

Danevich N.V.

Graduate student,

Kirovograd National Technical University, Kirovograd, Ukraine

SOCIAL PARTNERSHIP AS AN INSTRUMENT OF PERSONNEL COMPETITIVENESS INCREASE

Даневич Н.В.

аспирант,

Кировоградский национальный технический университет, Украина

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ

В статье раскрыта сущность конкурентоспособности работников предприятий, выяснены причины ее снижения в условиях системного кризиса в Украине. Обоснована потребность повышения конкурентоспособности работников на основе использования потенциала социального партнерства. Определены пути активизации социального диалога, роли профсоюзов, меры по совершенствованию компенсационной модели вознаграждения за труд.

Ключевые слова: конкурентоспособность работников, социальный диалог, социальное партнерство, компенсационная политика.

The essence of personnel competitiveness of the enterprises has been revealed, the reasons of its decrease in the conditions of system crisis in Ukraine have been found out in the article. The requirement of personnel competitiveness increase on the basis of using social partnership potential has been proved. The ways of activation of social dialogue, labor unions role, tactic improving the compensation model of remuneration for labor have been defined.

Keywords: labor competitiveness, social dialogue, social partnership, compensation policy.

Социальное партнерство принято рассматривать как инструмент решения острых трудовых конфликтов и реализации задач социальной политики. Однако нельзя забывать, что механизмы социальной ответственности предполагают также коллективную ответственность социальных партнеров за эффективность труда, наращивание конкурентоспособности потенциала работников предприятий, без чего трудно рассчитывать на экономический рост, инновационный прорыв в развитии. Зарубежный опыт показывает, что регулированием этих вопросов занимаются социальные партнеры – государство, корпорации, профсоюзы, общественно-политические организации, территориальные общины. В Украине сегодня недостает зрелой социальной ответственности социальных партнеров за состояние конкурентоспособности работников предприятий [3], в связи с этим требуют пересмотра условия коллективно-договорного регулирования труда, компенсационная политика.

Проблемы повышения конкурентоспособности работников предприятий получили освещение в трудах Р. Фатхутдинова, Д. Богини, М. Семикиной, Л. Лисогор, Н. Глевацкой и др. Проблемы социального партнерства, социальной ответственности изучают А. Колот, Е. Либанова, Е. Гришнова, Е. Макарова и др. Вместе с тем, все еще недостаточно изученными остаются возможности влияния социального партнерства на повышение конкурентоспособности работников.

Статья ставит целью обосновать потребность повышения конкурентоспособности работников в Украине на основе использования потенциала социального партнерства.

Теоретический анализ показывает, что понятие конкурентоспособности в литературе только преимущественно два последних десятилетия стали распространять на работников предприятий. До этого конкурентоспособность рассматривали только касательно товаров, услуг, объектов хозяйствования, экономики государств. Весомый вклад в разработку проблематики конкурентоспособности внесли украинские ученые Д. Богиня, Л. Лисогор, М. Семикина и др. Обобщая их подходы, трактуем конкурентоспособность работников предприятия как 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.

Формирование конкурентоспособности работников зависит не только от внутренних факторов (индивидуальных потребностей, ценностей, интересов, целевых ориентиров), которые создают самомотивацию в сфере труда. На конкурентоспособность индивида, коллектива работников с разной силой влияют и факторы внешние:

- на уровне предприятия (условия труда, оплаты, возможности карьеры, профессионального развития, социальной защищенности);
- на уровне региона (выбор мест трудоустройства, условия жизнеобеспечения, развития);
- на уровне страны (сочетание влияния факторов экономических, политических, культурных, ментальных, национальных, географических, которые определяют в целом условия становления личности в процессе воспитания, образования, труда) [1, с.17].

В то же время, исследования последних лет, посвященные проблемам социальной ответственности и расширению междисциплинарного подхода в исследованиях, позволяют утверждать, что круг перечисленных факторов будет неполным, если не назвать социальное партнерство. Для современной ситуации в Украине очень актуальна мысль А. Колота о том, что, «главная общественная функция социального партнерства ... состоит в том, чтобы, невзирая на определенные расхождения в интересах, искать возможности для нейтрализации индивидуального и группового эгоизма как со стороны собственников средств производства, так и со стороны наемных работников, их представительских органов, не допуская разрушительных конфликтов, создавая условия для развития производства ...» [2, с.145].

