

ECONOMIC RISKS MANAGEMENT OF FOOD INDUSTRY ENTERPRISES IN UNCERTAIN CONDITIONS

© 2014

M.A. Volkov, the Department of management and law South branch of the National University of
bioresources and environmental Sciences of Ukraine
Crimean Agrotechnological University, Simferopol (Crimean)

Annotation: The article deals with the essence of economic risks managing of the food industry in the face of uncertainty. Considered expert cognitive risk management practices of the food industry in the face of uncertainty. The block diagram of the basic elements and parameters of the risk management processes of food industry enterprises is proposed.

Keywords: risk, corporate risk management, automated enterprise management system, the balanced scorecard.

УДК 331.101.38

ПОДДЕРЖКА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ НА ОСНОВЕ АКТИВНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ СОЦИАЛЬНЫХ ПАРТНЕРОВ

© 2014

Н.В. Даневич, аспирант кафедры экономики и организации производства,
Кировоградский национальный технический университет, Кировоград (Украина)

Аннотация: Доведено, что в условиях системного кризиса в Украине, влияния глобальных процессов и реализации курса евроинтеграции необходимо предусмотреть опасность снижения конкурентоспособности работников промышленных предприятий. Обоснована необходимость повышения роли социального взаимодействия работодателей, профсоюзов и органов государственной власти в вопросах поддержки и повышения конкурентоспособности работников предприятий. Разработаны предложения по модернизации рабочих мест, переобучению персонала. Предложены меры по активизации социального диалога, повышению социальной ответственности работодателями и профсоюзных организаций за сохранение трудового потенциала предприятий, повышение конкурентоспособности работников.

Ключевые слова: конкурентоспособность, кризис, глобализация, профсоюзы, работодатели, партнерство, трудовой потенциал, социальная защита, обучение, модернизация.

Глобализация и небывалые темпы инновационного развития сегодня влияют на конкурентоспособность государств, отдельных субъектов хозяйствования, неизменно затрагивая интересы человека труда. Работникам предприятий в этих условиях приходится постоянно заботиться о своей конкурентоспособности, чтобы по уровню знаний, умений, навыков, компетенций соответствовать изменчивому рыночному спросу, новым требованиям работодателей. При этом формирование и поддержка конкурентных качеств персонала в экономических развитых странах давно перестали быть частным делом. Опыт стран с социально ориентированной рыночной экономикой показывает, что решением этой проблемы занимаются государство, корпорации, профсоюзы, общественно-политические организации, территориальные общины. В Украине сегодня недостает зрелой социальной ответственности социальных партнеров за состояние конкурентоспособности работников предприятий [3]. Проблема обостряется в условиях системного кризиса в стране, что грозит ухудшением качества трудового потенциала, снижением конкурентоспособности украинских работников.

Вопросы конкурентоспособности персонала получили освещение в трудах Р. Фатхутдинова, Д. Богини, М. Семикиной, Л. Лисогор, Н. Глевацкой и др. Проблемы социально-трудовых отношений, в том числе в контексте развития трудового потенциала, социальной ответственности системно изучают А. Колот, Е. Либанова, Е. Гришнова, Е. Макарова и др. Вместе с тем, все еще недостаточно изученным остается влияние социального партнерства на формирование конкурентных качеств работников.

Статья ставит целью обосновать возможности активизации взаимодействия социальных партнеров в интересах повышения конкурентоспособности работников предприятий Украины.

Теоретический анализ показывает, что преимущественно последние 15 лет понятие конкурентоспособности в литературе стали распространять на персонал (рабочую силу), трудовой потенциал предприятий. До этого конкурентоспособность как экономическая категория преимущественно касалась товаров, услуг, объектов хозяйствования, экономики государств.

Развивая научные подходы Р. Фатхутдинова, М. Семикиной, Л. Лисогор и других исследователей, предлагаем трактовать термин таким образом: «конкурентоспособность работников предприятия» – это наличие конкурентных преимуществ в знаниях, умениях, навыках, компетенциях по сравнению с работниками других предприятий, которые позволяют, с одной стороны, более эффективно реализовать свой трудовой потенциал, обеспечивая больший доход, повышение качества трудовой жизни, с другой, – способствовать улучшению конкурентных позиций предприятия на рынке.

По нашему мнению, конкурентоспособность работников всегда отражает качество трудового потенциала, которое в данный момент рыночной конъюнктуры наиболее востребовано. Оценки конкурентоспособности работника зависят от отрасли, специфики предприятия, конкретного рабочего места, региона.

