

УДК 330:331

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА ТА ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ: ВИЗНАЧЕННЯ ТА ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК

Герашенко І.М., аспірант, ХНЕУ ім. С. Кузнеця, Харків, Україна

Анотація — Запропоновано уточнене визначення понять конкурентоспроможності підприємства на ринку праці на основі аналізу його економічних ресурсів та конкурентоспроможності людських ресурсів с позиції компетентнісного підходу, а також запропоновано уточнена класифікація видів конкурентоспроможності підприємства та конкурентоспроможністю людських ресурсів за двома запропонованими новими ознаками достатності та взаємоузгодженостями.

Ключові слова — конкурентоспроможність підприємства, конкурентоспроможність людських ресурсів.

Поняття "конкурентоспроможність підприємства" в економічній літературі, частіше за все, зводиться до здатності підприємства виробляти конкурентоспроможний товар.

Різниця вимог, що пред'являються до підприємства суб'єктами ринку: споживачами, конкурентами, інвесторами, структурами управління більш високого рівня (галузь, регіон, кластер, держава), змінює і перелік показників, які використовуються для оцінки рівня конкурентоспроможності, що має, в свою чергу, знайти відображення в понятійному апараті.

На сучасному етапі економічного розвитку конкуренція, як рушійна сила змушує виробників постійно шукати нові

шляхи підвищення своєї конкурентоспроможності.

Щоб розкрити економічну сутність даного поняття, проведено аналіз його визначення, представлений в табл. 1.

Таблиця 1

Визначення поняття
"конкурентоспроможність підприємства"

Автор	Визначення поняття "конкурентоспроможність підприємства"	Джерело
Донцова Л.В.	Здатність підприємства протистояти на ринку іншим виробникам аналогічної продукції (послуги) як за ступенем задоволення своїми товарами конкретної суспільної потреби, так і за ефективністю виробничої діяльності	[4, с. 56]
Васил'єва З.А.	Конкурентоспроможність підприємства - це можливість і динаміка пристосування його до умов ринкової конкуренції	[3, с. 84]
Рубин Ю.В.	Реальна і потенційна здатність компанії, а також наявних у них можливостей здібностей проектувати, виготовляти та збувати товари, які за ціновими і неціновими характеристикам в комплексі більш привабливі для споживачів, ніж товари конкурентів	[8, с. 14]
Чуб Б.А.	Конкурентоспроможність підприємства - це відносна характеристика, що відображає відмінність процесу виробництва даного виробника від виробника-конкурента як за ступенем задоволення своїми товарами або послугами конкретної суспільної потреби, так і за ефективністю виробничої діяльності	[11, с. 134]

Зиннуров У.Г.	Здатність компанії реалізувати свою продукцію за ціною, що забезпечує ріст і виконання зобов'язань перед третіми особами (забезпечення певного рівня рентабельності, формування основних фондів, повернення інвестиційного капіталу)	[5, с. 28]
Ісикава К.	Конкурентоспроможність підприємства - це сукупність таких характеристик: захоплена підприємством частка ринку; здатність підприємства до виробництва, збуту та розвитку; здатність вищої ланки керівництва до реалізації, поставленої мети	[6, с. 45]
Багієв Г.Л.	Найважливіший критерій доцільності виходу підприємства на національні та світові товарні ринки	[1, с. 38]
Фатхутдинов Р.А.	Властивість об'єкта, що характеризується ступенем задоволення потреби в порівнянні з аналогічними об'єктами, представленими на даному ринку. Конкурентоспроможність визначає здатність витримувати конкуренцію в порівнянні з аналогічними об'єктами на даному (внутрішньому чи зовнішньому) ринку	[12, с. 122]

С точки зору конкурентоспроможності підприємства на ринку праці автори не розглядають і тому доцільно його визначити. Оскільки конкурентоспроможність на ринку праці залежить від як об'єктивних умов тобто його результатів господарювання так і від сприйняття цих умов, і цих результатів господарювання с позиції безпосередньо працівників які прагнуть до підвищення якості трудового життя або до створення гідної праці, тому конкурентоспроможність підприємства як роботодавця на ринку праці характеризує його спроможність забезпечувати достатню, за сприйняттям працівників, якість трудового життя, на основі об'єктивних умов господарювання, що характеризуються його результатами.

Значна увага дослідників до використання персоналу як специфічного ресурсу в діяльності підприємства сприяла формуванню точки зору щодо актуальності питань, які пов'язані із конкурентоспроможністю людських ресурсів.

Суттєвий вплив конкурентоспроможності людських ресурсів на формування конкурентоспроможності підприємства зумовлює необхідність більш детального вивчення цього поняття (табл.2.), яке, слід сказати, єдиного визначення в сьогоденній економічній думці не отримало й досі, оскільки одночасно використовуються поняття конкурентоспроможності робочої сили, конкурентоспроможності персоналу тощо.

