

ТЕРНОПІЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

КОНДРАЦЬКА ЛІЛІЯ ПЕТРІВНА

УДК 65.014.1

**УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА
НА РИНКУ РОБОЧОЇ СИЛИ**

Спеціальність 08.06.01 – економіка,
організація і управління підприємствами

А В Т О Р Е Ф Е Р А Т

дисертації на здобуття наукового ступеня

кандидата економічних наук

Тернопіль – 2005

Дисертацією є рукопис

Робота виконана на кафедрі менеджменту Тернопільського державного економічного університету Міністерства освіти і науки України

Науковий керівник: кандидат економічних наук, доцент
Тарнавська Наталія Петрівна,
Тернопільський державний економічний університет,
професор кафедри менеджменту

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, професор
Мартиненко Микола Мефодійович,
Київський економічний інститут менеджменту,
проректор з інноваційних технологій навчання

кандидат економічних наук, доцент
Осовська Галина Володимирівна,
Житомирський державний технологічний
університет,
завідувач кафедри менеджменту та маркетингу

Провідна установа: Інститут регіональних досліджень НАН України,
відділ соціально-економічних проблем розвитку
підприємництва, м. Львів

Захист відбудеться 07 жовтня 2005 року о 14.00 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 58.082.01 Тернопільського державного економічного університету за адресою: 46004, м.Тернопіль, вул. Львівська, 11, корпус 11, зал засідань

З дисертацією можна ознайомитися у бібліотеці Тернопільського державного економічного університету за адресою: 46004, м.Тернопіль, вул. Львівська, 11

Автореферат розіслано „_____” _____ 2005 року

Вчений секретар

спеціалізованої вченої ради Д 58.082.01,

кандидат економічних наук

Б.П.Адамик

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми дослідження. Проблема управління конкурентоспроможністю підприємства на ринку робочої сили є новою для вітчизняної теорії і практики управління, а її вирішення значною мірою визначає можливості підприємств формувати необхідні кількісно-якісні характеристики персоналу з урахуванням перспектив розвитку. Актуальність теми визначається необхідністю забезпечення високого іміджу підприємства і гарантування його привабливості для потенційних і теперішніх працівників. Ця проблема не втрачає своєї актуальності й за умов високого рівня безробіття, оскільки сьогодні значне число громадян, не зайнятих трудовою діяльністю, вважають за доцільне мати статус безробітних і займатися самозабезпеченням, тим самим підтверджуючи низький рівень привабливості пропонуваніх вітчизняними підприємствами робочих місць.

Особливої гостроти проблема управління конкурентоспроможністю підприємства на ринку робочої сили набуде у майбутньому, оскільки між підприємствами зростатиме конкуренція за висококваліфіковані кадри, а економіка України стикнеться з наслідками демографічної кризи, що за умов економічного зростання проявиться в гострому дефіциті робочої сили.

Аналіз наукових джерел показав, що цілісне дослідження проблеми управління конкурентоспроможністю підприємства на ринку робочої сили відсутнє. В публікаціях Г.А.Конової, Є.В.Маслова, М.А.Окландера представлені лише окремі аспекти окресленої проблеми, а ряд науковців досліджують суміжні питання: Д.П.Богиня, Н.М.Глевацька – конкурентоспроможність робочої сили, Г.Колесніков – конкурентоспроможність колективу, В.А.Савченко – конкурентоспроможність персоналу, конкурентоспроможність працівників, Р.А.Фатхутдінов – конкурентні переваги персоналу, О.С.Попов – трудові ресурси як складову частину конкурентоспроможності підприємства.

Забезпечення конкурентоспроможності підприємства на ринку робочої сили можливе за умови розв'язання актуальних питань управління персоналом, дослідженню яких присвятили свої праці відомі зарубіжні і вітчизняні вчені: С.Г.Беляєв, Д.П.Богиня, В.Вебер, А.Волгін, Б.М.Генкін, М.Грачов, О.А.Грішнова, В.М.Данюк, В.А.Дятлов, А.П.Єгоршин, А.Я.Кібанов, А.М.Колот, В.І.Кошкін, Л.В.Кривенко, І.Д.Крижко, Л.М.Лібанова, М.М.Мартиненко, Є.В.Маслов, М.Маусов, Р.Марр, Дж.Мілкович, Я.Монден, Дж.Обер-Кріє, Г.В. Осовська, І.Л.Петрова, В.А.Савченко, В.А.Стец, Н.П.Тарнавська, В.В.Травін, Й.Хентце, С.В.Шекшня, Г.Шмідт, Г.В.Щокін та інші науковці. Однак причинно-наслідкові зв'язки конкурентоспроможності

підприємства на ринку робочої сили і дієвість систем управління персоналом вивчені недостатньо. Сьогодні ці питання не є пріоритетними для підприємств України, хоча за умов гуманізації праці та формування “нової економіки”, яка у якості пріоритетів оперує знаннями та процесом управління ними, постає гостра проблема пошуку нових, нетрадиційних шляхів формування і використання персоналу, здатного продукувати інновації, розвивати знання, формувати нові вміння і навички.

Зв’язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота виконана відповідно до плану науково-дослідних робіт Тернопільської академії народного господарства у межах держбюджетних науково-дослідних тем “Стратегічні аспекти забезпечення конкурентоспроможності підприємств” (номер державної реєстрації 0101U002364), в межах якої автором особисто виконано розділ „Методологія побудови системи управління конкурентоспроможністю підприємства на ринку робочої сили”; „Дослідження менеджменту персоналу підприємств в Україні” (номер державної реєстрації 0104U003692), в межах якої автором особисто виконано розділ „Методика оцінки конкурентоспроможності підприємств на ринку робочої сили та рейтинг підприємств м.Тернополя”.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є розроблення концептуальних засад і наукове обґрунтування методичних положень формування і функціонування системи управління конкурентоспроможністю підприємств на ринку робочої сили, а також рекомендацій для їх застосування в управлінській практиці. Реалізація мети дослідження обумовила необхідність вирішення таких завдань:

- удосконалити понятійний апарат управління конкурентоспроможністю підприємств на ринку робочої сили на основі узагальнення теоретичних надбань і методичних розробок;
- дослідити існуючу сукупність характеристик конкурентоспроможності підприємств на ринку робочої сили, що дозволить сформулювати систему оціночних показників;
- виробити підходи до побудови системи управління конкурентоспроможністю підприємства на ринку робочої сили з метою реалізації новітнього бачення методології управління конкурентоспроможністю підприємства на цьому ринку;
- вивчити вплив зовнішнього середовища на конкурентоспроможність підприємства на ринку робочої сили, визначити зміну тенденцій його розвитку, що дозволить оцінити передумови формування привабливості підприємств для робочої сили;

- дослідити можливості внутрішнього середовища підприємств з метою виявлення факторів і умов, що впливають на дієвість систем управління конкурентоспроможністю підприємств на ринку робочої сили;
- запропонувати методичне забезпечення оцінки конкурентоспроможності підприємств на ринку робочої сили для визначення їх рейтингу;
- виробити концепцію побудови системи управління конкурентоспроможністю підприємства на ринку робочої сили, яка стане теоретичним підґрунтям формування привабливості підприємств на зазначеному ринку;
- побудувати модель превентивного управління персоналом з використанням принципів маркетингу і логістики, що дозволить реалізувати новітні управлінські технології у діяльності підприємств;
- виробити рекомендації щодо перебудови організаційного забезпечення конкурентоспроможності підприємства на ринку робочої сили з метою створення умов реалізації нових завдань у формуванні привабливості підприємств на ринку робочої сили.

