

Якимова Н. С.
доктор економічних наук, доцент
Малаховська А. Г.
студент
Донецький національний університет імені Василя Стуса
м. Вінниця, Україна

МІСЦЕ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПЕРСОНАЛУ В СИСТЕМІ МЕНЕДЖМЕНТУ СУЧАСНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

Актуальність проблеми обумовлена тим, що у жорстких ринкових умовах, які характеризуються впливом безлічі чинників, спричиненим впливом довкілля, виживання та сталий розвиток суб'єктів господарської діяльності можливе при нарощуванні конкурентних переваг, пов'язаних з управлінням персоналом. Конкурентоспроможні працівники, які мають спеціалізовані знання, навички та практичний досвід, є одним з основних факторів розвитку підприємств.

Вирішення існуючих проблем організацій у процесі діяльності безпосередньо взаємопов'язане з їхньою нездатністю задовольняти потреби у робочій силі, що визначає безперервність виробництва. Значною мірою це пов'язано з відсутністю прогресивних підходів до розвитку систем управління персоналом, недостатньою взаємодією роботодавців з іншими суб'єктами ринку праці, неповним інформаційним забезпеченням кадрової діяльності, труднощами досягнення прийнятного для кожної організації конкурентоспроможного потенціалу кадрового складу.

Про важливість та актуальність теми свідчить низка наукових праць. Практичні та теоретичні аспекти конкурентоспроможності персоналу широко висвітлені в роботах провідних вітчизняних і зарубіжних вчених, зокрема: Д. Богині, О. Грішнєвої, М. Долішнього, П. Друкера, А. Колота, Л. Лісогор, М. Портера, А. Томпсона, А. Стрикленда та інших.

Конкурентоспроможність є складною економічною категорією, у її основі лежить поняття конкуренції. У загальному вигляді під конкурентоспроможністю слід розуміти володіння ознаками, властивостями чи якимось особливостями, наявність яких сприяє створенню певних переваг для суб'єкта економічного змагання.

Конкурентоспроможний персонал – це добре навчений, добре підготовлений, добре мотивований та добре стимульований персонал, котрий вміє і бажає трудитися, націлений на досягнення цілей та вирішення завдань організації [1, с. 65].

Конкурентоспроможний персонал, очолюваний конкурентоспроможним менеджментом, створює конкурентоспроможну продукцію, яка буде затребувана на ринку, оскільки персонал – це головний актив організації, головний стратегічний ресурс організації у конкурентній боротьбі [2, с. 16].

Персонал організації – це конкурентне багатство, яке потрібне розвивати разом з іншими ресурсами для досягнення стратегічних цілей організації.

Важливо забезпечити його ефективне функціонування у ринковій економіці. У зв'язку із цим персонал розглядається як стратегічно важливий ресурс.

З метою підвищення конкурентоспроможності персоналу організації необхідно враховувати і той факт, що на сучасному етапі розвитку ринкових відносин підготовка кадрів – це прерогатива не тільки держави, яка прагне сформувати, зміцнити та постійно розвивати трудовий потенціал країни, а й нагальна проблема всіх керівників. Кожна організація прагне підтримки своєї конкурентоспроможності.

Можливість професійного зростання та підвищення кваліфікації – ще один ефективний інструмент управління персоналом. Персоналу потрібно дати зрозуміти, що на нього покладаються великі надії, і передати йому певну частку відповідальності. Результативність роботи кожного працівника залежить від індивідуальних можливостей та особистого професіоналізму [3, с. 53].

В організаціях необхідно проводити семінари та тренінги. Для оцінки конкурентоспроможності персоналу важливе значення має оцінка спільної участі працівників у загальному трудовому процесі, розвитку внутрішньогрупових економічних відносин, спеціалізації та кооперування праці.

У свою чергу на конкурентоспроможність персоналу впливають фактори, які за джерелом впливу поділяються на три групи: фактори зовнішнього впливу, фактори внутрішнього впливу та особистісні фактори.

Обов'язково варто звернути увагу на існування ще однієї групи критеріїв, за якою можна судити про конкурентоспроможність персоналу для організації. Це – критерії ефективності праці, які, своєю чергою, можна поділити на якісні та кількісні критерії.

Таким чином, для розвитку системи управління персоналом з метою забезпечення конкурентоспроможності організації необхідний інструмент, за допомогою якого можна було б оцінити ефективність чинної системи управління та виявити шляхи її подальшого вдосконалення. Тому володіння таким інструментом, а також розуміння можливостей та шляхів його використання в управлінській діяльності створює серйозні передумови для зростання конкурентоспроможності організацій.

Література:

1. Брусенцева О.А. Конкурентоспроможність персоналу як складова конкурентоспроможності підприємства. *Науковий вісник УМО. Серія. Економіка та управління*. 2017. №3. С. 62-68.
2. Мартинюк Н. Концептуальні підходи до трактування сутності конкурентоспроможності персоналу підприємства. *Економічний дискурс*. 2016. Вип. 2. С. 15-28.
3. Козак К. Б. Дослідження проблем управління персоналом на сучасних підприємствах. *Теоретичні та практичні аспекти менеджменту*. 2018. № 4. С. 52-54.