

15. Кримінальний кодекс України від 05.04.2001 №2341-III // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: www.zakon.rada.gov.ua. – офіційний сайт Верховної Ради України.

16. Бортников Г.П. Риск мошенничества в ипотечном кредитовании: причины, формы и предотвращение / Г.П. Бортников // [Елек-

трон. ресурс]. – Режим доступу: http://www.reglament.net/bank/mng/2008_6/get_article.htm?id=526.

17. Веб-сторінка «Вікіпедія. Афера «Еліта-Центр»» // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://uk.wikipedia.org> – офіційний сайт «Вікіпедія. Вільна енциклопедія».

Л.А. МАЙСТЕР,
здобувач, ХНУ

Поняття конкурентоспроможності персоналу та фактори його формування

У статті узагальнено теоретичні аспекти конкурентоспроможності персоналу, окреслено її сучасне значення. Дослідження присвячено обґрунтуванню сутності конкурентоспроможності персоналу та факторів його формування на основі узагальнення світових тенденцій, існуючих наукових розробок.

Ключові слова: персонал, конкурентоспроможність персоналу.

В статье обобщены теоретические аспекты конкурентоспособности персонала, очерчено ее современное значение. Исследование посвящено обоснованию сути конкурентоспособности персонала и факторов его формирования на основе обобщения мировых тенденций, существующих научных разработок.

Ключевые слова: персонал, конкурентоспособность персонала.

Постановка проблеми. З появою ринкових відносин в Україні, виникнення конкурентної боротьби між суб'єктами господарювання, визначеннями їхніх позицій на ринку постають питання не тільки управління та організації персоналу, а й його конкурентоспроможності в цілому. Сучасне розуміння управління персоналом пройшло шлях від «мінімуму можливостей людини» та її незалежності від кваліфікації («Тейлорівський конвеєр») до «теорії людського капіталу», де персонал забезпечує конкурентоспроможність підприємств, яка сьогодні ефективно застосовується на практиці в економічно розвинених країнах. За зазначених умов узагальнення поняття конкурентоспроможності персоналу в сучасних умовах функціонування підприємницьких структур, визначення чинників її формування – актуальне та має важливе практичне значення.

Аналіз досліджень та публікацій з проблеми. Необхідно зазначити, що поняття «управління персоналу», питання підвищення ефективності його використання в діяльності підприємств та організацій не є новим. Однак поняття «конкурентоспроможність персоналу» та питання методики його оцінки, підвищення ефективності в сучасній економічній літературі є новим та дискусійним. Так, ряд авторів досліджують конкурентоспроможність робочої сили і трудових ресурсів, се-

ред яких: Д.П. Богиня [1], О.А. Грішнова [1], О.В. Крушельницька [7], Д.П. Мельничук [7] та ін. Достатньо велика кількість науковців досліджує питання конкурентоспроможності персоналу з точки зору його конкурентних переваг, серед яких: В.І. Крамаренко [10], О.Л. Єськов [13], І.М. Подсмашна [11], В.С. Савельєва [13], О.Ю. Славгородська [14], Б.І. Холот [18], В.Г. Щербак [14] та ін. Однак, незважаючи на вагомий науковий дослідження, все ще залишається ряд невирішених питань, здебільшого визначення сучасного значення конкурентоспроможності персоналу підприємства та обґрунтування чинників його формування.

Мета статті. Сучасне розуміння поняття конкурентоспроможності персоналу, його особистих переваг як незалежного від діяльності суб'єкта господарювання в цілому обумовлюють актуальність зазначеної проблематики, а необхідність обґрунтування чинників його формування на основі існуючих наукових розробок задля розробки механізму оцінки обумовлюють мету дослідження.

Виклад основного матеріалу. У вітчизняній практиці, за часів адміністративно-командної економіки та в Україні зокрема, поняття «конкурентоспроможність» персоналу та підприємства в цілому не існувало. В період планової економіки підприємства та організації були державної форми власності, які за мету свого функціонування мали виконання планових завдань, а персонал підлягав централізованому державному регулюванню на основі процесів підготовки, перепідготовки, розподілу кадрів та працевлаштування по регіонах і галузях народного господарства. Зазначені фактори і забезпечували зайнятість, отримання заробітної плати, хоча, як відомо, не гарантували ефективності праці. Основним критерієм оцінки ефективності використання праці персоналу слугувала її продуктивність.

Аналіз наукової літератури засвідчує, що термін «конкурентоспроможність персоналу» почав з'являтися у вітчизняній і зарубіжній літературі наприкінці ХХ століття. До цього часу це поняття поширювалося переважно на товари, продукцію, підприємства, галузі, регіони, економіку країни тощо.

В українському законодавстві конкуренція визначена як змагання між господарюючими суб'єктами з метою отри-

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

мання завдяки власним досягненням переваг над іншими господарюючими суб'єктами, за підсумками якого споживачі / господарюючі суб'єкти мають можливість вибору між кількома продавцями / покупцями [12].

