

**ВПЛИВ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ НА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА**

*Розглянуто трудові ресурси як складову конкурентоспроможності підприємств, запропоновано напрямки розвитку кадрової політики для досягнення найефективнішого використання трудових ресурсів підприємства*

**Постановка проблеми.** З переходом України до нових умов господарювання, достатньо швидко з'ясувалось, що продукція багатьох підприємств виявилась неконкурентоспроможною на світовому ринку. Отже, питання підвищення конкурентоспроможності національних підприємств стало політичним пріоритетом для всіх пострадянських країн.

**Стан вивчення проблеми.** Основою функціонування будь-якого підприємства є його ресурсне забезпечення. Трудові ресурси більшою мірою, ніж інші чинники виробництва, визначають стратегічний успіх підприємства, є основою забезпечення його конкурентоспроможності. Виходячи з цього, резерви людського капіталу слід розглядати як головні резерви розвитку виробництва. Недостатня увага до трудових ресурсів у підготовці та реалізації господарських рішень, як правило, веде до низького економічного ефекту. В сучасних умовах конкурентоспроможність підприємств визначається великою кількістю чинників і умов. Одним із важливих чинників, які обумовлюють досягнення підприємством конкурентних переваг, є наявність достатньої кількості якісних трудових ресурсів і ефективне управління ними.

**Мета дослідження.** Розглянути та визначити вплив трудових ресурсів на конкурентоспроможність підприємства. Дослідити проблеми, що виникають в процесі формування якісного персоналу підприємства та основні шляхи їх подолання з метою підвищення конкурентоспроможності підприємства.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Питання взаємодії конкурентоспроможності підприємств та його трудових ресурсів є об'єктами досліджень вітчизняних і зарубіжних вчених: Г. Азоева [1], Г. Крога [5], В. Галушко [2], М. Портера [7], Ф. Тейлора [8], Й. Завадського [4], А. Юданова [9] та інших. Узагальнення досвіду цих вітчизняних та зарубіжних вчених дає змогу зробити висновок, що об'єктом управління конкурентоспроможністю є технологічні та економічні процеси, в ході яких при створенні продукції формуються її конкурентні переваги, а суб'єктом – система конкурентоспроможності як інструмент управління нею. Управління конкурентоспроможністю є напрямом менеджменту підприємства, спрямованим на формування, розвиток і реалізацію конкурентних переваг і забезпечення життєдіяльності підприємства у сфері економічної діяльності. Головним завданням управління конкурентоспроможністю є забезпечення життєдіяльності та формування господарських зв'язків за будь-яких змін у внутрішньому та зовнішньому середовищі.

**Викладення основного матеріалу дослідження.** Сьогодні основне завдання кожного дослідника, який вивчає питання конкурентоспроможності, полягає у пошуку джерел, складових частин і критеріїв її оцінки. В умовах розвитку і зміцнення ринкових відносин конкурентна боротьба між суб'єктами господарювання за одержання додаткового прибутку посилюється і набуває різноманітних форм. М. Портер підкреслює, що коли ми асоціюємо конкуренцію з розвинутою економікою, то забуваємо, як багато змін сталося у країнах, які займають провідні позиції у світовій економіці. Зникнення картелів та потужних економічних блоків, з одного боку, та посилення конкуренції – з другого, пов'язані з відомим економічних проривом Німеччини та Японії після другої світової війни. Найбільш конкурентоспроможні галузі економіки Японії ті,

що розвивалися завдяки посиленню внутрішньої конкуренції. У США протягом ХХ ст. спостерігається найвищий рівень конкуренції [7].

Конкурентоспроможність передбачає суперництво. З огляду на це, конкурентоспроможність є здатністю суб'єкта господарювання (підприємства, фірми, галузі, держави) господарювати ефективніше ніж інші у конкретному середовищі: сегменті ринку, галузі, національному або світовому ринках. Досягнення конкурентоспроможності суб'єктом господарювання на конкретному ринку або в конкретній галузі у визначений період часу означає його перевагу перед іншими суб'єктами господарювання – суперниками в усіх цих напрямках розвитку (місце і час). В економічній сфері суперництво набуває форму економічного змагання суб'єктів господарювання.

