

УДК 331.101.38

О.О. Смірнов, канд. екон. наук

Кіровоградський інститут регіонального управління та економіки

Підвищення конкурентоспроможності персоналу на основі збереження й розвитку людського потенціалу підприємств

В статті розглядається проблема підвищення конкурентоспроможності персоналу на промислових підприємствах і обґрунтовується вирішальна роль інвестицій в людський капітал, збереження та розвиток людського потенціалу.

інноваційний потенціал, інноваційна активність, соціально-економічні умови, людський потенціал, соціальна захищеність

Різноманіття мотиваційних моделей на підприємствах об'єктивно потребує різних методичних підходів до оцінки конкурентоспроможності персоналу в ринкових умовах господарювання незалежно від форми власності підприємства. Крім того, враховуючи специфіку функціонування різних галузей економіки, особливості національного трудового менталітету, цілком зрозуміло, що наука має запропонувати цілий комплекс різноманітних моделей оцінки та стимулювання конкурентоспроможності персоналу, тобто надати широкі можливості для вибору тих методик, які безпосередньо відповідають інтересам організації, соціальних партнерів.

Досвід країн, де спостерігається піднесення конкурентоспроможності персоналу, підприємств та корпорацій, підводить до думки, що економічний прорив та впровадження інноваційної моделі розвитку можливі в Україні лише в тому разі, коли держава, підприємці, роботодавці зроблять ставку саме на людський капітал. Лише за цієї умови можна забезпечити зрушення у конкурентоспроможності людини праці на ринку і створити передумови для зростання конкурентоспроможності українських підприємств і держави загалом.

Теоретичні і практичні аспекти проблеми підвищення конкурентоспроможності працівників досліджували такі українські вчені, як Амоша О.І., Бандур С.І., Близнюк В. В., Богиня Д.П., Грішнова О.А., Дмитренко Г.А., Долішній М.І., Колот А.М., Кравченко І.С., Лібанова Е.М., Лісогор Л.С., Макарова О.В., Новіков В.М., Новікова О.Ф., Онікієнко В.В., Петрова І.Л., Пирожков С.І., Семикіна М.В., Шаульська Л.В та інші.

Проте аналіз опублікованих праць засвідчує, що методи підвищення конкурентоспроможності персоналу промислових підприємств все ще залишаються недостатньо вивченими. Існує потреба у теоретико-методологічному і методичному обґрунтуванні підходів щодо оцінювання впливу різноманітних чинників на зростання конкурентних переваг, визначення пріоритетних важелів вдосконалення механізму забезпечення конкурентоспроможності персоналу.

Мета даної статті полягає в обґрунтуванні тези щодо неможливості піднесення конкурентоспроможності персоналу без збереження та розвитку людського потенціалу, реалізації цілей людського розвитку в Україні.

Для забезпечення підвищення конкурентоспроможності персоналу промислових підприємств є назрілою потреба у розробці й реалізації концепції, яка має спрямовуватися на забезпечення сприятливих соціально-економічних умов для

збереження й розвитку людського потенціалу промислових підприємств, його ефективної реалізації у праці в інтересах зростання конкурентоспроможності персоналу, його трудової та інноваційної активності, що слугуватиме основою зміцнення конкурентних позицій підприємств і можливостей їх економічного зростання загалом.

Тому вважаю, що підвищення конкурентоспроможності персоналу має будуватися на:

- принципах розвитку людського потенціалу і комплексного підходу до розв'язання проблеми підвищення конкурентоспроможності робочої сили;
- враховуванні пріоритетів людського розвитку в Україні (довге і здорове життя, освіченість, матеріальний добробут), зокрема у сфері зайнятості і доходів, освіти, соціального захисту, демографічного відтворення населення;
- передбаченні посилення соціальної складової економічної політики підприємства, регіону, держави в інтересах забезпечення якості трудового життя, продуктивної зайнятості, наближення до світових стандартів життя, адаптації працівників підприємств до трудової діяльності в конкурентному середовищі.

Принципи розвитку людського потенціалу впливають із сучасних наукових уявлень про закономірності формування й розвитку людського капіталу та, зокрема, трудового потенціалу суспільства. Це є сукупність положень, підходів, правил, що формують вихідну позицію органів державного та регіонального управління, керівників підприємств у їх ставленні до збереження й розвитку людського потенціалу, формуванні ключових засад політики, що проводиться по відношенню до людини праці в умовах конкурентного середовища.