Конкурентоспособность на уровне отдельных работников формируется осознанно и неосознанно под влиянием совокупности факторов – демографических, экономических, политических, культурных, ментальных, национальных, географических, которые определяют условия становления личности в процессе воспитания, образования, труда, формирования интересов, потребностей, мотивов деятельности, целевых установок на достижения в труде, самореализацию, саморазвитие.

Современная наука говорит о возможности и необходимости мотивации работников к повышению собственной конкурентоспособности. При этом эффект такой мотивации, как считает М. Семикина, во многом зависит от выстраивания эффективного социального диалога работодателей и наемных работников (профсоюзов), благодаря которому согласовываются цели общей деятельности, приоритеты повышения конкурентоспособности предприятия с формированием долговременной мотивации конкурентоспособности в сфере труда [1, с. 140-144]. Определяющее значение при этом имеет не столько формирование конкурентной среды, сколько прогрессивный характер социально-трудовых отношений (как залог честной конкуренции), наличие корпоративной социальной ответственности за результаты деятельности, развитие персонала, организацию реального социального диалога.

Однако, как свидетельствует анализ, сложности перехода экономики Украины к рыночным отношениям, затяжные экономические, социально-политические кризисы, низкий уровень корпоративной социальной ответственности обусловили накопление острых противоречий в социально-трудовой сфере [3]. Вопросы конкурентоспособности работников вышли из поля зрения профсоюзов. Работодатели в большинстве своем предоставили решение этой проблемы самим работникам. Другими словами, вместо реализации программ непрерывного профессионального образования кадров, разработанных социальными партнерами, формирование конкурентоспособных работников стало происходить стихийно и непоследовательно.

В условиях системного кризиса в Украине падение качества трудового потенциала стало очевидным. Заметно ухудшили ситуацию демографические факторы: в результате сокращения рождаемости предприятия почувствовали уменьшение притока молодой рабочей силы, стало заметным явление «старения кадров». Преобладание в штате работников старше 50 лет, безусловно, отражается на конкурентоспособности персонала. Следует учесть, что работники предпенсионного и пенсионного возраста обладают меньшей активностью, мобильностью, восприимчивостью к нововведениям, реже готовы к разработке и внедрению инноваций. Программы развития работников старшего возраста на предприятиях крайне редки. В свою очередь, устаревшая материально-техническая база предприятий, отсутствие собственных средств на закупку нового оборудования и технологий обусловили непривлекательность рабочих мест для молодежи на большинстве промышленных предприятий [4; 5; 6].

Несо согласованность взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг при отсутствии заинтересованного инвестирования в образование со стороны государства и работодателей привели к снижению качества образования, структурным перекосам в подготовке кадров [7-18].

Деформации в оплате труда, недооценка реального трудового вклада, проявленного творчества, инициативности, слабая связь между полученным образованием и величиной заработка, ограниченность или отсутствие компенсационных пакетов, неэффективность социальной защиты, – все это наряду с другими отмеченными факторами разрушает ценностные ориентации работников на повышение собственной конкурентоспособности (рис. 1).

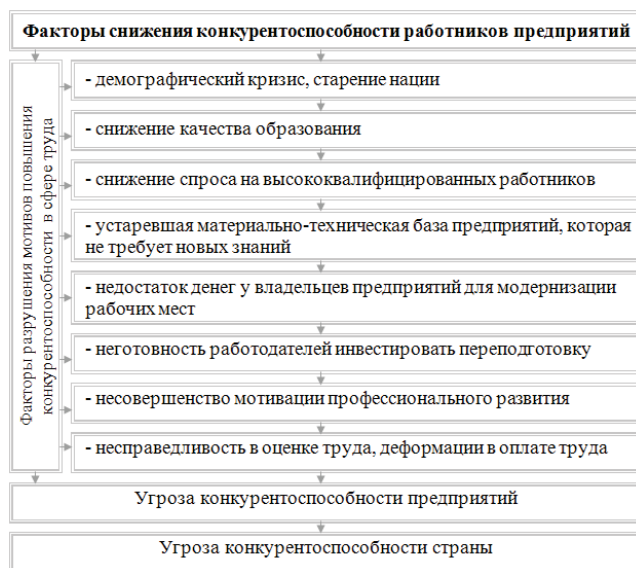


Рисунок 1 - Факторы снижения конкурентоспособности работников предприятий

Схема, предложенная на рисунке 1, показывает логическую связь последствий действия факторов снижения конкурентоспособности работников предприятий и угроз для конкурентоспособности предприятий и страны в целом. Речь идет об опасности увеличения кадрового балласта, неспособного обеспечить экономический рост и инновационное развитие. Системный кризис эту проблему углубляет многократно.

