

Магістр 2 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ПЕРСОНАЛ ПІДПРИЄМСТВА ЯК ВАЖЛИВИЙ ЕЛЕМЕНТ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. Розглянуто фактори, що впливають на формування конкурентоспроможного трудового потенціалу, а також шляхи професійного розвитку як важливий напрям удосконалення набутих конкурентних переваг підприємства. Розкрито значення таких критеріїв конкурентоспроможності персоналу в нинішніх умовах, як компетентність і кваліфікація.

Аннотация. Рассмотрены факторы, влияющие на формирование конкурентоспособного трудового потенциала, а также пути профессионального развития как важного направления совершенствования приобретенных конкурентных преимуществ. Раскрыта сущность таких критериев конкурентоспособности персонала в нынешних условиях, как компетентность и квалификация.

Annotation. The factors that influence the formation of a competitive human resources potential, and the ways of professional development are determined as important directions of improvement of competitive advantages gained by the enterprise. The nature of such criteria of personnel competitiveness as competence and qualifications is highlighted.

Ключові слова: компетентність, кваліфікація, конкурентоспроможність, професійний розвиток, знання.

Прискорення глобальних процесів наприкінці ХХ ст. стало каталізатором появи нового типу економічного середовища – економіки, що базується на знаннях. У сучасних умовах, як стверджують Бондар І. К., Антошкіна Л. І., Манцуров І. Г. [1], необхідність подолання кризових явищ в економіці та подальшого впровадження інноваційної моделі розвитку потребують постійного вдосконалення системи професійного розвитку трудового потенціалу, підготовки та підвищення професійного рівня працівників, здатних створювати товари і послуги в умовах "економіки знань".

Окремі аспекти проблеми конкурентоспроможності трудового потенціалу підприємства висвітлюються у наукових працях таких вчених, як: Дмитренко Г. А., Веснін В. Р., Маршавін Ю. М., Казановський А. В., Гнибіденко І. Ф. та ін. [1 – 6]. Незважаючи на це, зазначене питання ще не дістало свого остаточного визначення.

Метою статті є аналіз факторів, які впливають на конкурентоспроможність трудового потенціалу підприємства, а також пошук шляхів професійного розвитку персоналу через призму таких понять, як знання, компетентність і кваліфікація.

Формування ринкової економіки в Україні зумовлює необхідність дослідження конкурентоспроможності як категорії, що визначає можливості підприємств працювати в умовах жорсткої ринкової боротьби. Важливість забезпечення конкурентоспроможності загострюється в контексті подальшої глобалізації економіки, завдяки чому національні підприємства змушені змагатися не тільки в межах олігополістичної національної економіки, але й з іноземними виробниками, що все частіше представлені гігантськими транснаціональними корпораціями.

Конкурентоспроможність у ринковій економіці – це перша та головна характеристика успіху. Підприємство, що бажає вижити на ринку, має потребу в постійній генерації нових ідей. Для цього необхідний компетентний персонал, що вміє створювати нові товари, вишукувати способи скорочення виробничих витрат і забезпечення високої якості продукції, оскільки на ринку перемагає той, хто продає якісний товар за доступними цінами й вміє його подати споживачеві. Якщо підприємство не розвивається, якщо постійно не працює над підтримкою своєї конкурентоспроможності, то воно зазнає краху. Уникнути цього можна тільки шляхом безперервного створення нових конкурентних переваг, до яких повною мірою відносяться висока кваліфікація та компетентність персоналу.

Складовими частинами конкурентоспроможності підприємства є конкурентоспроможність персоналу та конкурентоспроможність продукції. При цьому перша складова цієї формули, на погляд автора цієї статті, є визначальною. Конкурентоспроможний персонал – це добре навчений, підготовлений, мотивований і стимульований персонал, що вміє і бажає працювати та налаштований на досягнення цілей і вирішення завдань підприємства. Конкурентоспроможний персонал очолює конкурентоспроможне керівництво, націлене на створення конкурентоспроможної продукції, що є передумовою успіху в умовах ринку.

Якщо питання конкурентоспроможності підприємства або товару в сучасних економічних дослідженнях розглянуті достатньо, то не можна назвати повністю вивченими питання конкурентоспроможності персоналу. Проте особливість нового технологічного укладу полягає в тому, що він ґрунтується на висококомпетентній людській праці. Продуктивність персоналу дедалі більше залежить не стільки від кількості працівників, скільки від їхньої компетентності, мобільності, адаптованості до нових умов безперервного навчання під впливом модернізації економічних відносин

У сучасному світі, що швидко змінюється, обсяг інформації подвоюється кожні півтора роки, при цьому обсяг знань, яким володіє людство, подвоюється кожні п'ять років. Причому через 3 – 4 роки 50 % інформації застаріває [8]. У зв'язку із цим особливу актуальність сьогодні набуває питання "навчання

протягом усього життя", відповідальність за яке несе не тільки суспільство загалом, зокрема роботодавці, але й кожна людина особисто.

Як зазначає Гнібіденко І. Ф. [6], "безперервна освіта впродовж життя, передусім професійна, у розвинутих постіндустріальних суспільствах є невід'ємною частиною життя більшості населення, яка забезпечує доповнення, оновлення, осучаснення набутих під час базової освіти знань, вмінь і навичок як важливий чинник життєвого успіху. Місце традиційно-класичного підходу в освіті, зосередженого переважно на засвоєнні більш-менш стандартного набору знань, вмінь і навичок, дедалі більше займає компетентнісний підхід, сфокусований на розвитку здібностей і вмінь учнів та студентів орієнтуватися в розмаїтті складних, швидкоплинно змінюваних і непередбачених виробничих та життєвих ситуацій".

