

СОВРЕМЕННЫЕ ПЕРСОНАЛ-ТЕХНОЛОГИИ В ОБЕСПЕЧЕНИИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

О. А. Гетьман

Университет таможенного дела и финансов,
г. Днепр, Украина

Для эффективной организации работы с персоналом одних стандартных методов работы с кадрами мало, ведь условия, в которых существует общество, являются турбулентными и постоянно меняющимися. Поэтому актуальность приобретает необходимость использования новых персонал-технологий. Спад экономики Украины, наблюдаемый с 2014 г., который вызвал сокращение штата на подавляющем большинстве предприятий, переход к стратегии экономии на ресурсах, в частности, трудовых, уменьшение расходов на оплату труда – все это требует поиска новых путей удержания персонала и повышения его лояльности к организации в сложных социально-экономических условиях.

Эффективное управление трудовыми ресурсами является одним из приоритетных направлений развития любого региона и страны в целом. Современное состояние экономики страны требует внедрения новых подходов. Решение этой проблемы тормозится неадаптированностью персонала и топ-менеджеров украинских предприятий к условиям конкурентной среды, устаревшими подходами работы с персоналом, неэффективностью производственного менеджмента, методов стимулирования персонала, отсутствием инструментария для оценки конкурентоспособности персонала и регулирования сферы труда в целом. Высокая конкурентоспособность трудовых ресурсов в условиях затяжного экономического кризиса имеет существенное значение для обеспечения эффективного развития региона и страны в целом. Конкурентоспособность трудовых ресурсов может рассматриваться как эффективность участия трудоспособного населения в экономической деятельности региона или страны. Она зависит не только от качества трудовых ресурсов, но и от возможностей приведения конкурентных преимуществ трудового потенциала в функциональное состояние. Обеспечение конкурентоспособности трудовых ресурсов на уровне региона определяется конкурентоспособностью самих регионов, способностью взаимодействующих субъектов региона обеспечить эффективное использование ресурсов для производства товаров (услуг) и на этой основе – высокий уровень качества жизни населения и дохода владельцам капитала.

В научной литературе существует много определений понятия «конкурентоспособность трудовых

ресурсов», но до сих пор не существует единого видения. Анализ научных публикаций позволяет выделить наиболее распространенные и наиболее понятные трактовки этого термина (таблица).

Таким образом, конкурентоспособность трудовых ресурсов характеризует их способность к выполнению профессиональных обязанностей, адекватных актуальным, необходимым объективным условиям и результатам хозяйственной деятельности. Рассмотренные в таблице определения являются обоснованными, но стоит отметить, что ни в одном из определений не отражена необходимость рационального использования трудовых ресурсов и не рассматривается возможность привлечения дополнительных источников для повышения конкурентоспособности в дальнейшем, применяя специальные персонал-технологии. Поиск путей повышения конкурентоспособности персонала требует тщательного изучения методов его оценки. Существует много разных методик по оценке конкурентоспособности трудовых ресурсов, которые имеют много существенных преимуществ, но в условиях современного развития экономики возникает проблема объективного определения, является ли работник конкурентоспособным с точки зрения соответствия спроса и предложения рабочей силы на рынке труда, и в какой степени. Для более наглядного представления критериев оценки конкурентоспособности трудовых ресурсов целесообразно рассмотреть основные составляющие и факторы, под влиянием которых она формируется (рисунок 1) [2].

Главной целью обеспечения конкурентоспособности трудовых ресурсов на региональном рынке труда является создание таких условий для приобретения и реализации конкурентных преимуществ человеческого потенциала, соответствующих духовным и социально-экономическим потребностям современного общества, а также развитость в интересах роста конкурентоспособности отечественной и национальной экономики в целом. На наш взгляд, именно персонал-технологии являются фундаментом, на основе и с помощью которого происходит поиск высококвалифицированных кадров, их обучение, повышение квалификации, мотивации, совершенствуется система работы с персоналом, повышается конкурентоспособность организаций, региона и страны в целом.

