

УДК 65.012.32.009

Ситник О. Ю.

oysytnyk@gmail.com, ORCID ID: 0000-0001-5234-7792

к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту, економіки та туризму,

Льотна академія Національного авіаційного університету, м. Кропивницький

Смутчак З. В.

zinulechka@ukr.net, ORCID ID: 0000-0002-6079-9227

д.е.н., доцент, завідувач кафедри менеджменту, економіки та туризму,

Льотна академія Національного авіаційного університету, м. Кропивницький

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ: СКЛАДНИКИ І НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ

***Анотація.** Розглянуто актуальну проблему формування конкурентоспроможності персоналу підприємств. Проаналізовано підходи сучасних науковців до категорії «конкурентоспроможність персоналу», визначено її характеристики. Систематизовано перелік факторів формування конкурентоспроможності персоналу. Охарактеризовано конкурентні переваги персоналу та джерела їх формування, як екзогенні, так і ендогенні. Деталізовано складники конкурентоспроможності найманого працівника. Акцентовано увагу на необхідності розвитку емоційного інтелекту, критичного та креативного мислення найманого працівника в межах навчання протягом життя як обов'язкових складників його здатності до конкуренції. Обґрунтовано напрями підвищення конкурентоспроможності персоналу, оскільки здатність найманих працівників (за сукупністю якостей) відповідати вимогам ринку взаємопов'язана із розвитком конкурентноздатності країни, галузі, регіону та підприємства зокрема, чим і зумовлено запропонований перелік заходів з її підвищення.*

***Ключові слова:** безперервний розвиток, конкурентоспроможність підприємства, найманий працівник, конкурентоспроможність персоналу, людські ресурси.*

Sytnyk O. Y.

oysytnyk@gmail.com, ORCIDID: 0000-0001-5234-7792

Ph.D., Associate Professor,

Associate Professor of Management Economy and Tourism Department,

Flight Academy of National Aviation University, Kropivnitskiy

Smutchak Z. V.

zinulechka@ukr.net, ORCIDID: 0000-0002-6079-9227

Doctor of Economics, Associate Professor,

Head of Management Economy and Tourism Department,

Flight Academy of National Aviation University, Kropivnitskiy

COMPETITIVENESS OF PERSONNEL: COMPONENTS AND DIRECTIONS FOR INCREASING

***Abstract.** The actual problem of forming the personnel of enterprises' competitiveness as a component of increasing the efficiency of management was considered in the article, which is explained by the decisive role of human resources among other factors of production, as well as by the peculiarities of the functioning of the knowledge economy. The approaches of modern scientists to the category of personnel competitiveness are analyzed, its characteristics are determined, such as the level of knowledge, skills, abilities; the ability of employees to realize a combination of personal, professional and business qualities and meet the requirements of employers; the duality of the nature of the term, which includes both the effectiveness and efficiency of employees, and the costs necessary to restore the physical and psychological strength of staff. The list of factors of the formation of personnel competitiveness has been systematized, at the meta-, macro-, meso- and individual levels. The competitive advantages of personnel and the sources of their formation, both exogenous and endogenous, are considered. The properties of the competitive advantages of personnel are indicated, such as comparative and relative nature, dynamism, duality of nature, attachment to specific conditions of functioning. The criterias of achievement of a competitive advantage by the personnel of the enterprise are considered such as value, rarity, uniqueness and irreplaceability. The components of the competitiveness of an employee are detailed; the determining influence of the personnel management system on the formation of his ability to compete is indicated. Attention is focused on the need to develop emotional intelligence, critical and creative thinking of an employee, in the process of lifelong learning, as mandatory components of his ability to compete. The directions of increasing the competitiveness of*

personnel are substantiated as a prerequisite for increasing the human potential of the country and the region. It is concluded that increasing the competitiveness of personnel is interconnected with the development of the competitiveness of the country, industry, region and the competitiveness of an enterprise in particular, which is the reason for the proposed list of measures to improve it. In further research, it is necessary to focus on the development of social capital as a factor in increasing the competitiveness of staff.

