



11. Ясинский В.А. Международные подходы к интегрированию экологических стандартов в инвестиционную политику финансовых институтов / В.А.Ясинский, А.П.Мироненков / Евразийская экономическая интеграция. – 2009. – №3(4). – С.95 -109.
12. CEE Bankwatch Network [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://russian.bankwatch.org/>

Гуляева Л.П. Роль «Принципов экватора» в обеспечении социальной ответственности финансовых институтов. В статье исследуется роль международных стандартов «Принципы экватора» в системе международных стандартов экологической и социальной ответственности финансовых институтов, анализируются отрицательные факторы, снижающие действенность «Принципов экватора» на мировом и национальных финансовых рынках.

Ключевые слова: «Принципы экватора», проектное финансирование, социальная ответственность, экологическая ответственность, финансовые институты, банки.

Huliayeva L.P. The role of «Equator Principles» in providing the social responsibility of financial institutions. The role of «Equator Principles» in the system of international standards in environmental and social responsibility of financial institutions are studied in the article. The negative factors which reduce the effectiveness of the Equator Principles on the world and national financial markets are analyzed.

Keywords: Equator Principles, project financing, social responsibility, environmental responsibility, financial institutions, banks.

УДК 331.5:332.1

Даневич М.В.,

аспірант кафедри економіки та організації виробництва
Кіровоградського національного технічного університету

Формування механізму забезпечення конкурентоспроможності працівників за умов посилення впливів глобалізації

Стаття присвячена систематизації чинних і розробці нових методичних підходів до формування структури механізму забезпечення конкурентоспроможності працівників. Розроблений авторський підхід, до вибору стратегічних цілей, обґрунтована структура механізму забезпечення конкурентоспроможності працівників на регіональному ринку праці.

Ключові слова: ринок праці, конкуренція, глобалізація, конкурентоспроможність працівників, роботодавці, механізм, стратегія.

Ринкові перетворення в економіці України, утвердження багатоманітності форм власності і господарювання, вплив всеохоплюючої глобалізації на розвиток національних ринків праці, – усі ці явища кардинально змінили соціально-трудова сфера України, посиливши, з одного боку, суперечності між працею і капіталом, а з іншого, – конкуренцію між працівниками, вимоги з боку роботодавців щодо конкурентоспроможності працівників. Нагальною потребою став пошук важелів та механізмів забезпечення конкурентоспроможності працівників як пріоритетного засобу їх соціальної захищеності за ринкових умов.

У наукових публікаціях українських дослідників на початку нового століття відображається тривога за стан конкурентоспроможності вітчизняних працівників за умов глобалізації [1, с. 5 – 19; 2, с. 104 – 114]. Проблеми підвищення конкурентоспроможності працівників багатьма авторами пропонується розглядати в одній площині з конкурентоспроможністю підприємств, регіонів, економіки країни загалом та у тісному взаємозв'язку із цільовими орієнтирами державної соціально-економічної політики [3, с.4]. У працях Е. Лібанової, Д. Богині, Л. Лісогор, М. Семикіної, О. Грیشнової та інших науковців акцентується увага на необхідності формування ефективних механізмів забезпечення конкурентоспроможності працівників [1-3; 4, с. 103; 5, с.3], однак дотепер ця проблема на практиці зали-



шається остаточно не вирішеною. За кордоном системних досліджень у такому напрямі також не вистачає. За умов глобальних загроз і впливів зростає небезпека втрати конкурентоспроможності для частини вітчизняних працівників, що несе для них небезпеку соціальної незахищеності, для національного ринку праці – зростання нестабільності та ризиків соціально-трудова конфліктів.

Мета статті полягає у систематизації та розвитку існуючих методичних підходів до побудови механізмів забезпечення конкурентоспроможності працівників на регіональному ринку праці за умов посилення впливу глобальних чинників.