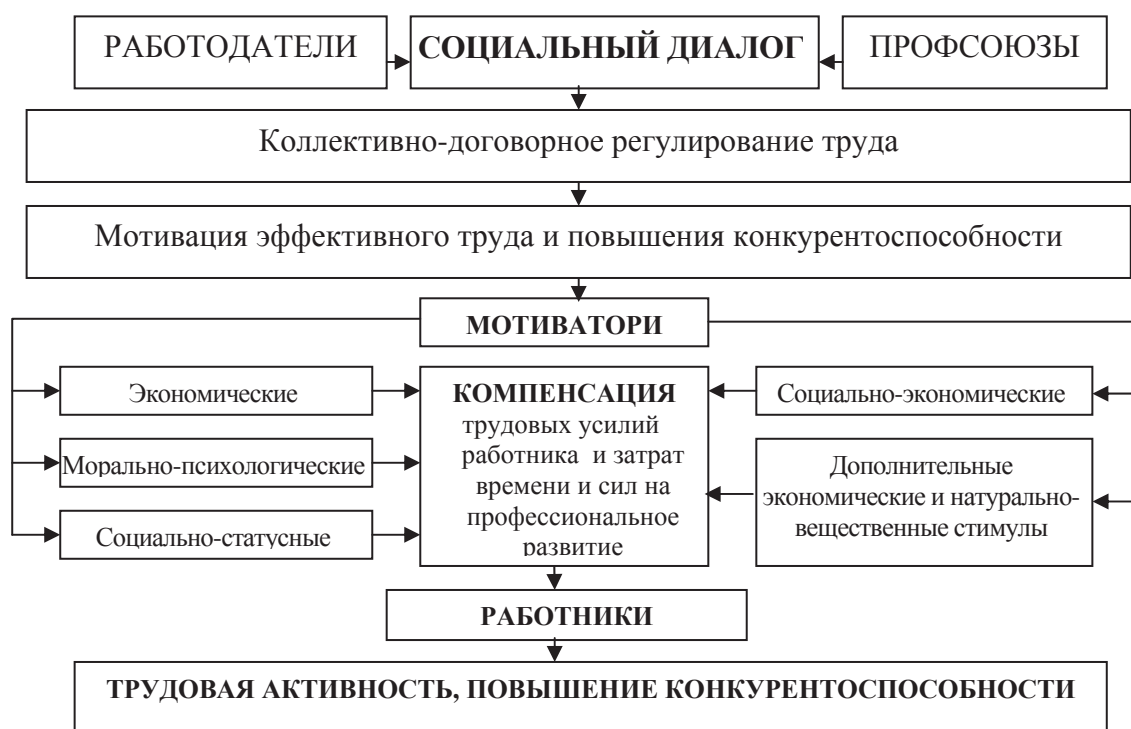


Рис. 1. Социальное партнерство как инструмент повышения конкурентоспособности работников

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 или других представительских

органов), благодаря чему согласовываются цели общей деятельности, приоритеты повышения конкурентоспособности предприятия с формированием долговременной мотивации повышения конкурентоспособности [3, 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.

Роль социального партнерства в повышении конкурентоспособности работников предприятий отражает схема на рис. 1.

Применительно к схеме, отметим, что в роли профсоюзов могут выступать и другие представительские органы, организации, объединения, которые отражают интересы наемных работников. Идея предложенной схемы состоит в том, что на основе социального диалога совершенствуется коллективный трудовой договор, который предусматривает совершенствование конкретных стимулов к эффективному труду и повышению конкурентоспособности работников предприятия. Соответственно, усилиями социальных партнеров разрабатывается условия, положения о стимулировании труда, перечень мотиваторов (стимулов), которые призваны, с одной стороны компенсировать трудовые усилия работника, затраты времени и сил на профессиональное развитие, с другой, – обеспечить повышение заинтересованности в трудовых достижениях и росте конкурентоспособности.

