

нарного мислення, формування «думаючого» фахівця.

Шахтарська праця – дуже важка і небезпечна праця, яка вимагає від майбутнього фахівця особливих якостей. Це і відмінне здоров'я, і фізична витривалість, і високі інтелектуальні й морально-вольові якості, і висока особиста дисципліна, і розвинене почуття відповідальності за доручену справу, і здатність генерувати ідеї й втілювати їх у життя, і постійна готовність з ризиком для життя прийти на допомогу, і вміння швидко приймати правильні рішення. На жаль, сьогодні ні моральна, ні матеріальна винагорода шахтарів не відповідає тому рівню, на який вони заслуговують. Наочно впливає парадокс: престижність професії різко знижується, а вимога і попит на гірничі професії стала і постійна. У теперішній час, у нашому регіоні вугільна галузь є основною, стрижневою, містоутворюючою і не дивлячись на зниження престижності в думках і серцях жителів регіону (скоріше на підсвідомому рівні) формується і передається в поколіннях поважне відношення до шахтарської праці.

Підводячи підсумки дослідження, можна зробити наступні висновки:

1. Підвищення ефективності підготовки кадрів для енергомеханічної служби можливо лише в умовах надійної матеріальної бази (сучасні лабораторні стенди, наочні зразки сучасного обладнання тощо).

2. Розв'язання питання працевлаштування можливо шляхом переважного впровадження цільової підготовки (потребу у фахівцях певного напрямку потрібно встановити шляхом ретельного аналізу роботи енергомеханічної служби).

3. З метою підвищення мотивації й зацікавленості в навчанні необхідно залучати студентів до виконання господарсько-договірних проектів.

4. Формування у закладах освіти підрозділу професійної кар'єри, обов'язком яких буде надання допомоги студентам у визначенні майбутнього місця роботи і налагодженні контактів із роботодавцями.

5. Формування у свідомості людей поважного ставлення до шахтарської праці шляхом ефективних психологічних методів впливу (соціальна реклама, паблік рілейшнз і т.п.).

Овчаренко Г.М., Завойських Ю.А.

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ: ПОНЯТТЯ ТА ОЗНАКИ

Однією з передумов успішного функціонування будь-якого виробництва є раціональне використання персоналу, який розглядається як один з найважливіших стратегічних чинників, що сприяє успішності реалізації цілей підприємства. Оскільки від рівня кваліфікації, професіоналізму та інших якісних характеристик персоналу залежать конкурентні переваги підприємств на ринку і, безумовно, конкурентоспроможність галузей та економіки держави загалом, важливо розглянути зміст категорії „конкурентоспроможність персоналу”.

Сучасні підходи до розуміння конкурентоспроможності персоналу ґрунтуються на врахуванні того, що вона є вирішальним фактором, який формує конкурентоспроможність підприємства та товару, а також здатності конкурувати на ринку праці та реалізовувати свій потенціал на конкретному підприємстві.

Аналіз літературних джерел з питань управління людськими ресурсами показав, що використання терміну «конкурентоспроможність» відносно людини як економічного суб'єкта є достатньо поширеним явищем. Проте автори, які зупиняються на аналізі поняття конкурентоспроможності на ринку праці, далеко не однозначні в своїх формулюваннях:

1) так автори Д.П.Богиня, Л.С.Лісогор, М.В.Семикіна, І.І.Цветкова конкурентоспроможність робочої сили (персоналу) розуміють як сукупність якісних, професійних та вартісних характеристик специфічного товару «робоча сила», що задовольняють вимоги попиту на сучасному ринку праці – змістовний підхід. [4]

Слід відзначити, що даний методологічний підхід лише констатує наявність характеристик і не є повним.

2) конкурентоспроможність робочої сили (персоналу) Н.М.Глевацька, О.І.Цимбал, О.Г.Грошелева, О.О.Смірнов розглядаюся як здатність робочої сили через конкурсний вид трудової діяльності забезпечувати себе умовами для реалізації особистих економічних та соціальних інтересів – функціональний підхід. [1, 2, 5]

Недоліком цього підходу є неповнота властивостей, які забезпечують конкурентоспроможність.

3) В.М.Коломієць, Т.В.Хлопова, А.В.Шабурова відмічають конкурентоспроможність персоналу як сукупність джерел конкурентних переваг та характеристику ступеня розвитку трудового потенціалу підприємства – порівняльний підхід. [3]

Цей підхід не враховує чинник часу.

Таким чином, конкурентоспроможність персоналу характеризує поєднання певних ознак (природних, освітньо-професійних, ділових та моральних якостей), що характеризують сукупність споживчих властивостей робочої сили до ефективної праці в певний проміжок часу.

Певні якості персоналу стають найбільш привабливими для роботодавця в умовах ринкової кон'юнктури, оскільки дають підприємству більші вигоди у порівнянні з іншими підприємствами.

