

УДК 331.101
JEL Classification M50, J24

Харун Олена

к.е.н., доцент, доцент кафедри міжнародних економічних відносин
Хмельницький національний університет
м. Хмельницький, Україна
E-mail: harunelena@mail.ru

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА В КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Анотація

Вступ. За умов євроінтеграції конкурентні позиції підприємств все більше визначає персонал, орієнтований на здобуття конкурентних переваг в освіті, результатах праці, здатний до інтелектуально-професійного розвитку, розробки і впровадження інновацій на рівні світових стандартів, створення конкурентоспроможної продукції. Серед цих процесів вагомим місцем належить підвищенню конкурентоспроможності трудового потенціалу підприємств.

Мета статті полягає у наступному: дослідити основні підходи щодо визначення поняття «конкурентоспроможність персоналу підприємства» та виявити взаємозв'язок конкурентоспроможності підприємства з конкурентоспроможністю трудового потенціалу.

Методи. У процесі дослідження використовувалися методи логічного узагальнення, поєднання, аналізу та синтезу, групувань, системного та порівняльного аналізу, графічний, монографічний метод.

Результати. Розглянуто зміст категорій «конкуренція», «конкурентоспроможність робочої сили», «конкурентоспроможність персоналу» та «конкурентоспроможність працівника». Виокремлено характерні риси конкурентоспроможності трудового потенціалу: відносність, динамічність, цільовий характер, слабка формалізованість, комплексність сприйняття, дуалістичність розуміння та неповна залежність від підприємства. Побудовано схему взаємозв'язку конкурентоспроможності підприємства та трудового потенціалу персоналу. Для підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу підприємства запропоновано ряд заходів.

Перспективи. Для досягнення Україною гідного конкурентного становища серед інших країн важливо визначити, як саме слід реалізувати трудовий потенціал підприємств, щоб отримати оптимальний ефект від його використання. Врахування взаємозв'язку управління персоналом та конкурентоспроможності підприємства дозволить підприємствам формувати нові конкурентні переваги, підвищувати ефективність використання трудового потенціалу та зміцнювати свою конкурентну позицію на ринку. Перспективним напрямом подальших досліджень є обґрунтування системи показників оцінки трудового потенціалу, яка б дала змогу об'єктивно оцінити можливості підприємства у сфері використання трудових ресурсів, а також цілеспрямовано керувати процесом залучення їх до виробничої діяльності.

Ключові слова: конкурентоспроможність, робоча сила, персонал, трудовий потенціал, підприємство.

Вступ. В умовах переходу України до ринкової моделі господарювання, руху у напрямі євроінтеграції, входження у міжнародний конкурентний простір та включення у світову економіку, перед вітчизняною економічною наукою і практикою ставляться принципово нові завдання, серед яких вагомим місцем належить підвищенню конкурентоспроможності трудового потенціалу.

Конкурентні позиції підприємств все більше визначає персонал, орієнтований на здобуття конкурентних переваг в освіті, результатах праці, здатний до інтелектуально-професійного розвитку, розробки і впровадження інновацій на рівні світових стандартів, створення конкурентоспроможної продукції. Однак розв'язання ряду проблем гальмується неадаптованістю персоналу та керівників українських підприємств до умов конкурентного середовища, застарілими

підходами до кадрової роботи, оцінки та стимулювання персоналу, невідпрацьованістю методичного інструментарію щодо оцінювання конкурентоспроможності трудового потенціалу.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Концепція конкурентоспроможного трудового потенціалу знайшла своє відображення в роботах як вітчизняних, так і зарубіжних вчених-економістів: О. Арапова, Д. Богині, Н. Глевацької, О. Грішної, К. Горицької, О. Грошелевої, Н. Дудіна, О. Іванова, П. Кемпбелла, С. Кравцевич, Л. Лісогор, А. Маршалла, М. Портера, М. Семікіної, О. Славгородської, А. Сміта, Л. Стенлі, Т. Хлопова, І. Цветкова, О. Цимбал, А. Шабурова, А. Шатохіна, В. Щербак та інших. Однак, зважаючи на велике значення цієї економічної категорії, комплексне теоретичне обґрунтування ролі трудового потенціалу в ефективному розвитку підприємства залишається актуальним завданням та визначає необхідність подальшої наукової роботи у цьому напрямку.

Мета. Метою написання даної статті є дослідження основних підходів щодо визначення поняття «конкурентоспроможність персоналу підприємства» та виявлення взаємозв'язку конкурентоспроможності підприємства з конкурентоспроможністю трудового потенціалу.

Методологія дослідження. У процесі дослідження використовувалися методи логічного узагальнення, поєднання, аналізу та синтезу, групувань, системного та порівняльного аналізу, графічний, монографічний метод та ін.

Результати. Успішне функціонування будь-якого виробництва залежить від раціонального використання трудового потенціалу, який розглядається як один з найважливіших стратегічних чинників, що сприяє ефективній реалізації цілей підприємства. Конкурентні переваги підприємств на ринку і, безумовно, конкурентоспроможність галузей та економіки держави загалом залежать від рівня кваліфікації, професіоналізму та інших якісних характеристик персоналу. Тому, актуально розглядати в тісному взаємозв'язку зміст категорій «конкуренція», «конкурентоспроможність робочої сили» та «конкурентоспроможність персоналу».