Таблица – Определение сущности понятия «конкурентоспособность трудовых ресурсов» [1–6]

Автор	Определение
Н. В. Бекетов	Способность к индивидуальным достижениям в труде, которые содействуют достижению организационных целей
С. В. Кравцевич	Сравнительная характеристика работника, которая определяет, насколько эффективно реализуются через трудовое поведение имеющиеся у него потенциальные возможности
Ю. В. Немцева	Способность персонала принимать участие в социально-экономическом процессе взаимодействия и борьбы на внутреннем и внешнем рынках труда с целью достижения желаемого социального статуса
Т. В. Хлопова	Интегральная характеристика степени развития трудового потенциала предприятия и степени его использования в существующих производственно-экономических условиях
С. И. Сотникова	Способность к индивидуальным достижениям в труде, которые содействуют достижению организационных целей
О. А. Гришнова	Соответствие качества рабочей силы потребностям рынка, возможность побеждать в конкуренции на рынке труда, т. е. более полно в сравнении с другими кандидатами удовлетворять потребности работодателей по уровню знаний, умений, навыков, личностных черт
Д. П. Богиня	Совокупность не только качественных, но и стоимостных характеристик специфичного товара «рабочая сила», который обеспечивает удовлетворение конкретных потребностей работодателей
М. В. Семикина	Способность конкретного работника при условии надлежащей рыночной конъюнктуры соответствовать условиям работодателя, критериям и условиям на рынке труда по уровню образования, квалификации и других качеств в сравнении с другими работниками на рынке труда
Н. А. Дроботько	Результат создания и поддержки в течение длительного времени конкурентных личных преимуществ
А. Г. Дементьева	Совокупность преимуществ и способностей субъекта в сравнении с ему подобными в борьбе за достижение цели, характерной для него, в условиях действия законов определенной окружающей среды (системы)

На современном этапе развития, когда экономический прогресс базируется на знаниях нужной информации и умении ее правильно применить, именно конкурентоспособность трудовых ресурсов обуславливает разницу между уровнем успеха как отдельных областей, так и целых стран.

Высокий уровень качества персонала является главной предпосылкой высокого уровня его конку-

рентоспособности. В отличие от качества, отражающего определенный уровень потенциала, категория конкурентоспособности отражает способность персонала реализовать свой потенциал, а также наличие соответствующих для этого условий. Как справедливо отмечает Т. Савенкова, конкурентоспособность трудовых ресурсов формируется как интегральный показатель тех качеств, за счет кото-

