

ВПЛИВ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДПРИЄМСТВА НА ЙОГО КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ

Вінницький національний технічний університет

Анотація

В даній статті розглянуто основні фактори конкурентоспроможності підприємства, виділяються деякі загальні ознаки, на основі яких здійснюється групування факторів конкурентоспроможності підприємства. Розглядається роль кадрового ресурсу в забезпеченні конкурентоспроможності та основні проблеми кадрового забезпечення і його вплив на розвиток підприємства.

Ключові слова: конкурентоспроможність, кадрове забезпечення, персонал, людський капітал, інвестиції в людський капітал

Abstract

This article describes the main factors of competitiveness of the enterprise, highlights some common features, on the basis of which the grouping of the factors of competitiveness of the enterprise. Examines the role of human resources in competitiveness and major problems of staffing and its impact on the development of the enterprise.

Key words: competitiveness, human resources, personnel, human capital, investment in human capital

За умов глобалізації місце та роль будь-якого підприємства в світовій економіці стали залежати безпосередньо від його спроможності виробляти, споживати і застосовувати нові знання і технології. За таких обставин спостерігається посилення конкуренції за рівнем кваліфікації працівників. В умовах технічної революції на сьогодні стає актуальною проблема скорочення попиту на некваліфіковану робочу силу і зростання на кваліфіковану, на тих працівників, які здатні до освоєння нових знань і підвищення своєї кваліфікації та навіть перенавчання.

Для досягнення конкурентоспроможності підприємству потрібно мати переваги не тільки за рахунок лідирування за витратами або за ціною, але й за впровадженням нових ідей, як у виробничу сферу так і в управління, стратегічний розвиток.

Тому для сучасного промислового підприємства проявляється необхідність в проведенні економічного дослідження комплексу елементів з управління персоналом і виявлення місця та ролі людини в умовах сучасного виробництва. Дана теза і визначає необхідність аналізу питань кадрового забезпечення підприємства як фактору його конкурентоспроможності.

Конкурентоспроможність – поняття відносне, і не є безпосередньою власно-якісною характеристикою підприємства, а це означає, що конкурентоспроможність може бути оцінена тільки в рамках групи підприємств, які відносяться до однієї галузі, або які випускають аналогічні товари. До того ж, конкурентоспроможність не є сталою характеристикою підприємства. Ті переваги і фактори, які забезпечують конкурентоспроможність підприємству сьогодні, можливо вже завтра не зможуть бути перевагами.

Загалом, фактори, що визначають конкурентоспроможність підприємства, досить багаточисельні та різноманітні, що вимагає необхідності їх класифікації, причому різний перелік характеристичних показників які можуть використовуватись при розгляді конкурентоспроможності підприємства, що наводяться різними авторами, дає можливість зробити висновок, що різноманітність підходів до вибору факторів та показників визначається, насамперед, різними цілями і задачами, які постають перед дослідниками.

На думку А. Томпсона та А. Стрікланда ключовими факторами успіху в конкурентній боротьбі можна виділити такі як: технологічні (пов'язані з вдосконаленням продукції та виробничих процесів); виробничі (витрати на виробництво та рівень якості продукції); фактори розподілу (доставка та збут продукції); маркетингові (асортимент, просування, сервісне обслуговування); кваліфікаційні (знання які стосуються розробки нових видів продукції); організаційні можливості (адаптивність та гнучкість структури управління); інші (імідж, інтелектуальна властивість тощо) [1].

Р. Фатхутдінов до факторів конкурентоспроможності підприємства відносить [2]: розвиток та

наявність власних науково-дослідних розробок, наявність передових технологій; платоспроможність основних споживачів, систему формування попиту та стимулювання збуту; рівень технічного обслуговування виробництва; фінансовий стан підприємства.

М. Портер запропонував класифікувати фактори що надають переваг в конкурентній боротьбі за окремими групами та типами [3]. Перша група – це ресурсні умови та інфраструктура, друга група – це умови попиту і до третьої групи відноситься наявність пов'язаних та підтримуючих галузей. Для даного дослідження найбільш цікавою є перша група факторів, в якій науковець виділив декілька типів відповідних факторних умов: основні та розвинуті; загальні та спеціалізовані; природні та штучно створені. До основних факторів М. Портер відносить природні ресурси, кліматичні умови, некваліфіковану та напівкваліфіковану робочу силу, активи тощо. Розвинуті фактори – це сучасна інфраструктура обміну інформацією на підприємстві, висококваліфіковані кадри та дослідні відділи.