Результати аналізу наукових джерел [1–5] вказують на те, що посилення впливу глобалізаційних процесів на економічний і соціальний розвиток країн, загострення міжнародної конкуренції неодмінно торкається сфери трудового життя, функціонування ринків праці, загрожуючи втратою робочих місць, соціальної захищеності для зайнятого населення. У зв'язку з цим Е. Лібанова, Л. Лісогор, М. Семикіна та інші вчені справедливо звертають увагу на те, що всеохоплюючий вплив глобалізації несе небезпеку глибокого загострення існуючих суперечностей на українському ринку праці, подальшого накопичення деструктивних явищ у використанні трудового потенціалу найманих працівників – збільшення масштабів безробіття, вимушеної неповної зайнятості найманих працівників, обсягів заборгованості з виплат заробітної плати, тіньової зайнятості, зниження рівня доходів, соціального захисту, погіршення освітньо-професійного розвитку та ін. Все це змушує і вчених, і практиків замислюватися над доленосними питаннями: наскільки руйнівними можуть стати наслідки глобалізації для національного ринку праці, трудового потенціалу країни, чи можна їх запобігти; якими мають бути механізми самозбереження для людини праці за умов жорсткої конкуренції; якою має бути національна система формування конкурентних переваг у формуванні та використанні людських продуктивних сил в Україні; як сформулювати ефективні механізми забезпечення конкурентоспроможності працівників та ін. Аналіз цих проблем доводить, що у вітчизняній науковій літературі поки що немає єдиної точки зору стосовно відповідей на них і це гальмує їх розв'язання на практиці. Незважаючи на те, що останнє десятиліття в Україні проводилися плідні наукові дослідження феномену конкурентоспроможності у сфері праці [1–5], справедливо відзначити, що механізми забезпечення конкурентоспроможності вітчизняних працівників наразі не є ефективними, вони майже не враховують впливи глобалізації.

Представники сучасної наукової думки здебільшого визнають провідну роль людської праці у діяльності будь-якого підприємства, компанії на тій підставі, що вона розглядається пріоритетним джерелом їх доходів, конкурентоспроможності та розвитку. Так, відомий економіст Л. Якокка 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» [6]. Практика підтверджує, що соціальні витрати – це ефективні вкладення в людський капітал, що формують майбутні конкурентні переваги працівників і підприємства загалом.

У сучасній економічній теорії управління персоналом (як і в практиці) домінує принцип, за яким трудові ресурси сприймаються як активний елемент і необхідна складова системи управління підприємством. Зокрема Д. Блек та Д. Маккейб підкреслюють, що «...персонал слід розглядати як активний ресурс, який треба цілеспрямовано розвивати, а не як чинник витрат, який необхідно мінімізувати всіма можливими засобами» [7].

Подібна точка зору набула визнання у теорії розвитку людського капіталу та бізнес-практиці багатьох країн світу. Зокрема, англійська філософія бізнесу ґрунтується на традиційних національних цінностях та теорії людських відносин, передбачаючи повагу до особистості працівника, щире доброзичливість, заохочення персоналу до трудових досягнень, забезпечення високої якості робіт і послуг, систематичне підвищення кваліфікації, гарантію гідної зарплатні [8, с. 18]. Американська філософія бізнесу побудована на традиціях конкуренції та заохоченні прояву індивідуалізму працівників із чіткою орієнтацією на отримання конкурентних переваг, турботу про прибуток компанії, розуміння залежності власного доходу від нього, що характеризується чіткою постановкою цілей і задач, високою



оплатою праці персоналу, різними видами заохочень, високим рівнем демократії у суспільстві, соціальними гарантіями [9, с. 44]. Японська філософія менеджменту ґрунтується на традиціях поваги до старших, колективізму, ввічливості, де переважає теорія людських відносин та відданості ідеалам фірми, традиції довічного найму, постійна ротація персоналу, створення умов для ефективної колективної праці [9, с. 44].