Таблиця 2

Визначення поняття
“конкурентоспроможність людських
ресурсів”

Вчений	Визначення	Джерело
Хлопова Т. В.	«Інтегральна характеристика ступеня розвитку трудового потенціалу підприємства та ступеня його використання в існуючих виробничо-економічних умовах і визначає рівень конкурентоспроможності випускається підприємством продукції»	[10, с. 233]
Кравцевич С. В.	«Порівняльна характеристика працівника, що визначає, наскільки дієво реалізуються через трудову поведінку, наявні в нього потенційні можливості»	[7, с. 148]
Сотнікова С. І.	сукупність конкурентоспроможності окремих працівників або їх груп, розуміючи під останньою здатність до індивідуальних досягнень у праці, що становлять внесок у досягнення організаційних цілей	[9, с. 36]
Немцева Ю. В.	здатність персоналу брати участь в економічному і соціальному процесів взаємодії, взаємозв'язку і боротьби на внутрішньому і зовнішньому	[9, с. 37]

	ринку праці з метою досягнення бажаного соціального статусу	
Бекетов Н. В.	сукупність конкурентоспроможності окремих працівників або їх груп, розуміючи під останньою здатність до індивідуальних досягнень у праці, що становлять внесок у досягнення організаційних цілей	[2, с. 84]

Розглянуті в табл. 2. визначення є достатньо обґрунтованими проте не в одному з них не характеризується конкурентоспроможність людських ресурсів як наявність у них компетентностей які відповідають необхідному рівню, які ставить підприємство до людських ресурсів що воно прагне наймати, і що відповідає рівню конкурентоспроможності самого підприємства та продукції, тобто зайва конкурентоспроможність людських ресурсів вимагає від роботодавця її оплати, це підвищує витрати підприємства на заробітну плату, з іншого боку нижче рівень конкурентоспроможності чим це вимагає підприємство також сприяє зростанню витрат але на розвиток і підвищення кваліфікації персоналу, тому конкурентоспроможність трудових ресурсів і характеризує їх компетентності що відповідає необхідній конкурентоспроможності з боку підприємства.

Таким чином конкурентоспроможність людських ресурсів характеризує їх здатності до виконання професійних обов'язків, що повинні бути адекватними існуючим необхідним об'єктивним умовам і результатам господарювання.

Конкурентоспроможність підприємства та людських ресурсів повинні бути взаємоузгоджені і тому вони можуть прийняти три якісних стани: неадекватні, достатні, надмірні, крім того при порівнянні конкурентоспроможності людських ресурсів та підприємства вони можуть бути узгоджені або неузгоджені. Таким чином перша класифікація видів конкурентоспроможності підприємства та

людських ресурсів характеризує класифікаційну ознаку достатності, а друга – класифікаційну ознаку взаємоузгодженості.

Список використаної літератури

1. Багиев Г. Л. Основы маркетинговых исследований : учеб. пособие / Г. Л. Багиев, И. А. Аренков. – СПб. : Изд-во СПб. УЭФ, 1999. – 56 с.
2. Бекетов Н. В. Понятие конкурентоспособности и его эволюция / Н. В. Бекетов // Маркетинг в России и за рубежом. – 2007. – № 6. – С. 83–86.
3. Васильева З. А. Иерархия понятий конкурентоспособности объектов рынка / З. А. Васильева // Маркетинг в России и за рубежом. – 2006. – № 2(52). – С. 83–89.
4. Донцова Л.В. Проблемы конкурентоспособности продукции. – М. : Пресссервис, 2003. – 356 с.
5. Зиннуров У. Г. Проблемы оценки конкурентоспособности товаропроизводителей / У. Г. Зиннуров, Л. Р. Ильясова // Экономика и управление (УФА). – 1997. – № 4. – С. 27.
6. Исикава К. Японские методы управления качеством / К. Исикава. – М. : Экономика. 1988. – 215 с.
7. Кравцевич С. В. Развитие методов оценки конкурентоспособности работников на рынке труда: Дисс. канд. экон. наук / С. В. Кравцевич. – Иркутск, 2005. – 220 с
8. Рубин Ю. Б. Конкуренция: реалии и перспективы / Ю. Б. Рубин, В. В. Шустов. – М. : Знание, 1990. – С. 15.
9. Сотникова С.И., Немцева Ю.В. Конкурентоспособность персонала как объект управления // Вестник Омского университета: Серия «Экономика». — 2003. — №4. – С. 34
10. Хлопова Т. В. Развитие трудового потенциала и повышение конкурентоспособности персонала предприятий / Т. В. Хлопова. – Иркутск, 2004. – 328 с.
11. Чуб Б. А. Управление инвестиционными процессами в регионе / Б. А. Чуб. – М. : БУКВИЦА, 1999. – 188 с.
12. Фатхутдинов Р. А. Управление конкурентоспособностью организации / Р. А. Фатхутдинов– М. : Высшая школа, 2007. – 624 с.

Автори

Геращенко Інна Миколаївна, аспірант, ХНЕУ ім. С. Кузнеця (inno4ka_1986@mail.ru).

Тези доповіді надійшли 04 січня 2016 року.

Опубліковано в авторській редакції.