

УДК 664:338.242:33.08:005.332.4

Ліпова О.Л.

старший викладач

E-mail: lipovaolga@ukr.net**Євтушок О.В.**

старший викладач

кафедра маркетингу, підприємництва і торгівлі
 Одеська національна академія харчових технологій
 вул. Канатна, 112 м. Одеса, Україна, 65039
 E-mail: olya.evtushok1974@gmail.com

ВПЛИВ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПЕРСОНАЛУ НА ПРИВАБЛИВІСТЬ ХАРЧОВОГО БІЗНЕСУ

У статті розглянуто та обґрунтовано закономірний і безумовний взаємозв'язок таких ринкових категорій, як «привабливість харчового бізнесу» та «конкурентоспроможність персоналу». Персонал, що є задіяним у цьому виді бізнесу, формує певні рівні іміджу, конкурентоспроможності та адаптивності підприємства на ринку серед споживачів, клієнтів та конкурентів.

Ключові слова: привабливість харчового бізнесу, фактори привабливості бізнесу, конкурентоспроможність персоналу, параметри конкурентоспроможності персоналу.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Постановка проблеми та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. В умовах розбудови ринкової економіки України, якій притаманна конкурентна боротьба та глобалізація економічного розвитку, зростає потреба підвищення конкурентоспроможності персоналу для забезпечення привабливості харчового бізнесу. Тільки людський капітал володіє інтелектом, знаннями, досвідом, творчими та інноваційними здібностями і можливістю їх використати в процесі праці задля досягнення підприємницької мети, задля забезпечення високого рівня адаптивності бізнесу до динамічних умов ринкового середовища.

Із всіх видів ресурсів сучасного суспільства тільки трудові ресурси здатні приводити до руху будь-який трудовий процес, робити його активним, забезпечувати певний рівень його інтенсивності та ефективності, будучи усвідомлено мотивованими до високопродуктивної праці.

Конкурентоспроможність персоналу як економічна категорія ще не набула поширення в урядових документах, в українському трудовому законодавстві.

Актуальність, науково-практичне значення обраної теми даної статті визначається вищевикладеними аргументами.

Предметом дослідження є теоретико-методичні положення щодо забезпечення привабливості харчового бізнесу рівнем конкурентоспроможності персоналу цих підприємств на всіх етапах його трудової діяльності:

– на етапі підбору та відбору при прийомі на роботу;

– на етапі введення на посаду;
 – на етапі трудової адаптації та в поточній професійній діяльності;
 – на етапі кар'єрного зростання;
 – під час повної або вибіркової атестації персоналу тощо.

Об'єктом дослідження виступають процеси формування взаємозв'язку між конкурентоспроможністю персоналу підприємства та бізнесової привабливості цього підприємства в ринкових умовах.

Наявність сукупності індивідуальних конкурентних характеристик кожного окремого робітника створюють той неоціненний синергетичний ефект, що відображається на загальному рівні конкурентоспроможності персоналу та безпосередньо обумовлює рівень ефективності функціонування, унікальності і привабливості для ринку кожного окремого виду бізнесу.

Аналіз останніх публікацій по проблемі. Питання конкурентоспроможності персоналу займає вагомe місце в розвитку аналітичної думки, адже привабливість бізнесу забезпечується передусім трудовими критеріями.

Стан цієї проблеми постійно вивчається на всіх рівнях, вона зосереджена в багатьох наукових працях українських та іноземних авторів. Більшість рекомендованих ними наукових методик щодо визначення рівня конкурентоспроможності персоналу освоєно і застосовується у практичній діяльності українських підприємств. Тому варто визнати необхідність розробки чіткого переліку параметрів оцінки конкурентоспроможності персоналу для підвищення

ефективності управління ним в сфері харчового бізнесу.

Теоретичними та методологічними аспектами конкурентоспроможності персоналу, методами їх оцінки займається значна кількість науковців, а саме: О. Грішнова, Л. Калашникова, А. Колот, Е. Лібанова, С. Сотнікова, С. Цимбалюк, Р. Фатхутдінов та інші. Аналіз наукових досліджень, у яких започатковано розв'язання проблеми оцінки конкурентоспроможності персоналу, свідчить, що досить докладно розкрили це питання такі вчені, як: Л. Кондрацька, Д. Богиня, С. Сотнікова, Л. Лісогор, Т. Костишина, О. Левченко, М. Семікіна, С. Хамінич, О. Шпирко, В. Коломієць, І. Петрова, Л. Міляєва, О. Кваша, І. Цветкова, О. Смірнов.

В цілому, на підставі аналізу сучасної наукової думки можна констатувати, що в науковій літературі поняття «конкурентоспроможність персоналу» сьогодні набуло важливе місце серед категорій економіки праці, але проблема уточнення та систематизації параметрів оцінки конкурентоспроможності та її основних методів проведення такої оцінки достатньо не висвітлена і потребує більш детального вивчення.

