

ФАКТОРИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ

Східноєвропейський університет імені Рауфа Аблязова

***Анотація.** Досліджені параметри конкурентоспроможності управлінського персоналу як основної складової конкурентоспроможності підприємства.*

Ключові слова: конкурентоспроможність; управлінський персонал; конкуренція; компетентність; кадровий потенціал.

***Abstract:** The researched characteristics of competitiveness of managerial staff as the main component of competitiveness of the enterprise.*

Keywords: competitiveness; management staff; competition; competence; human resources.

Проблема формування управлінської еліти в Україні має вирішуватися в кожній організації по-своєму. Наскільки працівник професійно підготовлений, стає зрозуміло в процесі функціонування організацій та реалізації функцій управління.

В умовах переходу до ринкових відносин посилюється конкуренція на ринку праці і, як наслідок, зростає потреба у випереджальному розвитку і накопиченні інтелектуальних, психологічних і духовних ресурсів людини. У зв'язку з цим визначальну роль в процесі підвищення економічної ефективності підприємства відіграє потенціал управлінського персоналу, способи його оцінки та методи управління ним.

Багато вчених розглядають кадровий потенціал працівників, в тому числі управлінських, в основному, як сукупність його особистісних властивостей.

Дослідженню аспектів конкурентоспроможності персоналу присвячено праці провідних вітчизняних та закордонних вчених: Грішнєвої О., Дмитренка Г., Богині Д., Колота А., Фатхутдінова Р., Кибанова А., В. Шекшні С., Друкера П., Портера М., Адизеса І., Коула Дж., Вебера В. та багатьох інших. Однак ресурсній стороні потенціалу, а так же умовам діяльності, від яких значною мірою залежить загальний рівень розвитку потенціалу управлінських працівників, не приділяється належної уваги.

Висококваліфікований, освічений і компетентний управлінський персонал є головним фактором конкурентоспроможності суб'єктів господарювання на ринку. Тому поряд з конкурентною боротьбою між товаровиробниками, покупцями на ринку товарів і послуг ведеться також конкурентна боротьба між роботодавцями за робочу силу на ринку праці. Проте не кожна людина як носій робочої сили виступає об'єктом конкурентної боротьби. Роботодавці прагнуть мати лише відданий та ініціативний персонал, здатний організувати та створити умови для виробництва високоякісної з особливими споживчими властивостями й сервісним обслуговуванням продукції, яка могла б конкурувати з аналогічними товарами провідних країн світу, за максимально ефективного та раціонального використання ресурсів.

Конкретна боротьба стимулює працівника підвищувати рівень кваліфікації; фізично, психічно та інтелектуально розвиватись, тобто досягати вищого рівня конкурентоспроможності.

Конкурентоспроможність управлінського персоналу є необхідною умовою успіху підприємства на ринку, вирішальним фактором конкурентоспроможності продукції підприємства, дозволяє конкурувати на ринку праці та реалізувати власний потенціал, рухаючись по кар'єрних сходах.

Задоволення потреб в управлінському персоналі з високим рівнем конкурентоспроможності – одне з головних завдань кадрової політики підприємства. Воно вимагає ретельного підбору кандидатів на керівні посади. Тому серед кандидатів на вакантні посади слід відбирати тих працівників, рівень знань, вмінь та навичок яких є вищим у порівнянні з іншими суперниками.

Конкурентоспроможність працівника апарату управління залежить від того, чи володіє він певною сукупністю знань, вмінь та навичок, необхідних для бездоганного виконання посадових обов'язків. Перша якість, якою мають володіти успішні менеджери – це вміння правильно підбирати

співробітників для спільної роботи. Якщо такий менеджер зможе згуртувати навколо себе людей, чий природні якості і здатності взаємно доповнюють одна одну, то досягти поставлених цілей буде значно простіше. Після того як укомплектована робоча група, необхідно переходити до наступного етапу – створення з групи людей єдиної команди, тобто відтворити в групі той невлесимий, але надзвичайно важливий елемент, який іменується командним духом.

При оцінці та відборі кандидатів у таку групу необхідно визначити набір всіх характеристик і якостей, якими мають володіти працівники апарату управління для виконання своїх посадових обов'язків.

Конкурентна перевага працівника передбачає наявність професійно-кваліфікаційних характеристик, особистісних, психофізіологічних, що забезпечують йому перевагу над іншими конкурентами на ринку праці. Тобто управлінський персонал, який володіє відмінними споживчими і вартісними характеристиками, зможе витримати конкуренцію на зовнішньому і внутрішньому ринку праці та відповідає вимогам навколишнього середовища, а сам носій стає володарем властивості конкурентоспроможності [1, с. 92].

