

Андріанова В.В., Трапезнікова К.А.

УДК 331.108.4:[005.936.3:005.332.4]

ПЕРСОНАЛ ЯК ФАКТОР ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Постановка проблеми. Сучасний стан розвитку економічної системи диктує нові вимоги до функціонування підприємств. Щоб вижити в умовах, що склалися, і вести ефективну діяльність підприємство вже не може просто працювати «за налагодженою схемою». Йому постійно потрібно шукати шляхи свого удосконалення, створювати конкурентні переваги, тобто забезпечувати свою конкурентоспроможність, рівень якої визначає успішність підприємства. Воно має потребу в постійному припливі нових ідей, йому необхідні люди, які не просто виконують роботу в рамках своїх посадових обов'язків, а здатні створювати нові товари, яких немає у конкурентів, вишукувати способи скорочення виробничих витрат і підвищення якості продукції. Лише в такому разі персонал забезпечить вигідну позицію підприємства, оскільки на ринку перемагає той, хто продає якісний товар за доступними цінами і вміє його подати споживачеві. Якщо підприємство не буде постійно працювати над своїм розвитком, генерувати і втілювати інноваційні ідеї, підтримуючи таким чином власну конкурентоспроможність, то воно не зможе ефективно функціонувати у сучасних ринкових умовах. Тому основою успішної діяльності підприємства є, з одного боку, чітко сформульована стратегія розвитку, а з іншого, – наявність персоналу, який був би здатним вирішувати поставлені завдання. Ось чому дослідження питань впливу персоналу на конкурентоспроможність підприємства є вельми актуальним.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Вивченням діяльності персоналу здавна займалися закордонні та вітчизняні вчені-економісти. Серед них, перш за все, слід назвати Ф. Тейлора, А. Файоля, Ф. Друкера, Н.С. Струмиліна, А.А. Богданова, В.В. Добриніна. Сьогодні питання, пов'язані з персоналом досліджують В.М. Абрамов, Д.П. Богиня, А. Саулін, А. Браверман та інші. Разом з тим, окремі аспекти роботи з персоналом, зокрема в сфері пошуку оптимальних способів управління, спрямованого на підвищення його ролі у забезпеченні конкурентоспроможності підприємства на ринку товарів та послуг, залишаються недостатньо вивченими.

Метою дослідження є виявлення особливостей сучасних підходів до формування персоналу підприємств, обґрунтування його значущості для забезпечення конкурентоспроможності суб'єктів господарювання на ринку товарів та послуг.

Основні результати дослідження. Дослідники питань функціонування персоналу вважають, що в умовах ринкової економіки персонал відіграє значну роль для будь-якого суб'єкту господарювання, оскільки він є «головним ресурсом підприємства» [1], «головним активом» [5], «головним чинником результативного функціонування підприємства» [3]. Отже, з упевненістю можна сказати: для того, щоб досягти конкурентоспроможності й постійно підтримувати її високий рівень, підприємству потрібно мати конкурентоспроможний персонал, який забезпечить вигідну позицію підприємства на ринку. На думку Т. А. Репіч, «конкурентоспроможний персонал – це добре навчений, добре підготовлений, добре мотивований і добре стимульований персонал, що вміє і бажає трудитися, налаштований на досягнення цілей і вирішення задач підприємства» [5]. Тобто, все це вимагає, перш за все, достатнього рівня підготовки від персоналу, а, по-друге, ретельної роботи всередині підприємства зі створення та розвитку наявних трудових ресурсів, організації управління ними. Однією з основних складових підготовки персоналу є рівень його освіти. Оскільки в умовах безперервного інноваційного розвитку підприємства робітнику вже недостатньо мати лише базовий рівень знань і вмінь (він повинен уміти прогресивно мислити), йому неодмінно потрібно підвищувати свій професійний рівень, навчаючись все життя.

В умовах переходу до нової економіки – економіки знань, набуває особливого значення наявність досить високого рівня освіти у більшості працівників незалежно від сфери їх діяльності. Цим можна пояснити те, що на даний час значна частка задіяних в економіці країни працівників має вищу освіту різних рівнів (табл.1).