Таким чином, враховуючи наведені вище концепції, визнаємо, що серед чинників, які формують конкурентоспроможність ресурсного потенціалу підприємства, регіону, країни, провідне місце посідають саме людські ресурси з притаманними їм конкурентними перевагами в освіті, знаннях, вміннях, досвіді, мобільності тощо. Забезпечення конкурентоспроможності вимагає пошуку засобів, важелів, здатних забезпечити зростання конкурентоспроможності працівників, розробки адекватних стратегій в управлінні персоналом.

До забезпечення конкурентоспроможності працівників на регіональному ринку праці ми підходимо як до процесу, в якому діяльність, спрямована на формування конкурентних переваг працюючих у вміннях та знаннях, розглядається як послідовність заходів (функцій відповідної системи управління), що реалізуються з використанням можливостей масових комунікацій когнітивного характеру та засобів прийняття ефективних рішень. Як стверджує А.Е. Воронкова [10, с. 238], управління процесами такого типу може здійснюватися як у межах спільних задач загальної системи управління, так і на основі спеціальної системи управління за наявності в ній необхідних атрибутів: елементного складу, принципів функціонування, структури, інформаційного, економічного, кадрового, правового, організаційного забезпечення.

Принципова можливість першого впливає, зокрема, із версії структури економічного механізму управління, задекларованої М.І. Кругловим [11, с. 151], який механізм конкуренції розглядає одним із п'яти інших його складових елементів (серед таких – механізм самофінансування інвестицій, механізм залучення зовнішніх інвестицій, механізм самокупності факторів виробництва, механізм державного регулювання). Що стосується шляхів реалізації такої можливості, то у цьому питанні виникають принципові ускладнення. Розв'язок задач окремими механізмами-підсистемами не дає того ефекту, на який можна було б розраховувати при правильній їх комбінації.

О.С. Виханський [12] пояснює це дією кібернетичного закону емергентності, за яким нова якість і бажані результати досягаються на основі налагоджених певним чином зв'язків між елементами, а не за рахунок механічного «накладання» їх властивостей. При регулюванні конкурентоспроможності працівників у межах загальної системи зв'язки між окремими механізмами-підсистемами слабкі або й зовсім відсутні, що апріорі позбавляє управління бажаної ефективності.

Вихід із ситуації ми вбачаємо у побудові спеціального механізму забезпечення конкурентоспроможності працівників, під яким розуміємо сукупність соціально-економічних, правових та організаційних важелів, методів та елементів, взаємодія яких, підпорядковуючись стратегічним цілям формування конкурентоспроможності працівників, забезпечує вплив на формування їх конкурентних переваг та створює сприятливі умови до реалізації цих переваг на регіональному ринку праці.

Для формування такого механізму визначимося зі стратегічною метою, системостворюючими чинниками, елементами аналітичного синтезу (конкретизацією цілей, визначенням функцій), елементами структурного синтезу (складовими елементами та зв'язками між ними, способами структурної організації), критеріальними оцінками (рис. 1). Визначаючи стратегічну мету, слід враховувати вплив зовнішнього (для регіону) та внутрішнього середовища, гостроту конкуренції, вплив глобалізації, а також інших чинників, які впливають на формування, використання, розвиток трудового потенціалу регіону, сприяють або не сприяють підвищенню конкурентоспроможності найманих працівників на регіональному ринку праці.

