.[6]

Персонал – найбільш цінний ресурс підприємства, головне джерело продуктивності і запорука конкурентоспроможності підприємства.

Конкурентоспроможність персоналу – це складна економічна категорія, яка визначається як здатність персоналу генерувати ідеї з використанням усіх можливостей, та 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, вміння ефективно виконувати управлінські функції та своєчасно приймати рішення. Через об'єктивність тенденцій посилення конкуренції все більшого значення для підприємства набуває забезпечення конкурентоспроможності шляхом досягнення конкурентних переваг. [2]

Під конкурентними перевагами, з точки зору економіки підприємства, прийнято розуміти результат упровадження інновацій, підвищення якості продукції, досягнення високої продуктивності праці, високого кваліфікаційного рівня персоналу. З точки зору менеджменту, конкурентні переваги являють собою результат прийняття ефективних управлінських рішень, раціональної організації виробництва, впровадження креативних методів стратегічного і тактичного планування, дієвого механізму мотивації персоналу.

Практика діяльності підприємств доводить, що саме персонал володіє здатністю створювати і забезпечувати конкурентні переваги.

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, відчувають себе «прив'язаними» до нього, сама робота представляє для них високу мотиваційну значимість, а її втрата оцінюється як серйозна життєва невдача.

Прикладом тлумачення надійності є визначення Д. Мейстера: «Надійність людини – це вірогідність того, що робота або завдання буде успішно виконана персоналом на будь-якому необхідному рівні роботи системи протягом потрібного проміжку часу».[1]

Побудова в Україні соціально-орієнтованої ринкової економіки вимагає нових якостей від персоналу: підвищення ініціативності, креативності, відповідальності та надійності. менеджери підприємств прагнуть 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.

⁴⁴ Науковий керівник – Т.А. Немченко, асистент Кіровоградського національного технічного університету

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 відносно до моральних вимог або мають деякі особистісні недоліки.[3]

Важливим фактором, що впливає на конкурентоспроможність персоналу, є готовність працівників до нововведень. З метою посилення надійності доцільно вбудовувати в процес навчання персоналу мотиваційні сигнали, розкриваючи переваги нововведень, можливості, які отримає як окремих працівників, так і підприємство в цілому.

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.

Одним із критеріїв надійності персоналу, є плинність кадрів. Плинність працівників і стабільність кадрового складу є формами прояву двох найважливіших взаємопов'язаних і взаємодоповнюючих характеристик – рухливості і стійкості, об'єктивно необхідних підприємству в конкурентних умовах функціонування. Рухливість кадрів – необхідна умова підтримки відповідності і пропорційності між факторами виробництва. Поряд із рухливістю залишається необхідним збереження відносної стійкості працівників стосовно професії, зайнятого робочого місця, трудового колективу, що є важливою передумовою ефективного формування і використання як особистого фактора, так і речових факторів виробництва.[5]

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

Забезпечити надійність 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 традиційні технології кадрових служб у процесі професійного відбору персоналу, бракує науково-методичного обґрунтування, та зазвичай вони використовують застарілі методики та програмно-технічні засоби оцінки кандидатів на посаду. 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.[4]

Таким чином, ступінь надійності персоналу значною мірою залежить від обраної технології професійного відбору працівників.

Список літератури

1. Аполлонский С. М. Надежность и эффективность электрических аппаратов : учеб. пос. / С. М. Аполлонский, Ю. В. Куклев. – СПб. : изд-во «Лань», 2011. – 463 с.
2. Качалина Л. Н. Конкурентоспособный менеджмент. – М.: Издательство: Эксмо, 2006. – 464 с
3. Сочинська–Сибірцева І. М. Креативні технології управління конфліктними ситуаціями на вітчизняних підприємствах // Бізнес Інформ. – 2012. №10. – С. 271–274.
4. Сочинська–Сибірцева І. М. Забезпечення надійності персоналу як фактор підвищення конкурентоспроможності // Проблеми економіки. – 2013. – №4. – С. 299–304.
5. Сочинська–Сибірцева І. М. Сучасні технології управління надійністю персоналу підприємств // Вісник Донецького національного університету. Серія В. Економіка і право. – 2014. – №2.
6. Фатхутдинов Р. А. Конкурентоспособность: экономика, стратегия, управление. – М.: ИНФРА–М, 2000. – 311 с.