Об'єктом дослідження обрано процеси управління конкурентоспроможністю підприємств.

Предметом дослідження є сукупність теоретичних, методичних і прикладних аспектів управління конкурентоспроможністю підприємств на ринку робочої сили.

Методи дослідження. Теоретичною і методологічною основою роботи стали фундаментальні положення економічної теорії, законодавчі та нормативні акти Верховної Ради, Президента та Кабінету Міністрів України, конвенції і рекомендації Міжнародної організації праці, наукові доробки провідних вітчизняних і зарубіжних вчених з питань управління конкурентоспроможністю підприємств, управління персоналом, маркетингу, теорії прийняття управлінських рішень, економіки підприємств.

Досягнення поставленої мети обумовило необхідність використання методів діалектичного, абстрактно-логічного і системного аналізу – при визначенні сутності конкурентоспроможності підприємства на ринку робочої сили як економічної категорії та формуванні концептуальних засад управління конкурентоспроможністю підприємств на цьому ринку; статистичного та економічного аналізу – для групування підприємств за обраними критеріями та аналізу можливостей підприємств в управлінні їх конкурентоспроможністю на ринку робочої сили; порівняльного аналізу – для дослідження зовнішнього середовища та організаційного забезпечення конкурентоспроможності підпри-

ємств на ринку робочої сили; експертних оцінок – при формуванні критеріїв інтегральної оцінки та визначенні рейтингу підприємств на ринку робочої сили; функціонального аналізу – при дослідженні завдань і функцій служб управління персоналом; соціологічних досліджень – при формуванні інформаційного забезпечення оцінки конкурентоспроможності підприємств на ринку робочої сили; економіко-математичного моделювання – при побудові моделі превентивного управління персоналом підприємства на базі логістичного підходу.

Інформаційну базу дослідження склали дані Державного комітету статистики України, Міністерства праці і соціальної політики України, матеріали наукових періодичних видань, звітна інформація Тернопільських обласного і міського центрів зайнятості, статистична і бухгалтерська звітність підприємств м. Тернополя, результати комплексного аналізу діяльності зазначених підприємств та дані оперативного обліку, а також результати власних соціологічних досліджень. Обробка даних здійснювалася з використанням комп'ютерних технологій, зокрема пакету прикладних програм MS Excel та вмонтованого пакету Analysis ToolPak.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що у роботі на підставі проведеного теоретико-методологічного узагальнення вироблено і обґрунтовано концептуальні засади і методичні підходи до формування системи управління конкурентоспроможністю підприємства на ринку робочої сили в умовах демографічної кризи і тенденції загострення конкуренції за робочу силу.

Основні положення дисертації, що визначають її наукову новизну, полягають у такому:

вперше:

запропоновано концепцію управління конкурентоспроможністю підприємства на ринку робочої сили, яка, на відміну від інших трактувань, розглядається як сукупність ідей, положень і адекватних їм методологічних основ щодо створення нової управлінської парадигми шляхом гармонізації функціонування тріади „держава – органи місцевого самоврядування – підприємство”, що формує привабливість підприємств на ринку робочої сили через створення системи винагород, пільг і гарантій для теперішніх і потенційних працівників;

розроблено методику встановлення рейтингу підприємств, в основу якої покладено інтегральну оцінку їх конкурентоспроможності на ринку робочої

сили, яка включає, на відміну від інших, новий набір показників, що характеризують окремі аспекти конкурентоспроможності;

побудовано математичну модель превентивного управління персоналом підприємства на базі логістичного підходу з використанням нового виду цільової функції, яка, на відміну від існуючих, дозволяє оптимізувати трудовий процес за критерієм рентабельності та з урахуванням життєвого циклу продукції;

удосконалено:

визначення категорії „конкурентоспроможність підприємства на ринку робочої сили” як виразу його здатності бути пріоритетним при виборі місця роботи конкретним індивідом (реальним або потенційним працівником) на основі створення для нього набору вигод і можливостей формувати, розвивати і реалізувати свій потенціал, сумістивши сподівання підприємства з власними;

систему показників конкурентоспроможності підприємства на ринку робочої сили на основі трансформації сукупності показників різного рівня агрегованості та встановлення їх пріоритетності, яка повною мірою дозволяє характеризувати конкурентоспроможність підприємства на згаданому ринку і охоплює групи показників (ринкове, інвестиційне, організаційне, інноваційне, технічне і соціально-психологічне забезпечення конкурентоспроможності);

трактування підходів до побудови системи управління конкурентоспроможністю підприємства на ринку робочої сили, що передбачають випереджувачий розвиток персоналу, формування сприятливого трудового середовища, врахування життєвого циклу продукції при виробленні стратегії управління персоналом;

дістало подальшого розвитку:

використання маркетингового і логістичного підходів в управлінні конкурентоспроможністю підприємства на ринку робочої сили як універсальних. Зазначені підходи доведено до конкретних методичних рекомендацій, які передбачають формування комплексу маркетингу персоналу та логістичного ланцюга цілеспрямованих управлінських дій із формування і раціонального використання різних категорій персоналу з необхідними знаннями і компетенціями для вироблення конкурентоспроможної продукції у запланованих обсягах;

окреслення тенденцій регіонального ринку робочої сили, що визначені як 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;

підхід до перебудови організаційного забезпечення конкурентоспроможності підприємства на ринку робочої сили, який передбачає підвищення статусу служб управління персоналом, постановку новітніх завдань і перегляд функціонального наповнення діяльності зазначених служб, побудову і впровадження системи взаємодії з регіональними службами зайнятості, узгодження механізму оцінювання персоналу з системою випереджувального його розвитку, комплектування служб управління персоналом кадрами з відповідною базовою підготовкою.

Практичне значення одержаних результатів полягає у тому, що результати дисертаційної роботи можуть бути використані підприємствами різних галузей економіки для оцінювання рівня їх конкурентоспроможності на ринку робочої сили, формування стратегії управління персоналом на засадах маркетингу та логістики.