Традиційно фактори, які визначають конкурентні можливості підприємства, поділяють на зовнішні, прояви яких мало залежать від підприємства, і внутрішні, які в основному визначаються керівництвом підприємства [4].

На думку ряду авторів [5, 6, 7] до числа внутрішніх факторів конкурентоспроможності підприємства відносять: конкурентоспроможність результату виробництва (за споживчими та вартісними параметрами); виробничі можливості підприємства, які обумовлені техніко-організаційним рівнем розвитку підприємства; якість управління; фінансово-економічний стан підприємства; ризики господарської діяльності; характеристики кадрового складу.

Загалом, на нашу думку, можна виділити деякі загальні ознаки, на основі яких здійснюється групування факторів конкурентоспроможності підприємства:

- фінансово-економічний стан підприємства;
- техніко-організаційний рівень розвитку підприємства;
- характеристика процесу просування і реалізації продукції;
- кадрове забезпечення;
- людський капітал (або рівень інвестування в людський капітал);
- інтелектуальний капітал (або ступінь використання інтелектуального капіталу підприємства) [8].

При цьому необхідно відмітити, що підходи до оцінки фінансово-економічного стану, техніко-організаційного рівня розвитку підприємства, характеристик процесу просування і реалізації продукції у відповідному наборі показників є достатньо опрацьованими. Однак показники які пов'язані з кадровим забезпеченням не повністю характеризують стан підприємства в даному напрямку, а показники таких факторів як рівень інвестування в людський капітал і ступінь використання інтелектуального капіталу підприємства поки що взагалі чітко не виділені і не опрацьовані. Оцінювання якості робочої сили, відповідно до міжнародної практики здійснюється як середньозважена величина, що складається з трудового законодавства і тарифного узгодження: трудової дисципліни і ставлення до праці; відношення між рівнями продуктивності праці і середньою заробітною платою; між рівнем кваліфікації працівників.

В Україні серед названих показників позитивно характеризується лише один – рівень кваліфікації працівників, але він не є максимальним. Найнижчим є показник, який відображає співвідношення між рівнями заробітної плати і продуктивністю праці.

Однак на сучасному етапі розвитку соціально-економічних відносин суттєво змінюється ставлення до ролі кадрового ресурсу в забезпеченні підприємства. Сучасне управління відмічає кадровий ресурс як основний ресурс підприємства, який визначає ефективність використання інших ресурсів, і, врешті-решт, конкурентоспроможність підприємства. Досвід роботи успішних вітчизняних підприємств свідчить, що успіхи в роботі часто залежать від якості управління кадровим ресурсом, який є основним носієм людського капіталу організації. З іншого боку, на більшості підприємств управління кадрами залишається слабкою ланкою в загальній системі управління підприємством. Вітчизняні підприємства стикаються з великою кількістю проблем кадрового забезпечення, найбільш вагомими з яких такі:

- орієнтація на короточасні результати діяльності, відсутність на підприємствах комплексних довгострокових планів, що призводить до появи проблем в реалізації функцій перспективного кадрового планування, оцінювання потреби в персоналі з врахуванням планів розвитку підприємства, динаміку зміни професійного складу та інші параметри.

- непередготовленість підприємств до змін попиту на продукцію, появи на ринку високотехнологічної та конкурентоспроможної продукції. Власні дослідження та розробки на підприємствах скорочуються, і основним резервом залишаються минулі напрацювання та, частково, неформальні особисті контакти які підтримують зв'язок між наукою та виробництвом. Це призвело до незатребуваності професійних знань висококваліфікованих інженерно-технічних працівників, та обумовило значні втрати в складі саме цих професійних груп на підприємствах. Відновлення унікальних колективів спеціальних конструкторських відділів, окремих дослідно-експериментальних виробництв до попереднього рівня вже практично неможливе або є надзвичайно складним завданням для керівництва промислового підприємства.

