

**Климчук А. О.**

*кандидат економічних наук,  
докторант кафедри міжнародних економічних відносин  
Хмельницького національного університету*

**Klymchuk A. O.**

*PhD in Economics,  
Doctoral Student of International Economic Relations Department  
Khmelnytskyi National University*

## **ВПЛИВ ФАКТОРІВ НА ФОРМУВАННЯ ТА ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

### **FACTORS INFLUENCE ON ENTERPRISE PERSONNEL FORMATION AND IMPROVEMENT OF COMPETITIVENESS**

**Анотація.** У статті розглянуто погляди вітчизняних науковців на фактори формування та підвищення конкурентоспроможності персоналу та їх класифікацію на декілька рівнів. Також розглянуто внутрішні та зовнішні фактори, що безпосередньо впливають на формування та підвищення конкурентоспроможності персоналу підприємства. Відповідно до найбільш поширеної класифікації запропоновано усі наявні фактори групувати у два блока: фактори опосередкованої дії та фактори безпосередньої дії підприємства на формування та підвищення конкурентоспроможності персоналу. Доведено, що фактори, які впливають на формування та підвищення конкурентоспроможності персоналу, є взаємодіючим ланцюгом заходів, спрямованих на формування ефективної системи управління як персоналом, так і самим підприємством.

**Ключові слова:** конкурентоспроможність, персонал підприємства, фактори впливу, зовнішні та внутрішні фактори.

**Вступ та постановка проблеми.** У сучасних умовах конкурентні переваги економіки та можливості її модернізації значною мірою пов'язані з ефективним використанням персоналу на промислових підприємствах. Саме належний рівень освіти, кваліфікації та досвіду працівників формує можливості технологічного, економічного та соціального зростання суспільства, прискорює скорочення відставання вітчизняних промислових підприємств від економічно розвинених країн і забезпечує регіональне лідерство.

Конкурентоспроможність персоналу, у свою чергу, визначається якістю робочої сили, відповідними ринковими потребами у функціональній високоякісній праці. Конкурентоспроможність працівника розглядається як показник сегментації найманих працівників за рівнем їх потенційної і фактичної ефективності праці та здатності до професійного розвитку.

Узагальнення поняття конкурентоспроможності персоналу в сучасних умовах функціонування підприємства, визначення впливу факторів його формування та підвищення є актуальним питанням, що потребує практичного вирішення.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Більшість науковців, що досліджують цю проблематику, поділяють фактори формування та підвищення конкурентоспроможності персоналу на декілька рівнів. Серед значної кількості праць теоретичного та практичного характеру вагомий внесок у дослідження проблем, пов'язаних з ефективним управлінням персоналом підприємства та підвищення його конкурентоспроможності, здійснили такі науковці: Д.П. Богиня, В.М. Данюк, Н.М. Глевацька, Л.П. Крисін, В.М. Петюх, М.В. Семикіна, О.Ю. Славгородська, О.Г. Шатохін та інші.

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.** На сьогодні відкритим залишається питання щодо визначення ролі конкурентоспроможності персоналу

підприємства та обґрунтування факторів його формування, що потребує подальших досліджень у цьому напрямі.

**Метою статті** є визначення та обґрунтування факторів, які впливають на формування та підвищення конкурентоспроможності персоналу підприємства.

**Результати дослідження.** З появою ринкових відносин в Україні, рухом у напрямі євроінтеграції та включенням у світовий економічний простір перед вітчизняними промисловими підприємствами постають принципово нові завдання щодо підвищення конкурентоспроможності персоналу. У цьому аспекті актуальним залишається процес формування конкурентоспроможності персоналу, який відбувається під впливом факторів.

Конкурентоспроможність персоналу як здатність певних осіб до індивідуальних досягнень у праці робить значний внесок у реалізацію організаційних цілей [1, с. 93].

Що стосується визначення поняття «фактор», то у наукових дослідженнях ця категорія використовується у двох взаємопов'язаних значеннях: умова, яка забезпечує здійснення операцій, та потенційна сила, тобто причина зміни результатів діяльності.

Більшість науковців, що досліджують проблему формування та підвищення конкурентоспроможності персоналу підприємств, поділяють фактори впливу на декілька рівнів. Так, зокрема, В.М. Данюк, В.М. Петюх та О.Г. Шатохін класифікують фактори за внутрішніми та зовнішніми ознаками. При цьому О.Ю. Славгородська поділяє на фактори внутрішнього та зовнішнього середовища, Д.П. Богиня, Г.Т. Куліков, Л.С. Лісогор – на загальнооб'єктивні, соціально-демографічні, соціально-психологічні та фактори економічної мотивації праці.

