

УДК 331.101.38

М.В. Даневич, асп.*Кіровоградський національний технічний університет*

Підвищення та збереження конкурентоспроможності працівників на засадах соціального партнерства

Проведено аналіз впливу соціального партнерства на вирішення проблеми підвищення та збереження конкурентоспроможності працівників підприємства. Розроблено рекомендації щодо збереження конкурентоспроможних кадрів в умовах кризи.

ринок, конкуренція, конкурентоспроможність працівників, криза, глобалізація, профспілки, роботодавці, соціальне партнерство

Вступ. В умовах ринкового господарювання конкурентні позиції сучасного підприємства пов'язані, передусім, з наявністю високопрофесійної команди, конкурентними перевагами працівників в знаннях, навичках, досвіді, вміннях опрацювати і створювати нову інформацію [1, 3, 4]. Значну роль у підтриманні конкурентоспроможності працівників грає тісна взаємодія роботодавця та профспілки в питаннях оплати праці, підвищення кваліфікації, поліпшенні умов праці тощо. Проте на українських підприємствах вкрай недостатньо використовується для підтримки конкурентоспроможності такий важливий ресурс як соціальне партнерство.

Аналіз досліджень та публікацій останніх років. Питанням конкурентоспроможного персоналу підприємства присвячують свої наукові праці такі зарубіжні автори, як Друкер П., Портер М., Стрикленд А., Фатхутдінов Р.А. В Україні ці питання активно досліджують останніми роками Д.П. Богиня, Семикіна М.В., Лісогор Л.С., Грیشнова О.А. та ін. [1 – 4].

Між тим в умовах кризової ситуації в Україні, посилення глобалізаційного впливу на діяльність вітчизняних підприємств питання забезпечення та збереження конкурентоспроможності працівників виявляються все ще недостатньо вивченими, особливо в контексті взаємодії соціальних партнерів.

Постановка завдання. Метою статті є вивчення ролі соціального партнерства у збереженні конкурентоспроможності працівників та розробка рекомендацій щодо посилення ролі профспілок у забезпеченні конкурентоспроможності працівників підприємства в умовах економічної кризи в Україні.

Результати. В умовах сучасної економічної кризи в Україні і в світі проблеми збереження конкурентоспроможних кадрів набувають актуального значення для кожного підприємства. Конкуренція, глобалізація, перспективи євроінтеграції несуть нові, підвищені вимоги до якості людського капіталу, інтелектуального розвитку працівника підприємства, рівня сучасних знань і вмінь. Складність та новизна цих вимог вступають у протиріччя з наявною кадровою ситуацією в Україні, станом соціально-трудових відносин. Йдеться як про невідповідність документів про освіту міжнародними стандартам, так і про неадаптованість персоналу та керівників підприємств, вітчизняного менеджменту, колективних договорів між адміністрацією і профспілками до умов внутрішньої (в межах України) і зовнішньої (міжнародної) конкуренції. Кожне підприємство в умовах кризи стоїть перед небезпекою втрати кваліфікованого персоналу. При цьому далеко не завжди профспілки турбуються про підтримання конкурентоспроможності персоналу та збереження кращих працівників.

Узагальнюючи наукові підходи Богині Д.П., Семикіної М.В., Лісогор Л.С. [1-4], маємо змогу визначати конкурентоспроможність персоналу підприємства як сукупність особистих характеристик працівників, їх знань, вмінь і навичок, які мають переваги у порівнянні з персоналом інших підприємств даної галузі і дозволяють краще за них виконувати трудові завдання, створювати продукцію, послуги, що користуються більшим попитом на ринку.

Вважаємо, що для підприємства завжди вигідно мати більше конкурентоспроможних працівників, щоб пропонувати ринку продукцію, яка користується попитом. Тому в умовах ринкового середовища доцільно кожному підприємству мати програму підвищення та збереження конкурентоспроможності персоналу. Її прийняття має бути обговорено адміністрацією разом із профспілкою, в цьому полягають інтереси обох соціальних партнерів.

