

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ РЕГІОНУ

В статті розкрито значення персоналу в досягненні економічного зростання промислових підприємств регіону. Доведено, що конкурентоспроможність персоналу безпосередньо залежить від рівня його фахово-професійної підготовки та інноваційної активності. Виявлено проблеми інноваційного розвитку промислових підприємств регіону та виокремлено чинники, які впливають на інноваційну активність персоналу. Запропоновано заходи, які сприятимуть підвищенню якості та конкурентоспроможності персоналу промислових підприємств.

Ключові слова: інновації, інноваційна активність, конкурентоспроможність, регіон, персонал, стратегія розвитку персоналу.

COMPETITIVENESS OF PERSONNEL OF INDUSTRIAL ENTERPRISES OF THE REGION

In the article the value of personnel is exposed in the achievement of the economy growing of industrial enterprises of region. It is well-proven that the competitiveness of personnel directly depends on the level of him professionally-professional preparation and innovative activity. The problems of innovative development of industrial enterprises of region are educed and factors that influence on innovative activity of personnel are distinguished. Measures that will assist upgrading and competitiveness of personnel of industrial enterprises are offered.

Keywords: innovations, innovative activity, competitiveness, region, person, strategy of development of personnel.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими і практичними завданнями. В умовах інтеграції українського ринку у світову економіку конкурентоспроможність персоналу стає усе більш значимим чинником економічного зростання. Актуальність даної проблеми підтверджується тим, що трудовий потенціал працівників і їхня конкурентоспроможність є компонентами нематеріальних активів, що формують значну частину вартості підприємства. Персонал підприємств представляє його конкурентне багатство, яке потрібно розвивати разом з іншими ресурсами, щоб досягти поставлених стратегічних цілей. Сьогодні у всьому світі конкурентоспроможність підприємства, поряд з технологіями і методами організації виробництва, визначають забезпеченість кваліфікованою робочою силою, мотивацію персоналу, організаційні структури і форми роботи, що дають змогу досягти високого рівня конкурентоспроможності працівників і ефективніше використати їхній трудовий потенціал.

Досягнення конкурентоспроможності підприємства можливе за умови врахування трьох складових – конкурентоспроможна продукція, конкурентоспроможні організації виробництва і праці, конкурентоспроможний персонал. Вирішення цих завдань має особливе значення для промислових підприємств в силу особливої гостроти проблем, що накопичилися, і ролі промисловості як потенційного «локомотива» розвитку народного господарства регіонів і країни загалом. Недостатня теоретична і методична розробленість цієї проблеми, її актуальність і зростаюча практична значущість зумовили вибір теми дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. Теоретичним і прикладним аспектам конкурентоспроможності персоналу промислових підприємств присвячені праці відомих вітчизняних та зарубіжних науковців: Д. П. Богині, В. М. Гейця, Б. М. Генкіна, О. О. Герасименко, О. І. Гнибіденка, О. А. Грیشнової, Р. П. Колосової, А. М. Колога, В. М. Лича, О. М. Левченко, Л. С. Лісогор, Н. Д. Лукьянченко, О. Ф. Новікової, І. Л. Петрової, В. М. Петюха, У. Я. Садової, Л. К. Семів, М.В. Семікіної, Л. В. Шаульської, Л. Чижової та ін.

Реалізація стратегічних цілей підприємства значною мірою зумовлюється ефективністю використання потенціалу працівників і рівнем його розвитку. І тут вирішальну роль відіграє стратегія підприємства щодо розвитку персоналу. Розвиток персоналу передбачає підвищення кваліфікації фахівців у сфері їхньої професійної діяльності, а також розширення загального кругозору і можливостей загалом. Під розвитком персоналу розуміємо напрям соціальних програм підприємства, які проводяться у рамках бізнес-стратегії, з метою залучення і утримання професійних і кваліфікованих співробітників Бізнес-стратегія визначає ринкові і фінансові пріоритети, а також напрям розвитку підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. В сучасних умовах стає усе більш зрозумілим, що продуктивність, мотивація і творчий потенціал персоналу є важливими конкурентними перевагами, оскільки визначають успіх стратегії, спрямованої на підвищення вартості підприємства Тому, стратегія розвитку

персоналу підприємств є особливим набором пріоритетних напрямів інвестування в людський капітал.

