

УДК 330.005 (37)

Зелінська Г.О., д.е.н., доцент

**Івано-Франківський національний технічний університет
нафти і газу**

Зелінський Р.Р., аспірант кафедри економіки підприємства

**Івано-Франківський національний технічний університет
нафти і газу**

ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПЕРСОНАЛУ– ВИМОГА ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ

У статті обґрунтовується необхідність реформування регіональної освітньої системи як один з шляхів підвищення конкурентоспроможності персоналу вітчизняних підприємств. Інноваційна економіка вимагає на ринку праці використання працівника-інноватора, креативного, здатного приймати самостійно виважені рішення. Підвищення кваліфікації, постійне оновлення знань – єдино можливий варіант конкурентоспроможності персоналу на підприємстві.

Ключові слова: регіональна освітня система, підприємство, конкурентоспроможність, персонал, інноваційний потенціал.

Zelinska H., Zelinsky R.

STAFF COMPETITIVENESS INCREASE AS A REQUIREMENT OF DOMESTIC ENTERPRISES INNOVATION DEVELOPMENT

Current approaches to company personnel policies and systems of education in the information society radically different from those that occurred in the industrial society. New requirements for the education system are caused by changes in the nature and organization of labour on domestic enterprises on the conditions of society informatization and the change of economy type. The level of competitiveness for domestic enterprises depends on the efficiency of their strategic potential, among which the most important role plays human resources. Primarily preference of intellectual component of the enterprise in comparison to other resources determines its competitive advantage. In a competitive environment its development on industrial enterprises is closely connected with the growth of innovative activity staff. This activity brings economic benefits and desired competitive position in the market. In order to prevent the destruction of the innovative capacity of the enterprise the immediate implementation of appropriate measures is needed to implement it at the state level through a comprehensive update of logistics, creating conditions to attract promising young people to scientific developments, the full use of their potential at a workplace. The need for strengthening regional aspects of all components of innovation in order to ensure the

competitiveness of the state is determined with the pace of socio-economic development of Ukraine. To solve these problems a new directional vector of forming the effective regional educational management (REM) appeared. Its main purpose is to develop appropriate methodological tools of regional state education system. In the future it will provide definitive information on its effectiveness at all levels of government and that will help to make informed decisions about further transformation to ensure competitiveness of professionals. Methodological tools should include a comprehensive system of indicators to measure the socio-economic efficiency of different management decisions; methods for determining their effectiveness at all levels of government; the principles of efficiency and information base for planning and decision-making. The increase of investment activity and the implementation of scientific and technological innovation are the important factors of economic growth and strengthen the competitive position of industry and the staff. This will facilitate the creation of new workplaces, effective involvement of knowledge, experience, intellectual abilities of skilled labour, implementation of layoffs preventing policies in regional labour markets, ensure timely preparation and retraining of specialists required in enterprises. This is crucial to stimulate employment and innovation activity and professional development of employees. Effective functioning of the enterprise economy increasingly depends on innovation activity of intellectual capital carriers, how interested employees (financially and morally) to achieve high final results. Science, developing new technologies, education system, preparing educated professionals, educational management, taking informed management decisions must create the necessary conditions for innovation development of domestic enterprises. A major resource for this is highly intellectual potential of a staff.

Key words: regional educational system, enterprise, competitiveness, staff, innovation potential.

Зелинская Г. А., Зелинский Р. Р.

ПОВЫШЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПЕРСОНАЛА – НЕОБХОДИМОСТЬ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ОТЕЧЕСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

В статье обосновывается необходимость реформирования региональной образовательной системы как один из путей повышения конкурентоспособности персонала отечественных предприятий. Инновационная экономика требует на рынке труда использования работника-инноватора, креативного, способного принимать самостоятельно взвешенные решения. Повышение квалификации, постоянное обновление знаний - единственно возможный вариант конкурентоспособности персонала на предприятии.

Ключевые слова: региональная образовательная система, предприятие, конкурентоспособность, персонал, инновационный потенциал.