Вивчені статистичні дані показують, що відсоток працівників з повною вищою освітою більший, ніж з неповною та базовою освітою у торгівлі, сфері фінансової діяльності, державного управління, в освіті, та інших видах економічної діяльності. У наведених сферах цей показник протягом досліджуваних років зростає. Проте, у не менш значущих видах економічної діяльності: сільському господарстві, промисловості, транспорті і зв'язку, охороні здоров'я, більшість працівників мають неповну та базову вищу освіту, але в досліджуваному періоді їх кількість зменшується на користь повної вищої освіти. Така тенденція свідчить про те, що люди розуміють: в сучасних умовах підприємствам потрібні високоосвідчені працівники. Вони намагаються задовольнити ці потреби, підвищуючи рівень своєї освіти в прагненні збільшити свій трудовий потенціал і створюючи таким чином власну конкурентоспроможність.

Таблиця 1. Розподіл найманих працівників за рівнем освіти в Україні, 2005- 2010 рр.

Види економічної діяльності	Кількість штатних працівників, тис. осіб			У тому числі, мають вищу освіту за рівнями освіти					
				неповна та базова вища освіта, % до облікової кількості штатних працівників			повна вища освіта, % до облікової кількості штатних працівників		
	2005 р.	2009 р.	2010 р.	2005р.	2009 р.	2010р.	2005р	2009р.	2010р.
Всього	11520,2	10766,3	10993,4	25,2	24,2	24,0	26,0	31,3	32,6
Сільське господарство	1027,5	646,1	592,6	14,8	15,8	40,3	7,9	11,1	27,8
Промисловість	3440,1	2847,7	2898,9	24,4	23,3	23,1	16,9	20,6	21,7
Будівництво	453,6	353,5	355,8	20,0	18,3	18,0	14,9	20,5	24,7
Оптова і роздрібна торгівля	705,2	853,6	959,9	29,1	25,2	24,1	27,6	30,8	32,1
Готелі і ресторани	80,5	87,3	108,4	30,8	27,6	29,4	16,4	19,9	22,6
Транспорт і зв'язок	1007,3	934,7	958,7	22,4	22,3	22,3	15,5	19,7	21,6
Фінансова діяльність	236,0	303,2	299,8	26,6	22,1	20,1	55,8	63,9	66,8
Державне управління	588,5	674,0	681,8	25,7	21,0	20,5	57,9	64,0	62,5
Освіта	1686,4	1736,4	1726,5	19,6	18,9	19,1	49,8	51,8	53,2
Охорона здоров'я та соціальні допомоги	1329,3	1340,1	1332,1	43,3	42,4	42,5	20,0	21,1	21,7
інші	966,0	989,7	1078,9	70,8	65,6	65,2	77,1	87,5	91,2

Авторська розробка на підставі даних офіційної статистики [6], [7], [8].

Швидкі зміни умов сучасного виробництва вимагають від підприємств постійної роботи з удосконалення якісного складу персоналу, що реалізується через його безперервну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації. Дані щодо навчання новим професіям свідчать про негативні тенденції по цьому напрямку у більшості сфер економічної діяльності (табл.2).

З таблиці видно, що кількість працівників, які навчилися новим професіям знижується практично по всіх видах економічної діяльності, окрім державного управління. У деяких періодах мало місце незначне зростання цього показника у сільському господарстві, діяльності готелів і ресторанів та в промисловості, але загальна тенденція залишилася негативною.

Таблиця 2. Навчання новим професіям в Україні, 2005-2010 рр.