На нашу думку, у програмі підвищення та збереження конкурентоспроможності персоналу провідне місце має бути відведено таким заходам:

- поліпшення умов праці персоналу;
- модернізація робочих місць;
- реформування оплати праці, орієнтоване на посилення зв'язку результатів праці та її оплати;
- впровадження нових систем преміювання, адаптованих до завдань інноваційного розвитку, випуску високоякісної продукції;
- збільшення інвестицій в людський капітал;
- відновлення та вдосконалення навчання, перенавчання, підвищення кваліфікації персоналу на підприємстві;
- запровадження ефективних форм організації праці та скорочення невиправданих втрат усіх видів ресурсів.

Незалежно від кризової ситуації слід розуміти, що надалі перспективи інноваційного розвитку означатимуть більший попит на кваліфікованих робітників, інженерно-технічних працівників, здатних до інновацій. Тому варто мати на увазі необхідність особливої турботи про цю категорію персоналу.

Активну роль у підтриманні конкурентоспроможності персоналу повинні грати профспілки. Колективний договір, існуюче трудове законодавство відкривають для цього можливості. Однак в реальності є поширеним формалізм у взаємодії соціальних партнерів. Аналіз доводить, що в діяльності багатьох профкомів підприємств та організацій поширеними рисами стали:

- зрощування адміністрації і керівників профкому (свої люди, «зручні» для керівництва підприємства чи організації);
- прояв активності лише до певних меж (дозволених керівником підприємства чи керівниками місцевих державних адміністрацій або узгоджених з ними);
- зведення роботи до виконання функцій соціального відділу на підприємствах (частіше – це поздоровлення колег з ювілеями, дітей співробітників – з Новим роком, організація «корпоративних вечірок», рідше – розгляд та «урегулювання» скарг, погашення конфліктів);
- перетворення профспілкових лідерів усіх рівнів на підприємстві в додатковий адміністративний ресурс для вирішення виробничих завдань.

Причини слабкої ролі соціального партнерства у соціальному захисті працівників та регулюванні їх конкурентоспроможності, на наш погляд, такі:

- це пасивна трудова поведінка найманих працівників, їх слабка інформованість про свої трудові права і можливості їх захисту;
- неготовність зайнятого населення та безробітних відстоювати власні трудові права;

- незацікавленість роботодавців «наживати собі проблем» з активними профспілковими лідерами;
- слабкість державного регулювання процесів становлення соціального партнерства;
- відсутність реальної незалежності профспілкових організацій підприємств від волі роботодавців;
- відсутність реального реформування в діяльності профспілок після утвердження незалежності України.

В цих умовах довіра найманих працівників до профспілок, ролі соціальних партнерів загалом, стала швидко знижуватися. За результатами різних джерел наукової інформації, зокрема, результатів соціального моніторингу, на профспілки у вирішенні соціально-трудова питань покладається не більше 30-35% опитаних найманих працівників підприємств в різних регіонах.

Ми згодні з позицією відомого вченого-економіста Колота А.М., що ключове значення у становленні соціального партнерства мають питання реформування оплати праці. В Україні рівень доходів від праці залишається вкрай низьким. В 2007 р. середня заробітна плата найманих працівників складала близько 270 дол. США, для порівняння: в Латвії – 350, Чехії – 639, Польщі – 591, Португалії – 920 дол. [5, С.10]. В умовах нерозвиненої демократії, відсторонення держави від активного регулювання сфери праці і доходів, недосконалості трудового законодавства та слабкості контролю за його дотриманням, соціальний діалог в країні більш декларується, ніж реально впроваджується. У сфері праці сьогодні накопичилися численні протиріччя, що свідчать про неузгодженість інтересів роботодавців і найманих працівників, – це поширена бідність працюючих, поляризація доходів, не виправдана диференціація у заробітках керівників підприємств і підлеглих, порушення трудових прав працівників практично на кожному підприємстві (62% порушень припадає на оплату праці [5, С.178], затримки у виплатах заробітної плати, зростання безробіття.

Загострення економічної кризи в Україні у 2008 р. та посилення руйнівного впливу світової фінансово-економічної кризи на початку 2009 р. поставили більшість українських підприємств на грань виживання. Розпочалися процеси часткового або призупинення виробництв, жорсткого режиму економії, масового звільнення персоналу. Захисна діяльність профспілок при цьому є помітною лише на великих підприємствах. Однак роботодавці, як правило, не реагують на протести профспілок.