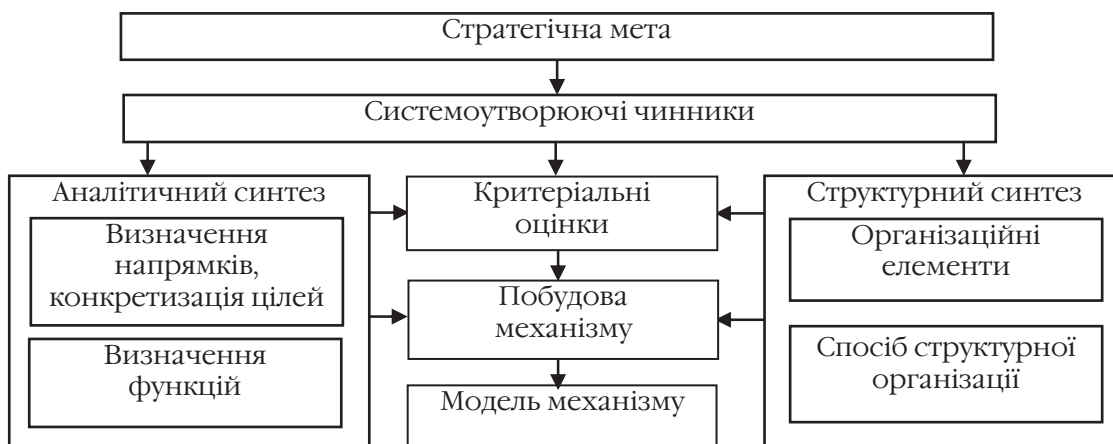


Рис. 1. Концепція формування механізму регулювання конкурентоспроможності працівників на регіональному ринку праці.

Обираючи за стратегічну мету нарощування конкурентоспроможності, вважаємо за доцільне формувати стратегію, покладаючись на п'ять основних конкурентних стратегій, виділених А.А. Томпсоном і А.Дж. Стриклендом [13], а саме стратегій: лідерства на основі низьких витрат; індивідуалізації; найкращої вартості; концентрації на вузькому сегменті ринку на основі низьких витрат; концентрації на вузькому сегменті ринку на основі диференціації [13, с. 153]. Вибір тієї чи іншої стратегії вже забезпечує конкурентні переваги можливістю гнучко реагувати на зміну обставин функціонування. Доповнення мети бажанням досягти ефективності дозволяє поглибити переваги за рахунок формування так званої HR-стратегії, модель якої описує Е.Б. Моргунов [14] і яку зустрічаємо у Н.Л. Гавкалової [15; с. 181] (схема формування HR-стратегії представлена нами у систематизованій формі на рис. 2).

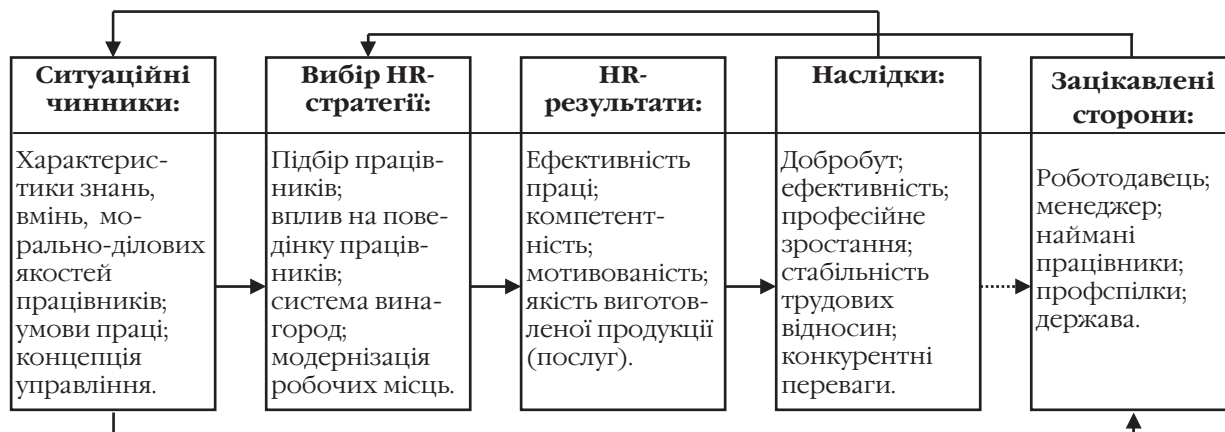


Рис. 2. Схема формування HR-стратегії (розвиток підходів за джерелом [15])