Результати дослідження, що покладені в основу дисертації, прийняті до впровадження Тернопільським міським центром зайнятості (довідка № 01/43 від 27.01.05), а також рядом підприємств м. Тернополя: ВАТ “Тернопільський комбайновий завод” (довідка № Гр/102 від 03.02.05), ВАТ “Тернопільський радіозавод “Оріон” (довідка № 012 від 03.02.05), СП “Ватра-Шредер” (довідка від 08.02.05), Тернопільський регіональний центр стандартизації, метрології та сертифікації (довідка № 04/13 від 04.02.05), приватне підприємство „Фабрика меблів „НОВА” (довідка № 014 від 02.02.05). Використання рекомендацій в управлінській практиці дасть можливість суттєво підвищити ефективність управління конкурентоспроможністю підприємств на ринку робочої сили.

Результати дослідження використовуються у навчальному процесі Тернопільського державного економічного університету при підготовці фахівців за напрямками “Економіка і підприємництво” та “Менеджмент” при викладанні дисциплін “Основи менеджменту”, “Менеджмент”, “Управління персоналом”, “Психологія управління і конфліктологія” (довідка № 126 – 29/410 від 30.03.05), а також у Тернопільському комерційному коледжі при викладанні дисциплін „Менеджмент”, „Психологія та етика ділових відносин”, „Психологія торгівлі та етика ділових відносин”, „Основи бізнесу” та „Етика ділового спілкування” (довідка № 228 від 11.04.05).

Особистий внесок здобувача. Дисертаційна робота є результатом самостійних досліджень автора. Теоретичні узагальнення, концептуальні положення, висновки, методичні і практичні рекомендації одержані автором самостійно. Усі основні результати дослідження відображені у надрукованих статтях і тезах доповідей. З наукових праць, опублікованих у співавторстві, використані лише ті положення, що є результатом самостійних досліджень здобувача. Особистий внесок автора дисертації в наукові праці відображений у списку опублікованих праць за темою дисертації.

Апробація результатів дисертації. Основні теоретичні положення, висновки і практичні результати дослідження були обговорені та отримали схвалення на десяти міжнародних та всеукраїнських науково-практичних конференціях.

Публікації. За результатами проведеного дослідження опубліковано 14 наукових праць загальним обсягом 4,44 друк. арк., (з них 6 – у фахових виданнях обсягом 1,97 друк. арк., які повністю належать здобувачеві, і 8 – в інших виданнях загальним обсягом 2,47 друк. арк., де особисто здобувачеві належить 1,60 друк. арк.).

Обсяг і структура роботи. Дисертація складається із вступу, трьох розділів та висновків загальним обсягом 140 сторінок основного тексту, списку використаних джерел з 193 найменувань, 12 додатків обсягом 13 сторінок. Повний обсяг дисертації складає 180 сторінок друкованого тексту, з яких 8 аркушів займають 5 таблиць і 3 рисунки.

ОСНОВНІ ПОЛОЖЕННЯ ДИСЕРТАЦІЇ

У першому розділі „**Теоретико-методологічні основи управління конкурентоспроможністю підприємства на ринку робочої сили**” досліджено сутність конкурентоспроможності підприємства на ринку робочої сили як економічної категорії та сформовано ієрархію показників, що її характеризують, а також вироблено методологічні засади побудови системи управління конкурентоспроможністю підприємства на означеному ринку.

Узагальнення наукових праць з проблем управління конкурентоспроможністю підприємства взагалі, і окремих досліджень конкурентоспроможності підприємства на ринку робочої сили зокрема, показало, що визначення цієї економічної категорії повинно базуватися не тільки на дослідженні суті і співвідношення попиту і пропозиції на ринку робочої сили, але й стадій відтворення цього специфічного товару, взаємодія яких за певних

економічних умов забезпечує перерозподіл зайнятих. При цьому спостерігається тісна взаємодія ринку товарів, капіталу і робочої сили. В дисертації показано, що основні суб'єкти ринку робочої сили – роботодавці і наймані працівники – одночасно виступають виразниками попиту і пропозиції. Враховуючи зазначене, конкурентоспроможність підприємства на ринку робочої сили визначено як вираз його здатності бути пріоритетним при виборі місця роботи конкретним індивідом (реальним або потенційним працівником), а також створення для нього набору вигод і можливостей формувати, розвивати і реалізувати свій потенціал, сумістивши сподівання підприємства з власними.

З метою забезпечення кількісної оцінки конкурентоспроможності підприємства на ринку робочої сили розглянуто ряд показників і методів оцінювання окремих аспектів цієї проблеми, на основі чого зроблено висновок, що ці показники не відповідають вимогам комплексності і системності (зокрема, не охоплюють усіх аспектів конкурентоспроможності підприємств на ринку робочої сили, не є рівноцінними і однопорядковими та не зведені у супідрядну структуру), а також не всі з них придатні для використання у процесі оцінювання через відсутність кількісного виразу та інформаційного забезпечення. Сформована ж система показників достатньо характеризує усі аспекти конкурентоспроможності підприємства на ринку робочої сили і показує місце основного показника у системі споріднених показників. Ієрархія показників включає: а) попит на робочу силу; б) наявність вакансій і показники обороту персоналу по вибуттю і працевлаштуванню; в) конкурентоспроможність підприємства на ринку робочої сили; г) доходи та пільги; д) п'ять груп показників забезпечення конкурентоспроможності (ринкове, інвестиційне, організаційне, інноваційне і технічне, а також соціально-психологічне забезпечення).

Запропоноване групування і агрегування показників дає можливість виробити надійну базу для інформування зацікавлених сторін (потенційних працівників, інвесторів, служби зайнятості та інших) щодо можливостей і перспектив забезпечення конкурентоспроможності підприємств на ринку робочої сили.

У роботі також представлено розуміння автором системи управління конкурентоспроможністю підприємства на ринку робочої сили як упорядкованої за встановленими принципами і ознаками сукупності підсистем і елементів, що утворюють цілісне утворення, яке має нові властивості синергійного типу. Побудова системи управління конкурентоспроможністю

підприємства на ринку робочої сили розширює поняття системного управління, а особливості взаємозв'язків суб'єкта і об'єкта управління у цій системі представлені на рис.1.

Формування системи управління конкурентоспроможністю підприємства на ринку робочої сили неможливе без проведення маркетингових досліджень, а специфікою маркетингу персоналу є наявність у якості об'єкта дослідження теперішніх і потенційних працівників. Автор розглядає маркетинг персоналу як особливу управлінську функцію, реалізація якої створює інформаційну базу для формування кількісно-якісних характеристик персоналу з урахуванням прогнозних оцінок ринку. У роботі доведено, що пошук шляхів і засобів оптимізації трудового процесу в системі управління конкурентоспроможністю підприємства на ринку робочої сили зумовлює доцільність використання логістичного підходу як універсального і системоорієнтованого, з однієї сторони, а також як ланцюга цілеспрямованих управлінських дій із формування і раціонального використання різних категорій персоналу.