Термін «конкуренція» справедливо можна віднести до базових понять ринку. У перекладі з латинської мови «конкуренція» (conspicere) трактується як суперництво, змагання, зіткнення. Варто зазначити, що в економічній літературі термін «конкуренція» визначається залежно від об'єкта, який вона характеризує. Його сутність вперше розкрив А.Сміт, порівнюючи конкуренцію з «невидимою рукою», що керує світом в ринкових умовах [1]. Відомими американськими економістами К.П. Макконеллом і Стенлі Л. Брю, конкуренція розглядається як «наявність на ринку великої кількості покупців і продавців і можливість для покупців і продавців вільно виходити на ринок і залишати його» [2, с. 389].

За М. Портером, конкуренція є «конкретним механізмом, який спонукає підприємців слідувати за вказівками «невидимої руки» [3, с. 56], створює потужну мотивацію для учасників ринкової економіки, примушує тих, що виходять із власних інтересів, діяти на ринку в руслі інтересів суспільства.

Закономірності появи конкурентних відносин та механізму їх дії майже повністю розповсюджуються на ринок праці з тією лише особливістю, що на такому ринку продається особливий товар – праця (трудові послуги робочої сили), яку пропонують люди, в обмін на гроші для отримання певних матеріальних і духовних благ [4].

У зв'язку з цим, М. Семікіна пропонує розглядати зміст категорії конкуренції на ринку праці як системну триаду:

– по-перше, як боротьбу за обмежений обсяг платоспроможного попиту покупців робочої сили, яка ведеться носіями робочої сили (особами, які шукають роботу) на певних (доступних) сегментах ринку праці;

– по-друге, як суперництво між роботодавцями за відбір на ринку праці найдосвідченіших працівників необхідних професій з певним рівнем кваліфікації за прийнятною ціною;

– по-третє, як суперництво між найманими працівниками (або особами, які шукають роботу) за одержання такого місця роботи (посади), яке дає змогу на вигідних умовах продажу своєї робочої

сили реалізувати свої знання, професійні навички, досвід [5].

Парфразуючи М. Портера, можна сказати, що сутність конкуренції робочої сили має п'ять складових, які її формують:

- 1) загроза появи нових конкурентів на ринку праці взагалі;
- 2) загроза появи нових працівників з професіями, що можуть стати заміниками наявних професій та спеціальностей;
- 3) здатність власників товару «праця» торгуватись за ціну свого товару;
- 4) здатність покупців торгуватись;
- 5) суперництво вже наявних конкурентів між собою [6].

П'ять складових конкуренції позначаються також на отриманні доходів від робочої сили, оскільки вони впливають на ціну її товару – працю, на витрати, які їй потрібні для зростання рівня конкурентоспроможності.

Відмітимо, що результат конкуренції робочої сили – це її конкурентоспроможність на ринку праці.

Згідно з визначенням Д.П. Богині, конкурентоспроможність робочої сили – це сукупність якісних і вартісних характеристик специфічного товару «робоча сила», що забезпечують задоволення конкретних потреб роботодавців, зокрема державних підприємств, у працівниках певної кваліфікації (професії). Автор зазначає, що це поняття має чітко визначені якісні і кількісні характеристики. В аспекті якості розглядаються певні ознаки, що характеризують сукупність споживчих властивостей робочої сили до ефективної праці. В аспекті кількісних якостей поняття конкурентоспроможності працівника визначається такими показниками, як фах, стаж, вікові дані, володіння іноземними мовами [7].

Деяко іншою, хоча й близькою, є позиція О.А. Грішнєвої, яка характеризує конкурентоспроможність як «відповідність якості робочої сили вимогам ринку, можливість перемагати в конкуренції на ринку праці, тобто повніше, порівняно з іншими кандидатами, задовольняти вимоги роботодавців за рівнем знань, умінь, навичок, особистих якостей» [8].

Як бачимо, у наведеному визначенні зазначено як об'єктивні характеристики працівників, які досить чітко проявляються і можуть бути доволі точно оцінені, так і суб'єктивні, які мають складніший характер і їх вимірювання є значно важчим процесом.

Окремі автори, наприклад О.І. Цимбал, вважають, що конкурентоспроможність – це заснована на певному рівні розвитку її властивостей здатність забезпечувати собі реалізацію особистих економічних і соціальних інтересів через конкретний суспільно припустимий вид трудової діяльності [9]. Однак ця здатність багато в чому залежить від ефективності управління персоналом, що, в свою чергу, збільшує економічний результат діяльності підприємства і надає змогу персоналу реалізувати свої потреби через надання підприємством різноманітних благ і можливостей.

Л.С. Лісогор розвиває положення теорії конкуренції на основі розробки адекватного категоріального апарату і адаптації його для аналізу процесів у сфері праці; досліджує сутність і місце категорії «конкурентне середовище на ринку праці» в системі економічних категорій [10].

Н.В. Дудіна визначає конкурентоспроможність як можливості забезпечувати реалізацію особистих економічних і соціальних інтересів через суспільно прийнятний вид трудової діяльності [11].

В свою чергу, М.В. Семикіна вважає, що конкурентоспроможність робочої сили – це спроможність конкретного працівника за умов певної ринкової кон'юнктури відповідати вимогам роботодавця, критеріям та вимогам на ринку праці щодо освітнього рівня, кваліфікації та інших якостей порівняно із іншими працівниками на ринку праці [4].

