

ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ

Високий рівень конкурентоспроможності вітчизняних підприємств і їхньої продукції, насамперед, залежить від високого рівня конкурентоспроможності працівників, особливо управлінського персоналу. Останнє пов'язано з тим, що рівень конкурентоспроможності персоналу визначається не лише рівнем якості робочої сили, тобто певним рівнем її трудового потенціалу, а й здатністю реалізувати даний потенціал на практиці, а також наявністю для цього відповідних умов.

В управлінні конкурентоспроможністю персоналу вирішальну роль відіграє управлінський персонал. Конкурентоспроможність управлінського персоналу необхідно розглядати, по-перше, як головну складову конкурентоспроможності підприємства, по-друге, як вирішальний чинник конкурентоспроможності продукції підприємства на ринку, по-третє, як здатність конкурувати на ринку праці, по-четверте, як здатність реалізувати власний трудовий потенціал на конкретному підприємстві.

Високий рівень якості робочої сили є головною передумовою високого рівня її конкурентоспроможності, проте не завжди високоякісна робоча сила матиме високий рівень конкурентоспроможності, що пов'язано з неспроможністю працівника реалізувати власний потенціал або відсутністю необхідних умов для цього на підприємстві. Йдеться про наявність конкурентної боротьби як на зовнішньому, так і на внутрішньофірмовому ринку праці при зарахуванні працівників у кадровий резерв, відборі на вакантні, особливо високооплачувані та відповідальні, посади, прийнятті чи реалізації нестандартних рішень, які, з одного боку, вимагають прояву ініціативи, самостійності, наполегливості, аналітичних здібностей, а з іншого боку, дають змогу отримати відповідну винагороду.

Не менш важливою умовою є система безперервного навчання, яку варто розглядати як обов'язкові заходи, завдяки яким персонал зможе постійно розвиватись, а підприємство – не лише утримувати, а й постійно зміцнювати свої конкурентні позиції на ринку.

Удосконалення організації виробництва та праці, зміна характеру й змісту останньої, зміни структури виробництва викликають об'єктивну потребу в спеціалістах і керівниках нового типу. Проте за короткий час вирішити це питання неможливо. Тому зростає зацікавленість у роботі з перепідготовки та підвищення кваліфікації управлінського персоналу.

Знання, одержані у вищих навчальних закладах (далі – ВНЗ), і виробничі навички щорічно застарівають. Крім того, майже 50% керівників вважають себе не готовими до роботи в умовах ринкової економіки та мають потребу в більш глибоких знаннях у сфері бухгалтерського обліку, фінансів та ін.

На вітчизняних підприємствах підвищення професійної компетентності працівника далеко не завжди прямо впливає на зміну рівня його заробітної плати і кар'єрний ріст, що є прямим наслідком відсутності в нього прагнення до підвищення професійної компетентності [1]. Також одним з основних стримуючих чинників формування кваліфікованих кадрів є недостатнє фінансування їх первинної професійної підготовки. Має й недоліки існуюча система підвищення кваліфікації, зокрема: відсутність системного підходу до формування висококваліфікованого персоналу, наукового підходу до планування зростання рівня кваліфікації персоналу; низький рівень кваліфікації викладачів, зайнятих у системі підвищення кваліфікації; слабка зацікавленість слухачів у отриманні нових знань; низька матеріально-технічна база; недоліки в організації навчального процесу, відрив теорії від практики та ін.

Підприємства практично відмовляються від вкладень у зростання професійного-кваліфікаційного рівня свого персоналу. Економічним підрозділам підприємств складно обґрунтувати доцільність інвестицій у розвиток персоналу з позиції сьгоднішніх витрат на навчання працівників і очікуваних вигід у майбутньому, оскільки фактично відсутній об'єктивний базис для середньострокового кадрового планування, у т.ч. планування розвитку управлінського персоналу [2].

Але навчання персоналу, максимальне розкриття можливостей і здібностей працівників є конче необхідними, тому що кошти на відновлення виробничих потужностей виявляться марними, якщо не вкласти значні суми в навчання керівників і спеціалістів, які ці потужності використовують. При цьому одним із основних принципів для вітчизняних підприємств має стати принцип співвідношення вкладень у розвиток персоналу та одержуваних результатів у вигляді прибутку й соціального ефекту.

Рівень конкурентоспроможності управлінського персоналу є статистичною оцінкою для певного відрізка часу. Для підтримки високого рівня конкурентоспроможності управлінський персонал має постійно підвищувати свою кваліфікацію, вдосконалюватись і розвиватись. Тому керівництво повинно не лише оцінювати рівень конкурентоспроможності управлінського персоналу, а й досліджувати тенденції зміни показників конкурентоспроможності за допомогою темпу приросту. Для оцінювання тенденції зміни показників конкурентоспроможності управлінського персоналу можна виділити: працівників, рівень конкурентоспроможності яких швидко зростає; зростає звичним темпом; не змінюється або падає; швидко падає. На підставі визначених рівнів і динаміки конкурентоспроможності можна побудувати матрицю оцінки конкурентоспроможності управлінського персоналу, що базується на поєднанні поділу працівників на групи залежно від рівня конкурентоспроможності та темпів її приросту.

Для того, щоб заохотити працівників підвищувати рівень своєї кваліфікації, при зарахуванні в кадровий резерв і при виборі кандидатів із кадрового резерву на вакансію доцільно висунути додаткову умову: працівники, які

протягом певного часу не підвищували рівень своєї кваліфікації, не беруть участь у підборі в кадровий резерв або автоматично виключаються з нього. Керівництво має також займатись працівниками з низьким і найнижчим рівнями конкурентоспроможності, особливо, якщо рівень їх стрімко падає. Для таких працівників необхідно визначити ті характеристики та параметри, за якими одиничні параметричні індекси мають найнижчі значення. Особливу увагу необхідно звернути на спеціалістів-практиків. Таких працівників слід обов'язково направляти на навчання у ВНЗ. Що стосується якісних параметрів, то необхідно з'ясувати причини низького рівня або взагалі відсутності прояву відповідної якості в працівника. Залежно від виявлених причин необхідно скласти програму заходів з підвищення рівня конкурентоспроможності.

Отже, для забезпечення стійкої конкурентної позиції підприємства на ринку доцільно розвивати персонал апарату управління. Це спонукатиме його до високопродуктивної праці, орієнтованої на успіх підприємства в конкурентній боротьбі, до постійного розвитку.

Список використаної літератури

1. Дерев'яно Т.А. Підвищення ефективності діяльності промислового підприємства на основі навчання та розвитку його персоналу / Т.А. Дерев'яно // Схід. – 2009. – №2(93). – С. 20–22.
2. Заклекта-Берестовенко О.С. Ефективність інвестицій у розвиток персоналу підприємства / О.С. Заклекта-Берестовенко // ВПЦ «КУ». – 2007. – Вип. 14. – С. 232–237.