

- <http://www.cnews.ru>. – Заголовок з екрана.
7. Кендюхов О. В. Організаційно-економічний механізм управління інтелектуальним капіталом підприємства : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра екон. наук / О. В. Кендюхов ; Нац. акад. наук України ; Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2007. – 31 с.
 8. Маркова Н. С. Теоретико-методичні основи формування й розвитку інтелектуального капіталу : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук / Н. С. Маркова ; Харків. нац. екон. ун-т. – Х., 2005. – 18 с.
 9. Вендров А. М. Методы моделирования бизнес-процессов [Електронний ресурс] / А. М. Вендров. – Режим доступу: <http://www.jetinfo.ru>. – Заголовок з екрана.

УДК 005.91

ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА НА ОСНОВІ РОЗВИТКУ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ

А. В. Баско

Щоб досягнути конкурентоспроможної позиції, сучасним підприємствам слід формувати конкурентоспроможну робочу силу та ефективні соціально-трудова відносини. Це пов'язано з тим, що в умовах ринкової трансформації економіки найсуттєвіші перетворення відбуваються насамперед у соціально-трудова сфері. Становлення державності, демократизація суспільного життя, створення нового правового та мотиваційного поля – всі ці соціально-політичні та економічні явища впливають на стан соціально-трудова відносин в Україні. Підвищення рівня конкурентоспроможності підприємства слід розглядати у контексті ринково орієнтованого розвитку економіки України, в тому числі конкуренції між суб'єктами трудова відносин, яке неможливе без розвитку персоналу, зокрема управлінського.

У розвиток концепцій конкуренції зробили певний внесок С. Л. Брю, Дж. К. Гелбрейт, Дж. Кейнс, І. Кірснер, К. М. Макконел, А. Маршал, Дж. Пері, А. Сміт, М. Фрідмен, Ф. фон Хайек, який став закономірним результатом генезису світової економічної думки. Врахування економічної сутності категорії конкуренції при аналізі закономірностей розвитку сфери праці дозволили П. Агіону, М. Портеру, Г. Стендінгу поглибити дослідження проблем

соціально-трудова відносин на ринку праці. Питання розвитку персоналу розкрито в наукових працях Б. Генкіна, О. Грішнєвої, А. Колота, Л. Лісогор, І. Петрової, М. Семикіної, Г. Савченко та ін. Але невирішеними залишаються проблеми взаємозв'язку розвитку персоналу, зокрема управлінського, та підвищення конкурентоспроможності підприємства.

Метою статті є поглиблення теоретичних основ щодо конкурентоспроможності підприємства та розвитку управлінського персоналу як її основи.

Дослідження категорії «конкурентоспроможність» і її зв'язку з іншими економічними категоріями має велике значення при реформуванні економіки України у напрямі створення повноцінного конкурентного середовища та розвитку конкурентних відносин. Очевидно, що категорія «конкурентоспроможність» пов'язана з поняттям «конкуренція».

Закон України «Про захист економічної конкуренції» визначає, що «економічна конкуренція – це змагання між суб'єктами господарювання з метою здобуття завдяки власним досягненням переваг над іншими суб'єктами господарювання, внаслідок чого споживачі, суб'єкти господарювання мають можливість вибирати між кількома продавцями, покупцями, а окремий суб'єкт господарювання не

може визначати умови обороту товарів на ринку» [1]. Отже, конкуренція, з одного боку, – це економічна змагальність за досягнення найкращих результатів у сфері певної діяльності, боротьба товаровиробників за вигідніші умови господарювання, отримання найбільшого прибутку. З іншого боку, це невід’ємна складова та найважливіший елемент ринкового механізму, що забезпечує взаємодію ринкових суб’єктів у виробництві та збуті продукції, а також у сфері вкладання капіталу. Звідси випливає, що конкурентоспроможність є обов’язковою умовою виживання ринкового суб’єкта та досягнення ним успіху.