Постановка проблеми у загальному вигляді і її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Сучасні підходи до кадрової політики підприємства й системи освіти в інформаційному суспільстві докорінно відрізняються від тих, що мали місце в індустріальному суспільстві. Щоденно змінюється ситуація на ринку праці, вивільняються спеціалісти в одних галузях і в той же час не вистачає спеціалістів в інших. Нові вимоги до системи освіти викликані зміною характеру організації праці на вітчизняних підприємствах в умовах інформатизації суспільства і зміни типу економіки. На сьогодні потрібні фахівці нового типу, працівники, що володіють, крім високих професійних якостей, такими властивостями, як здатність до управлінської і підприємницької діяльності, діагностики ділових стосунків і встановлення ділових контактів, як компетентність, величезний інтелект і високий рівень культури, а також схильність до індивідуальної творчості і, що особливо важливо, уміння жити і працювати в новому інформаційному світі [1, с. 109]. Отже, проблема конкурентоспроможності персоналу і надалі залишається актуальною як в плані її формування, так і використання на підприємстві.

Аналіз останніх досліджень, у яких започатковано вирішення проблеми. Проблема конкурентоспроможності кадрів, які відповідали б реальним потребам економіки і суспільства в цілому присвячено багато наукових розробок. Серед дослідників цієї проблеми слід назвати: Г. Азоєва [2], В. Галушко [3], Й. Завадського [4], Г. Крога [5], М. Портера [6], Ф. Тейлора [7]. А. Юданова [8] та інших. Однак цілісна система ефективного кадрового забезпечення інноваційної діяльності підприємств досі не вироблена.

Цілі статті. Метою дослідження є обґрунтування необхідності проведення трансформаційних змін в регіональній освітній системі як умови підвищення конкурентоспроможності персоналу підприємства на основі зростаючої ролі його інтелектуальної складової.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Рівень конкурентоспроможності вітчизняних підприємств залежить від ефективності використання їх стратегічного потенціалу, серед якого найголовнішу роль відіграють людські ресурси. Конкурентну перевагу підприємства визначає, передусім, перевага його інноваційної складової у порівнянні з іншими ресурсами через те, що нова техніка, обладнання, сировина будь-якої якості однаково доступні всім конкурентам на ринку. Саме особливості роботи персоналу, їх знання, рівень освіти, підготовки і кваліфікації, постійний розвиток, організація роботи і стимулювання працівників можуть стати перевагою, недосяжною для конкурентів.

Враховуючи специфіку функціонування різних підприємств, особливості трудового менталітету, стає цілком зрозуміло, що розгляд конкурентоспроможності персоналу повинен здійснюватися на інноваційному підході, який передбачає глибоке реформування регіональної освітньої системи. Інструментом вирішення цього завдання може стати організація регіонального освітнього менеджменту на якісно новій основі. Серед переліку традиційних функцій, які здійснюють у своїй діяльності суб'єкти менеджменту, першочергову роль відведено мотиваційній функції, яка має особливе значення в умовах конкуренції підприємства на ринку. 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 та країни. Мова йде 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 мікро – мезо – макрорівнях.

Аналіз стану демографічної ситуації регіонів України показав, що зростанню конкурентоспроможності кадрів вітчизняних підприємств протидіють 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 інтелектуального потенціалу підприємств загалом, гальмуючи засвоєння інноваційної моделі розвитку. Низькі купівельні спроможності отримуваного заробітку більшості працюючих в Україні знижують мотивацію до зростання рівня освіти, до високопродуктивної праці, отже, виступають негативним чинником у підвищенні конкурентоспроможності працівників. До негативних чинників, що не сприяють підвищенню конкурентоспроможності українських працівників, слід віднести менші терміни навчання, ніж в країнах розвиненої економіки. Погіршує ситуацію і те, що за роки економічної кризи відбулося помітне згортання підготовки та перепідготовки кадрів на промислових підприємствах.

