

УДК 338.436:005.95 (043.3)

*Лотоцький І.І.,
д.е.н., професор,*

*завідувач кафедри управління персоналом та економіка праці
Камянець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка,*

Олійник О.С.,

*ст.викладач кафедри економіки підприємства
Камянець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка,
м. Кам'янець-Подільський*

РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ ТА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ НА ПІДПРИЄМСТВІ

В статті звернена увага на особливості розвитку персоналу на діючих підприємствах, а також взаємодія його з соціальною відповідальністю. Розкривається вплив проблем підприємства на розвиток персоналу та його наслідок через соціальну відповідальність на підприємстві.

***Ключові слова:** персонал, розвиток персоналу, соціальна відповідальність, спиртове підприємство.*

Постановка проблеми. За сучасних умов розвитку вітчизняної економіки існує безліч проблем економічного та соціального характеру. Глибока економічна криза часів початку незалежності України та початок реформування народного господарства, зумовили негативні явища в розвитку персоналу підприємств. Ці проблеми зумовили потребу в забезпеченні розвитку персоналу та позитивного взаємовпливу з соціальною відповідальністю, що діє на підприємстві.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Розвиток персоналу описується багатьма науковцями, в результаті чого в економічній літературі є цілий ряд визначень даного поняття, а тому ми розділяємо думку ряду науковців: Веснін В.Р., Грішнова О.А., Д. Джой Меттьюз, Завіновська Г.Т., Кібанов А.Я., Кулініч Т.В., що існує ряд підходів до визначення поняття «розвиток персоналу».

Метою статті є теоретичне обґрунтування поняття «розвиток персоналу» та соціально-економічне обґрунтування соціальної відповідальності на підприємстві.

Виклад основного матеріалу. Складовою ефективного розвитку підприємства є розвиток його працівників. Під впливом різних зовнішніх та внутрішніх факторів проблемі розвитку персоналу в періоди криз не приділяють належної уваги, але досягти бажаних результатів на підприємстві можна при допомозі людей, які володіють необхідними знаннями, навичками та метою. Навчання та освіта на підприємстві повинна бути постійна для забезпечення необхідного професійного

розвитку, що стало актуальним в умовах реформ. До основних підходів відносять процесний, системний та функціональний.

До процесного підходу в розкритті поняття «розвиток персоналу» можна віднести визначення, яке дав Кібанов А.Я. «розвиток персоналу – це системно-організований процес безперервного навчання працівників для підготовки їх до виконання нових виробничих функцій, професійно-кваліфікаційного просування, формування резерву керівників та вдосконалення соціальної структури персоналу, що забезпечується заходами, пов'язаними з оцінюванням кадрів з метою виробничої адаптації та атестації персоналу, планування трудової кар'єри, стимулювання розвитку персоналу» [1, с. 401].

Черчик Л.М. визначає – «що розвиток персоналу розглядається в якості сукупності взаємопов'язаних заходів, націлених на підвищення конкурентоспроможності персоналу шляхом набуття нових знань, умінь навиків, досвіду в процесі навчання, підвищення кваліфікації, перепідготовки з метою адаптації до нових умов діяльності, забезпечення власних інтересів розвитку та реалізації цілей діяльності підприємства», ми відносимо до системного підходу, а прикладом функціонального підходу являється визначення Весніної В.Р., що «розвиток персоналу – безперервне проведення заходів, що сприяють повному розкриттю індивідуального потенціалу працівників та зростанню їх здатності вносити вклад в діяльність організації» [2, с. 190].

