

***ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ
ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА***

Пустовіт М.В., аспірант

Кіровоградський національний технічний університет

Трансформація економічних відносин, яка здійснюється на ринкових засадах, потребує формування у країні конкурентного середовища, що передбачає, у свою чергу, досягнення конкурентоспроможності підприємствами. Сьогодні очевидно, що досягнення конкурентоспроможності підприємства, продукції, як, на національному ринку, так і на світовому ринку неможливе без техніко-технологічного оновлення виробництва, без використання прогресивних, високоефективних методів організації виробничих процесів. В той же час ефект прогресивних змін на підприємстві може бути досягнутий тільки при відповідному розвитку трудового потенціалу. Людський фактор представляє собою важливий конкурентний резерв підприємства, який потрібно розвивати разом з іншими ресурсами для досягнення конкурентоспроможності підприємства в цілому. Однак у вітчизняній практиці управління підприємствами вкрай рідко беруться до уваги персонал, конкурентні переваги його професійних та ділових якостей порівняно з працівниками підприємств-конкурентів. Така ситуація пов'язана з поширеною на вітчизняних підприємствах традиційною недооцінкою ролі людського чинника у розвитку виробництва.

Важливо підкреслити, що наприкінці ХХ - на початку ХХІ ст. наукові погляди українських і російських вчених на трудовий потенціал відчували помітний вплив теорії людського капіталу (Г. Беккер, Т. Шульц, Я. Мінсер та ін), а також концепції людського розвитку. Розробка напрямку «конкурентоспроможність» стосовно сфери праці стала новим кроком вперед у наукових пошуках, адже раніше цей термін в економічній науці стосувався лише товарів, послуг, підприємства, країни загалом. Різні аспекти даної проблеми розглядаються досить вузьким колом українських дослідників, серед них – Д.Богиня, Л.Лісогор, Е.Лібанова, М.Семикіна, О.Грішнова, Н.Глевацька, О.Смірнов та ін.

Між тим, не дивлячись на різноманітність підходів до вивчення вказаної проблеми, практично не визначена специфіка формування конкурентних переваг трудового потенціалу, їх вплив на конкурентоспроможність підприємства загалом, методи оцінювання

тощо.

Зауважимо, що в науковій літературі склалися різні підходи до визначення сутності трудового потенціалу. На думку Д.П. Богині і О.А. Грішнєвої, трудовий потенціал — це інтегральна оцінка і кількісних і якісних характеристик економічно активного населення [1,42]. З інших позицій розглядають цей термін Г.В. Осовська та О.В. Крушельницька. Вони визначають трудовий потенціал як сукупність працездатного населення з урахуванням інтелектуального розвитку, знань, умінь, досвіду, духовних цінностей, звичаїв, традицій, переконань і патріотизму [4, 38]. Дещо інший підхід спостерігаємо в документах державного значення. У Концепції Загальнодержавної програми "Збереження і розвиток трудового потенціалу України на 2009–2017 роки", трудовий потенціал трактується як ресурси праці, які визначають сукупність можливостей населення до активної трудової, підприємницької, творчої та інноваційної діяльності в комплексі з умовами та якістю їх використання в сфері праці.

Окреслене свідчить, що в джерелах наукової інформації існують близькі, проте не тотожні визначення одного і того ж поняття. Характерною ознакою досліджень останніх років стала увага науковців не стільки до визначення сутності поняття "трудова потенціал", скільки до інтегрального оцінювання його якісно-кількісних характеристик, розробки шляхів ефективного формування, використання та розвитку трудового потенціалу на різних економічних рівнях (йдеться про рівні підприємства, галузі, регіону, країни).

Узагальнюючи підходи Грішнєвої О.А., Семикіної М.В. та інших [2;7;8;9;11], можна дати таке визначення: трудовий потенціал підприємства — це комплексне поняття, що відображає певну сукупність якісних властивостей та фізичних можливостей працівників даного підприємства продуктивно реалізувати і розвивати у праці свої знання, навички, здібності та досвід з метою забезпечення конкурентоспроможності продукції та підприємства в цілому.

В умовах конкуренції трудовий потенціал працівника цікавить роботодавців саме своїми цінними перевагами (в знаннях, практичних вміннях, інших якостях, які особливо важливі для конкретного підприємства тощо). Усвідомлення цієї обставини в літературі відбиває новий підхід до аналізу ролі людини в суспільно-виробничому процесі в умовах конкурентного середовища.

