

УДК 331.101.3

М. І. МАНІЛІЧ, В. Г. КУСКОВА

bukuniver@bukuniver.edu.ua, ms.kuskovavalentina@mail.ru

м. Чернівці

ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОГО ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЯК ЧИННИК ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

Поряд з підвищенням ефективності виробництва і праці, досягненням максимального прибутку головною метою підприємства в сучасних умовах є підвищення його конкурентоспроможності. Трудовий потенціал, будучи одним із основних складових елементів діяльності підприємства, безпосередньо впливає на реалізацію його стратегічних цілей забезпечення інноваційного розвитку.

Ключові слова: трудовий потенціал, конкурентоспроможність, інноваційний розвиток.

Сучасні тенденції функціонування економіки України, що стали наслідком її інтеграції в глобальний економічний простір та побудови ринкових умов господарювання, породжують формування нової системи суспільно-економічних відносин. Реальний сектор економіки кількісно і якісно змінюється практично у всіх сферах діяльності. Революційні зміни, які відбуваються в сучасній світовій економіці у зв'язку з побудовою постіндустріального, інформаційного суспільства, висувають принципово нові вимоги до трудового потенціалу та його конкурентоспроможності. Нинішня фінансово-економічна та суспільно-політична криза ще більше загострила конкуренцію на світових ринках та актуалізувала для України проблему побудови нової економіки знань і рішучого та системного переходу до інвестиційно-інноваційної моделі розвитку, необхідною умовою якого є формування конкурентоспроможного трудового потенціалу як держави в цілому, так і кожного регіону та підприємства. Враховуючи специфіку функціонування різних галузей економіки, особливості національного трудового менталітету, цілком зрозуміло, що наука має запропонувати цілий комплекс різноманітних моделей оцінки та стимулювання конкурентоспроможності трудового потенціалу.

Теоретичні і практичні аспекти проблеми підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу знайшли своє відображення в роботах як вітчизняних, так і зарубіжних вчених-економістів. Зокрема, у дослідженнях

О. Я. Кібанова та Р. А. Фатхутдінова порушується проблема конкурентних переваг персоналу, О. А. Грішнова та О. Шпирко обґрунтовують критерії визначення та показники вимірювання конкурентоспроможності трудового потенціалу, О. С. Попов досліджує інвестування в трудовий персонал, як основну умову підвищення конкурентоспроможності підприємств. Пріоритетні напрямки розвитку трудового персоналу висвітлюються у наукових працях Е. М. Лібанової, Д. П. Богині, Г. В. Задорожного, М. В. Семикіної, В. В. Онікієнко, А. Я. Кібанова та інших.

Проте аналіз опублікованих праць засвідчує, що проблеми підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу, який розглядається як один із найважливіших стратегічних чинників інноваційного розвитку підприємства, потребують подальшого дослідження та обговорення.

Конкурентоспроможність трудового потенціалу є основним чинником науково-технічних нововведень, умовою виживання та ефективного розвитку більшості підприємств. Світовий досвід подолання фінансово-економічної кризи вкотре доводить, що єдиним стабільним фактором ефективності сучасної організації є конкурентоспроможність її трудового потенціалу. Метою даної статті є дослідження теоретичних основ, методичних і практичних рекомендацій з управління трудовим потенціалом щодо підвищення його конкурентоспроможності як необхідної умови інноваційного розвитку підприємства.

Найбільшим каталізатором зростання конкуренції між країнами стали інформаційна революція та бурхливий розвиток технологій, які дозволили на порядок підвищити ефективність використання традиційних факторів виробництва, задіяти нові фактори розвитку, пов'язані з використанням нових знань і технологій і дати поштовх створенню нових конкурентних переваг. Ці нові фактори світового розвитку сприяли падінню кордонів між країнами для потоків матеріальних, фінансових і трудових ресурсів [1].

Кілька десятків років тому конкурентоспроможність країни визначалася порівняльними національними перевагами (високий рівень технічного оснащення, дешева робоча сила, багаті природні ресурси, сприятливі географічні і кліматичні умови), але з розвитком постіндустріального, інформаційного суспільства неабияку вагу отримують конкурентні переваги, що базуються на науково-технічних досягненнях, інноваціях, розвитку людського інтелекту та трудового потенціалу.

Досвід розвинутих країн свідчить, що на сучасному етапі функціонування як макроекономічних так і мікроекономічних систем найважливішим з усіх видів ресурсів є людські ресурси. Саме людські ресурси є основою формування трудового потенціалу, який трансформується в людський капітал.