Key words: lifelong development, enterprise competitiveness, employee, personnel competitiveness, human resources.

JEL Classification: J24

DOI: <https://doi.org/10.36477/2522-1256-2020-26-12>

Постановка проблеми. Зростання конкурентної боротьби як на національному, так і на світовому ринку сьогодні для сучасних підприємств вимагає безперервного впровадження інновацій та використання інформаційних технологій. З огляду на те, що людські ресурси набувають усе більшого значення серед факторів виробництва, успіх підприємства на ринку все більшою мірою визначається конкурентоспроможністю його персоналу. Реаліями сьогодення є значне падіння здатності персоналу в Україні конкурувати, причинами чого є: низка проблем соціально-економічного характеру на рівні держави; руйнація системи середньої спеціальної освіти внаслідок перебудови 90-х рр.; падіння престижу багатьох технічних спеціальностей; втрата цілого покоління висококваліфікованих і досвідчених фахівців, які виїхали працювати за кордон; небажання чи неможливість роботодавців витратити кошти на розвиток і підвищення кваліфікації найманих працівників тощо. Саме тому питання чинників формування та підвищення конкурентоспроможності персоналу викликають значну наукову та практичну зацікавленість та потребують ретельного вивчення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Забезпеченню конкурентоспроможності персоналу на рівні держави приділяють увагу такі дослідники, як Д. П. Богиня, О. А. Бугуцький, С. В. Васильченко, О. А. Грішнова, М. І. Долішній, Е. М. Лібанова, Л. С. Лісогор, М. В. Семікіна, С. Сотнікова; пропонують вирішення завдань формування та розвитку конкурентоспроможності персоналу на рівні управління підприємством В. М. Коломієць, О. М. Левченко, О. О. Смірнов, Р. А. Фатхутдінов, Т. В. Хлопова, С. О. Цимбалюк.

Постановка завдання. Мета статті полягає у визначенні поняття конкурентоспроможності персоналу, виділенні чітких його характеристик і властивостей, груп факторів формування та розвитку конкурентоспроможності персоналу, визначенні напрямів його розвитку.

Виклад основного матеріалу дослідження. Стрімкий розвиток науки і техніки, постійне підвищення попиту споживачів на різні групи товарів і послуг, безперервне впровадження інновацій у виробництво та управління підприємствами на сучасному етапі господарювання вимагає зміни підходів до формування конкурентоспроможності персоналу.

Нині в науковій літературі відсутнє єдине трактування терміна «конкурентоспроможність персоналу», проте більшість дослідників наголошують на необхідності врахування економічної цінності персоналу як складника його конкурентоспроможності, яка включає як його економічну корисність – здатність приносити дохід, так і економічні витрати, пов'язані з відновлен-

ням фізичних та психічних сил найманого працівника, його навчанням, розвитком, мотивацією тощо. Так, С. Сотнікова та Ю. Немцева розглядають конкурентоспроможність персоналу як властивість людського капіталу, що характеризує ступінь задоволення ринкової потреби у праці, тобто як джерело, можливість, засіб, які використовуються працівником для максимального задоволення ринкової потреби в товарах і послугах у процесі оптимального використання наявних ресурсів [8].

В. Коломієць наголошує на тому, що це складна економічна категорія, яка визначає здатність працівників генерувати ідеї, розробляти і швидше за конкурентів впроваджувати інновації; якнайкраща відповідність вимогам роботодавців за рівнем знань, умінь, навичок; спроможність найкращим чином докласти особистісні, професійні та ділові якості й повною мірою реалізувати власний потенціал, а також вміння ефективно виконувати управлінські функції та своєчасно приймати рішення [4].

С. О. Цимбалюк зазначає, що конкурентоспроможність персоналу – це здатність управлінців своєчасно виявляти загрозу для діяльності підприємства, вирішувати проблеми, генерувати ідеї, винаходити швидше від конкурентів та впроваджувати нововведення, забезпечувати досягнення поставлених цілей та виконання підприємством його місії [6].