На думку М.В. Семикіної, фактори впливу на конкурентоспроможність персоналу доцільно розглядати:

– мікроекономічний рівень (конкуренція між працівниками підприємства);

- мезорівень (конкуренція між працівниками та між роботодавцями на рівні регіону та галузей);
- макроекономічний рівень (конкуренція на національному ринку); міжнародний рівень (конкуренція на міжнародних ринках);
- глобальний рівень (конкуренція на транснаціональному та глобальному ринках) (табл. 1).

Як свідчать дані табл. 1, запропонована науковцями класифікація факторів є досить різноманітною. На основі

цих аспектів ми можемо систематизувати та обґрунтувати власну класифікацію відповідно до їх характерних ознак.

На нашу думку, варто погодитись із підходами В.М. Данюка, В.М. Петюха та М.В. Семикіної щодо поділу факторів впливу на конкурентоспроможність персоналу підприємства на макроекономічні та мікроекономічні, які можливо також ототожнити із внутрішніми та зовнішніми. Разом з тим визначення джерел походження фактора залежно від рівня дає можливість сформулювати дії

Таблиця 1

**Концептуальні підходи щодо класифікації факторів формування та підвищення конкурентоспроможності персоналу**

Автор	Класифікаційна ознака факторів формування та підвищення конкурентоспроможності персоналу	
В.М. Данюк, В.М. Петюх	Внутрішні	– Ієрархічна система підприємства; – технології, що використовуються; – стиль управління; – фінансові ресурси підприємства; – умови праці; – модель управління персоналом
	Зовнішні	– Територіальна приналежність підприємства; – стан ринкової кон'юнктури; – вимоги національного трудового законодавства; – попит на робочу силу зі сторони конкурентів
О.Ю. Славгородська	Внутрішнього середовища	– Організаційно-технічні; – психофізіологічні; соціально-економічні; – фактори організації управління праці
	Зовнішнього середовища	– Соціально-економічні умови розвитку області, регіону, країни; – структура трудових ресурсів області, регіону, країни; – структурні елементи ринку праці; – державне регулювання ринку праці
О.Г. Шатохін	Внутрішні	– Професійна мобільність; – адаптивність; – інноваційна спрямованість; високі професійні та особистісні якості; – готовність до постійного підвищення рівня кваліфікації
	Зовнішні	– Соціальна компетентність і правова підготовка; – галузева та територіальна мобільність; – знання економічної кон'юнктури на ринку робочої сили; – автономність у прийнятті рішень
М.В. Семикіна	Мікроекономічний рівень	Конкуренція між працівниками підприємства чи його підрозділу
	Макроекономічний рівень	Конкуренція на національному ринку праці
	Міжнародний рівень	Конкуренція на міжнародних ринках праці
	Мезорівень	Конкуренція між працівниками і між роботодавцями на рівні регіону, галузі
	Глобальний рівень	Конкуренція на транснаціональному та глобальному ринках
Н.М. Глевацька	За джерелами походження	Внутрішні та зовнішні
	За природою виникнення	Науково-технічні, екологічні, організаційно-економічні, соціально-економічні, національно-культурні, соціальні
	За рівнями впливу	Фактори мега-, макро-, мезо-, мікрорівнів, індивідуальні
Л.П. Крисін		Регіональні
		Технологічні
		Економічні
		Професійно-кваліфікаційні
		Історичні та соціально-культурні
		Соціальні
Т.В. Хлопова		Психологічні
		Демографічно-культурні
		Організаційно-економічні
		Соціально-економічні
Д.П. Богиня, Г.Т. Куліков, Л.С. Лісогор		Науково-технічні
		Соціально-психологічні
		Соціально-демографічні
		Загальнооб'єктивні
		Економічної мотивації праці

Джерело: побудовано автором на основі [2; 3; 4, с. 542; 5, с. 74; 6, с. 215–218; 7; 8, с. 143; 9, с. 8]

щодо управління ним. Однак, заслуговує на увагу також підхід О.Ю. Славгородської: поділ мікроекономічних (внутрішніх) факторів на особистісні (на рівні працівника) та підприємницькі (на рівні підприємства, де працює працівник).

