

тання знижок цін в цілях стійкого отримання доходів в умовах нерівномірності попиту; г) сфері послуг властива асиметричність інформації. Споживач має необхідну інформацію про якість послуги, що надається йому, тому ціна розглядається їм як показником якості і важливий ринковий сигнал.

Реалізація завдань на адресу ЖКП поставлено в Указі Президента країни.

Першочерговими завданнями у сфері ЖКУ, поставлених в Указі Президента країни, є:

— приведення норм Законів України «Про житлово-комунальні послуги», «Про теплопостачання», «Про електроенергетику», «Про питну воду і питне водопостачання», «Про місцеві державні адміністрації», «Про місцеве самоврядування в Україні», «Про ціни і ціноутворення», «Про природні монополії» у відповідності між собою;

— цінова (тарифна) політика повинна бути направлена на стимулювання виробників послуг до зниження непродуктивних витрат і втрат, а споживачів — до раціонального використання ЖКП.

Література

1. Малахова Н. Б. Естественные монополии: сущность и институциональные механизмы регулирования: Монографія. — Х.: ВД «ИНЖЕК», 2006. — 344 с.

2. Горина А. П. Концептуальные и методологические основы реформирования жилищно-коммунального хозяйства: Монографія. — Саранск: Крас. Окт., 2001. — 62 с.

УДК 005.95: 005.332.4

Д. П. Мельничук, канд. екон. наук, доц.,
зав. кафедри управління персоналом і економіки праці

С. В. Обіход, канд. екон. наук,
доц. кафедри управління персоналом і економіки праці,
Житомирський державний технологічний університет

УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ У КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Аналізується значення людського капіталу в підвищенні конкурентоспроможності підприємства. Обґрунтовується зміна ролі персоналу в сучасній організації. Характеризуються сучасні підходи до управління персоналом, спрямовані на забезпечення високого рівня конкурентоспроможності організації.

The value of human capital is analysed in the increase of competitiveness of enterprise. Changing of role of personnel is grounded in modern organization. Modern approaches are characterized to the management by a personnel, directed on providing of high level of competitiveness of organization.

Постановка проблеми. У сучасних умовах забезпечення конкурентоспроможності підприємств набуває особливої актуальності в результаті зростання конкуренції на внутрішньому і зовнішньому ринках. Досвід багатьох зарубіжних компаній свідчить про посилення ролі персоналу підприємства, який є невичерпним резервом підвищення ефективності діяльності підприємства та визначає напрями його подальшого розвитку.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Вивчення чинників, які впливають на підвищення конкурентоспроможності підприємств, одержало певну розробку в дослідженнях вітчизняних і російських економістів [1, 5, 7]. У працях [3, 4, 6] акцентовано увагу на зростаючій ролі людського капіталу в економічному розвитку в контексті формування конкурентоспроможності на макrorівні. Суперечності у сфері праці і зайнятості потребують перебудови існуючих механізмів формування і використання трудового потенціалу сучасних підприємств.

Мета дослідження полягає у виробленні підходів до побудови системи управління персоналом з метою реалізації новітнього бачення методології управління конкурентоспроможністю підприємства.

Викладення основного матеріалу. Конкурентоспроможність підприємства ми розуміємо як можливість ефективної господарської діяльності підприємства та її практичної прибуткової реалізації в умовах конкурентного ринку. В цьому контексті рівень конкурентоспроможності підприємства оцінюється вмінням ефективно використовувати свій виробничий, науково-технічний, трудовий, фінансовий потенціал. Тому формування пріоритетних стратегічних цілей підвищення конкурентоспроможності підприємства, поряд із завоюванням частки ринку й зростанням прибутковості, має передбачати і завдання щодо розвитку персоналу.