Залежно від мети дослідження людські ресурси характеризуються різними соціально-економічними категоріями. Економікою праці найширше використовуються такі з них: населення, економічно активне населення, трудові ресурси, трудовий потенціал [2].

В теоретичному аспекті трудовий потенціал розглядається як складна соціально-економічна категорія, що потребує детального дослідження та систематизації. Особливу увагу при цьому необхідно приділяти саме питанням конкурентоспроможності трудового потенціалу.

У минулі часи категорія «трудоий потенціал» в теоретичному і практичному значенні не була поширена. Були окремі наукові роботи, в яких це питання розглядалося в аспекті людського фактора, трудових ресурсів, робочої сили, не відрізняючи одне поняття від іншого [3].

В сучасних наукових джерелах висвітлюється багато визначень, які характеризують як трудовий потенціал, так і його складові. Так, наприклад, О. А. Грішнова дає досить змістовне і повне визначення даної категорії.

Трудовий потенціал – це інтегральна оцінка і кількісних, і якісних характеристик економічно активного населення. Розрізняють трудовий потенціал окремої людини, підприємства, території, суспільства. Трудовий потенціал складається з багатьох компонентів, головними з яких є здоров'я, освіта, професіоналізм, моральність, мотивованість, вміння працювати в колективі, творчий потенціал, активність, організованість, ресурси робочого часу та ін. [2].

Взагалі, аналіз наукових джерел з проблем управління людськими ресурсами показує, що використання терміна «конкурентоспроможність» трудового потенціалу (персоналу, працівника, робочої сили та ін.) є достатньо розповсюдженим явищем.

Найчастіше в якості синонімів поняттю «конкурентоспроможність людини як суб'єкта економічного життя» використовуються терміни: конкурентоспроможність працівника, конкурентоспроможність персоналу, конкурентоздатний трудовий потенціал, конкурентоспроможність робочої сили, конкурентоспроможність трудових ресурсів, а також конкурентоспроможність робітника, фахівця і менеджера. Таким чином, автори по-різному трактують об'єкт розглядуваної конкурентоспроможності на ринку праці.

Аналіз трактувань конкурентоспроможності людини як суб'єкта економічного життя, дозволяє виділити дві концептуальні схеми, що відбивають різні точки зору на об'єкт конкурентоспроможності на ринку праці, форми його організації.

Представники першої концептуальної схеми розглядають об'єкт, що є субстанцією конкурентних переваг на ринку праці, тобто трудовий потенціал, як специфічний вид товарної конкурентоспроможності, першооснова конкурентних переваг якого задається споживчою вартістю реалізованого товару, його якісною визначеністю. Таким чином, конкурентоспроможність персоналу ототожнюється з якістю робочої сили (кваліфікація, профіль підготовки, вік, стать і т. п.).

Специфіку конкурентоспроможності на ринку праці, її конкретно-видовий зміст представники другої концептуальної схеми визначають механізмом приведення конкурентних переваг робочої сили (здатності до праці) у функціонуючий стан.

З цих позицій, конкурентоспроможність на ринку праці жорстко пов'язана:

- з робочою силою, і значною мірою зводиться до її якісних характеристик;
- соціально-економічними і виробничо-технічними умовами, при яких відбувається ефективне використання здібностей працівника до даної праці;
- динамічним узгодженням потреб працівника і роботодавця, що відбувається не на шкоду організму й інтересам особистості працівника, організаційним цілям;
- мінімізацією сукупних витрат протягом періоду трудової активності працівника [4].

Звідси, конкурентоспроможність на ринку праці представниками другої концептуальної схеми визначається організаційно-економічною формою споживаного (використовуваного) товару робоча сила та її якісною характеристикою, завдяки чому розглянута конкурентоспроможність одержує своє конкретне найменування: «конкурентоспроможність трудових ресурсів», «конкурентоспроможність персоналу», «конкурентоспроможність працівника».

Конкурентоспроможність на ринку праці – поняття відносне, чітко прив'язане до конкретного ринку або до конкретної групи роботодавців. Інакше кажучи, конкурентоспроможність персоналу (працівника) визначається показниками: по-перше, ступенем ринкової потреби у відповідній функціональній якості праці; по-друге, рівнем унікальності якості робочої сили; по-третє, рівнем і характером мобільності персоналу, пов'язаної з географією споживачів здатності до праці; по-четверте, особливостями споживчого попиту на робочу силу [5].

Щодо вітчизняного ринку праці, то його конкурентне середовище характеризується своєю невизначеністю та наявністю монополістичної конкуренції, яка призводить до недобросовісних маніпуляцій з боку роботодав-

ців, обмежує у працівників свободу вибору, в результаті чого зникає зв'язок між якістю робочої сили, результатами праці та заробітною платою, що є демотиваційним чинником.

