Горобець ю.с., ст.гр. МО-05б

Наук. керів.: Фархшатова о.в., ас.

Автомобільно-дорожній інститут Державного вищого навчального закладу

«Донецький національний технічний університет»,

м. Горлівка

**ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА ЯК ПРОЦЕС ПОКРАЩЕННЯ ЙОГО КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ**

*Рассмотрены конкурентоспособность персонала и проанализированы основные направления ее повышения в настоящее время.*

**Актуальність.** В Україні в сучасних умовах проблема підвищення конкуренто-спроможності персоналу набула особливого важливого значення. Новостворені форми господарської діяльності і власності надають широкі можливості для формування і практичного використання безлічі мотивів і стимулів з метою підвищення продуктивності праці робітників а її потенціалу.

**Мета дослідження:** Теоретичний аналіз конкурентоспроможності персоналу та основних напрямків його покращення в сучасних умовах.

**Основна частина.** В сучасних умовах і під тиском науково-технічного прогресу потрібні універсально підготовлені керівники та персонал. Високої кваліфікації в будь-якій вузькопрофесійній області сьогодні вже недостатньо для того, щоб ефективно управляти людьми та досягати істотних результатів.

Рівень кваліфікації трудового потенціалу разом з організацією та мотивацією праці стає вирішальною ланкою в підвищенні конкурентоспроможності. Ці три складові – мотивація, організація, кваліфікація – пов’язані і взаємно доповнюють один одну. Успішна розробка та впровадження нових технологій неможливі без піднесення матеріальної зацікавленості кадрів в результаті їхньої праці. Це, в свою чергу, потребує розвитку ініціативи і творчого ставлення до праці, що обумовлює розширення виробничих функцій, гнучкість форм організації праці.

Конкурентоспроможність (взагалі), - як соціально-економічна категорія - це спроможність, вміння досягати законним шляхом найвищих економічних та соціальних переваг. З цього визначення виходить важливий практичний висновок про те, що конкурувати (досягати найвищих економічних та соціальних переваг) можливо: а) самому з собою (у часі: коли результати досягнуті в попередній період діяльності та результативність за аналогічний останній період суттєво відрізняються); б) один з одним (суперництво за досягнення будь-чого); в) колективу з колективом; г) продукції даного виду з аналогічною продукцією і т.д. [1].

Конкурентоспроможність персоналу слід розглядати, по-перше, як головну складову конкурентоспроможності підприємства; по-друге, як вирішальний чинник конкурентоспроможності продукції підприємства на ринку; по-третє, як здатність конкурувати на ринку праці; по-четверте, як здатність реалізувати власний потенціал на конкретному підприємстві [4].

Одним з головних положень Послання Президента України до Верховної Ради України: «Україна: поступ у XXI сторіччя, стратегія економічного і соціального розвитку, починаючи з 2000 року» є питання покращення дії системи матеріального стимулювання працівників, нормативно – правового забезпечення охорони праці, удосконалення системи навчання та підготовки кадрів. Названі положення є пріоритетними напрямами державної політики, від реалізації яких багато в чому залежить покращення виробничого процесу та соціально – економічного розвитку нашої держави [3].

Слід зауважити, що на даному етапі головними причинами обмеження такого розвитку, є, по – перше, політична нестабільність, злочинність, корупція. По – друге, неефективна система мотивації праці: низька заробітна плата, несвоєчасна її виплата, відсутність дійових моральних та матеріальних стимулів до праці, соціальних пільг та гарантій. По – третє, значні недоліки управління: недосконала організація праці, слабкий контроль за працею підлеглих, негнучка політика стимулювання.

Саме ці явища, і, зокрема, особливо низька конкурентоспроможність праці робітників, яка є наслідком дії неефективної системи мотивації праці, і створення сприятливих умов для розвитку виробництва в Україні, приваблюють до себе багатьох дослідників.

Розглядаючи мотивацію праці на підприємствах України, слід зазначити, що діюча система матеріального стимулювання персоналу, як основна складова частина системи мотивації, перейняла здебільшого риси, притаманні попередній системі господарювання. З причини відсутності прямої залежності розміру премій від конкретних результатів роботи працівників структурних підрозділів підприємства, премія перестала виконувати свою головну функцію – стимулюючу і перетворилась в просту надбавку до окладу [5].