Дослідження наукової літератури показують, що серед науковців-економістів та практиків немає певної однотайності щодо визначення та підходів конкурентоспроможності персоналу підприємства. Ряд науковців, серед яких Д.П. Богиня, І.К. Бондар, О.А. Бугуцький, В.С. Васильченко, В.І. Герасимчук, О.А. Грішнова, В.М. Данюк, Г.А. Дмитренко, М.І. Долішній, Б.І. Холот та інші, розглядають зазначене питання на макрорівні, надаючи визначення конкурентоспроможності робочій силі та праці працівників [1, 2, 10, 18]. Такі науковці як О.Г. Грошелева, В.М. Коломієць, О.О. Смірнов, Т.В. Хлопова, А.В. Шабурова, І.І. Цветкова, С.О. Цимбалюк – досліджують зазначене питання з точки зору мікрорівня, розглядаючи категорію конкурентоспроможності в контексті персоналу підприємства [4, 5, 17, 19]. З метою зазначеного твердження узагальнено наочно існуючі наукові підходи щодо компетенції конкурентоспроможності персоналу (рис. 1).

Як свідчать дані рис. 1, розбіжності в поглядах науковців виникли з різних аспектів, але основними із них, на наш погляд, є те, що одні науковці вбачають персонал як засіб реалізації конкурентоспроможності підприємства, інші переконані, що «персонал» як економічна категорія може самостійно оцінюватися з позицій конкурентоспроможності. Зазначені розбіжності у поглядах підтверджують складність категорії персоналу. Ми погоджуємося із думкою науковців, які віддають перевагу другому підходу та розглядають конкурентоспроможність персоналу як окремий економічний показник, а не як засіб реалізації конкурентоспроможності підприємства. На нашу думку, саме особисті якості, навички та вміння працівника забезпечують його конкурентоспроможність як на конкретному підприємстві, так і на ринку праці в цілому. Так, існує ситуація, коли працівник, що працює на конкретному підприємстві, має на ньому високі якісні характеристики та виконує певний вид послуг чи робіт в якійсь зазначеній області, однак його особиста конкурентоспроможність за межами підприємства може виявитися достатньо низькою. Однак іноді трапляється ситуація, коли

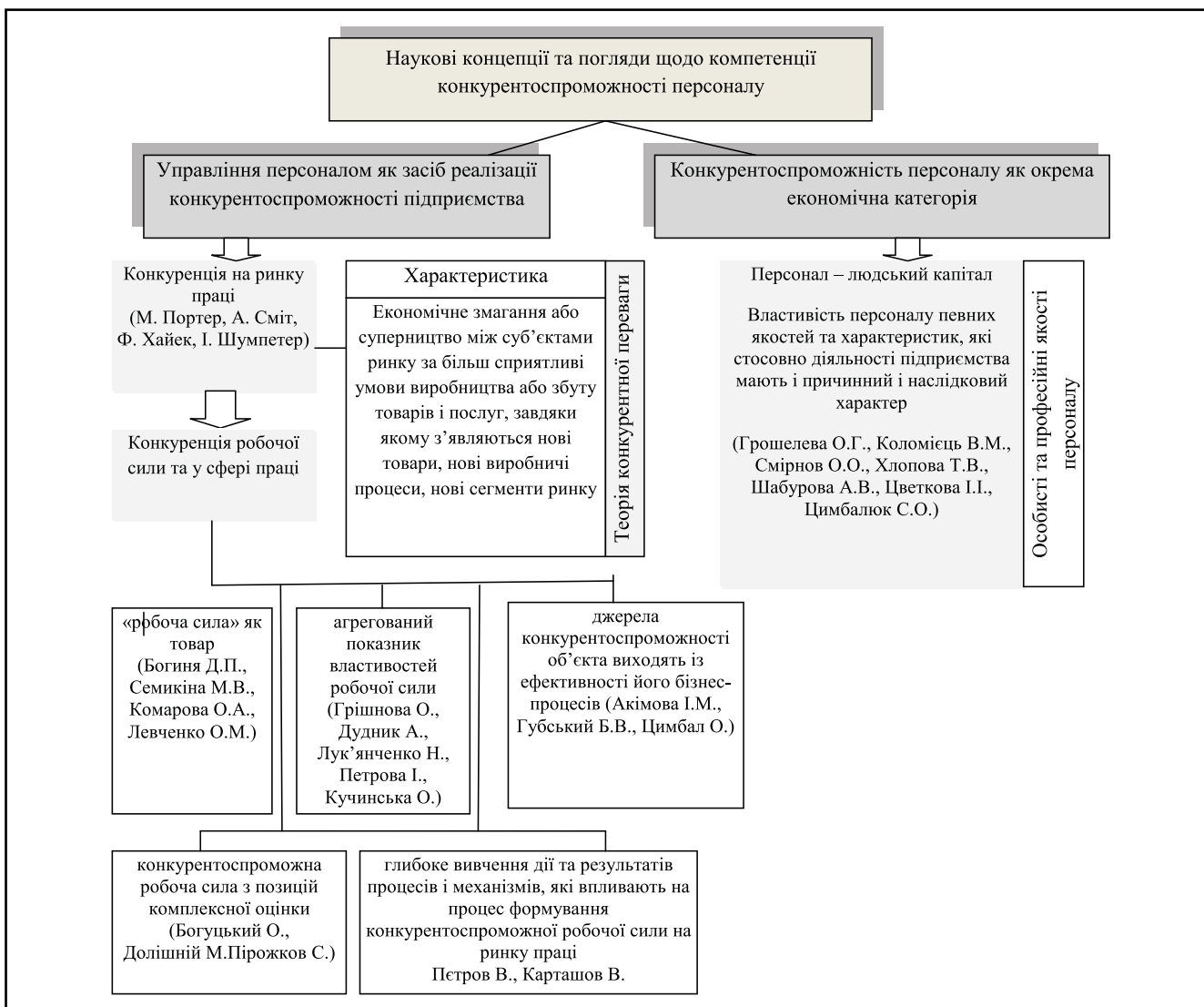


Рисунок 1. Концептуальні підходи до визначення компетенції конкурентоспроможності персоналу

