

ЛІТЕРАТУРА

1. Азоев Г.Л. Конкуренция: анализ, стратегия и практика. – М.: Центр экономики и маркетинга, 1996.
2. Дугин П.И. Конкуренция и конкурентоспособность в региональном промышленном птицеводстве / П.И. Дугин, Д.П. Тернопол, Т.И. Дугина. – Ярославль: Издательство ФГОУ ВНО ЯГСХА, 2005.
3. Ребрин И.Ю. Управление качеством: Учебное пособие / И.Ю. Ребрин // Таганрог: Изд-во ТРТУ, 2004.
4. Фатхутдинов Р.А. Менеджмент как инструмент достижения конкурентоспособности // Вопросы экономики, – 1997. – №5. – С. 118–127.
5. Юрьева Т.В. Социальная рыночная экономика / Т.В. Юрьева. – М.: Русская Деловая Литература, 1999. – 416 с.

УДК 658

**РОЛЬ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ РОЗВИТКУ
ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

Родіонова О.Ю., к.е.н., старший викладач
Луганський національний аграрний університет

В статье рассмотрены трудовые отношения в обеспечении развития потенциала предприятия. Рассмотрены организация трудовых отношений и способы управления персоналом в рамках трудового коллектива.

Ключевые слова: трудовые отношения, предприятие, развитие, конкурентоспособность, персонал, потенциал.

In the article labour relations in providing of an enterprise potential development are considered. The organization of labour relations and the methods of personnel management within the frames of labour collective are considered.

Key words: labour relations, enterprise, development, competitiveness, personnel, potential.

Постановка проблеми. Україна з кожним роком все більше залучається до світогосподарських процесів: стає повноправним членом світового співтовариства, однак українські виробники кінцевої продукції, навіть отримуючи доступ до зарубіжних ринків, видаються неконкурентоспроможними через низьку ефективність праці, технологічні бар'єри та ін.

В умовах соціально-економічного розвитку, що склалися в Україні, неефективне використання людських ресурсів, від діяльності яких значною мірою залежать підйом вітчизняної економіки, підвищення добробуту та якості життя громадян, призводить до зниження продуктивності праці, відсутності відповідного прибутку. Особливої актуальності набуває вивчення проблем, пов'язаних з розвитком трудових відносин, розкриттям якості трудового потенціалу, параметрами якості трудового потенціалу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Регулюванню трудових відносин на підприємстві приділяється увага вчених, які характеризують різні аспекти цього явища [1–4]. Наприклад, деякі вчені, такі як: О.У. Юлдашева, И.А. Арнков, А.Н. Мамров, фокусують увагу на визначенні сучасних тенденцій і розвитку ринку праці з метою визначення трудових відносин на підприємствах [5]. Регулюванню трудових відносин на підприємствах світового рівня також приділено немало уваги, до таких робіт можна віднести роботу Н.У. Багасвої [1]. Підвищенню ефективності використання соціальних ресурсів підприємства як складової формування трудових відносин підприємства також приділяється увага, наприклад в роботі В.А. Уразова [2]. Таким чином, в роботах вчених висвітлюються різні аспекти регулювання трудових відносин, однак відсутність врахування галузевої особливості і сучасного стану відносин на підприємствах, особливості стану ринку праці вимагають проведення подальших досліджень.

Мета статті – наведення результатів досліджень з визначення ролі трудових відносин у забезпеченні розвитку підприємства.

Основний матеріал дослідження. Об'єктивна реальність свідчить про те, що в основі концепції формування економічної моделі виробничо-господарських відносин персоналу на будь-якому рівні і в будь-якій структурній ланці лежить нетиповий підхід, що базується на економіко-організаційній культурі відносин з урахуванням маркетингової орієнтації підприємства.

Необхідність такого підходу обумовлюється, перш за все, тим, що економіко-організаційна культура відносин, яка характеризується комплексом взаємодіючих чинників, що містить досвід минулого і теперішнього часу, структурні характеристики, правила і норми господарської поведінки конкретної економічної системи, є основоположною і визначальною базою формування будь-якої економічної системи трудових відносин підприємства. При цьому, заперечення принципу однозначності при розробці економічних моделей згідно з зазначеним підходом обумовлюється тим, що не може бути єдиної економічної моделі, прийнятної для всіх без винятку підприємств.

