

Лопушинська О. В., асистент,
*ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет
економіки і торгівлі»*

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ ЯК ОСНОВНИЙ ЧИННИК ВИЗНАЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Сутність конкуренції знаходить свій прояв у найважливішій характеристиці – конкурентоспроможності. Конкурентоспроможність виявляється лише в умовах конкуренції і через конкуренцію. Поняття конкурентоспроможності охоплює всі рівні економічної діяльності. Відомо, що здатність підприємства ефективно використовувати обмежені ресурси і виготовляти конкурентоспроможну продукцію залежить від конкурентоспроможності персоналу. Конкурентоспроможність товару є проявом конкурентоспроможності підприємства, а конкурентоспроможність підприємства впливає на конкурентоспроможність країни в цілому. Тому вивчення сутності конкурентоспроможності персоналу на сьогоднішній день є досить актуальним.

В деякій мірі питання конкурентоспроможності персоналу висвітлені в працях наступних вітчизняних і зарубіжних науковців: О. Грошелевої, І. Цветкової, О. Смірнова, А. Олійника, О. Грішнєвої, М. Семикіної, С. Сотникової, І. Петрової, Т. Костишиної та інших. Незважаючи на широке використання терміна «конкурентоспроможність», в економічній літературі й нормативно-технічній документації загальноприйняте поняття конкурентоспроможності не уніфіковано.

Оскільки в літературі не існує загальноприйнятого визначення конкурентоспроможності, не сформовано загальний підхід щодо дослідження конкурентоспроможності різних об'єктів, то існує необхідність проаналізувати поняття «конкурентоспроможність» і «конкурентоспроможність персоналу».

Метою дослідження є проведення аналізу трактувань конкурентоспроможності, сформульованих сучасними

науковцями, визначення сутності поняття «конкурентоспроможність персоналу» і надання власних визначень даним категоріям.

Конкурентоспроможність – це одне з основних понять, яке активно застосовується в теорії та практиці економічного аналізу, – в перекладі з латинської мови означає суперництво, боротьбу за досягнення найкращих результатів [1]. Для її характеристики використовуються поняття порівняльних витрат, порівняльних переваг, порівняння конкурентних переваг, чинників управління та продуктивності використання ресурсів, конкурентного статусу фірми [2].

Конкурентоспроможність є синтезом багатьох економічних категорій. Як зазначається в науковій літературі, у широкому розумінні конкурентоспроможність – це зумовлена економічними, соціальними політичними чинниками позиція країни або товаровиробника на внутрішньому та зовнішньому ринках. За умов відкритої економіки вона може визначатися і як здатність країни (підприємства) протистояти міжнародній конкуренції на власному ринку і ринках інших країн [3].

Аналізуючи сучасні трактування конкурентоспроможності, можна визначити такі точки зору в підходах до формування останньої як категорії: досягнення позитивних результатів діяльності; наявність конкурентних переваг; здатність протистояти суперникам.

Однак, слід відзначити, що жодне з трактувань не акцентує уваги на раціональності використання ресурсів та не наголошує на можливості пошуку додаткових резервів задля підвищення рівня конкурентоспроможності в майбутньому.

На нашу думку, конкурентоспроможність – це здатність формувати та використовувати у довгостроковій перспективі сукупний потенціал, що дасть змогу забезпечити конкурентні переваги на внутрішньому і зовнішньому ринках.

В результаті вивчення праць вітчизняних і зарубіжних учених виявлено, що в системі категорій сучасної економіки поняття «конкурентоспроможність персоналу» розглядається в тісному зв'язку з такими категоріями як «конкурентоспроможність на ринку праці», «конкурентоспроможність робочої сили», «конкурентоспроможність працівника», «конкурентоспроможність

трудових ресурсів» (рис. 1) [4]. Деякі науковці вважають, що ці категорії мають один і той же об'єкт, але розрізняються залежно від сприйняття даного об'єкту в аспекті конкретного дослідження. Але, на нашу думку, зазначені категорії мають різний об'єкт.

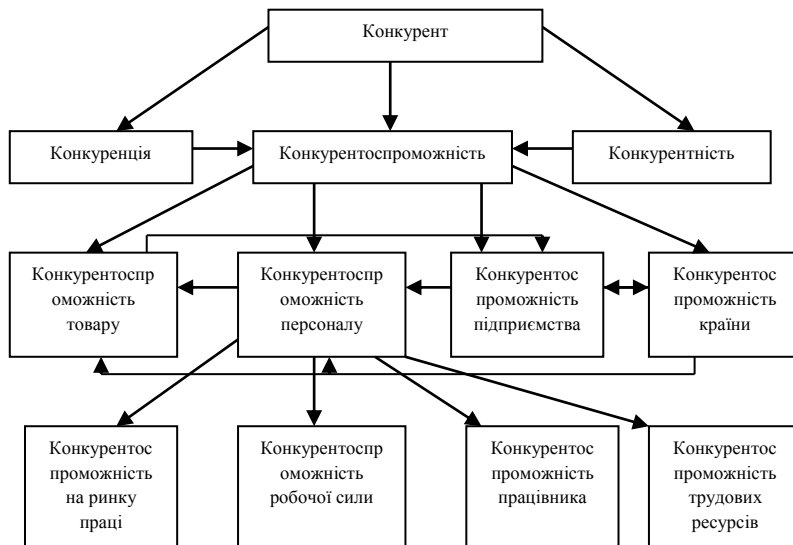


Рис. 1. Зв'язок конкурентоспроможності персоналу з іншими категоріями теорії конкуренції