До числа таких ознак можна віднести: [5]

- вік, стать працівника, здоров'я працівника, психофізіологічні дані, що сприяють виконанню конкретної роботи;

- освіта працівника, кваліфікація за фахом;

- професійний досвід за фахом;

- суміжні професії, володіння іноземними мовами;

- здатність до інтенсивної трудової діяльності;

- здатність до підприємницької активності;

- організованість, обов'язковість;
- мобільність, готовність до зміни змісту та місця роботи;
- вмотивованість, трудова активність;
- здатність до безперервного навчання, перенавчання;
- здатність до прояву творчості в процесі трудової діяльності.

Для можливості оцінювання конкурентоспроможності персоналу доцільно виділити дані ознаки в наступні групи:

- природно-біологічні: вік, стан здоров'я, професійна придатність, працездатність, вправність;
- освітньо-професійні: загальна освіта, професіоналізм, виробничий досвід, стаж роботи;
- соціально-мотиваційні: вмотивованість, інтереси, морально-етичні та психологічні цінності, ставлення до роботи.

В умовах, посилення конкуренції на ринку важливого значення абу-вають такі складові конкурентоспроможності персоналу підприємства, як освіта, професійні знання, уміння та практичні навички; відповідність психофізіологічних і соціально-психологічних особливостей людини вимогам професії.

Конкурентоспроможність персоналу визначається не тільки відповідністю психофізіологічних та соціально-психологічних особливостей людини до вимог, зайнятого нею робочого місця чи посади, рівнем її освітньої або професійної підготовки, стажем роботи, а й ступенем задоволеності працівником своєю працею.

Таким чином, з позиції підприємства знання про рівень конкурентоспроможності робітників необхідно для оцінки перспектив розвитку, а також для ефективної організації управління персоналом. З позиції робітника рівень його конкурентоспроможності є показником його стійкого положення на підприємстві та можливості працевлаштування за його межами.

Література

1. Глевацька Н. М. Конкурентоспроможність робочої сили регіону: методологія та напрями забезпечення: Автореф. дис. канд. екон. наук 08.09.01 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – К., 2006.– 22 с.
2. Грошелева О. Г. Конкурентоспроможність управлінського персоналу вугільних шахт: Автореф. дис. канд. екон. наук 08.00.04 – економіка та управління підприємствами. – Дніпропетровськ, 2008.– 17 с.
3. Коломієць В. М. Розвиток конкурентоспроможності персоналу машинобудівних підприємств: Автореф. дис. канд. екон. наук 08.00.04 – економіка та управління підприємствами. – Запоріжжя, 2008.– 16 с.
4. Семикіна М. В. Соціально-економічна мотивація конкурентоспроможності у сфері праці: Автореф. дис. ... канд. екон. наук 08.09.01 – Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – К., 2004.– 32 с.

5. Смірнов О.О. Підвищення конкурентоспроможності персоналу промислових підприємств: Автореф. дис. канд. екон. наук 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – Київ, 2007.– 20 с.

Олійник К.М., Табачкова Н.А.

ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ ГІРНИЧОВИДОБУВНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Розвиток країни неможливий без врахування можливостей управління відтворювальними процесами у всьому комплексі складових її економічного потенціалу, однією з яких є трудовий потенціал. Подолання економічної кризи та забезпечення стабільного розвитку економіки можна очікувати тільки за умови раціонального використання всіх основних факторів виробництва, в тому числі і трудових ресурсів.

Сучасний етап розвитку ринкових відносин в Україні вимагає від вітчизняних підприємств активних дій з підвищення ефективності їх функціонування. Тож в сучасних умовах роль трудових ресурсів як ключового ресурсу економіки значно зросла – ефективність діяльності підприємства в першу чергу залежить від людського фактора, використання інтелектуального потенціалу, кваліфікаційного рівня і здібностей керівників і спеціалістів. Специфіка людських ресурсів порівняно з іншими факторами економічного розвитку полягає в тому, що, по-перше, люди не лише створюють, а й споживають матеріальні та духовні цінності; по-друге, багатогранність людського життя не вичерпується лише трудовою діяльністю, а отже щоб ефективно використовувати людську працю, потрібно завжди враховувати потреби людини як особистості; по-третє науково-технічний прогрес і гуманізація суспільного життя стрімко збільшують економічну роль знань, моральності, інтелектуального потенціалу та інших особистих якостей рацівників, які формуються роками і поколіннями, а розкриваються людиною лише за сприятливих умов. Тож соціальні витрати – це ефективні вкладення в людський капітал.

Вплив людського фактору на відтворювальні процеси в суспільстві значно більший, ніж будь-яких інших чинників виробництва. Слід розглядати людський фактор не тільки як сукупність працівників, об'єднаних для трудової діяльності, а і як колективний суб'єкт суспільного життя, що має соціальну, демографічну, економічну і політичну структури, взаємодія окремих елементів яких забезпечує подальший розвиток суспільства.

Дослідженнями проблем ефективності трудових ресурсів проводились різними вченими: В. В. Онікієнко, І. К. Бондар, М. І. Долішним, Д. П. Богинею, Ю. М. Красновим, С. М. Злупко, С. І. Бандуром, І. О. Джаїн та іншими.

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