

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

ІВАНОВА О. Ю.

кандидат економічних наук

Харків

Сучасні умови господарювання характеризуються посиленням ринкової конкуренції, вимог споживачів до якості товарів та послуг вітчизняного виробництва, необхідністю оперативного реагування на зміни зовнішнього середовища, що значно ускладнює завдання підвищення рівня конкурентоспроможності національних підприємств, що є основою досягнення стійких конкурентних позицій економіки України. Комплексне вирішення проблем забезпечення конкурентоспроможності підприємств має особливе значення у зв'язку з необхідністю підвищення ефективності діяльності вітчизняних виробників не тільки на внутрішньому, але й на міжнародних ринках. Рівень конкурентоспроможності вітчизняних підприємств залежить від ефективності використання їх стратегічного потенціалу, серед якого найголовнішу роль займають людські ресурси. Однак цікавим з точки зору теорії конкуренції є дослідження не тільки прямого, а й зворотного зв'язку між управлінням персоналом та рівнем конкурентоспроможності підприємства. Тому питання взаємозв'язку цих економічних категорій є актуальним.

Метою даної статті є обґрунтування взаємозалежності та взаємозв'язку рівня конкурентоспроможності та якості управління персоналом підприємства.

Проблеми конкурентоспроможності у різні часи викликали інтерес вчених-економістів, серед яких: Г. Азоев, А. Воронкова, Ж. Ламбен, М. Портер, Р. Фатхутдінов та ін. Проблема управління персоналом приділяла увагу Л. Балабанові, О. Грішнова, А. Єгоршин, А. Кибанов, Н. Лукьянченко, Ю. Одегов, О. Сардак та ін. Однак взаємозв'язок цих категорій зазвичай розглядається однобічно, як прямий вплив ефективного управління персоналом на конкурентоспроможність. Однак, на думку автора, існує і зворотний взаємозв'язок.

Взаємозалежність цих категорій можна відстежити у їх визначенні різними вченими-економістами.

Аналіз спеціальної літератури дозволяє виділити такі чотири підходи до визначення конкурентоспроможності підприємства: компаративний; ресурсний; сполучення компаративного й ресурсного; системний.

Компаративний підхід базується на теорії конкурентної переваги, розробленої М. Портером [7], відповідно до якої конкурентоспроможність підприємства може бути виявлена тільки в рамках групи підприємств однієї галузі, або фірм, що випускають товари-субститути. Конкурентоспроможність тут розглядається як відносна категорія, виявити яку можна лише в порівнянні підприємств у рамках країни й світового ринку.

Такого підходу дотримуються, зокрема, такі вчені, як Б. Карлоф, А. Градов, Р. Фатхутдинов.

Низка конкурентних переваг підприємства формується за рахунок якості управління персоналом. Так, конкурентні переваги високого порядку можуть бути сформовані як результат цілеспрямованої діяльності підприємства, як правило, результати спеціальних науково-дослідних і дослідно-конструкторських розробок за участю висококваліфікованих працівників, науково-технічний ефект від одержання патенту, освоєння нових інформаційних технологій – все це можливо лише у випадку наявності на підприємстві висококваліфікованих кадрів, що можливо досягти навчанням персоналу, підвищенням його кваліфікації й інших заходів з розвитку персоналу; соціальний ефект від підвищення безпеки праці, поліпшення умов праці й відпочинку, підвищення рівня освіти працівників, приросту доданої вартості (прибутку) на одного працівника в порівнянні з конкурентами; організаційні конкурентні переваги, які полягають у високому рівні організації виробничих і логістичних процесів, наявності прогресивної системи нормування праці; управлінські конкурентні переваги, пов'язані з наявністю унікальної організаційної структури управління, системи чітко збалансованих і взаємозалежних стратегій розвитку підприємства, системи податкового планування; системи контролю якості; соціально-психологічні конкурентні переваги, засновані на психографічних перевагах споживачів і психологічних установок у колективі.

Ресурсного підходу дотримується, зокрема, А. Юданов, який визначає конкурентоспроможність як «здатність підприємства виробляти та реалізовувати конкурентоспроможну продукцію; конкурентоспроможність залежить від загальної ефективності його діяльності та визначається досконалістю використання ресурсів підприємства» [8, с. 343]. Одним з найважливіших ресурсів підприємства вважається персонал, тому його ефективне використання дозволяє зміцнювати конкурентну позицію підприємства.

Сполучення компаративного й ресурсного підходів одержало своє відбиття в трактуваннях конкурентоспроможності підприємства українськими фахівцями А. Воронковою, В. Пономаренком, О. Тридідом, М. Кизимом та ін. Серед зарубіжних вчених, які стоять на цих позиціях, слід відзначити П. Діксона та С. Ємельянова.