Колізія щодо дуальності при формуванні стратегічної мети обумовлена тим, що конкурентоспроможність має забезпечуватися постійно, що неможливо без зміни конкурентних переваг, адже у разі усталеності конкурентних переваг за умов конкуренції на ринку праці вони будуть швидко виявлені і заміщені конкурентами. Враховуючи зазначене, стратегічна мета повинна містити, на нашу думку, дві складові – стратегію-концепцію (К), яка б сприймалася усталеною, та стратегію-ситуативність (С), якою б дозволялось вносити зміни залежно від ситуації із зовні та з середини ринку. Наше бачення такого способу формування стратегічної мети (умовно позначене нами аббревіатурою К&С) викладено на рис. 3.

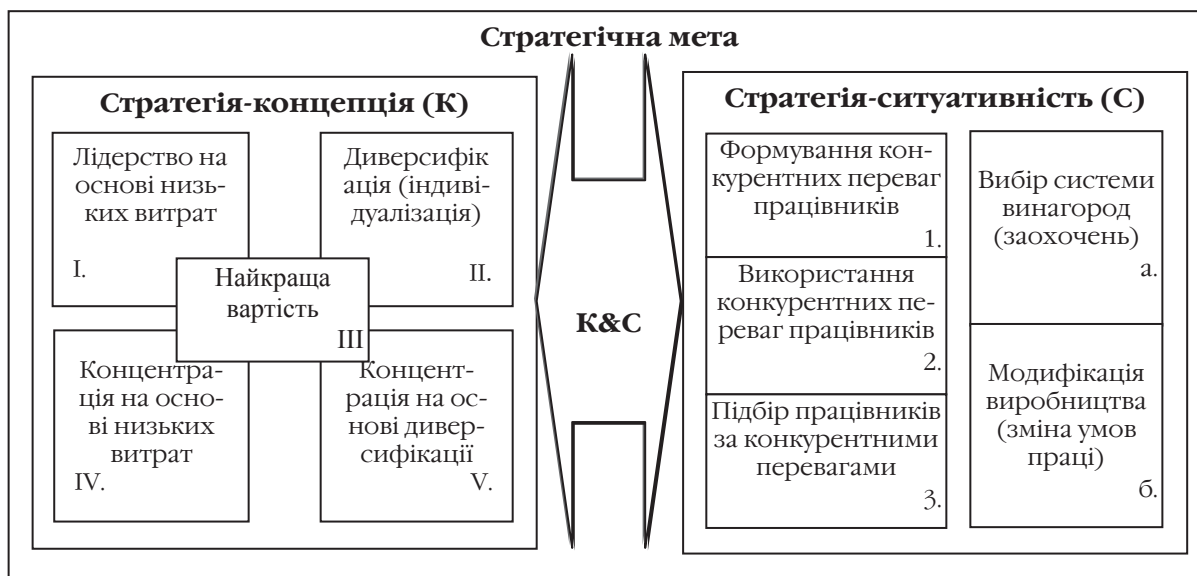


Рис. 3. Схема вибору стратегічної мети при формуванні механізму забезпечення конкурентоспроможності працівників на регіональному ринку праці *розроблено автором

Альтернативи вибору стратегічної мети відповідно до запропонованої схеми можуть бути, наприклад, такими:

- варіант 1: **K&C = I. & (1.; а.)** – стратегічна мета – лідерство на основі низьких витрат з формуванням конкурентних переваг працівників шляхом системи винагород;
- варіант 2: **K&C = I. & (1.; б.)** – стратегічна мета – лідерство на основі низьких витрат з формуванням конкурентних переваг працівників шляхом модернізації виробництва (зміни умов праці);
- інші варіанти (всього 30 можливих варіантів – $5 \times 3 \times 2=30$).