У другому розділі **„Аналіз і оцінка конкурентоспроможності вітчизняних підприємств на ринку робочої сили”** розглянуто актуальні питання формування і функціонування зовнішнього середовища процесу управління конкурентоспроможністю підприємств на ринку робочої сили,

можливості вітчизняних суб'єктів господарювання формувати свою привабливість для потенційних і теперішніх працівників, а також представлено методику і результати оцінювання конкурентоспроможності підприємств на цьому ринку.

Передумови успіху підприємства формуються у зовнішньому середовищі, тому при аналізі його конкурентоспроможності на ринку робочої сили логічним має бути виявлення тенденцій європейського, українського і регіонального ринків робочої сили в умовах демографічної кризи, активізації міграційних процесів. Автором виявлено такі тенденції ринку робочої сили Тернопільської області як базової для емпіричних досліджень: 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. У результаті зроблено висновок, що макросередовище не є сприятливим для формування дієвої системи управління конкурентоспроможністю підприємств на цьому ринку.

У вивченні можливостей підприємств і установ в управлінні їх конкурентоспроможністю на ринку робочої сили важливим є аналіз систем управління персоналом як засобів забезпечення конкурентоспроможності на означеному ринку за умови загострення конкуренції за робочу силу, особливо висококваліфіковану. Для одержання первинних даних було проведено спеціальне суцільне обстеження суб'єктів господарювання м.Тернополя, а значна варіація ознак у генеральній сукупності обумовила доцільність використання типової (стратифікованої) вибірки. Групувальною ознакою при цьому було визначено середньомісячну заробітну платню. Формування вибіркової сукупності в межах кожної групи передбачало 5-відсотковий відбір з використанням стандартних статистичних прийомів, що дозволило відібрати 20 суб'єктів господарювання, які повною мірою репрезентували генеральну сукупність.

Результати аналізу показали, що майже усі підприємства не мають науково обґрунтованих стратегій управління персоналом як засобів підвищення їх конкурентоспроможності на ринку робочої сили: навіть успішні підприємства не приділяють належної уваги цим актуальним питанням, а їхня кадрова робота має несистематичний характер.

Згідно обґрунтованого автором підходу, проаналізовано плинність персоналу як визначальний критерій оцінювання складових конкуренто-

спроможності підприємства на ринку робочої сили. У переважній більшості підприємств і установ коефіцієнти вибуття перебивають коефіцієнти прийняття на роботу. З представлених у вибірці об'єктів у 2003р. найгіршою була ситуація на великих підприємствах: ВАТ "Тернопільський радіозавод "Оріон" (коефіцієнт прийняття – 0,04, вибуття – 0,21) і ВАТ "Тернопільський комбайновий завод" (коефіцієнт прийняття – 0,05, вибуття – 0,14). Зокрема, в 2003р. у ВАТ "Тернопільський комбайновий завод" було скорочено 39 осіб, звільнено за власним бажанням – 195 осіб, а прийнято лише 81 особу. Такі показники характеризують зазначені підприємства як неконкурентоспроможні на ринку робочої сили.

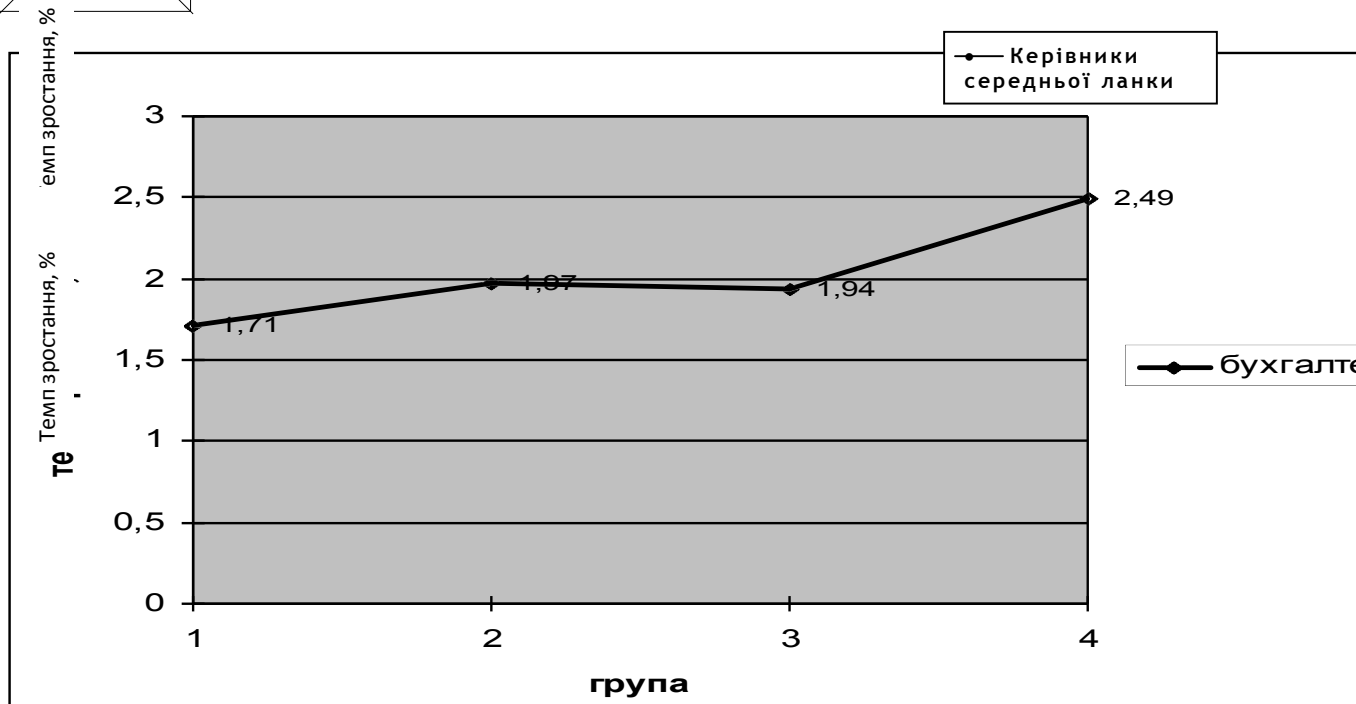
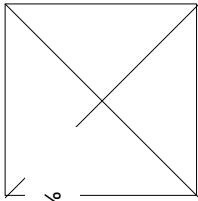
У дисертації розглянуто одну з найважливіших підсистем в управлінні конкурентоспроможністю підприємств на ринку робочої сили – комплекс винагород, пільг і гарантій. Ця підсистема є гарантом привабливості суб'єкта господарювання. Аналіз динаміки середньомісячного доходу окремих категорій персоналу у чотирьох групах суб'єктів показав окреслення тенденції до зростання рівня диференціації підприємств за критерієм розміру доходу, а також дав можливість спрогнозувати зростання розриву між ними за можливостями створення умов привабливості для робочої сили.