Автор вважає, що в процесі дослідження конкурентоспроможності робочої сили (як і інших складових конкурентоспроможності у сфері праці) доцільно застосовувати:

– макроінтегральний підхід, коли конкурентоспроможність робочої сили розглядається як динамічна інтегральна кількісно-якісна характеристика робочої сили та можливостей її

продуктивного використання в економіці даної країни у порівнянні з іншими країнами;

– мезоінтегральний підхід, коли конкурентоспроможність робочої сили виступає як інтегральна характеристика переваг якості робочої сили та ефективності її залучення і використання на рівні регіонів (галузей економіки);

– мікропідхід, який передбачає визначення конкурентоспроможності персоналу через призму відповідності вимогам (попиту) роботодавця стосовно якості робочої сили та ефективності праці;

– особистісно-індивідуальний підхід – розгляд формування потенційної та реальної конкурентоспроможності на рівні окремої особистості (працівника) через призму реалізації у праці власних здібностей та можливостей, досягнення особистих цілей порівняно з іншими працівниками [4].

У той же час, конкурентоспроможність, як інтегральна характеристика ступеня розвитку трудового потенціалу людини, завжди конкретна для людини (групи людей), місця прикладання праці і моментів часу. Один і той же працівник в різні періоди часу щодо різних робочих місць або ж різні працівники, які претендують одночасно на одне робоче місце, матимуть різний рівень конкурентоспроможності [12].

За точкою зору Е.Г. Грошелевої, конкурентоспроможність персоналу представляє собою здатність робочої сили реалізувати сукупність особистих, професійних та ділових якостей та задовольнити вимоги роботодавців [13].

Р.А. Фатхутдінов пропонує виключно порівняльний підхід до розуміння конкурентоспроможності персоналу, зокрема управлінського, визначаючи конкурентоспроможність працівника як його перевагу у порівнянні із іншим працівником, що характеризується умінням розробити систему забезпечення конкурентоспроможності підприємства та управляти колективом. Фактично, у такому разі конкурентоспроможність персоналу також визначається на основі певних його якостей, тільки склад таких якостей може візнитися [14].

О.Ю. Славгородська та В.Г. Щербак визначають конкурентоспроможність персоналу підприємства як його здатність реалізовувати наявні в нього конкурентні переваги таким чином, щоб сприяти просуванню підприємства на кращу, порівняно із іншими суб'єктами конкуренції, на даному ринку конкурентну позицію [15].

Т.В. Хлопова вважає, що конкурентоспроможність персоналу підприємства – це інтегральна характеристика ступенів розвитку трудового потенціалу підприємства та ступенів його використання в існуючих виробничо-економічних умовах і визначає рівень конкурентоспроможності продукції, що випускається підприємством [16, с. 100].

Своєрідне визначення конкурентоспроможності працівника дає А. Маршалл: «Коли людина достатньо здатна і знає все про ринок збуту своєї праці, йому не доведеться довго залишатися в лавах нижчої категорії працівників» [17].

У роботах А.В. Шабурова визначена категорія «конкурентоспроможності працівника» як характеристика, яка відображає ступінь відповідності рівня розвитку компонентів його трудового потенціалу вимогам конкретного робочого місця в конкретний момент часу, що дозволяє даному працівнику з тим або іншим ступенем впевненості розраховувати на збереження своєї зайнятості [12].

О.Г. Шатохін визначає конкурентоспроможність працівника в широкому розумінні як ступінь відповідності корисності якостей робочої сили працівників на ринку праці потребам потенційного покупця-роботодавця [18].

Як порівняльну характеристику працівника, що визначає, наскільки дієво реалізуються через трудову поведінку існуючі потенційні можливості, трактує конкурентоспроможність працівника С.В. Кравцевич [19, с. 42].

На думку О.А. Грішнєвої, конкурентоспроможність працівника – це реальна і потенційна його здатність, ділова та професійна компетентність, ініціативність, винахідливість у роботі, почуття відповідальності, які вигідно відрізняють його від інших працівників аналогічної спеціальності і

дозволяють витримувати конкуренцію на ринку праці [8].

М.В. Семикіна вважає, що конкурентоспроможність працівника – це здатність до індивідуальних досягнень у праці та особистий внесок у досягнення організаційних цілей [4]. Конкурентоспроможність працівника визначається якістю робочої сили, відповідною 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.

Вважаємо, що конкурентоспроможність трудового потенціалу персоналу – це сукупність природних, освітньо-професійних, ділових та моральних якостей працівників, які найбільше користуються попитом та дозволяють якісно виконувати трудові завдання, що в умовах конкуренції дозволяє досягати цілей підприємства та потреб працівників.

Крім того, конкурентоспроможність – це комплексна інтегральна властивість трудового потенціалу підприємства, яка має досить складну структуру. Серед складових елементів конкурентоспроможності трудового потенціалу підприємства можна виокремити: демографічну, соціокультурну, ринкову, організаційну, особистісно-психологічну, функціональну, професійну, освітньо-кваліфікаційну складову (табл. 1) [20].

Таблиця 1

Структура конкурентоспроможності трудового потенціалу підприємства*

Складова	Структурні елементи
Демографічна	Вік; стать; сімейний стан; стан здоров'я; національність; рівень фізіологічної та емоційної зрілості.
Соціокультурна	Загальний рівень культури поведінки та спілкування; соціальний статус; зовнішній вигляд; моральність; ціннісні орієнтири (інтереси та потреби); релігійні уподобання; вміння працювати в колективі.
Ринкова	Попит підприємства на працівників певної професії чи кваліфікації; пропозиція необхідної робочої сили; вимоги працівників щодо умов праці та зарплати; доступність альтернативних форм зайнятості; рівень зарплати у інших галузях та підприємствах
Організаційна	Сезонний характер певних видів роботи; повнота зайнятості впродовж робочого дня; рівень витрат на розвиток персоналу; система мотивації праці та її ефективність.
Особистісно-психологічна	Інтелект та ерудиція; дисциплінованість; відповідальність; комунікабельність; активність, завзятість, ініціативність; інноваційність мислення; творчі навички; вмотивованість; схильність до навчання та саморозвитку.
Функціональна	Продуктивність праці; якість та своєчасність виконання роботи; універсальність та гнучкість; мобільність; адаптивність до змін; організаторський та управлінський хист; здатність до сприйняття професійних навантажень; здатність до самостійних рішень.
Професійна	Наявність професійних компетенцій, визначених для певної посади; якість та інноваційність професійних знань, умінь, навиків; професійний досвід (посадовий та галузевий стаж роботи); професійна перспективність працівника.
Освітньо-кваліфікаційна	Рівень освіти; кваліфікація; статус та імідж навчального закладу; знання іноземної мови; додаткова освіта або суміжна професія.

