

ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОГО РИНКУ ПРАЦІ ТА ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ

УДК 339. 543

Д.П. БОГИНЯ
Хмельницький національний університет

ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ У СИСТЕМІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

У статті охарактеризовано принципи та напрями підвищення якості трудових ресурсів в системі забезпечення конкурентоспроможності промислових підприємств

Ключові слова: трудові ресурси, конкурентоспроможність, промислові підприємства, потенціал

D. BOHYNIA
Khmel'nitsky national university

IMPROVING LABOR RESOURCES IN THE SYSTEM OF COMPETITIVENESS OF INDUSTRIAL ENTERPRISES

Abstract - The article describes the principles and ways of improving the quality of human resources in the system to ensure the competitiveness of industrial enterprises. The main factor shaping the competitiveness of enterprises is the same workforce.

Keywords: human resources, competitiveness, industry, potential

Новий етап науково-технічної революції, повсюдне впровадження автоматизації, комп'ютерної техніки і нових систем зв'язку на фоні поширення ринкових відносин в нашій країні здійснює різнобічний вплив на сферу праці, на роль і значення людини в суспільному виробництві. З одного боку, суттєво змінюються вимоги до працівника, професійно-кваліфікаційна і галузева структура зайнятих. З іншого, зростає роль і значення працівників у забезпеченні конкурентоспроможності підприємства, саме трудові ресурси все більшою мірою визначають хід і результати економічних процесів. Це викликає нові підходи до підвищення якостей трудових ресурсів і мотивації праці, до пошуку оптимальних моделей функціонування ринку праці.

Якість трудових ресурсів – це сукупність людських характеристик, що проявляються в процесі праці й включають в себе кваліфікацію та особисті якості працівника: стан здоров'я, розумові (інтелектуальні) здібності, здатність адаптуватися, гнучкість, мобільність, мотивованість, інноваційність, професійну придатність, моральність тощо.

Питання трудових ресурсів підприємства в економіці розвинених країн, а останнім часом і в Україні, присвячена значна кількість публікацій. Основні підходи висвітлені у працях вітчизняних вчених: Антоненка Л.А., Бабича Д.В., Бабич С.М., Гейця В.М., Голікова А.П., Долішнього М.І., Оникієнка В.В., Туган-Барановського М.І., Чумаченка М.Г. та інших вчених. В Росії до питання трудовими ресурсами зверталися Абалкін Л.І., Горелов М.О., Заславська Т.І., Кочетков О.П., Рябушкін Т.В.

Незважаючи на глибину опрацьованість питань економіки праці й ефективного управління трудовими ресурсами, невирішеними залишаються проблеми оцінки їх використання у контексті конкурентоспроможності підприємств, матеріальної і морально-статусної мотивації працівників.

Зазвичай якість трудових ресурсів в економіці традиційно розглядалася швидше як соціальна, загальнофілософська, політекономічна категорія з невеликою прикладною цінністю. Разом з тим, в умовах ринкової економіки і в макроекономічному аналізі, і в практичній діяльності підприємств якість трудових ресурсів стала цілком реальним, структурно організованим поняттям, яке впливає на результати діяльності, а отже підлягає вимірюванню. Виходячи з цього, нижче даються визначення і короткі характеристики тих основних елементів якості трудових ресурсів, які характеризують її суть.

Якісна характеристика використання трудових ресурсів включає в себе чисельність населення, здатного до праці, і відповідно, такого, що володіє необхідними для участі в матеріальному виробництві фізичними і професійними даними. З розвитком продуктивних сил кваліфікація працівників набуває все більшого значення для виробництва. Головною умовою виробництва в будь-якому суспільстві є трудові ресурси - сукупність фізичних і духовних здібностей, якими володіє організм, жива особистість людини, і які застосовуються кожного разу, коли вона виробляє будь-які споживчі вартості. Якісне відтворення трудових ресурсів, формування трудового потенціалу та раціональне його використання залежить від рівня управління трудовими ресурсами на всіх рівнях. Обумовлено це тим, що вихід з економічної кризи значною мірою залежить від забезпеченості промислових підприємств трудовими ресурсами та їх ефективного використання. Місце і роль управління використанням трудових ресурсів визначається зростанням значущості людського фактора у виробництві, посиленням залежності результатів діяльності підприємств від якості, мотивації та характеру використання трудових ресурсів. Завдання управління трудовими ресурсами, зокрема, полягає у вивченні якісних аспектів зайнятості, тобто відповідності фізичних, професійно-кваліфікаційних здібностей людини технічними характеристиками робочого місця і функцій, що на ньому виконуються [3].