Аналіз середньомісячних доходів різних категорій персоналу за п'ять років (1999-2003 рр.) показав, що найнижчі темпи зростання доходів були у робітників (працівників) наймасовіших професій, і переважна більшість персоналу обстежених підприємств має надзвичайно низькі доходи: робітники 9 підприємств із 20 обстежених мали доходи, нижчі від середніх по Тернопільській області (304 грн.), які, у свою чергу, були найнижчими в Україні. Порівняння темпів зростання середньомісячних доходів різних категорій персоналу представлено на рис.2.

З метою виявлення найпривабливіших для робочої сили підприємств і установ м.Тернополя було проведено анкетування працівників, які представляють кожну з груп стратифікованої вибірки, а також осіб, що звертаються до служби зайнятості. Переважна більшість опитаних працівників вказали, що їх не влаштовує рівень доходів, і їм доводиться використовувати інші джерела заробітків. З іншого боку, запропонована у дисертації і прийнята до впровадження міською службою зайнятості анкета дозволила встановити основні причини звільнення або пошуку нової роботи респондентами: низький рівень заробітної платні (49,4%), скорочення штатів (16,0%), важкі умови праці (6,2%), пошук роботи за фахом (6,2%), стан здоров'я (6,2%), незручність розташування підприємства, переїзд (4,8%), ліквідація підприємства (2,5%),

закінчення терміну контракту чи випробувального терміну (2,5%), сезонність і тимчасовість роботи (2,5%).

За критерієм привабливості підприємств з позицій можливого працевлаштування переважне число респондентів віддало перевагу приватним підприємствам (76,6%), державним – 11,1%, а ряд з них взагалі вказують на



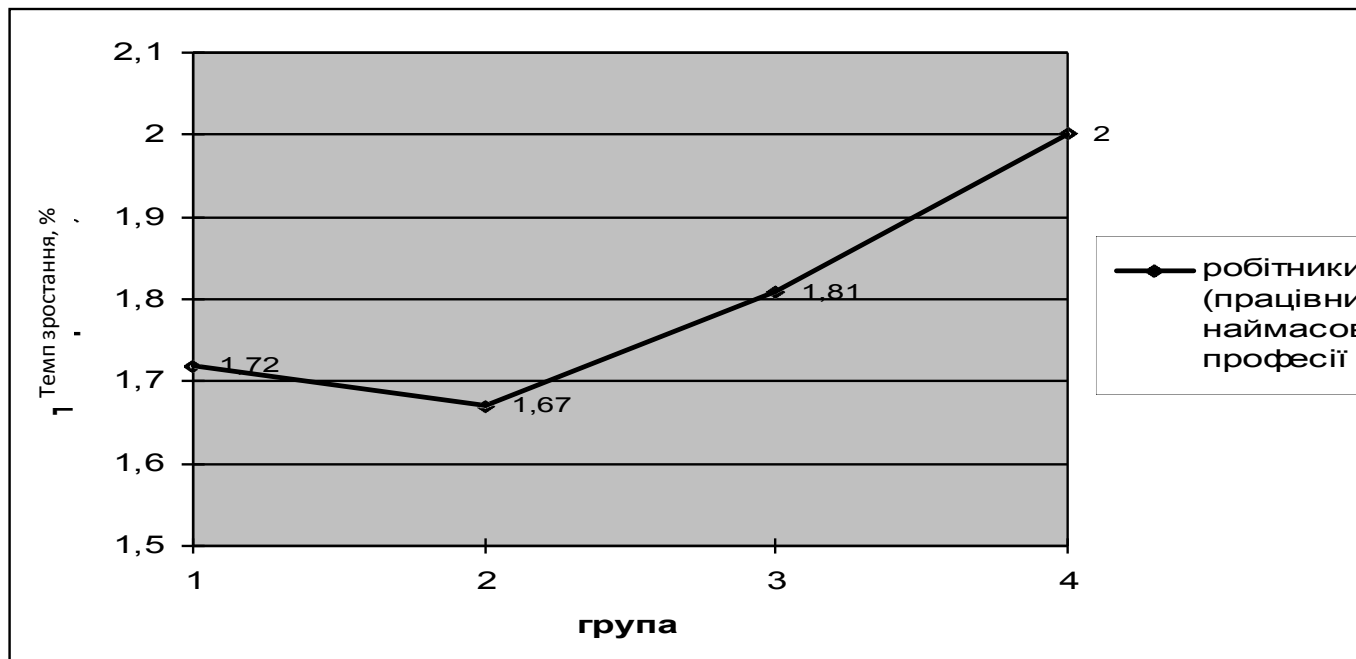


Рис. 2. Темпи зростання доходів різних категорій персоналу чотирьох груп суб'єктів господарювання за 1999-2003 рр.

відсутність привабливих підприємств на ринку робочої сили м.Тернополя (3,7%). Деякі респонденти вказують на привабливість тієї сфери діяльності, де вони могли б повністю реалізувати свій фах: проектно-конструкторські роботи, освіта (3,7%). Дослідження показують, що найбільшу частку у виборці складають особи, які прагнули мати місячний заробіток 1000 грн. (22,2%), що не відповідає реальній ситуації в м.Тернополі. Останнє дає можливість стверджувати про формування додаткових передумов міграції, а відсутність мотиваційного моніторингу не дозволяє гнучко реагувати на потреби практики.

Для детальнішого оцінювання об'єктів за обраними критеріями конкурентоспроможності автором вироблено методика з метою встановлення рейтингу цих об'єктів для використання зацікавленими споживачами такої інформації. Методика базується на відомому математичному апараті, який використано для вирішення нової, раніше не розв'язуваної задачі і у своїй основі має модель розрахунку рейтингу підприємства для представників певної професії:

$$R = \beta_1 Q_1 - \beta_2 Q_2 - \beta_3 Q_3 + \beta_4 Q_4 + \beta_5 Q_5, \quad (1)$$

де R – рейтинг підприємства;

$\nu_1, \nu_2, \dots, \nu_5$ – вагові коефіцієнти;

Q_1, Q_2, \dots, Q_5 – логарифми показників від часткових коефіцієнтів K_1, K_2, \dots, K_6 .

$$Q_1 = \ln K_1; Q_2 = \ln K_2; Q_3 = \ln K_3; Q_4 = \ln(1 + K_4 \cdot K_5); Q_5 = \ln K_6, \quad (2)$$

де K_1 – відношення середньої заробітної платні представників певної професії на підприємстві до середньої заробітної платні у регіоні;

K_2 – відношення максимальної заробітної платні до мінімальної на підприємстві (для певної професії);

K_3 – відношення числа працівників, що звільнилися за власним бажанням, до кількості працівників, прийнятих протягом року, з урахуванням рівня зареєстрованого безробіття в регіоні;

K_4 – наявність конкурсної системи набору персоналу ($K_4=1$ при наявності конкурсу на заміщення і $K_4=0$ при його відсутності);

K_5 – (якщо $K_4=1$) середнє відношення числа учасників конкурсу за певний проміжок часу до кількості оголошених вакантних посад;

K_6 – частка премій у середньомісячному доході працівника підприємства.