*Джерело: узагальнено автором на основі [20]

Враховуючи структурні елементи конкурентоспроможності трудового потенціалу, у працівників підприємства можна виділити високий, середній, низький рівні конкурентоспроможності.

Високий рівень конкурентоспроможності досягається при такій розвиненості компонентів трудового потенціалу працівника (професійного, освітньо-кваліфікаційного, особистісно-психологічного, організаційного), коли потенціал працівника практично повністю відповідає вимогам

виробництва і, як наслідок, за результатами самооцінки працівник не боїться залишитися без роботи.

Середній рівень конкурентоспроможності характерний, як правило, для працівників, що мають лише часткову відповідність розвиненості компонентів свого трудового потенціалу (усіх або декількох) вимогам, що пред'являються, і за результатами самооцінки конкурентоспроможності у них менше впевненості в стабільності своєї зайнятості (як всередині підприємства, так і за його межами).

Низький рівень конкурентоспроможності характерний для працівників, що мають по якомусь з компонентів або одночасно за кількома неприпустимо низький рівень розвитку в порівнянні з необхідним [12, с.33].

Залежно від місця прикладання праці, пропонується розглядати внутрішню конкурентоспроможність, тобто конкурентоспроможність працівника в рамках свого підприємства, і зовнішню конкурентоспроможність – можливість працевлаштування за межами підприємства, на якому він працює [12, с. 34].

Зауважимо, що рівень внутрішньої і зовнішньої конкурентоспроможності визначається не тільки ступенем розвитку певних характеристик трудового потенціалу людини, але і ситуацією, що складається на регіональному ринку праці.

Розглядаючи конкурентоспроможність трудового потенціалу персоналу підприємства як його об'єктивну характеристику, слід зупинити увагу на її характерних рисах, що значною мірою визначатимуть специфіку її оцінки, формування й підтримки.

Відмітними рисами конкурентоспроможності трудового потенціалу персоналу є [21]: відносність, динамічність, цільовий характер, слабка формалізованість, комплексність сприйняття, дуалістичність розуміння та неповна залежність від підприємства (табл. 2).

Варто зазначити, що такі риси, з одного боку, зумовлені розглянутими рисами конкурентоспроможності підприємства, а, з іншого боку, специфікою персоналу одночасно як суб'єкта та об'єкта управління.

Таблиця 2

Характерні рисами конкурентоспроможності трудового потенціалу підприємства*

Риси	Характеристика
Відносність	Характеристики персоналу підприємства при визначенні його конкурентоспроможності мають бути порівняні не з будь-яким постійним еталоном і не з цими ж характеристиками минулих періодів, а з аналогічними характеристиками конкурентів.
Динамічність	Конкурентоспроможності персоналу підприємства може змінюватися у часі навіть без зусиль з боку підприємства, причому такі зміни можуть носити безперервний характер внаслідок змін у зовнішньому середовищі підприємства. Навіть за умов сталості об'єктивних характеристик персоналу підприємства його конкурентоспроможність змінюватиметься, причому вона може як підвищуватися, так і знижуватися за різних умов зовнішнього середовища, але більш вірогідним є її зниження.
Цільовий характер	Конкурентоспроможність персоналу підприємства пов'язана із цілями 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.
Дуалістичність розуміння	Проявляється в тому, що має одночасний подвійний зміст: конкурентоспроможність персоналу представляє собою й сукупність об'єктивних рис персоналу, й характеристику його здатності забезпечувати конкурентоспроможність підприємства. Тобто таке специфічне поняття як конкурентоспроможність персоналу одночасно характеризує і його поточний стан, і потенціал його праці в контексті створення конкурентоспроможності підприємства.

Продовження табл. 2

Причинно-наслідкова замкнутість	Є наслідком дуалістичності і проявляє себе в тому, що конкурентоспроможність персоналу, як його характеристика, сама себе підтримує. Сукупність об'єктивних рис персоналу дозволяє реалізувати конкурентоспроможність персоналу як можливість забезпечення конкурентоспроможності підприємства.
Неповна залежність від підприємства	Деякі характеристики персоналу (наприклад, кваліфікація та вмотивованість), прямо не залежать від рішень, які приймаються керівництвом підприємства, або, принаймні залежать досить опосередковано та в довгостроковому періоді. Тому підвищувати їх або навіть стимулювати їхнє підвищення можна тільки опосередковано. З іншого боку, оскільки принципово конкурентоспроможність персоналу є відносною, то будь-які зміни у зовнішньому середовищі незалежно від зусиль керівництва підприємства можуть сприяти зміні конкурентоспроможності персоналу.

*Джерело: систематизовано автором на основі [21]

На нашу думку, характеристики конкурентоспроможності трудового потенціалу підприємства представляють не тільки суто теоретичний інтерес, а мають бути взяті до уваги у процесі здійснення управлінського впливу на формування конкурентних переваг трудового потенціалу підприємства.