Стратегічний підхід до розвитку персоналу підприємства передбачає забезпечення стійкої конкурентної переваги підприємства, за допомогою нарощування конкурентоспроможності персоналу і гарантії його професійного зростання і розвитку на довгострокову перспективу.

Стратегія розвитку персоналу розглядається нами як узагальнююча модель дій, скерованих на формування сукупності вимог до персоналу і рівня ефективності його роботи, який потрібний підприємству для досягнення поставлених бізнес-цілей. Така стратегія має бути орієнтована на:

- 1) підвищення професійних навичок і кваліфікації працівників, що включають освоєння сучасних систем забезпечення якості продукції;
- 2) впровадження найбільш прогресивних технологій, що вимагатиме від працівників максимальної гнучкості, широкої професійної ерудиції, готовності до сприйняття нових технологій і видів техніки;
- 3) професійне навчання і перепідготовку персоналу з метою освоєння передових технологій і методик роботи, і здобуття навичок роботи з новітнім устаткуванням і технікою;
- 4) внутрішній науково-технічний потенціал промислового підприємства;
- 5) активну участь в науково-дослідних роботах, що вимагатиме від працівників ініціативи, творчої активності.

Мотивація сучасного працівника повинна бути спрямована на досягнення високого рівня освітньої підготовки, «...примноження знань, споживання інформації, ...формування «капіталу знань», що дасть змогу примножити науково-технологічний, духовно-інформаційний потенціали, використати знання для відновлення довкілля, покращення якості управлінського середовища, від якого значною мірою залежить соціалізація людини, реалізація механізму соціального захисту населення [4]».

Сьогодні економічного зростання можна досягти насамперед за рахунок інвестицій у людину праці, що є ефективним способом примноження людського капіталу. Проте розвиток персоналу промислових підприємств потребує застосування сучасних знарядь праці, засобів виробництва, впровадження інноваційних технологій. Таким чином ефективне фінансове забезпечення економічного зростання регіону залежить від оптимального розподілу фінансових ресурсів між складовими людського та уречевленого капіталу, накопиченням і споживанням, між наявними перевагами та майбутніми перспективами.

Нині вироблено напрямки забезпечення конкурентоспроможності:

- 1) заміна персоналу на працівників, що мають вищий рівень освіти та професійної підготовки; 2) постійне підвищення кваліфікації працівників через систему безперервного навчання [1, с. 58]. Останній шлях є пріоритетним, соціально доцільним та більш економічно вигідним, оскільки інтелектуалізація праці – це домінуюча тенденція в розвинутих країнах.

В сучасних умовах підвищення конкурентоспроможності персоналу промислових підприємств залежить від рівня його інноваційної активності. Впровадження нововведень, високотехнологічних проектів у виробництво, зростання рівня інноваційної активності підприємств і працівників безпосередньо впливають на продуктивність та ефективність праці. Варто відзначити, що інноваційні чинники економічного зростання не відображені у нормативно-правових документах. Свідченням цього є характеристика інноваційної діяльності промислових підприємств в Україні загалом та окремих регіонів, зокрема. Так, в Україні показник питомої ваги підприємств, які впроваджували інновації в 2009 р. становив 10,7%, в 2014 р. відповідно – 1715 (16,8%), що нижче порогового значення (25%) та аналогічних показників розвинутих країн. Зазначимо, що найвищі показники інноваційної активності у Нідерландах (62%), Австрії (67%), Німеччині (69%), Данії (71%), Ірландії (74%), а мінімальні – у Португалії (26%), Греції (29%) [5].

Існують певні проблеми інноваційного розвитку і в окремих регіонах України. Так, в Тернопільській області кількість промислових підприємств, що впроваджували інновації у 2010 р. становила 33 (24,2%), у 2014 р. – 23 (39,1%) Серед підприємств, які вводили прогресивні технологічні процеси та освоювали виробництво нових видів продукції, відповідно у 2010 р. дорівнювала 8, а в 2014 р. – 10, з них маловідходних, ресурсозберігаючих і безвідходних: у 2010 р. – 2, у 2013 р. – 5; скоротилася кількість підприємств, які реалізовували інноваційну продукцію (таблиця 1) [4, с. 228–230]. Найбільше інноваційно-активних підприємств функціонує у переробній промисловості, зокрема, у виробництві харчових продуктів, напоїв і тютюнових виробів.