Последнее особенно важно с учетом перспектив евроинтеграции Украины, которая поставит украинские предприятия в условия неравной конкуренции с предприятиями высокоразвитых западных стран. Следует иметь в виду, что риски падения конкурентоспособности для многих предприятий и их работников чрезвычайно высоки в тех условиях, когда более 80% рабочих мест нуждаются в модернизации, а на цели профессиональной учебы украинские предприниматели тратят не более 0,2% общих расходов на рабочую силу (это в 5 раз меньше, чем в странах Евросоюза).

Однако вопросы конкурентоспособности работников на практике мало заботят социальных партнеров. Работодатели имеют массу претензий к качеству рабочей силы, однако в массе своей не готовы инвестировать в ее профессиональное развитие, создавать рабочие места с достойной заработной платой. Вместо стимулирования стремления к непрерывному образованию, инновационной активности, реализации программ непрерывного профессионального образования кадров, разработанных социальными партнерами, наблюдаем абсолютно стихийные процессы формирования конкурентоспособных работников. Работодатели в большинстве своем предоставили решение этой проблемы самим работникам. Потенциал социального партнерства в этом направлении почти не используется. Активность профсоюзов снижена, в основном она касается вопросов социальной защиты работников на фоне системного кризиса в Украине.

Вместе с тем, развивая подходы А. Колота, С. Цимбалюк, считаем, что настало время коренного улучшения компенсационной политики на предприятиях, разработки ее многовариантных моделей [5, с.3]. При этом разделяем точку зрения М.Семикиной, которая предлагает компенсационную политику трактовать в широком смысле, как совокупность мероприятий, механизмов, инструментов и рычагов внешнего мотивационного влияния на трудовое поведение наемных работников, благодаря чему в пределах существующего законодательства происходит обмен оказанных трудовых услуг (результатов труда) на вознаграждение – материальные и нематериальные блага, которые служат компенсацией потраченных в процессе труда физических, интеллектуальных, творческих, психологических усилий, приобретенных знаний, умений, навыков и компетенций [6, с. 99].

Совокупностью всех компенсаций, в т.ч. материальных выплат и вознаграждений, нематериальных благ и услуг, которые предоставляет работнику работодатель в результате использования его знаний, умений, компетенций, способностей к труду, является компенсационный пакет [5, с.67]. Теоретический анализ показывает, что в литературе существует много конструкций такого пакета, которые призваны служить моделью

вознаграждения работников за конкретные достигнутые успехи в трудовой деятельности. При этом очень разнятся представления по поводу содержания компенсационного пакета [5, с.68–71].

Таблица 1

Компенсационная модель вознаграждения работников за эффективный труд и повышение конкурентоспособности

Составляющие компенсационного пакета	Область действия	Критерии выбора направления стимулирования
Экономическая компенсация	Повышение должностного оклада	<ul style="list-style-type: none"> • увеличение объема работ (услуг); • рост квалификации, компетенций; • совмещение должностей; • увеличение объема продаж.
	Премирование	<ul style="list-style-type: none"> • внедрение инноваций; • изготовление продукции на экспорт; • повышение качества продукции, услуг; • итоги работы за год; • внедрение идей ресурсосбережения.
Морально-психологическая компенсация	Корпоративные моральные поощрения; призовые места в конкурсах, грамоты муниципального, городского, регионального значения; регионального значения; государственного значения; межгосударственного и международного значения.	
Социально-статусная компенсация	Социальное признание опыта, знаний, авторитета (в коллективе, на предприятии): расширение самостоятельности в работе, полномочий в принятии решений; расширение возможностей для полной реализации творческого потенциала, развития и повышения квалификации; продвижение по службе; участие в работе органов управления на уровне предприятия, района, города, отрасли, выдвижение в руководители предприятия, корпорации и т.д.	
Социально-экономическая компенсация	Бесплатное пользование дошкольными учреждениями; бесплатное питание на работе; бесплатное медицинское обслуживание; кредитование бесплатного получения образования; оплата транспортных расходов; бесплатное пользование спортивными сооружениями; досрочный выход на пенсию за счет предприятия; повышение квалификации за счет предприятия; материальные гарантии по безработице; покупка для работников жилья; снижение норм выработки в связи с ухудшением здоровья; скидка на покупку товаров; выделение беспроцентных кредитов.	
Дополнительные экономические стимулы	Стимулирование за достижение конкурентных преимуществ в результатах труда, саморазвитии, разработке и внедрении инноваций: разовые выплаты за вклад в увеличение прибыли предприятия, за участие в создании акционерного капитала; разовые выплаты из сберегательных фондов; льготная продажа акций и облигаций; разовые выплаты по итогам года; выплата дивидендов по акциям; выделение льготных кредитов; представление отсрочки платежей на определенный период.	
Дополнительные натурально-вещественные стимулы	Стимулирование за получение дополнительной специальности, распространение ценного опыта: реализация работникам по льготным ценам продукции, выпускаемой предприятием; покупка для работников продукции, производимых другими предприятиями региона по льготной цене; строительство и выделение в пользование работникам на бесплатной основе или с частичной оплатой дач, гаражей; льготная покупка бытовой техники, продуктов питания, поощрение бесплатными путевками для отдыха.	