Подальші наукові пошуки у цій сфері мають охоплювати питання аналізу та оцінки дії чинників, що впливають на забезпечення конкурентоспроможності персоналу підприємств в Україні.

Формулювання цілей дослідження. Ціль даного дослідження – теоретичне обґрунтування закономірного і безумовного взаємозв'язку, взаємозалежності та взаємообумовленості суттєвих ринкових категорій: «привабливість харчового бізнесу» та «конкурентоспроможність персоналу харчових підприємств».

Для ефективного управління конкурентоспроможністю персоналу, який на пряму забезпечує привабливість харчового бізнесу, необхідний об'єктивний інструментарій для її оцінювання, в тому числі перелік параметрів конкурентоспроможності, що підлягають такому оцінюванню.

Саме тому основною ціллю дослідження є запропонування переліку параметрів профкомпетенції персоналу з урахуванням конкурентних переваг персоналу та їх систематизація. Вони можуть бути застосованими за умов використання порівняльної методики визначення рівня відповідності здібностей і можливостей співробітника переліку і рівню вимог підприємства, керівництва, колективу, професії, посади та робочого місця. Рекомендований перелік параметрів оцінки конкурентоспроможності персоналу за умов їх практичного застосування дозволяє:

- порівнювати рівень поточної конкурентоспроможності окремих співробітників (за конкретними параметрами) між собою;
- порівнювати рівень конкурентоспроможності конкретного робітника (за конкретними параметрами) в ретроспективі;
- управляти розвитком конкурентоспроможності персоналу (за конкретними параметрами) задля забезпечення підвищення результативності праці.

Для досягнення мети дослідження вирішено

такі завдання:

- розглянути питання привабливості харчового бізнесу щодо різних категорій учасників ринку;
- привернути увагу до суттєвих факторів, що безпосередньо впливають на привабливість харчового бізнесу для кожної категорії учасників ринку;
- розглянути та обґрунтувати закономірний та безумовний взаємозв'язок, взаємозалежність та взаємообумовленість суттєвих ринково-маркетингових категорій: «привабливість харчового бізнесу» та «конкурентоспроможність персоналу»;
- приділити увагу теоретичним аспектам конкурентоспроможності персоналу;
- запропонувати перелік параметрів оцінювання конкурентоспроможності персоналу підприємств харчового бізнесу.

Виклад основних результатів та їх обґрунтування. Привабливість бізнесу характеризується рівнем його здатності до залучення бізнес-партнерів до спільної ділової активності на взаємовигідних умовах.

Поняття «привабливість харчового бізнесу» в умовах ринку повинно розглядатися з позицій інтересів його учасників: підприємців, інвесторів та споживачів.

При цьому слід мати на увазі, що певна кількість споживачів продуктів харчування одночасно є також і найманими працівниками підприємств харчового бізнесу.

Для підприємців, що ведуть цей вид бізнесу, та для інвесторів ступінь його привабливості обумовлений ринковими факторами, що мінімізують (або майже ліквідують) рівень підприємницьких ризиків в будь-якій мінливій економічній ситуації на споживчому ринку, а саме:

- гарантія реалізації продуктів харчування для населення в певних обсягах, що безпосередньо залежать від меж фізіологічних норм їх споживання;
- довготривалість терміну зберігання окремих видів харчової продукції, що підвищує вірогідність їх продажу впродовж цього періоду;
- попит на продукти харчування є достатньо еластичним, тобто незначне зниження ціни на них гарантовано веде до зростання обсягів їх споживання і, таким чином, забезпечує відносну стабільність підприємницьких доходів;
- обсяги реалізації продуктів харчування першої необхідності або повсякденного вжитку (хліб, сіль, цукор, чай тощо) майже не залежать від коливання рівня платоспроможності споживачів;
- в сфері продукування та реалізації харчових делікатесів, елітних та органічних (або кошерних) продуктів та напоїв формуються не тільки прибутки, але й надприбутки;
- за наявності мінімальних підприємницьких ризиків процеси інвестування та впровадження інновацій набагато активніші, ніж в інших галузях економіки, що, в свою чергу, безпосередньо впливає на підвищення рівня конкурентоспроможності харчових підприємств та конкурентоздатності харчової продукції;

– помірний строк окупності інвестицій в харчовий бізнес забезпечується гарантованими обсягами реалізації харчової продукції та прибутками (а іноді і надприбутками).

Як для підприємців, так і для найманих працівників підприємств харчової промисловості, перелічені фактори створюють та забезпечують для них певний рівень економічної стабільності в сучасних мінливих економічних умовах господарювання.

