

УДК 338.665

Лендирук П.–ст. гр. БМ-31с

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Науковий керівник: к.е.н., доцент Юрик Н.Є.

В умовах ринкових відносин виникає необхідність прогнозування і перспективного планування не лише економічних питань, а й вирішення питань оптимальної комплектації кожного підприємства необхідною кількістю кадрів та питанням удосконалення ефективності системи управління персоналом загалом. Тут на конкурентоспроможність підприємства величезний вплив виявляє конкурентоспроможність персоналу.

Але гострота проблеми полягає не лише у забезпеченні певною кількістю фахівців, а й фахівців потрібного рівня якості. Окрім цього існує і проблема вибору методів підбору персоналу, який в майбутньому буде забезпечувати ефективність або неефективність діяльності того чи іншого підприємства. Успіх інтеграції підприємства значною мірою визначається правильно обраним напрямом інноваційної діяльності в галузі управління персоналом. Одним з найбільш вагомих чинників підвищення ефективності діяльності підприємства є формування та активне функціонування відповідної системи безперервного професійного розвитку кадрів.

Як відомо, в теорії менеджменту використовується дуже багато термінів стосовно працівників, що зайняті у виробництві: трудові ресурси, людський фактор, кадри, персонал. На рівні підприємства найбільш доцільним є термін «персонал». Персонал – особовий склад підприємства, фірми, компанії, установи або частина його складу.

В разі ефективного підвищення конкурентоспроможності персоналу організація зможе отримати такі вигоди, як: швидка адаптація персоналу до соціально-економічних змін середовища та вимогам ринку; зниження плинності кадрів та підвищення прихильності персоналу до своєї організації; підтримка серед працівників основних пріоритетів організаційної культури; зростання прибутку, об'єму випуску та якості продукції, що виробляється.

Досвід країн, де спостерігається піднесення конкурентоспроможності персоналу, підприємств та корпорацій, підводить до думки, що економічний прорив та впровадження інноваційної моделі розвитку можливі в Україні лише в тому разі, коли держава, підприємці, роботодавці зробиють ставку саме на людський капітал. Лише за цієї умови можна забезпечити зрушення у конкурентоспроможності персоналу на ринку і створити передумови для зростання конкурентоспроможності українських підприємств та держави загалом.

Існують концепції, в яких перевага у формуванні конкурентоспроможності характеризується окремими групами чинників чи взагалі декількома чинниками. Доцільно виділяти як пріоритетні - організаційно-економічні чинники, наголошуючи, що вони не потребують значних матеріальних витрат, можуть бути реалізовані за короткий час, а також мотиваційні та інвестиційні. Проте складно виділити та описати вплив окремо кожного чинника. Значна їх кількість, різноманітність та взаємозв'язок є визначальними.

Отже, конкурентоспроможність є найкращою формою соціального захисту працівника, оскільки забезпечує йому наявність постійного місця роботи, високу заробітну плату, можливість вибору роботи, впевненість у собі, тобто економічні та соціальні переваги.