Відповідно до найбільш поширеної класифікації всі фактори можна згрупувати в два блоки:

- 1) фактори опосередкованої дії;
- 2) фактори безпосередньої дії підприємства на формування та підвищення конкурентоспроможності персоналу підприємств.

До першої групи варто віднести такі фактори, що не піддаються впливу формування конкурентоспроможності персоналу, тобто на які можна впливати лише на рівні держави (зовнішні фактори). До другої групи відносять такі фактори, які безпосередньо впливають на формування конкурентоспроможності персоналу та змінюють їх показники, характеристики та інше (внутрішні фактори) [7]. Перелік цих факторів, які тією чи іншою мірою впливають на формування та підвищення конкурентоспроможності персоналу підприємств, зображено в табл. 2.

Таблиця 2

**Фактори, що впливають на формування та підвищення конкурентоспроможності персоналу підприємства**

Зовнішні фактори	Внутрішні фактори
1. Розвиток науки та техніки	1. Оцінка професійно-кваліфікаційних якостей персоналу
2. Демографічна ситуація в країні, регіоні та області	2. Рівень оплати праці
3. Соціально-економічні умови розвитку країни, регіону та області	3. Мотивація та стимулювання персоналу
4. Рівень культури та освіти населення	4. Облік та оцінення результатів діяльності праці
5. Нормативно-правове забезпечення трудових відносин	5. Організація робочого дня та місця роботи
6. Державна політика у сфері трудових відносин	6. Безперервне навчання на виробництві персоналу
7. Попит та пропозиція робочої сили за професіями, кваліфікаційними рівнями та спеціальностями	

Дослідження факторів впливу на конкурентоспроможність персоналу підприємства дає підстави стверджувати, що політика держави у сфері трудових відносин суттєво впливає на процес формування та підвищення конкурентоспроможності персоналу, оскільки визначає зайнятість населення, рівень його освіти та кваліфікації, умови оплати й охорони праці.

Водночас потреби та інтереси суспільства вимагають розробки й запровадження прогресивних технологій на основі використання сучасних досягнень науки, техніки й освіти та формують попит та пропозицію на ринку робочої сили, які визначаються наступним фактором впливу на формування конкурентоспроможності персоналу. Вплив цього фактору на окремій території, галузі та на різних підприємствах буде не таким та матиме інше значення.

Попит та пропозиція стимулюють виникнення конкурентної боротьби між персоналом, оскільки саме вони формують потребу в тій чи іншій спеціальності, ставлять вимоги до працівників.

Оцінити соціально-економічні умови розвитку можливо у напрямі їх основних параметрів:

- валовий раціональний продукт (ВРП) на одну особу;
- доходи населення;
- обсяги інвестицій на одну особу;
- обсяги експорту та імпорту.

Загальне оцінювання заданих параметрів, яке має проводитись економічним відділом підприємств має бути доступним, зрозумілим та відкритим.

Що стосується внутрішніх факторів впливу на формування та підвищення конкурентоспроможності персоналу, то, мабуть, найбільш значний вплив має рівень оплати праці. Вона забезпечує рівень життя працівників, їх морально-фізичний розвиток та прямо залежить від їх самовдосконалення. Заходи мотивації та стимулювання персоналу спонукають до розвитку конкурентних переваг з метою самовдосконалення та підвищення рівня оплати своєї праці.

Організація робочого дня та відпочинку, покращення умов роботи персоналу, як правило, надається відповідно до результатів їх діяльності та рівня кваліфікації у процесі порівнянь конкурентних переваг працівників.

Що стосується обліку та оцінення результатів діяльності праці, то це складний процес, який потребує наукової обґрунтованості, а також контролю та аналізу планових завдань, справедливості тощо.

На нашу думку, всі найважливіші фактори підвищення та формування конкурентоспроможності персоналу підприємства є взаємопов'язаними, тому реалізація одних не можлива без реалізації інших. У свою чергу, підприємству потрібно розглянути кожен із факторів впливу на конкурентоспроможність персоналу для свого сталого розвитку.