Сучасні концепції управління базуються на тому, що люди є одним з найважливіших економічних ресурсів компанії, джерелом її доходів, конкурентоспроможності і розвитку. Наприклад, Л. Якокке 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»[1].

Для досягнення більш стійкого конкурентного становища підприємство повинне постійно розробляти програми розвитку персоналу. Тобто, таких програм, які забезпечували 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 проєктів; 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 – об'єктивний процес розвитку персоналу, у тому числі й управлінського. Він диктується вимогами ринку.

Професійні знання визначаються рівнем розвитку людини, що базується на її розумових здібностях, досвіді, освіті, необхідних для виконання конкретного виробничого завдання. Сюди належать, зокрема, здібності думати і розмірковувати, знання про способи дії і можливості застосування необхідних для виконання роботи методів, процесів і засобів виробництва або засобів праці, їх вірний вибір, досвід використання або поведінки з ними, а також знання виробничих зв'язків та співвідношень. При цьому немає великого значення те, на чому більшою мірою ґрунтуються необхідні знання — на освіті чи на досвіді.

Вправність (вміння, навички) людини визначаються її фізичними даними, необхідними для виконання виробничого завдання. Вправність заснована на постановці та тренуванні спритності, досвіді й умінні пристосовуватися. Вона виявляється у швидкості, впевненості та точності рухів людини.

Компетентність, як це рівень загальної та професійної підготовки, дозволяє адекватно реагувати на вимоги конкретного робочого місця чи виконуваної роботи, які постійно змінюються. Компетентність людини залежить від її відношення до своєї роботи, досвіду, старання та вміння поповнювати свої знання. Компетентність, або професіоналізм, може змінюватися як у бік підвищення, так і у бік зниження. Відповідальність визначається добросовісністю, надійністю, ретельністю, які необхідні для виконання різних виробничих завдань без шкоди для людей і матеріальних збитків, а також світоглядом, достатнім для того, щоб не допустити виникнення перешкод та порушень у виробничому процесі та структурній організації. Вище зазначалося, що поряд з кваліфікацією в поняття якості трудових ресурсів включаються також особисті характеристики. До них належать: фізичні дані, розумові здібності, спеціальні нахили, інтереси та характер особи, адаптованість, мотивованість, профорієнтованість, профпридатність, інноваційність. Розглянемо ці елементи детальніше.

До фізичних характеристик людини відносяться її вік, етап здоров'я, швидкість реакції, зовнішність, зріст, сила тощо. Вік є важливою особистою характеристикою якості трудових ресурсів, оскільки рівень трудової активності людини, її працездатність та пізнавальні здібності залежать від стадій її життєвого циклу (період підготовки до трудової діяльності, період активної трудової діяльності та період її припинення).

Стан здоров'я полягає у певному рівні досконалості саморегуляції організму, фізичної і соціальної адаптації людини, недопущення і швидкості подолання хвороб. Він проявляється у комфортності фізичного, розумового і соціального самопочуття людини. Стан здоров'я значною мірою визначає спосіб життя людини: рівень соціальної, економічної і трудової активності, міру міграційної рухливості, прилучення до сучасних досягнень культури, науки, мистецтва, техніки і технології, характер і способи проведення дозвілля і відпочинку. В той же час стиль життя людини, міра її активності, особливо у трудовій діяльності, багато в чому визначають стан її здоров'я. Такий взаємозв'язок відкриває великі можливості для профілактики та покращання здоров'я.

Від рівня здоров'я і фізичного розвитку залежить можливість участі людини у певних видах трудової діяльності. Вже на етапі вибору спеціальності і виду професійного навчання вирішується проблема психофізіологічної відповідності особи конкретним видам професійної діяльності як етап визначення професійної придатності. Рівень здоров'я населення здійснює величезний вплив на продуктивність суспільної праці, а тим самим і на динаміку економічного розвитку суспільства [2].

Розумові (або психічні) здібності особи можна визначити як здатність ефективно використовувати свій інтелект – суму загальних розумових функцій розуміння, мислення, навчання, спостереження, вирішення проблем. Особливо зростає значення цієї складової якості трудових ресурсів в наш час, коли на зміну індустріальному типу економічного зростання приходить гуманітарний, рушійними силами якого стають наукові знання, творчий та інтелектуальний потенціал людини і суспільства. Образно кажучи, суспільство рухається від економіки трудових ресурсів і сили техніки до економіки сили розуму.