Її проявом для всіх учасників цього виду бізнесу є:

- стабільність отримання доходів;
- можливість збереження джерел отримання доходу в перспективі;
- доступність продуктів харчування, що виробляються на харчовому підприємстві, для особистого споживання його працівниками за мінімальними цінами виробника, рівень яких в окремих випадках може бути навіть нижче за рівень собівартості продукції;
- тощо.

Таким чином, саме певний рівень економічної стабільності щодо персоналу галузевих підприємств зумовлює для них привабливість трудової зайнятості саме в харчовій галузі.

Для споживача привабливість конкретного виду харчового бізнесу створюється та забезпечується трьома вирішальними маркетинговими категоріями: іміджем підприємства на ринку, конкурентоспроможністю конкретного підприємства та конкурентоздатністю харчової продукції, що виробляється. Ці категорії формуються та підтримуються персоналом підприємств.

Тобто навіть для найпривабливіших видів бізнесу економічна можливість його довготривалого прибуткового функціонування на ринку залежить від наявності та рівня іміджевих та конкурентних переваг.

Таким чином, в класичній трійці основних економічних елементів, що беруть участь в економічній діяльності будь-якого підприємства харчової

промисловості, його персонал займає особливе місце і відіграє унікальну роль.

Рівень конкурентоспроможності кожного окремого робітника підприємства впливає, формує та забезпечує рівень конкурентоспроможності підприємства в цілому.

Ступінь бізнесових ризиків безпосередньо залежать від здібностей, можливостей, потреб, мотивації та навіть від фізичного стану конкретних працівників, а в виключних випадках від їх настрою та навіть забаганок.

Здібності, можливості та високий рівень особистої мотивації кожного працівника підприємства генерувати нові ідеї, розвивати нові знання та навички для підвищення особистої професійної та ділової компетенції визначають потенційну можливість підприємства розробляти і впроваджувати інновації, оперативні змінюватись і швидко адаптуватись до вимог мінливого зовнішнього ринкового середовища.

Отже, від рівня конкурентоспроможності персоналу безпосередньо та напряму залежить рівень конкурентоспроможності та привабливості бізнесу, його можливість виживати в конкурентній боротьбі та ефективно функціонувати на ринку з певним рівнем гарантії прибутковості.

В разі ефективного підвищення конкурентоспроможності персоналу бізнес зможе отримати такі вигоди, як швидка адаптація персоналу до соціально-економічних змін зовнішнього та внутрішнього середовища та до вимог ринку; зниження плинності кадрів та підвищення лояльності персоналу до своєї організації; підтримка серед робітників основних пріоритетів внутрішньо фірмових цінностей; зростання обсягів виробництва, реалізації та якості продукції або послуг; зростання доходів.

Саме тому конкурентоспроможність персоналу є ключовою умовою для забезпечення ефективної діяльності підприємств харчової промисловості на ринку та предметом досконалого дослідження та вивчення, що відображено в табл.1.

Таблиця 1

Наукові підходи до визначення поняття «конкурентоспроможність персоналу»*

Автор	Визначення поняття «конкурентоспроможність персоналу»
Грошелева О.Г. [1]	Джерело, можливість, засіб, які використовуються сукупним робітником для максимального задоволення ринкової потреби в товарах та послугах в процесі оптимального використання наявних ресурсів.
Смірнов О.О. [2]	Сукупність природних, освітньо-професійних, ділових та моральних якостей працівників, що найбільше користуються попитом у певний період ринкової кон'юнктури як такі, що дозволяють якісно виконувати трудові завдання і в умовах конкуренції досягати кращої реалізації інтересів роботодавця та потреб персоналу
Ахромкін Є.М. [3]	Агрегована сукупність властивостей працівника, що дають йому можливість відповідати вимогам конкретного ринку, попиту покупців (роботодавців)
Фатхутдінов Р.А.[4]	Перевага порівняно з іншим працівником, яка характеризується умінням розробити систему забезпечення конкурентоспроможності підприємства та управляти колективом
Славгородська О.Ю., Щербак В.Г. [5]	Здатність реалізовувати наявні в працівника конкурентні переваги таким чином, щоб сприяти просуванню підприємства на кращу порівняно з іншими суб'єктами конкуренції на даному ринку конкурентну позицію

