

казників продуктивності праці і їх публікація на офіційному веб-сайті Науково-дослідного економічного інституту.

Як приклад у таблиці наведений розрахунок продуктивності праці в економіці України за 2001–2012 роки. Інші розрахунки розміщені на сайті НДЕІ.

Проведені розрахунки показали, що з метою підвищення якості здійснення розрахунків продуктивності праці доцільно привести статистичну базу макропоказників та показників ринку праці до уніфікованого вигляду.

Висновки

1. Використання наведених методичних підходів у практичних розрахунках показало їх прийнятність і достатню точність (в умовах наявної інформації), що надало змогу рекомендувати їх для використання при систематичних розрахунках продуктивності праці.

2. Впровадження статистики продуктивності не лише праці, а й інших факторів виробництва надасть можливість оцінювати ресурсний розріз економічного зростання, використовувати факторний розподіл зростання ВВП при макроекономічному аналізі та прогнозуванні, що дозволить підвищити обґрунтованість і ефективність рішень економічної політики.

3. У подальшому доцільно було б зосередити зусилля Мінекономіки, Держкомстату та науковців на розробці та поступовому впровадженню в Україні сучасних підходів до визна-

чення виміру багатофакторної продуктивності та ефективно-сті. Йдеться про продуктивність капіталу та про так званий проект KLEMS (K – капітал, L – праця, E – енергія, M – матеріали, S – послуги). Він поступово формується у країнах ОЕСР і відповідає сучасному розвитку економічної теорії.

Список використаних джерел

1. Постанова Кабінету Міністрів України №187 від 27.02.2013 «Про затвердження Державної програми активізації розвитку економіки на 2013–2014 роки» [Електрон. ресурс]: Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/187-2013-%D0%BF>

2. Тимчасові методичні рекомендації розрахунку продуктивності праці в цілому в економіці та за видами економічної діяльності // Наказ Міністерства економіки України 26.12.2008 №916.

3. Кожем'якіна С., Горшкова Н., Могілат І. Продуктивність праці, продуктивність капіталу та сукупна факторна продуктивність: динаміка та фактори впливу на них // Економіка України. – 2009. – №8. – С. 4–16

4. Беседін В.Ф., Горшкова Н.І., Кожем'якіна С.М., Могілат І.М., Ревенко А.П. Визначення і прогнозування показників продуктивності праці // Економіка України: стратегічне планування: монографія / За ред. В.Ф. Беседіна, А.С. Музиченка. – К.: НДЕІ, 2008. – С. 38–49.

5. Беседін В.Ф. Методи аналізу розвитку економіки на макрорівні // Економіка України: проблеми та перспективи інноваційного розвитку: монографія / За ред. В.Ф. Беседіна, А.С. Музиченка. – К.: НДЕІ, 2001. – С. 38–51.

УДК 338.534

М.П. БУКОВИНСЬКА,
д.е.н., професор, Національний університет харчових технологій

Основні напрями підвищення конкурентоспроможності персоналу підприємства

У статті розглядаються основні напрями підвищення конкурентоспроможності персоналу. Запропоновано підхід до оцінки і визначення напрямів підвищення конкурентоспроможності персоналу.

Ключові слова: конкурентоспроможність, персонал, оцінка, напрями, якості, ринок, конкуренція, рівень.

В статье рассматриваются основные направления повышения конкурентоспособности персонала. Предложен подход к оценке и определению направлений повышения конкурентоспособности персонала.

Ключевые слова: конкурентоспособность, персонал, оценка, направление, качество, рынок, конкуренция, уровень.

The article discusses the main directions of increase of competitiveness of the staff. The approach to the assessment and determination of directions of increase of competitiveness of the staff.

Keywords: competitiveness, personnel evaluation, referral, quality, market, competition, a level, competitive advantages.

Постановка проблеми. В умовах ринкових відносин на конкурентоспроможність підприємства великий вплив справляє конкурентоспроможність персоналу, яка має вирішальне значення для успішної діяльності організації. Якби нові технології не впроваджували в організаціях, якби позитивно не впливали фактори внутрішнього і зовнішнього середовища на діяльність підприємства, без конкурентоспроможного персоналу організація не може досягти бажаних результатів.