В умовах конкуренції розвиток інтелектуальної складової людських ресурсів промислових підприємств тісно пов'язаний з ростом інноваційної активності, яка вочевидь приносить економічні зиски і бажані конкурентні позиції на ринку. Статистика свідчить, що найбільших успіхів досягають ті країни, ті суб'єкти господарювання, в яких інноваційна діяльність являє собою неперервний процес. Тому вкрай важливим є необхідність забезпечити перехід усіх галузей економіки на інноваційний шлях, створюючи необхідні умови для зростання творчих можливостей персоналу, включаючи освіту упродовж життя.

Аналіз, проведений за останні дванадцять років засвідчив процес поступового скорочення активності промислових підприємств при розробці технологічних інновацій. Основна причина криється, насамперед, у їх скрутному фінансовому становищі. Більшість промислових підприємств України не спроможні спрямовувати достатній обсяг коштів на інноваційну діяльність. У результаті цього у 2010 р. освоєно виробництво тільки 2446 нових видів продукції, з яких 758 нових видів техніки, що становить відповідно лише 21,3% та 75,8% від рівня 1995 р. [9,

с. 330]. Наявний стан фінансування наукових досліджень в Україні знаходиться на критично низькому рівні, що без впровадження дієвих заходів може призвести до різкого скорочення її науково-інноваційного потенціалу. Ситуація погіршується тим, що, за оцінками українських науковців, у країнах, де на наукові дослідження спрямовується менше 2% ВВП, має місце руйнування інноваційного потенціалу і, як наслідок, відсутність або незначний внесок країни у світовий обсяг торгівлі високотехнологічною продукцією [10, с. 53; 11]. Нині спостерігається тенденція недовикористання потенціалу ресурсу знань персоналу підприємств. Підтвердженням сказаного є те, що не зважаючи на суттєве збільшення у 2011 році порівняно з 2000 роком обсягів виконаних вітчизняними дослідниками наукових та науково-технічних робіт (в 8,3 раза зросли обсяги фундаментальних досліджень, в 7,6 раза – обсяги наданих науково-технічних послуг, в 4,5 раза – розробки, в 4,3 раза – прикладні дослідження), часто їх результати не знаходять кінцевого споживача і залишаються на папері. За одинадцять років питома вага підприємств, які займалися інноваціями в Україні, скоротилася з 18% у 2000 році до 16,2% у 2011 році; частка підприємств, що впроваджували інновації, зменшилася за цей же період з 14,8 % до 12,8%. [12, с. 68].

З метою запобігання руйнації інноваційного потенціалу підприємства доцільним є негайне впровадження заходів щодо його відтворення на державному рівні шляхом комплексного оновлення матеріально-технічної бази, створення умов для залучення перспективної молоді до наукових розробок, всебічного використання їх потенціалу на виробництві. Темпи соціально-економічного розвитку України обумовлюють потребу посилення регіональних аспектів всіх складових інноваційності з метою забезпечення розвитку конкурентоздатності держави. Одним із інструментів вирішення проблеми може стати регіональний освітній менеджмент (РОМ). Методологічний інструментарій має містити комплексну систему показників оцінки соціально-економічної ефективності здійснення різних управлінських рішень; методики визначення їх результативності на всіх рівнях

управління, принципи забезпечення ефективності та інформаційну базу для планування та обґрунтування прийняття рішень у системі освіти. Так, відсутність розробленої системи мотиваційних стимулів до впровадження інновацій призвела до неготовності багатьох вітчизняних підприємств зберегти і примножити якість трудового потенціалу в інтересах інноваційного розвитку підприємства.

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. Досягнення високого рівня ефективності виробничої діяльності можливе лише за умови забезпечення постійного та інтенсивного процесу нагромадження, збільшення та збереження людського капіталу у вигляді професійних знань, вмінь та навичок працівників підприємства.