Продовження табл. 1

Автор	Визначення поняття «конкурентоспроможність персоналу»
Цветкова І.І. [6]	Сукупність особистісних та професійних характеристик персоналу, що формують спроможність його дій зі створення конкурентоспроможної продукції, та його здатності забезпечувати конкурентоспроможність підприємства
Семикіна М.В. [7]	Сукупність якісних і вартісних характеристик робочої сили; здатність працівника в умовах певної ринкової кон'юнктури відповідати попиту роботодавця, критеріям та мінливим вимогам ринку праці стосовно професійно-освітнього рівня, кваліфікації, ділових та особистих якостей, у порівнянні з відповідними характеристиками інших працівників
Колот А.М., Цимбалюк С.О. [8]	Здатність управлінців своєчасно виявляти загрозу для діяльності підприємства, вирішувати проблеми, генерувати ідеї, винаходити та швидше від конкурентів упроваджувати нововведення, забезпечувати досягнення поставлених цілей та виконання підприємством його місії
Шегда А.В. [9]	Інтегральна характеристика ступеня розвитку трудового потенціалу підприємства і ступеня його використання в наявних виробничо-економічних умовах, що визначає рівень конкурентоспроможності продукції підприємства
Шваб Л. І. [10]	Характеристика розвитку трудового потенціалу працівників підприємства, що дозволяє даному підприємству в наявних виробничо-економічних умовах виробляти та реалізовувати продукцію, яка за своїми характеристиками є більше чи менше привабливою для споживачів, ніж продукція конкурентів
Коломієць В.М. [11]	Сукупність джерел конкурентних переваг і самих переваг у персоналу підприємства та здатність персоналу реалізувати власні конкурентні переваги, що задовольняє одночасно потреби суспільства, підприємства та працівника: по-перше, дозволяє забезпечити достатній рівень конкурентоспроможності підприємства для виробництва конкурентоспроможної продукції, по-друге, стає найкращою формою соціального захисту працівника на ринку праці
Майстер Л. А. [12]	Здатність реалізації природних, освітніх, професійно-кваліфікаційних, ділових та моральних характеристик працівника у порівнянні з іншими працівниками, задля забезпечення ринкової потреби у якісній продукції і послугах, підвищення рівня конкурентоспроможності підприємства і забезпечення його конкурентних переваг

* сформовано автором на підставі джерел [1-12]

Як свідчать проведені автором дослідження, конкурентоспроможність персоналу є складною дефініцією, що є теоретичним ядром даного дослідження, та сутність якої розкривають наступні концептуальні підходи до її визначення:

– це комплексне, багатопрофільне поняття, оскільки передбачає врахування взаємодії всіх складових господарської діяльності (виробництво, персонал, маркетинг, менеджмент, фінанси та ін.);

– це здатність персоналу своєчасно виявляти загрози для діяльності підприємства, що виникають через зміни у зовнішньому та внутрішньому середовищі, генерувати ідеї з урахуванням та використанням усіх можливостей, вирішувати проблеми, винаходити й швидше за конкурентів впроваджувати нововведення на всіх стадіях життєвого циклу товару, забезпечувати досягнення поставлених цілей та виконання підприємством своєї місії;

– це вміння працівника реалізувати свої особистісні, професійні та ділові якості, швидше і краще за інших працівників реалізувати власний потенціал за конкретних умов, які склалися на підприємстві, що дає можливість отримувати відповідну винагороду, досягти відповідного соціального статусу та забезпечити кар'єрне зростання.

Таким чином, конкурентоспроможність персоналу підприємства можна розглядати зі сторони якісних та кількісних характеристик.

В аспекті якісних характеристик конкурентоспроможність характеризує певні ознаки, що характеризують сукупність споживчих властивостей робочої сили до ефективної праці: фах, стаж, вікові дані, володіння іноземними мовами, готовність до змін, здатність та можливість подальшого розвитку тощо.

В аспекті кількісних характеристик конкурентоспроможність працівника може визначатися такими показниками, як продуктивність праці та ефективність праці, витрати робочого часу на виконання певних операцій (робіт), якість виробленої продукції, витрати сировини та палива, що використані для її виробництва тощо.

Конкурентоспроможність робітника формується як інтегральний показник тих якостей, за рахунок яких саме конкретний працівник є кращим за інших на визначеній посаді з точки зору організації, і за рахунок яких організація надає саме йому перевагу.

Інноваційний характер сучасних виробництв підприємств харчової промисловості, який зумовлено високим рівнем їх науко- та працевітності, пріоритетом аспектів підвищення конкурентоспроможності підприємства та його продукції, докорінно змінили

як перелік вимог, так і їх рівень щодо якості персоналу підприємства в цілому та до кожного працівника окремо.

Значимість аспекту якісної оцінки персоналу значно зростає з урахуванням того, що в умовах ринкової економіки кожен власник довіряє свій капітал, що інвестується в активи підприємства та в його власність, персоналу свого підприємства. Капітал підприємця постійно знаходиться в розпорядженні та у використанні в процесі праці. Таким чином, питання підприємницької довіри до професійних компетенцій найманого персоналу та питання підприємницьких ризиків, пов'язаних з такою довірою, загострюються багатократно в умовах ринку.

В умовах ринку якість персоналу і безперервна оцінка рівня його конкурентоспроможності відіграє основну й вирішальну роль для забезпечення та підвищення привабливості бізнесу.

