

УПРАВЛІННЯ КОМПЕТЕНЦІЯМИ ПЕРСОНАЛУ ЯК ОСНОВА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Розвиток вітчизняних підприємств, підвищення їхньої конкурентоспроможності на внутрішніх і зовнішніх ринках визначаються наявністю конкурентоспроможного персоналу, професійно-кваліфікаційні характеристики якого відповідають вимогам ринку праці.

Дослідженню конкурентоспроможності підприємств приділено багато уваги у працях закордонних науковців Котлера Г., Мінцберга Г., Портера М., Тейлора Ф., Сміта А., Файоля А., Уотермена Р., Чемберлена Е., Шумпетера Й., Азоєва Г., Ансоффа І., Градова О., Фатхутдинова Р., Юданова А. та інших. Вивчення умов формування конкурентних переваг та конкурентоспроможності підприємства представлено у працях українських вчених Базилюка Я., Білошапки В., Гаращенко Н., Герасимчука В., Діканя В., Загорій Г., Іванова Ю., Скударя Г., Чернеги О. та інших.

Компетентність – це здатність виконувати робочі функції у відповідності із стандартами, передбаченими посадою. Компетентність передбачає демонстрацію вмінь в реальних робочих ситуаціях, а не тільки знання теорії або розуміння того, як це робиться. Таким чином, компетентність представляє собою сукупність компетенцій працівника та визначає рівень досягнень в рамках певної функції або роботи [4].

Компетенція (від лат. *competere* – відповідати, підходити) – це особова здатність фахівця (працівника) вирішувати певний клас професійних завдань [4]. Дані визначення дозволяють встановити, що поняття «компетентність» і «компетенція» близькі і взаємопов'язані: щоб бути компетентним (уміти виконувати вимоги), треба володіти компетенціями (мати необхідні ділові якості) [2].

В найбільш широкому розумінні компетенції – це особливості поведінки персоналу, які визначають результативність його роботи. Ці особливості поведінки можуть включати особисті риси, характеристики темпераменту і емоційно-вольової сфери, рівень інтелекту і особливості розумової сфери людини, настанови, знання і складні навички. Таким чином, компетенція – це поєднання характеристик особи, знань і навичок, критичне для успішного виконання певної роботи.

Управління компетенціями необхідне для забезпечення ефективної роботи підприємства [5; с. 171]. Персонал підприємства розглядається як цінний актив, один з головних ресурсів підприємства, який, як і інші ресурси, потребує свого розвитку. В умовах глобалізації ринку праці лише високопрофесійний, кваліфікований і конкурентоспроможний персонал здатний забезпечити підприємству конкурентні переваги, що зумовлює необхідність забезпечення конкурентоспроможності персоналу підприємств. Одним з напрямів розвитку персоналу промислового підприємства є забезпечення конкурентоспроможності його персоналу [3; с. 88-94].

Значний вплив рівня компетентності персоналу підприємства на загальний стан трудового потенціалу, потенціалу підприємства в цілому, і, таким чином, на забезпечення конкурентоспроможності організації. Тому створення програм підвищення рівня компетентності персоналу є нагальною потребою розвитку підприємства на сучасному етапі.

В основі всіх конкурентних переваг підприємства постає саме персонал: персонал забезпечує низькі витрати, високу якість продукції, формує та удосконалює технології, забезпечує стійкі відносини із клієнтами організації тощо. Таким чином, саме персонал постає головним носієм та удосконалювачем ключових компетенцій [1; с. 614-619].

Цей факт свідчить, що формування ключових компетенцій та інших конкурентних переваг прямо залежить від персоналу, що підтверджує його вирішальну роль у формуванні конкурентоспроможності підприємства.

Зростання важливості персоналу у формуванні конкурентоспроможності підприємства зумовлює необхідність більш детального вивчення тих якостей персоналу, тих факторів, які впливатимуть на таку спроможність персоналу як специфічного ресурсу в діяльності підприємства.

Вище викладене дозволяє зробити висновок про те, що підвищення рівня конкурентних переваг та конкурентної позиції персоналу є основою досягнення загальної стратегічної мети підприємства, та, в остаточному підсумку, підвищення його (підприємства) конкурентоспроможності.

1. Алексеев С.Б. Теоретические аспекты конкурентоспособности предприятий / С.Б. Алексеев // Экономика: проблемы теории та практики: зб. наук. праць. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2004. – Випуск 191: В 4 т. Том II. – 2004. – С. 614-619.

2. Бузько І.Р., Вартанова О.В., Надьон Г.О., Крупко В.І., Безсмертна В.В. Стратегічне управління персоналом підприємства в умовах сучасного розвитку ринку праці: монографія. – Вид-во Луганськ: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2009. – 365 с.

3. Вартанова О.В., Скляр Є.П. Сучасні особливості конкуренції за робочу силу// Український соціум. – 2008. – №2 (25). – С. 88-94.

4. Економіка підприємства : [підручник / за заг. ред. С.Ф. Покропівного]. – К. : КНЕУ, 2001. – 526 с.

5. Кобиляцький Л.С. Управління конкурентоспроможністю / Л.С. Кобиляцький. – К. : Зовнішня торгівля, 2003. – 302 с.

Глушко, Т. В. Управління компетенціями персоналу як основа забезпечення конкурентоспроможності підприємства [Текст] / Т. В. Глушко // Маркетинг інновацій і інновації у маркетингу : збірник тез доповідей VII Міжнародної науково-практичної конференції, 26-28 вересня 2013 р. / Відп. за вип. Ю.М. Гладенко. - Суми : ТОВ "ДД "Папірус", 2013. - С. 54-55.