Нажаль, руйнування трудового потенціалу України, яке відбулось в сталих умовах функціонування економіки, за нинішнього кризового стану тільки поглиблюється. Не останню роль у цьому процесі відіграє недосконалість українського законодавства, несприятливі умови для ведення бізнесу, корупція, недостатність кредитних ресурсів, складна соціально-політична ситуація в країні. За таких умов роботодавці не поспішають залучати персонал до інноваційної діяльності, інвестувати в людський капітал, втілювати в життя найсучасніші методи та форми організації трудового процесу. А, як показує досвід, відставання з вирішенням проблеми розвитку трудового потенціалу здатне суттєво гальмувати економічне зростання та інноваційний розвиток самого підприємства.

У сучасних умовах зростання вимог до працівників не викликає заперечень. Під впливом формування конкурентного середовища в Україні трудовий потенціал віддзеркалює підвищення ролі людського фактора у виробництві, зростання залежності ефективності виробництв від ступеня використання трудового потенціалу. Недооцінка значення розвитку якісних характеристик трудового потенціалу призводить до зниження продуктивності і якості праці, інертності трудової мотивації, знецінення людського капіталу.

Під впливом конкуренції певною мірою змінюється філософія мотивації праці: на зміну мотивації продуктивної праці приходить мотивація конкурентоспроможної праці. Тобто трудові мотиви працівників поступово змінюються під впливом зовнішніх чинників (стан соціально-економічного розвитку країни, рівень життя населення, соціальна захищеність, матеріальний добробут працівника, названа система мотивації праці, гострота конкуренції на ринку праці тощо) та внутрішніх чинників (особливості трудового менталітету особистості, ціннісні орієнтації, звички, рівень культури, освіта, кваліфікація тощо), зростає спрямованість на постійне оновлення своїх знань та професійних навичок,

тобто виникає свідомо орієнтація трудової поведінки на розвиток конкурентоспроможності своєї робочої сили, досягнення бажаної результативності праці, оскільки від цього залежить відповідність вимогам роботодавця та задоволення актуальних проблем окремого працівника [6].

Більшість підприємств, які працюють у нових ринкових умовах господарювання, потребує спеціалістів високої категорії з достатнім досвідом роботи, адже вимоги ринку диктують необхідність удосконалення якості продукції, відтак зміна ринкової кон'юнктури чинить вплив на професійно-кваліфікаційний рівень її виробників. В умовах конкурентного середовища роботодавці змушені, керуючись метою отримання більшого прибутку, проявляти інноваційну активність, збільшувати інвестиції в розвиток людського капіталу, заохочувати ініціативний та творчий підхід до праці, що є основою конкурентоздатності персоналу.

Стратегія підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу 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. Йдеться про обов'язковість реформування політики держави у сфері відтворення населення, освіти і професійної підготовки, зайнятості і доходів населення, соціального захисту, належного фінансування розвитку людського капіталу.

В основі формування стратегії управління трудовим потенціалом підприємства повинна знаходитись концепція управління персоналом, яка включає в себе загальні принципи діяльності персоналу, підпорядковані організаційній стратегії підприємства, потенціалу персоналу, а також типу кадрової політики. Для визначення цієї концепції розглянемо класифікацію конкурентних переваг персоналу на основі критеріїв, які запропонував М. Портер [7].

Згідно вказаних критеріїв виділяють два класи конкурентних переваг:

- конкурентні переваги «низького порядку»;
- конкурентні переваги високого порядку.

Переваги низького порядку не являють собою результат діяльності підприємства і створюються за рахунок вартості або доступності факторів виробництва, до яких відносяться, наприклад, дешева або надлишкова робоча сила, достатня або навіть надлишкова забезпеченість сировиною і матеріалами, перевага на масштабі виробництва. Конкуренти підприємства можуть порівняно легко відтворити переваги «низького порядку», що не забезпечують стабільності підприємства на ринку.

Створення конкурентних переваг другого класу («високого порядку») є наслідком цілеспрямованої діяльності підприємства і припускають істотні витрати. Як результат, відтворення цих конкурентних переваг важко або навіть неможливо для конкурентів. До конкурентних переваг «високого порядку» відносяться, наприклад, спеціалізовані програми науково-дослідних і дослідно-конструкторських розробок, спеціалізовані програми відтворення робочої сили, «ноу-хау» підприємства.

На основі ідеї М. Портера та інших науковців, О. Ю. Славгородською та В. Г. Щербак запропоновано наступну класифікацію конкурентних переваг персоналу підприємства (рис. 1) [8].