Т. Хлопова вважає, що конкурентоспроможність персоналу – це «інтегральна характеристика ступеня розвитку трудового потенціалу підприємства та ступеня його використання в наявних виробничо-економічних умовах, що визначає рівень конкурентоспроможності продукції, яка випускається підприємством» [10].

Р. А. Фатхутдінов та Г. В. Осовська підкреслюють, що конкурентоспроможність персоналу визначають його конкурентні переваги порівняно з персоналом інших підприємств, уміння розробити систему забезпечення конкурентоспроможності підприємства та управляти колективом [9].

Отже, виходячи з аналізу визначень, конкурентоспроможність персоналу характеризується: рівнем знань, умінь, навичок; спроможністю найкращим чином докласти особистісні, професійні та ділові якості та повною мірою реалізувати власний потенціал; можливістю найманих працівників реалізувати сукупність особистих, професійних та ділових якостей та задовольнити вимоги роботодавців [3]; подвійною природою, яка включає як результативність та ефективність праці найманих працівників, так і витрати, необхідні для відновлення фізичних та психологічних сил персоналу; взаємозумовленістю рівня конкурентоспроможності персоналу та рівня конкурентоспроможності підприємства.

Таким чином, пропонуємо трактувати конкурентоспроможність персоналу як сукупну здатність людських ресурсів підприємства досягати поставлених цілей у межах досягнення його місії через максимальну реалізацію власного трудового потенціалу із застосуванням набутих навичок, знань, умінь, досвіду з метою отримання якнайвищого ступеня задоволення потреб споживачів порівняно з конкурентами.

Загалом конкурентоспроможність персоналу визначається обсягом та особливостями попиту на робочу силу, ступенем ринкової потреби у відповідних навичках, знаннях та вміннях, рівнем унікальності якості робочої сили, станом та здатністю до мобільності найманих працівників тощо.

Більшість дослідників, розглядаючи розмаїття факторів впливу на формування і підвищення конкурентоспроможності персоналу, поділяють їх на екзогенні та ендогенні; локальні та глобальні; міжнародні, державні, регіональні; індивідуальні та мікроекономічного рівня; загальнооб'єктивні, соціально-демографічні, соціально-психологічні, економічну мотивацію праці тощо [4; 5; 6; 9; 10].

Вважаємо за доцільне конкретизувати фактори формування конкурентоспроможності персоналу за такими відповідними рівнями, як мета-, макро-, мікро- та індивідуальний (рис. 1). Серед факторів макrorівня, які визначають конкурентоспроможність персоналу, варто відзначити рівень розвитку економіки держави, яка має прямий зв'язок із конкурентоспроможністю персоналу. Слід зазначити, що сьогодні конкурентоспроможність економіки держави визначається передусім рівнем розвитку науки та технологій і наявністю висококваліфікованих людських ресурсів, а також можливістю

доступу та використання природних та фінансових ресурсів. У цьому контексті погоджуємося з думкою З. Варналій та О. Гармашової, що у довгостроковому періоді конкурентоспроможність держави залежить не стільки від екстенсивних, скільки від інтенсивних факторів розширеного відтворення, які забезпечуються впровадженням у виробництво досягнень української та світової науки, освоєнням нових технологій та технічних нововведень, активізацією творчої ініціативи як найманих працівників, так і організацій загалом [2, с. 141].

Отже, як на мікро-, так і на макrorівні вирішальними факторами стають інновації, які впроваджуються в маркетингову та управлінську діяльність організацій, у виробничий процес та процес розвитку персоналу тощо. У цьому контексті важливими є галузева приналежність, організаційна форма, ресурси підприємства та масштаби його діяльності.

Варто зауважити, що рівень конкурентоспроможності персоналу зумовлюється також його конкурентними перевагами, які формуються під впливом низки чинників зовнішнього та внутрішнього характеру (рис. 1). Так, зовнішні конкурентні переваги корелюють із рівнем конкурентоспроможності організації, в якій працюють наймані працівники. В умовах економіки знань конкурентоспроможність персоналу компанії проявляється у виробничій діяльності і відбивається у конкурентоспроможності товарів та послуг підприємства, відображенням рівня розвитку якої є такі показники, як продуктивність і ефективність праці, фондвіддача, кількість реалізованих інноваційних пропозицій, що відображає спроможність найманих працівників виробляти нові ідеї та реалізувати їх у виробництві.