Вищевикладене дозволяє зробити висновок про те, що існує тісний взаємозв'язок між конкурентоспроможністю підприємства і безпосередньо конкурентоспроможністю трудового потенціалу персоналу підприємства. Схематично взаємозв'язок конкурентоспроможності підприємства та трудового потенціалу персоналу можна представити у вигляді рис. 1.

Аналізуючи наведений рис. 1 можна побачити, що трудовий потенціал та конкурентоспроможність підприємства мають тісний взаємозв'язок та безпосередньо залежать одне від одного.

Так, з одного боку, управління трудовим потенціалом можна представити у вигляді сукупності підсистем (формування трудового потенціалу підприємства; управління розвитком трудового потенціалу підприємства; управління якістю трудового життя персоналу; управління використанням трудового потенціалу), які мають синергетичний ефект у їх комплексному застосуванні. Якщо підсистеми працюють у тісному зв'язку одна з одною, то це впливає на поліпшення показників оцінки трудового потенціалу через підвищення продуктивності праці, зниження плинності кадрів, створення нормального морально-психологічного клімату колективу, ефективне використання трудового потенціалу підприємства, підвищення конкурентоспроможності персоналу, високий рівень корпоративної культури.

Поліпшення показників оцінки трудового потенціалу безпосередньо позитивно відбивається на показниках діяльності підприємства, а саме: збільшується прибуток, з'являються сприятливі умови для підтримки, посилення існуючих та формування конкурентних переваг підприємства, розвитку на підприємстві інноваційної та інвестиційної діяльності та ефективного використанні та розвитку стратегічного потенціалу підприємства на чолі з людськими ресурсами, техніко-технологічними, інформаційними, фінансовими, матеріальними та іншими ресурсами.

З іншого боку, високий рівень конкурентоспроможності підвищує якість та ефективність управління трудовим потенціалом. Цей зв'язок може проявлятися у наступному: високий рівень конкурентоспроможності формує імідж підприємства, що в свою чергу сприяє припливу нових висококваліфікованих працівників та підвищує лояльність існуючих працівників; підвищення рівня прибутку за рахунок збільшення долі ринку дозволяє запровадити ефективний мотиваційний механізм, створення нових робочих місць, дає можливість збільшення витрат на персонал (формування механізму оцінки праці, навчання персоналу, організації праці, кадрової безпеки, поліпшення умов праці тощо), що приводить до поліпшення таких трудових показників як продуктивність праці, плинність кадрів та ін.; поліпшення конкурентної позиції підприємства за рахунок високої конкурентоспроможності дозволяє виділити кошти на автоматизацію управління

персоналом, розширення штату служби з управління персоналом, що сприяє формуванню ефективної кадрової політики підприємства [22].