Особливо актуальним на сьогодні є виявлення і залучення незадіяних можливостей працівників (інтелектуальних, психологічних, кваліфікаційних тощо), обумовлюючих ефективність діяльності підприємства і його здібність конкурувати на ринку. З урахуванням цього потрібно говорити про таку якість персоналу, як конкурентоспроможність.

Аналіз досліджень та публікацій з проблеми. Теоретичні і практичні аспекти проблеми підвищення конкурентоспроможності працівників досліджували такі вітчизняні та зарубіжні вчені, як М. Портер, С.І. Пирожков, А. Маршал, О. Шатохін, В.А. Ачаркан, В.Д. Шапіро, С.І. Бандур, Д.П. Богиня, А.М. Колот, С.В. Кравцевич, В.В. Онікієнко, О.Г. Одегов, Т.В. Хлопова, В.В. Близнюк та інші.

Метою статті є систематизація основних напрямів підвищення конкурентоспроможності персоналу підприємства.

Виклад основного матеріалу. Розглядаючи конкурентоспроможність персоналу на ринку праці як економічну категорію, можна зіштовхнутися з неоднозначністю даного поняття. Тому конкурентоспроможність персоналу потрібно розглядати з різних поглядів: як власність здатності до праці, як здатність людини управляти своїми конкурентними перевагами, своєю поведінкою тощо.

Т.В. Хлопова вважає, що конкурентоспроможність персоналу підприємства – це інтегральна характеристика ступенів розвитку трудового потенціалу підприємства та ступенів його використання в існуючих виробничо-економічних умовах і визначає рівень конкурентоспроможності продукції, що випускається підприємством [1].

Л. Іванівська, Н. Сулова визначають конкурентоспроможність персоналу як його здібність брати участь в економічному і соціальному процесі взаємодії, взаємозв'язку і боротьби на внутрішньому і зовнішньому ринку праці з метою досягнення бажаного соціального статусу [2].

Інші автори вважають, що конкурентоспроможність працівника – це реальна або потенційна можливість в існуючих для них умовах по своїх характеристиках бути більш привабливим для організації, ніж інші працівники аналогічних професій, спеціальностей, рівня кваліфікації.

Конкуренція між працівниками проходить у рамках ринку праці і являє собою суперництво за привабливі робочі місця. Здібність працівника перемагати в конкуренції визначає його конкурентоспроможність.

Рівень конкурентоспроможності працівника характеризується показником, який дає відносну характеристику його здібностей протистояти конкурентам на конкретному ринку в певний період. Конкурентоспроможність працівника з цього погляду – це його властивість, а рівень конкурентоспроможності – показник цих властивостей, який дає відносну характеристику здібності працівника задовольняти вимоги конкретної організації в певний період порівняно з конкурентами.

Конкурентоспроможність персоналу може визначатися в рамках внутрішнього або зовнішнього ринку праці. Під внутрішнім ринком праці розуміється ринок праці в рамках одного підприємства, який орієнтується на кадри, що спеціалізуються на роботах в умовах конкретного підприємства з урахуванням його особливостей. Під зовнішнім ринком праці розуміють ринок, який орієнтується на професійний рух та розподіл працівників між підприємствами.

На конкурентоспроможність персоналу на зовнішньому ринку праці впливають різноманітні фактори, які безпосередньо зв'язані з такими характеристиками ринку праці:

- пропозицією на ринку праці – з кількістю кандидатів на посаду, їх професійно-особистісними якостями й умовами пропозиції;

- попитом на ринку праці – з кількістю необхідних працівників на посаду з необхідними професійно-особистісними якостями, та з умовами наймання;

- оцінками роботодавця – з оцінками технологіями, використовуваними роботодавцем при доборі, відборі й прийманні на роботу [3].

Конкурентоспроможність працівників обумовлюється наявністю в них конкретних переваг, тобто характеристик, які дають певні переваги над конкурентами. До конкурентних переваг працівників можна віднести їхні цінні (рівень заробітної плати) та якісні (рівень трудового потенціалу) характеристики. Виходячи із цього конкурентоспроможність персоналу визначається ступенем відповідності якісних і цінних характеристик вимогам організації. Конкурентні переваги можуть бути спадковими та набути.