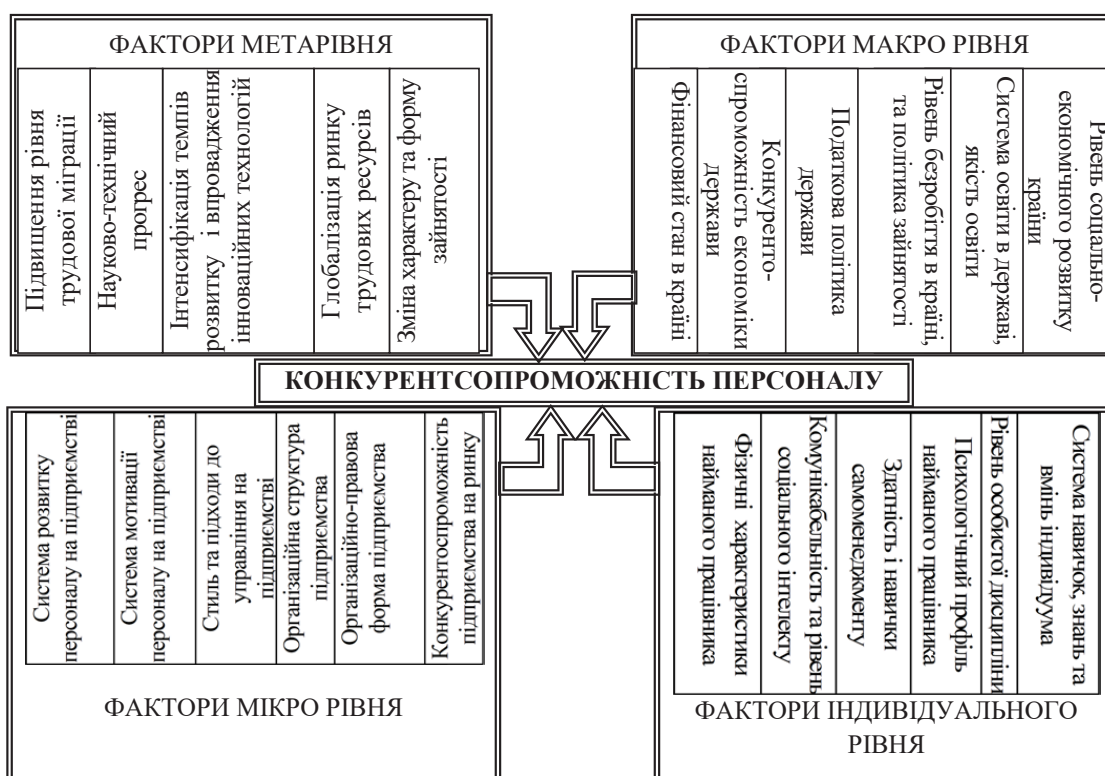


Рис. 1. Фактори формування конкурентоспроможності персоналу

Джерело: розроблено авторами з використанням джерел [1; 6; 7]



Рис. 2. Складники конкурентоспроможності найманого працівника (індивідуальний рівень)

Джерело: побудовано авторами

Внутрішні конкурентні переваги персоналу залежать від психо-фізіологічних якостей, здібностей, отриманої освіти та знань, набутих навичок і умінь, культури окремих найманих працівників.

Як відомо, конкурентна перевага персоналу – це сукупність компетенцій, які визначають кількісні і якісні характеристики праці, що створюють для підприємства чи організації певну перевагу над персоналом інших підприємств чи організацій, з якими вони конкурують у реалізації власної місії і досягненні як довгострокових, так і короткострокових цілей. Саме тому конкурентні переваги мають порівняльний та відносний характер, реалізуються у прив’язці до конкретних умов і причин та є динамічними, тобто змінюються

у часі, мають дуальну природу, оскільки джерела формування походять як від кожного окремого індивідуума, так і від елементів системи управління конкурентного підприємства.

