

**Немченко Т. Б.**

кандидат філософських наук, доцент

**Немченко Т. А.**, асистент

Центральноукраїнський національний технічний університет

м. Кропивницький, Україна

## **НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПРОМИСЛОВОСТІ**

В умовах наростаючої кризової ситуації як в українській, так і світовій економіці, сьогодні висуває жорсткі умови щодо функціонування організацій на ринку, загострюючи конкурентну боротьбу між ними. Тому питання щодо посилення конкурентоспроможності вітчизняних промислових підприємств, як одного з рушійних детермінант економіки України, є нагальним та потребує посиленої уваги вчених та практиків. Окрім того, вимушені простої українських промислових підприємств зумовлюють обмеженість фінансових ресурсів, а відтак ускладнення з розширенням асортименту, оновленням основних фондів, впровадженням різного роду новацій в господарську діяльність. Відповідно, на передній план має виходити ефективне управління трудовим потенціалом, як не тільки перспективний засіб закріпитися на ринку, а й зберегти цінний людський ресурс, не втратити перспективні кадри для зміцнення позицій в конкурентній боротьбі. З огляду на вище зазначене, тема дослідження є актуальною до подальшого вивчення.

В основу дослідження покладено переконання, що аксіоматично конкурентоспроможність - це здатність певного суб'єкта конкурувати, тобто змагатися і вигравати за рахунок притаманних цьому суб'єктові рис [1, с. 117].

Відповідно до існуючих на сьогодні напрацювань, конкурентний потенціал промислових підприємств можна охарактеризувати як сукупність параметрів, що визначають можливість і здатність корпорації (системи) ефективно функціонувати на ринку в перспективі (мати високий рівень рентабельності, утримувати або збільшувати частку на ринку) та мати сукупність конкурентних переваг серед інших учасників ринку [2, с. 123]. Визначене дає підставу погодитися із твердженням, що складовими елементами конкурентного потенціалу підприємства є його виробничий, управлінський, кадровий, маркетинговий, фінансовий, інформаційно-інноваційний потенціал [3, с. 169].

Сучасна практика розвитку економічних відносин свідчить, що упродовж останніх десяти років, коли вже сталися суттєві зміни, що обумовлені формуванням ринкових відносин в національній економіці, розгортанням євроінтеграційних процесів та? на цьому тлі? поглиблення внутрішніх суперечностей та навіть загальноекономічної стагнації, промисловий сектор України продовжує виконувати природньо притаманні йому стабілізаційні функції, які в свою чергу, не можуть бути вирішені без розв'язання низки питань, пов'язаних із використанням трудового потенціалу промисловості. Тож, в цих умовах управління трудовим потенціалом промислових

підприємств набуває особливої стратегічної значимості, як засіб тримання стійких конкурентних переваг в межах конкурентної боротьби на ринках.

З огляду на зазначене, зауважимо, що промисловість України постала перед потребою розгортання нового етапу пошуку дієвих механізмів регулювання та впливу на процес підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу промислового сектору як на рівні окремо взятого підприємства, так і на галузевому та державному рівнях.

Наукове розуміння сценаріїв розвитку промислового ринку, орієнтованих на поступове підвищення конкурентоспроможності промислової продукції України, ефективність функціонування механізму підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу промисловості, на нашу думку, має бути спрямоване в наступних напрямках:

- на рівні держави: вдосконалення законодавчих та нормативно-правових актів щодо забезпечення економічного зростання на основі справедливої оплати праці та створення умов для повноцінного відтворення робочої сили, декларування прав та обов'язків учасників трудового процесу з урахуванням сучасних умов розвитку ринку праці та передового досвіду розвинених країн світу; підтримка освітніх закладів на законодавчому, фінансовому рівнях для забезпечення системи ефективної освіти, а також можливості підвищення кваліфікації та перекваліфікації кадрів, посилене сприяння співпраці між закладами освіти та промисловими організаціями; стимулювання підприємців сприяти розвитку трудового потенціалу шляхом надання державних замовлень на інноваційні розробки, субсидій та пільг в оподаткуванні; формування та розвиток соціальної інфраструктури для підтримання життєвого рівня населення та забезпечення реалізації їх потреб.