Другим блоком концептуальної схеми є визначення системоутворюючих чинників, під якими слід розуміти набір параметрів, якими визначатиметься конкурентоспроможність (переваги у характеристиках освіти, наявних знань, компетенцій, навичок, вмінь, досвіду, морально-ділових якостей, мобільності, трудової та інноваційної активності, дисциплінованості тощо). Експертним шляхом його можна уточнити (скоротити, розширити, модифікувати), залежно від потреб аналізу (на етапі формування механізму – синтезу). На його основі формуються критерії ухвалення рішень щодо функціонування механізму з використанням показників ефективності, вартості, відповідності поставленій стратегічній меті. У цілому сутність формування механізму конкурентоспроможності працівників може бути викладена за допомогою схеми, наведеної на рис. 4.

На схемі відображається змістовність двох принципових позицій, яких дотримуються науковці, аналізуючи особливості функціонування ринку праці. Перша позиція, якої дотримується О.В. Волкова і яку ми поділяємо: «...ринку праці – це система обміну індивідуальних здібностей до праці на фонд життєвих цінностей, необхідних для відтворення робочої сили» [16, с. 14]. Дотримуючись такої позиції, до структури механізму включаємо два блоки – блок ідентифікації індивідуальних цінностей працівників і блок «фонд життєвих цінностей» з відображенням вимог конкурентного середовища (у тому числі попиту роботодавців), впливу глобалізації на ринки праці.

Друга позиція (її дотримується Ф. Хаффнер і поділяє автор) зводиться до уявлення, що «... ринок праці як щось єдине – є абстракція. В дійсності існує значна кількість дуже диференційованих ринків праці. Окремі ринки праці диференційовані за фахом, за регіонами, рівнем кваліфікації, секторами та сферами економіки. Окремі сфери і сегменти ринку праці зв'язані один з одним – тісно або слабо – через перехресну цінову еластичність» [17, с. 51]. Враховуємо цю позицію, включивши до механізму не лише ринок працівників окремо взятого регіону, а й ринки праці інших регіонів (рис. 4).

