

Экономические науки/6.Маркетинг и менеджмент.  
**к.е.н. Король І.В.**

*Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини,  
Україна*

## **Конкурентні переваги працівників в системі управління конкурентоспроможністю підприємства**

В сучасних умовах розвитку на конкурентоспроможність підприємства величезний вплив справляє конкурентоспроможність персоналу. Якби нові технології не впроваджувалися на підприємстві, якби позитивно не впливали фактори зовнішнього середовища на діяльність організації, без висококваліфікованого персоналу, готового до цих змін, підприємство не може досягти бажаних результатів.

Своєрідну характеристику конкурентоспроможності працівника дає А. Маршал: «коли людина достатньо здібна і знає все про ринок збуту своєї праці, їй не доведеться довго залишатися в лавах нижчої категорії працівників» [1].

О. Шатохін визначає конкурентоспроможність працівника як ступінь відповідності корисності якостей робочої сили працівників на ринку праці потребам потенційного покупця-роботодавця [2].

В.Н. Лазарєв визначає конкурентоспроможність персоналу як сукупність особистих і професійних властивостей персоналу, які дають можливість швидко сприймати і аналізувати ситуацію, приймати оптимальні рішення, якісно виконувати функціональні обов'язки, а також ефективно реалізовуватися на ринку праці [4].

На нашу думку, конкурентоспроможність персоналу – це сукупність знань, вмінь, навичок, особистих рис, які дають змогу працівникам якісно виконувати свої обов'язки на підприємстві та бути затребуваним на ринку праці.

Розгляд конкурентоспроможності персоналу як комплексної характеристики і складної системи, викликає необхідність вивчення та аналізу складових трудового потенціалу, серед яких виділяють: психофізіологічний, професійно-кваліфікаційний, статусний компоненти.

Так, психофізіологічний компонент трудового потенціалу визначається психофізіологічними характеристиками персоналу і містить такі елементи як стать, вік, стан здоров'я, особисті якості персоналу (активність, творчість, підприємливість, тип мотивації, потреби та ін.).

Професійно-кваліфікаційний компонент трудового потенціалу визначається такими професійно-кваліфікаційними характеристиками персоналу, як рівень освіти і кваліфікація, стаж роботи за професією, професійна мобільність.

Статусний компонент трудового потенціалу визначається соціальним статусом і оцінкою престижності професії з боку самого працівника, його рідних, колег, знайомих.

Кожен з перерахованих вище елементів трудового потенціалу у конкретного індивіда може створювати або перевагу над конкурентом, або навпаки – заважати у конкурентній боротьбі на ринку праці. Тому вважаємо за доцільне дослідити особливості конкурентних переваг працівників як основи їх конкурентоспроможності. Так, в економічній літературі виділяють наступні види конкурентних переваг: спадкові та набуті.

До спадкових конкурентних переваг відносяться здібності (обдарованість, талант, геніальність, здатність до даного виду діяльності); темперамент; фізичні дані [5].

Набуті конкурентні переваги включають: ділові якості (освіта, спеціальні знання, навички та вміння); інтелігентність і культура; ціленаправленність мотивації діяльності (вміння формулювати особисті цілі й цілі колективу); характер (відношення до праці, до інших, до себе, до речей); емоційність (вміння керувати своїми емоціями, воля, стресостійкість та ін); товариськість, комунікабельність; організованість; вік та ін.

Класифікація конкурентних переваг персоналу на спадкові та набуті є умовною. Наприклад, здатність до конкретного виду трудової діяльності накопичується в міру набуття досвіду в даній сфері. Інші ж аспекти здібностей – обдарованість, геніальність, талант – більшою мірою визначаються спадковістю. Фізичні ж дані людини є в основному спадковими факторами, які індивідуум тренуванням та іншими способами може поліпшити.

У зв'язку з цим, в сучасних умовах розвитку розробка і введення системи управління конкурентоспроможністю персоналу є одним з найголовніших завдань управління сучасним підприємством і потребує детального вивчення та уваги з боку керівництва.

#### Література:

1. Маршал А. Принципы экономической науки: В 3 т. – М.: Издательская группа „Прогресс”, 1993. – Т. 2. – 527 с.
2. Шатохин А.Г. Конкурентоспособность работников на рынке труда: Автореф. ...дис. к.э.н / Ярославский государственный университет. – Ярославль, 2000. – 19 с.
3. Кравцевич, С. В. Развитие методов оценки конкурентоспособности работников на рынке труда: Дисс. ... канд. экон. наук / С. В. Кравцевич. – Иркутск, 2005. – 220 с.
4. Лазарев, В. Н. Управление конкурентоспособностью персонала высшего учебного заведения / В. Н. Лазарев, Е. В. Пирогова. – Ульяновск: УлГТУ, 2013. – 204 с.
5. Фатхутдинов, Р. А. Конкурентоспособность организации в условиях кризиса: экономика, маркетинг, менеджмент / Р. А. Фатхутдинов. – М. : Издательско-книготорговый центр «Маркетинг», 2002. – 892 с.