На нашу думку, персонал – сукупність працівників, що знаходяться в правових і трудових відносинах з підприємством чи організацією і входять до облікової складу.

Погоджуємось з О. Грішновою і пропонуємо залежно від місця застосування праці розглядати внутрішню конкурентоспроможність, тобто конкурентоспроможність працівника на рівні свого підприємства, і зовнішню конкурентоспроможність – можливість працевлаштування за межами підприємства, на якому він працює.

Еволюція поглядів на роль і місце людини в економічній системі та виробництві диверсифікованих товарів і послуг привела до переходу від аналізу ролі персоналу в забезпеченні конкурентоспроможності підприємства до визначення сутності явища категорії «конкурентоспроможність персоналу».

У сучасній науковій літературі категорія «конкурентоспроможність персоналу» хоча і є дослідженою недостатньо, але не є принципово новою і отримала певні визначення.

Р. Фатхутдинов визначає конкурентоспроможність працівника як його перевагу порівняно з іншим працівником, яка характеризується умінням розробити систему забезпечення конкурентоспроможності підприємства та управляти колективом. Фактично, у такому разі конкурентоспроможність персоналу визначається на основі певних його якостей, тільки склад таких якостей може різнитися. Ділові та особистісні якості працівників набувають ваги конкурентних переваг за умови їх позитивної оцінки на користь здійснення мети та місії підприємства [5].

О. Смірнов пропонує розуміти конкурентоспроможність персоналу як сукупність природних, освітньо-професійних, ділових та моральних якостей працівників, що найбільше користуються попитом у певний період ринкової кон'юктури як такі, що дозволяють якісно виконувати трудові завдання і в умовах конкуренції досягати кращої реалізації інтересів роботодавця та потреб персоналу [6].

О. Славгородська та В. Щербак розуміють конкурентоспроможність персоналу підприємства як його здатність реалізовувати наявні в нього конкурентні переваги таким чином, щоб сприяти просуванню підприємства на кращу порівняно з іншими суб'єктами конкуренції на даному ринку конкурентну позицію [7].

На думку І. Цветкової, конкурентоспроможність персоналу – це сукупність особистісних та професійних характеристик персоналу, які зумовлюють сумісні дії персоналу, що спрямовані на забезпечення конкурентоспроможності підприємства [8].

М. Даневич, узагальнюючи наукові підходи Д. Богині, М. Семікіної, Л. Лісогора, визначає конкурентоспроможність персоналу підприємства як сукупність особистих характеристик працівників, їх знань, вмінь і навичок, які мають переваги у порівнянні з персоналом інших підприємств даної галузі і дозволяють краще за них виконувати трудові завдання,

створювати продукцію, послуги, що користуються більшим попитом на ринку [9].

О. Грошелева під конкурентоспроможністю персоналу пропонує розглядати джерело, можливість, засіб, що використовуються працівниками для максимального задоволення ринкової потреби в товарах та послугах в процесі оптимального використання наявних ресурсів [10].

Н. Верхоглядова зазначає, що конкурентоспроможність персоналу – це характеристика, що відображає ступінь відповідності рівня розвитку компонентів його трудового потенціалу, вимогам конкретного робочого місця в конкретний момент часу, яка дозволяє даному працівнику з тим або іншим ступенем упевненості розраховувати на збереження своєї зайнятості [11].

На нашу думку, конкурентоспроможність персоналу необхідно розглядати як відносну категорію, що характеризує здатність проявити свої особистісні, професійні та ділові якості, які дозволять на більш високому рівні задовольнити потреби роботодавця, порівняно з іншими працівниками.

Конкурентоспроможність персоналу зумовлюється як рівнем конкурентоспроможності кожного працівника, так і низкою внутрішніх та зовнішніх чинників.

Систематизація чинників, що впливають на зростання або зниження конкурентоспроможності персоналу, наведена на рис. 2 [12].

Найбільш повне та всебічне врахування впливу цих факторів сприяє розробці стратегічних пріоритетів діяльності підприємства, адекватних вимогам економічної кон'юнктури, ефективній реалізації трудового потенціалу працівників та підвищенню рівня їх конкурентоспроможності.

