

УДК 331.108:658

А.С. Федішина

В.В. Сердюк

С.О. Сухарева

викладач
Донецький державний університет управління

НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ

У статті проаналізовано сучасний стан та проблеми підвищення трудового потенціалу підприємств України. На основі проведеного аналізу виявлено стратегічні цілі реалізації та напрями вдосконалення механізму підвищення конкурентоспроможності соціально-трудового потенціалу.

Ключові слова: трудовий потенціал, соціально-трудова потенціал, конкурентоспроможність, механізм.

I. Вступ

Революційні зміни, які відбуваються в технології виробництва та організації праці, висувають принципово нові вимоги до трудового потенціалу підприємства, що зумовлює необхідність дослідження проблеми підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу на вітчизняних підприємствах. Значущість цієї проблеми надзвичайно посилюється в умовах входження України в міжнародний конкурентний простір. Конкурентні позиції підприємств усе більше визначає персонал, орієнтований на здобуття конкурентоспроможного рівня освіти, ефективні результати праці, здатний до інтелектуально-професійного розвитку, розробки та впровадження інновацій на рівні світових стандартів.

Теоретичні й практичні аспекти проблеми підвищення конкурентоспроможності працівників досліджували такі українські вчені, як Р.М. Набока [1], О.Ф. Новікова [2], Е.М. Лібанова [3], О.М. Білик [4], Л.В. Галаз [5] та ін.

Однак аналіз опублікованих праць засвідчує, що методи підвищення конкурентоспроможності персоналу підприємств все ще недостатньо вивчені. Існує потреба в теоретико-методологічному та методичному обґрунтуванні підходів щодо оцінювання впливу різноманітних чинників на зростання конкурентних переваг, визначення пріоритетних важелів удосконалення механізму забезпечення конкурентоспроможності персоналу.

II. Постановка завдання

Мета статті – проаналізувати сучасний стан і проблеми підвищення трудового потенціалу підприємств України, визначити

напрями вдосконалення механізму підвищення конкурентоспроможності соціально-трудового потенціалу.

III. Результати

Однією з передумов успішного функціонування будь-якого виробництва є раціональне використання трудового потенціалу, який розглядається як один з найважливіших стратегічних чинників, що сприяє успішній реалізації цілей підприємства. На сьогодні конкурентні переваги підприємств на ринку залежать від професіоналізму, рівня кваліфікації та інших якісних характеристик, тому виникає необхідність встановлення взаємозв'язку та залежності зростання конкурентоспроможності підприємства й підвищення конкурентоспроможності робочої сили.

Підвищення конкурентоспроможності персоналу є процесом, до якого повинні прагнути як самі працівники, так і організація, у якій вони працюють. Розвиток навичок і кваліфікації, набуття досвіду роботи відбувається об'єктивно і змінити можна тільки термін перебігу цього процесу, тому для підвищення конкурентоспроможності працівник повинен прагнути розширювати свої знання й кваліфікацію як у сфері своєї діяльності, так і в інших сферах [5].

Однією із сильних сторін економіки нашої держави виступає наявність на вітчизняних підприємствах великої кількості кваліфікованих кадрів. Незважаючи на це, рівень економічного розвитку України не відповідає сучасному рівню науково-технічного розвитку та освітньому потенціалу.

З метою підвищення трудового потенціалу працівників, для українських підприємств характерне прийняття міжнародного досвіду вирішення цієї проблеми. В економічно роз-

винутих країнах більшість підприємств приділяють значну увагу професійному навчанню працівників, вимагаючи від них безперервної освіти протягом усього трудового життя [6].

Досліджується тісна залежність економічної діяльності підприємства від кваліфікації спеціалістів. У зв'язку із цим на продуктивність використання трудового потенціалу підприємства негативно впливають такі фактори, як неефективність системи управління, відсутність мотивації до творчої активності та винахідництва.

Для забезпечення підвищення конкурентоспроможності персоналу підприємств є потреба в розробці й реалізації концепції, яка має спрямовуватися на забезпечення сприятливих соціально-економічних умов для збереження та розвитку людського потенціалу промислових підприємств, його ефективної реалізації в праці в інтересах зростання конкурентоспроможності персоналу [7].

Трудова діяльність персоналу відбувається в умовах зовнішнього й 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.

Проблема підвищення конкурентоспроможності персоналу підприємства не може бути вирішена в 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 та країни.

Необхідне обов'язкове реформування політики держави у сфері відтворення населення, освіти й професійної підготовки, зайнятості та доходів населення, охорони здоров'я, соціального захисту, належного фінансування людського розвитку на рівні регіонів [8].

У сучасних умовах 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 та доходах. Це призводить до недовикористання робочої сили, неефективного та нерационального використання трудового потенціалу персоналу підприємств загалом, гальмуючи засвоєння інноваційної моделі розвитку [8; 9].

