

*С.В.ГАРМАШ*, ст.викладач, НТУ «ХП»

## **СОЦІАЛЬНО-КУЛЬТУРНА СКЛАДОВА РОЗВИТКУ СУСПІЛЬСТВА У ФОРМУВАННІ КОНКУРЕНТОСПРО-МОЖНОГО ПЕРСОНАЛУ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА**

Навчання персоналу на підприємстві є одним з основних засобів збереження його конкурентоспроможності та підвищення ефективності діяльності підприємства в умовах конкурентної зовнішньої середовища. Деякі проблеми навчання персоналу аналізуються у статті. Культура, освіта, мораль являються факторами, які визначають успіх у професійній діяльності персоналу. Ці фактори є основою розвитку суспільства у цілому.

Учеба персонала на предприятии является одним из основных средств сохранения его конкурентоспособности и повышения эффективности деятельности предприятия в условиях конкурентной внешней среды. Некоторые проблемы учебы персонала анализируются в статье. Культура, образование, мораль являются факторами, которые определяют успех в профессиональной деятельности персонала. Эти факторы являются основой развития общества в целом.

Training of personnel at the enterprise is one of the main means of maintenance of its competitiveness and increasing of its effective activity in conditions of competitive external environment. Some problems of such training are analyzed in the article. Culture, education, morals are the factors, which define the success of professional activity of personnel and these factors are the basis for the development of society as a whole.

**Ключові слова:** конкурентне зовнішнє середовище, навчання персоналу, ефективна професійна діяльність, мораль.

**Вступ.** Перехід України до ринкової моделі господарювання, рух у напрямку євроінтеграції та включення у світову економіку ставлять перед вітчизняною економічною наукою і практикою принципово нові завдання, серед яких вагомим місцем належить підвищенню конкурентоспроможності персоналу промислових підприємств. Конкурентні позиції підприємств все більше визначає персонал, орієнтований на здобуття конкурентних переваг в освіті, результатах праці, здатний до інтелектуально-професійного розвитку, розробки і впровадження інновацій на рівні світових стандартів, створення конкурентоспроможної продукції.

Проте вирішення цієї проблеми гальмується неадаптованістю персоналу та керівників українських підприємств до умов конкурентного середовища, застарілими підходами до кадрової роботи, виробничого менеджменту, оцінки та

стимулювання персоналу. Пошук шляхів підвищення конкурентоспроможності персоналу потребує ретельного вивчення цієї проблеми в контексті сучасної інноваційної парадигми сталого розвитку.

**Актуальність роботи** обумовлена ситуацією, що склалася в економіці України, розвиток або занепад якої напряму пов'язаний з діяльністю персоналу. Саме персонал, його зацікавленість, трудова та творча активність можуть і повинні змінити економічну ситуацію не тільки окремого підприємства, а й держави в цілому.

**Об'єктом дослідження** є економічні відносини, які виникають на промисловому підприємстві у зв'язку з реалізацією програми управління персоналом. **Предмет дослідження** – соціально-культурно складова розвитку суспільства, її значення у розвитку конкурентоспроможного персоналу, як вагомого чинника підвищення ефективності управління персоналом на рівні підприємства.

Вагомим імпульсом у появі та розвитку наукових уявлень про конкурентоспроможність персоналу стали праці Друкера П., Портера М., Стрикленда А., Томпсона А. та інших вчених. Розробці цієї проблематики сприяли публікації вчених країн СНД, зокрема, Волгіна М.О., Генкіна Б.М., Колосової Р.П., Фатхутдінова Р.А. та українських вчених, таких як Амоша О.І., Бандур С.І., Близнюк В.В., Богиня Д.П., Грішнова О.А. та інші.

Проте аналіз опублікованих праць засвідчує, що методи підвищення конкурентоспроможності персоналу промислових підприємств все ще залишаються недостатньо вивченими. Існує потреба у обґрунтуванні підходів щодо оцінювання впливу різноманітних чинників, зокрема соціально-культурного розвитку суспільства, на розвиток персоналу.