Реалізація принципу комплексного підходу до розв'язання проблеми конкурентоспроможності персоналу підприємства означає, що у функціонуванні механізму підвищення конкурентоспроможності персоналу промислових підприємств передбачається взаємодія комплексу чинників, важелів, блоків. Трудова діяльність персоналу відбувається в умовах зовнішнього і внутрішнього впливів різноманітних чинників, що змінює ставлення працівників до праці, характер набуття переваг у розвитку робочої сили. На рівні підприємства діє сукупність економічних, фінансових, соціальних, організаційних, нормативно-правових, культурних та інших важелів.

Потреби промислових підприємств в працівниках постійно скорочуються. Так за останні п'ять років кількість необхідних працівників по промисловості в цілому скоротилася в 4,48 рази, в тому числі в добувній промисловості в 16,88 рази (табл.1).

Таблиця1 - Динаміка потреби промислових підприємств у працівниках в 2005-2009рр.
(на кінець звітної періоду; тис. осіб)

	Всього	Промисловість	Добувна промисловість	Переробна промисловість	Виробництво та розподілення електроенергії, газу та води
2005	186,6	65,8	13,5	47,0	5,3
2006	170,5	55,8	8,0	41,7	6,1
2007	169,7	57,4	8,1	42,8	6,5
2008	91,1	23,5	2,5	16,5	4,5
2009	65,8	14,7	0,8	12,1	1,8

Ідея підвищення конкурентоспроможності персоналу промислового підприємства не може бути реалізована у повному обсязі лише завдяки проведенню певних заходів або залученню тих чи інших стимулів на рівні підприємства. Вона повинна обов'язково передбачати низку заходів на рівні регіону, країни. Йдеться про обов'язковість реформування політики держави у сфері відтворення населення, освіти і професійної підготовки, зайнятості і доходів населення, охорони здоров'я, соціального захисту, належного фінансування людського розвитку на рівні регіонів.

Врахування пріоритетів людського розвитку, зокрема, означає:

а) у сфері освітньої політики – зростання ролі держави у забезпеченні обов'язковості і безплатності повної середньої освіти, розширенні можливостей доступу до вищої освіти, запровадженні державних стандартів базової і повної середньої та вищої освіти, збільшенні обсягів та диверсифікації джерел фінансування освіти, розвитку співробітництва підприємств, наукових установ та закладів освіти у питаннях організації безперервного навчання дорослих, забезпечення конкурентоспроможності випускників на ринку праці;

б) у сфері зайнятості і доходів – підвищення ролі державних органів управління на макро- та мезоекономічному рівнях в питаннях створення нових високопродуктивних робочих місць, забезпечення повної продуктивної зайнятості на принципах тендерної рівності у праці, підвищенні стандартів оплати праці, поліпшення її умов для гармонійного поєднання трудової діяльності з безперервним освітньо-професійним розвитком на протязі трудового життя;

в) у сфері охорони здоров'я – реформування державної системи охорони здоров'я, впровадження медичного страхування; запобігання передчасній смертності працездатних осіб, подовження середньої тривалості життя, утвердження здорового способу життя, профілактика захворювань, зниження травматизму, у т.ч. виробничого;

г) у сфері соціального захисту – посилення державного впливу на забезпечення соціальної захищеності працюючих, системи загальнообов'язкового державного соціального страхування, запровадження єдиного соціального внеску, накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування та обов'язкової пенсійної професійної системи.

Але зростанню конкурентоспроможності кадрів вітчизняних підприємств протидіє гостра демографічна криза, руйнація соціально-економічного механізму збереження єдності якості й кількості відтворення населення, скорочення попиту на робочу силу на ринку праці, зокрема висококваліфіковану, деформації в оплаті праці і доходах. Це веде до недовикористання робочої сили, неефективного та нераціонального використання трудового потенціалу персоналу підприємств загалом, гальмуючи засвоєння інноваційної моделі розвитку.

Так, за даними Держкомстату України в 2009 році порівняно з 2008 роком ринку праці були притаманні:

- зменшення рівня зайнятості з 67,3% до 64,7%;
- збільшення рівня безробіття (за методикою МОП) з 6,9% до 9,6%;
- скорочення кількості вільних робочих місць на 27,7%;
- зменшення індексу реальної заробітної плати зі 106,3% до 90,8%.

Виходом з такої ситуації має бути формування механізму підвищення конкурентоспроможності персоналу. Такий механізм має базуватись на збереженні й розвитку людського потенціалу, а саме: забезпеченні ефективної зайнятості; зростанні оплати праці і доходів; підвищенні рівня соціальної безпеки і соціальної захищеності працівників; залученні інвестицій у безперервне професійне навчання на виробництві;

заохочуванні високої мотивації до праці, творчої реалізації працівників; прагненні до набуття конкурентних переваг у праці та освітньо-професійному розвитку.

Низькі купівельні спроможності отриманого заробітку більшості працюючих в Україні знижують мотивацію до зростання рівня освіти, до високопродуктивної праці, отже, виступають негативним чинником у підвищенні конкурентоспроможності працівників.