Трактування конкурентоспроможності підприємства, що базуються на компаративному й ресурсному підходах, відображають головні стратегічні цілі підприємства – і задоволення запитів споживачів, і ефективність виробничо-господарської діяльності в умовах конкурентного середовища.

Системний підхід до дослідження конкурентоспроможності підприємства базується на глибокому вивченні процесів, які відбуваються у внутрішньому середовищі підприємства, що відображає його взаємовідносини із зовнішнім середовищем. Цей підхід є характерним для робіт Т. Деніса, Ю. Іванова, О. Тищенка, В. Шинкаренка та ін. Конкурентоспроможність роз-

глядається при цьому як «здатність виробничо-економічних систем змінювати траєкторію розвитку або намічений режим функціонування в процесі адаптації до змін зовнішнього середовища з метою збереження, розвитку тих, що вже існують, або створення нових конкурентних переваг» [4].

Питання впливу управління персоналом на кінцеві результати діяльності підприємства відображені й у тлумаченні категорії «управління персоналом».

Типовим прикладом може служити визначення, яке приводить В. Галенко: «управління персоналом – це комплекс взаємопов'язаних економічних, організаційних і соціально-психологічних методів, що забезпечують ефективність трудової діяльності та конкурентоспроможність підприємств» [2]. Дане визначення характеризує прямий зв'язок категорій, що розглядаються.

А. Кібанов, Д. Захаров під управлінням персоналом розуміють комплекс управлінських (організаційних, економічних, правових) заходів щодо кількісних і якісних характеристик персоналу і спрямованості його трудової поведінки цілям і завданням підприємства, що забезпечують відповідність (організації) [К1]. Дане визначення засновано на впливі управління персоналом на конкурентоспроможність підприємства.

З точки зору мотиваційної спрямованості розглядає управління персоналом Н. Маусов. Він вважає, що управління персоналом – це безперервний процес, спрямований на цільову зміну мотивації людей, щоб добитися від них максимальної віддачі, а, отже, високих кінцевих результатів [6].

Наведені визначення управління персоналом свідчать про однобічність думок вчених стосовно впливу саме управління персоналом на конкурентоспроможність підприємства. Однак, на думку автора, існує і зворотний зв'язок впливу конкурентоспроможності підприємства на ефективність та якість управління персоналом.

Схематично взаємозв'язок конкурентоспроможності підприємства та управління персоналом можна представити у вигляді рис. 1.

Виходячи з наведеного аналізу можна відзначити таке: управління персоналом та конкурентоспроможність підприємства мають тісний взаємозв'язок та безпосередньо залежать одна від одної.

Так, з одного боку, управління персоналом можна представити у вигляді сукупності підсистем [1, 2, 5] які мають синергетичний ефект у їх комплексному застосуванні. Якщо підсистеми працюють у тісному зв'язку одна з одною, то це впливає на поліпшення трудових показників підприємства через підвищення продуктивності праці, зниження плинності кадрів, створення нормального морально-психологічного клімату колективу, ефективне використання трудового потенціалу підприємства, підвищення конкурентоспроможності персоналу, високий рівень корпоративної культури. Поліпшення трудових показників безпосередньо позитивно відбивається на показниках діяльності підприємства, а саме збільшується прибуток, з'являються сприятливі умови для підтримки, посилення існуючих та формування конкурентних переваг підприємства, розвитку на