У фундаментальних працях одного з найвідоміших сучасних спеціалістів з питань конкуренції М. Портера [5; 6] домінує уявлення

про те, що конкурентна перевага являє собою інтегральний узагальнений показник, що характеризує загальний результат економічного суперництва конкурентів, сукупну фактичну перевагу того чи іншого з них у конкурентній боротьбі. В інших наукових публікаціях застосовується більш поширене вживання цього терміна в якості конкурентних властивостей порівнюваних об'єктів.

З урахуванням ідей М. Портера, Р.А. Фатхутдинова та праць українських дослідників [3;5;6;10] важливо системно визначити сутність конкурентних переваг трудового потенціалу, їх вагомість і для підприємства, і для працівника.

З нашої точки зору, *конкурентні переваги трудового потенціалу* – це фізичні або інтелектуальні властивості носія трудового потенціалу (суб'єкта), які несуть економічні та соціальні вигоди для працівника і роботодавця, а саме:

- роблять працівника більш привабливим для роботодавця у порівнянні з іншими носіями трудового потенціалу;
- дозволяють забезпечити для працівника кращій трудовий вибір на ринку праці або місця роботи на підприємстві;
- спроможні позитивно впливати на трудовий і виробничий процеси, індивідуальну продуктивність праці, ефективність діяльності підприємства, сприяти випуску продукції, що користується підвищеним попитом.

Таке системне бачення суті конкурентних переваг трудового потенціалу дозволяє, по-перше, побачити очевидні вигоди від їх наявності і для працівника, і підприємства, по-друге, доводить практичну значимість досліджень в цьому напрямі.

Викладене дозволяє зробити декілька важливих висновків:

- у практиці діяльності підприємств економічно доцільно не тільки вивчати потенційні трудові можливості працівників, а й виявляти конкурентні переваги трудового потенціалу працівників для максимально ефективного їх використання у виробничій діяльності;
- в умовах мінливого ринкового середовища важливо навчитися управляти конкурентними перевагами трудового потенціалу працівників, що передбачає їх формування, підтримку, нарощування, збагачення відповідно до вимог роботодавця та мінливого ринкового попиту.

У зв'язку з цим перспективи подальших досліджень мають бути пов'язані з поглибленням наукових уявлень про механізм формування конкурентних переваг трудового потенціалу та розробкою гнучких методів управління такими перевагами в інтересах зростання конкурентоспроможності підприємства.

1. Богиня Д.П., Грішнова О. А. Основи економіки праці: Навч. посіб. - 3-тє вид., стер. – К.: Знання-Прес, 2002. – 313 с.
2. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник. 3-тє видання К.: Знання, 2007. – 559 с.
3. Лісогор Л.С. Конкурентність ринку праці: механізми реалізації (монографія) / Відпов. ред. Е.М. Лібанова. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАНУ, 2005. – 168 с.
4. Осовська Г.В., Крушельницька О.В. Управління трудовими ресурсами: Навч. посібник. - К.: Кондор, 2003. - 224с.
5. Портер М. Конкуренция. – М.: Издательский дом «Вільямс», 2002. – 496 с.
6. Портер М. Международная конкуренция. Конкурентне переваги країн / пер. с англ. / Под ред. и с предисловием В.Д. Щетинина. - М.: Межд. отн., 1993. – 878 с.
7. Семикіна М.В. Регулювання конкурентоспроможності у сфері праці / Відп. ред. В.В. Онікієнко. – Кіровоград: ПВЦ "Мавік", 2004. – 146 с.
8. Семикіна М.В., Смірнов О.О. Конкурентоспроможність персоналу підприємства: теорія і практика регулювання. Монографія (За ред. Семикіної М.В.). – Кіровоград: «КОД», 2008. – 208 с.
9. Трудовий потенціал Кіровоградської області: стан та перспективи розвитку (колективна монографія) / За ред. М.В. Семикіної. – Кіровоград: ВАТ Кіровоградське видавництво, 2008. – 304 с.
10. Фатхутдинов Р.А. Конкурентоспособность организации в условиях кризиса: экономика, маркетинг, менеджмент.-М.:Издательско-книготорговый центр «Маркетинг», 2002. – 892 с.
11. Шаульська Л.В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: Монографія – НАН України. Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2005. – 502 с.