Види економічної діяльності	2005 р.		2009 р.		2010 р.		Відхилення,%		
	всього, тис. осіб	відсотків до облікової кількості штатних працівників	всього, тис. осіб	відсотків до облікової кількості штатних працівників	всього, тис. осіб	відсотків до облікової кількості штатних працівників	2009/2005	2010/2009	2010/2005
Всього	317,0	2,8	209,3	1,9	216,5	2,0	-0,9	+0,1	-0,8
Сільське господарство	11,0	1,1	8,5	1,3	4,7	0,8	+0,2	-0,5	-0,3
Промисловість	225,7	6,6	147,3	5,2	155,9	5,4	-1,4	+0,2	-1,2
Будівництво	15,7	3,5	7,5	2,1	7,4	2,1	-1,4	-	-1,4
Оптова і роздрібна торгівля	6,9	1,0	6,0	0,7	5,8	0,6	-0,3	-0,1	-0,4
Готелі і ресторани	0,3	0,4	0,5	0,6	0,2	0,2	+0,2	-0,4	-0,2
Транспорт і зв'язок	36,2	3,6	26,2	2,8	23,0	2,4	-0,8	-0,6	-1,2
Фінансова діяльність	1,5	0,6	1,6	0,5	1,1	0,4	-0,1	-0,1	-0,2
Державне управління	2,5	0,4	2,1	0,3	6,3	0,9	-0,1	+0,6	+0,5
Освіта	3,3	0,2	1,8	0,1	2,3	0,1	-0,1	-	-0,1
Охорона здоров'я та соціальні допомоги	2,6	0,2	1,3	0,1	1,2	0,1	-0,1	-	-0,1
інші	11,3	5,4	6,5	2,2	8,6	2,0	-3,2	-0,2	-3,4

Авторська розробка на підставі даних офіційної статистики [6], [7], [8].

Щодо підвищення кваліфікації, то звертає на себе увагу той факт, що в різних сферах економіки цей важливий напрямок діяльності здійснюється по-різному (табл.3).

За даними розрахунків видно, що збільшення кількості працівників, які підвищили кваліфікацію (у відсотках до облікової кількості штатних працівників) постійно має місце лише в освіті. За період з 2009 до 2010 року відбулося збільшення даного показника у промисловості, у сфері фінансової діяльності, у державному управлінні та діяльності готелів і ресторанів, хоча у двох останніх сферах воно не призвело до загального росту, порівняно з 2005 роком.

Таблиця 3. Підвищення кваліфікації в Україні, 2005-2010 рр.

Види економічної діяльності	2005 р.		2009 р.		2010 р.		Відхилення.%		
	всього, тис. осіб	відсотків до облікової кількості штатних працівників	всього, тис. осіб	відсотків до облікової кількості штатних працівників	всього, тис. осіб	відсотків до облікової кількості штатних працівників	2009/ 2005	2010/ 2009	2010/ 2005
Всього	976,0	8,5	890,4	8,3	943,9	8,6	-0,2	+0,3	+0,1
Сільське господарство	13,6	1,3	15,9	2,5	7,8	1,3	+1,2	-1,2	-
Промисловість	460,6	13,4	351,5	12,3	389,9	13,5	-1,1	+1,2	+0,1
Будівництво	20,9	4,6	14,0	4,0	14,4	4,0	-0,6	-	-0,6
Оптова і роздрібна торгівля	12,7	1,8	10,6	1,2	11,7	1,2	-0,6	-	-0,6
Готелі і ресторани	1,3	1,6	0,9	1,0	1,4	1,3	-0,6	+0,3	-0,3
Транспорт і зв'язок	87,1	8,6	110,5	11,8	107,7	11,2	+3,2	-0,6	+2,6
Фінансова діяльність	20,3	8,6	23,3	7,7	28,5	9,5	-0,9	+1,8	+0,9
Державне управління	62,9	10,7	54,8	8,1	66,3	9,7	-2,6	+1,6	-1,0
Освіта	145,2	8,6	156,9	9,0	162,0	9,4	+0,4	+0,4	+0,8
Охорона здоров'я та соціальні допомоги	119,9	9,0	120,8	9,0	118,8	8,9	-	-0,1	-0,1
інші	31,5	10,0	64,4	9,3	35,4	7,7	-0,7	-1,6	-2,3

Авторська розробка на підставі даних офіційної статистики [6], [7], [8].

Узагальнюючи дані, наведені у таблицях 2 і 3, можна зробити висновок, що сьогодні підприємства не приділяють достатньої уваги такому важливому питанню як підготовка та підвищення кваліфікації персоналу, не зважаючи на те, що в сучасних умовах господарювання професійні знання і навички є основою компетентності, конкурентоспроможності, запорукою успіху кожного окремого працівника, а значить і підприємства, на якому він працює. Тобто роботодавці не вкладають коштів у цей напрямок роботи, тому що не розглядають діяльність з підготовки персоналу, підвищення його кваліфікації як суттєвий резерв забезпечення конкурентоспроможності підприємства.

