

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ ЯК ФАКТОР РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

To improving competitiveness of personnel is rather important and relevant a task because it is an additional internal source of receiving high profits.

У сучасних умовах активізації конкуренції і виникнення потреб у підвищенні результативності підприємств важливого значення набуває персонал як ресурс. Результативність підприємства залежить від широкого спектру внутрішніх та зовнішніх факторів. Завдання керівництва підприємств полягає в забезпеченні синергетичного ефекту від великої чисельності персоналу, який характеризується різним досвідом, навичками та компетенціями щодо досягнення результату та виконання стратегії організації.

Результати опитування, проведеного зарубіжною компанією Renaissance Solutions, свідчать про те, що 90% компаній вважають, що чітко, орієнтоване на дію розуміння стратегії, може мати значний вплив на її успіх. Однак, це ж опитування показало, що менше 60% старших менеджерів чітко розуміють її стратегію і менш ніж 30% впевнені, що ця стратегія ефективно реалізується [1].

Результативність діяльності підприємства визначається як співвідношення між одержаними результатами діяльності та витраченими на її досягнення ресурсами. Підвищення конкурентоспроможності персоналу є досить важливим та актуальним завданням, тому що він є додатковим внутрішнім джерелом отримання високого та стабільного прибутку.

Д.П. Богиня визначає конкурентоспроможність персоналу як «сукупність якісних і вартісних характеристик специфічного товару «робоча сила», що забезпечують задоволення конкретних потреб роботодавців, у тому числі державних підприємств, у працівниках певної кваліфікації (професії)». Він зазначає, що це поняття має чітко визначені якісні та кількісні характеристики. В аспекті якості розглядаються певні ознаки, що характеризують сукупність споживчих властивостей робочої сили до ефективної праці. В аспекті кількісних якостей поняття конкурентоспроможності працівника визначається такими показниками, як фах, стаж, вікові дані, володіння іноземними мовами [2, с. 278].

Конкурентоспроможність персоналу підприємства це властивість людського капіталу, характеризує рівень задоволення ринкової потреби у праці. Тобто, конкурентоспроможність треба розглядати як спосіб для максимального досягнення цілей підприємства. Доцільно врегулювати основні підсистеми які задіяні в управлінні персоналом:

1. Планування та прогнозування персоналу;
2. Оформлення та облік кадрів;
3. Умови праці;
4. Аналіз і розвиток засобів стимулювання праці;
5. Організаційна структура управління;
6. Розвиток персоналу;
7. Трудові відносини;
8. Організація корпоративної структури.

Планування та прогнозування полягає в розробці стратегії управління персоналом, аналізу ринка праці, кадрового потенціалу, прогнозуванні потреби у персоналі, оцінці персоналу тощо. Оформлення та облік кадрів – це оформлення і облік прийому, переміщення та звільнення персоналу. Організаційна структура управління – аналіз, проектування організаційної структури управління, розробка штатного розкладу. Умови праці – забезпечення належних умов праці з дотриманням відповідних вимог. Аналіз і розвиток засобів стимулювання праці - управління мотивацією, розробка систем оплати праці, використання засобів заохочення тощо.

Економічне зростання є результатом трудової діяльності людини і водночас створює основи для розширення можливостей зайнятості або у вигляді створення додаткових робочих місць, або у вигляді принципово нових видів робіт. Тому ефективна і продуктивна зайнятість з гідними умовами й оплатою праці може слугувати не лише джерелом доходу, але й однією з найважливіших форм реалізації творчих можливостей людини, засобом її соціалізації, самовираження, сферою визнання і комунікації, тобто людського розвитку у широкому значенні [3, с. 110-112].

Розвиток персоналу – це навчання, перепідготовка і підвищення кваліфікації, робота з кадровим резервом, побудова професійної кар'єри, професійна і соціально-психологічна адаптація працівників. Трудові відносини – аналіз і регулювання відносин між керівництвом і співробітниками, дотримання стичних норм взаємин. Організація корпоративної структури – поділені цінності, віра в керівництво, в успіх, комунікаційна система і мова спілкування, взаємовідносини між співробітниками, процес розвитку працівників, трудова етика тощо. Економічна складова конкурентоспроможності персоналу підприємства виражається в показниках: прибуток підприємства, рентабельність, частка ринку і т. п.

Список використаних джерел:

1. Фелпс Б. Умные бизнес-показатели: системы измерений эффективности как важный элемент менеджмента, Днепропетровск : Баланс Бизнес Букс, 2004. 86 с.
2. Богиня Д.П. Основи економіки праці : навчальний посібник. Київ : Знання-Прес, 2009. 313 с.
3. Человеческое развитие: новое измерение социально-экономического прогресса. Учебное пособие под общей редакцией проф. В.П. Колесова (экономический факультет МГУ), 2-е издание, дополненное и переработанное. М.: Права человека, 2008. 636 с.