

## ВИЗНАЧЕННЯ ОСНОВНИХ ТЕНДЕНЦІЙ У ВИКОРИСТАННІ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ СУБ'ЄКТАМИ ГОСПОДАРЮВАННЯ

**Геращенко Інна Миколаївна**, викладач кафедри економіки,  
організації та планування діяльності підприємств,  
Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця,  
inno4ka\_1986@mail.ru

У сучасних умовах підприємство зобов'язане займати активну позицію у вивченні попиту і пропозиції кваліфікованої робочої сили, вести пошук нових кадрів і одночасно пристосовувати власні кадрові ресурси до підвищених вимогам через механізми навчання і динамічні організаційні перебудови.

Стає переважаючою точка зору, що вирішальною передумовою конкурентоспроможності, виживання й ефективної діяльності на ринку є людський потенціал, який вимагає ефективного управління.

Конкурентоспроможність працівника – це здатність до індивідуальних досягнень у праці, що становлять внесок у досягнення організаційних цілей. Конкурентоспроможність працівника визначається якістю робочої сили, відповідної ринковій потребі у функціональній якості праці. Конкурентоспроможність працівника розглядається як показник «селекції» найманих працівників за рівнем їхньої потенційної та фактичної ефективності праці і здібності до професійного розвитку. Відбувається відбір найбільш здібних працівників з точки зору відповідності їх людського капіталу якості праці [2; 5; 7].

Таким чином, в умовах сучасної конкуренції кадри підприємства є вирішальним фактором, тому найважливішу роль відіграють при цьому оптимальний кадровий менеджмент і висококваліфіковані співробітники.

Термін «трудовий потенціал» [3, с. 367 – 369], який визначається як «інтегральна характеристика кількості, якості і заходів сукупної здатнос-

ті до праці, якою вимірюються можливості окремої людини, різних груп людей, працездатного населення в цілому за участю в суспільно-корисній діяльності і досягненні цілей соціально-економічного розвитку при даному рівні розвитку продуктивних сил і ступеня зрілості суспільних і, перш за все, виробничих відносин» поповнив термінологічний апарат економіки праці ще у 80-ті роки минулого сторіччя.

Зазначимо, що на сьогодні залишається невирішеною проблема розробки «синтетичного» (єдиного, узагальнюючого) показника оцінки трудового потенціалу, що відображає сукупність різнорідних (кількісних і якісних) факторів праці. Дотепер, на жаль, на практиці використовуються узагальнюючі показники, які відображають не більше двох-трьох елементів, що характеризують трудовий потенціал переважно з кількісного боку [6, с. 62 – 63; с. 4, с. 98 – 99].

Конкурентоспроможність людини на ринку праці характеризує властивість людського капіталу, визначальну міру задоволення ринкової потреби в праці [8; 1]. У такому розумінні конкурентоспроможності на ринку праці важливі чотири концептуальних моменти, які характеризують її сутність: 1) потреба в робочій силі в найзагальнішому вигляді визначається потребою роботодавців у праці, необхідністю задоволення ринкової потреби в товарах і послугах; 2) категорія «людський капітал» являє відносини щодо активізації економічного ресурсу «праця» з метою отримання доходу, прибутку. Поняття «людський капітал» є більш об'ємним, різнобічним, ніж терміни «трудова потенціал» і «робоча сила», оскільки його основою є термін «капітал» – цінності, що використовуються для їх примноження. Людський капітал подібно до фізичного капіталу забезпечує своєму власникові більш складну професію, посаду, дохід, тобто більш високу якість праці; 3) відповідність обсягу та структури людського капіталу працівника до кількості і якості виконуваної ним праці встановлюється при обміні та використанні робочої сили; 4) інвестиції в людський капітал здійснюють довгостроковий вплив на виробничо-комерційний процес, і їх віддача розподіляється на той час, поки працівник зайнятий виконанням доцільної діяльності.

Оскільки робоча сила є товаром, то представнику будь-якої професії доводиться мати відповідну конкурентоспроможність.

А конкурентоспроможність персоналу визначається конкурентоспроможністю окремих працівників та їх груп і значною мірою залежить від механізму функціонування людського ресурсу в виробничо-комерційному процесі. У процесі формування та розвитку конкурентоспроможності персоналу виявляється єдність економічних і соціальних процесів: роботодавець орієнтується на досягнення своїх цілей (підвищення конкурентоспроможності організації, отримання прибутку) шляхом найбільш повного використання конкурентних переваг найманих працівників.

А працівники, в свою чергу, зацікавлені в підвищенні організаційної конкурентоспроможності в тій мірі, в якій вони знаходять у ній можливість для підвищення своєї індивідуальної конкурентоспроможності.

Отже, працівники, які мають кращі характеристики для реалізації здатності до праці, можуть об'єктивно вважатися більш конкурентоспроможними. На наш погляд, конкурентоспроможність працівника – його фізіологічний та професійно-кваліфікаційний стан, що дає можливість брати участь у процесі ринкового обміну робочої сили з орієнтацією на максимальну ціну праці.

#### **ЛІТЕРАТУРА**

1. Азове Г. Л., Черенков А. Л. Конкурентные преимущества фирмы. – М.: ОАО «Типография «НОВОСТИ», 2000. – 256 с.
2. Виссема Х. Стратегический менеджмент и предпринимательство: возможности для будущего процветания. – М.: Издательство «Фин-пресс», 2000. – 272 с.
3. Герасимчук З. В., Ковальська Л. Л.. Виробничий потенціал регіону: методика оцінки та механізми нарощення: монографія. – Луцьк: ЛДТУ, 2003. – 242 с.
4. Ковалев А. И., Войленко В. В. Маркетинг в системе управления предприятием; Развитие предприятия и конкурентоспособность: – М.: Прогресс, 2011. – 666 с.
5. Ковалев А. И., Войленко В. В. Маркетинговый анализ. – М.: «Центр экономики и маркетинга», 1999.