З точки зору управління підприємством діяльність щодо навчання персоналу формується як певна управлінська проблема, ефективність вирішення якої залежить від таких параметрів: кого саме навчати в організації; чому саме навчати; яким чином навчати; де й у кого навчати персонал. Обґрунтовані відповіді на ці запитання пропонується отримувати на підставі формалізованого підходу із застосуванням методології проведення маркетингових досліджень. Вважається, що навчання націлене на розвиток і мотивацію співробітників, як правило, воно розглядається скоріше як перспективні вкладення у людей, тобто як інвестиції у людський капітал.

Проведений аналіз підготовки та перепідготовки робочої сили на підприємствах України засвідчує низькі показники

розвитку персоналу, що пов'язано з обмеженими фінансовими можливостями підприємств та держави. Така ситуація не забезпечує необхідну мобільність кадрів, їх конкурентоспроможність.

Аналіз частки витрат підприємств на професійне навчання та розвиток працівників у структурі загальних витрат на робочу силу в Україні засвідчив, не перевищувала 0,3% в 2011 р. та мала поступову тенденцію до скорочення [13, с. 223]. Натомість в економічно розвинених країнах світу частка витрат підприємств на професійне навчання та розвиток працівників є значно більшою, коливається у межах від 1,1% у Нідерландах до 1,8% у Великобританії [13, с. 224]. Аналіз інтенсивності процесів підвищення кваліфікації працівників підприємств за регіонами України та за видами економічної діяльності на підставі даних офіційної статистичної звітності 2006–2011 рр. дозволив встановити наявність регіональних та галузевих особливостей професійного розвитку працівників. Регіональний аспект дослідження виявив, що найбільший рівень підвищення кваліфікації працівників у розрахунку на 1000 найманих осіб характерний для Запорізької (124 працівника, або 12,4% загальної чисельності), Донецької (117 працівників, або 11,7%) та Дніпропетровської (115 працівників, або 11,5%) областей, які історично мають статус найбільш промислово розвинених в загальній соціально-економічній системі України. Для Луганської, Полтавської, Рівненської, Сумської та Хмельницької областей характерною рисою є низький рівень підвищення кваліфікації працівників, який в 2011 р. становив 95 осіб у розрахунку на 1000 найманих працівників [12,9,14]. Аналіз темпів підвищення кваліфікації працівників впродовж 2006-2012 рр. дозволив встановити, що у середньому в Україні чисельність осіб, які підвищували кваліфікацію, зростає лише на 0,9 %, що є недостатнім для забезпечення інноваційного розвитку економіки. Насторожує факт скорочення інтенсивності підвищення кваліфікації працівників підприємств промислово розвинених областей України (Запорізької, Дніпропетровської, Донецької) .

Отже, аналіз інтенсивності підвищення кваліфікації працівників за регіонами дав змогу говорити про необхідність

прийняття системних заходів на рівні держави щодо ефективного управління трансформаціями в освітній системі (ОС). Це вимагає від владних державних органів розробки економічного і мотиваційного механізмів, основу яких склало б використання новітніх управлінських технологій, які ґрунтуються на інтелектуалізації знань. Подальший розвиток менеджменту освіти повинен ґрунтуватися на засадах регіональної самодостатності, самоорганізації та саморозвитку. Конкурентоспроможність працівника на ринку праці, його впевненість у працевлаштуванні та одержанні високої заробітної плати багато в чому залежать від набутої ним професійної освіти. Масовість професійної освіти за недостатнього рівня її фінансування, застарілої матеріальної бази навчального процесу та відставання освітніх програм від потреб ринку праці спричиняє вихід на ринок праці заздалегідь неконкурентоспроможних випускників ВНЗ, молодіжне безробіття та втрату статусу дипломів українських навчальних закладів. Тому назріла нагальна проблема у дієвих реформах щодо змісту та методах навчання в самій системі регіональної освіти.

Інноваційна модель структурної перебудови економіки вимагає підбору працівників-інноваторів, ефективність діяльності яких тісно пов'язана з творчим характером праці, мотивацією досягнення успіху, індивідуальними особливостями інтелекту (його гнучкістю, дослідницькою спрямованістю), високою потребою в самореалізації.