Важливим чинником економічного зростання та підвищення конкурентоспроможності галузей економіки є ефективне залучення науково-технічного потенціалу до інноваційних проектів. Варто відзначити, що за 2010–2014 рр. чисельність працівників, які виконували наукові та науково-технічні роботи скоротилася на 32%, а чисельність працівників, які виконували такі роботи за сумісництвом на 16%, що свідчить про недостатній рівень мотивації до такої праці.

В Тернопільській області в 2014 р. впроваджено 139 нових технологічних процесів, що на 2,5% більше ніж в 2010 р.; освоєно виробництво 77 нових найменувань інноваційної продукції, що на 34,5% менше ніж 2010 р. Проте обсяг реалізованої інноваційної продукції за аналізований період знизився на 39,5%, що пов'язано із недостатньо високим рівнем її конкурентоспроможності [4, с. 230].

Від рівня інноваційної активності підприємств і працівників безпосередньо залежить ефективність і результативність праці й розвиток трудового потенціалу. Лише високоосвічені, творчо активні й креативно

мислячі працівники здатні сприймати нововведення. У ході соціологічного опитування респондентам було запропоновано вибрати критерій впливу на інноваційну активність працівника.

Таблиця 1

Кількість промислових підприємств, що впроваджували інновації в регіоні [4, с. 228–230]

	2010 р. у% до загальної кількості підприємств	2011 р. у% до загальної кількості підприємств	2012 р. у% до загальної кількості підприємств	2013 р. у% до загальної кількості підприємств	2014 р. у% до загальної кількості підприємств
Всього	33	38	39	25	23
Впроваджували нові технологічні процеси	8	13	15	10	9
з них маловідходні, ресурсозберігаючі та безвідходні	2	4	4	4	5
Впроваджували інноваційні види продукції:	15	21	23	17	16
з них нові види техніки	4	4	2	3	5
Реалізовували інноваційну продукцію	31	34	35	21	20

Серед чинників, які впливають на інноваційну активність персоналу промислових підприємств, респонденти виокремили за пріоритетністю такі: фахова підготовка та компетентність (53,5%), творчі здібності (42,3%), характер людини (41,3%), потреба у самореалізації та самовдосконаленні (41,1%), потреба у матеріальному добробуті (35,2%), підприємливість (10,9%) .

Фахову підготовку та компетентність як основний чинник розвитку інноваційної активності визначають керівники підприємств (92%), керівники підрозділів (76%), спеціалісти (66,3%). Другим чинником за ступенем важливості є реалізація творчих здібностей, на що вказали 52% керівників підприємств, 51% спеціалістів. Третім чинником за ступенем важливості є характер людини, що підтверджують відповіді 56% керівників підприємств, 47,2% спеціалістів. Четвертий чинник – потреба у самореалізації та самовдосконаленні – визначальний керівників підрозділів (48,2%) і спеціалістів (46,7%). Потреба у матеріальному добробуті є найбільш важливою для кваліфікованих робітників (47,6%); службовців (43,2%) і керівників підрозділів (41,2%) (табл. 2).

Таблиця 2

Характеристики, які впливають на інноваційну активність персоналу промислових підприємств (у % від загальної чисельності опитаних)*

Характеристики	Функціональні групи				
	Керівник підприємства	Керівник підрозділу	Спеціаліст	Службовець	Кваліфікований робітник
Фахова підготовка та компетентність	92,0	76,0	66,3	51,0	48,0
Творчі здібності	52,0	27,0	51,0	42,3	49,1
Характер людини	56,0	37,4	47,2	36,6	47,5
Потреба в самореалізації та самовдосконалення	31,4	48,2	46,7	41,9	38,4
Підприємливість	32,4	16,7	8,6	7,9	8,7
Потреба у матеріальному добробуті	28,2	41,2	31,2	43,2	47,6

*Примітка. Підготовлено за результатами проведеного у 2014 р. соціологічного опитування у Тернопільській області, квотною вибіркою охоплено 394 респонденти.

Значні відмінності у визначенні пріоритетності перелічених чинників можна пояснити

особливостями трудового менталітету, який є однією з якісних характеристик персоналу підприємств. Готовність до інновацій, ризику, перепідготовки, ініціативність, творчість у праці, бажання підвищувати конкурентоспроможність – це характеристики трудового менталітету, які має втілювати кожен сучасний працівник. Однак, на нашу думку, вони не притаманні усім працівникам. Сформовані в епоху соціалізму звички, потреби, мотиви до праці, ціннісні орієнтації суперечать сучасній зорієнтованості на індивідуалізм і підприємництво.

