**Цветкова Ізабелла Іванівна. Підвищення конкурентоспроможності персоналу підприємства . : Дис... канд. наук: 08.00.04 – 2007**

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | Цветкова І.І. Підвищення конкурентоспроможності персоналу підприємства. – Рукопис.  Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – Економіка та управління підприємствами (підприємства машинобудівної та металургійної галузей). – Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля Міністерства освіти і науки України, Луганськ, 2007.  У дисертаційній роботі за результатами проведеного дослідження вирішено актуальне науково-практичне завдання щодо оцінювання та підвищення конкурентоспроможності персоналу підприємства. Основні висновки та результати, які одержано в ході дослідження, зводяться до такого.  Розглянуто передумови виникнення поняття конкурентоспроможності персоналу підприємства. Проаналізовано її поняття та характерні риси. Виділено чинники, що впливають на конкурентоспроможність персоналу підприємства. Вибраний інструментарій оцінки конкурентоспроможності персоналу підприємства застосовано в ході емпіричного дослідження. Розроблено адитивно-мультиплікативну модель для оцінки конкурентоспроможності персоналу підприємства. Представлено послідовність розробки програми щодо підвищення конкурентоспроможності персоналу підприємства. Подано результати апробації послідовності розробки програми щодо підвищення конкурентоспроможності персоналу, у тому числі й моделі оцінки конкурентоспроможності персоналу, на декількох машинобудівних підприємствах. | |
| |  | | --- | | У дисертаційній роботі за результатами проведеного дослідження вирішено актуальне науково-практичне завдання щодо оцінювання та підвищення конкурентоспроможності персоналу підприємства. Основні висновки та результати, які одержано в ході дослідження, зводяться до такого.  1. Конкуренція є об’єктивним явищем сучасної економіки. Вона у відповідності до існуючих наукових розробок (класична політична економія, маржиналізм, неокласична економічна теорія, неоінституціоналізм, теорія організаційної екології, теорія досконалої конкуренції, теорія монополістичної конкуренції) трактується одночасно як вид діяльності, що пов'язаний із боротьбою на ринку, певний процес, економічний закон та характеристика ринку. Різні прояви конкуренції тісно взаємодіють один із іншим на підставі складного причинно-наслідкового зв’язку.  2. Виникнення поняття конкурентоспроможності персоналу зумовлено певними об’єктивними передумовами: дуалістичністю персоналу як суб’єкта й об’єкта управління, унікальністю складу персоналу для кожного підприємства, визнанням інтелектуального та людського капіталу підприємства джерелом його конкурентоспроможності. Основними причинами виникнення поняття конкурентоспроможності персоналу є значний вплив персоналу на діяльність підприємства та необхідність використання унікальних ресурсів для забезпечення конкурентоспроможності підприємства.  3. Конкурентоспроможність персоналу підприємства розглядається в роботі як сукупність особистісних і професійних характеристик персоналу, які відображають можливості спільної дії всього персоналу підприємства та характеризують його спроможність забезпечувати конкурентоспроможність підприємства. Відмітними рисами конкурентоспроможності персоналу підприємства є її динамічність, цільовий характер, відносність, слабка формалізованість, дуалістичність розуміння, причинно-наслідкова замкненість і неповна залежність від підприємства.  4. Конкурентоспроможність персоналу підприємства формується під впливом низки чинників, які виділені на базі сформульованих вимог до їх складу та структури. Визначені чинники, що впливають на конкурентоспроможність персоналу підприємства, упорядковані за пропонованими критеріями. Їх застосування дало змогу виділити зовнішні та внутрішні, комплексні та однорідні, індивідуальні та колективні, основні та забезпечувальні чинники.  5. За результатами узагальнення існуючих підходів і методик оцінювання конкурентоспроможності персоналу підприємства, а також завдяки залученню методів статистичного аналізу вибрано інструментарій оцінки конкурентоспроможності персоналу підприємства.  6. Використання вибраного інструментарію при оцінюванні конкурентоспроможності персоналу підприємства в ході двохетапного експертного опитування дало змогу із достатньою мірою об’єктивності оцінити інтенсивність впливу кожного чинника та визначити коефіцієнти їх вагомості. Більш детальне впорядкування чинників, що впливають на конкурентоспроможність персоналу підприємства, проведено з використанням методу дендритів і методу кругів, що дозволило виділити чотири групи чинників за двома критеріями – інтенсивність впливу чинника та мінімальна різниця між оцінками інтенсивності впливу чинників у кожній групі.  7. Конкурентоспроможність персоналу підприємства пропонується оцінювати за результатами врахування впливу виділених чинників за допомогою розробленої адитивно-мультиплікативної моделі. В цій моделі визначено характер впливу кожного з чинників; вибрано показники, що використовуються для оцінки інтенсивності впливу чинників на конкурентоспроможність персоналу підприємства; досліджено діапазон значень таких показників і результуючого показника конкурентоспроможності персоналу підприємства.  8. Програму щодо підвищення конкурентоспроможності персоналу підприємства пропонується формувати за результатами її оцінювання на базі використання програмно-цільового підходу. В роботі надано послідовність розробки цієї програми. В цій послідовності є діагностичний, постановочний і програмно-виконавчий етапи, а також три точки прийняття управлінських рішень.  9. Для посилення інтенсивності впливу кожного з чинників на конкурентоспроможність персоналу підприємства в послідовності розробки програми щодо підвищення конкурентоспроможності персоналу передбачається використання певних інструментів. У ряді випадків один і той же інструмент може сприяти посиленню інтенсивності впливу на конкурентоспроможність персоналу кількох чинників.  10. Апробацію послідовності розробки програми щодо підвищення конкурентоспроможності персоналу, у тому числі й моделі оцінки конкурентоспроможності персоналу, проведено на декількох машинобудівних підприємствах. Отримана за допомогою запропонованої моделі оцінка конкурентоспроможності персоналу в більшості збіглася із семантичною оцінкою експертів. Апробація послідовності розробки програми щодо підвищення конкурентоспроможності персоналу показала, що з її допомогою можна розробити дійову програму. | |