

Сочинська-Сибірцева І.М.
кандидат економічних наук, доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

НАДІЙНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ ЯК СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ ВАЖІЛЬ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Вітчизняні підприємства сьогодні працюють у динамічному непередбачуваному середовищі, яке створюється нестабільними ринковими відносинами, нестійкими політичними, економічними та соціальними процесами. Необхідність вирішення численних проблем адаптації підприємства до економічних, науково-технічних, технологічних, інформаційних і соціальних змін в суспільстві спонукає менеджерів до впровадження ефективних технологій управління надійністю персоналу.

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.

Як свідчать результати дослідження Міжнародної аудиторської компанії PricewaterhouseCoopers (PwC), опубліковані у «Всесвітньому огляді економічних злочинів» («The 2016 Economic Crime Survey»), 80% збитків матеріальним активам підприємства наносять власні співробітники і лише 20% спроб злому мереж і отримання несанкціонованого доступу до інформації виникає ззовні. За даними експертів компанії найбільш поширеними видами економічних злочинів є незаконне привласнення активів (69%), шахрайство при закупівлях (29%), хабарництво і корупція (27%), кіберзлочини (24%), а також фінансові махінації (22%) [1].

Відсутність теоретично обґрунтованої та практично апробованої системи, яка б враховувала особливості соціально-економічної та політичної ситуації в суспільстві й об'єктивні можливості активізації резервів «людського фактору», негативно відбивається на виконанні головного завдання системи управління персоналом – забезпечення високого рівня професіоналізму, надійності та конкурентоспроможності персоналу.

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 дослідження.

Метою дослідження 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.

Українські вчені у своїх роботах виділяють такі підходи до визначення конкурентоспроможності підприємства: компаративний, ресурсний та 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.

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

- 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).

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. Працівники, що володіють такою якістю, зберігають моральну стійкість і лояльність до підприємства, відчують себе «прихильними» до нього, сама робота представляє для них високу мотиваційну значимість, а її втрата оцінюється як серйозна життєва

невдача [3].

Забезпечити надійність персоналу з метою підвищення його конкурентоспроможності можливо шляхом використання сучасних технологій професійного відбору працівників та подальшого впливу на соціально-психологічний клімат в колективі.

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. 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 фактору.

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.

Ефективна технологія управління конкурентоспроможністю персоналу передбачає впровадження в процедуру професійного відбору спеціальних психофізіологічних досліджень, які дозволять алгоритмізувати процес розробки скринінгових (поліграфних) перевірок, тобто виявляти інформацію про кандидата, яку він з певних причин намагається приховати під час обстеження та вивчення його даних.

Таким чином, 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 поліграфних. 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. Global Economic Crime Survey 2016 // PricewaterhouseCoopers [Електронний ресурс]. – Режим доступу – <http://www.pwc.com/CRIMESURVEY>
2. Іванов Ю. Б. Конкурентні переваги підприємства: оцінка, формування та розвиток / Ю.Б Іванов, П.А. Орлов, О.Ю. Іванова; НАН України, НДЦІПР. – Харків: ІНЖЕК, 2008. – 352 с.
3. Сочинська-Сибірцева І.М. Забезпечення надійності персоналу як фактор підвищення конкурентоспроможності // Науковий журнал «Проблеми економіки» №4, 2013. – С. 299-304.