Розвиток персоналу підприємства досягає своєї оптимізації, коли являє собою систему, що містить цілий ряд елементів, включаючи насамперед розроблення кадрової стратегії, яка в свою чергу є частиною головної стратегії підприємства. Прогнозування потреб в кадрах у відповідності до певних кваліфікацій є наступним елементом системи взаємопов'язаних дій розвитку персоналу. Планування чисельності відповідної кваліфікації працівників підприємства є важливим елементом системи, при чому теоретичні основи його затверджені в радянські часи. Професійне зростання та кар'єрний ріст являються наступним шаблоном в системі розвитку персоналу. Даний елемент призводить не тільки до матеріального задоволення персоналу, але і до соціального, так як не завжди на підприємствах є можливість фінансового підґрунтя до поліпшення матеріальних умов співробітників. Наступним елементом системи взаємопов'язаних дій розвитку персоналу є організація процесу адаптації, навчання, тренінгу. Ми хочемо відмітити, що дана складова системи носить другорядний характер, що є результатом переважання матеріального над моральним. Формування організаційної культури підприємства є одним із допоміжних елементів даної системи, хоча даний елемент необхідно впроваджувати ще в дитячих колективах, для того щоб в період виховання і становлення особистості це заклало основу і було невід'ємною складовою характеристики кожного співробітника підприємства.

Процес розвитку персоналу це складна взаємопов'язана система складових, яку можна поділити на три групи. Первинна підготовка персоналу на будь-якому підприємстві являє собою передумову успіху, перепідготовка кадрів є стимулом для самореалізації персоналу і підвищення кваліфікації є стимулювання працівників. Дані елементи складають одну із складових процесу розвитку персоналу, а саме – професійне навчання персоналу, що набуває обертів в сучасних умовах реформування.

В період реформування економіки України виникла гостра необхідність в розвитку персоналу при допомозі різних шляхів, до головних з них можна віднести:

- виявлення та використання прихованих можливостей працівників;
- широке розкриття потенціалу працівника;
- реалізація всіх можливостей персоналу, і потенційних в тому числі;
- постійне вдосконалення кожного працівника, а також ускладнення стану його та персоналу загалом.

Розвиток персоналу потребує його управління. Для ефективного управління персоналом необхідно його здійснювати багаторівнево, а саме: оцінювати наявний трудовий потенціал; оцінювання потреби в персоналі та порівнювати трудовий потенціал персоналу.

Оцінювати наявний трудовий потенціал персоналу необхідно при допомозі визначення рівня знань, рівня вмінь та практичних навичок з врахуванням досвіду персоналу.

Оцінювання потреб в персоналі здійснюється з врахуванням цілей, беручи до уваги завдання та стратегії підприємства.

Порівняння трудового потенціалу персоналу здійснюється шляхом зрівняння фактичних характеристик з необхідними враховуючи потреби підприємства.

Таким чином, управління розвитком персоналу є процес багатогранний, широкоохоплюючий і різносторонній. Працівники підприємства працюють з різними планами, бажаннями, ідеями, прагненнями і цілями. Розвиток персоналу передбачає цілий ряд мотиваційних елементів.

Всі мотиваційні чинники сформовані в дві групи, а саме бажання і прагнення. До бажань працівники відносять збереження роботи, посади, службового статусу у відповідності з чинним законодавством України.

Також до бажань працівники відносять розширення кола спілкування, так як при допомозі спілкування людина частково реалізовує свої здібності. Встановлення нових контактів є одним із пріоритетів деяких співробітників, що в деякій мірі приносить не тільки моральне задоволення.

Самовдосконалення являється одним із головних чинників для самих прогресивних робітників та інженерно-технічних працівників. Частина персоналу підприємства бажають нових знань та інновацій. Цим самим вони втілюють в життя свої нереалізовані плани та надії.

До прагнень персоналу підприємства відноситься:

- кар’єрне зростання;
- розширення повноважень;
- підвищення рівня оплати праці.

Дані чинники спонукають працівників підприємства до постійного свого рівнопланового розвитку. Розвиток персоналу підприємства являється процесом багатограним, а тому здійснюється різними шляхами, які сформовані в різні моделі.

Важливим напрямом роботи підприємства є постійний аудит персоналу, що є основою моделі конкурентних переваг розвитку персоналу. Дана модель передбачає постійний контроль за працівниками, оцінка знань, навичок та здібностей персоналу, а також встановлення адекватності працівників на підприємстві.

Ліквідація важкої праці, автоматизація та механізація всіх процесів, соціальна підтримка, покращення умов праці та відпочинку, тобто підвищення якості трудового життя персоналу складає наступну модель розвитку персоналу – модель підтримки працівників. Дана модель націлена на підвищення внутрішньої мотивації персоналу.