Таким чином, особливостями конкурентоспроможності персоналу є:

відносність – характеристики конкурентоспроможності персоналу мають порівнюватися не з будь-яким постійним еталоном і не з цими ж характеристиками минулих періодів, а з аналогічними характеристиками конкурентів;

динамічність – конкурентоспроможність може змінюватися у часі навіть без зусиль з боку підприємства. Такі зміни можуть

мати безперервний характер через зміни у зовнішньому середовищі підприємства;



Рис. 2. Класифікація чинників впливу на конкурентоспроможність персоналу

цільовий характер – конкурентоспроможність персоналу пов'язана із цілями діяльності підприємства та залежить від стану зовнішнього середовища. Один й той же персонал може бути конкурентоспроможним при досягненні одних цілей або за умов стабільного зовнішнього середовища та неконкурентоспроможним за умов мінливого зовнішнього середовища або інших цілей підприємства;

неповна залежність від підприємства - деякі характеристики персоналу, наприклад, кваліфікація та мотивованість, прямо не залежать від рішень, які приймаються керівництвом підприємства, або, принаймні залежать досить опосередковано. Підвищувати їх або навіть стимулювати їхнє підвищення можна тільки опосередковано [8].

Отже, конкурентоспроможність підприємства на ринку

неможлива без досягнення конкурентоспроможності персоналу та підтримання її на певному рівні. Тож виникає необхідність у розробці інструменту вимірювання конкурентоспроможності персоналу, за допомогою якого можливо було б оцінити у порівнянні якісні та кількісні характеристики працівників. Тому наступним етапом нашого дослідження необхідно вивчити критерії та показники оцінки конкурентоспроможності персоналу.

Список використаних джерел:

1. Конкурентна стійкість та ринок: Оцінка конкурентоспроможності як чинник визначення стійкості підприємства на ринку // Легка промисловість. – 2003. – №3. – С. 37.
2. Афанасьев А. А., Левин М. Б. Создание модели зависимости выручки розничной торговой точки от факторов конкурентоспособности // Маркетинг в России и за рубежом. – 2004. – №3. – С.108-115.
3. Фатхутдинов Р. А. Стратегический маркетинг: Учебник. – М.: АО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2000. – 640 с.
4. Маркіна І., Лопушинська О. Конкурентоспроможність персоналу як елемент розвитку людського капіталу//Матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Випереджаюче управління соціально-економічним розвитком регіонів – інноваційне забезпечення». – Сімферополь: ДІАЙПІ, 2011. – С. 53-57
5. Фатхутдинов Р. А. Стратегический маркетинг. – СПб.: Питер, 2002. – 448 с.
6. Смірнов О. О. Підвищення конкурентоспроможності персоналу промислових підприємств. –Автореферат, Київ, 2007. – 20 с.
7. Славгородська О. Ю., Щербак В. Г. Класифікація конкурентних переваг персоналу підприємства // Наукові праці ДонНТУ: Серія Економічна. – 2005. – № 8. – С. 94-101.
8. Цветкова І. І. Підвищення конкурентоспроможності персоналу підприємства : дис... канд. наук: 08.00.04. – Сімферополь, 2007. – 250 с.
9. Даневич М. В. Підвищення та забезпечення конкурентоспроможності працівників на засадах соціального

партнерства // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки, вип. 15. – Кіровоград: КНТУ, 2009. – С. 264-268

10. Грошелева О. Г. Конкурентоспроможність управлінського персоналу вугільних шахт. Дисертація. Дніпропетровськ. – 2007. – 203 с.

11. Верхоглядова Н. І., Орловська Ю. В. Взаємозв'язок трудового потенціалу будівельного підприємства і конкурентоспроможності працівників // Економічний простір №20/1, 2008. – С. 131-138.

12. Лопушинська О. Систематизація чинників впливу на конкурентоспроможність персоналу підприємства // Матеріали третьої загальноукраїнської наукової web-конференції молодих вчених «Особливості розвитку регіонів України у нових економічних умовах». – Сімферополь: ВД «АРІАЛ», 2012. – С. 175-177.

Корнієнко Б. С., аспірант,
Полтавська державна аграрна академія

ПРОБЛЕМА ФОРМУВАННЯ ТА ОПТИМІЗАЦІЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПРОСУВАННЯМ ПРОДУКЦІЇ ПІДПРИЄМСТВ: СПРОБА СИСТЕМНОГО АНАЛІЗУ

В сучасній системі економічних відносин спостерігається акцентуація уваги до потреб споживачів, що обумовлює активізацію конкурентної боротьби за ринки просування продукції. У зв'язку з цим однією з найважливіших передумов ефективної роботи підприємства стає досягнення конкурентних переваг у контексті реалізації готових товарів і послуг.

Просування продукції, як відомо, є завершальним актом виробничо-комерційного процесу та відіграє надзвичайно важливу роль. Українські виробники виявляють неабияке зацікавлення проблемами процесуального вдосконалення продуктової реалізації, розглядаючи її як вирішальну функціональну складову діяльності підприємства. Відповідно, для них як для управлінців особливо важлива оптимізація