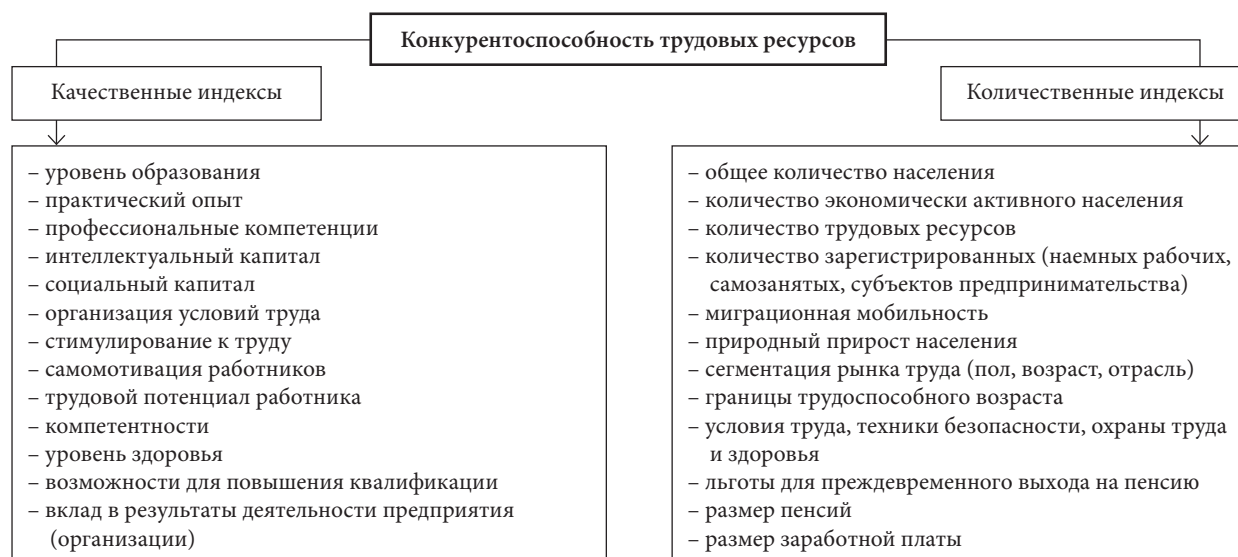


Рисунок 1 – Основные факторы формирования конкурентоспособных трудовых ресурсов

рых конкретный работник является лучше других на определенной должности с точки зрения организации, и за счет которых организация предоставляет ему преимущество [7].

В деятельности современных предприятий персонал-технологии являются чрезвычайно эффективным инструментом. Их применение способствует формированию эффективного HR-бренда, а также обеспечивает положительный имидж организации-работодателю как на внешнем, так и внутреннем рынках труда. Это, в свою очередь, дает возможность сформировать и «поднять» регион в глазах потенциальных работников и инвесторов. Благодаря привлечению работников по принципу постепенного развития растет заинтересованность и результативность труда, что способствует повышению эффективности системы управления организацией и ее развитию на рынке. Поэтому построение сильного и конкурентоспособного HR-бренда компании является важной задачей любой компании, которая стремится быть привлекательной для высококвалифицированных кадров и одновременно завоевать достойное место на рынке, обеспечив высокий уровень своей конкурентоспособности [9].

Сильный HR-бренд компании-работодателя помогает сократить стоимость и сроки подбора персонала, привлечь высококвалифицированных специалистов, ускорить адаптацию и обучение кадров, направить сэкономленные средства на новые программы развития персонала и формирование «сильных» компенсационных и социальных пакетов. Основной эффект от внедрения HR-бренда – снижение текучести кадров, сокращение затрат на их подбор и адаптацию, а, следовательно, повышение качества бизнес-процессов [10].

Современные персонал-технологии являются не только средством управления персоналом, но и инструментом целевого формирования, изменения или корректировки поведения персонала организации.

Сегодня большинство развитых компаний стремятся создать такие рабочие места и условия труда, которые можно выгодно продать, привлекая внимание более квалифицированных сотрудников. Все это, в свою очередь, расширяет сферу маркетинга персонала до управленческой деятельности, направленной на привлечение, удержание, адаптацию, развитие и мотивацию высококвалифицированных специалистов, которые умеют и хотят качественно и продуктивно работать. Персонал-технологии, главным образом, направлены на управление поведением работников в процессе трудовой деятельности и основываются на использовании методов мотивации труда, регулирования отношений в коллективе, оценке, адаптации персонала. Таким образом, со-

временные персонал-технологии являются эффективным инструментом в деятельности украинских компаний. Их применение позволяет обеспечить положительный имидж и престиж организации, как на внешнем, так и внутреннем рынках.

На современном этапе развития, когда от уровня конкурентоспособности трудовых ресурсов зависит становление рынка труда и развитие экономики страны, очень важно применять инновационные методы повышения конкурентоспособности человеческого потенциала, а именно – современные персонал-технологии. Целесообразно определить с тем, какое место на рынке труда они занимают, рассмотреть механизм функционирования рынка труда и сферы поиска трудовых ресурсов для обеспечения их конкурентоспособности (рисунок 2).

