

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ФОРМУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА ЯК ЕЛЕМЕНТ ЙОГО КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ В УМОВАХ ВІЙНИ

¹ Національний університет «Львівська політехніка»

Анотація: У статті проаналізовано сучасні проблеми та перспективи формування персоналу підприємства як елементу його конкурентоспроможності. Особливості управління персоналом задля підвищення рівня конкурентоспроможності.

Ключові слова: персонал, конкуренція, рівень конкурентоспроможності

Abstract: The article analyzes modern problems and prospects of forming the company's personnel as an element of its competitiveness. Peculiarities of personnel management to increase the level of competitiveness.

Key words: personnel, competition, level of competitiveness.

В умовах високої конкуренції, євроінтеграції вітчизняної економіки, коли змагатися потрібно не лишень із українськими конкурентами, але й іноземними (які є потужними гравцями на глобальних ринках, забезпечують значну частку від світового виробництва, зайнятості, інвестувань тощо), на перше місце виходить потреба у вмілому використанню всіх факторів внутрішнього середовища підприємства, серед яких ключове місце посідає персонал.

Теоретико-методологічною основою системи управління рівнем конкурентоспроможності підприємств (організацій) виступає науковий здобуток Портера М. [1].

Серед ключових чинників мікрорівня, що впливають на рівень конкурентоспроможності підприємства вагоме місце посідає кадровий потенціал (кваліфікація персоналу, рівень його мотивування тощо) [2]. І це очевидно, оскільки за кожним бізнес процесом підприємства стоїть діяльність людини. В процесі оцінювання рівня ефективності підприємства важливим чинником є рівень якості робочої сили (персоналу). Так, рівень якості продукції (послуги), витрати і т.д. безпосередньо залежать від рівня кваліфікації працівників, що безпосередньо займаються виготовленням товару (наданням послуги), управлінням всіма процесами тощо. Фінансові ресурси теж потребують раціонального управління, яке напряму залежить від кваліфікації персоналу. Інноваційні можливості визначаються творчим потенціалом персоналу, здатністю винаходити, удосконалювати тощо. Цей перелік залежності від працівників всіх бізнес процесів можна продовжувати практично до безкінечності.

Суттєвою загрозою для людського потенціалу в Україні стала повномасштабна війна росії (втрати на війні, мігрування за кордон). Дана проблема зумовила погіршення якісних характеристик робочої сили, а на макрорівні зниження рівня економічної активності населення [3, 4]. Тому, трудовим ресурсам за умов війни необхідно приділяти значну увагу, потрібно управляти ними відповідно до їх особливостей, умов зовнішнього середовища. Адже постійно відбувається трансформування моделі працівника. Найбільші зміни стосуються саме професійної складової цієї моделі (рівня знань, компетентностей, майстерності, отримання навичок та накопиченого досвіду в конкретній сфері людської діяльності) [4, 5].

Ефективними мають бути стратегічні плани щодо управління персоналом, формуватися та втілюватися сучасні системи його розвитку, заохочення, перекваліфікування (за потреби). Трудові ресурси слід розглядати не лише з економічного, але і з соціального аспекту. Адже, досить серйозну загрозу для конкурентоспроможності та навіть рівня економічної безпеки підприємства за умов ринкової економіки, турбулентних процесів, обмеженості ресурсів, доступу до них становлять прояви недобросовісної конкуренції [6, 7]. Аналізуючи форми, методи недобросовісної конкуренції приходимо до висновків, щодо значної ролі щодо унеможливлення їх застосування до підприємства відіграє саме персонал (працівники) підприємства [6, 7].

Суттєве значення людський чинник відіграватиме у превентивних заходах щодо недобросовісної конкуренції (формування перешкод для суб'єктів господарювання в процесах конкуренції, неправомірне збирання (акумулявання), використання і, головне, розголошення комерційних таємниць) [6]. Задля упередження використання перерахованих форм недобросовісної конкуренції важливо керівництву (особливо відповідальних за рекрутинг, стажування тощо) значну увагу приділити формуванню колективу працівників, враховуючи такі індикатори як: кваліфікація, відповідність професійним вимогам, відданість підприємству, емоційний інтелект [6], корпоративний дух, репутація [7, 8, 9] тощо.

Однак, це абсолютно не означає, що проблемою формування висококонкурентного персоналу повинні займатися лише працівники відділу кадрів. Управління процесами підвищення рівня якості робочої сили повинне бути невід'ємною частиною діяльності всіх функціональних структурних підрозділів, задіяних у роботі із персоналом [2, 10]. Встановлення чіткого взаємозв'язку між рівнями якості робочої сили (персоналу) та конкурентоспроможності підприємства сприятиме формуванню пріоритетів при розробленні (формуванні), подальшому реалізуванні стратегії гармонійного розвитку підприємства.

