

**Коваль Л. А.**

кандидат економічних наук, доцент  
Центральноукраїнський національний технічний університет  
м. Кропивницький, Україна

## **КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ ЯК СКЛАДОВА ПЕРЕВАГ ПІДПРИЄМСТВА НА РИНКУ**

За умов глобалізації світової економіки для кожної країни стає доленосним питання досягнення гідного місця серед економічно розвинених держав, що уявляється є можливим лише в разі за безпечення конкурентоспроможності, тобто одержання певних конкурентних переваг на світових ринках

Розвиток конкурентоспроможності робочої сили в країні стримують неефективна система управління, відсутність цивілізованого ринку праці, продуктивної зайнятості, налагодженого механізму стимулювання трудової діяльності, здатного забезпечити тісний зв'язок між якістю робочої сили, результатами праці та заробітною платою. Ці та інші чинники на тлі економічної нестабільності, слабкості кредитно-фінансової системи не сприяють розвитку конкурентних відносин в Україні і цілеспрямованим прагненням працівників до праці інноваційного змісту.

На нашу думку, термін "конкурентоспроможність робочої сили" доцільно визначати у двох аспектах:

1) як сукупність якісних та вартісних характеристик робочої сили, які користуються попитом на певному сегменті ринку праці у певний період часу.

2) як здатність конкретного працівника в умовах ринкової кон'юнктури відповідати попиту роботодавця, критеріям та мінливим вимогам ринку праці стосовно професійно-освітнього рівня, кваліфікації, віку, статі, ділових та особистих якостей у порівнянні з відповідними характеристиками інших працівників, які теж пропонують себе на ринку праці.

Оскільки від рівня кваліфікації, професіоналізму та інших якісних характеристик персоналу залежать конкурентні переваги підприємств на ринку і, безумовно, конкурентоспроможність галузей та економіки держави в цілому, важливо розглядати в тісному взаємозв'язку зміст категорій: "конкурентоспроможність робочої сили", "конкурентоспроможність підприємства", "конкурентоспроможність держави".

Міркування з приводу методології оцінки конкурентоспроможності робочої сили дають підстави передбачити, що конкурентоспроможність робочої сили має оцінюватися по декількох напрямках: як індекс конкурентоспроможності працівника, який відображає ступінь його відповідності оптимальним конкурентним характеристикам за вимогами роботодавця (або попиту ринку праці); як співвідношення між ціною і якістю трудових ресурсів; як співвідношення корисного ефекту від споживання

робочої сили працівника та її ціни (адекватної загальній сумі витрат на підготовку, придбання, використання робочої сили, її відтворення та розвиток).

Зазначимо, що лише систематична та об'єктивна оцінка конкурентоспроможності працівників, що динамічно відбивається на оплаті праці, має реально стимулювати працівника до вдосконалення професійно-кваліфікаційних якостей, розробки інновацій у будь-якій сфері трудової діяльності. З іншого боку, вкрай важливим для підприємства є вимірювання ризику неконкурентоспроможності робочої сили з урахуванням коливань попиту на ринку праці. Розробка відповідних методик, інструментарія дозволить підприємству в умовах конкуренції мінімізувати небезпеку відбору некомпетентних кадрів та неефективних витрат на їх утримання, гнучко реагувати на зміни кон'юнктури ринку, забезпечувати своєчасну підготовку, перепідготовку, перенавчання персоналу, оновлення кадрової стратегії.

Узагальнюючи, можна зосередити увагу на тому, що управління конкурентоспроможністю працівника на мікроекономічному рівні передбачає створення сукупності спонукальних важелів, які обумовлюють прагнення працівника відповідати певним критеріям за професійно-кваліфікаційними характеристиками і результатами праці, дозволяють реалізувати інтереси найманого працівника і роботодавця в конкретних умовах ринкової кон'юнктури.

Світовий досвід переконливо свідчить, що поширення серед персоналу частки працівників, які мають орієнтацією на розвиток конкурентоспроможності, дає вагомі конкурентні переваги підприємствам, організаціям, сприяє зростанню сукупного корисного ефекту праці, в результаті виграш має суспільство в цілому. Зрозуміло, що розв'язання проблеми конкурентоспроможності робочої сили не обмежується рівнем фірм, організацій, адже мотиваційне поле працівника (сфера впливу спонукальних сил) виходить за межі підприємства і залежить від стану розвитку конкурентного середовища на регіональному, національному ринку праці. Управління конкурентоспроможністю працівників неодмінно потребує активної участі держави, економічної підтримки галузей-носіїв динамічних конкурентних переваг. У конкурентній боротьбі країн сьогодні одержують перемогу та мають виграш у світовому поділі праці не ті країни, що мають дешеві ресурси, а насамперед держави, де створено найсприятливіші умови для їх використання, де заохочуються бізнес і чесна конкуренція, інноваційна праця, інвестиції у розвиток людського капіталу.

### *Література*

1. Семикіна М.В., Пасєка С.Р., Федунець А.Д., Коваль Л.А., Збаржевецька Л.Д. Інноваційна праця: діагностика проблем, важелі активізації: монографія за наук. ред. М. В. Семикіної. - Черкаси: «Маклаут» 2012. С.320 22,5 д.а.

2. Інноваційна складова економічного розвитку: Монографія / НАН України, Ін-т економіки. Відп. ред. Л.К. Безчасний. – Київ, 2000. – 260 с.

3. Кравченко М.О. Кадрова складова інноваційного потенціалу // Маркетинг в Україні. - 2011. - № 1. - С. 36.