

Магістр 2 курсу
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ

**РОЛЬ ПЕРСОНАЛУ В ЗАБЕЗПЕЧЕННІ
КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА**

Анотація. Розглянуто актуальність персоналу як складової забезпечення конкурентоспроможності підприємства в сучасних умовах змін середовища. Особливу увагу приділено визначенню особливостей управління персоналом на рівні особистості та на рівні підприємства в цілому.

Аннотация. Рассмотрена актуальность персонала как составляющей обеспечения конкурентоспособности предприятия в современных условиях измененной среды. Особое внимание уделено определению особенностей управления персоналом на личностном уровне и на уровне предприятия в целом.

Annotation. The article discusses the relevance of the personnel as a component of ensuring the competitiveness of the enterprise under current conditions of environment changes. Special attention is paid to the peculiarities of personnel management at the individual level and the level of the enterprise as a whole.

Ключові слова: конкуренція, конкурентоспроможність, персонал, управління персоналом.

У сучасних умовах у результаті бурхливого розвитку конкуренції як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках забезпечення конкурентоспроможності підприємств набуває особливої актуальності.

Конкурентоспроможність підприємства загалом можна сформулювати як здатність створювати, виробляти і продавати товари та послуги, характеристики яких більш привабливі для споживача, ніж аналоги конкурентів. Одним із таких факторів забезпечення конкурентоспроможності є персонал, адже без досвідченого та кваліфікованого персоналу всі інші фактори не можуть забезпечити успіх.

Вплив персоналу на діяльність підприємства безперечний. Від забезпеченості підприємства достатньою кількістю робітників необхідного рівня кваліфікації та досвіду залежить рівень продуктивної діяльності підприємства. Зокрема, підвищення ефективності управління персоналом позитивно впливає на ефективність використання устаткування, машин, механізмів, своєчасність виконання робіт [1].

Визначаючи пріоритети управління розвитком персоналу з метою забезпечення його конкурентоспроможності, необхідно брати до уваги ті складові, що можуть сприяти одержанню стійких переваг над конкурентами, а саме: у збільшенні обсягів продажу товарів, розширенні кола споживачів, зниженні собівартості продукції, зростанні прибутку та ін.

Необхідність визначення пріоритетів у розвитку персоналу обумовлена тим, що на підприємстві, як правило, є багато сфер невідповідності між потребами у конкурентоспроможному персоналі та наявним персоналом, які внаслідок обмежених фінансових і матеріальних ресурсів не можна усунути відразу. Тому встановлення пріоритетів дає змогу зосередити зусилля на першочергових завданнях.

Управління персоналом для забезпечення конкурентоспроможності підприємства може здійснюватися як на рівні підприємства, так і на рівні особистості працівника, що працює на підприємстві.

На рівні підприємства це полягає в:

оцінюванні потреб організації в персоналі відповідно до обраних завдань, цілей та визначеної стратегії;

визначенні наявного трудового потенціалу (за складовими конкурентоспроможності персоналу), зокрема рівня знань, вмінь та практичних навичок;

порівнянні фактичного трудового потенціалу компанії з її потребами.

На основі отриманих даних служба управління персоналом на підприємстві визначає: кількість працівників, які відповідають даним цілям підприємства і яких не потрібно перенавчати чи підвищувати кваліфікацію; кількість працівників, які повинні пройти професійну перепідготовку, підвищення кваліфікації або професійно-кваліфікаційне просування у зв'язку зі зміною стратегії управління організації; кількість працівників, яких доведеться найняти; кількість працівників, яких доведеться звільнити для ефективної реалізації.

На рівні особистості управління персоналом передбачає оцінювання працівником своїх можливостей відповідно до вимог робочого місця або посади, що дає змогу працівникові розвивати свої здібності, активізувати раніше одержані загальноосвітні та професійні знання, вміння та практичні навички. Кожен працівник формує мету

власної діяльності на обраному робочому місці чи посаді, вирішуючи: чи відповідає його професійність вимогам робочого місця або посади, яку він обіймає; чи необхідно пройти підвищення кваліфікації або професійну перепідготовку з метою професійно-кваліфікаційного просування тощо.

Для досягнення більш стійкого конкурентного становища підприємство повинне постійно розробляти програми управління персоналом, тобто такі програми, які б забезпечували працівникам задоволення багатьох потреб, розвиток і підвищення професійного й загальноосвітнього рівня. Також треба назвати програми залучення працівників до управління виробництвом; роботу в цільових групах з розробки перспективних спеціальних проектів.

В умовах посилення конкуренції на ринку важливого значення набувають такі складові конкурентоспроможності персоналу підприємства, як: освіта, професійні знання, вміння та практичні навички; відповідність психофізіологічних особливостей людини вимогам професії. Одним із завдань управління персоналом є забезпечення організації тими працівниками, які здатні реалізувати стратегію управління компанії, мають для цього необхідні здібності та компетенцію [2].

Саме персонал є чинником формування конкурентоспроможності підприємства. Трудові ресурси мають специфічний вплив на рівень конкурентоспроможності підприємства. Достатня забезпеченість підприємств трудовими ресурсами відповідного рівня кваліфікації та професійних навичок, їхнє раціональне використання, високий рівень продуктивності праці мають велике значення для збільшення обсягів продукції та підвищення ефективності виробництва. Зокрема, від забезпеченості підприємства трудовими ресурсами та ефективності їх використання залежать обсяг і своєчасність виконання всіх робіт, ефективність використання устаткування, машин, механізмів і, як результат, обсяг самого виробництва продукції [3].

Таким чином, урахування особливостей управління персоналом на різних рівнях та середовища, в якому функціонує підприємство, є резервом забезпечення конкурентоспроможності підприємства.

Наук. керівн. Заславська К. А.

Література: 1. Піддубний І. О. Теорія конкурентоспроможності: предметно-методологічні аспекти розвитку / Піддубний І. О. // Економіка розвитку. – 2007. – № 2 (42). – 109 с. 2. Фатхутдинов Р. А. Конкурентоспособность организации в условиях кризиса: экономика, маркетинг, менеджмент [Текст] / Р. А. Фатхутдинов. – М.: Изд-во книготоргового центра "Маркетинг", 2005. – 892 с. 3. Генкина Б. М. Основы управления персоналом: учебник для вузов [Текст] / Б. М. Генкин. – М.: Высшая школа, 2006. – 381 с.