Отже, конкурентоспроможність є складною економічною категорією, яку можна розглядати на різних рівнях. Усі ці рівні взаємозалежні, а оцінка їхнього стану визначається, насамперед, здатністю випускати конкурентоспроможну продукцію. Відповідно конкурентоспроможність, яка знаходиться на більш низькій ієрархічній сходінці підпорядковується конкурентоспроможності, що знаходиться на більш високій ієрархічній сходінці.

Конкурентоспроможність на національному рівні – це постійна підтримка продуктивності праці на більш високому, ніж у конкурентів рівні, завдяки використанню винаходів та впровадження інновацій.

Найбільш ефективною є інноваційна модель економічного розвитку країни, яка складається з багатьох елементів, основний з яких, за думкою автора, це – людський капітал. Досвід країн, які займають провідні позиції рейтингів з конкурентоспроможності говорить про те, що вкладати потрібно, насамперед, у людський капітал.

В процесі розгляду матеріалу з даної проблематики нами використовуються такі поняття: "трудові ресурси", "людський капітал", "персонал", "кадровий потенціал". Трудові ресурси – це соціально активне населення країни. Трудові ресурси спроможні створювати матеріальні блага, духовні та інтелектуальні цінності. Під поняттям людський капітал ми розуміємо знання, вміння і навички людини, які сприяють підвищенню її продуктивної сили і заробітків. Його можна визначити як сукупність спадкових і набутих фізичних, а також духовних якостей і властивостей людини, які використовуються для виробництва товарів, послуг і певних матеріальних благ. Людський капітал може розглядатися як сума грошових інвестицій у здоров'я, професійні знання і розвиток творчих здібностей працівника. Персонал – це особовий склад установи, організації, підприємства або частини цього складу, виділена за функціональною ознакою, наприклад, управлінський персонал. Кадровий потенціал характеризується чисельністю і структурою управлінського персоналу, особистими і діловими якостями кадрів, а також рівнем їхньої професійної кваліфікації, індивідуально-психологічними і фізичними даними.

Трудові ресурси – найважливіша складова діяльності будь-якого підприємства.

Однією з головних функцій менеджменту є підвищення продуктивності трудових ресурсів. Саме трудові ресурси підприємства є невичерпним резервом підвищення ефективності діяльності підприємства,

важливим стратегічним потенціалом, впливають на його конкурентоспроможність, визначають напрями подальшого розвитку.

Досвід багатьох зарубіжних компаній за останні десятиріччя свідчить про посилення ролі управління трудовими ресурсами в системі чинників, які забезпечують конкурентоспроможність підприємства.

Сучасні концепції управління базуються на тому, що люди є одним з найважливіших економічних ресурсів компанії, джерелом її доходів, конкурентоспроможності і розвитку. Наприклад, Л. Якокка стверджує, що "усі господарські заходи об'єднуються трьома поняттями: люди, продукція, прибуток. Передусім головну роль відіграють люди. Якщо немає здібних спеціалістів, то всі ваші намагання будуть марними" [10].

Аналіз свідчить про те, що в сучасній закордонній теорії та практиці управління персоналом домінує принцип, згідно з яким трудові ресурси сприймаються як активний елемент і необхідна складова системи управління підприємством. Одним з напрямків управління підприємством є забезпечення його конкурентоспроможності.

Численні дослідження вітчизняних і зарубіжних економістів свідчать, що внутрішні ресурси й можливості підприємства більш суттєво впливають на розбіжності в успіху підприємств, ніж зовнішні (наприклад, галузеві характеристики). Одним з найбільш важливих чинників, який визначає рівень конкурентоспроможності підприємства, є трудові ресурси.