Следует иметь в виду, что Европейский выбор Украины, т.е. перспективы вхождения в Евросоюз, сопровождаются не только положительными шансами, расширением возможностей для развития, но и определенными рисками для конкурентоспособности персонала тех предприятий, которые не готовы (и не умеют) работать в рамках требований евростандартов качества товаров и услуг, не могут проявлять инновационную активность в силу технико-технологической отсталости. Таких предприятий более 80%. Инновационную активность проявляет только каждое 10-е предприятие в Украине. Таким образом, в условиях новой конкурентной среды увеличится опасность массового снижения конкурентоспособности и предприятий, и их работников, что может сопровождаться потерей работы, дохода, социальной защищенности.

Отметим, что социально-трудовая сфера Украины сегодня отражает многочисленные противоречия, которые свидетельствуют о несогласованности интересов работодателей и наемных работников, низкой эффективности деятельности социальных партнеров, – это распространенная бедность работающих, поляризация доходов в обществе, неоправданная дифференциация в зарплатах руководителей предприятий и подчиненных, нарушения трудовых прав работников практически на каждом предприятии (2/3 нарушений приходится на оплату труда, задержки в выплатах заработной платы, несправедливых увольнений [5]. Свыше 30% работников занято в условиях, которые не удовлетворяют санитарно-гигиеническим нормам [4]. Деформации в доходах свидетельствуют об отсутствии связи между ростом оплаты труда и производительности труда, зависимости оплаты труда от ее сложности, образовательно-квалификационных уровней ее исполнителей. Эти явления обесценивают мотивацию к эффективному труду, ухудшают качество трудовой жизни, усиливают конфликтность трудовых отношений, ослабляют внимание к проблемам конкурентоспособности персонала.

Преодолению этих противоречий препятствуют негативные тенденции в развитии социального партнерства:

- в условиях неразвитой демократии, отстранения государства от активного регулирования сферы труда и доходов, несовершенства трудового законодательства, слабого контроля за нарушением трудовых прав, социальный диалог в стране более декларируется, чем реально внедряется;
- формирование социального партнерства все еще находится на начальной стадии: работодателям не хватает социальной ответственности, профсоюзам – реальной независимости и активности в отстаивании интересов наемных работников;
- защитные функции профсоюзов в вопросах оплаты труда, сохранения и развития трудового потенциала предприятий, социальной защиты работающих в полной мере не используются, что негативно отражается на авторитете профсоюзных организаций;
- коллективные договоры пока не стали действенным инструментом влияния на трудовую жизнь, статистические показатели охвата наемных работников такими договорами часто сочетаются с распространенным формализмом при их заключении.

В таких условиях процессы формирования конкурентных характеристик трудового потенциала потеряли свою управляемость. Справедливо подчеркнуть, что профсоюзы, основываясь на исследованиях ученых, неоднократно затрагивали эти вопросы в печати, на сове-

шениях, однако кроме констатации эти проблемы решения так и не получили.

С нашей точки зрения, перспективы повышения конкурентоспособности работников предприятий в Украине надо связывать только с формированием корпоративной социальной ответственности, развитием социального партнерства на деле.

На рисунке 2 предложена схема механизма социального взаимодействия в повышении конкурентоспособности работников.

Отличительная особенность нашего подхода заключается в том, что предложенный механизм базируется прежде всего на проведении структурных реформ в экономике, потребностях ее модернизации. Без этого трудно рассчитывать на создание новых продуктивных рабочих мест и эффективную модернизацию старых рабочих мест, рост потребности в более квалифицированных рабочих местах. Крайне важно согласование интересов социальных партнеров для осуществления комплексных мер по инвестированию в создание конкурентоспособных рабочих мест, а также в подготовку, переподготовку, непрерывное образование работников. Отдельной задачей должно стать мотивационное обеспечение функционирования механизма.



Рисунок 1 - Схема механизма социального взаимодействия в повышении конкурентоспособности работников.

Речь идет о реформировании стимулирования труда в интересах формирования дорогой высококвалифицированной рабочей силы, создании условий для развития персонала. Отметим, что конкурентоспособность рабочих мест определяется их привлекательностью для наиболее перспективных работников, обладающих соответствующими компетенциями. Речь идет о благоприятных условиях и режиме труда, привлекательной (особенно для молодежи) оплате труда, оснащенности современными техническими средствами, наличии возможностей для профессионального и социального развития, утверждения здорового образа жизни.