використання в діяльності підприємства конкретного працівника та застосування його особистих, професійних та інтелектуальних здібностей змінює становище суб'єкта господарювання в контексті його конкурентоспроможності та позицій на ринку. Таким чином, конкурентоспроможність підприємницьких структур більшою мірою залежить від конкурентоспроможності персоналу, ніж навпаки.

З метою визначення конкурентоспроможності персоналу як економічної категорії узагальнимо існуючі наукові погляди (табл. 1).

Як свідчать дані, що містить в собі табл. 1, науковці пов'язують поняття «конкурентоспроможність персоналу» з такими словосполученнями, як: сукупність особистих та професійних характеристик, здатність реалізації конкурентних переваг, перевага порівняно з іншим працівником, ступінь розвитку трудового потенціалу, задоволення ринкової потреби тощо. На нашу думку, є очевидним, що в контексті визначення конкурентоспроможності персоналу основним об'єктом є сукупність природних, освітньо-професійних, ділових та моральних якостей працівників, які окремих ряд науковців ототожнюють із конкурентними перевагами.

Необхідно також зосередити увагу на здатності працівника реалізувати свої здібності та попит на них у певний період ринкової кон'юнктури. Ми не можемо в повній мірі погодитися із думкою О.О. Смірнова, Р.А. Фатхутдинова, О.Ю. Славго-

родської, В.Г. Щербак та А.В. Шабурової в контексті мети конкурентоспроможності персоналу задля інтересів конкретного роботодавця [14, 17, 20]. Адже окрім особистої зацікавленості працівника, на нашу думку, мова йде про задоволення ринкової потреби в товарах та послугах, їх якість, що і має забезпечити стійкі позиції на ринку.

Проведені дослідження дозволяють сформулювати визначення конкурентоспроможності персоналу як здатність реалізації сукупності природних, освітньо-професійних, ділових та моральних характеристик працівника в порівнянні з іншим працівником задля забезпечення ринкової потреби в якісних товарах та послугах, що суттєво впливає на конкурентоспроможність підприємства в цілому.

Наступним етапом дослідження є визначення факторів впливу на конкурентоспроможність персоналу. Більшість авторів поділяють фактори формування конкурентоспроможності персоналу на декілька рівнів. Так, існує поділ: на внутрішні та зовнішні (Н. Глевацька, В.М. Данюк, В.М.) Петух [3, 10], макро- та мікро-, глобальні та локальні (І.М. Подсмашна) [11, с. 70–72]; загальнооб'єктивні, соціально-демографічні, соціально-психологічні, економічної мотивації праці (Д. Богиня, Г. Куликов, Л. Лісогор) [6]; на рівні підприємства та рівні самого працівника (І. Гаврилюк, О.Ю. Славгородська) [14]. М.В. Семикіна конкуренцію на ринку праці як економічний процес пропонує розглядати на таких рівнях [16]: мі-

Таблиця 1. Наукові підходи до визначення поняття «конкурентоспроможність персоналу»

Автор	Визначення поняття «конкурентоспроможність персоналу»
Грошелева О.Г. [4]	Джерело, можливість, засіб, які використовуються сукупним робітником для максимального задоволення ринкової потреби в товарах та послугах у процесі оптимального використання наявних ресурсів
Смірнов О.О. [17]	Сукупність природних, освітньо-професійних, ділових та моральних якостей працівників, що найбільше користуються попитом у певний період ринкової кон'юнктури як такі, що дозволяють якісно виконувати трудові завдання і в умовах конкуренції, досягати кращої реалізації інтересів роботодавця та потреб персоналу
Фатхутдинов Р.А. [20]	Перевага порівняно з іншим працівником, яка характеризується умінням розробити систему забезпечення конкурентоспроможності підприємства та управляти колективом
Славгородська О.Ю., Щербак В.Г. [14]	Здатність реалізувати наявні в працівника конкурентні переваги таким чином, щоб сприяти просуванню підприємства на кращу порівняно з іншими суб'єктами конкуренції на даному ринку конкурентну позицію
Цветкова І.І. [19]	Сукупність особистісних та професійних характеристик персоналу, що формують спроможність його дій зі створення конкурентоспроможної продукції та його здатності забезпечувати конкурентоспроможність підприємства
Семикіна М.В. [16]	Характеристика особистісних та професійних характеристик, що є передумовою формування конкурентоспроможності праці та формує конкурентоспроможність продукції, яка суттєво впливає на конкурентоспроможність підприємства в цілому
Цимбалюк С.О. [10]	Здатність управлінців своєчасно виявляти загрозу для діяльності підприємства, вирішувати проблеми, генерувати ідеї, винаходити та швидше від конкурентів упроваджувати нововведення, забезпечувати досягнення поставлених цілей та виконання підприємством його місії
Хлопова Т.В. [10]	Інтегральна характеристика ступеня розвитку трудового потенціалу підприємства і ступеня його використання в наявних виробничо-економічних умовах, що визначає рівень конкурентоспроможності продукції підприємства
Шабурова А.В. [13]	Характеристика розвитку трудового потенціалу працівників підприємства, що дозволяє даному підприємству в наявних виробничо-економічних умовах виробляти та реалізовувати продукцію, яка за своїми характеристиками є більше чи менше привабливою для споживачів, ніж продукція конкурентів
Коломієць В.М. [5]	Сукупність джерел конкурентних переваг і самих переваг у персоналу підприємства та здатність персоналу реалізувати власні конкурентні переваги, що задовольняє одночасно потреби суспільства, підприємства та працівника: по-перше, дозволяє забезпечити достатній рівень конкурентоспроможності підприємства для виробництва конкурентоспроможної продукції, по-друге, стає найкращою формою соціального захисту працівника на ринку праці