До спадкових конкурентних переваг Р.А. Фатхутдінов відніс:

- здатність (обдарованість, талант, геніальність, здатність до даного виду діяльності);

- темперамент; фізичні дані.

До набутих конкурентних переваг Р.А. Фатхутдінов відніс:

- ділові якості (освіта, спеціальні знання, навички та уміння);

- інтелігентність і культура;

- цілеспрямованість мотивації діяльності (вміння формувати особисті цілі й мету колективу);

- характер (відношення до праці, до інших, до себе, до речей);

- емоційність (вміння керувати своїми емоціями, воля, стресостійкість, заздрість тощо);

- товариськість, комунікабельність; організованість; вік та інше [4].

Конкурентоспроможність персоналу як складова і невід'ємна частина конкурентоспроможності підприємства є одним із ключових факторів успіху. Тому підвищення конкурентоспроможності персоналу має висуватися в число основних завдань сучасних організацій [5].

Основними напрямками підвищення конкурентоспроможності персоналу є професійний розвиток персоналу – це: навчання, підвищення кваліфікації, підготовка, перепідготовка кадрів, формування управлінського резерву, мотивація персоналу, його оцінювання тощо.

Професійний розвиток – це набуття працівником нової компетенції, знань, умінь і навичок, які використовує чи буде використовувати у своїй професійній діяльності. Він включає процес підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації з метою виконання нових виробничих функцій, завдань і службових обов'язків нових посад. Ця система, з одного боку, повинна швидко реагувати на зміни потреб виробництва в робочій силі, а з іншого – надавати можливість працівникам,

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

відповідно до їхніх інтересів, підвищувати свій професійний рівень і навчатися згідно розробленими програми організації.

У рамках реалізації програм професійного навчання необхідно враховувати не тільки затрати на навчання, оздоровлення працівників та безпосередній прибуток від цих вкладень, а й ключові моменти, пов'язані з новим розумінням цього процесу.

Метою професійного навчання працівників є:

- забезпечення належного рівня підготовки працівників згідно з вимогами робочого місця;
- створення умов для професійної мобільності працівників;
- підвищення рівня продуктивності праці, якості продукції, оновлення номенклатури випуску продукції і забезпечення конкурентоспроможності корпорацій.

Інвестиції в навчання, підтримку здоров'я і культурного розвитку персоналу, з одного боку, підвищують якість людського капіталу організації у стратегічному плані, а з іншого боку, реалізують в інтересах персоналу, підвищення його мотивування і лояльності.

Слід пам'ятати про принципову відмінність між професійним навчанням і навчанням. Професійне навчання спрямоване на засвоєння як нових професійних знань і навичок, так і розвиток уже набутих навичок і умінь, які потрібні даній організації. Навчання спрямоване на розвиток загального та інтелектуального рівня, охоплює нових працівників з метою прискорення їхньої адаптації, а також працівників, у яких повинні з'явитися нові обов'язки, нова посада, і в цьому випадку мова йде про підвищення кваліфікації. Навчання персоналу дозволяє вирішувати основні завдання, як в інтересах організації – з підвищення ефективності і якості праці, так і в інтересах людини – з підвищення рівня життя, створення можливостей для реалізації своїх здібностей і досягнення конкурентоспроможності.

Підвищення кваліфікації персоналу – це професійно-технічне навчання, що дає змогу розширювати і поглиблювати здобуті знання, вміння і навички на рівні вимог виробництва чи сфери послуг. На практиці систематичні програми підвищення кваліфікації використовують для того, щоб готувати керівників усіх рівнів до просування по службі. Особливістю підвищення кваліфікації є те, що слухачі вже володіють певними знаннями і практичними навичками виконання своєї роботи, можуть критично ставитися до навчального матеріалу і хочуть отримати саме ту нову, інноваційну інформацію, яка потрібна для виробничої діяльності.

Потреба організації в підвищенні кваліфікації її співробітників обумовлена змінами у зовнішньому і внутрішньому середовищі, ускладненням процесу керування, освоєнням нових видів і сфер діяльності.

При підвищенні кваліфікації часто використовують активні методи навчання, такі як мозковий штурм, мозкова атака, запропоновані американським вченим А.Ф. Осборном. Суть цього методу – використання вільних асоціацій з одноразовим створенням розкутого психологічного мікроклімату в

малих групах для підвищення ефективності розв'язання творчих або винахідливих задумів.