Процес трудових відносин на підприємстві становить єдність таких чинників: праці, предметів праці, відношень, знарядь праці. Роль трудових відносин полягає в тому, щоб домогтися найбільш раціонального використання, з одного боку, праці, робочої сили, а з другого – речових елементів виробництва, тобто знарядь і предметів праці, які в сукупності є засобами виробництва. Отже, трудові відносини є процесом, який сприяє поєднанню робочої сили із засобами праці для досягнення певної мети. Організація праці людей на будь-якому підприємстві є обов'язковою умовою його функціонування, складовою частиною організації виробництва.

Організація трудових відносин у рамках трудового колективу передбачає систему заходів, які забезпечують функціонування живої праці з метою підвищення її продуктивності та досягнення повного використання засобів виробництва. Організація трудових відносин на підприємстві ставить за мету створити якомога сприятливіші умови праці, зберегти і підтримати на високому рівні працездатність персоналу, підвищити ступінь привабливості праці. Трудові відносини повинні забезпечити вирішення таких взаємопов'язаних завдань: економічних, що полягають в досягненні економії живої праці; психологічних, які покликані створити сприятливі виробничі умови в процесі праці і підвищити працездатність персоналу; соціальних, спрямованих на створення умов для підвищення культурно-технічного рівня працівників. Організація трудових відносин ґрунтується на об'єктивних дослідженнях, що проводяться в усіх сферах трудової діяльності, їх результати беруться за основу при визначенні способу виконання робіт, а також при встановленні рівня продуктивності праці. Поліпшити організацію праці означає забезпечити оптимальне вирішення організаційних питань підприємства.

Одним з напрямів розвитку трудових відносин в колективі є удосконалення організації та обслуговування робочих місць. Обслуговування робочих місць передбачає раціональне планування робочих місць та дотримання ланцюжкового принципу їх розташування на дільниці, організаційно-технічну оснащеність робочих місць; розширення типізації в плануванні та оснащенні робочих місць; проектування планово-попереджувальних систем обслуговування робочих місць, які мають забезпечити ефективне використання сукупного робочого часу основних і допоміжних робітників.

Сприяє ефективним трудовим відносинам і удосконалення організації добору, підготовки кадрів, підвищення їхньої кваліфікації – забезпечення підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до потреб виробництва; організація системи професійної орієнтації і професійного добору; підвищення загальноосвітньої й економічної підготовки кадрів; удосконалення форм і методів підвищення кваліфікації кадрів; створення умов, які забезпечують стабільність кадрів; дотримання типових програм і строків навчання за професіями. Одним із немаловажних завдань з формування трудових відносин є удосконалення нормування праці – розробка і впровадження технічно обґрунтованих норм, раціональна регламентація їх перегляду; розширення фронту нормування по всіх категоріях працюючих; розробка і впровадження нормативних номограм; удосконалення організації нормувальної роботи. Сприяє розвитку трудових відносин поліпшення умов праці – нормалізація санітарно-гігієнічних умов праці; забезпечення вимог охорони праці; упорядкування побутового обслуговування трудівників; підвищення естетичного рівня виробничої сфери; першочергова механізація важких і шкідливих робіт; усунення емоційно негативних факторів праці. Немаловажний внесок у розвиток трудових відносин здійснює раціоналізація режиму праці та відпочинку (внутрішньозмінного, тижневого, місячного і річного) – раціональна змінність по підприємству та його підрозділах, по окремих категоріях працюючих; заходи щодо ефективного використання позаробочого часу. На окрему увагу в розвитку підприємства заслуговує виховання добросовісного ставлення до праці: творче ставлення до праці, розвиток раціоналізації та винахідництва, зміцнення дисципліни праці; підвищення відповідальності за результати праці; розвиток товариської взаємодопомоги та ін.

Процес впровадження на підприємстві заходів з розвитку трудових відносин містить декілька етапів. Такими етапами є: організаційна підготовка, вивчення та аналіз фактичного стану організації праці; проектування трудових відносин; впровадження заходів з розвитку трудових відносин.

Визначення економічної ефективності заходів ОП передбачає розрахунок загальних і часткових її показників. Загальними показниками є річний економічний ефект і приріст продуктивності праці. До додаткових показників належать: зниження трудомісткості продукції, відносна економія чисельності

працівників, приріст обсягу виробництва, економія робочого часу, економія по елементах собівартості продукції, приріст прибутку та інші.