Іншими словами, можливості отримання конкурентних переваг у сфері праці також більшою мірою отримують більш заможні (останні, як правило, і більш освічені). Водночас, отримання освіти, насамперед вищої, дає людині більш широкі можливості трудового вибору та працевлаштування, хоча часто і не за фахом. Більш освічена людина, як правило, більш мобільна, здатна до перенавчання, до опанування новими сферами трудової діяльності, отже, вона має більші можливості для отримання більш високого заробітку, ніж працівник без освіти, а значить, завдяки освіті працівник виявляється більш конкурентоздатним на ринку праці, більш соціально захищеним.

До негативних чинників, що не сприяють підвищенню конкурентоспроможності українських працівників, слід віднести також значно менші терміни навчання, ніж в країнах розвиненої економіки. Так, в Україні на одного працюючого припадає тривалість навчання у півтора рази менша, ніж, скажімо, у США чи Японії, де цей показник становить 14–15 років. Погіршує ситуацію те, що за роки економічної кризи відбулося помітне згортання підготовки та перепідготовки кадрів на промислових підприємствах, що негативно вплинуло на можливості підвищення конкурентоспроможності персоналу.

Слід зазначити, що низькі показники підготовки та перепідготовки кадрів притаманні як промисловості, так і іншим галузям економіки, що пов'язано з обмеженими фінансовими можливостями підприємств та держави, однак така ситуація не забезпечує необхідну мобільність кадрів, їх конкурентоспроможність. Одночасно слід відмітити наявність суттєвих гендерних відмінностей: позиції чоловіків залишаються значно сприятливішими порівняно з позиціями жінок в питаннях підготовки кадрів (аналогічно – в оплаті праці, кар'єрному зростанні).

Для підвищення конкурентоспроможності персоналу підприємств необхідно, щоб в Україні зросла доступність освіти, її якість, рівень охоплення населення освітою, особливо вищою, різноманітними формами навчання на виробництві та за його межами. Йдеться передусім про капіталовкладення в освітньо-кваліфікаційний розвиток людини. Кардинального перегляду потребує політика соціального інвестування за рахунок залучення державних та позадержавних (приватних) коштів. Поряд з цим, не меншої уваги потребує створення сприятливих умов трудової діяльності на виробництві для повної реалізації трудового потенціалу персоналу і професійної кар'єри. Оцінюючи роль і тісний зв'язок чинників людського розвитку і конкурентоспроможності робочої сили, необхідно відзначити, що набуття конкурентних переваг у значній мірі визначаються станом ринку праці, а також регіоном, місцевістю, де відбувається трудова діяльність працівника.

Невідповідність попиту на робочу силу її пропозиції у професійно-кваліфікаційному та територіальному розрізі зумовлює значну міжрегіональну диференціацію зареєстрованого безробіття. Найвищий рівень зареєстрованого безробіття в першому кварталі 2010 року спостерігався у Полтавській області (3,3%), а найнижчий – у м.Києві (0,3%). Скорочення обсягів зареєстрованого безробіття у березні 2010р. спостерігалось в усіх регіонах країни, крім Закарпатської області.

Позитивним є факт зростання попиту на робочу силу. Кількість вільних робочих місць (вакантних посад), заявлених підприємствами, установами й організаціями до

служби зайнятості, у березні 2010р. збільшилася на 7,2 тис., і на кінець місяця становила 73,1 тис. Із зазначеної кількості вільних робочих місць (вакантних посад) 44,7% передбачалося для робітників, 39,3% – для службовців, решта – для осіб, які не мають професії.

Навантаження незайнятого населення, яке перебувало на обліку державної служби зайнятості, знизилося з 82 осіб на 10 вільних робочих місць (вакантних посад) на кінець 2009р. до 71 особи на кінець березня поточного року. Водночас спостерігається значна диференціація зазначеного показника у регіональному розрізі: від 3 осіб у м.Києві до 374 осіб у Хмельницькій області.

В умовах конкуренції підвищення конкурентоспроможності персоналу промислових підприємств тісно пов'язане зі "сплеском" його інноваційної активності. Обидва ці явища у світі не є випадковими. Вони ґрунтуються на комплексному підході менеджерів до створення різноманітних економічних, соціальних, психологічних, статусних стимулів до постійного освітньо-професійного розвитку персоналу та прояву творчості, оскільки це приносить підприємству очевидні економічні зиски і бажані конкурентні позиції на ринку.