Перші три групи конкурентних переваг формуються під впливом факторів макрорівня, тобто таких, які забезпечують конкурентоспроможність підприємства на макрорівні. Ці конкурентні переваги сприяють формуванню конкурентної стратегії персоналу, спрямованої на забезпечення реалізації загальної стратегії розвитку підприємства. Наступні три групи конкурентних переваг, що включають кваліфікацію персоналу, досвід і стаж його роботи, компетентність персоналу, створюються під впливом факторів мікрорівня, тобто факторів, що діють в межах самого підприємства.

Конкурентні переваги персоналу, що формуються під впливом факторів макрорівня, створюють передумови для реалізації глобальних цілей підприємства за допомогою використання персоналу як одного з компонентів діяльності підприємства. Конкурентні переваги, які формуються на основі дії цих



Рис. 1 Класифікація конкурентних переваг персоналу підприємства

факторів, дозволяють утримувати досягнуті макрорівневі переваги протягом необхідного періоду часу.

У свою чергу, формування нової стратегії управління персоналом для наступного етапу розвитку підприємства повинне передбачати створення й утримання конкурентних переваг цієї групи, що відповідають новому інноваційному рівню розвитку підприємства.

Необхідною для здійснення інноваційного розвитку підприємства є конкурентна перевага «Компетентність персоналу». За наявності компетентності, конкурентоспроможність працівника не обмежується лише якісними характеристиками його трудового потенціалу, які ще не свідчать про його здатність, використовуючи ці якості, виконувати практичні завдання (вони є потенційними конкурентними перевагами). Компетент-

ність дозволяє за допомогою готовності та здатності працювати (йдеться про наявність не тільки фізичних та психологічних якостей людини, а й про її мотиви та ціннісні орієнтації) перевести конкурентоспроможність працівника у такий ступінь, який дозволяє на основі природних, освітньо-професійних, ділових та моральних якостей ефективно виконувати трудові завдання, що характеризується не тільки наявністю, а й безпосередньою реалізацією трудового потенціалу (реальні конкурентні переваги) у вигляді конкурентоспроможного продукту праці.

Належне вивчення, виявлення, розвиток та посилення конкурентних переваг персоналу підприємства, що лежать в основі його конкурентної позиції, дозволяють сформувати адекватну стратегію управління організацією та ефективний механізм формування та

розвитку конкурентоспроможного трудового потенціалу. Одним із дієвих важелів цього механізму є мотивація праці. Практика показує, що на ефективне виконання працівниками своїх трудових функцій суттєвий вплив має не тільки матеріальна, але і морально-статусна мотивація, яка включає кар'єрне зростання. З метою забезпечення можливості кар'єрного росту на підприємстві необхідно створювати відповідні програми кар'єрного зростання, до яких залучати працівників, що зацікавлені в посадовому просуванні.

Нажаль, зростанню конкурентоспроможності трудового потенціалу 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 веде до неефективного та нераціонального використання трудового потенціалу підприємств загалом, гальмуючи створення інноваційної моделі розвитку.

Виходом з такої ситуації має бути формування механізму підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу, який має базуватись на збереженні і розвитку людського потенціалу, а саме: забезпечення ефективною зайнятості; зростанні оплати праці і доходів; підвищенні соціальної захищеності працівників; залученні інвестицій у безперервне професійне навчання; заохочуванні високої мотивації до праці, творчої реалізації працівників; прагненні до набуття конкурентних переваг.

M. MANILICH, V. KUSKOVA
Chernivtsi

THE FORMATION OF COMPETITIVENESS LABOR POTENTIAL AS A FACTOR OF INNOVATE DEVELOPMENT OF ENTERPRISE

Next to the increase of efficiency production and labor, profit maximization the primary objective of enterprise in modern terms is an increase of his competitiveness. Labor potential, being one of basic component elements of activity of enterprise, directly influence on realization of its strategic aims of providing innovative development.

Key words: labor potential, competitiveness, innovative development.

Для забезпечення інноваційного розвитку підприємств та підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу є нагальною потреба у розробці й реалізації концепції, яка має спрямовуватися на забезпечення сприятливих соціально-економічних умов для збереження й розвитку людського потенціалу, його ефективною реалізації у праці в інтересах зростання конкурентоспроможності персоналу, його трудової та інноваційної активності, що слугуватиме основою зміцнення конкурентних позицій підприємств і можливостей їх економічного зростання.

