

## 2. Управління конкурентоспроможністю персоналу підприємства

Юлія Бадах, Олена Драган

*Національний університет харчових технологій*

**Вступ.** В умовах ринкових відносин на конкурентоспроможність підприємства впливає забезпечення конкурентоспроможності персоналу. Якби нові технології не впроваджували на підприємстві, якби позитивно не впливали фактори зовнішнього середовища на діяльність організації, без висококваліфікованого персоналу, готового до цих змін, підприємство не зможе досягти бажаних результатів. Конкурентоспроможний персонал організації – це вагома частина конкурентоспроможності організації.

Конкурентоспроможність персоналу в умовах зростаючої конкуренції між підприємствами має вирішальне значення для успішної діяльності організації, у зв'язку із чим необхідно приділити особливу увагу факторам, що впливають на її

конкурентоспроможність. Питання конкурентоспроможності підприємства та конкурентоспроможності продукції в сучасній науковій літературі розглянуті достатньо широко, але питання, які пов'язані з конкурентоспроможністю персоналу, залишаються до кінця не вирішеними. Оцінювання й підвищення конкурентоспроможності персоналу підприємства є актуальним науково-практичним завданням, що потребує вирішення.

**Результати.** Теоретичними та методологічними аспектами конкурентоспроможності персоналу, методами їх оцінки займається значна кількість науковців, а саме Д. Богиня, О. Грішнова, Л. Калашникова, А. Колот, Е. Лібанова, С. Сотнікова, Р. Фатхутдінов, С. Цимбалюк та ін. Розглядаючи конкурентоспроможність персоналу на ринку праці як економічну категорію, можна зіштовхнутись зі складністю і неоднозначністю даного поняття. Тому, конкурентоспроможність персоналу необхідно розглядати з різних точок зору: як джерело максимального задоволення працівником ринкової потреби в товарах і послугах; як властивість здатності до праці; як властивість людського капіталу; як здатність суб'єкта управляти своїми конкурентними перевагами тощо.

Конкурентоспроможність характеризує якісну сторону трудового потенціалу працівника. Отже, від рівня конкурентоспроможності залежить специфіка трудової поведінки, ступінь розвитку особистого трудового потенціалу.

Конкурентоспроможність працівника – це здатність до індивідуальних досягнень у праці та особистий внесок у досягнення організаційних цілей. Конкурентоспроможність працівника визначається якістю робочої сили, відповідним до ринкової потреби у функціональній якості праці; рівнем потенційної й фактичної ефективності праці робітників й здатності до професійного розвитку. Відбувається відбір найбільш здатних працівників з погляду відповідності їх людського капіталу якості праці. Нарівні з якістю існують дуже важливі кількісні й вартісні характеристики робочої сили такі як, наприклад, продуктивність праці, вклад робітника у фінансові результати підприємства, ефективність використання робочої сили, вартість робочої сили, витрати на розвиток робочої сили [ 2, с. 99 ].

На конкурентоспроможність персоналу на зовнішньому ринку праці впливають різноманітні фактори, які безпосередню пов'язані з наступними характеристиками ринку праці:

- пропозицією на ринку праці - з кількістю кандидатів на посаду, їх професійно-особистісними якостями й умовами пропозиції;
- попитом на ринку праці - з кількістю необхідних працівників на посаду з необхідними професійно-особистісними якостями, а також з умовами наймання; оцінками роботодавця - з оцінками технологіями, використовуваними роботодавцем при доборі, відборі й прийманні на роботу [ 1, с. 209 ].

Основні чинники підвищення конкурентоспроможності персоналу: розвиток персоналу, підвищення кваліфікації персоналу, оцінка конкурентоспроможності персоналу, мотивація персоналу. Саме тому, кожна організація повинна бути зацікавленою у навчанні та розвитку свого персоналу та раціональному використанню їх компетенцій, щоб досягнути поставленої мети, зберегти конкурентні переваги та здобути лідируючі позиції на зовнішньому ринку.

**Висновки.** Конкурентоспроможність персоналу підприємства – це здатність реалізовувати наявні конкурентні переваги, в персонал таким чином, щоб сприяти просуванню підприємства на кращу, порівняно із іншими суб'єктами конкуренції на певному ринку, конкурентну позицію. Конкурентоспроможність персоналу

підприємства, з одного боку, пов'язана з людським капіталом, тобто відображає можливість отримання прибутку й формування загальної конкурентоспроможності підприємства. З іншого боку, акцентування на задоволенні потреби в праці як критерій якості людського капіталу у забезпеченні конкурентоспроможності персоналу, що характеризує її на ринку праці у відносинах між працівником та роботодавцем за умов конкуренції.

### **Література**

1. Колпаков В.М. Маркетинг персоналу: /навч. посіб. для студ. серед. і вищ. навч. закл./В.М. Колпаков – К.: МАУП, 2006. – 408 с.
2. Грішнова О.А Людський капітал.: підручник /О.А. Грішнова// — К: “Знання”, 2004. – 214 с.