Саме відсутність досконалої системи подібних стимулів поряд з іншими важливими причинами (економічна, фінансова, платіжна, техніко-технологічна криза, зниження макроекономічного попиту на інновації тощо) призвели до неготовності багатьох вітчизняних підприємств зберегти і примножити якість трудового потенціалу в інтересах розробки і впровадження інновацій. Основні показники інноваційної діяльності промислових підприємств України в 2000-2009 роках наведені в таблиці 2.

Таблиця 2 – Інноваційна діяльність промислових підприємств

Рік	Питома вага підприємств, що займаються інноваціями, %	Питома вага підприємств, що впроваджували інновації, %	Питома вага реалізованої інноваційної продукції в обсязі промислової, %	Питома вага обсягу виконаних наукових та науково-технічних робіт у ВВП, %	Загальна сума витрат на фінансування технологічних інновацій, млн.грн	Впроваджено нових технологічних процесів, кількість	Освоєно виробництво нових видів продукції,* найменувань
2000	18,0	14,8	-	1,16	1757,1	1403	15323
2001	16,5	14,3	6,8	1,11	1971,4	1421	19484
2002	18,0	14,6	7,0	1,11	3013,8	1142	22847
2003	15,1	11,5	5,6	1,24	3059,8	1482	7416
2004	13,7	10,0	5,8	1,19	4534,6	1727	3978
2005	11,9	8,2	6,5	1,09	5751,6	1808	3152
2006	11,2	10,0	6,7	0,98	6160,0	1145	2408
2007	14,2	11,5	6,7	0,93	10850,9	1419	2526
2008	13,0	10,8	5,9	0,90	11994,2	1647	2446
2009	12,8	10,7	4,8	0,95	7949,9	1893	2685

* з 2003 року інноваційних видів продукції

Вагомими чинниками економічного зростання і зміцнення конкурентних позицій промислових підприємств та їх персоналу є підвищення інвестиційної активності та впровадження науково-технологічних інновацій, що сприятиме створенню нових робочих місць, ефективному залученню знань, досвіду, інтелектуальних здібностей висококваліфікованих кадрів, впровадженню політики

упередження масових звільнень на регіональних ринках праці, забезпеченню своєчасного перенавчання і підготовки необхідних фахівців на підприємствах. При цьому ключове значення має стимулювання трудової й інноваційної активності та професійного зростання працівників.

Можна зробити висновок, що ключовим положенням є визнання того, що базою подальшого економічного піднесення підприємства має бути, передусім, збереження та розвиток його людського потенціалу на макро-, мезо- та мікроекономічному рівнях. Саме завдячуючи цьому мають бути створені передумови щодо підвищення та регулювання конкурентоспроможності персоналу на рівні окремих підприємств за допомогою організаційно-правових, фінансово-економічних та соціальних важелів. Це дасть змогу більш ефективно використовувати людський капітал організацій в Україні, що, в кінцевому рахунку, відкриває нові можливості – формування й використання інноваційного потенціалу, який визначатиме долю підприємств і працівників в конкурентних умовах, їх конкурентні позиції на внутрішньому і зовнішніх ринках.

Список літератури

1. Богиня Д.П. Методологічні засади формування мотиваційного механізму конкурентоспроможності робочої сили // Мотиваційний механізм формування конкурентоспроможності робочої сили: Зб. наук. пр. – К.: Ін-т економіки НАН України.
2. Дудіна Н. В. Зарубіжний досвід урахування конкурентоспроможності робочої сили в системі оплати праці // Конкурентоспроможність у сфері праці: Зб. наук. пр. – К.: Ін-т економіки, 2001.
3. Лагутин В. Д. Реформа оплати праці стимулюючого типу в Україні: теорія, концепція, практичні рекомендації і пропозиції. – Луцьк: Ред.-вид. відд. “Вежа” Волинського державного ун-ту ім. Лесі Українки, 2000.
4. Миляева Л., Пьянков С. Проблемы мотивации труда на промышленных предприятиях // Человек и труд. – 2003. – № 10. – С. 58 – 61.
5. Управління інноваційним процесом в Україні: проблеми, перспективи, ризики: Зб. доповідей міжнародної науково-практ. конф.– Львів: Вид-во нац. ун-ту «Львівська політехніка», 2006.
6. <http://www.ukrstat.gov.ua>

А. Смирнов

Повышение конкурентоспособности персонала на основе сохранения и развития человеческого потенциала предприятий

В статье рассматривается проблема повышения конкурентоспособности персонала на промышленных предприятиях и обосновывается решающая роль инвестиций в человеческий капитал, сохранение и развитие человеческого потенциала.

A. Smirnov

Increase in the competitive ability of personnel on the basis of retention and development of the human potential of the enterprises

In the article the problem of an increase in the competitive ability of personnel at the industrial enterprises is examined and the decisive role of investments in human capital, retention and development of the human potential is based.

Одержано 26.04.10