Ринкові відносини висувають нині високі вимоги до освітньо-кваліфікаційного рівня персоналу, що передбачає необхідність розвитку інноваційної, творчої активності. Сучасний працівник має оволодіти новітніми високотехнологічними знаннями та навичками. З огляду на це серед характеристик, що визначають конкурентоспроможність персоналу, перше, друге та третє місця, за оцінками респондентів, посідають такі: висока професійна компетентність (59,8%) та уміння налагоджувати стосунки з людьми, комунікабельність (50,6%), старанність, сумлінність, дисциплінованість (38,4%) У розвинутих країнах професійну компетентність вважають дуже значущою і значущою ознакою 90% експертів, в Україні – 72% [5, с. 30]. Серед інших важливих інтелектуальних характеристик конкурентоспроможності персоналу підприємств регіону респонденти називають самостійність, ініціативність, творчість у праці (23%), стаж роботи (18,4%), знання іноземної мови (16,2%), підприємливість (11,3%).

Результати проведеного соціологічного опитування підтвердили, що за умови впровадження нововведень на промислових підприємствах регіону, на думку респондентів їхні професійні знання будуть відповідати потребам виробництва: «повністю» – 9,2%, «відповідатимуть певною мірою» – 43,4%, «складно відповісти чи так, чи ні» – 36,2, «здебільшого не відповідатимуть» – 7,1%, «зовсім не відповідатимуть» – 4,1%. Отже, важливим кроком на державному рівні має стати фінансування заходів щодо підвищення якості робочої сили шляхом субсидування професійної підготовки, зокрема на підприємствах. Серед опитаних фахово-кваліфікаційний рівень за останні п'ять років підвищували 35,9%. Зокрема, на курсах підвищення кваліфікації – 48,3%, шляхом самоосвіти – 21,6%, професійного навчання – 18,5% і перенавчання – 10,5%. За умови виникнення потреби у нових знаннях, вміннях і навичках отримати підготовку чи перепідготовку за рахунок організації зможе лише 24,6% осіб, не зможе – 39,4%, складно відповісти – 36%.

Здатність і готовність постійно навчатися, підвищувати рівень кваліфікації є дуже важливою характеристикою конкурентоспроможного потенціалу підприємств. Нині в Україні та регіоні зокрема здобути освіту доволі складно, оскільки система підвищення кваліфікації на підприємствах перебуває у стані занепаду, а спроможність населення оплачувати освітні послуги обмежена низьким рівнем доходів. Разом з цим, саме від рівня фахово-професійної підготовки безпосередньо залежить конкурентоспроможність персоналу підприємств.

Висновки. Вважаємо, що підвищенню якості та конкурентоспроможності персоналу промислових підприємств регіону сприятиме:

- формування системи безперервного професійного навчання впродовж всього трудового життя шляхом розробки та реалізації відповідної державної концепції;
- створення системи оцінювання професійних якостей працівників шляхом розроблення та впровадження системи сертифікації працівників на відповідність їхніх професійних знань, умінь і навичок встановленим законодавством вимогам;
- підвищення відповідальності роботодавців за відповідність кваліфікаційного рівня працівників потребам виробництва.

Література

1. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. – К. : Тов-во «Знання», 2001. – 254 с.
2. Прохоровська С.А. Місце конкурентоспроможності у процесі розвитку трудового потенціалу регіону / С. А. Прохоровська / Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України : [наук. журнал]. – Тернопіль : Економічна думка, 2012. – Вип. 17. – С. 79–84.
3. Садова У. Я. Факторний аналіз рівня життя населення в регіоні з пониженою місткістю ринку праці / У. Я. Садова, Л. К. Семів // Регіональна економіка. – 2005. – № 2. – С. 92–102.
4. Статистичний щорічник Тернопільської області за 2014 рік / Головне управління статистики у Тернопільській області ; за ред. В. Г. Кирича. – Тернопіль, 2015. – 442 с.
5. Стратегія економічного і соціального розвитку України (2004 – 2015 рр.) «Шляхом Європейської інтеграції» / авт. кол. : А. С. Гальчинський, В. М. Геєць та ін. / Нац. Ін-т стратег. дослідж., Ін-т екон. прогнозування НАН України, Мін-во екон. та з питань європ. інтегр. України. – К. : ІВЦ Держкомстату України, 2004. – 416 с.

Надійшла 06.05.2016; рецензент: д. е. н. Гончар О. І.