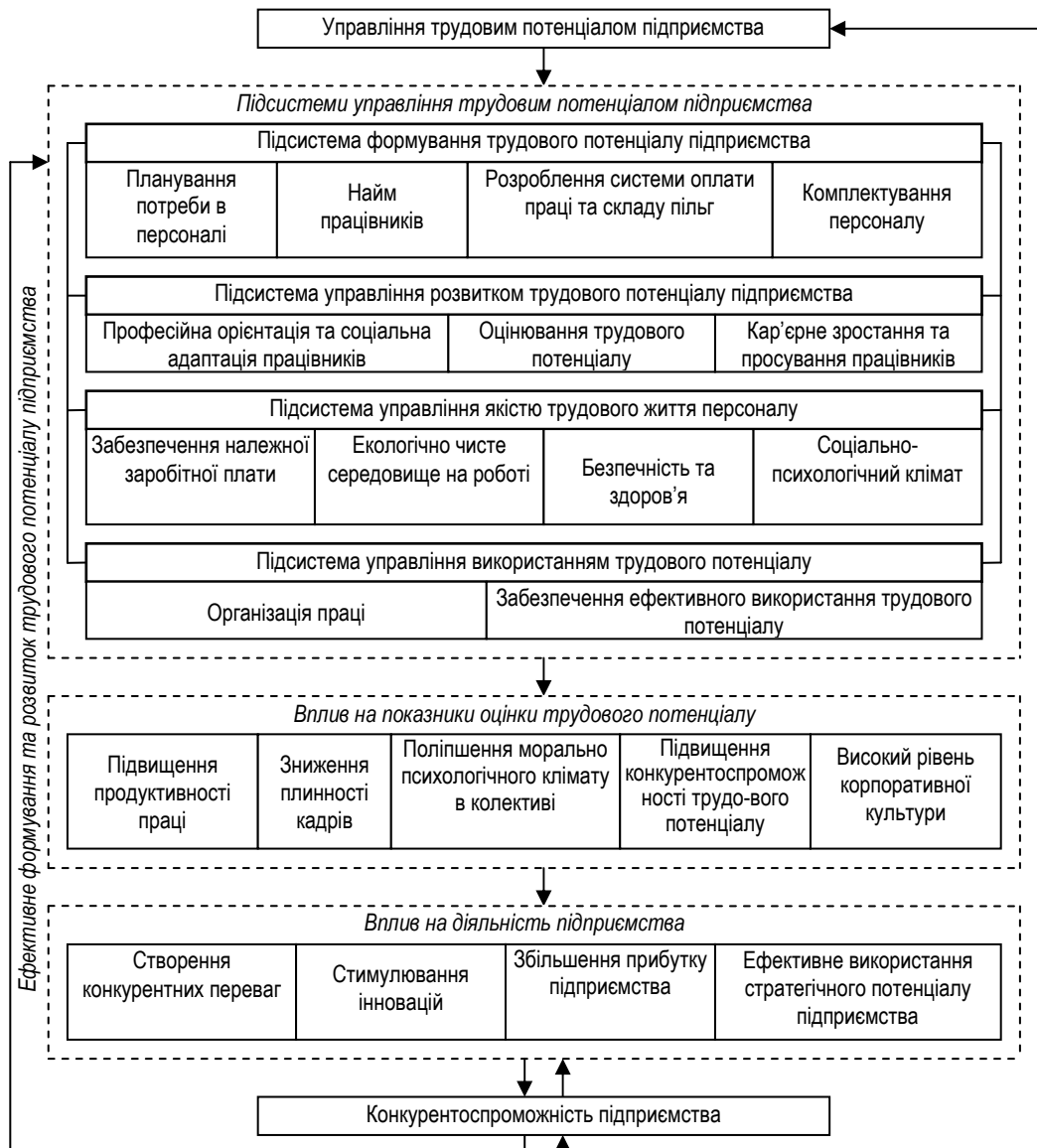


Рис. 1. Схема взаємозв'язку конкурентоспроможності підприємства та трудового потенціалу персоналу*

*Джерело: розроблено автором

Отже, підвищення рівня конкурентних переваг та конкурентної позиції персоналу є основою для досягнення загальної стратегічної мети підприємства, та, в остаточному підсумку, підвищення його (підприємства) конкурентоспроможності.

Вважаємо, що підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу 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.

Для підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу підприємства, запропоновано наступні заходи:

1. Для підвищення конкурентоспроможності працівник повинен прагнути розширювати свої знання і кваліфікацію як у цій сфері діяльності, так і в інших сферах.

2. Для забезпечення конкурентоспроможності персоналу, особливу увагу слід приділити мотивації працівників в досягненні цілей підприємства. Для цього необхідне широке впровадження в практику управління персоналом програм залучення працівників до управління виробництвом; робота в цільових групах по розробці перспективних спеціальних проєктів; горизонтальні ротації в рамках фірми і її філій, у тому числі закордонних та ін.

3. Велике значення для забезпечення підприємства ефективним персоналом має попередня професійна діагностика. Проведення регулярної діагностики не тільки нового персоналу, але й постійного, дозволить визначити пріоритети розвитку працівників, прогнозувати і планувати їх кар'єру, і, таким чином, сформувані у працівників мотивацію до розвитку необхідних підприємству компетенцій, що без сумніву буде сприяти зростанню конкурентоспроможності трудового потенціалу персоналу [23].

Висновки і перспективи. Отже, прагнучи стати повноправним членом Європейського співтовариства, Україна має не лише досягнути певного рівня соціально-економічного розвитку на загальнодержавному рівні, а й насамперед, вжити кардинальних заходів для суттєвого підвищення конкурентоспроможності країни. Для досягнення країною гідного конкурентного становища серед інших країн важливо визначити, як саме слід реалізувати трудовий потенціал підприємств, щоб отримати оптимальний ефект від його використання.

Врахування взаємозв'язку управління трудовим потенціалом персоналу та конкурентоспроможності підприємства дозволить підприємствам формувати нові конкурентні переваги, підвищувати ефективність використання трудового, стратегічного потенціалу та зміцнювати свою конкурентну позицію на ринку. Перспективним напрямом подальших досліджень є обґрунтування системи показників оцінки трудового потенціалу, яка б дала змогу об'єктивно оцінити можливості підприємства у сфері використання трудових ресурсів, а також цілеспрямовано керувати процесом залучення до виробничої діяльності в конкурентних умовах.

Список використаних джерел

1. Смит, А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит. – М. : Соцэкгиз, 1962. – 684 с.
2. Кэмпбелл, П. Макконнелл. Экономикс: принципы, проблемы и политика. В 2-х т. : пер. с англ. / Кэмпбелл П. Макконнелл, Стэнли Л. Брю. – М. : Республика, 1992. – Т. 2. – 686 с.
3. Портер, М. Международная конкуренция / М. Портер. – М. : Международные отношения, 1996. – 896 с.
4. Семикіна, М.В. Конкурентоспроможність у сфері праці: сутність та методологія визначення / М.В. Семикіна // Наукові праці КНТУ. Економічні науки. – 2009. – Випуск 15. – С. 11-20.
5. Семикіна, М.В. Філософія мотивації праці в умовах формування конкурентних відносин / М.В. Семикіна // Україна : аспекти праці. – 2004. – №4. – С. 33.
6. Глевацька, Н.М. Конкурентоспроможність робочої сили як виробничий фактор / Н.М. Глевацька // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». – 2001. – № 417. – С. 73-77.
7. Богиня, Д.П. Концептуальні підходи до визначення конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці / Д.П. Богиня // Україна : аспекти праці. – 1999. – № 6. – С. 3–8.
8. Грішнова, О.А. Формування якості робочої сили та конкурентоспроможності працівника в процесі інвестування в людський капітал / О. А. Грішнова // Конкурентоспроможність у сфері праці : зб. наук. пр. – К. : Ін-т економіки НАН України, 2001. – (Серія «Економіка праці та соціальної сфери»). – С. 117–126.
9. Цимбал, О. І. Незайняте населення України: оцінка та напрями забезпечення

конкурентоспроможності на ринку праці : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.09.01 / О. І. Цимбал. – К., 2000. – 20 с.