Відомо, питання підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації персоналу вирішується державою, підприємством та безпосередньо робітником.

Державою забезпечується створення економічних, організаційних, правових умов для організації й підвищення якості освіти та функціонування служби зайнятості, одним з важливих напрямів діяльності якої є навчання та перенавчання населення професіям, затребуваним у суспільстві.

На рівні підприємств, на підставі стратегічних планів їх розвитку, повинні розроблятися програми професійної підготовки персоналу, які б враховували діючу та майбутню структуру, та були б спрямовані на вирішення завдань, що відповідають стратегічним цілям діяльності підприємства. На підставі таких програм слід створити систему безперервного навчання персоналу, яка б об'єднувала різні форми підготовки нових робітників, перенавчання діючих робітників необхідним професіям, підвищення їх кваліфікації та рівня знань.

Основним інструментом для впровадження заходів щодо розвитку персоналу та організації управління ним служить кадрова політика підприємства як систематизована та впорядкована сукупність правил і норм, які обумовлюють дії працівників у рамках об'єкту посади і у взаємовідносинах один з одним та підприємством в цілому в сьогоденні та в майбутньому. Саме кадрова політика забезпечує умови своєчасного та якісного укомплектування зацікавленими кадрами виробничого і управлінського персоналу з метою забезпечення конкурентоспроможності, стабільності та надійності підприємства. Вона сприяє стабілізації колективу на основі врахування інтересів працівників і підприємства, раціональному використанню робочої сили за кваліфікацією і у відповідності зі спеціальною підготовкою, ефективному використанню майстерності й можливостей кожного працівника, створенню умов задля задоволення персоналу своєю працею, в якій він зможе досягнути максимального самовираження. Обґрунтована кадрова політика забезпечує розвиток і підтримку на високому рівні якості життя працівника, що робить працю в організації бажаною. Вона стимулює бажання персоналу до збереження доброго морального клімату в колективі та досягнення загальної цілі підприємства [3].

Таким чином, важливою складовою роботи зі створення добре підготовленого, а значить і конкурентоспроможного персоналу є ефективна кадрова політика. При її розробці, в першу чергу, значну увагу слід приділити підготовці робітників кадрових служб, які впроваджують механізм кадрової роботи з персоналом на підприємстві. Працівники по роботі з кадрами повинні не тільки мати необхідний рівень підготовки і постійно удосконалювати свої професійні знання та навички, а й уміти адаптувати свою роботу до сучасних умов і орієнтуватися на перспективу розвитку підприємства.

Висновки. В умовах ринкової економіки ефективність діяльності підприємства, його конкурентоспроможність в значній мірі визначаються якісним складом його персоналу, тому питання формування та управління ним набувають надзвичайної важливості.

В сьогоденні державою створені певні умови щодо можливостей придбання населенням освіти та бажаної професії. Проте, вирішення питань отримання освітньо-професійних послуг знаходиться у сфері інтересів підприємств й самих громадян. Саме підприємства визначають коло затребуваних професій та спеціальностей, отже вони повинні ініціювати організацію навчання, перенавчання, підвищення кваліфікації персоналу і вкладати певні кошти в підготовку робітників задля вирішення власних

стратегічних завдань. Віддача від таких вкладень буде проявлятися у підвищенні продуктивності праці, якості продукції та послуг, й як наслідок, в підвищенні конкурентоспроможності.

Для забезпечення високого рівня роботи з кадрами необхідно, перш за все, підготувати висококваліфікованих робітників кадрових служб, які були б у змозі організувати формування й адаптацію персоналу, його просування відповідно до планів розвитку підприємства.

Врахування суб'єктами господарювання означених підходів дозволить їм забезпечити потреби в персоналі, який здатен позитивно впливати на конкурентоспроможність та показники економічної діяльності підприємства в цілому.