Найважливіші фактори конкурентоспроможності – техніко-технологічний рівень і якість продукції, її здатність задовольняти потреби певної категорії споживачів. Головні елементи конкурентоспроможності – рівень цін, якість продукції, умови сервісу, термін гарантії виробу, обсяги після продажних послуг у процесі використання виробів, реклама тощо. С. Мочерний пропонує для попередньої оцінки рівня конкурентоспроможності на зовнішньому ринку систему одиночних, групових та інтегрованих показників.

Одиночний – відсоткове співвідношення величини будь-якого економічного або техніко-технологічного параметру певного товару з відповідним параметром товару конкурента.

Груповий – зведений показник, який синтезує одиночні та відображає рівень конкурентоспроможності за однаковими групами параметрів (економічних, техніко-технологічних, екологічних тощо).

Інтегрований показник дає кількісну характеристику конкурентоспроможності товару у вигляді відношення групового показника за економічними параметрами [2, с. 813].

М. В. Семикіна складовими конкуренції як економічного процесу визначає конкурентне середовище, конкурентоспроможність галузей, підприємств, працівників, зайнятих у сфері економіки [3, с. 27]. Фактично різниця між цими складовими є різницею між мікро- та макрорівнями економіки. Таким чином, визначальним чинником конкурентоспроможності підприємств є наявність умов для формування

стійких конкурентних позицій, у першу чергу управлінського персоналу.

Досвід країн із розвинутою ринковою економікою свідчить, що успіх підприємства визначається кваліфікацією персоналу, креативними підходами, наявністю ноу-хау, новітніх технологій.

У сучасних умовах необхідний управлінський персонал нового типу. Звідси випливає важливе значення професійної підготовки у вузах, а також у спеціалізованих навчальних закладах із підготовки управлінських кадрів. За оцінкою Р. Г. Фолсона, старіння знань у зв’язку з технічним прогресом становить близько 5 % річних. Отже, якщо керівник, займаючись професійною діяльністю, не проходить курсів підвищення кваліфікації, то через 10 років він матиме тільки половину необхідних знань [4, с. 10].

Виділено такі основні види розвитку управлінського персоналу [5, с. 157]:

1) Самостійне систематичне навчання, але таке, що здійснюється за індивідуальним планом, затвердженим його безпосереднім керівником. Самоосвіта може здійснюватися як у робочий час, так за його межами.

2) Підвищення кваліфікації на виробничо-економічних семінарах і в школах бізнесу. До підвищення кваліфікації відноситься будь-яке навчання, направлене на розвиток знань, умінь і навичок у конкретному виді діяльності, зумовлене постійною зміною змісту праці, вдосконаленням техніки, технології, організації виробництва та посадовими переміщеннями.

3) Короткострокове навчання здійснюється за необхідністю, не рідше одного разу на рік з метою підвищення ефективності трудової діяльності.

4) Тривале періодичне навчання. Управлінський персонал зобов’язаний поглиблювати спеціальні знання за родом трудової діяльності в навчальних закладах системи підвищення кваліфікації і перепідготовки кадрів.

5) Стажування управлінського персоналу проводиться на провідних вітчизняних і зарубіжних підприємствах із метою засвоєння і впровадження кращого високоефективного досвіду роботи за певним видом спеціальної діяльності.

б) Цільова аспірантура та докторантура, що сприятиме розв'язанню економічних, психологічних, правових та інших проблем, які стоять перед підприємством.

7) Перепідготовка, яка передбачає необхідність нової спеціальної освіти (професії, спеціальності) з метою оперативного забезпечення персоналом нових напрямів науково-технічного та соціального прогресу, а також переміщення кадрів із застарілих сфер діяльності в сучасні [6, с. 79].

Усі ці види підготовки управлінського персоналу передбачають, головним чином, забезпечення їх необхідним комплектом теоретичних і практичних знань, умінь і навичок, нових компетенцій, які сприятимуть підвищенню конкурентоспроможності підприємства загалом.