У процесі дослідження проведено оцінювання 20 підприємств стратифікованої вибірки для представників фаху бухгалтера як такого, що є у штатному розписі кожного підприємства. Було визначено підприємства-лідери та аутсайдери на ринку робочої сили. Такі оцінювання можливі у будь-який час для будь-якого числа об'єктів з метою інформування зацікавлених споживачів інформації (безробітних, потенційних безробітних, незадоволених рівнем винагород на своїх підприємствах тощо).

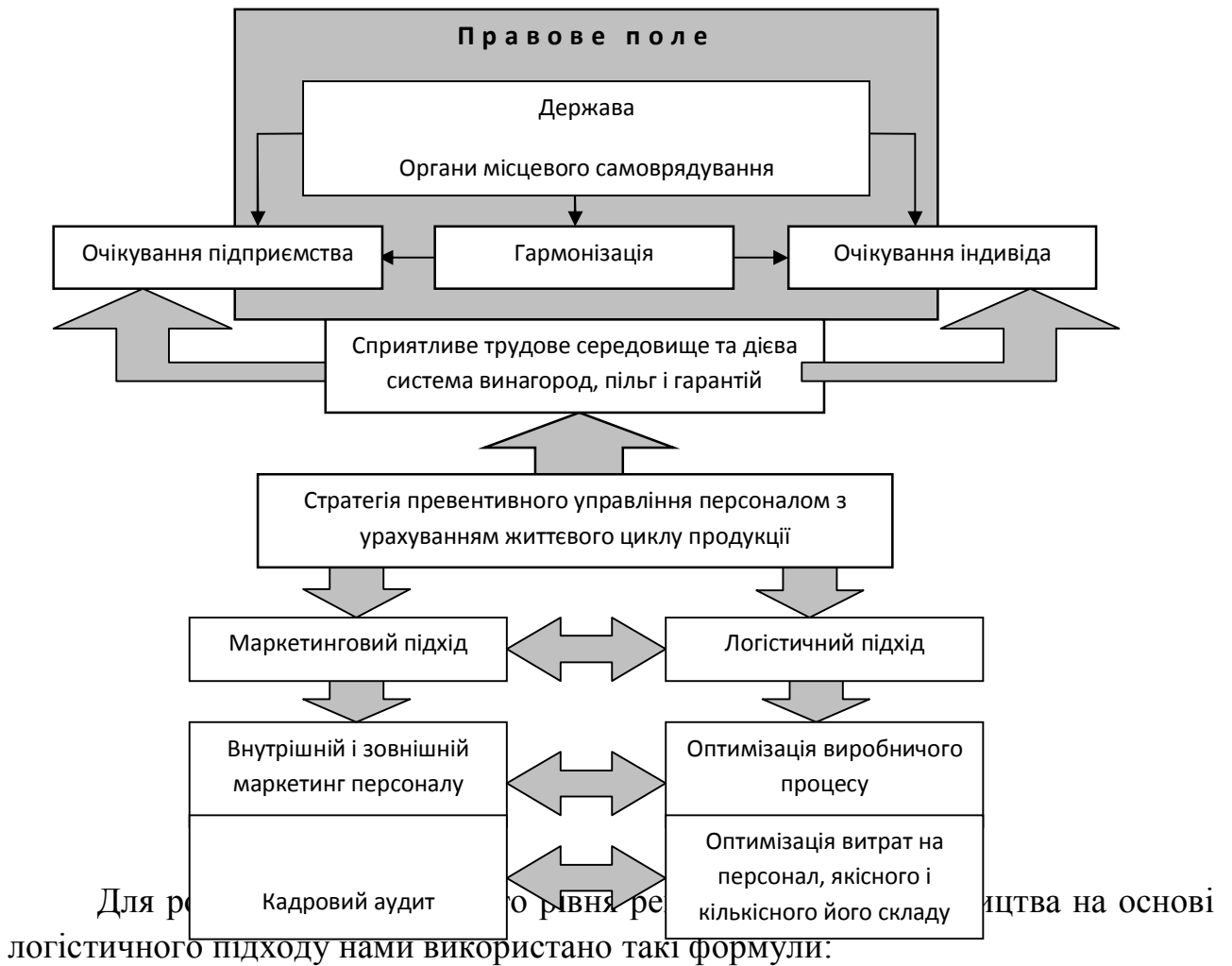
У третьому розділі „**Формування і впровадження системи управління конкурентоспроможністю підприємства на ринку робочої сили**” представлено концепцію управління конкурентоспроможністю підприємства на зазначеному ринку і (як засіб реалізації концепції) - модель превентивного управління персоналом, що передбачає використання принципів маркетингу і логістики як універсальних, а також питання організаційного забезпечення конкурентоспроможності підприємств на ринку робочої сили.

Концепцію управління конкурентоспроможністю підприємства на ринку робочої сили здобувач розглядає як сукупність ідей, положень і адекватних їм методологічних основ щодо створення нової управлінської парадигми шляхом гармонізації функціонування тріади „державна – органи місцевого само-

врядування – підприємство”. Такий підхід необхідно реалізувати для формування засад привабливості підприємств на ринку робочої сили через створення системи винагород, пільг і гарантій для теперішніх і потенційних працівників підприємства з метою підвищення якості життя. В межах сформульованої концепції для підприємств та інших суб’єктів господарювання запропоновано реалізувати такі пріоритети: превентивний розвиток персоналу; формування сприятливого трудового середовища; врахування життєвого циклу продукції при побудові кількісно-якісних характеристик персоналу (рис.3).

Результати вивчення новітніх теоретичних і методичних розробок дозволили зробити висновок про доцільність використання логістичного підходу в управлінні конкурентоспроможністю підприємства на ринку робочої сили. Його реалізація починається (на вході операційної системи) з визначення потреби в персоналі, проведення маркетингових досліджень, забезпечується процесом мотивованої працевіддачі і закінчується (на виході операційної системи) отриманням продукту, фактичної сукупності компенсацій і певного рівня задоволення системою винагород, а також розвитком та управлінням рухом персоналу.

