

Література:

1. Биконя С.Ф. Трансформація української економіки в аспекті нової інституціональної теорії // Наукові праці Донецького національного технічного університету. Серія: економічна. – Випуск 89–2. – Д.: ДонНТУ, 2005. – С. 102.
2. Демографічний щорічник «Населення України» за 2016 рік - Київ, Державна служба статистики України, 2017. – 134 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/publnasel_u.htm
3. Джаман В. О. Демографія: навчальний посібник / В. О. Джаман, В. М. Круль. – Чернівці : Рута, 2009. – 160 с.
4. Лібанова Е. Як подолати демографічну кризу / Лібанова Е. // Праця і зарплата. – 2007. – № 12. – С. 4-5.
5. Людський капітал як чинник інноваційного розвитку національної економіки України / О.М. Левченко, Д. Д. Плинокос, О. В. Ткачук // Держава та регіони. Серія : Економіка та підприємництво. - 2015. - № 5. - С. 3-9.
6. Новіков В.М. Соціальна інфраструктура як фактор збереження демографічного потенціалу країни / В.М. Новіков // Демографія та соціальна економіка. — 2004. — № 1-2. — С. 27-36.
7. Стешенко В. Демографічна криза в Україні / В. Стешенко, В. Піскунов. – К.: Ун-т економіки НАНУ, 2001. – С. 467/
8. Сторожук, О. В. Вплив людського капіталу на соціально-економічну безпеку регіону / О. В. Сторожук, О. В. Заярнюк // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки : зб. наук. пр. - Кропивницький : ЦНТУ, 2017. - Вип. 31. - С. 95-103.
9. Цвігун І.А. Демографічна безпека України та напрями її регулювання: монографія / І.А.Цвігун. – Кам'янець-Подільський: Видавець ПП Зволейко Д.Г., 2013. – 400 с.



Онофрійчук А.В.

студентка,

Заярнюк О.В.

кандидат економічних наук, доцент,

*Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна*

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Останніми роками однією із тенденцій у сучасній економіці є підвищення ролі персоналу, а особливо його конкурентоспроможності. Це пояснюється поширенням економічних знань, розвитком людського капіталу тощо.

Конкурентоспроможність персоналу в умовах зростаючої конкуренції має вирішальне значення для ефективної діяльності підприємства, тому необхідно приділити особливу увагу чинникам, які її забезпечують.

Підвищення конкурентоспроможності персоналу вітчизняних підприємств надзвичайно актуалізується в умовах посилення ролі глобалізації та міжнародної конкуренції. Завдання євроінтеграції України та включення її у світову економіку об'єктивно висувають нові, підвищені вимоги до якості знань, професійної майстерності працівників вітчизняних підприємств, їх вмотивованості, здатності відповідати за результатами трудової діяльності на рівні світових стандартів [1, с. 62].

Вагомий внесок в розвиток наукових уявлень про конкурентоспроможність персоналу зробили праці Друкера П., Портера М., Стрикленда А., Томпсона А., та інших зарубіжних вчених. Серед українських науковців слід відзначити таких, як: Грішнова О.А., Дмитренко Г.А., Колот А.М., Кравченко І.С., Левченко О.М., Новіков В.М., Онікієнко В.В., Петрова І.Л., Пирожков С.І., Семикіна М.В. та інші.

Зважаючи на вирішальне значення цієї економічної категорії, комплексне теоретичне обґрунтування ролі конкурентоспроможності персоналу в подальшому ефективному розвитку підприємства залишається актуальним та визначає необхідність подальшої наукової роботи у цьому напрямку.

Використання людського капіталу містить великі резерви для ефективного розвитку організацій, дозволяє їм підвищувати прибуток, отримувати переваги на ринку. Менеджери підприємств, які починають це добре розуміти, намагаються залучити до роботи перспективних фахівців або самотужки ростити свої висококваліфіковані кадри [2, с. 165]. Передумовами виникнення поняття конкурентоспроможності персоналу підприємства є (рис. 1.):

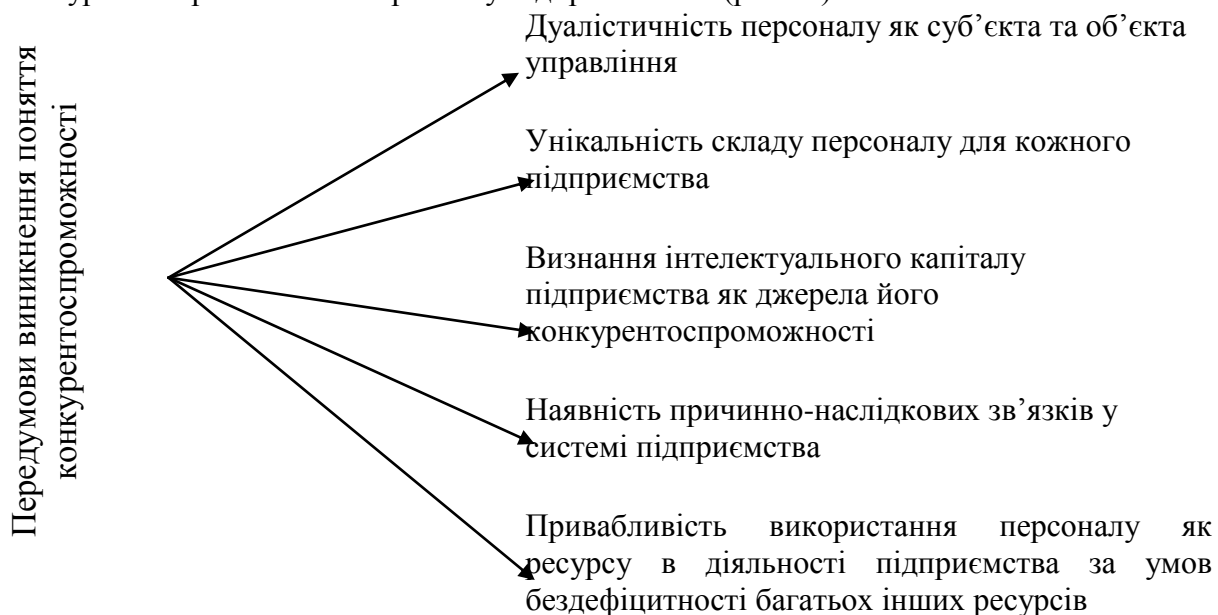


Рис. 1. Передумови виникнення поняття конкурентоспроможності персоналу підприємства