Одним из важных факторов повышения конкурентоспособности человеческого капитала предприятия является тщательная профессиональная проверка вновь привлекаемого персонала, что в свою очередь является ключевым моментом сертификации кадров уже на этапе отбора и подбора кадров. Решение этой проблемы обеспечивается с помощью использования таких персонал-технологий, как хедхантинг, рекрутинг и скрининг. Важным является создание соответствующих условий труда для повышения эффективности работы персонала, что обеспечивает реинжиниринг. Такая персонал-технология, как тайный покупатель, дает возможность проверить уровень соблюдения работниками прав и обязанностей при выполнении профессиональной деятельности. Коучинг обеспечивает обучение и повышение квалификации персонала, используется для повышения мотивации работника к труду.

Выводы. Персонал-технологии – это совокупность приемов, способов, форм и методов воздействия на персонал в процессе его найма, использования, развития и высвобождения с целью получения лучших результатов трудовой деятельности. Именно персонал-технологии позволяют минимизировать затраты на управление трудовыми ресурсами и повысить их конкурентоспособность, что способствует стремительному социально-экономическому развитию региона и росту привлекательности HR-бренда.

Человеческий капитал является одним из основных ресурсов экономического развития и фактором производства. В то же время население является основным потребителем экономических благ. Высокий образовательный уровень, способность внедрять инновации, высокий уровень экономической активности являются характеристиками высокого качества человеческого капитала и условиями для экономического роста.



Рисунок 2 – Механизм использования современных персонал-технологий в обеспечении конкурентоспособности трудовых ресурсов

Литература

1. Персонал-технологии : что это и зачем это нужно? [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.hrconsalts.ru/about>.
2. Гетьман, О. О. Розвиток сучасних маркетингових персонал-технологій в діяльності вітчизняних підприємств / О.О. Гетьман, А.І. Цибулько // Вісник Запорізького національного університету: Економічні науки. – Запоріжжя : Запорізький національний університет, 2014. – № 2(22). – С. 5–15.
3. Магура, М. И. Организация обучения персонала компании / М. И. Магура, М. Б. Курбатова. – М. : Бизнес-школа, 2003. – 264 с.
4. Абрамов, Н. М. Антикризисное управление : пособие [Электронный ресурс] / Н. М. Абрамов, А. А. Бежовец. – Барнаул : Изд-во Алтайского гос. ун-та, 2006. – 48 с. – Режим доступа : <http://bookre.org/reader?file=807703>.
5. Грішнова, О. Конкурентоспроможність персоналу підприємства: критерії визначення та показники вимірювання / О. Грішнова, О. Шпирко // Україна: аспекти праці. – 2004. – № 3. – С. 3–9.
6. Богиня, Д. П. Конкурентоспроможність робочої сили в системі соціально-трудових відносин / Д. П. Богиня [та ін.] ; НАН України ; Ін-т економіки. – Київ, 2003. – 213 с.
7. Савенкова, Т. Маркетинг персонала в инновационно-инвестиционной сфере [Электронный ресурс] : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Т. Савенкова. – Сочи, 2003. – 230 с. – Режим доступа: <http://www.lib.ua-ru.net/diss/cont/83499.html>.
8. Третьяк, О. П. Сучасні персонал-технології у системі управління персоналом на підприємстві [Електронний ресурс] / О. П. Третьяк // Науковий вісник НЛТУ України, 2014. – Вип. 24(4). – С. 389–395. – Режим доступу: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&S21P03=FILE=&S21STR=nvnlut_2014_24.4_66.
9. Гетьман, О. О. Механізм побудови HR-брендів у вітчизняній практиці [Електронний ресурс] / О. О. Гетьман, В. М. Шаповал // Інвестиції: практика та досвід. – 2014. – № 21. – С. 18–23. – Режим доступу: http://www.investplan.com.ua/pdf/21_2014/6.pdf.
10. Гетьман, О. О. HR-брендинг як інноваційний механізм розвитку регіону [Електронний ресурс] / О. О. Гетьман, Ю. С. Тіткова // Бізнес Інформ. – 2016. – № 11. – С. 424–432. – Режим доступу: http://www.business-inform.net/export_pdf/business-inform-2016-11_0-pages-424_432.pdf.