Наразі найбільш виправданим в оцінці рівня конкурентоспроможності персоналу є компетентнісний підхід, на основі якого визначаються загальна (відображено в табл.2) система параметрів та деталізована система конкурентних переваг (відображено в таблиці 3), що об'єднують всі необхідні компетенції, якими повинні володіти працівники відповідно до посадових і функціональних інструкцій, та відповідно до вимог внутрішнього і зовнішнього середовища.

Таблиця 2

Ключові компетенції персоналу підприємства*

Внутрішньофірмові ключові компетенції персоналу	Перелік параметрів професійної компетенції
1.Корпоративні компетенції	- орієнтація на результат; - відкритість новітнім; - аналітичне і системне мислення;
2.Управлінські компетенції	- забезпечення проф. розвитку підлеглих; - ефективне управління виконавцями та всіма видами ресурсів підприємства; - налагодження ефективних ділових комунікацій;
3.Управлінські компетенції	- уважність до деталей; - володіння методами вирішення проблем; - знання та дотримання умов професійних стандартів та норм; - управління змінами; - стратегічне бачення; - вміння впливати на підлеглих та на перебіг ділових подій.

* сформовано автором на підставі джерел [16]

В результаті оцінювання отримуються результати поточного стану рівня компетенцій кожного робітника окремо. Це дозволяє виявити рівень кожної складової набору професійних компетенцій працівників та оцінити її. Дослідження на основі компетентнісного підходу ґрунтується на розумінні того, що рівень професійної компетенції має динамічний характер, бо кожен робітник постійно знаходиться у стані розвитку (або деградації) свого особистого арсеналу професійних компетенцій: знань, вмінь та навичок. Саме тому слід розрізняти попередній та поточний рівні конкурентоспроможності персоналу та спрямо-

увати зусилля топ-менеджменту підприємств на розвиток компетентнісних потенціалів кожного робітника задля забезпечення перспективного рівня його конкурентоспроможності.

Тому можна вважати, що розвиток професійних компетенцій персоналу – це певний процес, який має за мету підвищення конкурентоспроможності персоналу та ефективності діяльності підприємства в цілому.

Найсуттєвіші з них перелічено та систематизовано в табл. 3 з урахуванням конкурентних переваг.

Таблиця 3

Оптимальний набір загальних професійних компетенцій персоналу підприємства*

Компетенція	Опис конкурентних переваг
Здатність до роботи в команді	Формує взаємоповагу колег і співробітників Розвиває комунікативні здібності працівника Формує здатність робітника генерувати власні пропозиції, ідеї Формує розуміння своєї ролі в команді Забезпечення результативності праці
Здатність до обробки великих масивів інформаційних даних	Формує здатність до виокремлення сутнісних висновків з інформаційних джерел Формує навички пошуку джерел інформації Розвиває вміння систематизувати інформацію
Володіння навичками HR-менеджменту	Формує навички до особистої організованості та ділової активності Розвиває вміння до підвищення ефективності праці Сприяє розвитку здатності та готовності нести відповідальність за виконану роботу або прийняте рішення, за особисті вчинки чи бездіяльність

Продовження табл.3

Компетенція	Опис конкурентних переваг
Знання основ корпоративного менеджменту	Знання принципів та головних стратегій підприємства Досвід роботи за спеціальністю та посадою, що займає працівник Розуміння та прийняття корпоративних цінностей
Націленість на результат	Розвиває вміння завершувати роботу вчасно, виконувати її в повному обсязі та якісно Сприяє розвитку вміння виконувати та перевіряти спеціалізовані види робіт ретельно, згідно високих стандартів; вміння вчитися на помилках Формує вміння розставляти пріоритети щодо поставлених завдань Сприяє проявам ініціативи і гнучкості при виконанні роботи

* авторська розробка

Детальна систематизація інформації щодо системи параметрів конкурентоспроможності персоналу за категоріями та групами працівників дала змогу виокремити оптимальний набір загальних компетенцій персоналу підприємства, що підлягають оцінюванню (відображено в табл. 3).

Результати дослідження вітчизняної та зарубіжної літератури довели, що існують різні методи оцінки конкурентоспроможності персоналу.

Так, наприклад С. Цимбалюк, пропонує визначати рівень конкурентоспроможності персоналу за допомогою бального методу оцінки. Сутність даного методу полягає у визначенні переліку параметрів та встановленні їх вагомості [8].

Для розрахунку критерію конкурентоспроможності персоналу В. Коломієць використовує економіко-статистичні, експертні методи, методи матричного аналізу та моделювання [11].

Н. Глевацька пропонує використовувати інтегральну оцінку конкурентоспроможності робочої сили [14].

Використання кореляційно-регресійного аналізу, методу експертних оцінок, економіко-математичного та логічного моделювання пропонує

Е. Грошелева при розгляданні конкурентоспроможності персоналу через рівень мотивації та потенціалу робітника [1].