10. Лісогор, Л.С. Формування конкурентоспроможної робочої сили на ринку праці України / Л.С. Лісогор // Конкурентоспроможність у сфері праці: 3б. наук. праць. – К. : Ін-т економіки НАНУ, 2001. – С. 30-40.

11. Дудіна, Н.В. Зарубіжний досвід урахування конкурентоспроможності робочої сили в системі оплати праці / Н.В. Дудіна // Конкурентоспроможність у сфері праці: 3б. наук. праць. – К. : Ін-т економіки, 2001. – С. 83-88.

12. Шабурова, А.В. Воспроизводство трудового потенциала работников в системе повышения квалификации: монография / А.В. Шабурова. – Новосибирск : СГГА, 2007. – 179 с.

13. Грошелева, О.Г. Врахування впливу людського фактору при оцінці інвестиційної привабливості підприємства / О.Г. Грошелева // «Методологія та практика менеджменту на порозі ХХІ століття: загальнодержавні, галузеві та регіональні аспекти» : Матеріали ІІІ Міжнародної науково-практичної конференції. – Полтава: ПУСКУ, 2006. – С. 74-75.

14. Фатхутдинов, Р.А. Стратегический маркетинг / Р.А. Фатхутдинов. – Спб. : Питер, 2002. – 448 с.

15. Славгородська, О.Ю. Класифікація конкурентних переваг персоналу підприємства / О.Ю. Славгородська, В.Г. Щербак // Наукові праці ДонНТУ: Серія економічна. – 2005. – № 8 – С. 94-101.

16. Хлопова, Т.В. Развитие трудового потенциала и повышение конкурентоспособности персонала предприятий / Т. В. Хлопова. – Иркутск. – 2004. – 328 с.

17. Маршалл, А. Принципы экономической науки: В 3 т. / А. Маршалл. – М. : Издательская группа «Прогресс», 1993. – Т. 2. – 527 с.

18. Шатохин, А.Г. Конкурентоспособность работников на рынке труда: автореф. дис. на получение наук. степени к.э.н. : спец. 08.00.01 / А.Г. Шатохин. – Ярославль, 2000. – 19 с.

19. Кравцевич, С.В. Развитие методов оценки конкурентоспособности работников на рынке труда: автореф. дис. на получение наук. степени к.э.н. : спец. 08.00.05 / С.В. Кравцевич. – Иркутск, 2005. – 220 с.

20. Мартинюк, Н. Концептуальні підходи до трактування сутності конкурентоспроможності персоналу підприємства / Надія Мартинюк // Міжнародний науковий журнал «Економічний дискурс». – 2016. – Випуск 2. – С. 15-28.

21. Цветкова, І.І. Конкурентоспроможність персоналу: сутність та місце у забезпеченні конкурентоспроможності підприємств / І.І. Цветкова // Культура народів Причорномор'я. – 2006. – № 88. – С. 119-125.

22. Іванова, О.Ю. Взаємозв'язок управління персоналом та конкурентоспроможності підприємства / О.Ю. Іванова // БІЗНЕС ІНФОРМ. – 2011. – № 9. – С. 171-173.

23. Арапова, О.М. Конкурентоспроможність персоналу та її значення у діяльності підприємства [Електронний ресурс] / О.М. Арапова, К.М. Горицька // Електронне наукове фахове видання «Ефективна економіка». – 2015. – № 7. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=42>

Kharun Olena

Ph.D. (Economics), Associate Professor
Department of International Economic Relations
Khmelnitsky National University
Khmelnitsky, Ukraine
E-mail: harunelena@mail.ru

COMPETITIVE ENTERPRISE STAFF IN THE CONTEXT OF LABOUR POTENTIAL

Abstract

Introduction. The staff increasingly determines competitive position of enterprises under conditions of the European integration. This staff is focused on gaining competitive advantage in education, outcome of labor capable of intellectual and professional development, implementation and development of innovation to the world standards, creation of competitive products. Important place belongs to enhance competitiveness of the labor potential of enterprises among these of processes.

Purpose. The purpose of the article is: to explore the main approaches to the definition of "competitive of

personnel of enterprise" and identify the relationship of the competitiveness of enterprises with competitive of labor potential.

Methods. The methods of logic synthesis, combination, analysis and synthesis, groupings, systematic and comparative analysis, graphics, monographic method are used in the process of the study.

Results. The content of categories "competition", "competitiveness of labor force", "staff competitiveness" and " competitiveness of employee." The characteristics of competitive labor potential are determined: relative, dynamic, targeted, low formality, integrated perception, dualistic understanding and incomplete depending on the enterprise. Scheme of the relationship of enterprise competitiveness and labor potential staff is constructed. A number of measures is proposed To increase the competitiveness of the labor potential of the company.

Discussion. This is important to determine how it should realize the labor potential of enterprises to get the best effect from using it to achieve by Ukraine a decent competitive position among other countries. Taking into account the relationship of personnel management and the competitiveness of enterprises will enable to create new competitive advantages for enterprises, improve effectiveness of the use of labor potential and strengthen its competitor market position. The perspective direction of the further researches is the substantiation of the system of indicators to measure of labor potential, which would give an opportunity to objectively evaluate the possibilities of enterprise in the field of human resources and purposefully manage the process for involving them in productive activities.

Keywords: competitiveness, labor force, personnel, labor potential, enterprise.