Так, за даними Держкомстату України, кількість безробітних людей у 2013 р. збільшилась на 5,1 млн осіб та досягла рівня 202 млн, ще на 3 млн збільшиться кідькість безробітних у 2014 р., за прогнозами Міжнародної організації праці (МОП).

Зростає безробіття й серед молоді. Приблизно 73,8 млн, або 12%, молодих людей

залишаються без роботи. Очікується, що в 2014 р. цей показник може зрости ще на 500 тис. осіб [9].

Оскільки державних коштів на поширення системи державної освіти та перепідготовки економічно активної частини населення бракує, то саморозвиток як складова навчання, що відбувається на власні кошти громадян, є можливістю відтворення особистісного та суспільного наукового потенціалу завдяки інноваціям та підвищенню ефективності використання виробничих ресурсів. Отже, державним органам необхідно вживати заходів щодо стимулювання саморозвитку персоналу підприємств, при цьому державні органи повинні враховувати інтереси підприємців та кваліфікованих фахівців, які вже набули навичок саморозвитку.

Зважаючи на вищий рівень оплати праці за кордоном, а також спрощення процесу міграції, набуває поширення еміграція підприємницького ресурсу та вивезення капіталу з країни. За експертними оцінками, зараз за межами України працює понад 5 млн її громадян, і ця цифра має тенденцію до зростання у зв'язку із задекларованою потребою об'єднаної Європи в робочій силі. Державі необхідно розробляти програми розвитку потенціалу робітників та впроваджувати нові методи мотивації персоналу [4].

Незважаючи на очевидну доцільність саморозвитку населення, у державі існують істотні перешкоди, що гальмують цей процес:

- відсутність державної соціально-економічної підтримки щодо стимулювання та заохочення національних підприємців до реалізації соціальних проектів, метою яких є розвиток заможності й подолання бідності населення шляхом створення умов зростання трудового потенціалу, самовдосконалення та зростання зайнятості населення;
 - зменшення кількості підприємств, які впроваджують інновації. Така ситуація призводить до зменшення можливостей працівників набувати досвіду, підвищувати кваліфікацію;
 - істотна політична, економічна й соціальна нестабільність у країні призводить до частих змін законодавства, оподаткування та умов господарювання, що негативно впливає на розширення зайнятості [6].
- Загалом Україна має високий освітній потенціал населення, водночас існують такі проблеми:
- за темпами зростання кількості випускників ВНЗ і за рівнем охоплення вищою освітою молоді Україна істотно поступається країнам із розвинутою ринковою економікою;
 - поширена й цілком економічно обґрунтована практика фінансування навчання значної частини студентів за рахунок

- приватних надходжень за умов високого майнового розширення населення України, що може призвести до практичної неможливості здобуття вищої освіти дітьми з бідних сімей;
- структура підготовки фахівців вищої кваліфікації не відповідає потребам ринку праці, що призводить до безробіття випускників ВНЗ і загрожує в майбутньому незбалансованістю якості пропозиції робочої сили й попиту на неї;
 - розрив зв'язків між виробництвом і навчальними закладами; застаріла матеріально-технічна база ВНЗ та професійно-технічних навчальних закладів;
 - низький рівень використання інноваційних методів професійного навчання;
 - низький рівень здоров'я учнівської молоді та відсутність у молоді стимулів працювати;
 - недостатньо розвинута система безперервної освіти тощо [8].

Важливими складовими підвищення конкурентоспроможності підприємств, працівників є розвиток якісних характеристик трудового потенціалу України та визначення напрямів розвитку у сфері професійно-технічної та вищої освіти.

Можна запропонувати такі напрями розвитку трудового потенціалу України у сфері освіти та професійного навчання:

- сприяння професійному самовизначенню та ефективній адаптації молоді до умов ринкової економіки;

- створення умов рівної доступності професійно-технічної (ПТО) та вищої освіти для всіх верств населення шляхом безкоштовної підготовки робітників і фахівців із вищою освітою за державним замовленням на конкурсній основі;
- посилення орієнтації системи ПТО та вищої освіти на підготовку й перепідготовку кадрів відповідно до потреб регіональних ринків праці та перебудови економіки;
- формування системи безперервного навчання шляхом створення різноманітних закладів підвищення кваліфікації та перекваліфікації, умов для самоосвіти;
- удосконалення управління та фінансування системи освіти й забезпечення ефективного використання випускників вищих і ПТНЗ;
- інтеграція вищої та ПТО України в міжнародну освітню систему й підвищення заінтересованості роботодавців у професійному навчанні персоналу.