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

кроекономічний рівень (конкуренція між працівниками фірми, підприємства, організації, відділу); мезоекономічний рівень (конкуренція між працівниками і між роботодавцями на рівні регіону, галузей, тобто регіональна, галузева, міжгалузєва); макроекономічний рівень (конкуренція на національному ринку праці); міжнародний рівень (конкуренція на міжнародних ринках праці); глобальний рівень (конкуренція на транснаціональному та глобальному ринках) (табл. 2).

Огляд зазначених критеріїв дозволяє систематизувати та обґрунтувати чинники впливу на формування конкурентоспроможності персоналу у відповідності з поданими характерними ознаками. Ми погоджуємося певною мірою з думкою В.М. Данюка, І.М. Подсмашної, В.М. Петюха та інших науковців стосовно поділу факторів формування конкурентоспроможності персоналу на макроекономічні та

мікроекономічні, які, на нашу думку, можливо ототожнити із внутрішніми та зовнішніми [10, 11]. Так, саме визначення джерел походження чинника (внутрішні та зовнішні) відповідно до рівня (макро– та мікро–) дозволяють скоординувати дії щодо управління ними. Втім ми не можемо не погодитися також із думкою І. Гаврилук, О.Ю. Славгородської [14] стосовно поділу мікроекономічних (внутрішніх) факторів на особисті (персональні працівника) та підприємницькі (суб'єкта господарювання). На нашу думку, не можна визначити мікрорівень тільки рівнем суб'єкта господарювання, оскільки, як зазначалося, саме приватні якості працівника, такі як рівень самовдосконалення, фізичного здоров'я, способу життя, є характерною ознакою його конкурентоспроможності. Таким чином, нами пропонується розподіл та класифікація зазначених чинників за

Таблиця 2. Концептуальні підходи щодо класифікації факторів формування конкурентоспроможності персоналу

Автор	Класифікаційна ознака факторів формування конкурентоспроможності персоналу	
В.М. Данюк, В.М.Петюх	Зовнішні	Вимоги національного трудового законодавства; територіальне розміщення організації; стан економічної кон'юнктури; попит на робочу силу з боку конкурентів
	Внутрішні	Ієрархічна структура організації; технології, що використовуються; стиль керівництва; фінансові можливості організації; умови праці; модель системи менеджменту персоналу
Н. Глевацька	За джерелами походження	Зовнішні та внутрішні
	За природою виникнення	Науково-технічні, екологічні, організаційно-економічні, соціально-економічні, національно-культурні, соціальні
	За рівнями впливу	Фактори мега-, макро-, мезо-, мікрорівнів, індивідуальні
Д. Богиня, Г. Куликов, Л. Лісогор	Загальнооб'єктивні	
	Соціально-демографічні	
	Соціально-психологічні	
	Економічної мотивації праці	
О. Славгородська	Зовнішнього середовища	Соціально-економічні умови розвитку країни, регіону, області; структура трудових ресурсів країни, регіону, області; основні елементи ринку робочої сили; державне регулювання ринку робочої сили
	Внутрішнього середовища	Організаційно-технічні, психофізіологічні, соціально-економічні та фактори організації управління праці
Р. Крисін	Медико-демографічні	
	Психологічні	
	Економічні	
	Технологічні	
	Професійно-кваліфікаційні	
	Соціокультурні та історичні	
	Соціальні	
	Регіональні	
Т. Хлопова	Науково-технічні	
	Організаційно-економічні	
	Соціально-економічні	
	Демографічно-культурні	
А. Шатохін	Внутрішні	Професійна мобільність, здатність до інновацій, адаптивність, високі ділові та особистісні якості, готовність до постійного підвищення кваліфікації
	Зовнішні	Галузева та територіальна мобільність, соціальна компетентність і правова підготовка, знання економічної кон'юнктури на ринку праці, самостійність у прийнятті рішень
М.В. Семикіна	Глобальний рівень	Конкуренція на транснаціональному та глобальному ринках
	Міжнародний рівень	Конкуренція на міжнародних ринках праці
	Макроекономічний рівень	Конкуренція на національному ринку праці
	Мезоекономічний рівень	Конкуренція між працівниками і між роботодавцями на рівні регіону, галузей, тобто регіональна, галузева, міжгалузєва
	Мікроекономічний рівень	Конкуренція між працівниками фірми, підприємства, організації, відділу