Інтереси є одним із найбільш значимих елементів якості трудових ресурсів, оскільки в них проявляється пізнавальна потреба, що забезпечує спрямованість особи на усвідомлення цілей трудової діяльності і сприяє цим повнішій самореалізації людини в процесі праці. Навіть ті інтереси особи, які на перший погляд не пов'язані з її трудовою діяльністю, можуть суттєво впливати на результати роботи. Наприклад, заняття спортом впливають на стан здоров'я людини і на її працездатність, різноманітні хобі підвищують рівень інтелекту, розширюють світогляд і т.д. Характер, що є однією з найголовніших психологічних рис особи, здійснює суттєвий вплив на якість трудових ресурсів, оскільки визначає лінію поведінки людини, її ставлення до справи, до речей, до інших людей і до самої себе: впевненість у собі і можливість працювати самостійно, готовність включитися в сувору ієрархічну структуру або стати частиною неорганізованої команди, здатність встановити відносини з людьми на будь-якому рівні, включаючи вміння легко вести розмову з керівниками високого рангу, готовність взяти на себе виконання поставлених завдань, тощо.

Адаптованість працівника являє собою його здатність пристосовуватися до змісту і умов трудової діяльності й безпосереднього соціального середовища, вдосконалювати свої ділові й особисті якості. Адаптованість працівника може бути професійною, психофізіологічною, соціально-психологічною. Під професійною адаптованістю розуміємо здатність працівника пристосовуватися до особливостей конкретної професії через активне освоєння характерних для неї операцій, дій, рухів у відповідності з технологічним процесом (посадковими обов'язками), нормами витрат праці, а також готовність до прийняття рішень і дій в стандартних виробничих ситуаціях.

Психофізіологічна адаптованість має розглядатися як здатність працівника пристосовуватися до умов праці, режимів праці й відпочинку на робочому місці. Вона багато в чому залежить від стану здоров'я працівника, захисних

реакції організму на рівень і динаміку зовнішніх факторів (температура, освітленість, загазованість, вібрація, шум та ін.). Соціально-психологічна адаптованість працівника характеризується його пристосуванням пристосовуватися до колективу, у взаємодії з яким здійснюється його професійна і суспільна діяльність.

Мобільність, як здатність і готовність працівника до професійних і територіальних переміщень, передбачає готовність працівника при необхідності змінити місце роботи і навіть освоїти нову для себе професію. Вона пов'язана з наявністю у працівників додаткових професій, мірою їх освоєння, якісною базовою теоретичною підготовкою (як умовою швидкого освоєння нової професії), мотивацією, спрямованою на зміну видів трудової діяльності. Причини, що стримують міжпрофесійну рухливість працівників, полягають у їх небажанні розлучитися з професією, на освоєння якої витрачено багато сили і часу, у, можливо, зтяжкому періоді майбутньої професійної адаптації (що загрожує зменшенням кваліфікації і заробітку), у вузькому переліку професій, за якими є вакантні робочі місця. Територіальна мобільність – готовність і можливість змінити місце проживання у пошуках нового місця роботи. Додаткові витрати, що здійснюються при цьому, розглядаються як інвестиції в людський капітал.

Мотивованість також є однією із суттєвих характеристик якості трудових ресурсів. Під цим терміном слід розуміти здатність працівника реагувати на мотиватори, тобто зовнішні фактори, що збуджують його до певного виду трудової поведінки для досягнення цілей підприємства. Мотиватори повинні будуватися із врахуванням мотивів, тобто внутрішніх збуджень працівника, заснованих на його особистих потребах та інтересах. Мотивованість визначається структурою мотивів, мотиваторів і особистими характеристиками працівника. Мотиви розрізняються за потребами, які людина намагається задовольнити, за тими благами, які їй для цього потрібні, за ціною, яку вона згодна заплатити за одержання потрібних їй благ, за умовами трудової діяльності, які є джерелом одержання цих благ.

Інноваційність являє собою готовність людини до інновацій, тобто здатність до розробки нових ідей, нових технологій і нових виробів, до їх впровадження. Інноваційність в процесі праці є похідною від способу життя, орієнтації поведінки і культури. Вона передбачає розвиток наукової творчості в процесі праці, досягнення певних значимих результатів. Для формування інноваційності в процесі праці вкрай важливий інноваційний потенціал конкретної організації, підприємства, на якому працює людина, готовність керівництва до сприйняття нових ідей.