На підприємствах де господарювання здійснюється при допомозі принципів із дотриманням етичних, правових, благодійних, природоохоронних, комерційних та громадських їм притаманна модель підтримки суспільства, яка мало поширена в теперішній час на українських підприємствах.

Модель – концепція людського розвитку включає найкращі характеристики попередніх моделей і напрямок її ґрунтується на багатограний розвиток працівників, що потребує фінансові, управлінські та організаційні вкладення.

Таким чином, розвиток персоналу на нашу думку, повинен здійснюватись у відповідності до стратегій підприємства, його можливостей і з врахуванням пропозицій працівників.

Досліджуючи питання розвитку персоналу виникла необхідність звернути увагу на діяльність спиртових підприємств в напрямку розвитку соціальної відповідальності підприємства перед його персоналом.

Керівництво спиртового підприємства в с. Довжок Кам’янець-Подільського району Хмельницької області свою соціальну відповідальність направляє на наступні дії:

- підтримує своїх співробітників, щодо кар’єрного росту, наприклад колишня робітниця після навчання працює в бухгалтерії підприємства;
- в напрямку реалізації програми адаптації нових працівників на підприємстві залучається профспілкова організація підприємства, що в

вільний від роботи час організовує різні міроприємства, під час проведення яких співпрацівники ближче знайомляться і здружуються, в результаті чого колектив взагалі стає однією великою сім'єю;

– крім періодичного проведення анкетування співробітників, на підприємстві має місце і самооцінювання персоналу у вигляді заповнення різних тестів, які готує інспектор відділу кадрів разом з економічним підрозділом, Радою трудового колективу та профспівковою організацією підприємства;

– біля двадцяти років оплачує обіди персоналу в їдальні підприємства.

Незважаючи на цілу низку напрямків діяльності дане підприємство також має велику екологічну проблему, яку не може самотійно вирішити, а саме – ліквідацію забруднення довкілля, що виникло внаслідок наявності бардополів, які є частиною виробничого циклу виробництва спирту та хлібопекарських дріжджів на даному підприємстві. Забруднення річок Смотрич та Дібруха, а також атмосфери і ґрунтів є основою для соціальної напруги в даному регіоні, яку необхідно ліквідувати при допомозі органів місцевого самоврядування, місцевих та республіканських науковців і спонсорів, а також для виконання Закону України «Про екологічну експертизу» [3] та Закону України «Про стандартизацію» [4].

Адміністрація Кобиловолоцького підприємства, що на Тернопільщині також діє в кількох напрямках розвитку соціальної відповідальності на підприємстві. По-перше, на підприємстві всі працівники соціально захищені. По-друге, персонал має між собою повністю прозорі відносини, так як на підприємстві працюють односельчани. По-третє, на підприємстві реалізується програма постійного покращення умов праці як робітників, так і службовців, спеціалістів, керівників. По-четверте, адаптацією працівників на підприємстві займається інспектор по кадрах, який є професійним психологом. По-п'яте, на підприємстві діє самодіяльний ансамбль, учасники якого не тільки талановиті, але і допомагають керівництву підприємства підвищувати світогляд всього персоналу, а також посилюють взаємоповагу й почуття колективізму.

На Овечацькому підприємстві по випуску спирту соціальна відповідальність теж має місце, те що весь персонал підприємства соціально захищений це однозначно, так як всі працівники працюють офіційно. Враховуючи те, що підприємство теж знаходиться в селі і односельчани всі знайомі, то ніколи не виникає питання відсутності прозорості у колективі. Також, всі позитивно відносять щодо кар'єрного росту того чи іншого працівника. Особливістю соціальної відповідальності на даному підприємстві є те, що умови праці та відпочинку підприємство створює і на робочих місцях і в селі одночасно. Крім того, питання адаптації нових співробітників ніколи не поставало,

так як решта працівників завжди допомагають новим працівникам. Не можна не відмітити той факт, що всі в даному колективі поважають одне одного і реально оцінюють свою працю.

