

## **МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПЕРСОНАЛУ**

Побудова ринкової моделі господарювання в Україні об'єктивно породжує нові завдання для економічної науки, пов'язані з потребами прискорення інноваційного розвитку, необхідністю просування на внутрішній і зовнішні ринки конкурентоспроможної продукції і послуг, становлення конкурентоспроможної економіки країни і підприємств зокрема.

З огляду на світовий досвід, досягнення країн і підприємств обумовлені, передусім, ефективним використанням людського капіталу, а успіх в конкуренції – перевагами в компетенціях, продукуванні нових знань. Тому не випадково на початку нового століття однією з пріоритетних постає проблема підвищення конкурентоспроможності персоналу. Персонал, орієнтований на здобуття конкурентних переваг в освітньо-професійному розвитку та практичних навичках, здатний до постійного оновлення знань, розробки і впровадження інновацій, створює вирішальні передумови для інноваційних зрушень у розвитку виробництва, створення конкурентоспроможної продукції, отримання конкурентних позицій на ринку.

Практичне розв'язання проблеми підвищення конкурентоспроможності персоналу в Україні ускладнюється низкою обставин, зокрема: застарілими підходами до виробничого менеджменту, роботи з кадрами, недосконалою системою оцінки та стимулювання персоналу, слабкою мотивацією освітньо-професійного розвитку, трудової та інноваційної активності.

Тривалий час конкурентоспроможність персоналу та механізми її забезпечення відносились до "білих плям" в економічній нау-

ці. Останніми роками ці прогалини дещо подолано, проте в теорії і практиці управління персоналом залишається багато дискусійних питань щодо визначення конкурентоспроможності персоналу та її вимірювання, неоднозначним є бачення методів підвищення конкурентоспроможності працівників.

На нашу думку, конкурентоспроможність персоналу можна визначити як сукупність освітньо-професійних та інших характеристик персоналу, що користуються попитом в певних умовах ринкової кон'юнктури на ринку праці. Йдеться про привабливість для роботодавців певних якостей працівників (знання, вміння, компетенції, досвід, ділові та моральні якості, мотивованість тощо). Ті працівники, які володіють переліком більш привабливих якостей, мають переваги порівняно з іншими працівниками, які теж шукають роботу або прагнуть отримати дане робоче місце чи посаду.

Набуття конкурентних переваг завжди супроводжується економічними та моральними вигодами для конкретного працівника – від умов, оплати праці, можливостей кар'єрного зростання – до кращих можливостей самореалізації, соціальної захищеності, пом'якшення та зниження можливих соціальних ризиків. Роботодавцям надзвичайно вигідно мати справу з конкурентоспроможними працівниками: завдяки відбору на ринку праці більш компетентних та досвідчених фахівців, концентрації на підприємстві конкурентоспроможних кадрів стає можливий “інноваційний прорив”, оновлення асортименту продукції, і, як результат, отримання більших переваг порівняно з іншими підприємствами на ринку, отже, отримання більшого прибутку.

Наше дослідження дозволило виявити низку важливих закономірностей, які необхідно враховувати у розробці механізмів підвищення конкурентоспроможності персоналу на підприємствах:

- процес набуття конкурентних переваг є багатофакторним:

різноманітні чинники, внутрішні і зовнішні, з різною силою інтенсивності та спрямування впливають на персонал на різних рівнях (особистості, підприємства, регіону, галузі, країни);

- на збільшення конкурентних переваг конкретного працівника визначальним чином впливають інвестиції в людський капітал;

- рівень конкурентоспроможності персоналу є дуже динамічним в часі, оскільки є мінливою кон'юнктура ринку;

- зростання конкурентних переваг спостерігається, передусім в тих країнах, де мають місце позитивні зрушення у людському розвитку, де соціальні інвестиції держави і підприємств різних форм власності спрямовуються на безперервне навчання кадрів, а мотивація підпорядковується цілям стимулювання творчості у праці.

Аналіз засвідчив, що в Україні підвищення конкурентоспроможності персоналу підприємств гальмується: занепадом техніко-технологічного розвитку, що обумовлює попит на "дешевого працівника", руйнуючи мотиви до прояву науково-технічної творчості на виробництві; неефективним та нераціональним використанням трудового потенціалу; скороченням попиту на висококваліфікованих фахівців; деформаціями в оплаті праці і доходах; обмеженими обсягами підготовки та перепідготовки кадрів на виробництві.

Доведено, що розробка цільових програм підвищення конкурентоспроможності персоналу на окремих підприємствах не вирішує проблеми в умовах переважного впливу макроекономічних чинників. Є нагальною потреба у розробці державних і регіональних програм підвищення конкурентоспроможності кадрів, які передбачатимуть комплекс стимулюючих заходів інвестиційної та інноваційної політики, реформування оплати праці, створення системи безперервної підготовки і перепідготовки кадрів, залучення потенціалу соціального партнерства в інтересах мотивації до освітньо-професійного зростання та інноваційної активності.