

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ

Король Ю.А

Трудові ресурси підприємства є невичерпним резервом підвищення ефективності діяльності підприємства, важливим стратегічним потенціалом, впливають на його конкурентоспроможність, визначають напрямки подальшого розвитку, що і обумовлює цінність проведеного дослідження.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Ефективне управління трудовими ресурсами є одним з основних чинників підвищення конкурентоспроможності підприємства. При цьому трудові ресурси виступають важливою її складовою разом з такими, як товар, результати його просування, становище підприємства на ринку, фінансовий стан, виробництво, організація, технологія, розглянути які необхідно у комплексі, оскільки їх взаємопов'язане використання має вирішальний вплив на конкурентоспроможність підприємств.

Аналіз досліджень і публікацій останніх років. Дослідженню проблем економіки праці й управління трудовими ресурсами приділяли значну увагу в своїх роботах багато вітчизняних і зарубіжних учених: О. Амосов, О. Анненкова, І. Бизюкова, О. Виханський, І. Герчи-кова, Д. Горелов, В. Гриньова, Десслер Гарі, Н. Дряхлов, В. Дятлов, Г. Зайцев, А. Кібанов, А. Колот, О. Красносова, О. Крушельницька, Г. Куликов, Є. Маслов, М. Мескон, І. Мишурова, Г. Осовська, О. Пушкар, С. Самигін, Г. Слезингер, М. Уорнер, Е. Уткін, С. Шекшня, П. Шлендер, Г. Шмідт та інші.

Мета статті. Метою даної статті є дослідження способів вдосконалення теоретичних основ, методичних і практичних рекомендацій з управління трудовими ресурсами щодо матеріальної та морально-статусної мотивації на промислових підприємствах для забезпечення їх конкурентоспроможності в сучасних умовах соціально-економічних перетворень в Україні.

Основні результати дослідження. Оскільки управління процесом праці є складним і багаторівневим, виникає об'єктивна необхідність в уточненні й узагальненні принципів щодо трудових ресурсів. До їх складу доцільно включити загальні (гнучкості, єдності теорії і практики, ієрархічності, комплексності, науковості, нетрадиційності, зворотного зв'язку, об'єктивності, постійного контролю, прогнозування, простоти організації, системності, вдосконалення, стійкості, ефективності) та

часткові (автономії, демократичності, єдиноначальності, колегіальності, лідерства, оптимального поєднання централізації і децентралізації в управлінні, орієнтації на цінності, відповідальності, розуміння важливості завдання, правильного підбору і розстановки кадрів, правової регламентації, розподілу праці, відповідності результату зусиллям, змагальності, соціальної орієнтації управління, стимулювання).

У зв'язку з тим, що трудові ресурси є однією з основних складових конкурентоспроможності підприємства, процес управління ними слід базувати на основних положеннях (рис. 1), які враховують основні сучасні тенденції соціально-економічних перетворень, а саме: маркетингового підходу і циклічності в управлінні.



Рис. 1. Основні положення процесу управління трудовими ресурсами

За останні роки спостерігається зниження загальної чисельності населення в Україні, більшість підприємств не використовують належним чином можливості підвищення конкурентоспроможності за рахунок чинника робоча сила; має місце тенденція старіння трудових ресурсів. З 2001 р. сформувалась тенденція поліпшення зайнятості трудових ресурсів. В той же час негативним є те, що на підприємствах промисловості країни спостерігається зменшення кількості фахівців, які виконують науково-технічні роботи (з 313,1 тис у 2000 р. до 107,4 тис на 1 січня 2009 р.), що свідчить про недостатній рівень використання суб'єктами господарювання наукового потенціалу своїх трудових ресурсів.

Якщо розглянути легкову, харчову промисловість, машинобудування і металообробки то у жодній з галузей не

спостерігається досить ефективне використання трудових ресурсів. Результати аналізу середніх значень розрахованих показників можна розглянути на прикладі підприємства харчової промисловості, вони мають найвищі значення показників середньорічного виробітку на одного працюючого (38,5 тис грн), питомої ваги працівників, що виконують науково-технічну роботу (1,5%), коефіцієнта використання робочого часу (0,77); підприємства машинобудування – питомої ваги працівників, що закінчили вищі навчальні заклади (39%), підвищили кваліфікацію (6,2%) та навчені новим професіям (3,6%).

Узагальнення літературних джерел і практики роботи підприємств промисловості доводить суттєве значення мотивації для забезпечення їх конкурентоспроможності у процесі управління трудовими ресурсами. Результати проведеного анкетного опитування персоналу підприємств легкої, харчової промисловості, машинобудування і металообробки дозволяють зробити висновок, що найбільш значущими мотиваційними чинниками є висока заробітна плата і можливість самовираження.

Для того, щоб оплата праці виконувала властиву їй стимулюючу функцію, необхідно встановити раціональне ефективне співвідношення між її основною і додатковою частинами, підтримуючи його залежно від критерійного показника ефективності роботи підприємства. Як такий показник доцільно використовувати рентабельність підприємства.

