

8. Mairesse, J., and S. Robin (2010). 'Innovation and Productivity: a Firm-Level Analysis for French Manufacturing and Services Using CIS3 and CIS4 data (1998-2000 and 2002-2004)'. Paris, France: CREST-ENSAE.

9. Masso, J., and P. Vahter (2008). Technological innovation and productivity in late-transition Estonia: econometric evidence from innovation surveys, *European Journal of Development Research* 20: 240-261.

10. Oslo Manual. 2005. Guidelines for collecting and interpreting innovation data. — Third edition. Available from: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_PUBLIC/OSLO/EN/OSLO-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/OSLO/EN/OSLO-EN.PDF).

11. Polder, M., G. Van Leeuwen, P. Mohnen, and W. Raymond (2009). Productivity effects of innovation modes. The Hague: Statistics Netherlands Discussion Paper No. 09033. Available from: <http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/DD2A1AEF-A40B-4D71-9829-9CA81055400B/0/200933x10pub.pdf>.

12. Romer, P. 1986. Increasing Returns and Long Run Growth. *Journal of Political Economy*. Vol. 94, pp.1002-1037.

13. Roud, V. (2007), 'Firm-level Research on Innovation and Productivity: Russian Experience,' *Higher School of Economics*, Moscow, mimeo.

Стаття надійшла до редакції 21.11.2013 р.

УДК 005.91

**Баско А.В.,**

здобувач,

кафедра управління персоналом і економіки праці,

ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет

економіки і торгівлі»

## **ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА НА ОСНОВІ РОЗВИТКУ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ**

*У статті розглянуто теоретичні підходи до категорій «конкуренція» та «конкурентоспроможність підприємства». Визначено взаємозв'язок між розвитком управлінського персоналу та підвищенням конкурентоспроможності підприємств.*

*В статье рассмотрены теоретические подходы к категориям «конкуренция», «конкурентоспособность предприятия». Определена взаимосвязь между развитием управленческого персонала и повышением конкурентоспособности предприятия.*

*The paper considers theoretical approaches to the categories of «competition» and «competitiveness». The relationship between the development of management and increasing the competitiveness of enterprises are considered.*

**Ключові слова.** Конкуренція, конкурентоспроможність, персонал, управлінський персонал, конкурентоспроможність підприємства.

**Ключевые слова.** Конкуренция, конкурентоспособность, персонал, управленческий персонал, конкурентоспособность предприятия.

**Key words.** Competition, competitive, personnel management, enterprise competitiveness.

**Вступ.** Досягнення конкурентоспроможної позиції сучасними підприємствами вимагає формування конкурентоспроможної робочої сили та ефективних соціально-трудових відносин. Це пов'язано з тим, що в умовах ринкової трансформації економіки найсуттєвіші перетворення відбуваються, насамперед, у соціально-трудовій сфері. Становлення державності, демократизація суспільного життя, створення нового правового та мотиваційного поля — всі ці соціально-політичні та економічні явища впливають на стан соціально-трудових відносин в Україні.

Підвищення рівня конкурентоспроможності підприємства має розглядатись у контексті ринково орієнтованого розвитку економіки України, в тому числі конкуренції між суб'єктами трудових відносин, яке неможливе без розвитку персоналу, зокрема управлінського.

У розвиток концепцій конкуренції зробили певний внесок С. Л. Брю, Дж. К. Гелбрейт, Дж. Кейнс, І. Кірснер, К. М. Макконел, А. Маршал, Дж. Пері, А. Сміт, М. Фрідмен, Ф. фон Хайек, який став закономірним результатом генезису світової економічної думки. Врахування економічної сутності категорії конкуренції при аналізі закономірностей розвитку сфери праці дозволили П. Агіону, М. Портеру, Г. Стендінгу поглибити дослідження проблем соціально-трудова відносин на ринку праці. Питання розвитку персоналу розкрито в наукових працях Б. Генкіна, О. Грیشнової, А. Колота, Л. Лісогор, І. Петрової, М. Семикіної, Г. Савченко та ін. Але невирішеними залишаються проблеми взаємозв'язку розвитку персоналу, зокрема управлінського, та підвищення конкурентоспроможності підприємства.

**Постановка завдання.** Метою даної статті є поглиблення теоретичних основ щодо конкурентоспроможності підприємства та розвитку управлінського персоналу як її основи.

**Результати дослідження.** Дослідження категорії «конкурентоспроможність» та її зв'язку з іншими економічними категоріями має велике значення при реформуванні економіки України у напрямку створення повноцінного конкурентного середовища і розвитку конкурентних відносин. Очевидно, що категорія «конкурентоспроможність» пов'язана з поняттям «конкуренція».