Таким чином, досліджуючи спиртові підприємства стосовно соціальної відповідальності на них ми можемо виділити низку напрямків їх діяльності, які направлені в дане русло. До даних напрямків функціонування досліджуваних спиртових підприємств в руслі соціальної відповідальності ми віднесемо: дію адаптаційної програми, що спрямована на «акліматизацію» нових співробітників; підтримку прагнення співробітників до кар'єрного зростання; прозорість відносин; чесність в оцінці праці; створення умов для праці і відпочинку; повагу та підтримку особистості.

Підсумовуючи вище вказане ми можемо відмітити, що діюча соціальна відповідальність на підприємства позитивно впливає на розвиток персоналу підприємства, тим самим і на результати діяльності самого підприємства.

Крім цього, ми можемо відмітити, що на персонал в рамках соціальної відповідальності впливають різні фактори, притаманні підприємствам. Такими факторами впливу є насамперед роботодавець, який висуває працівникам свої умови; потім Рада трудового колективу, яка в якійсь мірі регламентує діяльність працівника на підприємстві. Наступним фактором є профспілкова організація, яка і захищає і регламентує діяльність працівника. І звичайно вплив на персонал має держава, її політика та ідеологія.

Отже, узагальнюючи наше дослідження ми можемо стверджувати про наступне – розвиток персоналу спиртового підприємства полягає в ряді аспектів, а саме: в зростанні конкурентоспроможності персоналу, що є наслідком навчання персоналу, його перепідготовки, формуванню нової мотивації праці тощо.

Список використаних джерел

1. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. – 3-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 638 с.
2. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала: пособие по кадровой работе / В.Р. Веснин. – М.: Юристь, 2001. – 496 с.
3. Про екологічну експертизу: Закон України [від 09 лютого 1995. – № 1642-III (1642-14)] // Відомості Верховної Ради. – 1995. – № 8. – С. 54.
4. Про стандартизацію: Закон України [від 17 травня 2001 р. № 2408-III]. // ВВР України. – 2001. – № 31. – С. 618-625.

***Summary.** The paper drawn attention to the peculiarities of personnel on active pidpryyemstvaz and its interaction with social responsibility. It reveals*

the impact of the problems on staff development and its consequence in social responsibility on pidpryyemtv.

Key words: *staff development, social responsibility, enterprise.*

УДК 65.009.12

Маковоз О.С.,

к.е.н., доцент

Харківського національного університету внутрішніх справ,

м. Харків

МАРКЕТИНГОВИЙ РЕЙТИНГ ЯК ФАКТОР КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Досліджено процес формування маркетингових рейтингів підприємство щодо оцінки успішності їх діяльності. Проаналізовано основні дефініції сутності конкурентоспроможності підприємства, запропоновано основні складові маркетингового рейтингу підприємств щодо оцінки рівня їхньої конкурентоспроможності. Охарактеризовано сучасний стан складання рейтингів підприємств щодо оцінки наявних та виявлення можливих ресурсів.

Ключові слова: *рейтинг, конкурентоспроможність, підприємство, потенціал, оцінка, маркетинговий рейтинг.*

Постановка проблеми у загальному вигляді. У сучасних умовах господарювання, коли Україна прагне стати рівним членом Європейського союзу, для вітчизняних підприємств стає вкрай необхідним пошук нових напрямів підвищення конкурентоспроможності. Вирішення зазначеної задачі ускладняється в умовах ринкової трансформації національної економіки та зростання рівня конкуренції. Перебудова економічної системи призводить до посилення потреб підприємств щодо оцінки наявних та виявлення можливих ресурсів, механізмів та технологій, що забезпечать високий рівень адаптивності до змін. Будь-яке підприємство, щоб успішно функціонувати, повинно постійно здійснювати моніторинг зовнішнього та внутрішнього середовища. Для досягнення певних конкурентних переваг та розробки ефективної стратегії. Підвищення конкуренції на світових ринках робить необхідним проводити порівняння показників діяльності підприємств. При проведенні інтернаціональної оцінки підприємств необхідно порівнювати результати, які саме забезпечують конкурентоспроможність. Постає проблема пошуку універсальних підходів щодо визначення потенціалу підприємства для розробки подальшої стратегії дій та аналізу використання наявних можливостей.

Аналіз наукових досліджень і публікацій. Дослідженням проблем