Цілком підтримуючи та погоджуючись з думкою вченого, слід більш детально зупинитися на деяких із зазначених аспектів.

За умови використання компетентнісного підходу пропонується розглянути термін "знання" через призму взаємодії таких категорій, як "професійна компетенція" – "кваліфікація" – "компетентність". Професійна компетенція становить нормативно закріплене коло посадових функцій та обов'язків. Дане поняття характеризується професійними знаннями та вмінням їх реалізовувати. Узагальнивши дослідження з цієї проблематики, термінам "кваліфікація" і "компетентність" можна надати такі тлумачення:

кваліфікація – це здатність особистості проявляти знання, характерні певним стандартним ситуаціям у межах професійної компетенції, тобто ступінь певної професійної підготовки, необхідної для виконання певних завдань;

компетентність – це ступінь кваліфікації працівника, який дозволяє вирішувати будь-які завдання, що стоять перед ним, шляхом генерування нових знань, приймання на їх основі певного рішення щодо вибору моделі дій, характерної для нестандартної ситуації.

Таким чином, виходячи із зазначеного, термін "знання" можна розуміти як суб'єктивні уявні моделі дій, які постійно конструюються (пригадуються та/або генеруються) особистістю адекватно певній ситуації життєдіяльності. Саме від того, як діє фахівець у різних життєвих ситуаціях, залежить рівень його кваліфікації та компетентності.

Виходячи з наведеного, можна зробити висновок, що в стандартній ситуації проявляється кваліфікація фахівця, у нестандартних же ситуаціях більш проявляється компетентність, тому загалом прояв компетентності чи кваліфікації залежно від ситуації можна зобразити у вигляді схеми на рисунку.

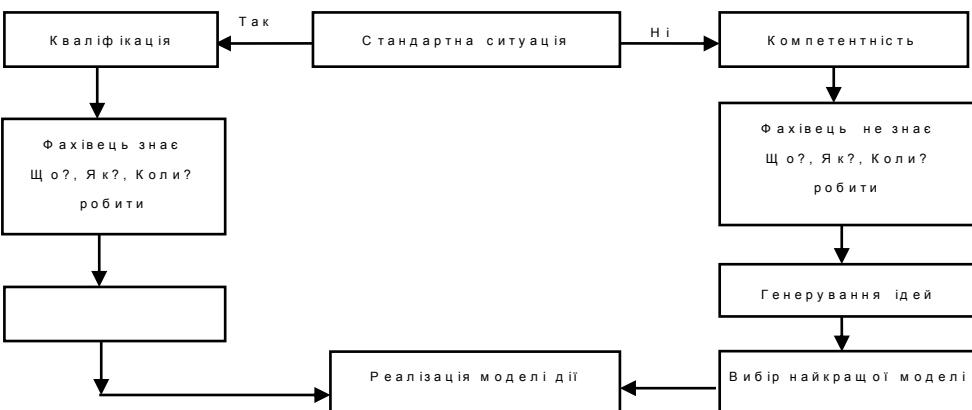


Рис. 1. Модель прояву кваліфікації чи компетентності залежно від ситуації

Виходячи з усього наведеного, можна зробити висновок, що персонал є важливим елементом на шляху до успіху. У сучасних умовах кардинальних і швидких соціально-економічних та науково-технологічних змін формування інтегрованої та творчої особистості, здатної до постійної перебудови себе і своїх життєвих планів, висувається на перший план. Такі фахівці будуть конку-

рентоспроможними на ринку праці, а, як відомо, конкурентоспроможний персонал є гарантом конкурентоспроможності продукції та підприємства в цілому. Саме тому виникає необхідність постійно навчатися для того, щоб іти в ногу з постійними інноваційними змінами.

Наук. керівн. Салашенко Т. І.

Література: 1. Бондар І. К. Соціальні аспекти інтелектуальної економіки / І. К. Бондар, І. Г. Манцуров, Л. І. Антошкіна. – К.: Видавничий дім "Корпорація", 2009. – 214 с. 2. Дмитренко Г. А. Система оцінювання якості освіти по цінному кінцевому продукту – стратегічний напрямок її розвитку в Україні / Г. А. Дмитренко // Культура народів Причорномор'я. – 2007. – № 115. – С. 29–31. 3. Веснин В. Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник / В. Р. Веснин. – М.: Проспект, 2008. – 688 с. 4. Маршавін Ю. М. Шляхи врегулювання професійно-кваліфікаційного дисбалансу на ринку праці / Ю. М. Маршавін // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 1. – С. 26. 5. Казановський А. В. Модульна система професійного навчання: концепція, методика, особливості впровадження: навч.-метод. посібн. / А. В. Казановський, В. С. Плохій. – К.: Видавничий центр КТ "Київська нотна фабрика", 2000. – 284 с. 6. Гнібіденко І. Ф. Професійна підготовка кадрів (перспективи розвитку) / І. Ф. Гнібіденко // Матер. V Міжнар. наук.-практ. конф. "Актуальні проблеми професійної орієнтації та професійного навчання населення" (24 листопада 2011 р.) – К.: ІПК ДСЗУ, 2011. – Ч. 2. – 296 с. 7. Репіч Т. А. Підвищення конкурентоспроможності підприємства шляхом удосконалення професійного розвитку персоналу / Т. А. Репіч // Інвестиції: практика та досвід. – 2011. – № 1. – С. 47–48. 8. Антошкіна Л. І. Вища освіта в системі суспільних інтересів / Л. І. Антошкіна. – Донецьк: Юго-Восток, 2008. – 284 с.