Висновки. З наведеного вище випливає, що ефективне функціонування економіки підприємства дедалі більше залежить від інноваційної активності носіїв інтелектуального капіталу, від того, наскільки працівники зацікавлені у досягненні високих кінцевих результатів. Наука, розробляючи нові технології, освітня система, готуючи освічених фахівців, освітній менеджмент, приймаючи виважені управлінські рішення, повинні створити необхідні передумови для інноваційного розвитку вітчизняних підприємств, основним ресурсом якого є людський. У зв'язку з виявленими проблемами, пов'язаними з конкурентоспроможністю персоналу вітчизняних підприємств вважається за доцільне продовження досліджень, спрямованих на поглиблення

взаємозв'язків між ринком надання освітніх послуг і потребою підприємств у високоосвічених фахівцях.

1. Верхоглядова Н. Національні інтереси України та вдосконалення системи вищої освіти / Н. Верхоглядова // Стратегія розвитку України. – 2004. – №3–4. – С.108–111.

2. Азоев Г.А. Конкурентные преимущества фирмы / Г.А. Азоев., А.П. Челенков. – М.: Типография “Новости”, 2000. – С. 254.

3. Галушко В.П. Напрямки підготовки фахівців та наукових кадрів в інституті агробізнесу НАУ/ В.П. Галушко // Науковий вісник Національного аграрного університету. – 1999. – № 43. – С. 207– 210.

4. Завадський Й.С. Менеджмент / Й.С.Завадський – 2-е. вид. – К. – Українсько-фінський інститут менеджменту і бізнесу, 1998. – Т.1. – С. 542.

5. Круг фон Г. Роль менеджмента знаний в достижении устойчивых конкурентных преимуществ / Круг фон Г, М. Венцин // Проблемы теории и практики управления. – 1996. – № 4. – С. 78-83.

6. Портер М.Э. Конкуренция: учеб. пособие / М.Э. Портер – М.: Вильямс, 2001. – С. 592.

7. Тейлор Ф.У. Принципы научного менеджмента / Ф.У. Тейлор . Пер. с англ. – М.: Экономика, 1991. – С. 59.

8. Юданов А.Ю. Конкуренция: теория и практика / А.Ю. Юданов – М.: АКАЛИС, 1996. – С. 304.

9. Статистичний щорічник України за 2010 рік / Держкомстат України; [За ред. О.Г. Осауленка; Відп. за ред. Н.П.Павленко]. – К.: ТОВ Август Трейд, 2011. – 591 с.

10. Булев И.П. Социальные факторы инвестиционного развития экономики /И.П. Булев, С.С. Шевцов // Вісник Донбаської державної машинобудівної академії. – 2008. – № 2 (12). – С. 52-55.

11. Додон Н. Г. Освіта як складова соціокультурної політики [Електронний ресурс] / Н. Г. Додон // Офіційний сайт Національної академії. – Режим доступу : // www.academy.gov.ua/ej6/txts/07dngssp.htm - 57к.

12. Статистичний щорічник України за 2011 рік /Держкомстат України. - К.: Техніка, 2011.- 125с.

13. Новак І.М. Витрати на робочу силу як механізм інвестування людського капіталу в Україні / І.М. Новак // Регіональні проблеми людського та соціального розвитку: тези доп. і повідом. міжнар. наук.-практ. конф.(Донецьк, 4-5 листоп. 2008 р.): у 2 т. – Т. 1 / НАН України, Ін-т економіки промисловості; Редкол.: О. І. Амоша (відп. ред.) та ін. – Донецьк, 2008. – С. 220-226.

14. Статистичний щорічник України за 2008 рік / Держкомстат України; [За ред. О.Г. Осауленка; Відп. за ред. Н.П. Павленко]. – К.: ДП „Інформаційно-аналітичне агентство”, 2009. – 566 с.