У більшості класичних моделей логістичного управління підприємством, у т.ч. управління персоналом, основним критерієм оптимальності (цільовою функцією моделі) є мінімум витрат, однак сьогодні вже доведено, що такий критерій є обмеженим. Для підприємства, що має на меті розвиватися динамічно (як мінімум – залишатися на визначеному рівні), управління персоналом повинно здійснюватися з урахуванням таких критеріїв оптимальності, як сподіваний рівень рентабельності, максимум прибутку, а важливими параметрами цільових функцій мають бути попит на продукцію, витрати на виготовлення одиниці продукції, штрафи за незадоволений попит, витрати на підготовку і перепідготовку персоналу.



Для рівня рентабельності виробництва на основі логістичного підходу нами використано такі формули:

Рис. 3 Концепція управління конкурентоспроможністю підприємства на ринку робочої

$$R = \begin{cases} \frac{dx_{\text{сили}}}{a(k) + xb(k) + \alpha(w - x)}, & \text{якщо } w > x, \\ \frac{dx}{a(k) + xb(k) + \beta(w - x)}, & \text{якщо } w < x, \end{cases}$$

(3)

де R – рентабельність;

k – кількість персоналу, необхідного для виробництва нової продукції;

$a(k)$ – витрати на підготовку персоналу для виробництва нової продукції;

$b(k)$ – витрати на виробництво одиниці продукції;

x – обсяг виробництва;

w – попит на продукцію;

β – частка штрафу за незадоволений попит;

v – частка штрафу за надвиробництво;

d – ціна одиниці продукції.

Формула визначення сподіваної рентабельності після математичних перетворень має такий вигляд:

$$\begin{aligned}
 M(R) = & \frac{d}{w_2 - w_1} \times \left\{ \frac{x}{\alpha} \ln \frac{w[a(k) + xb(k) + \alpha(w_2 - x)]}{x[a(k) + xb(k)]} + [a(k) + xb(k) + \beta x] \times \right. \\
 & \times \left. \left\{ \frac{1}{\beta^2} \ln \left[\frac{\left(\frac{\beta w}{a(k) + xb(k)} + 1 \right)}{\frac{\beta w_1}{a(k) + xb(k) + \beta(x - w_1)} + 1} \right] + \right. \\
 & \left. \left. + \frac{d}{\beta^2} \left[\left(\frac{\beta x d}{a(k) + xb(k)} + d \right)^{-1} - \left(\frac{\beta w_1 d}{a(k) + xb(k) + \beta(x - w_1)} + d \right)^{-1} \right] \right\} \right\}, \quad (4)
 \end{aligned}$$

де w_1, w_2 - відповідно, нижня та верхня межі попиту на продукцію.

Задавши бажану норму рентабельності, значення вхідних параметрів моделі, аналітичний вигляд функцій витрат на виготовлення одиниці продукції, а також функції витрат на підготовку виробництва, можна знайти чисельність персоналу певної категорії k , який її забезпечить.

Розроблену в дисертації модель було використано при плануванні персоналу для виробництва світильника ONYX-2 на підприємстві „Ватра-Шредер”. При цьому враховано, що на кожному з етапів життєвого циклу продукції існують різні умови попиту, що, у свою чергу, зумовлює зміну параметрів моделі, а забезпечення бажаного рівня рентабельності потребуватиме різної кількості персоналу необхідної кваліфікації. Реалізувавши побудовану модель засобами MS Excel for Windows (Solver), отримано програмний модуль для системи підтримки прийняття рішень у сфері управління персоналом підприємства.

Аналіз організаційного забезпечення управління конкурентоспроможністю підприємства на ринку робочої сили, проведений за кількома напрямками, дав можливість зробити висновок, що реалізація запропонованої концепції управління персоналом ставить перед організаційним забезпеченням такі завдання: підвищення статусу служби управління персоналом; постановка новітніх завдань і перегляд функціонального наповнення діяльності служб управління персоналом (маркетинг персоналу, розвиток людського капіталу,

формування і впровадження системи неперервного навчання персоналу); побудова і впровадження системи взаємодії з регіональними службами зайнятості; узгодження механізму оцінювання персоналу з системою випереджувального його розвитку; комплектування служб управління персоналом висококваліфікованими кадрами з відповідною базовою підготовкою.

ВИСНОВКИ

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 конкурентоспроможності 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 сили 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 пропонуванних 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 конкурентоспроможністю підприємств на ринку робочої сили показала, що відповідно до нових вимог бізнесового оточення їхні організаційні структури управління необхідно реформувати у таких напрямках: підвищення статусу служби управління персоналом; постановка новітніх завдань і перегляд функціонального 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.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Публікації у наукових фахових виданнях:

1. Кондрацька Л.П. Розробка системи маркетингу як основи стратегічного управління конкурентоспроможністю підприємства на ринку робочої сили // Вісник Національного університету „Львівська політехніка”. №526 „Логістика”. – Львів, 2005. – С.317-323.

2. Кондрацька Л.П. Конкурентоспроможність підприємства на ринку робочої сили як об'єкт управління // Регіональні перспективи. – 2004. - №3-5 (40-42). – С.255-257.

3. Кондрацька Л.П. Використання принципів маркетингу і логістики у забезпеченні конкурентоспроможності підприємства на ринку праці // Вісник Національного університету “Львівська політехніка”. №469 “Логістика”. – Львів, 2003. – С. 53-57.

4. Кондрацька Л.П. Маркетинг персоналу як основа механізму управління конкурентоспроможністю підприємства на ринку робочої сили // Вісник ТАНГ. – 2002. - №5. – С.141-143.

5. Кондрацька Л.П. Реалізація логістичного підходу в управлінні персоналом // Вісник ТАНГ. - 2002. - № 7/4. – С.75-77.

6. Кондрацька Л.П. Кадрова політика як засіб забезпечення конкурентоспроможності підприємства на ринку праці // Наукові записки. Збірник наукових праць кафедри економічного аналізу ТАНГ. Випуск 10. Ч.2. – Тернопіль: Економічна думка, 2001. – С. 113-115.

Публікації в інших наукових виданнях:

7. Кондрацька Л.П. Конкурентоспроможність підприємства на ринку робочої сили як економічна категорія / Тези доповідей Всеукраїнської науково-практичної конференції „Розвиток менеджменту в Україні: реалії, проблеми, перспективи. – Житомир: ЖДТУ, 2004. - С. 91-93.