Трудові відносини складаються з сукупності дій виконавців у процесі здійснення виробничого процесу. Розглянемо основні види розподілу праці: загальний, частковий, одиничний. Перші два види належать до розподілу праці всередині суспільства; останній – до розподілу праці на окремому підприємстві. Внутрішньовиробничий розподіл праці полягає у виділенні різних видів робіт, які є частковими процесами створення продукції, і закріпленні їх за певними працівниками. На підприємстві існує функціональний, технологічний, кваліфікаційний розподіл праці, який необхідно визначити в процесі формування трудових відносин на підприємстві.

Функціональний розподіл праці здійснюється на основі виділення виробничих функцій. Він служить основою визначення необхідної професійної спеціалізації працівників. Кожна група підрозділяється за ознакою виконуваних функцій, а вони, в свою чергу – за професіями. Це, наприклад, робітники – основні й допоміжні, інженерно-технічні працівники та інший персонал.

Технологічний розподіл праці здійснюється на підставі розподілу виробництва на стадії (заготівельну, обробну, складальну), технологічні процеси та операції. За однорідністю здійснюваних технологічних процесів виділяються різні професії та спеціальності (ливарники, ковалі, токарі та ін.).

Кваліфікаційний розподіл праці спричинений різною складністю, точністю робіт, різним ступенем відповідальності за їх виконання, різними вимогами, які ставляться до підготовки виконавця.

Великий вплив на ступінь і форми розподілу праці здійснює тип виробництва. Так, особливості розподілу праці в масовому виробництві порівняно з одиничним полягають у значно більшій диференціації операцій, які виконуються основним робітником. Ця обставина суттєво змінює вимоги до кваліфікації працюючих. Інші співвідношення витрат праці основних робітників і тих, які обслуговують їхні робочі місця. В масовому виробництві праця обслуговуючого персоналу більш спеціалізована. Значення праці помічників основних робітників в масовому виробництві зростає.

Розподіл праці нерозривно пов'язаний з її кооперуванням. На підприємстві його конкретні форми зводяться до трьох основних: міжцехової, внутрішньоцехової і внутрішньодільничної кооперації праці. Велике значення для розвитку підприємства через формування трудових відносин має встановлення раціональних меж розподілу і кооперування праці. Економічною межею є збільшення сукупного фонду робочого часу або виробничого циклу. Технічна межа розподілу праці залежить від технічних можливостей виробництва. Фізіологічна межа пов'язана з допустимими фізичними і психічними навантаженнями. Соціальну межу визначає мінімально необхідна різноманітність виконуваних функцій, які забезпечують змістовність і привабливість праці.

Кооперація праці залежить головним чином від організаційних та економічних меж. Організаційна межа кооперації праці визначається тим, що, з одного боку, не можна об'єднати для виконання будь-якої роботи менше ніж дві особи, а з другого – існує норма керованості, підвищення якої (об'єднання в колектив такої чисельності, яка перевищує норму) призводить до непогоджених дій і значних втрат робочого часу. Економічна межа кооперації праці зумовлена можливістю зниження витрат живої праці на одиницю виготовлюваної продукції.

Раціональний внутрішньовиробничий розподіл праці передбачає дотримання таких обов'язкових умов: забезпечення повного завантаження працівників; розширення трудового профілю і зростання кваліфікацій; усунення монотонності праці і підвищення її змістовності. Домогтися цього можна шляхом суміщення професій і функцій, а також багатостатного обслуговування.

При суміщенні професій один робітник виконує функції і роботи, які стосуються різних професій. Суміщення може бути повним і частковим. У результаті скорочується загальна чисельність робітників професій, які суміщаються. Найбільш ефективним є суміщення професій, спеціальностей, які взаємопов'язані ходом технологічного процесу, єдністю оброблюваних предметів праці, виконанням основного і допоміжного процесів.

Немаловажним у формуванні трудових відносин є робоче місце – первинно виробничий осередок, в якому здійснюється процес виробництва матеріальних цінностей. Це закріплена за окремим робітником або групою робітників частина виробничої площі з розташованими на ній засобами праці, призначеними для виконання певної частини виробничого процесу. В той же час робоче місце – зона застосування праці безпосередньо працівником. Кожне робоче місце має свою специфіку, пов'язану з особливостями організації виробничого процесу, різноманітністю форм конкретної праці у виробництві. Вид робочого місця визначається такими факторами, як: тип виробництва, рівень розподілу і кооперування праці, ступінь механізації та автоматизації, кількість устаткування на робочому місці та ін. Організація робочого місця – це створення певного комплексу організаційно-технічних умов для високопродуктивної та безпечної праці і трудових відносин.