Для підприємницьких структур, країн з ринково розвинутою економікою, як правило, співвідношення між основною та додатковою частинами фонду оплати праці встановлено на рівні 60:40. Тому суму додаткової заробітної плати в її негарантованій трудовим законодавством України частині обсягу фонду оплати праці запропоновано поставити у залежність від типу динаміки показника рентабельності підприємства. У випадку, коли додаткова заробітна плата становить менше 40 % фонду оплати праці при наявності позитивної динаміки запропонованого показника, доцільно підвищувати обсяг додаткової заробітної плати пропорційно зростанню рентабельності підприємства, а у випадку негативної динаміки – знижувати її обсяг.

За допомогою анкетного опитування з'ясовано, що на ефективне виконання працівниками своїх трудових функцій суттєвий вплив має не тільки матеріальна, але і морально-статусна мотивація, яка включає кар'єрне зростання. У цілях забезпечення ефективного управління кар'єрою на підприємствах слід підвищувати зацікавленість службовців, фахівців і керівників в самостійному розробленні планів кар'єри, самовдосконаленні з метою посадового просування.

Як показали результати, кар'єрне зростання повинно базуватися на двох поняттях – прагненні і готовності працівників до посадового просування. Під прагненням розуміють потребу в зміні обсягу, функцій,

рівня свободи виконуваної роботи. Готовність до кар'єрного зростання включає сукупність характеристик персоналу, які здійснюють вплив на ефективність його роботи на нових (потенційних) посадах.

Управління кар'єрою працівників (рис. 2) включає дві програми, основну і додаткову, а також систему показників оцінки результативності функціонування кожної з них.



Рис. 2. Схема управління кар'єрою

Рішення про зарахування працівників у додаткову і основну програми кар'єрного зростання запропоновано ухвалювати враховуючи такі характеристики працівників як: система ціннісних орієнтацій, інтелігентність, культура, поведінка на роботі, ініціативність, комунікабельність, організованість, працездатність, заповзятливість, співпраця, організаторські здібності, уміння контролювати і координувати роботу, пристосованість до роботи, загальний трудовий стаж, стаж роботи за фахом, освіта, рівень спеціальних професійно-посадових знань, результат проходження останнього підвищення кваліфікації, дотримання трудової дисципліни, розумові здібності, вік, стан здоров'я, сімейний стан (рис. 2).

В основну програму кар'єрного зростання доцільно зараховувати осіб, які знаходяться в резерві на керівні посади. Зараховані особи повинні спільно з працівниками відділу кадрів складати плани кар'єри для здійснення поступової адаптації до нової посади.

У процесі управління трудовими ресурсами слід враховувати їх готовність до використання і професійного вдосконалення як одну з базових категорій, що дозволить об'єднати інтереси працедавця і працівника для підвищення конкурентоспроможності, як першого, так і другого. Під готовністю слід розуміти реальні можливості використання і професійного вдосконалення трудових ресурсів та спонукальні мотиви.

Під спонукальними мотивами трудових ресурсів до вдосконалення розуміються їх потреби до самовираження, реалізації творчих здібностей. Спонукальними мотивами підприємства виступає прагнення підвищити рівень конкурентоспроможності за рахунок удосконалення складової «трудові ресурси». Можливості трудових ресурсів щодо вдосконалення – це комплекс їх індивідуальних і загальних характеристик. Можливостями підприємства є фінансові, організаційні і часові резерви, які можуть бути використані для підвищення ефективності використання і професійного вдосконалення трудових ресурсів.

Висновки і перспективи подальших розробок. Для досягнення більш стійкого конкурентного становища підприємство повинне постійно розробляти програми розвитку персоналу. Програми, які забезпечували б працівникам задоволення багатьох потреб, розвиток і підвищення професійного й загальноосвітнього рівня. На основі виявленої диспозиції мотивів поведінки працівників, їм пропонується досить широкий набір стимулів, які б забезпечили їхнє позитивне ставлення до праці й більше високу віддачу. Так з-поміж них треба назвати програми залучення працівників до управління виробництвом; робота в цільових групах по розробці перспективних спеціальних проектів; горизонтальні ротації в рамках фірми і її філій, у тому числі закордонних та ін. Постійний ріст професійної майстерності, придбання знань, навичок і умінь (тобто

конкурентоспроможності персоналу) безупинне утворення – це об'єктивний процес розвитку персоналу.

Вкладення інвестицій в людські ресурси, стають довгостроковим фактором конкурентоспроможності і виживання фірми. У зв'язку з цим затрати, пов'язані з персоналом, розглядаються вже не як прикрі втрати, а як інвестиції в людський капітал — основне джерело прибутку.

Література:

1. Попов О.С. Інвестування в персонал – основна умова підвищення конкурентоспроможності підприємств /Попов О.С.// Економіка розвитку. – 2008. – № 3(23). – С. 88-91.

2. Попов А. С. Мотивация трудовых ресурсов как фактор конкурентоспособности предприятия / Попов А. С.// Зб. наук. пр. УДМТУ. – Миколаїв: УДМТУ. – 2004. – № 1 (394). – С. 132-144.

3. Ястремская Е. Н. Повышение эффективности мотивации и стимулирования трудовых ресурсов предприятия /Ястремская Е. Н., Попов А. С. // Економіка розвитку. – 2004. – № 1(29). – С. 71-74.

Abstract

Korol U. A.

Kompetitive labor workforceю

Competitive labor workforce is unused until the end of reserve enlarge the effectiveness of the enterprise, an important strategic potencial of affecting its cimpetitivenessof formation and implementation principles of modern economic science.