Закон України «Про захист економічної конкуренції» визначає, що «економічна конкуренція — це змагання між суб'єктами господарювання з метою здобуття завдяки власним досягненням переваг над іншими суб'єктами господарювання, внаслідок чого споживачі, суб'єкти господарювання мають можливість вибирати між кількома продавцями, покупцями, а окремий суб'єкт господарювання не може визначати умови обороту товарів на ринку» [1]. Отже, конкуренція з одного боку — це економічна змагальність за досягнення найкращих результатів у сфері певної діяльності, боротьба товаровиробників за вигідніші умови господарювання, отримання найбільшого прибутку. З іншого боку, це невід'ємна складова та найважливіший елемент ринкового механізму, що забезпечує взаємодію ринкових суб'єктів у виробництві та збуті продукції, а також у сфері вкладання капіталу. З цього випливає, що конкурентоспроможність є обов'язковою умовою виживання ринкового суб'єкта та досягнення ним успіху.

Найважливіші фактори конкурентоспроможності — техніко-технологічний рівень і якість продукції, її здатність задовольняти потреби певної категорії споживачів. Головні елементи конкурентоспроможності — рівень цін, якість продукції, умови сервісу, термін гарантії виробу, обсяги після продажних послуг у процесі використання виробів, реклама тощо. С. Мочерний пропонує для попередньої оцінки рівня конкурентоспроможності на зовнішньому ринку систему одиночних, групових та інтегрованих показників.

Одиночний — відсоткове співвідношення величини будь-якого економічного або техніко-технологічного параметру певного товару з відповідним параметром товару конкурента.

Груповий — зведений показник, який синтезує одиночні та відображає рівень конкурентоспроможності за однаковими групами параметрів (економічних, техніко-технологічних, екологічних тощо).

Інтегрований показник дає кількісну характеристику конкурентоспроможності товару у вигляді відношення групового показника за економічними параметрами [2, с. 813].

М. В. Семикіна складовими конкуренції як економічного процесу визначає: конкурентне середовище, конкурентоспроможність галузей, підприємств, працівників, зайнятих у сфері економіки [3, с. 27]. Фактично різниця між цими складовими є різницею між мікро- та макрорівнями економіки. Таким чином, визначальним чинником конкурентоспроможності підприємств є наявність умов для формування стійких конкурентних позицій, у першу чергу, управлінського персоналу.

Досвід країн з розвинутою ринковою економікою свідчить, що успіх підприємства визначається кваліфікацією персоналу, креативними підходами, наявністю ноу-хау, новітніх технологій.

У сучасних умовах необхідний управлінський персонал нового типу. Звідси впливає важливе значення професійної підготовки у вузах, а також у спеціалізованих навчальних закладах з підготовки управлінських кадрів. За оцінкою Р.Г. Фолсона, старіння знань у зв'язку з технічним прогресом складає близько 5 % річних. Це значить, що якщо керівник, займаючись своєю діяльністю, не проходить курсів підвищення кваліфікації, то через 10 років він матиме тільки половину тих знань, що необхідні [4, с. 10].

Виділено такі основні види розвитку управлінського персоналу [5, с. 157]:

1) самостійне систематичне навчання, але таке, що здійснюється за індивідуальним планом, затвердженим його безпосереднім керівником. Самоосвіта може здійснюватися як у робочий час, так за його межами;

2) підвищення кваліфікації на виробничо-економічних семінарах і в школах бізнесу. До підвищення кваліфікації відноситься будь-яке навчання, направлене на розвиток знань, умінь і навичок у конкретному виді діяльності, обумовлене постійною зміною змісту праці, вдосконаленням техніки, технології, організації виробництва і посадовими переміщеннями;

3) короткострокове навчання — здійснюється за необхідністю, не рідше одного разу на рік, з метою підвищення ефективності трудової діяльності;

4) тривале періодичне навчання. Управлінський персонал зобов'язаний поглиблювати спеціальні знання за родом трудової діяльності в навчальних закладах системи підвищення кваліфікації і перепідготовки кадрів;

5) стажування управлінського персоналу проводиться на провідних вітчизняних і зарубіжних підприємствах з метою засвоєння і впровадження кращого високоєфективного досвіду роботи за певним видом спеціальної діяльності;

6) цільова аспірантура і докторантура, що сприятиме вирішенню економічних, психологічних, правових та інших проблем, які стоять перед підприємством;

7) перепідготовка, яка передбачає необхідність нової спеціальної освіти (професії, спеціальності) з метою оперативного забезпечення персоналом нових напрямів науково-технічного і соціального прогресу, а також переміщення кадрів із застарілих сфер діяльності в сучасні [6, с. 79].

Усі ці види підготовки управлінського персоналу передбачають, головним чином, забезпечення їх необхідним комплектом теоретичних і практичних знань, умінь і навичок, нових компетенцій, які сприятимуть підвищенню конкурентоспроможності підприємства загалом.

Нами запропоновано схему взаємозв'язку розвитку управлінського персоналу та підвищення конкурентоспроможності підприємства (рис. 1).