8. Lilija Kondratskaja, Natalija Tarnavskaja. Die Konkurrenzfähigkeit der ukrainischen Betriebe auf dem Arbeitsmarkt der Ukraine und der Europäischen Union // Forschungsinstitut der Internationalen Wissenschaftlichen Vereinigung für Weltwirtschaft und Weltpolitik (IWVWW). – XXII. Europawissenschaftliche Konferenz – Europawoche – Berlin, Mai 2004, S. 67-76. (особистий внесок автора: розглянуто сутність маркетингу персоналу та необхідності його використання при вивченні ринку робочої сили України).

9. Тарнавская Н.П., Кондрацкая Л.П. Влияние европейской экономической интеграции на формирование рынка рабочей силы: на примере Украины / Расширение Европейского союза и Республика Беларусь на новой границе: Материалы Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 28-19 мая 2004 г.; Ч.2. – Мн.: БГЭУ, 2004. - 107-110. (особистий внесок автора: оцінено український ринок робочої сили у порівнянні з ринком робочої сили ЄС).

10. Кондрацька Л.П. Концептуальні засади забезпечення конкурентоспроможності підприємства на ринку робочої сили з використанням принципів маркетингу і логістики / Тези доповідей міжнародної науково-практичної конференції „Маркетинг і логістика в системі менеджменту”. – Львів, 7-9 жовтня 2004р. - С.147-149.

11. Кондрацька Л.П. Перебудова організаційного забезпечення управління персоналом вітчизняних підприємств / Тези доповідей науково-практичної конференції „Розвиток корпоративного управління в глобальному середовищі”, Тернопіль, 21-23 жовтня 2004р. - С.77-80.

12. Lilija Kondratskaja, Natalija Tarnavskaja. Zu den Wechselbeziehungen zwischen den Arbeitsmärkten der erweiterten Europäischen Union und der Ukraine // Forschungsinstitut der Internationalen Wissenschaftlichen Vereinigung für Weltwirtschaft und Weltpolitik (IWVWW). – Berlin, Oktober 2004, S. 26-34.

(особистий внесок автора: узагальнено і проаналізовано точки зору щодо теперішнього стану і майбутньої мобільності робочої сили в Європейському Союзі).

13. Кондрацька Л.П. Формування оптимального трудового потенціалу підприємства на основі логістичного підходу/ Маркетинг та логістика в системі менеджменту. Тези доповідей IV Міжнародної науково-практичної конференції (Львів, 7-9 листопада 2002 р.). – Львів, 2002. – С.168-169.

14. Кондрацька Л.П. Взаємозв'язок стратегій розвитку підприємства і персоналу / Соціальні пріоритети ринку праці в умовах структурної модернізації економіки. Міжнародна науково-практична конференція (Київ, 19-20 вересня 2000 р.). Наукові доповіді. II том. - К.: 2000. – С.484-487.

АНОТАЦІЯ

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 підприємствами. – 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 конкурентоспроможністю підприємства на ринку робочої сили.

Ключові слова: конкурентоспроможність, управління, стратегія, концепція, робоча сила, персонал, система винагород, рейтинг, маркетинг персоналу, логістичний підхід, розвиток персоналу, модель.

АННОТАЦИЯ

Кондрацкая Л.П. Управление конкурентоспособностью предприятия на рынке рабочей силы. - Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.06.01 - экономика, организация и управление предприятиями. – Тернопольский государственный экономический университет, Тернополь, 2005.

В диссертации сделано теоретическое обобщение отдельных научных разработок и решение ранее не исследуемой проблемы управления конкурентоспособностью предприятия на рынке рабочей силы, а также разработаны методические и практические рекомендации по формированию системы управления конкурентоспособностью.

Сформулирована экономическая категория “конкурентоспособность предприятия на рынке рабочей силы” как выражение его способности быть приоритетным при выборе места работы конкретным индивидом (реальным или потенциальным работником) и создание для него набора благ с учетом возможностей формировать, развивать и реализовать свой потенциал, совмещая ожидания предприятия с собственными.

Представлена система показателей оценки конкурентоспособности предприятия на рынке рабочей силы, разработан подход к формированию системы управления конкурентоспособностью предприятия на этом рынке.

Проанализированы внешняя и внутренняя среда функционирования предприятия с целью создания информационной базы для разработки мероприятий по совершенствованию управления конкурентоспособностью предприятия на рынке рабочей силы. Сформулированы перспективы развития европейского рынка рабочей силы и его влияния на рынок рабочей силы Украины, а также выявлены тенденции регионального рынка рабочей силы. Исследована микросреда предприятий, выявлены её возможности гарантировать привлекательность предприятий для потенциальных и реальных работников. Представлены результаты анкетирования персонала предприятий, а также лиц, обратившихся в службу занятости.

Разработана методика определения рейтинга предприятия на рынке рабочей силы, в основу которой положена интегральная оценка конкурентоспособности предприятий на рынке рабочей силы с новым набором показателей.

Сформулирована концепция управления конкурентоспособностью предприятия на рынке рабочей силы, которая рассматривается как совокупность идей, положений и адекватных им методологических основ относительно гармонизации триады “государство – органы местного

самоуправления – предприятие” в формировании привлекательности предприятий для рабочей силы. В рамках концепции предложено реализовать такие приоритеты: превентивное развитие персонала; формирование благоприятной трудовой среды; учёт жизненного цикла продукции при формировании количественно-качественных характеристик персонала.

Впервые представлена модель оптимального управления персоналом на базе логистического подхода с использованием нового вида целевой функции, которая позволяет оптимизировать трудовой процесс по критерию рентабельности и с учётом жизненного цикла продукции.

Разработаны предложения по пересмотру организационного обеспечения системы управления конкурентоспособностью предприятий на рынке рабочей силы.

Ключевые слова: конкурентоспособность, управление, стратегия, концепция, рабочая сила, персонал, система вознаграждений, рейтинг, маркетинг персонала, логистический подход, развитие персонала, модель.

Abstract

Kondratska L.P. Management of Business Competitiveness on Labor Market. - Manuscript

Dissertation for scientific degree of Candidate of Economic Sciences in specialty 08.06.01 – Economy, Organization and Business Management. – Ternopil State Economic University, Ternopil, 2005.

In the thesis the seeker has set and solved a new in managerial theory and practice task, i.e. formation of a system for business competitiveness management on labor market with regard to factors of external and internal milieu. With that end in view an economic category of business competitive capacity on labor market is formulated, also estimation indices and methodology for the development of the management system of business competitiveness on labor market is presented.

The potentials of enterprises are analyzed to take proper account for external factors, and what effect the latter produce on internal factors, and how the enterprises are rated on labor market.

The concept is formulated for management of business competitiveness on labor market from the viewpoint of marketing and logistic approaches, mathematical model is developed for optimization of personnel requirements calculation. In addition, the proposals are initiated as for restructuring of organizational provision of management of business competitive capacities on labor market.

Key words: competitiveness, management, strategy, concept, labor force, personnel, incentives, rating, personnel marketing, logistic approach, personnel development, model.