Список використаних джерел

1. Конкурентоспроможність національної економіки / за ред. д-ра екон. уаук Б. Є. Кваснюка. — К. : Фенікс, 2005. — 582 с.
2. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / О. А. Грішнова. — 3-тє вид., випр. і доп. — К. : Знання, КОО, 2007. — 559 с.
3. Лич Г. В. Людський капітал: сутність та основні тенденції розвитку / Новий формат стратегії і тактики соціально-економічного розвитку України : монографія / Г. В. Лич ; за ред. І. К. Бондар. — К. : Видавничий дім «КОРПОРАЦІЯ», 2005. — 384 с.
4. Сотникова С. И. Конкурентоспособность персонала как объект управления : учебное пособие / С. И. Сотникова. — М. : ИНФРА — М., 2001.
5. Конкурентоспроможність персоналу : навч.-метод. Посібник / упор. М. В. Лапа. — Чернігів : ЦППК, 2009. — 45 с.
6. Семикіна М. Філософія мотивації праці в умовах формування конкурентних відносин / М. Семикіна // Україна: аспекти праці. — 2004. — № 4. — С. 33.
7. Портер Майкл Е. Стратегія конкуренції / Майкл Е. Портер ; пер. з англ. А. Олійник, Р. Скіпський. — К. : Основи, 1977. — 390 с.
8. Славгородська О. Ю. Класифікація конкурентних переваг персоналу / О. Ю. Славгородська, В. Г. Щербак. — Наукові праці ДонНТУ. Серія: економічна. — 2005. — Випуск 97. — С. 94—100.

М. И. МАНИЛИЧ, В. Г. КУСКОВА
г. Черновцы

ФОРМИРОВАНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОГО ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА КАК ФАКТОР ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

Наряду с повышением эффективности производства и труда, достижение максимальной прибыли главной целью предприятия в современных условиях является повышение его конкурентоспособности. Трудовой потенциал, являясь одним из основных составляющих элементов деятельности предприятия, непосредственно влияет на реализацию его стратегических целей обеспечения инновационного развития.

Ключевые слова: трудовой потенциал, конкурентоспособность, инновационное развитие.

Стаття надійшла до редколегії 21.10.2015

УДК 336.22

А. С. ПОЛТОРАК, Є. П. ГНАТЕНКО
poltorak_as@mail.ua, janie555@mail.ru
м. Миколаїв

АНАЛІЗ ПОДАТКОВИХ НАДХОДЖЕНЬ У СТРУКТУРІ ДОХОДІВ ЗВЕДЕНОГО БЮДЖЕТУ УКРАЇНИ

У статті проаналізовано питому вагу податкових надходжень у структурі дохідної частини зведеного бюджету України. Виокремлено причини та тенденції зміни питомої ваги основних видів податків у структурі доходів зведеного бюджету України за період 2008–2015 рр. Визначено можливі орієнтири реформування системи оподаткування в Україні з урахуванням міжнародного досвіду, в тому числі коригування механізму адміністрування податку на процентні доходи фізичних осіб за депозитами шляхом застосування диференційованого підходу до встановлення ставок податку відповідно до обсягу доходу.

Ключові слова: податок, збір, податкові надходження, зведений бюджет, податкова реформа, структура доходів.

Значна питома вага податкових надходжень у структурі дохідної бази бюджетів України порівняно з неподатковими надходженнями в умовах проведення податкової реформи в Україні виводить проблему аналізу податкових надходжень у структурі доходів зведеного бюджету країни у ряд першочергових. Податкова реформа, результатом якої стане побудова якісно нової податкової системи, що буде стимулювати бізнес збільшувати обсяги виробництва, здійснювати інвестиції, створювати робочі місця, має проводитись з урахуванням досвіду реформування успішних країн, ініціатив та пропозицій бізнесу, аналізу податкових надходжень у структурі доходів зведеного бюджету країни.

Вагомий внесок у формування наукового підґрунтя практичних засад аналізу податкових надходжень у структурі доходів держав-

ного та місцевих бюджетів України внесли такі вітчизняні науковці: Ж. С. Берегова [1, 42–44], Х. М. Семенишин [8, 211–215], С. Я. Скворцова [10, 109–114] – у процесі дослідження податку на майно як джерела наповнення місцевих бюджетів; О. Б. Вознюк [2, 176–180] – під час оцінки впливу податку на доходи фізичних осіб на формування доходів місцевих бюджетів; Т. В. Мединська [5, 218–224], В. П. Синчак [9, 258–265] – у процесі аналізу окремих видів податків як фінансової основи наповнення місцевих бюджетів в Україні; М. Б. Кондратенко [3, 53–56] – під час аналізу впливу податку на процентні доходи на розподіл податкового навантаження в Україні; М. Косюта [4, 87–91] – у процесі дослідження податку на додану вартість як джерела державного бюджету та інші дослідники.