Ми запропонували схему взаємозв'язку розвитку управлінського персоналу та підвищення конкурентоспроможності підприємства (рис. 1).

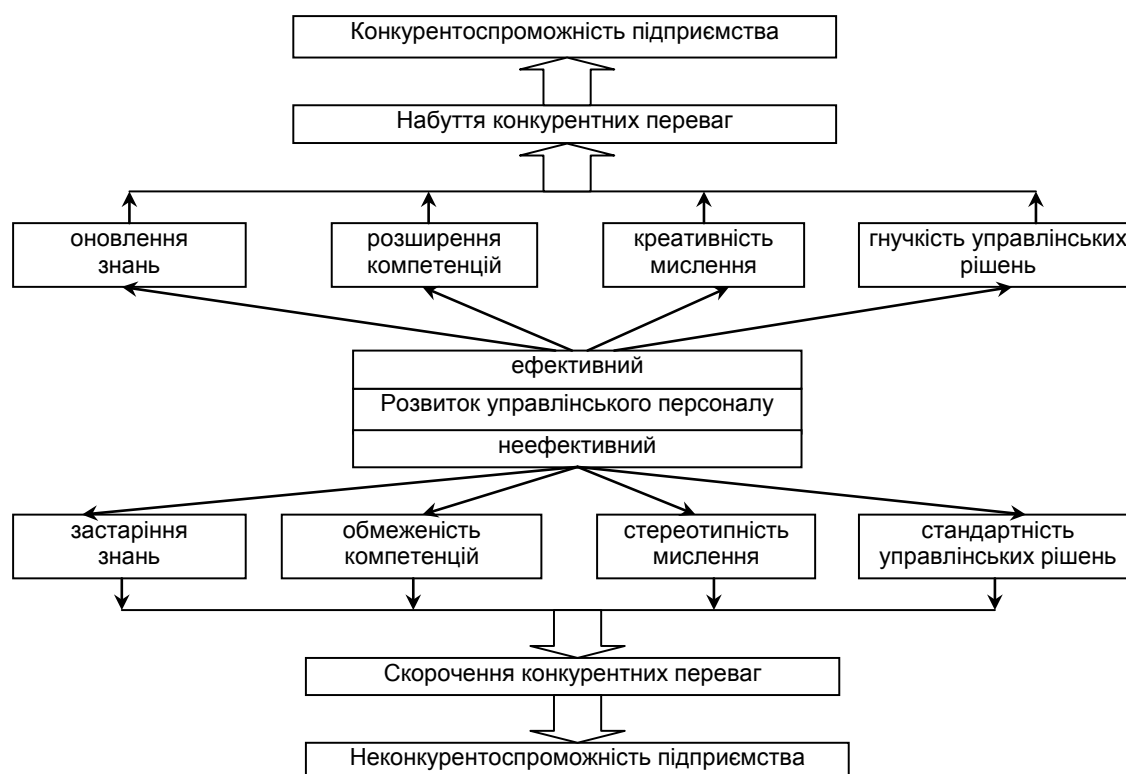


Рис. 1. Взаємозв'язок між розвитком управлінського персоналу й конкурентоспроможністю підприємства

Ефективний розвиток управлінського персоналу, на нашу думку, слід розуміти як поглиблення й набуття нових знань, розширення компетенцій управлінським персоналом, що забезпечують підвищення результатів господарської діяльності підприємства та його конкурентоспроможність.

Отже, ефективний розвиток управлінського персоналу сприяє набуттю конкурентних переваг управлінським персоналом, а також підвищенню конкурентоспроможності підприємства, що є умовою його життєздатнос-

ті та успішності на ринку товарів і послуг України.