У постіндустріальному суспільстві персонал підприємств (організацій) — не «центр витрат», баласт, а ключовий актив. Пере-

важну частку вартості фірми становить інтелектуальний капітал (до 50—60 % в індустрії high-tech). За визначенням М. Армстронга, інтелектуальний капітал являє собою запаси й рух корисних для організації знань. Складовими капіталу є людський, соціальний та організаційний капітал [2, с. 64]. Наведена триєдина концепція вказує на те, що хоча продукують, зберігають і використовують знання окремі люди (людський капітал), ці знання поширюються шляхом взаємодії між людьми (соціальний капітал), у результаті чого створюється інституціалізоване знання, котрим дійсно володіє організація й яке зберігається в базах даних, інструкціях (організаційний капітал). Персонал організації необхідно розглядати як актив, який має унікальні характеристики — відновлюваність та саморозвиток. А це означає, що продуктивність, віддачу можна збільшувати завдяки ефективній мотивації та поліпшенню інфраструктури діяльності.

Основними цілями управління трудовими ресурсами є залучення конкурентоспроможної робочої сили, розвиток її потенціалу та довгострокова підтримка персоналу підприємства. Управління персоналом розглядається в сукупності з проблемами і факторами, які впливають на організацію в цілому: глобалізація, технологічний прогрес, збільшення обсягу висококваліфікованої роботи, зміни на ринках і в зовнішньому середовищі, зміни в структурі, стратегії, цілях організації та організаційній культурі.

Стратегічний підхід до управління людським капіталом базується на трьох ключових принципах: кожен менеджер, незалежно від посади, несе відповідальність за управління людськими ресурсами; найманий працівник розглядається як цінний актив підприємства (організації); управління людським капіталом інтегрує стратегію і цілі організації, коректний підхід до управління її персоналом.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Як складовою конкурентоспроможності підприємства, трудовими ресурсами слід управляти в розрізі нової стратегії управління персоналом з урахуванням сучасного світового досвіду, створюючи нові системи залучення, розвитку і підтримання персоналу. Інвестування в розвиток людського капіталу закладає основу для формування позитивних довгострокових тенденцій досягнення економічного успіху.

Література

1. *Азоев Г. Л., Челенков А. П.* Конкурентные преимущества фирмы. — М.: Новости, 2000. — 274 с.
2. *Армстронг М.* Практика управления человеческими ресурсами. 8-е изд. / Пер. с англ.; Под ред. С. К. Мордовина. — СПб.: Питер, 2008. — 832 с.
3. *Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грішнова О. А., Керб Л. П.* Управління трудовим потенціалом: Навч. посіб. — К.: КНЕУ, 2005. — 403 с.
4. *Глевацька Н. М.* Конкурентоспроможність робочої сили як виробничий фактор // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». — № 469 «Логістика». — Львів: Львівська політехніка, 2003. — С. 73—77.
5. *Петрович Й. М., Кім А. Ф., Кулішов В. В.* та ін. Економіка підприємства: Підручник / За заг. ред. Й. М. Петровича. — Львів: Магнолія плюс, видавець В. М. Піча, 2004. — 680 с.
6. *Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г., Бабынина Л. С.* Экономика труда: Учебник. В 2 т. Т. 1. — М.: Альфа-Пресс, 2007. — 760 с.
7. *Фатхутдинов Р. А.* Конкурентоспособность организации в условиях кризиса: экономика, маркетинг, менеджмент. — М.: Маркетинг, 2002. — 398 с.

УДК 339

Е. П. Савченко,
канд. экон. наук, категорийный менеджер
по развитию частных марок ЗАО «Дисконтцентр»

PRIVATE LABEL КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ТОРГОВЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Рассмотрены преимущества использования private label как инструмента повышения конкурентоспособности торгового предприятия на примере торговой сети «ДИКСИ».

Advantages of the use of private label are considered, as an instrument of increase of competitiveness of auction enterprise on the example of the auction network «DIXY».

Конкуренция на рынке заставляет искать новые решения в борьбе за потребителя. А private label как раз и есть тот инструмент, дающий возможность покупателю чувствовать себя вполне защищенным, а торговым предприятиям повышать свою конкурентоспособность.