Р. Фатхутдінов підкреслює, що оцінка конкурентоспроможності персоналу повинна враховувати як зовнішні так і внутрішні конкурентні переваги. Зовнішні переваги залежать від конкурентоспроможності підприємства, а внутрішні переваги можуть бути спадкоємними або набутими [4].

Рівень конкурентоспроможності персоналу В. Щербак визначає методом радара, суть якого полягає у розподілі показників конкурентних переваг на п'ять груп: показники кількісного забезпечення підприємства кадрами; показники якісного забезпечення підприємства кадрами; показники соціально-психологічного забезпечення роботи підприємства; показники економічного забезпечення роботи підприємства; показники продуктивності праці на підприємстві [15].

Виходячи з вищенаведеного, слід відмітити, що, незважаючи на значну кількість думок щодо методів оцінки конкурентоспроможності персоналу існують найбільш уживані в практиці бізнесу:

- якісні методи експертної оцінки;
- методи бальної оцінки та ранжування;
- за допомогою інтегрального показника оцінюється загальний рівень конкурентоспроможності персоналу.

Таким чином, запропоновані методи оцінки дозволяють визначити фактичні та потенційні професійно компетентні властивості працівників, їх спроможність до подальшого професійного розвитку, а також дозволяють забезпечити високий рівень адаптивності бізнесу до змін і певний рівень його привабливості.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Підводячи підсумки даної статті, можна зробити наступні висновки:

- існує об'єктивна необхідність формування, оцінки та подальшого розвитку рівня конкурентоспроможності персоналу підприємств харчового бізнесу на всіх етапах його існування з метою підвищення ефективності управління як персоналом, так і бізнесом задля досягнення головної мети – підтримки високого рівня його привабливості для всіх учасників ринкових відносин, а також високого рівня його адаптивності;

- для забезпечення якісної оцінки конкурентоспроможності персоналу запропоновані найбільш суттєві якісні та кількісні ділові та особистісні параметри, що підлягають оцінюванню;

- огляд основних методів оцінки конкурентоспроможності персоналу дозволив виявити найбільш доцільні та уживані.

Грунтовна оцінка конкурентоспроможності персоналу підприємств має стати основою механізму підвищення рівня його конкурентоспроможності та визначення шляхів формування таких якісних та кількісних переваг працівників (в рівні освіти, кваліфікації, професійної компетенції, накопиченому досвіді, схильності до інновацій та генерування нових ідей, мобільності, особистої мотивації тощо), завдяки яким на тлі створення конкурентного середовища можуть стати можливими інноваційні зрушення в економіці країни та забезпечення конкурентних позицій підприємств харчової галузі і держави на світових ринках високотехнологічної продукції.

Література

1. Groshelova O. G. Konkurentospromozhnist' upravlin's'kogo personalu: avtoref. dis. na здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец.08.00.04 – «Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)» / О. Г. Groshelova. – Дніпропетровськ, 2008. – 20 с.
2. Smirnov O. O. Pidvishchennya konkurentospromozhnosti personalu pro-mislovikh pidpriemstv : avtoref. dis. na здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.07 – «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / О. О. Smirnov. – Київ, 2007. – 20 с.
3. Akhromkin S. M. Analiz kriteriiv konkurentospromozhnosti personalu pidpriemstv / S. M. Akhromkin // Visn. Sхidno ukr. naц. un-tu im. V. Dala. – Луганськ, 2012. – № 1, Ч. 1. – С. 194–200.
4. Fatkhutdinov P. A. Upravlenie konkurentospromozhnost'yu organizatsii: [учебник] / P. A. Fatkhutdinov. – [2-е изд. испр., доп.]. – М.: Эксмо, 2005. – 544 с.
5. Slavgorodska O. Yu. Klasifikatsiya konkurentnih переваг personalu pidpriemstva / O. Yu. Slavgorodska, V. G. Shcherbak // Naukovі праці ДонНТУ. Серія: Економічна. – 2005. – № 8. – С. 94–101.
6. Tsvetkova I. I. Konkurentospromozhnist' personalu: сутність та місце у забезпеченні konkurentospromozhnosti pidpriemstva / I. I. Tsvetkova // Kultura narodov Prichernomor'ya. – 2006. – № 88. – С. 119–125.
7. Semikina M. V. Konkurentospromozhnist' u sferі праці: сутність та методологія визначення [Електронний ресурс] / M. V. Semikina // Naук. пр. Кіровоград. нац. техн. un-tu. Серія: Економічні науки. – Кіровоград, 2009. – Вип. 15. – С. 11–20. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/jpdf/Npkntu_e_2009_15_4.pdf.
8. Kolot A. M. Motivatsiya personalu / A. M. Kolot, S. O. Tsimbaluk. – Київ : КНЕУ, 2011. – 397 с.
9. Shegda A. V. Menedzhment: [навч. посіб.] / A. V. Shegda. – К.: Знання, 2002. – 583 с.
10. Shvab L. I. Ekonomika pidpriemstva: [навч. посіб. для студентів вищ. навч. закладів] / L. I. Shvab. – [4-те вид.]. – К.: Каравела, 2007. – 584 с.
11. Kolomiyets V. M. Rozvitok konkurentospromozhnosti personalu mashino-budivnih pidpriemstv : avtoref. dis. na здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец.08.00.04 – «Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)» / V. M. Kolomiyets. – Запоріжжя, 2008. – 20 с.
12. Mayster L. A. Vnutrishni faktori pidvishchennya konkurento-spromozhnosti personalu mashinobudivnih pidpriemstv / L. A. Mayster // Naukovo-praktichni problemi rozvitku ekonomichnih sistem : zb. nauk. пр. – Хмельницький, 2013. – № 1. – С. 15–21.
13. Litinska V. A. Teoretichni osnovi konkurentospromozhnosti personalu pidpriemstva / V. A. Litinska // Visnik Hmelnytskogo natsional'nogo univertsitetu. Ekonomichni nauki. – 2013. – № 3, Т. 1. – С. 173-176.
14. Glevatska N. M. Konkurentospromozhnist' robotoi sili regionu: metodologiya ta napryami zabezpechennya: avtoref. dis. na здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.07 – «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / N. M. Glevatska. – К., 2006. – 22 с.
15. Shcherbak V. G. Upravlinnya personalom pidpriemstva. Naukove vidannya / V. G. Shcherbak. – Харків: ХНЕУ, 2005. – 220 с.
16. Tsurkan M. L. Kompetentnisniy pidhid v otsinци personalu integro-vanogo holdinga [Електронний ресурс] / M. L. Tsurkan // Efektivna ekonomika. Dnipropetrovskiy agrarno-ekonomichnyi univertsitet. – Дніпро, 2017. – № 7. – С. 173-176. – Режим доступу: <http://www.agrosvit.info/>