Трудові ресурси мають специфічний вплив на рівень конкурентоспроможності підприємства. Достатня забезпеченість підприємств трудовими ресурсами відповідного рівня кваліфікації та професійних навичок, їхнє раціональне використання, високий рівень продуктивності праці мають велике значення для збільшення обсягів продукції та підвищення ефективності виробництва. Зокрема, від забезпеченості підприємства трудовими ресурсами та ефективності їх використання, залежать обсяг і своєчасність виконання всіх робіт, ефективність використання устаткування, машин, механізмів, і, як результат, обсяг виробництва продукції, її собівартість, прибуток та низка інших економічних показників.

М.О. Жуковський зазначає, що конкурентоспроможність підприємства залежить від ефективності використання трудових ресурсів, на яку, у свою чергу, впливає сукупність властивих їм конкурентних переваг. Їх прояв визначається зовнішніми або внутрішніми умовами. Фахівець, який працює у конкурентному середовищі, сам не буде прагнути бути конкурентоспроможним. Міра його конкурентоспроможності у відповідному середовищі визначається цінностями самого фахівця. Фахівець із низьким рівнем кваліфікації та професіоналізму прагнучим до їх підвищення відповідно до загального рівня [3].

При використанні поняття конкурентоспроможності працівника, внутрішні, або індивідуальні, конкурентні переваги персоналу можна умовно поділити на спадкові та набуті. До спадкових конкурентних переваг персоналу відносять: здібності, темперамент, емоційність, характер, фізичні дані. До набутих конкурентних переваг персоналу відносять: освіту, спеціальні знання, навички, уміння, культуру, комунікабельність, організованість. Як спадкові, так і набуті конкурентні переваги слід розглядати у соціальному аспекті. Віднесення конкурентних переваг персоналу до спадкових або набутих певною мірою умовне.

Трудові ресурси слід розглядати не тільки з економічних позицій, але й з урахуванням соціального аспекту. Підприємству у процесі підвищення конкурентоспроможності за рахунок трудових ресурсів доводиться, на відміну від інших чинників, не тільки дотримуватися законів, але й враховувати вимоги профспілок і етичні норми.

Крім фінансової і економічної політики щодо конкурентів, кожна організація розробляє і здійснює кадрову політику.

Основними задачами кадрової політики є: формування кадрового потенціалу, принципи та методи добору; навчання та розташування кадрів; профорієнтація та перепідготовка, проведення атестації та оцінки рівня кваліфікації; підвищення кваліфікації персоналу; підвищення освітнього рівня персоналу; аналіз плінності кадрів.

В сучасному інформаційному суспільстві підходи до кадрової політики й освіти (в т.ч. й підвищення кваліфікації) докорінно відрізняються від тих, які застосовувалися в індустріальному суспільстві. Це питання набуло особливого значення зі вступом України до СОТ, коли кожен спеціаліст, кожен менеджер має бути готовим до самостійної роботи в екстремальних ситуаціях, спілкуватися зі своїми зарубіжними колегами на високому професійному рівні. Така постановка питання вимагає принципово нових підходів до кадрової політики, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців і робітників.

Ринок і держава повинні створювати умови для отримання нових знань, освоєння нових професій. Це вимагає вкладення коштів як роботодавцями і державою, так і самими працівниками, які залишилися поза сферою професійної зайнятості.

Сьогодні ми повинні обговорювати не окремі питання перекваліфікації або підвищення кваліфікації, на часі створення національної системи кваліфікацій і компетенцій в Україні. Для цього потрібен соціальний діалог, і перші кроки у цьому напрямку уже зроблено на державному рівні. По-перше, розроблена концепція національної системи кваліфікацій. По-друге, Президентом України внесено до розгляду у Верховній Раді проект закону "Про соціальний діалог в Україні". По-третє, в межах соціального діалогу створена Національна тристороння соціально-економічна рада при Президенті України, до якої увійшли представники Кабінету Міністрів України, Конфедерації роботодавців та Федерації профспілок України.

Перед економікою України в цілому та економікою знань зокрема в межах постіндустріальної моделі світової економічної системи постала низка питань:

- необхідність забезпечення взаємозв'язку між ринком освітніх послуг і ринком праці;
- приведення обсягів та якості професійної освіти і навчання у відповідність до потреб роботодавців;
- підвищення ролі соціальних партнерів, суб'єктів господарювання в реалізації стратегій навчання упродовж життя;
- впровадження компетентного підходу до кваліфікації та визнання результатів навчання.

