

Проаналізувавши інтегровані оцінки розвитку СУЗ досліджуваних ОСС, ми з'ясували, що оскільки інтегрована оцінка Львівської ОСС становить 31,66 балів, Чернігівської ОСС – 34,81 бал, а Полтавської ОСС – 35,77 балів, то це свідчить про те, що СУЗ усіх досліджуваних ОСС знаходяться на стадії зародження. Оскільки ми довели, що будь-які тенденції розвитку цих трьох ОСС є типовими для всіх інших, то можемо стверджувати, що СУЗ усіх організацій споживчої кооперації знаходиться на стадії зародження, що зумовлює необхідність створення умов для її формування.

Аналізуючи розвиток СУЗ Львівської, Чернігівської та Полтавської ОСС можемо зробити висновок, що бажаної стадії її розвитку не досягнуто, оскільки вона несформована. Бажаною на даному етапі є стадія розвитку СУЗ організацій споживчої кооперації – формування.

Розвиток системи управління знаннями організацій споживчої кооперації України забезпечить розвиток усієї системи управління організацій споживчої кооперації України через врахування сучасних тенденцій науки управління, забезпечення механізму постійної адаптації системи управління організацій споживчої кооперації України до можливостей внутрішнього та потреб зовнішнього середовища, реалізації визначених Укоопспількою стратегічних цілей.

Список використаних джерел

1. Лисенко М. О. Методичний підхід до оцінки стадії розвитку системи управління знаннями організацій споживчої кооперації України / М. О. Лисенко // Науковий Вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія: Економічні науки. – 2012. – № 2 (53). – С. 181–185.

ХАРАКТЕРИСТИКА ЕЛЕМЕНТІВ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

***О. В. Лопушинська, асистент, здобувач кафедри менеджменту
ВНЗ Укоопспільки «Полтавський університет економіки і торгівлі»***

Складні динамічні умови функціонування підприємств потребують вирішення актуального завдання, пов'язаного з

побудовою відповідної системи управління підприємства, зокрема управління конкурентоспроможністю персоналу.

Дослідженням системи управління конкурентоспроможністю персоналу підприємства приділяли увагу деякі вітчизняні науковці, зокрема: В. Коломієць, І. Цветкова, Д. Богиня, О. Смірнов та ін.

Відповідно до базових положень науки управління основними елементами системи управління є мета, об'єкт і суб'єкт, методологія та принципи, методи та функції управління.

Метою управління конкурентоспроможністю персоналу підприємства є забезпечення конкурентних переваг працівників шляхом покращення кількісних і якісних характеристик персоналу.

Об'єктом управління конкурентоспроможністю персоналу підприємства є рівень конкурентоспроможності персоналу, необхідний і достатній для досягнення кращої реалізації інтересів роботодавця та потреб персоналу.

Суб'єктами управління конкурентоспроможністю персоналу являється певне коло осіб, які належать до скоординованої системи управління підприємством та беруть участь у розробці й реалізації управлінських рішень у сфері управління конкурентоспроможністю персоналу.

Методологічною основою управління конкурентоспроможністю персоналу підприємства є концептуальні положення сучасної економічної та управлінської теорії, зокрема ключові положення теорії конкуренції та конкурентних переваг, концепції управління персоналом, сучасної управлінської парадигми, а також базові принципи та прикладні інструменти, напрацьовані в рамках сучасних управлінських підходів.

З позиції процесного підходу управління конкурентоспроможністю персоналу підприємства представляє собою процес реалізації певної сукупності управлінських функцій – планування, організації, мотивації і контролю діяльності по формуванню конкурентних переваг шляхом покращення кількісних та якісних характеристик конкурентоспроможності персоналу.

Будь-яка організаційна система базується на визначальних принципах. До базових принципів управління конкурентоспроможністю персоналу підприємства можна віднести наступні: цільової спрямованості, послідовності, циклічності, єдності, системності, комплексності, багатоваріантності, безперервності, етапності.

Сучасна теорія і практика свідчить, що основними методами управління конкурентоспроможністю персоналу підприємства є: метод кількісної оцінки і аналізу конкурентоспроможності персоналу; методи прогнозування конкурентоспроможності персоналу та формування її стратегічних нормативів, метод підвищення фінансового рейтингу.

Система управління конкурентоспроможністю персоналу, побудована на зазначених принципах, може бути ефективною лише за умови врахування та забезпечення єдності мети, дії всіх складових та процесу внутрішньої і зовнішньої політики підприємства, системи мотивації, яка спроможна зацікавити виконавців у підвищенні конкурентоспроможності персоналу підприємства, використання сучасних технічної і технологічної основ управління, здатних вирішити забезпечення конкурентоспроможності персоналу підприємства.

Отже, система управління конкурентоспроможністю персоналу являє собою сукупність взаємопов'язаних елементів, що функціонують у часі як єдине ціле. Більш детальне вивчення кожного елемента системи управління конкурентоспроможністю персоналу підприємства дозволить зрозуміти процес управління конкурентоспроможністю персоналу, надати оцінку ефективності управління та розробити стратегію щодо підвищення конкурентоспроможності персоналу підприємства.

Список використаних джерел

1. Клименко С. М. Управління конкурентоспроможністю підприємства: навч. посіб. / С. М. Клименко, Т. В. Омеляненко, Д. О. Барабась, О. С. Дуброва, А. В. Вакулєнко. – К.: КНЕУ, 2009. – 520 с.