По нашему мнению, компенсационный пакет должен содержать широкий набор «мотиваторов», т.е. разнообразных компенсаций – экономических, морально-психологических, социально-статусных, социально-экономических. При этом может

компенсаційний пакет може включати додаткові економічні і натурально-вещественні стимули за досягнення конкурентних переваг в результатах праці, зрості професіоналізму. В таблиці 1 пропонуємо модель винагороди працівників за ефективний труд і підвищення конкурентоспроможності.

Таким чином, вагомим фактором мотиваційного впливу на конкурентоспроможність найманих працівників є соціальне партнерство. В Україні потенціал соціального партнерства в цьому напрямку практично не використовується. На основі активного соціального діалогу необхідно вдосконалювати колективно-договірне регулювання праці, розробляти компенсаційну політику, стимулюючу ефективний труд і зростання конкурентоспроможності. В той же час перспективи практичного використання запропонованої в статті компенсаційної моделі потребують наукової розробки адекватних методів оцінки конкурентоспроможності різних категорій працівників.

Література:

1. Лісогор Л.С. Конкурентність ринку праці: механізми реалізації: монографія / Л.С. Лісогор. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАНУ, 2005. – 168 с.
2. 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.
3. Семикіна М.В. Регулювання конкурентоспроможності у сфері праці / Відп. ред. В.В. Онікієнко. – Кіровоград: ПВЦ "Мавік", 2004. – 146 с.
4. Корпоративна соціальна відповідальність: управлінський аспект: монографія / под общ. ред. д.э.н., проф. И. Ю. Беляевой, д.э.н., проф. М. А. Эскиндарова. — М.: КНОРУС, 2008. – 29 с.
5. Цимбалюк С.О. Компенсаційна модель винагороди за працю: теоретико-методологічні та прикладні аспекти: монографія / С.О. Цимбалюк. – К.: КНЕУ, 2014.– 359 с.
6. Семикіна М. В. Компенсаційна політика як важіль активізації інноваційної праці / М. В. Семикіна, Т.І. Жеребченко // Соціально-трудові відносини: теорія та практика: зб. наук. пр. – 2014. – № 2(8). – К.: Ін-т соціально-трудових відносин КНЕУ.– С. 97–103.

Zabarna E.M.

Doctor of Sciences (Economics), professor, Head of Department of Economic Systems and Management of innovation development

Dimitrashko K.I.

Magister

Odessa National Polytechnic University

FORMATION AND DEVELOPMENT REGIONS OF INNOVATIVE POTENTIAL UKRAINE

Забарна Е.М.

доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри економічних систем і управління інноваційним розвитком

Дімітрашко К.І.

магістр

Одеський національний політехнічний університет

ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТОК ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ РЕГІОНІВ УКРАЇНИ

Досліджено зміст та специфіку структурних компонентів інноваційного потенціалу як такого. Проаналізовано сучасні умови взаємодії фінансового та промислового капіталу. Визначено основні заходи щодо активізації інноваційного потенціалу в регіонах України

***Ключові слова:** інноваційний потенціал, регіональний розвиток, компоненти потенціалу, фактори розвитку, активізація інноваційного потенціалу регіону*