Вирішення цих питань повинне забезпечити якість та прозорість кваліфікацій, їх порівняння з кваліфікаціями європейських країн, взаємне визнання на міжнародному рівні документів про освіту та навчання. Ефективне функціонування національної системи кваліфікацій створюватиме передумови для переходу від одного до іншого кваліфікаційного рівня або надбання суміжних професій, що мотивуватиме громадян до професійного росту та продуктивної праці.

Забезпечення економічної і соціальної стабільності в країні взаємопов'язане з підвищенням конкурентоспроможності національної економіки та мобільності всіх соціальних верств і груп громадян на ринку праці. Освітня сфера у передових за рівнем економічного розвитку країнах є важливим чинником економічного зростання. За висновками Консультативного комітету промислових досліджень Комісії Європейського Союзу, кожна одиниця затрат на освіту дає економічний ефект на рівні 1,7–1,9 одиниць виробленого валового внутрішнього продукту. Звідси особлива актуальність

розвитку системи неперервної професійної освіти і навчання. Це зумовлено зростаючими вимогами роботодавців до компетенції працівників; старінням робочої сили і зростанням питомої ваги саме тих працівників, які здобули професійну освіту багато років тому і компетенції яких об'єктивно вже не відповідають сучасним вимогам; розвитком існуючих і появою нових технологій, що потребують від працівників сучасних знань і вмінь; невідповідністю компетенцій випускників навчальних закладів вимогам сучасного виробництва.

На жаль, вплив ринку праці на удосконалення та підвищення ефективності системи професійної освіти і навчання в Україні дотепер залишається незначним, більшість вакантних робочих місць на ринку потребують заміщення кваліфікованими робітниками. Протягом останніх років потенціал кваліфікованих робітників в Україні значно знизився. До того ж, престиж робітничих професій стрімко падає, що може призвести до напливу іноземної робочої сили.

Проблема ускладнюється й тим, що переважна більшість учнів професійно-технічних навчальних закладів сьогодні опановують, як правило, професії сфери послуг, тоді як на ринку праці останнім часом зросла та продовжує зростати потреба у робітниках виробничих і технічних професій. Подібна ситуація спостерігається у сфері підготовки кадрів у системі вищої освіти, де у надмірній кількості готують фахівців із міжнародних відносин, юристів, менеджерів, бухгалтерів.

Однією з причин безробіття є те, що молодь на етапі закінчення середньої школи через недостатній рівень професійної орієнтації робить неусвідомлений вибір майбутньої професії. З іншого боку, фінансування підготовки кадрів у навчальних закладах не пов'язане з кінцевими результатами їхньої діяльності та працевлаштуванням випускників.

Отже, система професійної освіти та навчання поки що лише декларує пріоритетом своєї діяльності задоволення потреб ринку праці. Фактично ж вона орієнтована на ринок освітніх послуг, про що свідчать ліцензовані обсяги та напрями підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів. Як наслідок, значна частина коштів державного бюджету використовується на навчання неконкурентоспроможних на ринку праці фахівців і робітників. В Україні не вирішене питання моніторингу ефективності використання державних коштів у галузі професійної освіти та навчання.

Актуальним залишається питання невідповідності якості підготовки кадрів у навчальних закладах вимогам роботодавців. Система кваліфікацій (дипломів, свідоцтв) в Україні є недосконалою, не дає об'єктивної інформації про якість набутих знань, умінь і компетенцій, які б відповідали реальним потребам ринку праці. Це свідчить про недосконалість державних освітніх стандартів, навчальних планів і програм, у розробці та впровадженні яких ще недостатньо активно беруть участь об'єднання роботодавців, безпосередні роботодавці та інші соціальні партнери. Також у країні не розроблено та не запроваджено методологію вивчення кваліфікаційних вимог роботодавців до робітників різних професій, в тому числі до випускників навчальних закладів. Не сприяє забезпеченню якості професійної освіти і навчання й те, що дотепер не вирішені питання стимулюючого кредитування професійних навчальних закладів для придбання обладнання, устаткування, транспортних засобів та іншої техніки, що можуть стати об'єктами застави. Зазначена вище проблема потребує вирішення шляхом внесення змін і доповнень до низки законодавчих актів.