- негативні наслідки сформованої динаміки зміни чисельності та професійно-кваліфікаційного складу працівників підприємств що пов'язується з періодичними кризами розвитку економіки в державі. Протягом тривалого часу керівники промислових підприємств вказують на проблему відсутності на ринку праці кваліфікованих кадрів як на проблему розвитку виробництва. Звільняючись з підприємства висококваліфіковані працівники "забирали" з собою особистий людський капітал – знання та навички, на відновлення яких на підприємстві потрібен значний час та кошти, і спеціальна система професійної освіти пов'язана з конкретним підприємством.

- втрата престижу промислових підприємств, а також зайнятості в сфері промислового виробництва призвело до зниження соціальної значимості та привабливості робітничих і інженерних професій. Натомість непропорційно зросла кількість слабопідготовлених економістів, менеджерів та юристів, які, до того ж, не можуть реалізуватись на ринку праці. Окрім цього, існуюча система підготовки кадрів, за наявності системних проблем з професійною освітою, не забезпечує потреби ринку праці та не відповідає майбутнім техніко-технологічним змінам у виробництві.

- зниження трудової мотивації працівників. В основу системи мотивації, на сьогоднішній день, закладають мотив заробітку, а також мотив гарантованої зайнятості, що різко знижує бажання працівника підвищувати свій кваліфікаційний рівень, отримуючи нові знання та навички і формуючи на цій основі як особистий людський капітал, так людський капітал організації в якій працює.

Такий аналіз основних тенденцій в галузі забезпечення підприємств кадровим ресурсом дозволяє сформулювати практичну проблему, яка полягає в тому, що роль кадрової забезпеченості як одного з факторів який визначає конкурентоспроможність підприємства, в сучасній практиці господарювання часто недооцінюється. Традиційні підходи до вивчення характеристик кадрового ресурсу в яких використовуються тільки об'єктивні ознаки оцінювання, такі як середньоспискова чисельність персоналу, розподіл працівників за стажем роботи, плинність кадрів, продуктивність праці та інші, недостатньо представляють сутність даного фактору, як елемента конкурентоспроможності. Тому це призводить до того, що прийняття стратегічних рішень в напрямку освоєння нових видів продукції, переходу на іншу технологію виготовлення продукції, підтримка науково-дослідних робіт та інших заходів, спрямованих на підвищення конкурентоспроможності підприємства, може здійснюватися в умовах невизначеності та ризику через недостатність інформації про наявність визначених ознак кадрового ресурсу, які не відображаються в стандартній статистичній звітності. Тому на підприємстві необхідно переходити від процесу кадрового забезпечення до процесу формування людського капіталу на основі відповідних потреб у персоналі і доцільності його розвитку. При цьому необхідно враховувати відданість персоналу своєму підприємству, рівень задоволеності працею, відношення до праці, базовий мотив до праці, рівень реалізації професійних здібностей в процесі праці, трудову мобільність та деякі інші.

В результаті підприємство отримує інформацію про дійсно ключові фактори людських ресурсів і має можливість моделювання їх змін, що позитивно відгукується на процесі обґрунтування «придатності ресурсів» в стратегічному управлінні кадровим ресурсом і дозволяє аналізувати придбання, розвиток і утримання людського капіталу підприємства для досягнення конкурентної переваги.

Інвестиції в людський капітал організації розвивають одночасно індивідуальний людський капітал і людський капітал підприємства. Причому саме організація повинна визначати, які компоненти капіталу є корисними саме для діяльності працівника в даному підприємстві, враховуючи, що капіталовкладення в персонал підприємства, формують лише його здатність до праці, не створюючи нову вартість і навіть не зберігаючи наявну.

Інвестування в людський капітал передбачає отримання для інвестора визначених переваг, як для себе особисто, так і для третіх осіб. Для працівника – це підвищення рівня доходів, більше

задоволення від роботи, покращення умов праці, зростання самоповаги. Для роботодавця – підвищення продуктивності, скорочення втрат робочого часу і ефективності праці, що в решті-решт сприяє підвищенню конкурентоспроможності підприємства.

Отже підприємства повинні самостійно здійснювати інвестиції в спеціальний людський капітал, безперервно відтворюючи ситуацію двосторонньої монополії (коли працівник тримається за робоче місце, бо його підготовка відповідає тільки конкретному робочому місцю, а підприємство утримує працівника, бо на ринку праці відсутній такий специфічний ресурс). В процесі такого відтворення відбувається вузька спеціалізація, передача навиків, знань, підвищення кваліфікації, просування по службі [9]. Відтворюються фактори, які дозволяють не тільки збільшити людський капітал, але і закріпити працівника в колективі конкретного підприємства.