Тому важливим питанням щодо вдосконалення системи освіти є, по-перше, модернізація системи освіти в напрямі забезпечення її якості відповідно до новітніх досягнень науки та реалізація концепції неперервної освіти впродовж життя. Для забезпечення зростання якісних характеристик трудового потенціалу України на рис. 1 запропоновано модель розвитку трудового персоналу на основі введення інновацій.



Рис. 1. Модель розвитку трудового персоналу на основі введення інновацій

На основі проведеного аналізу інструментом вирішення проблеми має бути формування механізму підвищення конкурентоспроможності соціально-трудоного потенціалу. Такий механізм має базуватись на збереженні

й розвитку людського потенціалу, а саме: забезпеченні ефективної зайнятості; зростанні оплати праці та доходів; підвищенні рівня соціальної безпеки й соціальної захищеності працівників; залученні інвестицій у безперер-

вне професійне навчання на виробництві; заохочуванні високої мотивації до праці, творчої реалізації працівників; прагненні до набуття конкурентних переваг у праці та освітньо-професійному розвитку [5; 7].

Формування механізму підвищення конкурентоспроможності соціально-трудового потенціалу вимагає першочергового визначення стратегічних цілей, на досягнення яких повинна орієнтуватися політика місцевих органів влади в цій сфері. Враховуючи існуючий рівень розвитку соціально-трудових відносин в Україні, серед основних соціально-економічних цілей формування механізму підвищення конкурентоспроможності соціально-трудового потенціалу можна назвати такі:

- підвищення рівня життя та особистих доходів населення, оскільки рівень добробуту є похідним від конкурентоспроможності людського потенціалу;
- створення умов для реалізації носіями соціально-трудового потенціалу професійних знань, навичок та здібностей, що здійснюватиме безпосередній вплив на якість соціально-трудового потенціалу, а отже, підвищуватиме його конкурентоспроможність;
- підвищення попиту на кваліфіковану працю завдяки створенню нових виробництв, оскільки це було б дієвим стимулом розвитку соціально-трудового потенціалу та зростання його конкурентоспроможності;
- створення умов для підвищення якості трудового потенціалу, тобто освіченості, ініціативності та інноваційної активності населення [6; 7].

Для ефективного функціонування запропонованого механізму необхідно забезпечити:

- формування регіональних програм підвищення якості соціально-трудового потенціалу, які окреслювали б стратегічні цілі та напрями у сфері управління конкурентоспроможністю людських ресурсів;
- формування та розвиток інституційного забезпечення механізму підвищення конкурентоспроможності соціального потенціалу, найважливішими компонентами якого є мережа освітніх закладів регіону, обласна державна служба зайнятості та її структурні підрозділи, профорієнтаційні заклади, інфраструктура підтримки малого бізнесу, інноваційні фонди тощо;
- розподіл завдань та функцій між інституціями, що обслуговують процеси підвищення конкурентоспроможності соціально-трудового потенціалу, координацію їх діяльності;
- фінансову підтримку підприємницької та інноваційної активності населення, яка є одним з ключових чинників конкурентоспроможності соціально-трудового потенціалу;

- податкове стимулювання господарської діяльності суб'єктів малого бізнесу;
- надання консультативної та матеріальної допомоги державною службою зайнятості тим особам з-поміж зареєстрованих безробітних, які виявили бажання започаткувати власну справу;
- формування конкурентного середовища на ринку праці, підвищення попиту на висококваліфіковану працю, а також рівня її оплати шляхом розвитку високотехнологічних виробництв та наукоємних галузей господарства, що стимулювало б населення до безперервного підвищення своїх освітньо-кваліфікаційних характеристик;
- забезпечити підвищення престижності інтелектуальної праці та окреслення ролі високоосвіченого спеціаліста в системі сучасних ринкових відносин;
- формування відповідного трудового менталітету населення та розуміння важливості власної участі в суспільному виробництві;
- навчальним закладам проводити початкову профорієнтаційну роботу з учнями, формувати потребу в праці та навчанні;
- активізувати нематеріальні мотиви до праці, такі як потреба в саморозвитку та самореалізації, бажання належати до певних соціальних груп, досягнути високого професійного рівня тощо [5; 7; 8].

Для того, щоб елементи інфраструктури розвитку конкурентоспроможності соціально-трудового потенціалу та напрями їх взаємодії стали механізмом безперервного підвищення конкурентоспроможності соціально-трудового потенціалу, необхідні координація їх функцій і напрямів діяльності та дотримання спільної стратегії під час реалізації їхніх цільових функцій.

Основним науковим результатом дослідження є розробка моделі розвитку трудового персоналу на основі введення інновацій та визначення напрямів удосконалення механізму підвищення конкурентоспроможності соціально-трудового потенціалу. Ці результати використовуватимуться в навчальному процесі під час викладання курсу "Управління персоналом" для студентів IV курсу освітньо-кваліфікаційного рівня "бакалавр" Донецького державного університету управління.