До активних методів належить також «метод емпатії» (метод особистої аналогії) – метод вирішення творчих завдань, в основі якого лежить ототожнювання себе з об'єктом і предметом творчої діяльності, усвідомлення функцій досліджуваного предмета на основі «вживання» в образ винаходу, якому приписують особисті почуття, емоції, здатність бачити, чути, міркувати тощо. Винахідниками було відмічено, що колективно генерувати ідеї ефективніше, ніж індивідуально.

Нові економічні відносини вплинули на процеси економіки, загострили проблеми підготовки кадрів і викликали корінні зміни у діяльності організацій. Сучасна система підготовки кадрів має базуватися не тільки на економічних критеріях та відповідати потребам професійної підготовки у конкретних виробничих умовах, але і враховувати можливий розвиток людини як особистості у соціальному, духовному і моральному плані. Різносторонньо освічена людина набагато швидше адаптується у швидкозмінних умовах.

Надзвичайно високо ціниться в економічно розвинутих країнах будь-яка додаткова освіта. Особи, які пройшли спеціальні курси перепідготовки або підвищення кваліфікації, почувають себе більш упевнено і комфортно, а факт успішного захисту дисертації додає їм упевненості у власних здібностях і робить більш привабливими перспективи їх подальшого професійного і посадового зростання.

Сьогодні суспільство потребує професіоналів, мислення яких не обмежується тільки спеціальними знаннями, а має риси універсалізму. Сфера професійної компетентності, у свою чергу, має на увазі сукупність таких рис: кваліфікованість, комунікативну компетентність, володіння методами техніко-економічного аналізу, творчі здібності, розуміння тенденцій і основних напрямків розвитку виробництва, усвідомлення позитивного ставлення до своєї діяльності, які удосконалюються в результаті професійного та первинного навчання.

Перепідготовка працівників – це професійно-технічне навчання, спрямоване на оволодіння іншою професією, які вже здобули первинну професійну підготовку у професійно-технічних чи вищих навчальних закладах. Професійна перепідготовка працівників найбільш широко практикується в організаціях, що орієнтуються на власну робочу силу. Вона стосується не тільки звільнених працівників, а й підготовки працівників широкого профілю. В цьому випадку перепідготовка має бути ув'язана з професійно-кваліфікаційним просуванням працівників, а основна її форма – це навчання суміжним та іншим професіям.

Формування і підготовка резерву кадрів та управління ним є життєво важливим чинником забезпечення надійного стратегічного функціонування організації. Наявність ефективного резерву кадрів дає змогу безболісно заміщувати вакантні посади внаслідок звільнення працівників, відсутності їх через хворобу, на час відпусток, відряджень тощо.

Кадровий резерв – це цілеспрямована група працівників підприємства, яких після підготовки планують використати для заміщення посад із вищим службовим статусом шляхом горизонтального чи вертикального пересування.

До резерву керівників включають працівників, які відповідають вимогам з погляду їхніх суб'єктивних якостей (навички і вміння керувати людьми, особисті якості тощо) і з точки зору змісту роботи (знання, вміння і навички у сфері діяльності – фінанси, виробництво, маркетинг та інше).

Формування резерву керівників – одна з найбільш складних і відповідальних функцій кадрових служб підприємства. Західні фахівці зв'язують складність виконання цього завдання з рішенням проблем поєднання процесу формування резерву керівників з загальною системою найму і підготовки кадрів, з формуванням структури резерву. Формування резерву керівників ефективне тільки у тому випадку, якщо воно проходить на основі планомірного і систематичного вивчення кадрів з допомогою різних методів об'єктивної оцінки діяльності працівників, вивчення думки безпосередніх керівників тощо.

Підприємства розробляють спеціальні соціально-психологічні програми для полегшення процесу адаптації до нової посади, що впливатиме на ефективність використання кадрів. Формування резерву керівників у організації потребує значних коштів, оскільки вартість підготовки резервістів у навчальних закладах післядипломної освіти досить висока.

Матеріальна і нематеріальна мотивація персоналу – важливе завдання сучасних менеджерів, від успішного вирішення якого залежить конкурентоспроможність персоналу та ефективність діяльності підприємства.