Висновки і пропозиції. Організація трудових відносин на підприємстві передбачає комплекс заходів, серед яких значну роль відіграють розподіл і кооперація праці, суміщення професій і багатостаттєве обслуговування. При цьому велике значення має встановлення раціональних меж розподілу і кооперації праці (технічної, фізіологічної, соціальної, організаційної та економічної). Організація робочих місць передбачає створення певного комплексу організаційно-технічних умов для високопродуктивних трудових відносин і безпечної праці; вихідним в організації трудових відносин є сама праця, від характеру якої залежить проектування технологічного процесу, в якому визначається вид і характер знарядь праці.

ЛІТЕРАТУРА

1. Багаева Н.У. Тенденции развития маркетинга транснациональных корпораций в условиях глобализации мировой экономики / Н.У. Багаева // Аналітик. – 2004. – С. 39–44.
2. Уразов В.А. Повышение эффективности использования социальных ресурсов предприятия / В.А. Уразов. – М.: МНЭПУ, 2001. – 132 с.
3. Управление персоналом предприятия: учеб. пособие / под ред. П.В. Шеметова. – М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 1999. – 312 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.czp.ru/books/management_51.html.
4. Фінансовий та організаційно-інституційний механізм державного управління розвитком соціально-економічної інфраструктури: монографія / Дорофійенко В.В., Гончаров В.М., Лобас В.М та ін. – Донецьк: СПД Купріянов В.С., 2010. – 220 с.
5. Юлдашева О.У. Организация маркетинга и глобализация экономики: данные опроса руководителей предприятий / О.У. Юлдашева, И.А. Аренков, А.Н. Мамров // Маркетинг и маркетинговые исследования в России. – 2002. – №3 (39). – С. 4–8.

УДК 65.012

КОНЦЕПЦІЯ РОЗВИТКУ КОНКУРЕНТНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ

Ярема Я.Р., к.е.н., доцент

Львівська державна фінансова академія

В статье рассмотрена совокупность конкурентных преимуществ предприятий. Приведена точка зрения по формированию концепции конкурентного потенциала предприятия.

Ключевые слова: концепция, потенциал, предприятие, развитие.

In the article the aggregate of competitive advantages of enterprises is considered. The opinion of forming of the conception of competition potential of an enterprise is given.

Key words: conception, potential, enterprise, development.

Постановка проблеми. Концепція конкурентного потенціалу підприємства формується на основі аналізу чинників, використання яких дозволить підприємству одержати перевагу перед конкурентами. Головна ідея формування концепції полягає в тому, що вона вказує на існування лише двох основних шляхів досягнення оптимального функціонування: або підприємство стає у своїй галузі виробником із найнижчим рівнем витрат, або диференціює свою продукцію в цінних для споживачів напрямках такою мірою, що останні готові заплатити за нього більшу ціну. Загалом конкурентна перевага може бути зумовлена різними факторами. Зовнішні переваги базуються на відмінних якість товару, які створюють цінність для споживача, а внутрішні – на перевазі підприємства відносно витрат на виробництво, керівництва підприємством і створюють цінність для виробника. Внутрішні конкурентні переваги – наслідок вищої продуктивності, що забезпечує підприємству вищу рентабельність і стійкість відносно зниження ціни продажу, яке може бути нав'язане ринком або конкурентами. Робота вітчизняних підприємств у нових економічних умовах зумовлює необхідність дослідження як конкурентних переваг підприємств, так і потенціалу їх розвитку.

Аналіз досліджень і публікацій. В роботах В.С. Пономаренко, О.М. Тридіда, М.О. Кизима, Б.І. Соколова, В.Г. Ткаченко, В.І. Богачова [1, 3] визначається, що конкурентна перевага на основі тільки однієї-двох детермінант можлива лише в галузях із сильною залежністю від природних ресурсів чи в галузях, де мало застосовуються складні технології і навички [1, 3]. Утримати таку перевагу, як зазначає М.Е. Портер, не вдається, тому що вона швидко перетікає з країни в країну [2]. Крім того, доцільно врахувати точки зору вчених М.І. Татарчука, Р.А. Фатхутдінова, Г.В. Осовської, В.І. Богачова