**Висновки.** Отже, результати дослідження факторів, які впливають на формування та підвищення конкурентоспроможності персоналу підприємства, дають змогу дійти таких висновків:

1. На формування та підвищення конкурентоспроможності персоналу на рівні держави впливають зовнішні фактори, на рівні самого підприємства – внутрішні фактори.
2. До зовнішніх факторів слід віднести:
  - розвиток науки та техніки;
  - демографічну ситуацію в країні, регіоні та області;
  - рівень культури та освіти населення;
  - соціально-економічні умови розвитку країни, регіону та області;
  - нормативно-правове забезпечення трудових відносин;
  - державну політику у сфері трудових відносин;
  - попит та пропозицію робочої сили за професіями, кваліфікаційними рівнями та спеціальностями.
3. Серед внутрішніх факторів виділяють:
  - оцінення професійно-кваліфікаційних якостей персоналу;
  - рівень оплати праці;
  - мотивацію та стимулювання персоналу;
  - облік та оцінення результатів діяльності праці;
  - організацію робочого дня та місця роботи;
  - безперервне навчання на виробництві персоналу.

Узагальнені нами фактори, які впливають на формування та підвищення конкурентоспроможності персоналу, є взаємодіючим ланцюгом заходів, який сприяє формуванню ефективної системи управління як персоналом, так і самим підприємством.

**Список використаних джерел:**

1. Богиня Д.П. Конкурентоспроможність робочої сили в системі соціально-трудо­вих відносин: [монографія] / Д.П. Богиня, Г.Т. Куліков, Л.С. Лісогор; НАН України, Ін-т економіки. – К.: Ін-т економіки, 2003. – 213 с
2. Богиня Д.П. Основи економіки праці: [навч. посібник] / Д.П. Богиня, О.А. Грішнова. – К.: Знання-Прес, 2000. – С. 94–100.
3. Глевацька Н.М. Стратегія забезпечення зростання конкурентоспроможності робочої сили на підприємстві / Н.М. Глевацька // Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. – К.: КНЕУ, 2005. – С. 25–30.
4. Крысин Л.П. Толковый словарь иноязычных слов / Л.П. Крысин. – М.: ЭКСМО, 2007. – 944 с.
5. Данюк В.М. Менеджмент персоналу: [навч. посібник] / В.М. Данюк, В.М. Петюк, С.О. Цимбалюк; за заг. ред. В.М. Данюка, В.М. Петюха. – 2 -ге вид. – К.: КНЕУ, 2006. – 98 с.
6. Семикіна М.В. Мотивація конкурентоспроможної праці: теорія і практика регулювання: [монографія] / М.В. Семикіна. – Кіровоград: Пік, 2003. – 426 с.
7. Славгородська О.Ю. Класифікація конкурентних переваг персоналу підприємства / О.Ю. Славгородська, В.Г. Щербак // Наукові праці ДонНТУ. Серія «Економіка». – 2005. – № 8. – С. 94–101.
8. Хлопова Т.В. Трудовой потенциал и конкурентоспособность работников / Т.В. Хлопова. – Иркутск: БГУЭП, 2003. – 159 с.
9. Шатохин А.Г. Конкурентоспособность работников на рынке труда: автореф. дис. ... канд. экон. наук: спец. 08.00.01 / А.Г. Шатохин; Ярослав. гос. ун-т. – Ярославль, 2000. – 19 с.

**Аннотация.** В статье рассмотрены взгляды отечественных ученых на факторы формирования и повышения конкурентоспособности персонала и их классификацию на несколько уровней. Также рассмотрены внутренние и внешние факторы, непосредственно влияющие на формирование и повышение конкурентоспособности персонала предприятия. В соответствии с наиболее распространенной классификацией предложены все имеющиеся факторы группировать в два блока: факторы опосредованного действия и факторы непосредственного воздействия предприятия на формирование и повышение конкурентоспособности персонала. Доказано, что факторы, влияющие на формирование и повышение конкурентоспособности персонала, являются взаимодействующей цепью мероприятий, которая способствует формированию эффективной системы управления как персоналом, так и самим предприятием.

**Ключевые слова:** конкурентоспособность, персонал предприятия, факторы влияния, внешние и внутренние факторы.

**Summary.** In article the views of national scientists on factors of personnel formation and improvement competitiveness and their classification on several levels are considered. Also the internal and external factors that directly influence the formation and improvement competitiveness of personnel are determined. According to the most widespread classification, the author offers all available factors: factors of mediated and direct actions on the formation and improvement competitiveness of personnel. It is proved that the factors, affecting the personnel formation and competitiveness are interacting chain of events that promotes efficient personnel management as well as by the enterprise.

**Key words:** competitiveness, personnel, impact factors, external and internal factors.