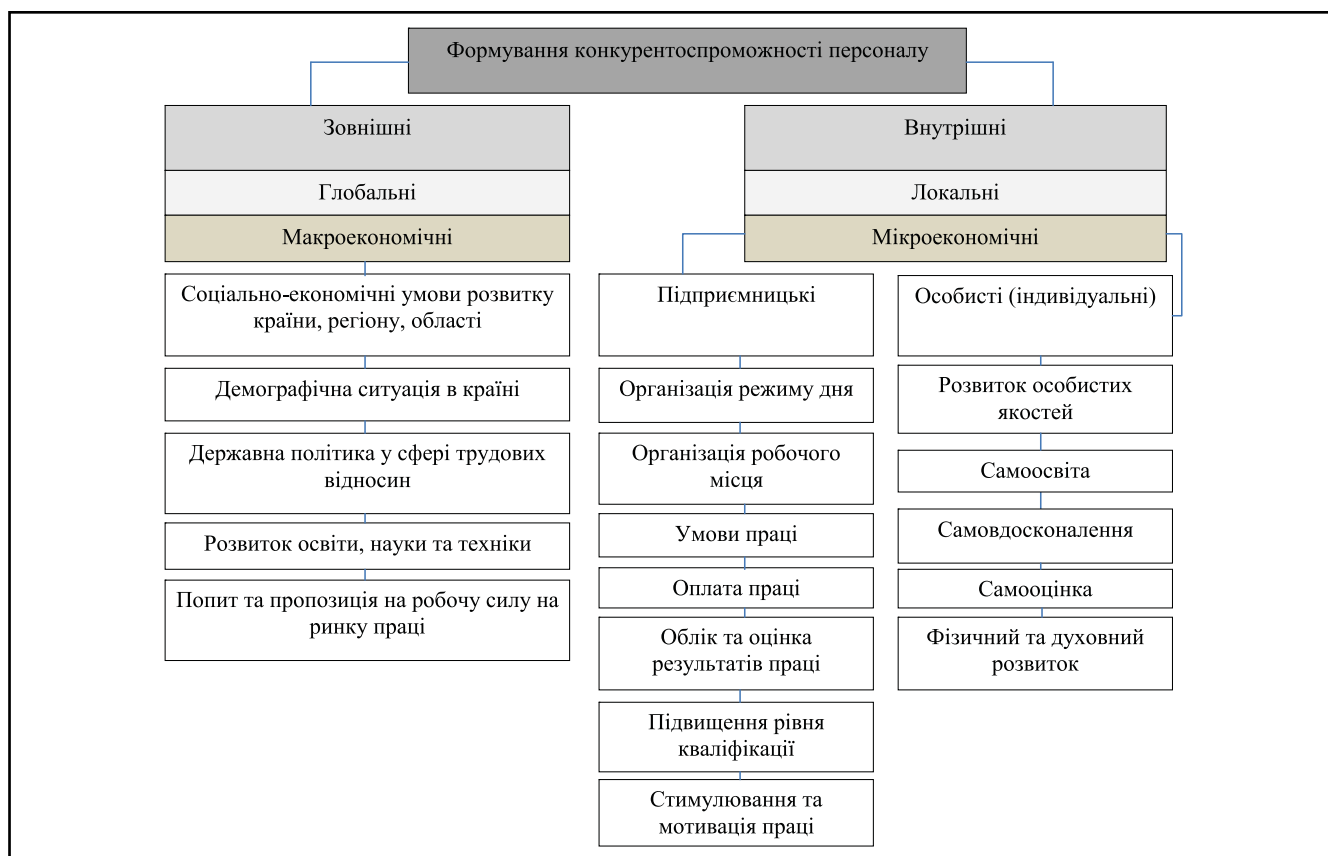


Рисунок 2. Фактори, що впливають на конкурентоспроможність персоналу

двома основними напрямками макро– та мікро– рівнях із врахуванням особистих факторів.

Як свідчать дані табл. 2, розподіл факторів впливу на формування конкурентоспроможності персоналу є достатньо різноманітним.

Основні фактори впливу на формування конкурентоспроможності персоналу з метою наочного зображення представлено на рис. 2.

Як свідчать дані рис. 2, до зовнішніх (макроекономічних) чинників формування конкурентоспроможності персоналу нами віднесено: соціально–економічні умови розвитку країни, регіону та області; демографічна ситуація в країні регіоні та області; державна політика у сфері трудових відносин; розвиток освіти, науки та техніки; попит та пропозиція робочої сили на ринку праці.

Соціально–економічні умови розвитку області, регіону і держави визначають суспільні потреби та інтереси, а також напрями розвитку економіки в цілому. Зазначений чинник координує особисті потреби та інтереси людей, використовуючи відповідні засоби державного та регіонального регулювання. Відповідно до соціально–економічних умов розвитку формується попит та пропозиція на ринках товарів і послуг, людського капіталу, та на цій основі державна політика у сфері трудових відносин.