Стаття надійшла 31.07.2017
 Стаття прийнята до друку 14.08.2017
 Доступно в мережі Internet 30.06.2017

Липова О.Л.

старший преподаватель
 E-mail: lipovaolga@ukr.net

Евтушок О.В.

старший преподаватель
 кафедра маркетинга, підприємництва и торгівли
 Одесская национальная академия пищевых технологий
 ул. Канатная, 112, г. Одеса, Украина, 65039
 E-mail: olya.evtushok1974@gmail.com

ВЛИЯНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПЕРСОНАЛА НА ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТЬ ПИЩЕВОГО БИЗНЕСА

В статье рассмотрены и обоснованы закономерная и безусловная взаимосвязь таких рыночных категорий, как «привлекательность пищевого бизнеса» и «конкурентоспособность персонала». Персонал, задействованный в этом виде бизнеса, формирует определенный уровень имиджа и кон-

курентоспособности предприятия на рынке. Перечислены действенные факторы, обуславливающие привлекательность пищевого бизнеса для предпринимателей, инвесторов, потребителей и наемных работников пищевых предприятий.

Особенное внимание уделено роли, месту и значению конкурентоспособности персонала предприятий пищевого бизнеса, обзору и систематизации основных профессиональных компетенций и конкурентных преимуществ при компетентностном подходе оценки уровня конкурентоспособности персонала.

С учетом того, что конкурентоспособность каждого отдельно взятого работника предприятия является величиной динамичной во времени из-за влияния специфических социальных и индивидуальных факторов субъективного или объективного характера, сделан смысловой акцент на видах ее уровней: предыдущий, текущий и перспективный. В связи с этим работник со временем может развивать свою профессиональную компетенцию (в целом или по отдельным параметрам) или профессионально деградировать.

Следует также учесть, что оценка уровня конкурентоспособности персонала должна производиться на предприятии постоянно, на всех этапах его функционирования, начиная с отбора и подбора на рынке труда, в испытательный период, в период текущей профессиональной деятельности, в период карьерного роста, заканчивая периодом увольнением работника.

При этом первоочередной оценке должны подлежать личностные и психофизиологические параметры конкурентоспособности работника.

Основной задачей оценки конкурентоспособности персонала пищевых предприятий является выявление и активизация трудовых и личностных потенциалов работников с целью повышения привлекательности пищевого бизнеса, конкурентоспособности и адаптивности предприятия и экономики страны в целом.

Ключевые слова: привлекательность бизнеса, факторы привлекательности бизнеса, конкурентоспособность персонала, оценка персонала, параметры конкурентоспособности персонала.

Lipova O.

Assistant

E-mail: lipovaolga@ukr.net

Evtuchok O.

Assistant

Department of Marketing, Business and Trade
Odessa National Academy of Food Technologies
Kanatna str., 112, Odessa, Ukraine, 65039
E-mail: olya.evtushok1974@gmail.com

INFLUENCE OF PERSONNEL COMPETITIVENESS ON FOOD BUSINESS ATTRACTIVENESS

Appropriate and undoubted interdependence as well as intercommunication and interconditionality of the essential market categories, namely: «attractiveness of food business» and «personnel competitiveness», have been considered and substantiated in the article.