Така ситуація вимагає принципово нових підходів до питань кадрової політики, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації професійних кадрів. Вирішення проблеми повинна здійснюватися у таких напрямках:

1. Організація навчального процесу перепідготовки та підвищення кваліфікації повинна унеможливити будь-який формальний підхід, який полягає в тому, що курси підвищення кваліфікації проводять чиновники за розробленими ними ж інструкціями та нормативами. До того ж такі наставники не завжди мають чітке уявлення про суть питання. Гірше того, вони не мають чіткого бачення і практичного досвіду роботи у тому напрямку, в якому проводять навчання слухачів. А це штучно гальмує процес адаптації фахівців до нових умов праці. Настав час відмовитися від досвіду, метою якого було не тільки і не стільки набуття нових знань, скільки отримання відповідного документа, необхідного для збереження певної посади і рівня оплати праці.

2. Принципово новий зміст навчальних програм з урахуванням вимог часу. Усі програми повинні містити інноваційні підходи і забезпечити високий рівень якості підготовки та перепідготовки спеціалістів. До розробки навчальних планів і програм мають долучитися роботодавці. Вони повинні визначати напрями та рівень підготовки (перепідготовки), диктувати свої вимоги до змісту цих програм відповідно до вимог сучасного виробництва.

3. Обов'язкове стажування слухачів (хоча б короткотермінове) на провідних фірмах як в Україні, так і за кордоном. Необхідно надавати спеціалістам і менеджерам можливість спілкуватися зі своїми передовими колегами, запозичувати їхній досвід, знайомитися з методами і стилями роботи, корпоративною культурою та культурою менеджменту. Перші кроки у цьому напрямку в Україні уже зроблені.

4. Економічні аспекти проблеми. Роботодавці не завжди зацікавлені вкладати кошти у навчання персоналу. Не секрет, що кошти на навчання у бюджеті будь-якого підприємства передбачаються за залишковим принципом, що не сприяє створенню умов для творчого розвитку трудових колективів. На державному рівні необхідно вирішити питання про створення нової нормативно-законодавчої бази для формування фондів розвитку людських ресурсів за аналогією з амортизацією основних фондів. До складу собівартості товарів і послуг слід ввести статтю витрат "амортизація людського капіталу" з відповідним відрахуванням коштів та їх акумулюванням на спеціальних рахунках і обов'язковим цільовим використанням. Оскільки навіть найсучасніші знання дуже швидко втрачають свою новизну, необхідно законодавчо визначити зміст понять "норма амортизації людського капіталу" та "термін окупності людського капіталу". Економічний механізм ефективної кадрової політики має передбачити звільнення усіх відрахувань на навчання персоналу від оподаткування.

Ще один напрямок, який стимулюватиме персонал до набуття нових професійних знань – це навчання працівників за власний кошт з подальшою компенсацією (повною або частковою) роботодавцем за умови повноцінного використання набутих знань на робочому місці.

Важливим чинником досягнення конкурентоспроможності підприємства є ефективний менеджмент. Адже саме під впливом процесу управління можна не тільки спонукати та об'єднати людей для праці, але й організувати реалізацію цілеспрямованої діяльності (вплив на технологічну установку, сировину, особистість, тенденції розвитку будь-якого об'єкта управління). Суб'єкт управління також може в сучасних умовах господарювання швидко адаптуватися до зовнішнього середовища, яке стрімко змінюється.