Відсутність науково – обґрунтованої системи планування, організації, мотивації та контролю діяльності виробничих підприємств, а також виважених критеріїв роботи працівників структурного підрозділу призвели до так званої «зрівнялівки» в системі преміювання. А відсутність висококваліфікованих кадрів, спроможних забезпечити організацію і функціонування підприємств за ринкових умов, зводять практично нанівець усі спроби розробки, в якій чільне місце належить системі мотивації, яка є спонукаючим елементом розвитку конкурентоспроможності працюючих.

Подальше послаблення конкурентоспроможності персоналу неминуче приведе до загострення негативних економічних наслідків для нашої держави. Тому саме зараз особливу актуальність набуває необхідність розробки науково обґрунтованого ефективного підвищення конкурентоспроможності персоналу, який би зміг за допомогою дійових важелів і стимулів підвищити зацікавленість працівників продуктивно і якісно працювати, розвинути їх конкурентоспроможність, забезпечити якісне оновлення трудового менталітету. Слід розробити такий інструментарій мотиваційного механізму, який дозволив би поєднати в єдине мету і результати, щоб на практиці реалізувати ціле – орієнтовану мотивацію високопродуктивної праці персоналу – адміністрації, службовців і робітників. Головною пружиною цього мотиваційного механізму є оцінка праці, у відповідності з якою організовується система стимулювання [3].

Рівень конкурентоспроможності робочої сили визначається як ступінь можливостей працівника витримати конкуренцію з боку реальних або потенційних претендентів на його робоче місце або претендувати самому на інше, більш престижне.

У формуванні конкурентоспроможності працівників мають значення різні фактори, які є , у свою чергу, її складовими. Перерахуємо деякі з них [1]:

1. Професійна придатність працівника – це відповідність психофізіологічних і соціально-психологічних особливостей особи вимогам професії (спеціальності, робочого місця, посади), відповідність людини цим вимогам з погляду стану її здоров’я і фізичного розвитку, ступінь відповідності оволодіння громадянином загальними, професійними знаннями, уміннями і навичками, належну психологічну, моральну та економічну готовність працівника до продуктивної праці в організації.
2. Стимулювання розвитку працівників (матеріальне, нематеріальне) є винятковими і у свою чергу досить важливими складовими конкурентоспроможності персоналу організації.
3. Ступінь задоволеності працівників виконуваною ними працею. Якщо працівник цілком задоволений виконуваними завданнями, власним результатом та ще й отримує при цьому задоволення, працівник на рівні даного підприємства та ринку персоналу є конкурентоспроможним.
4. Підвищення ролі і відповідальності працівника за доручену ділянку роботи в структурі конкурентоспроможності персоналу значною мірою обумовлене моральною та психологічною готовністю особистості до професійної діяльності, відповідністю робочому місцю чи посаді, яку він обіймає.
5. Творчі здібності працівника. Це може бути володіння суміжними професіями, володіння новими інформаційними технологіями, новою технікою і технологіями, неординарність у прийнятті рішень та ін.
6. Стан здоров’я і фізичного розвитку працівника. Працівник повноцінно може виконувати поставлені перед ним завдання.

На думку науковців конкурентоспроможність персоналу повинна оцінюватися за такими напрямками [2]:

1. Індекс конкурентоспроможності працівника (визначає ступінь його відповідності оптимальним конкурентним характеристикам).
2. Співвідношення між ціною та якістю робочої сили.
3. Співвідношення корисного ефекту від споживання праці персоналу та її ціни.

Отже, лише систематична та об’єктивна оцінка конкурентоспроможності працівників, що динамічно відбивається на оплаті праці, має реально стимулювати працівника до вдосконалення професійно-кваліфікаційних якостей, розробки інновацій у будь-якій сфері трудової діяльності.