References

1. Smit, A. (1962). *Issledovaniye o prirode i prichinakh bogatstva narodov* [The Wealth of Nations]. Moscow, Russia: Sotsekgiz.
2. Kempbell, P. Makonnell, & Stenlí, L. Bryu (1992). *Ekonomiks: printsipi, problemy i politika* [Economics: Principles, Problems and Policies], 686. Moscow, Russia: Respublika.
3. Porter, M. (1996). *Mezhdunarodnaya konkurentsya* [International competition]. Moscow, Russia: International relationships.
4. Semykina, M.V. (2009). Konkurentospromozhnist u sferi pratsi: sutnist ta metodolohiia vyznachennia [Competitiveness in employment: nature and methodology for defining]. *Scientific works of KNTU. Economic Sciences*, 15, 11–20.
5. Semykina, M.V. (2004). Filosofiia motyvatsii pratsi v umovakh formuvannia konkurentnykh vidnosyn [The philosophy of of labor motivation in conditions of formation of competitive relations]. *Ukraine: aspects of labor*, 4, 33.
6. Hlevatska, N.M. (2001). Konkurentospromozhnist robochoi syly yak vyrobnychiy faktor [The competitiveness of the workforce as a production factor]. *Herald of the National University "Lviv Polytechnic"*, 417, 73–77.
7. Bohynia, D.P. (1999). Kontseptualni pidkhody do vyznachennia konkurentospromozhnosti robochoi syly na rynku pratsi [Conceptual approaches to determining the competitiveness of the workforce in the labor market]. *Ukraine: aspects of labor*, 6, 3–8.
8. Hrishnova, O.A. (2001). Formuvannia yakosti robochoi syly ta konkurentospromozhnosti pratsivnyka v protsesi investuvannia v liudskiy kapital [Formation of quality of the workforce and the competitiveness worker in the process of investing in a human capital]. *Competitiveness in labor sphere: scientific research journal*, 117–126.
9. Tsybmal, O. I. (2000). *Nezainiate naselennia Ukrainy: otsinka ta napriamy zabezpechennia konkurentospromozhnosti na rynku pratsi* [Unemployed people of Ukraine: assessment and directions ensuring the competitiveness in the labor market] (Unpublished candidate dissertation). Council for Studying Productive Forces of Ukraine. NAS of Ukraine. Kyiv.
10. Lisohor, L.S. (2001). Formuvannia konkurentospromozhnoi robochoi syly na rynku pratsi Ukrainy [Formation of competitive labor force in the labor market of Ukraine]. *Competitiveness in labor sphere: scientific research journal*, 30–40.
11. Dudina, N.V. (2001). Zarubizhnyi dosvid urakhuvannia konkurentospromozhnosti robochoi syly v systemi oplyaty pratsi [Foreign experience taking into account the competitiveness of labor force in wage system]. *Competitiveness in labor sphere: scientific research journal*, 83–88.
12. Shaburova, A.V. (2007). *Vosproizvodstvo trudovogo potentsiala robotnikov v sisteme povysheniya kvalifikatsii: monografiya* [The reproduction of labor potential of workers in the system of professional development: monograph]. Novosibirsk, Russia: SGGa.
13. Hrosheleva, O.H.. (2006). *Taking into account the human factor in the evaluation investment attractiveness of enterprise*. Proceeding of 3^d international Conference. Methodology and Practice Management on the

threshold of XXI century: national, sectoral and regional aspects. Poltava (Ukraine), 74–75.

14. Fatkhutdinov, R.A. (2002). *Strategicheskii marketing* [Strategic marketing]. Saint Petersburg, Russia: Piter.

15. Slavhorodska, O.Iu., & Shcherbak, V.H. (2005). Klyasyfikatsiia konkurentnykh perevah personalu pidpriemstva [Classification of competitive advantages of personnel of enterprise]. *Scientific papers of DonNTU: series economic*, 8, 94–101.

16. Khlopova, T.V. (2004). *Razvitiye trudovogo potentsiala i povysheniye konkurentosposobnosti personala predpriyatiy* [Development of labor potential and improve the competitiveness of enterprises personnel]. Irkutsk, Russia.

17. Marshall, A. (1993). *Printsipy ekonomicheskoy nauki* [Principles of economic science], 527. Moscow, Russia: Publishing group "Progress".

18. Shatokhin, A.G. (2000). *Konkurentosposobnost' rabotnikov na rynke truda* [Competitiveness of workers at labor market] (Unpublished candidate dissertation). Yaroslavl, Russia.

19. Kravtsevich, S.V. (2005). *Razvitiye metodov otsenki konkurentosposobnosti rabotnikov na rynke truda* [Development of methods to assess the competitiveness of workers at the labor market] (Unpublished candidate dissertation). Irkutsk, Russia.

20. Martyniuk, N. (2016). Kontseptualni pidkhody do traktuvannya sutnosti konkurentospromozhnosti personalu pidpriemstva [Conceptual approaches to the interpretation of the essence of competitiveness of personnel of enterprise]. *The economic discourse*, 2, 15–28.

21. Tsvietkova, I.I. (2006). Konkurentospromozhnist personalu: sutnist ta mistse u zabezpechenni konkurentospromozhnosti pidpriemstv [Competitiveness of personnel: the nature and place in ensuring competitiveness of enterprises]. *Culture of Black Sea Region*, 88, 119–125.

22. Ivanova, O.Iu. (2011). Vzaiemozv'iazok upravlinnia personalom ta konkurentospromozhnosti pidpriemstva [The relationship of personnel management and the competitiveness of enterprises]. *BUSINESS INFORM*, 9, 171–173.

23. Arapova, O.M. (2015). Konkurentospromozhnist personalu ta yii znachennia u diialnosti pidpriemstva [Competitiveness of personnel and its importance in the enterprise]. *The effective economy*, 7. Retrieved from <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=42>.