Профорієнтованість, як здатність і стійкий інтерес людини до певного виду трудової діяльності, вміння обирати найдоцільнішу для себе професію із врахуванням своїх психофізіологічних характеристик, інтересів, здібностей, а також потреб ринку праці у працівниках відповідних професій, є важливим чинником якості трудових ресурсів.

Професійна придатність являє собою сукупність і структуру психічних і психофізіологічних особливостей людини, необхідних для досягнення певного рівня ефективності в професійній праці. Професійна придатність розвивається в процесі праці на основі природних даних людини за наявності позитивної професійної мотивації. Поряд з перерахованими характеристиками якості трудових ресурсів, то розкривають зміст цього поняття, існують і її кількісні характеристики. Можна говорити, наприклад, про міру профпридатності, мотивованості, відповідальності працівника і т.д. (висока, середня, низька). Рівень кваліфікації підлягає більш точному виміру і характеризується, як правило, присвоєним працівнику тарифним (кваліфікаційним) розрядом, категорією, вченим ступенем.

Звертаємо увагу на те, що виявлення змістовних і кількісних характеристик якості трудових ресурсів має не лише теоретичне, але і прикладне значення, яке суттєво зростає в умовах ринкової економіки. Так, багато підприємств, фірм, залежно від особливостей конкретного робочого місця, використовуючи спеціальні методики, розробляють вимоги до якості трудових ресурсів як розділи посадових інструкцій.

Отже, можемо зробити висновок, що основним чинником, що формує конкурентоспроможність підприємств є саме трудові ресурси. Трудовими ресурсами потрібно управляти відповідно до їх особливостей та умов зовнішнього середовища. Ефективними мають бути стратегічні плани щодо управління персоналом, створюватися новітні системи розвитку, заохочення та перекваліфікації найманого персоналу. Саме тому трудові ресурси слід розглядати не лише з економічного, але із соціального аспекту. Підприємству у процесі управління персоналом та підвищення своєї конкурентоспроможності доводиться не тільки дотримуватися законів, але і слідувати етичним нормам та вимогам профспілок. Потрібно розуміти, що досить важливою умовою формування ефективної команди є постійний розвиток персоналу, що в майбутньому обов'язково призведе до ефективної кадрової політики, це в свою чергу до високого рівня кваліфікації персоналу, що, як уже відомо, призведе до ефективного виробництва та зросту рівня конкурентоспроможності підприємства.

Література

1. Жуковський М.О. Трудові ресурси як складова конкурентоспроможності підприємства / М. О. Жуковський // Актуальні проблеми економіки. – 2007. - №2. – С. 54-59.
2. Осовська Г.В. Управління трудовими ресурсами: Навч. посібник / Г. В. Осовська, О. В. Крушельницька - К.: Кондор, 2007. – 224 с.
3. Трапля О.В. Місце і роль аналізу трудового потенціалу у системі управління промисловим підприємством // Актуальні проблеми економічного розвитку України в умовах глобалізації збірник наукових праць Міжнародної науково – практичної конференції 24 квітня 2009 р. Вінниця: Центр підготовки навчально – методичних видань ВТЕІ КНТЕУ. – 2009 ч.1 – С. 500-505.

References

1. Zhukovskiy M.O. Trudovi resursy yak skladova konkurentospromozhnosti pidpriemstva / M. O. Zhukovskiy // Aktualni problemy ekonomiky. – 2007. - #2. – S. 54-59.
2. Osovskaya H.V. Upravlinnia trudovymi resursamy: Navch. posibnyk / H. V. Osovskaya, O. V. Krushelnytska - K.: Kondor, 2007. – 224 s.
3. Traplia O.V. Mistse i rol analizu trudovoho potentsialu u systemi upravlinnia promyslovym pidpriemstvom // Aktualni problemy ekonomichnoho rozvytku Ukrainy v umovakh hlobalizatsii zbirnyk naukovykh prats Mizhnarodnoi naukovo – praktychnoi konferentsii 24 kvitnia 2009 r. Vinnytsia: Tsentri pidhotovky navchalno – metodychnykh vydan VTEI KNTEU. – 2009 ch.1 – s.500-505.

Рецензія/Peer review : 26.7.2013 р. Надрукована/Printed :24.9.2013 р.