С. Сотнікова підкреслює, що наявний персонал приводить до досягнення конкурентної переваги, коли відповідає критеріям: цінності, тобто знання і вміння працівника відповідають вимогам роботодавця; раритетності, тобто усвідомлення обмеженості джерел залучення окремих категорій кваліфікованих фахівців, керівників, робітників порівняно з потребами ринку, що приводить до конкуренції за володіння найважливішими і дефіцитними їх категоріями; неповторюваності, тобто роботодавці-конкуренти не можуть точно

НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПЕРСОНАЛУ	Макрорівень (як складова системи конкурентоспроможності держави)
	- забезпечення ефективної зайнятості; - підвищення рівня соціальної безпеки і соціальної захищеності працівників через нормативно-законодавчі й правові акти; - впровадження концепції гідної праці.
	Мезорівень (як складова конкурентоспроможності регіону/галузі)
	- покращення соціальної безпеки найманих працівників через регіональні та галузеві програми розвитку; - залучення та спрямування інвестицій у безперервний професійний розвиток на виробництві у рамках програм розвитку регіону.
	Мікрорівень (як складова конкурентоспроможності підприємства)
- покращення соціально-психологічного клімату підприємства; - формування та розвиток сильної і здорової корпоративної культури; - стимулювання інновацій, активна інноваційна політика; - підвищення ефективності діяльності підприємства в цілому; - підвищення продуктивності праці та вдосконалення системи мотивації та оплати праці, оцінки та розвитку працівників; - забезпечення відповідного соціального пакету для працівників; - активізація партисипативного управління підприємством.	
Індивідуальний рівень (як складові конкурентоспроможності найманого працівника)	
- набуття нових професійних знань і прагнення до безперервного розвитку; - розвиток емоційного інтелекту; - розвиток креативного і критичного мислення; - засвоєння культури самоменеджменту, формування культури здорового способу життя.	

Рис. 3. Напрями підвищення конкурентоспроможності персоналу

Джерело: побудовано авторами

продублювати людські ресурси конкретного суб'єкта, тому що не зможуть скопіювати унікальну комбінацію процесів, процедур, особистостей, стилів, здібностей і організаційної культури, характерних для конкретної організації; незамінності, оскільки людські ресурси здатні до постійного вдосконалення і розвитку, мають унікальні знання або унікальну комбінацію знань, що дає змогу приносити більшу чи меншу додаткову цінність в умовах організації і цілком визначає ефективність її конкурентної політики [8].

В основі конкурентоспроможності персоналу лежить здатність найманих працівників організації конкурувати, яка складається з індивідуальних характеристик окремої особи (стану її здоров'я і фізичного розвитку), рівня і якості отриманої освіти та сформованих компетентностей тощо (рис. 2).

Іншою важливою складовою частиною конкурентоспроможності персоналу, яка має стійку пряму кореляцію з підвищенням конкурентоспроможності найманих працівників, є стан системи менеджменту персоналу на підприємстві, в межах якої повинні вживатися заходи щодо формування і підтримки культури здорового способу життя, запобігання випадків професійних захворювань найманих працівників, стимулюватися безперервний розвиток персоналу, підвищення рівня його відповідальності, активізація креативного та критичного мислення з метою впровадження інновацій у виробництво, вдосконалення системи мотивації на підприємстві.

Наголосимо, що конкурентоспроможність персоналу забезпечується не лише за рахунок вмілого використання індивідуальних конкурентних переваг окремих найманих працівників, але й за рахунок ефективної системи управління персоналом та підприємством загалом.

Напрями підвищення конкурентоспроможності персоналу повинні бути реалізовані в певній системі заходів, які загалом будуть спрямовані на збереження і підвищення людського потенціалу (рис. 3).

Висновки і перспективи подальших досліджень у цьому напрямі. З метою підвищення конкурентоспроможності персоналу доцільно реалізувати систему заходів, спрямованих на збереження та розвиток людського потенціалу вітчизняних підприємств, яка включає забезпечення ефективної зайнятості, підвищення рівня соціальної захищеності працівників, мотивацію до безперервного розвитку найманих працівників тощо. Цей перелік заходів як опосередковано, так і безпосередньо впливає на формування соціального капіталу, який визначає і конкурентоспроможність персоналу, що і є перспективним напрямом подальших досліджень.