Джерела та література:

1. Власова Н. М. Система організації ефективного управління персоналом підприємств в умовах ринкової економіки / Н. М. Власова // Актуальні проблеми економіки. – 2011. – № 6. – С. 54-59.
2. Ларичева А. В. Формирование развития государственного управления подготовкой кадров в Украине / А. В. Ларичева // Проблемы развития внешнеэкономических связей и привлечения иностранных инвестиций: региональный аспект : сб. науч. тр. – Донецк : ДонНУ, 2011. – Т. 1. – С. 212-216.
3. Петренко К. В. Кадрова політика підприємства як чинник його ефективної діяльності / К. В. Петренко // Формування ринкових відносин в Україні. – 2010. – № 1. – С. 85-88.
4. Пузирьова П. В. Базові підходи до формування принципів і методів управління персоналом підприємства / П. В. Пузирьова // Формування ринкових відносин в Україні. – 2010. – № 1. – С. 158-161.
5. Репіч Т. А. Підвищення конкурентоспроможності підприємства шляхом удосконалення професійного розвитку персоналу / Т. А. Репіч // Інвестиції: правдика та досвід. – 2011. – № 1. – С. 47-50.
6. Статистичний щорічник України 2005 р. / за ред. О. Г. Осауленка. – К. : Держ. комітет статистики України, 2006. – 612 с.
7. Статистичний щорічник України 2009 р. / за ред. О. Г. Осауленка. – К. : Держ. комітет статистики України, 2010. – 311 с.
8. Статистичний щорічник України 2010 р. / за ред. О. Г. Осауленка. – К. : Державний комітет статистики України, 2011. – 597 с.

Аргюхова И.В., Вагапова Э.Э.

УДК 005.332.4

ПРИМЕНЕНИЕ МЕТОДОВ УПРАВЛЕНИЯ СЕБЕСТОИМОСТЬЮ ПРОДУКЦИИ

Актуальность темы исследования и постановка проблемы. Для любого бизнеса основная цель - максимизация прибыли, увеличение рыночной стоимости предприятия в интересах их владельцев.

Актуальность данной темы управление себестоимости продукции заключается в том, что этот фактор является одним из главных максимизации предприятия. К основным задачам решения этой проблемы следует отнести выявление резервов и обоснование путей снижения себестоимости продукции. Себестоимость – это стоимостная оценка используемых в процессе производства продукции природных ресурсов, сырья, материалов, топлива, энергии, основных фондов, трудовых затрат на ее производство и реализацию. В себестоимости продукции отражаются все стороны хозяйственной деятельности, аккумулируются результаты использования всех производственных ресурсов. От ее уровня зависят финансовые результаты предприятия, темпы расширенного воспроизводства, финансовое состояние субъектов хозяйствования. Вот почему проблема снижения себестоимости продукции является одной из главных для любого предприятия. Получение же наибольшего дохода при наименьших затратах, экономии трудовых, материальных и финансовых ресурсов зависит от того, как фирма решает вопросы, связанные со снижением себестоимости.

Анализ публикаций. Проблемам снижения себестоимости продукции в настоящее время уделяется внимание многими учеными-экономистами. Так, А.А. Филинков в своих исследованиях акцентировал внимание на том, что себестоимость продукции на предприятиях различных отраслей экономики Украины постоянно растет. Он выделил основные причины этого явления: увеличение цен на сырье и материалы; рост стоимости топлива; увеличение заработной платы; повышение тарифов на электроэнергию и газ; использование устаревшего оборудования и затратных технологий; несовершенство организации труда и низкая его производительность; небольшие объемы изготавливаемой продукции[1, с.19].

Расширил теоретические разработки в этой области А.Д. Леонов[2, с.21]. В своих научных трудах выделил и обосновал основные направления деятельности по снижению себестоимости продукции. Во-первых, это повышение технического уровня производства, что предполагает внедрение новой, прогрессивной технологии, механизацию и автоматизацию производственных процессов; улучшение использования и применения новых видов сырья и материалов; изменение конструкции и технических характеристик изделий; внедрение автоматизированных систем управления, совершенствование и модернизация существующей техники и технологии. Во-вторых, это совершенствование организации производства и труда. Снижение себестоимости может произойти в результате изменений в организации производства, формах и методах труда, при развитии специализации производства, совершенствования управления производством и сокращения затрат на него, улучшения использования основных фондов, улучшения материально-технического снабжения, сокращения транспортных расходов. Снижение текущих