The personnel which is involved in this type of business, forms a certain level of image and competitiveness of the enterprise on the market among the consumers, clients and competitors. The effective factors, stipulating attractiveness of food business, entrepreneurs, investors, customers and hired workers of food enterprises, have been listed.

Special attention is paid to the role, place and importance of competitiveness of the personnel of food business enterprises, survey and systematization of the main parameters and methods of the personnel estimate during competence approach.

Taking into account that competitiveness of every separately taken employee of the enterprise is a dynamic value concerning time and because of influence of specific social and individual factors of subjective or objective character, semantic accent has been done on the types of its level: previous, current and perspective. In connection with this an employee can develop his professional competence (in general or by separate parameters) or become degraded in professional sense.

It should also be taken into account that estimate of the personnel's competitiveness level must be done at the enterprise constantly, at every stage of its functioning, beginning from selection at the labour market, during the period of probation, during the period of daily professional activity, in the period of a career growth and ending in employee's discharging.

At this personal and psychophysiological parameters of an employee's competitiveness should be subjected to an immediate estimate, because even a genius with the increased self estimation is not able to realize himself in the collective in full measure in professional sense.

The main task of the personnel's competitiveness estimate at food enterprises is revealing and activation of labour and personal potentials of the employees with the aim of increasing the attractiveness of food business, competitiveness of the enterprise and economy of the country in the whole.

Keywords: attractiveness of business, factors of business attractiveness, personnel competitiveness, estimate of personnel, parameters of personnel competitiveness.

References

1. Hrosheleva, O. H. (2008). Konkurentospromozhnist upravlinskoho personalu.
2. Smirnov, O.O. (2007). Pidvyshchennia konkurentospromozhnosti personalu pro-myslovykh pidpryiemstv.
3. Akhromkin , I. M. (2012). Analiz kryteriiv konkurentospromozhnosti personalu pidpryiemstv. Visn. Skhidnoukr. nats. un-tu im.V. Dalia, 1(1), 194-200.
4. Fatkhutdynov , R. A. (2005). Upravlynye konkurentosposobnosti orhanyzatsyy. M.: Эkсмо.
5. Slavhorodska , O. Iu. (2005). Klyasyfikatsiia konkurentnykh perevah personalu pidpryiemstva. Naukovi pratsi DonNTU. Serii: Ekonomichna., 8, 94-101.
6. Tsvietkova, I. I. (2006). Konkurentospromozhnist personalu: sutnist ta mistse u zabezpechenni konkurentospromozhnosti pidpryiemstva. Kultura narodov Prychernomoria, 88, 119-125.
7. Semykina, M. V. (2009). Konkurentospromozhnist u sferi pratsi: sutnist ta metodolohiia vyznachennia . Nauk. pr. Kirovohrad. nats. tekhn. un-tu. Serii: Ekonomichni nauky, 15, 11-20. Retrieved from http://nbuv.gov.ua/jpdf/Npkntu_e_2009_15_4.pdf.
8. Kolot , A. M., & Tsymbaliuk, S. O. (2011). Motyvatsiia personalu . Kyiv: KNEU.
9. Shehda, A. V. (2002). Menedzhment. K.: Znannia.
10. Shvab, L. I. (2007). Ekonomika pidpryiemstva. K.: Karavela.
11. Kolomiets , V. M. (2008). Rozvytok konkurentospromozhnosti personalu mashyno-budivnykh pidpryiemstv. Zaporizhzhia.
12. Maister , L. A. (2013). Vnutrishni faktory pidvyshchennia konkurento-spromozhnosti personalu mashynobudivnykh pidpryiemstv . Naukovo-praktychni problemy rozvytku ekonomichnykh system : zb. nauk. pr, 1, 15-21.
13. Litynska , V. A. (2013). Teoretychni osnovy konkurentospromozhnosti personalu pidpryiemstva. Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu. Ekonomichni nauky., 3(1), 173-176.
14. Hlevatska, N. M. (2006). Konkurentospromozhnist robochoi syly rehionu: metodolohiia ta napriamy zabezpechennia. K.
15. Shcherbak , V. H. (2005). Upravlinnia personalom pidpryiemstva. Naukove vydannia. Kharkiv: KhNEU.
16. Tsurkan, M. L. (2017). Kompetentnisnyi pidkhid v otsynsi personalu intehro-vanoho kholdynha. Efektyvna ekonomika. Dnipropetrovskiy ahrarno-ekonomichni universytet, 7, 173-176. Retrieved from <http://www.agrosvit.info/>

Received 31 July 2017

Approved 14 August 2017

Available in Internet 30.09.2017