Усі параметри конкурентоспроможності працівників заведено поділяти на дві групи: жорсткі та м'які. До жорстких параметрів слід віднести біографічні характеристики, такі як вік, освіта, стать, стаж роботи тощо. Вони є об'єктивними даними, їх можна точно і безпомилково визначити на підставі конкретних документів: освіта – середня, середня спеціальна, незакінчена вища, вища, науковий ступінь; стать – чоловіча й жіноча; вік і стаж – в роках. Біографічні характеристики при необхідності можуть також включати володіння іноземними мовами, наявність прав водія, вміння працювати на ПК тощо.

До жорстких параметрів необхідно віднести й психологічні параметри характерів кандидатів. Особливу роль відіграють взаємовідносини керівника й підлеглого для успіху їх спільної діяльності. Індивідуально-психологічні особливості працівників можуть виступати не тільки як «фон» розгортання ділових та емоційних відносин, але і як фактор успішної взаємодії різних індивідуальностей, осіб з різними стилями діяльності.

Один із центральних моментів цієї взаємодії – психологічна сумісність, під якою розуміють ступінь взаємної відповідності людей. Одним зі шляхів вивчення цього феномену може бути порівняння психологічних портретів керівників з портретами суб'єктивно зручних і суб'єктивно незручних партнерів [2, с. 626].

Крім того, психологічні компетенції характеризують здатність персоналу підприємства і, перш за все, його керівної ланки швидко сприймати зміни в правилах поведінки у бізнес-середовищі їх функціонування, а також у макросередовищі [3, с. 161].

Основними завданнями формування конкурентних переваг підприємства в системі управління персоналом є обґрунтування ефективності управлінських можливостей, розподіл обов'язків основного управлінського персоналу підприємства, умови й форми оплати праці з метою підвищення його мотивації [3, с. 168].

До м'яких параметрів, які можна оцінити лише в балах чи ранжувати, належать такі параметри, які характеризують менеджерську (ділову) компетентність: організованість; інтелект; корпоративність мислення; креативність мислення; етичність; наполегливість; здоров'я; здатність до ризику; комунікабельність; почуття гумору [4, с. 187].

Для оцінювання зазначених характеристик існують стандартні психодіагностичні тести, що дозволяє їх рекомендувати як один з основних інструментів при визначенні конкурентоспроможності персоналу [5, с. 61].

Отже, конкурентоспроможний висококваліфікований управлінський персонал виступає конкурентною перевагою підприємства на різних етапах його функціонування. Для досягнення більш стійкого конкурентного становища підприємства необхідно постійно розробляти програми розвитку персоналу взагалі й управлінського зокрема, що б забезпечило працівникам задоволення багатьох потреб, мотивувало їх до високопродуктивної праці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Левченко Ю. Г. Конкурентні переваги управлінського персоналу, як фактор удосконалення діяльності підприємства. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». Економічні науки.* 2017. № 1 (23), Т. 2. С. 91–96.

2. Падурець Г. І., Чудаєва І. Б., Козловська С. Г. Формирование управленческой команды под лідера. *Економіка: проблеми теорії та практики*. 2007. Вип. 226. С. 620–628.
3. Лупак Р. Л., Васильців Т. Г. Конкурентоспроможність підприємства : навч. посіб. Львів : Видавництво ЛКА, 2016. 484 с. URL: http://www.lute.lviv.ua/fileadmin/www.lac.lviv.ua/data/kafedry/Ekonomiky/Docs/Konkurentospromozhnist_p-va_Lupak_Vasilciv.pdf (дата звернення: 26.02.2021).
4. Аблязов Р. А., Падурець Г. І., Савченко С. О. Гендерный паритет в менеджменте? *Економічні проблеми теорії та практики*: у 5 т. 2005. Вип. 207. Т. 1. С. 185–193.
5. Аблязов Р. А., Падурець Г. І., Чудаєва І. Б. Командний менеджмент : навч. посіб. / за ред. Р. А. Аблязова. К. : Видавничий дім «Професіонал», 2008. 352 с.

Козловська Світлана Григорівна, кандидат технічних наук, доцент кафедри менеджменту і адміністрування, Східноєвропейський університет імені Рауфа Аблязова, Черкаси, e-mail: kozlovskifamili@ukr.net

Kozlovska Svitlana H. Candidate of Technical Sciences, Associate Professor of the Department of Management and Administration, Rauf Ablyazov University East European, Cherkasy, e-mail: kozlovskifamili@ukr.net