Персонал є найскладнішим об'єктом в системі управління. Тому школа менеджменту виокремлює його. І якщо управляти можна будь якою річчю, то лише менеджмент націлений на управління персоналом. На відміну від інших «речових» факторів виробництва персонал є «одушевленим», володіє здатністю самостійністю за процесів прийняття рішень, діяльності, володіє суб'єктивними інтересами для критичного оцінювання пропонованих йому вимог, є чутливим до управлінського (менеджерського) впливу» [11] тощо. Саме для нього потрібною є більша увага та менеджерські вміння, компетенції тощо.

Отже, конкурентні переваги вітчизняних промислових підприємств визначаються перевагами їх персоналу у порівнянні із іншими. Новітні технології, техніка, сировини є однаково доступними також всім конкурентам на існуючому ринку. А кожен працівник є унікальним за своїми здібностями, володіє певним неповторним потенціалом. І раціональне залучення даного потенціалу у бізнес процеси підприємства обумовлюватиме підвищення рівнів ефективності (результативності), конкурентоспроможності.

Підсумовуючи, можна зробити висновки, що найуразливішою складовою при використанні інструментів недобросовісної конкуренції виступає саме людський фактор. А ефективно сформована система управління конкурентоспроможністю вітчизняного підприємства (зокрема й за кризових умов, умов війни) дозволить забезпечувати досягнення високих рівнів конкурентоспроможності, ефективності тощо.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Porter M. The Competitive Advantage of Nations. Harvard Business Review, 1990. URL: <http://surl.li/bishb>
2. Шульга Л.В., Даниленко В.І., Терещенко І.О., Вакуленко Ю.В., Хрипко А.А. Системний підхід до формування конкурентоспроможності підприємства. Ефективна економіка. 2022. № 5. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=10296>
3. Уманців У.М., Золіна Д.О. Макроекономічний вимір національної конкурентоспроможності за умов глобалізації. Економічна теорія та право. 2022. № 2 (49) С. 47-71.
4. Економіка регіонів України в умовах війни: ризики та напрямки забезпечення стійкості: науково-аналітичне видання за ред. Сторонянської І.З. Львів. ДУ «Інститут регіональних досліджень ім. М.І. Долишнього НАН України». 2022. 70 с.
5. Вакуленко Ю.В., Олійник А.С., Гевленко О.Є. Системна характеристика управління конкурентоспроможністю підприємства. Агросвіт. 2018. 18. С. 10-15.
6. Овчаренко Л.В. Шляхи мінімізації загроз від недобросовісної конкуренції для економічної безпеки підприємства. Ефективна економіка. 2022. № 5. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=10295>
7. Завербний А.С., Дрималовська Х.В. Конкурентоспроможність вітчизняних підприємств. Вісник НУ «Львівська політехніка». 2012. 727. С. 218-225.
8. Завербний А., Ломага Ю. Проблеми та перспективи формування репутаційного менеджменту українськими підприємствами і організаціями з метою підвищення їх конкуренції. Економіка та суспільство. 2020. 22. URL: <https://www.economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/93>

9. Zaverbnyj A., Redina Y., Matseliukh Y. (2019). Role Differentiation of Leadership Knowledge and Its Assessment Tools. Economics. Ecology. Socium. 3, pp. 62-70.

10. Кадирус І.Г. Конкурентоспроможність підприємства та фактори, що на неї впливають. Ефективна економіка. 2014. № 5. С. 24-28. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=3390>

11. Драган О.І. Управління конкурентоспроможністю підприємств: теоретичні аспекти. монографія. К.: ДАКККіМ, 2006. 160 с.

Завербний Андрій Степанович, доктор економічних наук, професор, професор кафедри зовнішньоекономічної та митної діяльності, Національний університет «Львівська політехніка», Львів, e-mail: andrii.s.zaverbnyi@lpnu.ua

Дячок Данило Вікторович, студент кафедри зовнішньоекономічної та митної діяльності, Національний університет «Львівська політехніка», Львів, e-mail: danylo.diachok.mnmem.2022@lpnu.ua

Zaverbnyj Andriy S. – doctor of economics, Professor, Head of the Department of Foreign Trade and Customs, Lviv Polytechnic National University, Lviv, e-mail: andrii.s.zaverbnyi@lpnu.ua

Diachok Danylo V. – student of the Department of Foreign Trade and Customs, Lviv Polytechnic National University, Lviv, e-mail: danylo.diachok.mnmem.2022@lpnu.ua