Досить важливою умовою формування ефективної команди є постійний розвиток персоналу, зокрема підвищення кваліфікації. Рівень кваліфікації персоналу повинен випереджати розвиток технології виробництва і системи організації виробничо-трудоного процесу. Чим вищий загальний рівень розвитку економіки, чим складніші завдання йому доводиться вирішувати, тим важливішою є потреба у трудових ресурсах високої кваліфікації.

Як зазначає В.Г. Полонський, сучасні підходи до кадрової політики мають бути сконцентровані навколо проблем національної системи кваліфікації і компетенцій, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців і робітників. Для успішної реалізації цього питання пропонуються такі напрямки діяльності:

Для успішної реалізації цього питання пропонуються такі напрямки діяльності:

- інноваційна організація навчального процесу;
- принципово новий підхід до змістового наповнення навчальних програм;
- організація стажування фахівців;
- новітні підходи до вирішення економічних питань щодо вартості людського капіталу та розробка відповідного економічного механізму;
- введення до складу витрат на виробництво товарів і послуг відрахувань на амортизацію людського капіталу;
- оскільки людський капітал зазнає швидкого морального старіння, доцільно визначити норми його амортизації та термін окупності.

Реалізація такого комплексного підходу забезпечить конкурентоспроможність фахівців і робітників на ринку праці та прискорить процес інтеграції України у світовий економічний простір [6].

#### **Висновки та перспективи подальших досліджень.**

Серед чинників, які формують конкурентоспроможність ресурсного потенціалу одне з провідних місць посідають саме трудові ресурси організації. Вони характеризуються сукупністю специфічних рис, насамперед, пов'язаних з їхнім соціально-економічним характером, який головним чином виявляється у відмінностях трудових від решти економічних ресурсів. Як складовою конкурентоспроможності підприємства, трудовими ресурсами слід управляти відповідно до їхніх особливостей і умов зовнішнього середовища. Необхідно розробляти стратегії управління персоналом з урахуванням сучасного світового досвіду, створювати нові системи навчання і розвитку персоналу підприємства. Інвестування в розвиток людського капіталу дає можливість досягти не тільки короткострокового економічного успіху, а й закласти основу для формування позитивних довгострокових тенденцій у розвитку національної економіки і кожного підприємства зокрема.

Державна політика має бути спрямована на запозичення досвіду розвинутих країн з ринковою економікою. Вкладення коштів у розвиток трудових ресурсів підвищить рівень конкурентоспроможності підприємств як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках.

#### **Список використаної літератури:**

1. *Азоев Г.А.* Конкурентные преимущества фирмы / Г.А. Азоев., А.П. Челенков. – М.: Типография “Новости”, 2000. – С. 254.
2. *Галушк 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.
3. *Жуковський М.О.* Трудові ресурси як складова конкурентоспроможності підприємства / М.О. Жуковський // Актуальні проблеми економіки. – 2007. – № 2. – С. 54–59.
4. *Завадський Й.С.* Менеджмент: “Management” – 2-е вид. – К. – Українсько-фінський інститут менеджменту і бізнесу, 1998. – Т.1. – С. 542.
5. *Крог фон Г.* Роль менеджмента знаній в досягненні устойчивих конкурентных преимуществ //, Венцин М / Проблемы теории и практики управления. – 1996. – № 4. – С. 78-83.
6. *Полянський В.Г.* Кадрова політика в умовах вступу України до СОТ / В.Г. Полонський // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – № 6. – С. 114–120.
7. *Портер М.Э.* Конкуренция: Учеб. пособие. – М.: Вильямс, 2001. – С. 592.
8. *Тейлор Ф.У.* Принципы научного менеджмента / Пер. с англ. – М.: Экономика, 1991. – С. 59.
9. *Юданов А.Ю.* Конкуренция: теория и практика. – М.: АКАЛИС, 1996. – С. 304.
10. *Якокка Л.* Карьера менеджера. – 2-е изд. / Пер. с англ. – М.: Поппури, 2002. – С. 416.

МАЖАР Марія Анатоліївна – аспірант кафедри економіки Житомирського державного технологічного університету

#### **Наукові інтереси:**

- управління конкурентоспроможністю підприємств;
- інформаційні технології в економіці