ЛІТЕРАТУРА

1. Борисова Н. Н. Факторный анализ конкурентоспособности персонала. *Статистика и экономика*. 2013. № 3. С. 20–24.

2. Варналій З. С., Гармашова О. П. Конкурентоспроможність національної економіки: проблеми та пріоритети інноваційного забезпечення. Київ : Знання України, 2013. 378 с.

3. Грошелева О. Г., Рябцева О. Є. Нові підходи до оцінки конкурентоспроможності управлінського персоналу. *Економічний вісник Національного гірничого університету*. 2007. № 1. С. 103–110.

4. Коломієць В. М. Місце конкурентоспроможності персоналу в системі трудових відносин підприємства. *Економіка та підприємництво. Держава та регіони*. 2006. № 4. С. 169–172.

5. Богиня Д. П. та ін. Конкурентоспроможність робочої сили в системі соціально-трудових відносин. Київ : Ін-т економіки НАН України, 2003. 214 с.

6. Даниюк В. М. Менеджмент персоналу / за заг. ред. В. М. Даниюка. Київ : КНЕУ, 2006. 98 с.

7. Семикіна М. В. Мотивація конкурентоспроможної праці: теорія і практика регулювання. Кіровоград : ПіК, 2003. 426 с.

8. Сотникова С. И., Немцева Ю. В. Конкурентоспособность персонала как объект управления. *Вестник Омского университета. Серия «Экономика»*. 2003. № 4. С. 68–75.

9. Фатхудинов Р. А. Управление конкурентоздатностью организации: Підручник. Київ : Кондор, 2009. 470 с.

10. Хлопова Т. В. Трудовой потенциал и конкурентоспособность работников. Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2003. 159 с.

REFERENCES

1. Bory'sova, N. N. (2013), Faktornij analiz konkurentosposobnosti personalu, *Statystyka y ekonomyka*, № 3, s. 20–24.

2. Varnalij, Z. S. and Garmashova, O. P. (2013), Konkurentospromozhnist nacionalnoyi ekonomiky: problemy ta priorytety innovacijnogo zabezpechennya, *Znannya Ukrainy*, Kyiv, 378 s.

3. Grosheleva, O. G. and Ryabceva, O. Ye (2007), Novi pidhody do ocinky konkurentospromozhnosti upravlynskogo personalu, *Ekonomichnyj visnyk Nacionalnogo girnichogo universytetu*, № 1, s. 103–110.

4. Kolomiyecz, V. M. (2006), Miscе konkurentospromozhnosti personalu v systemi trudovyx vidnosyn pidpryyemstva, *Ekonomika ta pidpryyemnytstvo. Derzhava ta regiony*, № 4, s. 169–172.

5. Bogunya, D. P. and Kulikov, G. T. (2003), Konkurentospromozhnist robochoyi syly v systemi socialno-trudovyx vidnosyn, *In-t ekonomiky NAN Ukrainy*, Kyiv, s. 214.

6. Danyuk, V. M. and Petyuk, V. M. (2006), Menedzhment personalu, *KNEU*, Kyiv, s. 98.

7. Semykina, M. V. (2003), Motyvaciya konkurentospromozhnoyi praci: teoriya i praktyka regulyuvannya, *PiK, Kirovograd*, s. 426.

8. Sotnykova, S. Y and Nemceva, Yu. V. (2003), Konkurentospobnost personala kak obekt upravlenyya, *Vestnyk Omskogo unyversyteta. Seryya «Ekonomyka»*, № 4, s. 68–75.

9. Fatxudinov, R. A. (2009), Upravlinnya konkurentozdatnisty organizaciyi, *Kondor*, Kyiv, s. 470.

10. Xlopova T. V. (2003), Trudovoj potencyal y konkurentospobnost rabotnykov, *Yrkutsk*, s. 159.

Стаття надійшла до редакції 4 червня 2020 р.