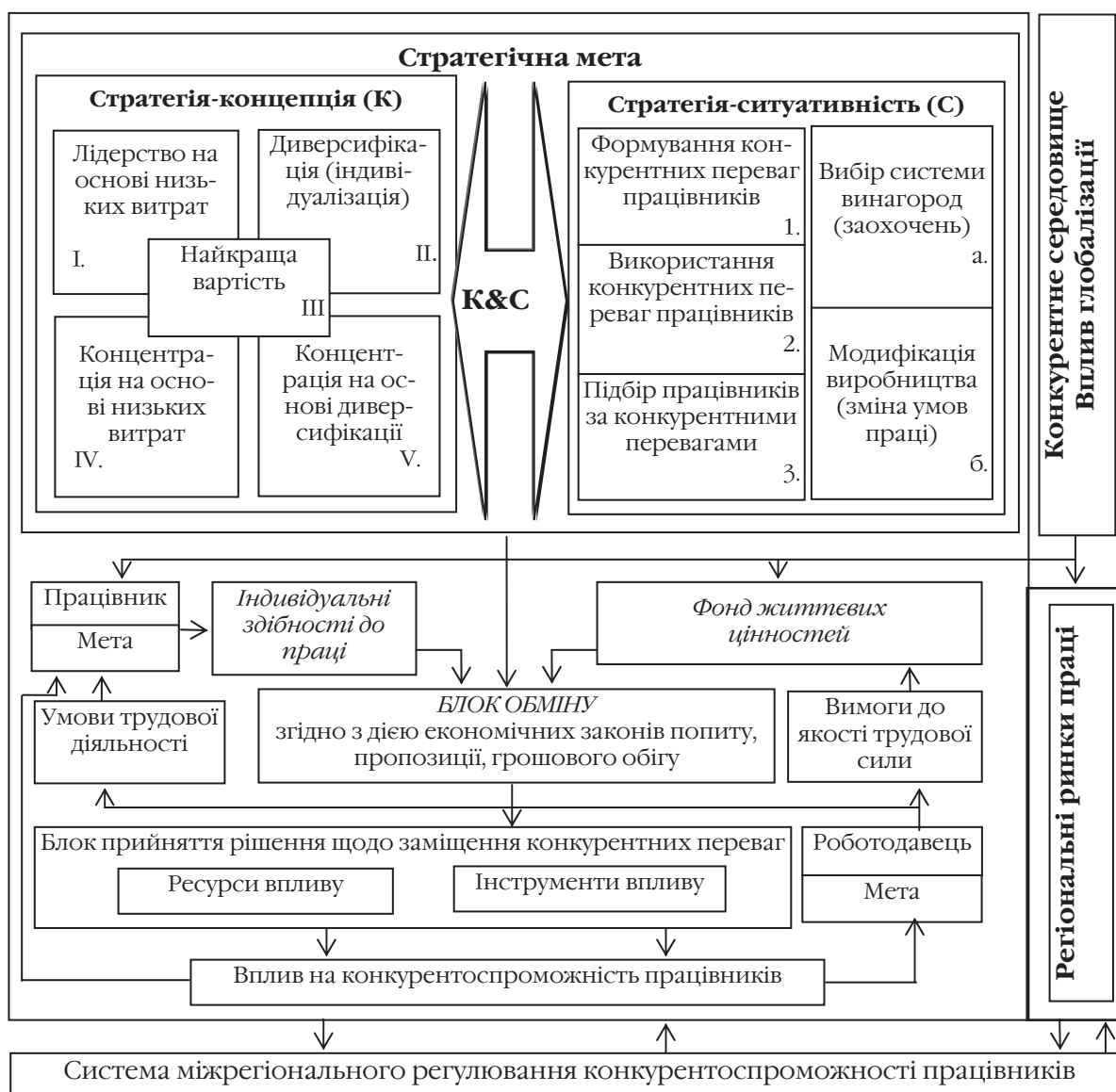


Рис. 4. Схема механізму забезпечення конкурентоспроможності працівників на регіональному ринку праці

* розроблено автором

Зауважимо, що для кожного регіону блок обміну (рис. 4) має певну специфіку і передбачає аналіз інформації, що стосується: по-перше, індивідуальних здібностей працівників до праці; по-друге, життєвих цінностей як синтезу цінностей соціального оточення та вимог роботодавців до робочої сили; по-третє, вибору певної стратегічної мети. На основі аналізу, залучаючи наявні ресурси та інструменти, цей блок механізму забезпечує прийняття рішень щодо впливу, який стосується формування конкурентних переваг. Вплив на конкурентоспроможність працівників здійснюється як прямо, так і опосередковано – через роботодавців. Системою міжрегіонального регулювання такий вплив поширюється і на інші регіональні ринки праці.

Отже, на основі викладеного можна констатувати, що розв'язання проблеми формування та утримання конкурентних переваг вітчизняних працівників вимагає системного бачення. Викладений методичний підхід відповідає цим критеріям і дозволяє процес формування механізму забезпечення конкурентоспроможності працівників зробити більш



керованим та ефективним. Перспективи подальших наукових досліджень потребують розробки стратегії регулювання конкурентоспроможності працівників на регіональному ринку праці з виокремленням провідних чинників, засобів, методів та оптимальних можливостей її ефективної реалізації.