Відомий американський фахівець у галузі менеджменту Річард Л. Дафт розглядає мотивацію як сили, що існують усередині або поза людиною і збуджують в ній ентузіазм і завзятість під час виконання певних дій і впливають на їхню продуктивність.

Головними стимулами персоналу є оплата праці, як закономірне джерело задоволення матеріальних, соціальних і культурних потреб персоналу та соціальний пакет [6].

Соціальний пакет – це набір соціальних пільг, які організація дає своїм працівникам. Вміст соціального пакету організація визначає сама. Соціальні пакети діляться на обов'язкові, конкурентні і компенсаційні.

До обов'язкового соціального пакету відносяться пільги, які працедавець повинен надати своїм працівникам згідно з законом України. Це – щорічні сплачувані відпустки, оплата листків тимчасової непрацездатності, відрахування у пенсійні та інші фонди тощо.

У США «стандартним» соціальним пакетом є медичне страхування, страхування життя, пенсійний план тощо. Компанії, які не можуть запропонувати подібні пільги, практично не мають шансів на залучення кваліфікованого персоналу.

До конкурентного соціального пакету відноситься все те, що організація додає до зарплати за власним бажанням: це – пільгове або безкоштовне харчування, медичне страху-

вання, пенсійне страхування, оплата спортивних заходів, видача в користування корпоративного автомобіля, пільгові путівки, проїзд, проживання, безпроцентний кредит тощо.

У країнах із розвинутою економікою до 50% соціального пакету припадає на різного виду страхування.

Під компенсаційним соціальним пакетом розуміють заходи, спрямовані на повернення працівникові особистих коштів, які витрачені в процесі виконання роботи, це – оплата мобільного зв'язку, компенсація бензину й амортизації при використанні особистого автомобіля для роботи, оплата/придбання житла для працівника, повернення частини або 100% витрат на навчання, в залежності від фінансового стану тощо.

Соціальний пакет в організації є важливим фактором при виборі місця роботи, підвищення привабливості робочого місця та підвищення конкурентоспроможності персоналу. В той же час слід урахувати, що людину не можна чим-небудь мотивувати, необхідно виявити її власні мотиви і підібрати відповідний стимул.

При розробці концепції матеріальної мотивації працівників слід враховувати місію організації, її цілі, бізнес-стратегії і інше, а вже потім розробляти конкретну концепцію матеріальної мотивації, яка буде сприяти виконанню цілей організації.

Тисячоліттями першочерговою потребою людини було задоволення матеріальних потреб. Згодом людина стала працювати, щоб задовольнити різноманітні потреби не лише матеріального характеру.

До нематеріальних мотивацій відносяться: гуманізація праці, довідник співробітника, еталонні звання, стимули загальної дії тощо.

Головний фактор мотивації: атмосфера визнання результатів, яка сприяє одержанню радості від роботи і гордості за отримані результати.

Оцінювання персоналу в тій чи іншій формі необхідне кожному підприємству незалежно від сфери його діяльності, чисельності працівників, етапу розвитку. Це дозволяє оцінити потенціал персоналу, дізнатися, чи відповідають навички працівників займаним посадам, зрозуміти, кого першого ставити в чергу на підвищення, а кому варто попрацювати над розвитком тих чи інших компетенцій. Кінцевою метою оцінки персоналу є вимірювання параметрів, на які керівництво може впливати, щоб підвищити загальну ефективність підприємства. Такими параметрами є, наприклад, індивідуальна ефективність кожного працівника, рівень знань і навичок, необхідний для виконання роботи та інші.

Оцінювання персоналу дозволяє керівництву організації вирішувати такі важливі завдання:

- одержання формальної підстави для звільнення працівника, пониження в посаді або зниження заробітної плати;
- формальне задоволення вимог керівництва, інструкцій, законодавства;
- визначення того, чи відповідає працівник займаній посаді, та прийняття рішень щодо його звільнення, просування, переміщення, навчання;

– отримання інформації для розробки плану навчання і розвитку персоналу;

– контроль та оцінка прогресу у досягненні цілей, вимірювання показників результативності та ефективності;

– визначення розмірів компенсації і винагороди працівників тощо.