IV. Висновки

Таким чином, використання людського потенціалу регіону та соціально-трудового потенціалу як його найважливішої складової вимагає застосування принципово нових підходів до його розвитку, орієнтації на довготермінову перспективу соціального та економічного розвитку. Генеральною метою формування механізму підвищення конкурентоспроможності соціально-трудового потенціалу можна вважати забезпечення дов-

готермінових конкурентних переваг країни завдяки активізації зайнятості населення в найбільш пріоритетних, тобто таких, що мають стратегічне значення, галузях господарства, та створення умов для всебічного розвитку людського потенціалу.

Список використаної літератури

1. Набока Р.М. Управління трудовим потенціалом на підприємствах легкої промисловості: автореф. дис. ... канд. екон. наук: спец. 08.00.04 – економіка та управління підприємствами / В.А. Бортник. – К.: КНУТД, 2010. – 21 с.
2. Новікова О.Ф. Соціальна безпека в Україні: можливості людського розвитку: монографія / О.Ф. Новікова; LAP Lambert Academic Publishing GmbH & Co. KG. – Saarbrücken, 2012. – 172 с.
3. Людський розвиток регіонів України: аналіз та прогноз: колективна монографія / [за ред. Е.М. Лібанової]. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2007. – 328 с.
4. Білик О.М. Основні напрямки збереження і розвитку національного людського капіталу за рахунок активізації трудової мобільності / О.М. Білик // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 1. – С. 43–46.
5. Роль конкурентоспроможного трудового потенціалу в інноваційному розвитку підприємства [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/1689/1/25.pdf>.
6. Якісний розвиток трудового потенціалу – основа підвищення конкурентоспроможності країни [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_gum/aprer/2009_5_2/34.pdf.
7. Підходи до формування регіонального механізму підвищення конкурентоспроможності соціально-трудоного потенціалу [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/chem_biol/nvnlitu/22_3/215_Zwo.pdf.
8. Підвищення конкурентоспроможності персоналу на основі збереження й розвитку людського потенціалу підприємств [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://referatu.net.ua/newreferats/18/182813/?page=1>.
9. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

Стаття надійшла до редакції 26.02.2014.

Федишина А.С., Сердюк В.В., Сухарева С.А. Направления повышения конкурентоспособности трудового потенциала предприятий Украины

В статье проанализировано современное состояние и проблемы повышения трудового потенциала предприятий Украины. На основе проведенного анализа выявлены стратегические цели реализации и направления совершенствования механизма повышения конкурентоспособности социально-трудоного потенциала.

Ключевые слова: *трудоной потенциал, социально-трудоной потенциал, конкурентоспособность, механизм.*

Fedishyna A., Serdyuk V., Sykhareva S. Directions to increased competitiveness labor potential of enterprise Ukraine

This paper analyzes the status and problems of increasing the employment potential of enterprises in Ukraine.

The dependence of economic activity on the professional development of the enterprise. And in this regard, the factors that negatively affect the productivity of labor potential of the enterprise. Based on the analysis proposed principles on which to base increase the competitiveness of the staff.

Also, in this paper the appropriateness of self-development of the population and outlines the main impediments to it, suggests the directions of development of labor potential of Ukraine in the field of education and vocational training.

Based on the analysis the implementation of strategic goals and directions for improving the mechanism of improving the competitiveness of social and employment potential.

Determined by the need to resolve such an important issue as the improvement of the education system, which in turn leads to the need to modernize the education system in the direction of technology and quality assurance in accordance with the latest achievements of science and implementation of the concept of continuing education throughout life.

We propose a model of development based on the employment of staff to innovate, the basic entities of the model and the effective functioning of the proposed mechanism of the main activities developed for securing it.

Outlines the main elements of the infrastructure development of competitiveness and social - labor potential and direction of their interaction. The main elements of the grouping for the purpose of establishing a framework of continuous improvement of the competitiveness of social - labor potential, which is required to coordinate their functions and activities, and compliance with the implementation of the overall strategy of their objective functions.

Definitely need to address the important issue of how to improve the education system, which in turn necessitates the modernization of the education system in the direction of quality assurance in accordance with the latest science and implement continuous life-long education.

The paper proposed a model of employment of staff on the basis of introduction of innovations by the main actors of this model and for the efficient operation of the proposed mechanism is developed key actions to achieve it.

Characterize the basic infrastructure of social and labor competitiveness and potential areas of cooperation. The main possibility of grouping these elements to develop a mechanism for continuous improvement of the competitiveness of the social and labor capacity that is necessary to coordinate their functions and activities, and compliance with a common strategy in the implementation of their objective functions.

Key words: *labor potential, socio-labor potential; competitiveness; mechanism.*