Взагалі кадрова політика - основа конкурентноздатності персоналу сучасного підприємства і має співпадати з концепцією розвитку виробництва. Одним із найважливіших напрямів забезпечення продуктивної зайнятості є зростання вимог до якості робочої сили – це сукупність людських характеристик, що виявляються в процесі труда, вони включають особливі якості, його здоров’я, та розумові здібності. На сьогоднішній день до працівників, які швидко адаптуються до сучасних мінливих умов. Згідно науковій літературі виділяються шість груп трудового потенціалу: висококваліфіковані професії, представники масових професій, кваліфіковані робітники, представники традиційних професій, непрестижні професії. Якість трудового потенціалу визначається у кваліфікації – як рівень професійної придатності працівника [3].

Кадрова політика на підприємствах майбутнього повинна будуватися на наступних принципах: повна довіра до співробітника і надання йому максимальної самостійності; у центрі економічного управління повинні бути не гроші, а людина і її ініціатива; результат діяльності підприємства визначається ступенем згуртованості колективу; максимальне делегування функцій управління співробітникам; розвиток мотивації працівників. У зв'язку з розробленими стратегічними концепціями управління персоналом пред'являються і нові вимоги до формування якостей у майбутніх менеджерів по кадрам, зокрема, цілеспрямованості, масштабності, комунікативності, здатності аналізувати і вирішувати комплексні проблеми, синтезувати рішення в умовах невизначеності й обмеженості, тому аналізу персоналу потрібно приділяти велике значення, також це має великий вплив на конкурентоспроможність як на сукупність якісних та власних характеристик специфічного товару «робоча сила», що забезпечує задоволення конкурентних потреб роботодавця в працівниках певної професії.

Для досягнення конкурентоспроможності працівників необхідно [2]:

1. закріпити спеціалістів за певними підрозділами;
2. встановити заохочення;
3. в усіх управліннях створити діючу систему винагород.

Планомірна робота з управлінськими кадрами, з резервом, який повинен будуватись на таких організаційних формах, як планування ділової кар'єри, підготовка кандидатів на висунення по індивідуальним планам, стажування на відповідних посадах. Перехід від переважно адміністративно - командних методів управління кадрами до форм оцінок, підбору та їх розстановки. Кадрові служби в сучасних умовах стають органами організаційно-методичного забезпечення виборності та конку-рентності, періодичної звітності посадових осіб перед трудовим колективом, що потребує від працівників по кадрам вміння застосовувати методи психологічного тестування та методики вивчення громадської думки[1]. Перед головою правління стоїть робота не тільки, щоб правильно організувати роботу людей, а й виховувати у працівників усвідомлення значимості виконуваної справи, виховувати інтерес до своєї праці.

Основними факторами конкурентоспроможності персоналу та підвищення продуктивності праці є[5]:

1. шанси просування по службі;
2. оплата, пов’язана з результатами праці;
3. визнання добре виконаної праці;
4. робота, що потребує творчого підходу;
5. складна і важка праця;
6. праця, яка потребує самостійного аналізу;
7. високий рівень відповідальності;
8. цікава робота;

**Висновки.** Таким чином, в ході теоретичного аналізу необхідності конкурентноспроможного потенціалу персоналу та його покращення було визначено, що ефективне управління конкурентоспроможністю персоналом має базуватися на врахуванні специфічних факторів, які визначають особливості розвитку організації, завдання, які постають перед нею у кожен конкретний момент та необхідність досягнення стратегічних цілей. До складу системи управлінських дій входять планування ресурсів, набір персоналу, його відбір, визначення заробітної плати й пільг, мотивація персоналу, професійна орієнтації й адаптація, навчання та оцінка результатів трудової діяльності. Тільки єдність усіх перерахованих елементів управління персоналом стає запорукою досягнення визначених цілей, у тому числі й загальних цілей організації – забезпечення конкурентоспроможності працюючих.

**Бібліографічний список**

1. **Маслов В.И**. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры: Учебник. – М.: Финпресс, 2004. – 286 с.
2. **Грішнова О.А**. Економіка праці та соціально-трудові відносини.—К.: Знання, 2006.—с.346-347.
3. **Федулова Л.** Конкурентоспроможність підприємства // Економіст.—2007. —№12.—30с.
4. **Фатхутуинов Р.А**. Организация производства.—М.: Инфра-М, 2002.—160с.
5. http://studentbooks.com.ua/content/view/.