Таким образом, в условиях системного кризиса в Украине особое внимание требует поддержка конкурентоспособности работников предприятий. Решение этой проблемы требует проявления корпоративной социальной ответственности, активного взаимодействия социальных партнеров, направленных на создание новых и модернизацию старых рабочих мест, инвестирование в непрерывное образование, профессиональное развитие, создание эффективной мотивации к достижению конкурентоспособности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Семикина М.В. Регулювання конкурентоспроможності у сфері праці / Відп. ред. В.В. Онікієнко. — Кіровоград: ПВД «Мавік», 2004. — 146 с.
2. Корпоративная социальная ответственность: управленческий аспект: монография / под общ. ред. д.э.н., проф. И. Ю. Беляевой, д.э.н., проф. М. А. Эскиндарова. — М.: КНОРУС, 2008. — 29 с.
3. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку: монографія / [А.М. Колот, О.А. Грішнова та ін.] ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. — К.: КНЕУ, 2012. — 501с.
4. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія / А. М. Колот. — К.: КНЕУ, 2010 — 251 с.
5. Соціально-трудова відносини: проблеми гармонізації: [колективна монографія] / М.В. Семикіна, З.В. Смутчак, С.Р. Пасека та ін. / За ред. М.В. Семикіної. — Кіровоград: КНТУ, «КОД», 2012. — 300 с.
6. Семикіна М.В. Мотивація ефективної зайнятості: пошуку оптимальної стратегії: [Монографія] / М.В. Семикіна, Н.А. Іщенко. — Кіровоград: КОД, 2012. — 216 с.
7. Музыченко А.С., Брит О.И. Механизмы регулирования рынка специалистов с высшим образованием: опыт Украины // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Педагогика, психология. 2011. № 1. С. 124-127.
8. Биксина Н.А. Степень напряженности ситуации на региональном рынке труда как фактор, определяющий стратегию его регулирования // Актуальные проблемы экономики и права. 2012. № 3. С. 62-66.
9. Деева Н.Н. Роль профессионального образования в адаптации выпускников на региональном рынке труда // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Педагогика, психология. 2011. № 2. С. 228-231.
10. Грудина С.И. Рынок труда в условиях глобализации и международная конкурентоспособность // Актуальные проблемы экономики и права. 2011. № 3. С. 14-19.
11. Гагаринский А.В., Брызгунова Ю.А. Формирование механизмов управления рынком труда с целью повышения роста региональной экономики // Вестник Поволжского государственного университета сервиса. Серия: Экономика. 2013. № 4 (30). С. 89-92.
12. Попова Д.А. Поликультурное образование как приоритетное направление современной образовательной политики Украины // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Педагогика, психология. 2013. № 3 (14). С. 222-225.
13. Сопилко Н.Ю., Навроцкая Н.А. Производственная интеграция России и Украины в условиях глобальной конкуренции // Актуальные проблемы экономики и права. 2013. № 3 (27). С. 145-152.
14. Дудко Н.В. О проблемах вхождения Украины в общеевропейское образовательное пространство // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Педагогика, психология. 2011. № 1. С. 64-67.
15. Ушкаренко Ю.В. Развитие кооперативной формы хозяйствования в аграрной сфере экономики Украины // Вестник НГИЭИ. 2011. Т. 1. № 1 (2). С. 17-30.
16. Дудко Н.В. Основные тенденции развития системы высшего образования в Украине (с учетом европейских стандартов) // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Педагогика, психология. 2011. № 4. С. 94-97.
17. Зубкова А.Ф., Сушкина А.А. Производительность, организация и нормирование труда: проблемы и пути их решения // Вестник Поволжского государственного университета сервиса. Серия: Экономика. 2012. № 21. С. 128-132.
18. Ищенко А.В. Мониторинг показателей устойчивости

SUPPORT OF COMPETITIVENESS OF EMPLOYEES OF THE ENTERPRISES ON THE BASIS OF ACTIVE INTERACTION OF SOCIAL PARTNERS

© 2014

N.V. Danevich, graduate student of department of economy and production organization
Kirovograd National Technical University, Kirovograd (Ukraine)

Annotation: It has been proved that in the conditions of system crisis in Ukraine, influences of global processes and realization of the European integration course it is necessary to foresee the danger of employees competitiveness decrease at the industrial enterprises. Need of increase of a role of social interaction of employers, labor unions and public authorities concerning questions of support and increase of employees competitiveness of the enterprises has been proved. Suggestions concerning modernization of workplaces, retraining of the personnel have been developed. The actions concerning intensification the social dialogue, increase of social responsibility of employers and labour unions organizations for preservation of labour potential of the enterprises, increase of employees competitiveness have been suggested.

Keywords: competitiveness, crisis, globalization, labour unions, employers, partnership, labour potential, social protection, training, modernization.