Державна політика у сфері праці, що визначена нами як наступний зовнішній фактор рівня конкурентоспроможності персоналу, на наш погляд, суттєво впливає на процес його

формування як основний інструмент державного регулювання людського капіталу. Ефективність державної політики у сфері праці визначає легітимність влади, довіру населення до неї, характер і рівень соціальної напруженості тощо. Актуальність та важливість зазначеної проблематики підтверджується значним інтересом у науковому середовищі. Державне регулювання праці обумовлює зайнятість населення, рівень його освіченості, умови праці в контексті її оплати і охорони, та на цій основі є вагомим чинником формування конкурентоспроможності як кожного окремого працівника, так і персоналу в цілому.

Удосконалення науки, освіти та техніки в державі, на нашу думку, являються прямим фактором впливу на конкурентоспроможність персоналу. Так, недостатня освіченість та наукова обґрунтованість у певній галузі країни надають конкурентні переваги для окремого суб'єкта ринку, який має необхідну систему знань опановану ним особисто чи за межами цієї держави. В 90–ті роки минулого століття впровадження наукових та технічних новацій у незалежній Україні спонукали до широкого використання закордонних фахівців, які мали необхідні і достатні наукові, професійні навички роботи у визначених галузях. Однак, на нашу думку, розвиток науки і техніки неможливий без реформування освіти відповідно до сучасних вимог. Потреби суспільства і умови розвитку підприємницьких структур спонукають до розробки нових видів товарів та послуг на основі революційних і ефективних технологій, що, з одного боку, потребує опану-

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

вання наукових та технічних новацій, з іншого – породжує конкурентоспроможність персоналу.

Суспільні потреби та інтереси потребують впровадження і розробки нових технологій на основі розвитку науки, техніки та освіти, формують попит та пропозицію на ринку праці, які обумовлено нами наступним фактором впливу на конкурентоспроможність персоналу. Саме попит та пропозиція на ринку праці спонукає до формування та визначає ті чи інші чинники як на рівні підприємства, так і на рівні особистості щодо підвищення конкурентоспроможності персоналу.

На нашу думку, неможливо не виокремити щодо формування конкурентоспроможності персоналу такий чинник зовнішнього середовища, як демографічна ситуація в країні, регіоні, області тощо. Україна належить до країн з першим типом відновлення населення, який характеризується низькими показниками народжуваності, смертності і незначним природним приростом населення. Такий процес зниження природного приросту населення називається депопуляція та пояснюється погіршенням умов життя людей, несприятливою екологічною ситуацією, зменшенням показників народжуваності населення тощо. Демографічній ситуації в Україні загрожує знелюднення сільської місцевості, зменшення питомої ваги людей працездатного віку, труднощі із забезпеченням обороноздатності країни. Саме зазначений фактор визначає склад та характер людського капіталу, їхній розподіл за галузями господарства в регіонах, областях, державі та на цій основі формує їх конкурентні переваги.

Дослідження внутрішніх – мікроекономічних – локальних чинників формування конкурентоспроможності персоналу дозволяє дійти висновків щодо їх вагомості та суттєвого зна-

чення. До факторів, які визначаються підприємством, нами віднесено: організація режиму робочого дня, організація робочого місця, створення умов праці для персоналу, оплата праці персоналу, облік та оцінка результатів праці, підвищення рівня кваліфікації персоналу, стимулювання та мотивація праці. Відповідно нами вбачається можливість розподілити зазначені чинники на два блоки: організаційний (організація режиму робочого дня, організація робочого місця, створення умов праці для персоналу, стимулювання та мотивація праці) та результативний (оплата праці персоналу, облік та оцінка результатів праці, підвищення рівня кваліфікації персоналу). На наш погляд, це два взаємозалежних блоки, які доповнюють та забезпечують один одного (рис. 3).

Як свідчать дані рис. 3, узагальнені нами фактори впливу на формування конкурентоспроможності персоналу є взаємодіючим ланцюгом заходів, який забезпечується системою управління персоналом.

Організація режиму робочого дня та відпочинку, умов праці, на нашу думку, є важливим чинником формування конкурентоспроможності персоналу. Покращення умов та режиму праці на підприємстві, як правило, надається працівникам відповідно до результатів їхньої діяльності та рівня кваліфікації в процесі порівняння конкурентних переваг персоналу.

Таким чином, персонал, що найкраще від інших виконує свої обов'язки та забезпечує виконання вимог до результатів своєї діяльності, може претендувати на такі заходи, як покращення умов та режиму праці. З іншого боку, заходи стимулювання та мотивації праці спонукають персонал до розвитку конкурентних переваг з метою як самовдосконалення, так і підвищення рівня оплати своєї праці.



Рисунок 3. Фактори, що формують конкурентоспроможність персоналу на рівні підприємства

Важливим фактором формування конкурентоспроможності персоналу є ефективність обліку і оцінки результатів праці, який є вирішальним у політиці її оплати, мотивації та стимулюванні. Облік та оцінка результатів діяльності праці є складним процесом, відповідно до класифікації персоналу, структури та галузі діяльності підприємства, який потребує наукової обґрунтованості, аналізу та контролю планових завдань, справедливості тощо.