Література

1. Лібанова Е.М. Соціальні проблеми і соціальні важелі конкурентоспроможності української економіки / Е.М. Лібанова // Демографія та соціальна економіка. – 2008. – № 2. – С. 5 – 19.
2. Лісогор Л.С. Чинники формування конкурентного середовища на ринку праці / Л.С. Лісогор // Демографія та соціальна економіка. – 2008. – № 2. – К: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2008. – С. 104 – 114.
3. Семикіна М.В. Регулювання конкурентоспроможності у сфері праці / М.В.Семикіна; відп. ред. В.В. Онікієнко. – Кіровоград: ПВЦ «Мавік», 2004. – 146 с.
4. Семикіна М.В. Конкуренція і конкурентоспроможність на ринку праці: методологія визначення / М.В. Семикіна // Демографія та соціальна економіка. – 2008. – № 2. – С. 94 – 103.
5. Грішнова О. Конкурентоспроможність персоналу підприємства: критерії визначення та показники вимірювання / О. Грішнова, О. Шпирко // Україна: аспекти праці. – 2004. – № 3. – С. 3 – 9.
6. Якокка Ли. Кар'єра менеджера / Ли Якокка / общред. В.В. Каданников, У. Новак (при участии), Р.И. Столпер (пер.). – Тольятти: Изд. дом «Довгань», 1995. – 359 с.
7. Блек Дж. Внедрение новой системы управления и организации труда в английской компании / Дж.Блек, Д.Маккейб // Проблемы теории и практики управления. – 1996. – №1. – 78-82.
8. Левченко О.М. Економіка знань: управління розвитком людських ресурсів Великобританії / О.М.Левченко. – К: Видавничий дім «Корпорація», 2005. – 292 с.
9. Пушкар Р.М. Менеджмент: теорія та практика. – 3-тє вид., перероб. і доп. / Р.М.Пушкар, Н.П.Тарнавська. – Тернопіль: Карт-бланш, 2005. – 486 с.
10. Воронкова А.Э. Стратегическое управление конкурентоспособным потенциалом предприятия: диагностика и организация: монография / А.Э.Воронкова. – Луганск: Изд-во Восточноукраинского нац. ун-та им. В. Даля, 2004. – 320 с.
11. Круглов М.И. Стратегическое управление компанией: учебник для вузов / М.И. Круглов. – М.: Русская деловая литература, 1998. – 768 с.
12. Виханский О. С. Стратегическое управление / О.С.Виханский. – М.: Гардарики, 2003. – 292 с.
13. Томпсон Артур А., Стрикленд А. Дж. Стратегический менеджмент. Концепции и ситуации для анализа / А.Р. Ганиева (пер.с англ.). – 12-е изд. – М.: СПб; К: Вильямс, 2003. – 924 с.
14. Модели и методы управления персоналом / Е. Б. Моргунов (ред.). – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2001. – 464 с.
15. Гавкалова Н.Л. Соціально-економічний механізм ефективності менеджменту персоналу: методологія та концепція формування / Н.Л.Гавкалова. – Харків: Вид-во ХНЕУ, 2007. – 400 с.
16. Волкова О.В. Ринок праці / О.В.Волкова. – К: Центр учбової літератури, 2007. – 624 с.
17. Хаффнер Ф. Ринок праці та державна політика щодо стимулювання зайнятості та підтримки безробітних: німецький досвід / Ф.Хаффнер // Міжвідомчий науковий збірник «Зайнятість та ринок праці». – 1995. – Вип. 3. – К: АТ «Українська видавнича група», 1995. – С. 51–59.

Даневич М.В. Формирование механизма обеспечения конкурентоспособности работников при условии усиления влияния глобализации. *Статья посвящена систематизации существующих и разработке новых методических подходов к формированию структуры механизма обеспечения конкурентоспособности работников. Разработан авторский подход к выбору стратегических целей, обоснована структура механизма обеспечения конкурентоспособности работников на региональном рынке труда.*

Ключевые слова: рынок труда, конкуренция, глобализация, конкурентоспособность работников, работодатели, механизм, стратегия.

Danevich M.V. Promotion mechanism formation of competitive ability of workers under enforcement of globalization. *The article deals with the systematization of existing and developing of new methodological approaches to the structure formation of the promotion mechanism of workers' competitive ability. The author's approach to the choosing of strategic goals has been developed. The structure formation of the promotion mechanism of workers' competitive ability at the regional labour market has been proved.*

Key words: labour market, competition, globalization, workers' competitive ability, employers, mechanism, strategy.