ЛІТЕРАТУРА

1. Про захист економічної конкуренції [Електронний ресурс] : Закон України. – Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf. – Назва з титул. екрана.
2. Економічна енциклопедія : у 3-х т. / [ред. кол. С. В. Мочерний (відп. ред.) та ін.]. – К. : Академія, 2000. – Т. 1. – 864 с.
3. Семикіна М. В. Мотивація конкурентоспро-

- можної праці : теорія і практика регулювання : [монографія] / М. В. Семикіна. – Кіровоград : ПіК, 2003. – 426 с.
4. Егоршин А. П. Управление персоналом : учеб. для вузов / А. П. Егоршин. – 7-е изд., доп. и перераб. – Н. Новгород : НИМБ, 2010. – 1100 с.
 5. Дроздова О. П. Об особенностях обучения руководящих работников и специалистов в системе повышения квалификации / О. П. Дроздова, С. В. Кутузов // Актуальные проблемы совершенствования высшей школы : науч. метод. сб. – С.Пб. : Изд-во СПбУЭФ, 2002. – С. 79–83.
 6. Дуракова И. Б. Управление персоналом: отбор и найм. Исследование зарубежного опыта / И. Б. Дуракова. – М. : Центр, 1998. – 416 с.

УДК 330.341.1

МОДЕЛЬ АНАЛІЗУ ВИТРАТ ІННОВАЦІЙНО АКТИВНИХ ПІДПРИЄМСТВ В УКРАЇНІ

І. А. Прилущка

В Україні за роки незалежності спостерігаються тенденції до закріплення технологічного відставання економіки від розвинених країн. Такі показники спричинені низькою ефективністю державної науково-технічної та інноваційної політики. Проте лише на шляху інноваційного розвитку національна економіка може зайняти пристойне місце у світовому ринковому середовищі.

У сучасній економічній літературі існує велика кількість публікацій, у яких приділяється все більше уваги розвитку інноваційного підприємництва. У науковій літературі перш за все потрібно відзначити внесок у розробку проблем інноваційного розвитку та ролі в ньому підприємництва Й. Шумпетера. Варто відзначити праці таких зарубіжних дослідників, як С. Валдайцев, Б. Верспаген, П. Друкер, К. Ерроу, П. Завлін, Н. Іванова, Б. Люндвел, Е. Менсфілд, К. Оппенлендер, Б. Санто, Дж. Стігліц, Б. Твісс та ін. Досить чіткий за змістом і зважений аналіз представлений в наукових працях В. Зянька. Концептуальні засади інноваційного розвитку та проблеми управління інноваційними процесами досліджуються у працях таких вітчизняних науковців: Ю. Бажала, В. Базилевича, З. Варналія, А. Гальчинського, В. Гейця, І. Єгорова, О. Жилінської, І. Павленко, В. Сизоненка, В. Соловйова, Л. Федулової, Д. Черваньова, А. Чухна. Вплив інвестицій, що спрямовується в іннова-

ції, на економічний розвиток досліджується в публікаціях Л. Безчасного, В. Осецького, а фінансові аспекти інноваційного розвитку проаналізовані у працях М. Крупки, С. Онишко та ін.

В Україні питанням розвитку інноваційного підприємництва присвячена велика кількість досліджень, проте аналіз взаємозв'язку загальних витрат інноваційних підприємств, витрат зведеного бюджету та власних витрат підприємств є досі недостатньо вивченим.

Метою статті є побудова регресійної моделі аналізу загальних витрат інноваційних підприємств, витрат зведеного бюджету та власних витрат підприємств України.

За даними Державної служби статистики України, протягом періоду незалежності України частка інноваційно активних підприємств хаотично варіювалася. З 1991 р. цей показник невинно зменшувався з майже 50 % у 1991 р. до 11,2 % обстежених промислових інноваційно активних підприємств у 2006 р. Починаючи із 2007 р., частка інноваційно активних підприємств зростає лише на 3 %, що порівняно з активністю інноваційних підприємств розвинених країн є абсолютно негативним явищем [1].

Інноваційні процеси в економіці не набули вагомих масштабів, оскільки кількість промислових підприємств, що впроваджують інновації, зменшується з кожним роком і коли-