

УДК 65.012.32.009.12

Ірина Розлуцька

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

ІННОВАЦІЙНІ АСПЕКТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПОМОЖНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

Irina Rozlutska

THE INNOVATIVE ASPECTS OF COMPETITIVENESS OF PERSONNEL INDUSTRIAL ENTERPRISES

Сьогодні не викликає сумнівів той факт, що основою забезпечення ефективного функціонування та розвитку будь-якого підприємства чи організації є його кадровий потенціал. А уміння і можливість персоналу накопичувати, використовувати, передавати і розвивати знання визначаються його компетенціями. Це є важливим інструментом конкурентної переваги як персоналу, так і підприємства в цілому й спричиняє необхідність ідентифікації цього ресурсу, визначення шляхів його використання та розвитку в сучасному конкурентному середовищі.

Виходячи з вище викладеного актуальним та своєчасним питанням сьогодення є проблема забезпечення конкурентоспроможності персоналу, особливо в умовах посилення ролі глобалізації та міжнародної конкуренції. Завдання євроінтеграції України та включення її у світову економіку об'єктивно висувають нові, підвищені вимоги до якості знань, професійної майстерності працівників вітчизняних підприємств, їх вмотивованості, здатності відповідати за результатами трудової діяльності на рівні світових стандартів. Складність та новизна цих вимог вступають у протиріччя з кадровою ситуацією в Україні, станом кадрової роботи.

Розглядаючи дану проблематику вітчизняні науковці, під конкурентоспроможністю робочої сили розуміють сукупність якісних і вартісних характеристик специфічного товару «робоча сила», що забезпечує задоволення конкретних потреб роботодавців.

Узагальнюючи дослідження щодо зазначеної проблеми бачимо, що процес забезпечення конкурентоспроможності персоналу слід розглядати в чотирьох основних аспектах:

- 1) як головну складову забезпечення конкурентоспроможності підприємства;
- 2) як вирішальний чинник підвищення конкурентоспроможності продукції підприємства на ринку;
- 3) як здатність конкурувати на ринку праці;
- 4) як можливість найкращим чином реалізувати власний потенціал на конкретному підприємстві.

Рівень конкурентоспроможності персоналу на внутрішньофірмовому ринку праці, вирішальною мірою залежить від ступеня оволодіння ним тією професією, що користується попитом на регіональному ринку праці і необхідна вітчизняним підприємствам для реалізації їхніх цілей, одержання прибутку тощо.

Загалом слід відмітити, що конкурентоспроможність персоналу підприємства визначається не тільки відповідністю психофізіологічних та соціально-психологічних особливостей людини вимогам робочого місця чи посади, рівнем її освітньої або професійної підготовки, стажем роботи, а й ступенем задоволеності працівника своєю працею. Таким чином, трудова активність, окрім конкурентоспроможності працівника, охоплює широке коло питань, пов'язаних

насамперед з організацією різних форм і методів профорієнтації, професійного навчання, планування трудової кар'єри, стратегією управління організацією тощо.

Підвищення ролі та відповідальності працівника за доручену ділянку роботи в структурі забезпечення конкурентоспроможності персоналу значною мірою обумовлене моральною та психологічною готовністю особистості до професійної діяльності, відповідністю робочому місцю чи посаді, яку обіймає. У цьому зв'язку велике значення має прищеплення працівникові таких якостей, як працелюбність, відповідальність, чесність, увічливість, уміння працювати в групах та ін. Працелюбність та відповідальне ставлення до дорученої справи відіграють домінуючу роль у професійному розвитку особистості.

Таким чином, із урахуванням визначення поняття праці можна сказати, що конкурентоспроможність персоналу – це по-перше сукупність фізичних та розумових здібностей, професійних якостей і знань працівника, які дають йому змогу виконувати певний обсяг роботи певної якості; по-друге, це здатність працівника виконувати роботу, результат якої матиме конкурентні переваги над результатами праці інших працівників.

Конкурентоспроможність працівника – це вміння проявити свої особистісні, професійні та ділові якості, швидше і краще за інших працівників реалізувати трудовий потенціал за конкретних умов, які склалися на підприємстві, що дає можливість отримувати відповідну винагороду, досягти відповідного соціального статусу та забезпечити службово-професійне зростання, а також це здатність повніше порівняно з іншими кандидатами на вакантні посади задовольняти вимоги роботодавців за рівнем знань, умінь і навичок.

Конкурентоспроможність формується як інтегральний показник тих якостей, за рахунок яких саме конкретний працівник є кращим за інших на визначеній посаді, і за рахунок яких підприємство надає йому перевагу. Отже, персонал є «мотором» будь-якого підприємства, без якого ефективно його функціонування просто неможливо.

На нашу думку, конкурентоспроможність персоналу не можна забезпечити та оцінювати на всіх робочих місцях, об'єктом конкуренції можуть слугувати тільки «хороші», високоякісні робочі місця. Тому конкурентоспроможність персоналу залежить від умов праці (в широкому розумінні), якими забезпечений персонал: добре обладнане робоче місце, психологічний клімат в колективі, умови для соціального розвитку, умови для кар'єрного зростання і т. д.

На основі викладеного, можна сформулювати наступне визначення забезпечення конкурентоспроможності персоналу: це процес, що сприяє формуванню сукупності професійно-кваліфікаційних характеристик та особистих ділових якостей працівника, які забезпечують йому конкурентні переваги стосовно інших кандидатів на вакантну посаду або під час виконання функціональних обов'язків, а також можуть змінюватися в межах трудового потенціалу під впливом умов праці.

Слід відзначити, що в Україні постійно приймаються законопроекти, які спрямовані на розвиток трудового потенціалу. Основним законопроектом в цій сфері є Концепція Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України до 2017 року. Цей документ визначає напрями та особливості реалізації політики розвитку трудового потенціалу в Україні на довгострокову перспективу. Також, відмітимо, що подальші дослідження конкурентоспроможності працівників та тенденцій розвитку їхнього трудового потенціалу повинні враховувати ті зміни, які відбуваються в соціально-економічній сфері суспільства України та світу.