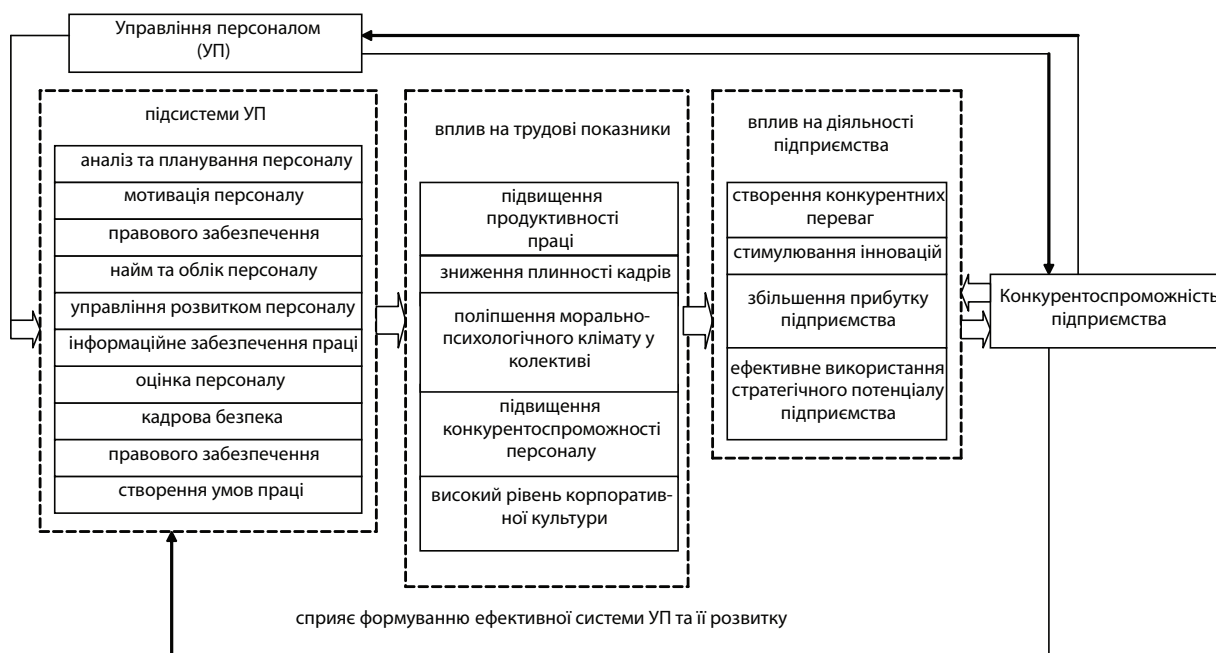


Рис. 1. Взаємозв'язок конкурентоспроможності підприємства та управління персоналом

підприємстві інноваційної та інвестиційної діяльності та ефективному використанню та розвитку стратегічного потенціалу підприємства на чолі з людськими ресурсами, техніко-технологічними, інформаційними, фінансовими, матеріальними та ін. ресурсами.

З іншого боку, високий рівень конкурентоспроможності підвищує якість та ефективність управління персоналом. Цей зв'язок може проявлятися у наступному:

- високий рівень конкурентоспроможності формує імідж підприємства, що в свою чергу сприяє припливу нових висококваліфікованих працівників та підвищує лояльність існуючих працівників;

- підвищення рівня прибутку за рахунок збільшення долі ринку дозволяє запровадити ефективний мотиваційний механізм, створення нових робочих місць, дає можливість збільшення витрат на персонал (формування механізму оцінки праці, навчання персоналу, організації праці, кадрової безпеки, поліпшення умов праці тощо), що приведе до поліпшення таких трудових показників як продуктивність праці, плінність кадрів та ін.

- поліпшення конкурентної позиції підприємства за рахунок високої конкурентоспроможності дозволяє виділити кошти на автоматизацію управління персоналом, розширення штату служби з управління персоналом, що сприяє формуванню активної кадрової політики підприємства.

Таким чином, врахування двостороннього взаємозв'язку управління персоналом та конкурентоспроможності підприємства дозволить підприємствам формувати нові конкурентні переваги, підвищувати ефективність використання трудового, стратегічного потенціалу та зміцнювати свою конкурентну позицію на ринку. ■

ЛІТЕРАТУРА

- 1. Балабанова Л. В.** Управління персоналом: навч. посіб. / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К.: ВД «Професіонал», 2006. – 512 с.
- 2. Галенко В. П.** Управление персоналом и эффективность предприятий / В. П. Галенко. – К., 1997. – 202 с.
- 3. Емельянов С. В.** США: международная конкурентоспособность национальной промышленности. 90-е годы XX века. Монография / С. В. Емельянов. – М.: Международные отношения, 2001. – 480 с.
- 4. Иванов Ю. Б.** Конкурентоспособность предприятия: оценка, диагностика, стратегия: Научн. изд / Ю. Б. Иванов, А. Н. Тищенко, Н. А. Дробитько, О. С. Абрамова. – Харьков: Изд. ХНЭУ, 2004. – 256 с.
- 5. Кибанов А. Я.** Формирование системы управления персоналом на предприятии / А. Я. Кибанов, Д. К. Захаров. – М.: Дело, 1999. – 376 с.
- 6. Маусов Н. К.** Менеджмент персонала – ключевое звено внутрифирменного управления / Н. К. Маусов // Проблемы теории и практики управления. – 2001. – №6. – С. 106.
- 7. Портер М.** Конкурентное преимущество: Как достичь высокого результата и обеспечить его устойчивость / Майкл Е. Портер; Пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. – 715 с.
- 8. Юданов А. Ю.** Конкуренция: теория и практика: Учебно-практическое пособие. / А. Ю. Юданов – М.: Ассоциация авт и изд. «Тандем»: изд-во «ГНОМ-ПРЕСС», 1999. – 416 с.