**Кондрацька Лілія Петрівна. Управління конкурентоспроможністю підприємства на ринку робочої сили : дис... канд. екон. наук: 08.06.01 / Тернопільський держ. економічний ун-т. — Т., 2005. — 189арк. : рис., табл. — Бібліогр.: арк. 149-166**

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | **Кондрацька Л.П.** Управління конкурентоспроможністю підприємства на ринку робочої сили. - Рукопис.  Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.06.01 – економіка, організація і управління підпри-ємствами. – Тернопільський державний економічний університет, Тернопіль, 2005.  У дисертації поставлено і вирішено нове в управлінській теорії і практиці завдання – формування системи управління конкурентоспроможністю підприємств на ринку робочої сили з урахуванням чинників зовнішнього і внутрішнього середовища. Для цього сформульовано економічну категорію конкурентоспроможності підприємства на ринку робочої сили, представлено показники оцінювання та методологію побудови системи управління конкурентоспроможністю підприємства на ринку робочої сили.  Проаналізовано можливості підприємств у створенні передумов та розвиткові засад їх привабливості для теперішніх і можливих працівників, а також визначено рейтинг підприємств на ринку робочої сили.  Сформульовано концепцію управління конкурентоспроможністю підприємства на ринку робочої сили з використанням маркетингового і логістичного підходів, розроблено математичну модель для оптимізації розрахунку потреби в персоналі, а також вироблено рекомендації щодо перебудови організаційного забезпечення управління конкурентоспромож-ністю підприємства на ринку робочої сили. | |
| |  | | --- | | У дисертації здійснено теоретичне узагальнення фрагментарних досліджень та вирішення раніше не досліджуваної проблеми управління конкурентоспроможністю підприємства на ринку робочої сили, що полягає у виробленні теоретичних положень, методичних і прикладних рекомендацій щодо розв’язання окресленої проблеми. Це дало можливість обґрунтувати такі висновки:  1. Економічну категорію „конкурентоспроможність підприємства на ринку робочої сили” доцільно розглядати як вираз його здатності бути пріоритетним при виборі місця роботи конкретним індивідом (реальним або потенційним працівником) на основі створення для нього набору вигод з урахуванням можливостей формувати, реалізувати і розвивати свій потенціал, сумістивши очікування підприємства з власними. У роботі зовнішній і внутрішній ринки робочої сили одночасно розглядаються і як постачальник, і як клієнтура підприємства при побудові системи управління його конкурентоспроможністю на ринку робочої сили.  2. Системне вивчення існуючих показників оцінки конкурентоспро-можності підприємств на ринку робочої сили показало, що не всі з них придатні для використання через відсутність кількісного виразу та інформаційного забезпечення. Вироблена автором система показників достатньо характеризує конкурентоспроможність підприємства на ринку робочої сили і показує місце цього показника у сформованій системі.  3. Під системою управління конкурентоспроможністю підприємства на ринку робочої сили необхідно розуміти впорядковану за встановленими принципами і ознаками сукупність підсистем і елементів, що утворюють цілісне утворення, яке має нові властивості синергійного типу, а формування пріоритетних стратегічних цілей організації, поряд із зростанням прибутковості та завоюванням частки ринку, має передбачати і завдання відносно персоналу.  4. Побудова системи управління конкурентоспроможністю підприємства на ринку робочої передбачає дослідження тенденцій скорочення частки працездатного населення та активізацію міграційних потоків. Це обумовило необхідність дослідження європейського ринку робочої сили з поділом його на три зони з різними можливостями і правилами для працюючих. Можна передбачати, що мобільність на європейському ринку робочої сили, яка суттєво вплине на динаміку робочої сили в Україні, у перспективі буде визначатися приватними ініціативами гнучкої найманої робочої сили, правилами Європейського Союзу (ЄС) для мігрантів, перебазуванням у напрямі Східної Європи ряду підприємств. У дисертації доведено, що ринок робочої сили Тернопільської області як об’єкт емпіричного дослідження має свої особливості, а основні його тенденції сформульовані так: загострення диспропорцій між попитом і пропозицією робочої сили і яскраво виражена депресивність ринку робочої сили; стійке відставання рівня заробітної платні від загальнодержавного; активізація міграційних процесів, у тому числі нелегальних; відставання інфраструктури ринку робочої сили від потреб вітчизняного ринку.  5. Вивчення можливостей мікросередовища підприємств і установ в управлінні їх конкурентоспроможністю на ринку робочої сили показало низьку привабливість і фактичну неконкурентоспроможність пропонованих робочих місць. Це підтверджено і результатами анкетування громадян, які не зайняті трудовою діяльністю і вважають за доцільне мати статус безробітних, займаючись самозабезпеченням, “човниковою” торгівлею, тимчасовою трудовою діяльністю за кордоном.  6. З метою надання зацікавленим користувачам інформації про конкурентоспроможність підприємств на ринку робочої сили пропонується методика рейтингової оцінки підприємств за цим критерієм, яка побудована на основі інтегральних показників. Це дало можливість використати відомий математичний апарат для вирішення нової, раніше не розв‘язуваної задачі і встановити рейтинг підприємств м. Тернополя на означеному ринку.  7. Концепцію управління конкурентоспроможністю підприємства на ринку робочої сили доцільно розглядати як сукупність ідей, положень та адекватних їм методологічних основ щодо створення нової управлінської парадигми на основі гармонізації тріади “держава – органи місцевого самоврядування - підприємство” (тримірний простір) при формуванні засад привабливості підприємств на ринку робочої сили через створення системи винагород, пільг і гарантій для теперішніх і потенційних працівників. В межах сформульованої концепції запропоновано реалізувати такі пріоритети: превентивний розвиток персоналу; формування сприятливого трудового середовища; врахування життєвого циклу продукції при побудові кількісно-якісних характеристик персоналу.  8. Орієнтуючись на перспективні тенденції розвитку, формуючи та стимулюючи клієнта, підприємство повинно розробляти і впроваджувати стратегію маркетингу персоналу, яка є важливою складовою частиною загальної стратегії маркетингу. Автором обґрунтовано, що превентивний розвиток персоналу можливий за умови використання логістичного підходу, у зв’язку з чим запропоновано модель управління персоналом з використанням нового виду цільової функції, яка дозволяє оптимізувати трудовий процес за критерієм рентабельності.  9. Оцінка організаційного забезпечення управління конкурентоспро-можністю підприємств на ринку робочої сили показала, що відповідно до нових вимог бізнесового оточення їхні організаційні структури управління необхідно реформувати у таких напрямах: підвищення статусу служби управління персоналом; постановка новітніх завдань і перегляд функціональ-ного наповнення діяльності зазначених служб; побудова і впровадження системи взаємодії з регіональними службами зайнятості населення; узгодження механізму оцінювання персоналу з системою випереджуючого його розвитку; комплектування служб управління персоналом висококваліфікованими кадрами з відповідною базовою підготовкою. | |