УДК 332.122: 338.47

ПРИМЕНЕНИЕ ЛОГИСТИЧЕСКИХ КЛАССТЕРОВ НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ

© 2014

Д.В. Дорошкевич, кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента и туризма
Национальный транспортный университет, Киев (Украина)

Аннотация: В статье исследуются теоретические вопросы создания логистического кластера. Определены специфическими особенности логистического кластера и условия его формирования. Сформированы основные признаки и виды классификации логистических кластеров. Выделены специфические принципы формирования кластеров.

Ключевые слова: логистика, логистическая деятельность, форма организации логистики, логистическая система, логистический кластер, инфраструктурный кластер, логистическое кластерное образование.

Постановка проблемы в общем виде и ее связь с важными научными и практическими задачами. Кластерное развитие как инструмент повышения конкурентоспособности регионов, инновационного развития их экономики является новым подходом в региональном развитии Украины.

Кластер как устойчивое партнерство взаимосвязанных предприятий и организаций, физических лиц может иметь потенциал, который превышает простую сумму потенциалов отдельных составляющих. Это приращение возможно в результате сотрудничества, сочетания кооперации и конкуренции участников кластера: производителей и поставщиков, инжиниринговых и консалтинговых фирм, НИИ и ВУЗов, кредитных организаций, страховых компаний, инфраструктуры, администрации, профессиональных и общественных организаций региона.

Анализ последних исследований и публикаций, в которых рассматривались аспекты этой проблемы и на которых обосновывается автор; выделение неразрешенных ранее частей общей проблемы. Вопросы развития современной концепции логистики и рассмотрение различных аспектов ее реализации на практике, достаточно широко рассмотрены в зарубежной и отечественной литературе. Научными исследованиями в области логистики занимаются отечественные и зарубежные ученые такие как: Б. А. Аникин, М. И. Белявцев, О.Глогусь, М. П. Гордон, П. Друкер, М. А. Гаджинский, Кальченко А.Г., Кизим А.А., Г. Г. Ларина, М. М. Лепа, Ю. М. Неруш, Николайчук, М. А. Окландер, В. А. Панков.

Формирование целей статьи (постановка задания). Основной целью статьи есть усовершенствование логистического кластера как инструмент повышения конкурентоспособности регионов Украины

Изложение основного материала исследования с полным обоснованием полученных научных результатов. Понятие «логистический кластер» рассматривается в научных исследованиях в приложении к определенному виду деятельности. Имеющиеся определения сводятся лишь к перечислению субъектов, формирующих данный кластер[1,2]. Такой подход к пониманию кластера не позволяет отделить данную форму организации логистики от других и идентифицировать его среди других видов

кластеров, например производственных. Логистический кластер - это устойчивое взаимодействие независимых, географически сконцентрированных рыночных субъектов, реализующих логистические функции, в целях поддержания полного цикла основных и сопутствующих потоков, сквозной оптимизации ресурсов участников кластера.

Структура логистического кластера образуется организациями и предприятиями, объединенными едиными материальными, информационными и финансовыми потоками. Логистический кластер концентрирует в себе: рыночных субъектов, формирующих, преобразующих и поглощающих материальные потоки, - производителей, потребителей, коммерческих посредников; транспортные и экспедиторские компании, складские комплексы, распределительные центры и терминалы; институциональные органы; вспомогательные организации; организации, оказывающие сопутствующие услуги. Данная структура типична для любой формы логистического кластерного образования (рис. 1).

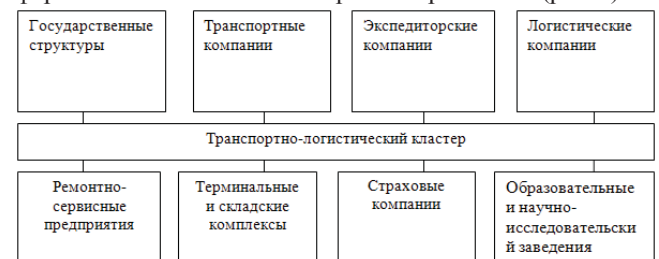


Рис. 1. Структура и основные участники транспортно-логистического кластера

Логистический кластер имеет двойственную природу. Двойственность объясняется возможностью рассмотрения логистического кластера, во-первых, как инфраструктурного элемента (протокластера) экономического кластера, во-вторых, как самостоятельной формы кластерной интеграции. В первом случае логистический кластер обеспечивает протекание потоковых процессов между производителями стратегически важных для конкретной территории товаров, потребителями и другими инфраструктурными образованиями. Задачей логистического