Зауважимо, що різні керівники в цих умовах обирають неоднакові стратегії поведінки в інтересах виживання підприємства і це позначається на стані людського капіталу, веде до його скорочення або втрат якості. Соціологічне опитування серед менеджерів 14 підприємств обробної промисловості м. Києва засвідчило, що на сучасному етапі надзвичайно необхідні наукові дослідження і розробки стратегії поведінки підприємства в умовах зовнішньої всеохоплюючої кризи. 74% практиків зіткнулися з багатьма проблемами, на які не відповідає кадровий менеджмент, наприклад, потребою в методичних порадах щодо організації скорочення персоналу, звільнення від кадрового «баласту», збереження найбільш кваліфікованого персоналу в умовах нестачі коштів на виплату заробітної плати у повному обсязі. Вкрай затребувані також методики оптимізації витрат, пов'язаних з умовами та оплатою праці, підвищенням кваліфікації персоналу, соціальними витратами.

Вважаємо, що соціальні партнери мають спільно впливати як на розробку програми збереження конкурентоспроможних кадрів, так і на розробку її методичного забезпечення. Уявляється, що навіть в разі обмежених фінансових можливостей, підприємству слід утримати насамперед конкурентоспроможних працівників. Збереження конкурентоспроможного персоналу слід забезпечити за рахунок

скорочення зайвої робочої сили, економії витрат. Ці питання необхідно вирішувати адміністрації тільки разом із профспілкою. Для цього є необхідною оцінка ефективності праці персоналу та здійснення оптимізації витрат на персонал. З іншого боку, слід залучати заходи щодо морального та матеріального заохочення, участь у володінні акціями підприємства, соціальні та компенсаційні пакети. Окреслене дозволить не втратити кращі кадри підприємства в умовах кризи і навіть підтримувати їх конкурентоспроможність.

Висновки. В нашій країні формування соціального партнерства все ще знаходиться на початковій стадії: роботодавцям не вистачає соціальної відповідальності, профспілкам – реальної незалежності і активності у відстоюванні інтересів найманих працівників, зокрема у збереженні та підвищенні конкурентоспроможності персоналу. Найкращі перспективи в умовах економічної кризи, на наш погляд, матимуть ті підприємства, де адміністрація разом із профспілками дотримуватимуться принципу збереження конкурентоспроможних кадрів. Програма підвищення та збереження конкурентоспроможності персоналу має бути розроблена на засадах соціального партнерства. Окреслена програма повинна мати свою специфіку в умовах стабільного розвитку і в умовах економічної кризи. Заходи щодо збереження конкурентоспроможних кадрів мають ґрунтуватися на оцінці ефективності праці персоналу, здійсненні оптимізації витрат на робочу силу та врахуванні майбутніх перспектив інноваційного та економічного розвитку.

Список літератури

1. Лісогор Л.С. Формування конкурентоспроможної робочої сили на ринку праці України // Конкурентоспроможність у сфері праці: зб. наук. пр. Серія «Економіка праці та соціальної сфери». Вип.1. / НАН України. – Ін-т економіки. Редкол.: Д.П. Богиня (відп. ред.). – К.: 2001. – С. 30 – 39.
2. Ментальний чинник у сфері праці: проблеми теорії та практики / Д.П. Богиня, М.В. Семикіна; Передмова І.Ф. Кураса. — К.: Шторм, 2003.–382с.
3. Семикіна М.В. Регулювання конкурен тоспроможності у сфері праці / Відп. ред. В.В. Онікієнко. – Кіровоград: ПВЦ "Мавік", 2004. – 146 с.
4. Семикіна М.В., Смірнов О.О. Конкурентоспроможність персоналу підприємства: теорія і практика регулювання. Монографія (За ред. Семикіної М.В.). – Кіровоград: «КОД», 2008. – 208 с.
5. Дослідження проблем оплати праці: порівняльний аналіз (Україна та країни ЄС): монографія /А.М. Колот, Г.Т. Куліков, О.М. Поплавська та ін. – К.: КНЕУ, 2008. – 274 с.

Проведен анализ влияния социального партнерства на решение проблемы повышения и поддержки конкурентоспособности работников предприятия. Разработаны рекомендации по сбережению конкурентоспособных кадров в условиях кризиса.

Influence of the social partnership on the solving of the problem of the increase and preservation of the competitiveness of the workers of the enterprise has been analyzed. The recommendations about the preservation of the competitive personal in the conditions of the crisis have been worked out.

Одержано 31.03.09