Методи оцінювання має відповідати структурі організації, характеру діяльності персоналу, цілям оцінювання персоналу, бути простими й зрозумілими, передбачати використання якісних і кількісних показників (оптимально 5–6), поєднувати письмові та усні завдання для персоналу.

До основних методів оцінювання персоналу відносяться: аналіз документів працівника, метод інтерв'ю, групове експертне оцінювання, метод оціночних співбесід, тестування, метод «360 градусів», ассіссмент-центр тощо.

Висновки

Отже, управління розвитком персоналу сприяє ефективному використанню трудового потенціалу особистості, підвищенню її соціальної та професійної мобільності, виступає засобом профілактики масового безробіття, відіграє значну роль у підготовці працівників для здійснення структурної і технологічної перебудови галузей економіки. Це позитивно

впливає на збільшення обсягів та оновлення номенклатури випуску продукції чи надання послуг, забезпечує покращення результатів фінансової діяльності організації. В таких умовах розвиток персоналу є одним із найважливіших напрямів раціонального функціонування будь-якої організації та її конкурентоспроможності на ринку.

Список використаних джерел

1. Хлопова Т.В. Развитие трудового потенциала и повышение конкурентоспособности персонала / Т.В. Хлопова. – Иркутск, 2004. – 328 с.

2. Ивановская Л. Конкурентоспособность управленческого персонала / Л. Ивановская, Н. Сулова // Маркетинг. – 1999. – №6. – С. 35–46.

3. Петрова Т., Щербак Л. Больше знати, щоб краще працювати // Праця і зарплата. – 2001. – №20.

4. Фатхутдинов Р.А. Конкурентоспособность организации в условиях кризиса: экономика, маркетинг, менеджмент / Р.А. Фатхутдинов. – М.: Издательско-книготорговый центр «Маркетинг», 2002. – 892 с.

5. Буквинська М.П., Сладкевич В.П. Учебник, «Управление персоналом». – К.: Кондор, 2013. – С. 297–298.

6. Буквинська М.П., Сладкевич В.П. Учебник, «Управление персоналом». – К.: Кондор, 2013. – С. 236–249.

УДК 336.02

О.Д. ГОРДЕЙ,
д.е.н., професор кафедри фінансів, Національний університет ДПС України

Удосконалення податкової політики в Україні: соціальний аспект

У статті визначено соціальний аспект податкової політики, що проводиться в Україні протягом еволюції розвитку державності та ринкових засад функціонування економіки. Акцентовано увагу на соціальних диспропорціях у країні та необхідності їх нівелювання, використовуючи важелі та інструменти податкової політики. Окремлено переваги та недоліки Податкового кодексу. Виділено основні пропозиції щодо підвищення податкового потенціалу населення країни і, як наслідок, запропоновано шляхи збалансування інтересів платників податків для активізації темпів соціально-економічного зростання.

Ключові слова: Податковий кодекс, податкова культура, соціальний розвиток, мінімальна заробітна плата, прожитковий мінімум, податкова політика.

В статье определен социальный аспект налоговой политики, которая проводится в Украине в процессе эволюции развития государственности и рыночных принципов функционирования экономики. Акцентировано внимание на социальных диспропорциях в стране и необходимости их нивелирования, используя рычаги и инструменты налоговой политики. Определены преимущества и недостатки Налогового кодекса. Выделены

основные предложения по повышению налогового потенциала населения страны. Предложены пути сбалансирования интересов налогоплательщиков для активизации темпов социально-экономического роста.

Ключевые слова: Налоговый кодекс, налоговая культура, социальное развитие, минимальная заработная плата, прожиточный минимум, налоговая политика.

The social aspect of tax policy was defined in the article. This was held in Ukraine in the evolution and development of the state economy functioning market principles. The attention on the social imbalances in the country was focused and the need to leveling using levers and instruments of tax policy. The advantages and disadvantages of the Tax Code were definite. The basic proposal to increase the tax potential of the country was determine. The ways of balancing the interests of taxpayers to intensify the pace of socio-economic growth was request.

Keywords: Tax Code, tax culture, social development, the minimum wage, a living wage, tax policy.

Постановка проблеми. Сьогодні в Україні питання податкової політики належать до найгостріших як в економіч-