Під ефективним розвитком управлінського персоналу, на нашу думку, слід розуміти поглиблення й набуття нових знань, розширення компетенцій управлінським персоналом, що забезпечують підвищення результатів господарської діяльності підприємства та його конкурентоспроможність.

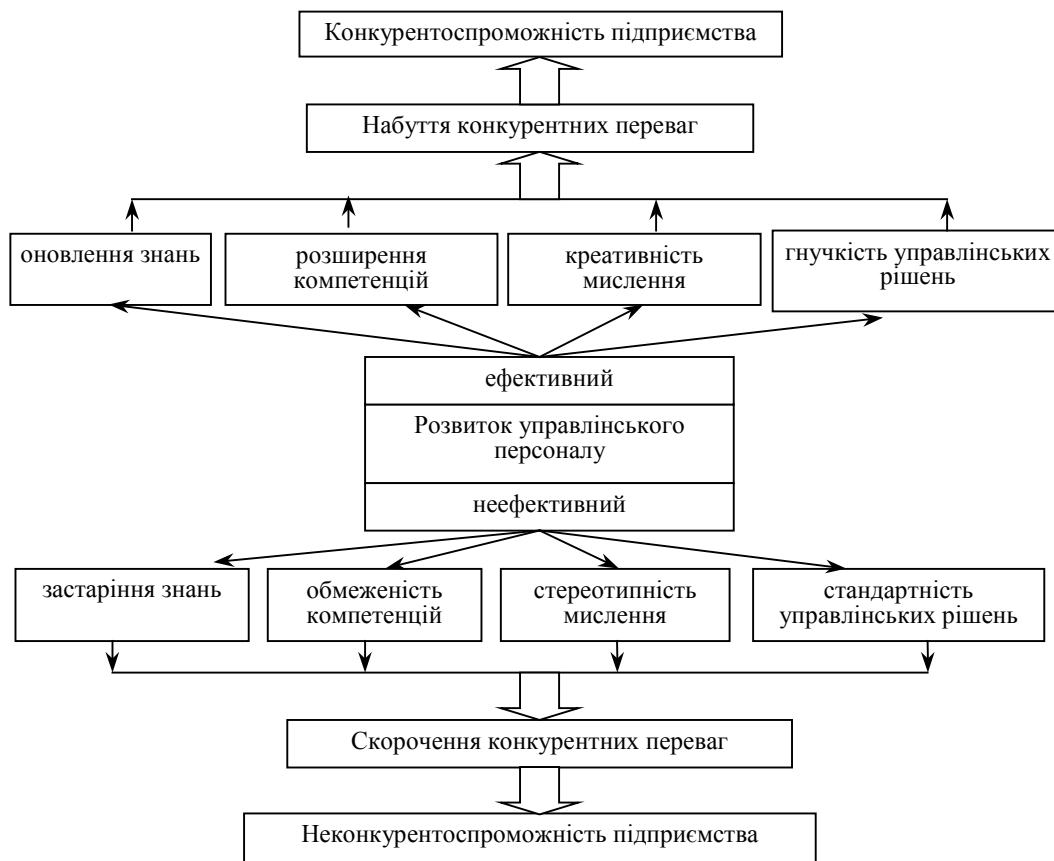


Рис. 1. Взаємозв'язок між розвитком управлінського персоналу й конкурентоспроможністю підприємства

**Висновки.** Таким чином, ефективний розвиток управлінського персоналу сприяє набуттю конкурентних переваг управлінським персоналом, а також підвищенню конкурентоспроможності підприємства, що є умовою його життєздатності та успішності на ринку товарів і послуг України.

### Література

1. Про захист економічної конкуренції: закон України: [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf)
2. Економічна енциклопедія: у 3-х т. / [ред. кол. С.В. Мочерний (відп. ред.) та ін.]. — Т. 1. — К.: Видавничий Центр «Академія», 2000. — 864 с.
3. Семикіна М.В. Мотивація конкурентоспроможної праці: теорія і практика регулювання: [монографія] / М.В. Семикіна. — Кіровоград: ПіК, 2003. — 426 с.
4. Егоршин А.П. Управление персоналом: учебник для вузов / А.П. Егоршин. — 7-е изд., доп. и перераб. — Н. Новгород: НИМБ, 2010. — 1100 с.
5. Дроздова О.П. Об особенностях обучения руководящих работников и специалистов в системе повышения квалификации / О.П. Дроздова, С.В. Кутузов // Актуальные проблемы совершенствования высшей школы: науч. метод. сб. — СПб.: Изд-во СПбУЭФ, 2002. — С. 79—83.
6. Дуракова И.Б. Управление персоналом: отбор и найм. Исследование зарубежного опыта / И.Б. Дуракова. — М.: Центр, 1998. — 416 с.

Стаття надійшла до редакції 12.11.2013 р.