- на рівні підприємства та галузі: відновлення справедливості в оплаті праці висококваліфікованих управлінських, економічних, інженерних працівників. З огляду на прогнозовані кризові явища в світовій економіці, міграція українського населення, зокрема робітничого прошарку, набагато скоротиться у зв'язку із зниженням попиту на робочу силу в країнах Європейського Союзу, які будуть захищати свого національного працівника для подолання масового місцевого безробіття. Відповідно, знизиться не тільки відтік кваліфікованої інтелектуальної робочої сили, а й представників робітничих професій, дефіцит яких останнім часом спостерігався в українській промисловості, що зумовлювало не адекватну щодо кваліфікації оплату праці у зв'язку з нестачею саме робітників на виробництві; розробка дієвої системи мотивації кадрів, спрямованої, в умовах скрутного фінансового стану, здебільшого на нематеріальне стимулювання з елементами матеріальної складової, зокрема, встановлення вільного графіка трудового процесу, можливість дистанційної роботи, надання додаткових днів оплачуваної відпустки, преміювання, забезпечення соціального пакету тощо; посилення співпраці між закладами освіти та підприємствами. Першочерговості набуває дуальна освіта, в результаті якої підприємство отримує вже досвідченого працівника, який потребує мінімальних витрат на адаптацію його до умов виробництва. З іншого боку, воно має забезпечити освітньому закладу

можливість проходження студентами виробничої практики, набуття сучасних практичних знань, що дасть змогу забезпечити систему підготовки кадрів, здатних приступити до продуктивної праці одразу після закінчення освітньої установи [4]; надання можливості персоналу постійно підвищувати кваліфікацію для здатності охопити передові технології та створення можливостей до генерації нових ідей, здійснення та впровадження інноваційних розробок[5]; проходження успішної атестації; виведення принципу «навчання протягом життя» як першочергового, моніторингу потреби перенавчання персоналу з огляду на можливе скорочення робочих місць; стимулювання інноваційної діяльності персоналу шляхом розробки для цього окремих мотиваційних заходів.

Виходячи з нинішніх умов макроекономічної динаміки, сучасного стану українського промислового ринку, об'єктивно виникає потреба розроблення конкретних варіантів і сценаріїв розвитку вітчизняного промислового сектору. Запропоновані нами до реалізації заходи створять, на нашу думку, підґрунтя для підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу промисловості, а отже і забезпечить конкурентні переваги для підприємств галузі не лише на внутрішньому, а й на міжнародному ринках. Особливо важливу роль в цьому процесі має відігравати ефективне стимулювання інноваційної складової, адже саме здатність персоналу до генерації нових ідей, здійснення наукових та науково-технічних розробок, впровадження високих технологій, що можливо здійснити лише за формування співпраці підприємств з освітніми установами. Розроблені рекомендації дозволять також пом'якшити вплив кризових явищ в промисловості, створить підґрунтя для розв'язання існуючих суперечностей у системі промислових відносин, дозволить узгодити індивідуальні та колективні економічні відносини та розробити виважену та ефективну соціальну політику держави.

### *Література*

1. Грішнова О.А. Формування якості робочої сили та конкурентоспроможності працівників в процесі інвестування в людський капітал. Конкурентоспроможність у сфері праці: зб. наук. пр. Серія «Економіка праці та соціальної сфери». Київ : Ін-т економіки НАН України, 2001. С. 117-126.
2. Омельчак Г.В. Інституціональне середовище та сутність конкурентного потенціалу корпорацій. Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. 2013. № 3. С. 121–125.
3. Карачина Н.П., Перцата Л.І. Конкурентний потенціал та його роль у формуванні конкурентоспроможності підприємства. Економічний простір. 2014. №86. С. 164–172.
4. Левченко О. М., Ткачук О.В. Активізація співпраці роботодавців та ВНЗ як чинник удосконалення стратегії розвитку підприємств машинобудування. Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. 2013. Вип. 23. С. 395-401.
5. Немченко Т.А., Сторожук О.В. Інноваційна складова розвитку трудового потенціалу машинобудівної галузі України Наукові праці КНТУ. Економічні науки. 2013. Вип. 24. С. 106-117.