Дуалістичність персоналу водночас як суб'єкта та об'єкта управління проявляє себе в тому, що персонал одночасно виступає і як певний унікальний ресурс в діяльності підприємства, що робить його об'єктом цілеспрямованого управлінського впливу, і як суб'єкт управління, оскільки саме персонал забезпечує спільне гармонійне використання ресурсів інших видів. Це дозволяє зробити висновок, що персоналові властиві певні якості та характеристики, які стосовно діяльності підприємства одночасно мають і причинний, і наслідковий характер, що дозволяє розглядати такі якості порівняно із аналогічними якостями персоналу інших учасників ринку з позицій створення певних конкурентних переваг, тобто дозволяє обґрунтувати наявність конкурентоспроможності персоналу підприємства.

На відміну від багатьох інших ресурсів, які є неунікальними за змістом та сутністю, тобто можуть бути повністю відтворені на різних підприємствах, персонал, як ресурс, є унікальним, тобто різниться для кожного підприємства за своїм кількісним та якісним складом.

Конкурентоспроможність персоналу – це складна економічна категорія, сутність якої розкривають такі концептуальні підходи до її визначення:

1. Здатність керівників, професіоналів і фахівців генерувати ідеї з використанням усіх можливостей, що виникають у зовнішньому та внутрішньому середовищі; своєчасно виявляти загрози для діяльності підприємства; вирішувати

проблеми; винаходити й швидше за конкурентів впроваджувати нововведення на всіх стадіях життєвого циклу товару; забезпечувати досягнення поставлених цілей та виконання підприємством своєї місії;

2. Вміння ефективно виконувати управлінські функції та своєчасно приймати кваліфіковані рішення з метою розробки, виробництва та реалізації високоякісної з особливими споживчими властивостями продукції (послуг) за максимально ефективного використання ресурсів;

3. Здатність повніше, порівняно з іншими кандидатами на вакантні посади, задовольняти вимоги роботодавців за рівнем знань, вмінь і навичок;

4. Вміння проявити свої особистісні, професійні та ділові якості, швидше і краще за інших працівників реалізувати власний потенціал за конкретних умов, які склались на підприємстві, що дає можливість отримувати відповідну винагороду, досягти відповідного соціального статусу та забезпечити службово-професійне зростання [4, с.118-119].

Конкурентоспроможність формується як інтегральний показник тих якостей, за рахунок яких конкретний працівник є кращим за інших на визначеній посаді з точки зору організації, і за рахунок яких організація надає йому перевагу [5].

Отже, персонал є «мотором» будь-якого підприємства. Без людського фактору ефективного функціонування організації неможливо. Без кваліфікованих спеціалістів жодна фірма не здатна досягти своєї мети.

Досвід багатьох зарубіжних компаній свідчить про посилення ролі управління людськими ресурсами в системі чинників, які забезпечують конкурентоспроможність. Для досягнення більш стійкого конкурентного становища підприємство повинне постійно розробляти програми розвитку персоналу, які б забезпечували працівникам задоволення багатьох потреб, розвиток і підвищення професійного й загальноосвітнього рівня [3, с. 167].

Підвищення конкурентоспроможності персоналу є процесом, до якого повинні прагнути і самі працівники, і організація, в якій вони працюють. Розвиток навиків і кваліфікації, набуття досвіду роботи відбувається об'єктивно і змінити можна тільки термін перебігу цього процесу. Тому для підвищення конкурентоздатності працівник повинен прагнути розширювати свої знання і кваліфікацію як у цій сфері діяльності, так і в інших сферах.

Література:

1. Близнюк В.В. Освітні послуги як детермінанти конкурентоспроможності людського потенціалу // Ринок праці та освіти: пошук взаємодії: Зб. наук. статей / Під наук. ред. І.Л. Петрової. – К.: Таксон, 2007. – С. 60-69.
2. Глушенко В.В. Теоретичні підходи до визначення сутності категорії «трудоий потенціал» / В.В. Глушенко // Економіка АПК. – 2011. – 3. – С.165-169.
3. Галаз Л.В. Роль конкурентоспроможного трудового потенціалу в інноваційному розвитку підприємства [Електронний ресурс] / Л.В. Галаз. – 2008. – С. 167. – Режим доступу: <http://ena.lp.edu.ua:8080/handle/ntb/1689>
4. Дяків Р.П. Енциклопедія бізнесмена, економіста, менеджера / Р.П. Дяків. – 2000. – с. 706 с
5. Нестеренко Л.О., Чернякова А.І. Роль персоналу у підвищенні конкурентоспроможності підприємства. Режим доступу - http://www.rusnauka.com/8_NND_2011/Economics/10_81252.doc.htm
6. Левченко О.М. Якість трудового потенціалу як визначальна умова конкурентоспроможності робочої сили Україна: аспекти праці./О.М. Левченко.-1999.- С.12-16.