Оплата праці персоналу являється вагомим чинником при формуванні його конкурентоспроможності, оскільки забезпечує рівень життя працівників, ступінь їх фізичного та морального розвитку та прямо надає можливості щодо їх самовдосконалення. Проте необхідно констатувати, що, незважаючи на стабілізацію економічних процесів в Україні, на вітчизняних підприємствах спостерігається складне становище щодо системи оплати праці. На більшості досліджуваних підприємств майже весь персонал офіційно отримує мінімальну заробітну плату. Дане явище мотивоване високими розмірами відрахувань на соціальні заходи, які в нинішніх умовах господарювання підприємницькі структури не в змозі сплачувати, оскільки в такому випадку отримують великі збитки. Таким чином, суб'єкти господарювання не відображають офіційно нарахованої суми заробітної плати та виплачують її «у конвертах». Дане явище зменшує соціальні гарантії працівників та на цій основі формує тіньовий ринок праці.

Поєднання та взаємодія факторів на рівні підприємства забезпечують створення конкурентних переваг та на цій основі формують конкурентоспроможність свого персоналу. Однак, як зазначалося, основними зазначеними чинниками впливу є особисті фактори, які є визначальними в даному процесі. Так, без власного, особистого бажання бути конкурентоспроможним працівником жоден із вищезазначених чинників мікро- та макrorівня не буде мати визначального впливу.

Таким чином, запровадження тих чи інших заходів на рівні підприємства посилюють вплив особистих факторів впливу на формування конкурентоспроможності персоналу. До особистих факторів формування конкурентоспроможності персоналу нами віднесено: розвиток особистих якостей, самовдосконалення, самооцінка, фізичний та духовний розвиток. Наявність та розвиток зазначених чинників обумовлюють формування конкурентних переваг перед іншими суб'єктами ринку праці. Отже, чим вищий рівень освіченості, особистих професійних якостей, практичного досвіду роботи, тим більші конкурентні переваги, відповідно умови, оплата та стимулювання праці.

Необхідно звернути увагу на взаємозв'язок між внутрішніми та зовнішніми факторами впливу на формування конкурентоспроможності персоналу. Так, існування одних чинників внутрішнього чи зовнішнього характеру обумовлюють функціонування інших. Наприклад, попит та пропозиція на ринку праці спонукає до підвищення рівня кваліфікації працівників на рівні підприємства та до самовдосконалення на рівні особистості. Потреба в самовдосконаленні та підви-

щенні особистої кваліфікації працівника спонукає до стимулюючих та мотивуючих заходів працевлаштування, а також державу до реформування освіти, науки і техніки. Розробка заходів щодо умов праці на рівні підприємства зобов'язуються та диктуються вимогами державної політики у сфері праці тощо. На нашу думку, всі обумовлені фактори є взаємопов'язаними, взаємодоповнюючими, та реалізація одних неможлива без функціонування інших. Наступним етапом дослідження нами передбачається узагальнення методики та видів оцінки конкурентоспроможності персоналу задля розробки поетапного механізму.

Висновки

Таким чином, проведені дослідження щодо узагальнення сутності конкурентоспроможності персоналу дозволяють дійти таких висновків. Конкурентоспроможність персоналу – це здатність реалізації сукупності природних, освітньо-професійних, ділових та моральних характеристик працівника в порівнянні з іншим працівником для забезпечення ринкової потреби в якісних товарах та послугах, що суттєво впливає на конкурентоспроможність підприємства в цілому. До зовнішніх (макроекономічних) чинників формування конкурентоспроможності персоналу нами віднесено: соціально-економічні умови розвитку країни, регіону та області; демографічна ситуація в країні регіоні та області; державна політика у сфері трудових відносин; розвиток освіти, науки та техніки; попит та пропозиція робочої сили на ринку праці. До факторів, які визначаються підприємством, нами віднесено: організація режиму робочого дня, організація робочого місця, створення умов праці для персоналу, оплата праці персоналу, облік та оцінка результатів праці, підвищення рівня кваліфікації персоналу, стимулювання та мотивація праці. Узагальнені нами фактори впливу на формування конкурентоспроможності персоналу є взаємодіючим ланцюгом заходів, який забезпечується системою управління персоналу.

Література

1. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: Навч. посіб. – К.: Знання-Прес, 2000. – С. 94–100.
2. Бугуцький О.А. Мотивація праці та реформування ринку робочої сили. – К.: Урожай, 1993. – 416 с.
3. Глевацька Н.М. Стратегія забезпечення зростання конкурентоспроможності робочої сили на підприємстві // Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. – К.: КНЕУ, 2005. – С. 25–30.
4. Грошелева О.Г. Нові підходи до оцінки конкурентоспроможності управлінського персоналу / О.Г. Грошелева, О.Є. Рябцева // Економічний вісник національного гірничого університету. – 2007. – №1. – С. 103–110. Дніпропетровськ. – 2008.
5. Коломієць В.М. Місце конкурентоспроможності персоналу в системі трудових відносин підприємства // Економіка та підприємництво. Держава та регіони. – 2006. – №4. – С. 169–172.

6. Конкурентоспроможність робочої сили в системі соціально-трудових відносин: (Монографія) / Д.П. Богиня, Г.Т. Куліков, Л.С. Лісогор та ін.; НАН України, Ін-т економіки. – К., Ін-т економіки НАН України, 2003. – С. 31.

7. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом: Навч. посіб. – К., Кондор. – 2–3. – С. 10–11.

8. Кучинська О.О. Сутність та обґрунтування напрямів підвищення конкурентоспроможності національної робочої сили в контексті забезпечення продуктивної зайнятості // Вісник Технологічного університету Поділля. – 2003. – №4. – Ч. 1. – Т. 2. – С. 54–57.

9. Лукьянченко Н.Д., Муромец Н.Е. Инвестиционная поддержка качества персонала предприятия. – Донецк: ООО «Лебедь», 2003. – 178 с.

10. Менеджмент персоналу: Навч. посіб. Вид. 2-ге, без змін / В.М. Данюк, В.М.Петюк, С.О. Цимбалюк та ін.; За заг. ред. В.М. Данюка, В.М. Петюха. – К.: КНЕУ, 2006. – 98 с.

11. Подсмашна. І.М. Напрями підвищення конкурентоспроможності персоналу в сучасних умовах. Економіка Крима, №23, 2008. – С. 70–72.

12. «Про захист економічної конкуренції». Закон України №2210-III від 11.01.2001 // Голос України. – 2001. – 27 лютого. – С. 2–4.

13. Савельєва В.С., Єськов О.Л. Управління персоналом: Навч. посіб. – К.: ВД «Професіонал», 2005. – С. 12–13.

14. Славгородська О.Ю., Щербак В.Г. Класифікація конкурентних переваг персоналу підприємства // Научные труды Донецкого национального технического университета. Серия: экономическая. – 2005. – Вып. 97. – С. 94–101.

15. Словник-довідник менеджера по управлінню конкурентоспроможністю для магістрів усіх форм навчання / Укл. А.Д. Дудник. – К.: КНЕУ, 1999. – 60 с.

16. Семикіна М.В. Мотивація конкурентоспроможної праці: теорія і практика регулювання. – Кіровоград: ПіК, 2003. – 426 с.

17. Смірнов О.О. Діагностика конкурентоспроможності персоналу в системі управління інноваційною діяльністю підприємства // Управління інноваційним процесом в Україні: проблеми, перспективи, ризики: Збірник. наук. пр. – Видавництво Нац. ун-ту «Львівська політехніка», 2007. – С. 566–572.

18. Управління персоналом фірми: Навч. посіб. – Під ред. д.е.н. Крамаренко В.І., д.е.н. Холода Б.І. – Київ: ЦУЛ, 2003. – С. 8.

19. Цветкова И.И. Управление персоналом: [учебное пособие] / И.И. Цветкова. – Симферополь: ДОЛЯ, 2008. – 367 с.

20. Фатхутдинов Р.А. Стратегический маркетинг. Учебник. 3-е изд., перераб. и доп. – СПб.: Питер, 2003.

О.О. МНИШЕНКО,
аспірант, ДЕТУТ

Аналіз зарубіжного та вітчизняного досвіду стимулювання праці

У статті проаналізовано зарубіжний та вітчизняний досвід стимулювання праці. Визначено спільні позитивні ознаки формування систем стимулювання праці.

Ключові слова: стимулювання праці, мотивація праці, модель мотивації, системи управління.

В статье проанализирован зарубежный и отечественный опыт стимулирования труда. Определены общие положительные признаки формирования систем стимулирования труда.

Ключевые слова: стимулирование труда, мотивация труда, модель мотивации, системы управления.

The paper analyzes foreign and domestic experience to stimulate labor. Defined jointly by the positive signs of the formation of systems to stimulate labor.

Keywords: stimulation of labor, labor motivation, motivation model, management.

Постановка проблеми. Основу концепції управління персоналом підприємства в даний час складає зростаюча роль особистості працівника, знання його мотиваційних установок, вміння їх формувати і направляти у відповідно-

сті із цілями, що стоять перед підприємством. І саме дослідження та аналіз світового досвіду, як вітчизняного, так і зарубіжного, у стимулюванні праці дає можливість визначити спільні ознаки формування систем стимулювання, для подальшої розробки ефективних форм і методів управління. Що, безумовно, є актуальним у сучасному управлінні.

Аналіз досліджень та публікацій з проблеми. Стимулювання ефективності праці досліджували як зарубіжні, так і вітчизняні учені-економісти, психологи, соціологи, демографи, правознавці. Вагомий внесок у розробку проблеми стимулювання праці зробили західні науковці: М. Альберт, Ф. Хедоурі, С.Л. Брю, Дж.М. Кейнс, К.Р. Макконнелл, А. Маршалл, М.Х. Маскон, А. Пігу, П. Самуельсон та ін. Серед українських учених, які досліджували механізм мотивації в управлінні персоналом у різних сферах економіки України, можна виділити В. Абрамова, Д. Богиню, Г. Кулікова, В. Мандибура, Л. Фільштейн, А. Колота, Г. Купалову, М. Маліка.

Незважаючи на значну кількість робіт, присвячених аналізу зарубіжного та вітчизняного досвіду стимулювання праці, у науковій літературі відсутні дослідження, за допомогою яких можна було впровадити ефективні системи стимулю-