В. Лукашевич вказує, що процес інвестування в людський капітал організації можна поділити на такі етапи: витрати на профорієнтацію; витрати на пошук і найм персоналу; витрати на персонал в період адаптації; витрати на персонал в період накопичення потенціалу; витрати на персонал в період досягнення професіоналізму; витрати на персонал в період навчання, підвищення кваліфікації; витрати на персонал в період капіталізації знань внаслідок підвищення кваліфікації; витрати на персонал в період зниження і «морального старіння» професіоналізму [10].

Загалом найбільш ваговою статтею витрат на персонал є інвестиції в підвищення кваліфікації працівників, в їх розвиток і просування за службовими сходами. Зростання інформації, змінні технології виробництва, жорсткі умови ринку, конкуренція, - все це чинники, які спонукають підприємства, охочі утриматися на «хвилі успіху», постійно удосконалювати знання і навики своїх працівників.

Кадрова забезпеченість висококонкурентного підприємства, з одного боку, має задовольняти потреби підприємства у визначеному професійно-кваліфікаційному складі працівників на поточний період часу, а з іншого, володіти високим ступенем гнучкості, тобто своєчасно і швидко реагувати на зміни ситуації на підприємстві, щоб забезпечити його потреби в майбутньому. Розглядати кадрову забезпеченість підприємства та його кадровий ресурс було б доцільно через призму формування людського капіталу підприємства та його інтелектуального капіталу, як сукупності окремих, однак взаємопов'язаних факторів конкурентоспроможності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Томпсон А.А. Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратегии / А.А. Томпсон, А.Дж. Стрикленд. – М., 1998. – 576 с.
2. Фатхутдинов Р.А. Конкурентоспособность: экономика, стратегия, управление. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 312 с.
3. Портер М. Конкуренция / Майкл Портер, [Пер. с англ.]. – М.: Издательский дом "Вильямс", 2002. – 496 с.
4. Зайцева Л.О. Класифікація факторів конкурентоспроможності підприємства / Л.О. Зайцева // Вісник Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. – 2012. - № 8 (179). – С. 293-300.
5. Причепя І.В. Пріоритети формування конкурентних переваг підприємства в умовах глобалізаційних перетворень [Текст] / І. В. Причепя // Поведінкові засади розвитку підприємств в контексті менеджменту: генезис і перспективи : матеріали I Міжнародної науково-практичної конференції, 22–23 травня 2014 р. – Вінниця : ФОП Рогальська І. О., 2014. – С. 83-86.
6. Адлер О. А. Системний аналіз факторів конкурентоспроможності продукції промислового підприємства в ринкових умовах / О. А. Адлер, І. В. Охріменко // Тенденції управління фінансовими та інноваційними процесами в умовах ринкових перетворень: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції. – Вінниця : ВНТУ, 2012. – С. 257–258.
7. Нікіфорова Л. О. Модель для розрахунку рівня вмотивованості працівників для участі в діяльності колективу [Текст] / Л. О. Нікіфорова, А. А. Шиян // Збірник наукових праць X Міжнародної науково-практичної конференції «Спецпроект: аналіз наукових досліджень», 23-24 травня 2016 р.– Київ-Дніпропетровськ, 2016. – С.18-21.
8. Кавецький В. В. Конкурентоспроможність і людський капітал промислового підприємства / В. В. Кавецький // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. - 2008. - № 3. - Т. 3. - С. 54-61.
9. Кавецький В.В. Класифікація компонентів та шляхи підвищення рівня людського капіталу підприємства [Текст] / В.В. Кавецький // Вісник Вінницького політехнічного інституту. – 2011. - №1. – С.49-54.
10. Лукашевич В.В. Основы управления персоналом. Учебное пособие / В.В. Лукашевич – М.: КНОРУС, 2007. – 232 с.

Вячеслав Валерійович Кавецький – ст. викладач кафедри економіки підприємства та виробничого менеджменту, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця;

Vyacheslav Kavetskiy V. – senior lecturer of the Department of Economics of enterprise and production management, Vinnytsia national technical University, Vinnytsia.