Можна виділити основні методи, за допомогою яких сучасні економісти вирішують проблему оцінки конкурентоспроможності персоналу:

1) метод статистичного спостереження, зведення і угруповання – для обробки масиву статистичних і емпіричних даних з метою оцінки стану конкурентоспроможності праці;

2) метод економіко-математичного аналізу, прогнозування й моделювання – для аналізу й прогнозування тенденцій відтворення й використання трудового потенціалу населення України, обґрунтування методичних підходів до оцінки й регулюванню конкурентоспроможності праці, оцінки ризику неконкурентоспроможності персоналу, при розрахунках оптимального значення складових конкурентоспроможності персоналу, для розробки моделей

прогнозування конкурентоспроможності персоналу (робочої сили) і вибору стратегій;

3) методи матричного аналізу – при виборі стратегії розвитку конкурентоспроможності персоналу підприємств;

4) логічного моделювання – при створенні алгоритму впровадження й інтеграції запропонованого підходу до визначення конкурентоспроможності персоналу до складу комплексної оцінки привабливості підприємства;

5) економіко-статистичні методи: побудови динамічних рядів – при оцінці конкурентоспроможності персоналу підприємств; факторний аналіз, класифікація й типологія – для оцінки конкурентоспроможності робочої сили з урахуванням факторів забезпечення її росту; кореляційно-регресійного аналізу – при визначенні характеру й ступеню залежності між показником конкурентоспроможності персоналу й основними техніко-економічними показниками діяльності підприємства; метод експертних оцінок (бальної оцінки, ранжирування, парних порівнянь) – при розробці методики оцінки факторів, які визначають рівень конкурентоспроможності персоналу; графічний – для наочної ілюстрації досліджуваних явищ і процесів.

Слід зазначити роль соціально-культурної складової розвитку суспільства у формуванні конкурентоспроможного персоналу на рівні промислового підприємства, значення та вплив цієї складової як для розвитку персоналу окремого підприємства, так і для розвитку суспільства у цілому.

Економічну ситуацію можна вважати похідною від соціально-культурного розвитку суспільства. Як сказав Патріарх Московський та всієї Русі Кирило під час зустрічі з діячами культури та молоддю України: «Не можна побудувати ефективну економіку без морального виміру». Цей вислів підтверджує думку видатного вченого-економіста М. Шмельова: «Погана мораль – погана економіка!». Таким чином, можна зробити припущення, що низький рівень духовної культури, відповідальності спеціаліста за свою діяльність негативно відбивається на технічному рівні, роблячи суспільство безпорадним. Навпаки, високий культурний рівень, розвинута творча уява та системна думка допомагають людині будувати цілісну картину світу, вирішувати проблеми у різних сферах професійної діяльності. Культура, освіта, творчі можливості стають факторами, які визначають успіх фахівця.

Щодо економіки, то сьогодні мова йде не про сталий розвиток України, а існування в умовах системної кризи. Про суттєве гальмування цього розвитку свідчать дані різноманітних рейтингів.

Українська економіка потрапила у п'ятірку гірших у світі за версією Forbes. На першому місці виявився Мадагаскар, де 77% населення живе за межею бідності. До того ж у країні квітне корупція. Друге місце зайняла Вірменія, ВВП якої

в кризовому 2009 році скоротився на 15%. Інфляція досягла 7%, а ВВП на душу населення становить менш 3 тисяч доларів, що менше однієї третини від аналогічного показника у сусідньої Туреччини. На третьому місці Гвінея, економічний ріст якої гальмують військові перевороти.

Україна ж посіла четверте місце. Хоча, за словами Forbes, наша країна й могла б бути лідером у Європі завдяки ресурсам і родючому ґрунту, заважають розвитку корупція, погане держуправління й слабка судова система, яка не забезпечує виконання законів. На п'ятому місці — Ямайка. У десятку також увійшли Венесуела, Киргизстан, Свазіленд, Нікарагуа й Іран.

П'ятого липня 2011 року у Москві пройшла презентація «Рейтингу прогресу», складеного за підсумками чергового дослідження російської аудиторсько-консалтингової компанії ФБК. «Рейтинг прогресу» був складений на основі результатів найвідоміших у світі рейтингів, присвячених тим або іншим аспектам розвитку країн світу. Це: рейтинги Всесвітнього банку, ООН і інших міжнародних аналітичних центрів по індексу конкурентоспроможності, умов ведення бізнесу, розвитку людського потенціалу, економічної волі, сприйняття корупції й ін. У результаті дослідження було проаналізовано 101 країну по сумарній зміні позицій за всіма рейтингами за останні 5 років. «Рейтинг прогресу» показує, у якому напрямку й з якою швидкістю рухалися національні економіки.

Україна зайняла в даному рейтингу передостаннє – 100-е – місце з індексом прогресу мінус 123. На останньому місці — Болівія з індексом прогресу мінус 135.

На першій позиції виявилася Грузія, індекс прогресу – плюс 207. На другій – Республіка Македонія (+160). На третій – Домініканська республіка (+114). Німеччина опинилася на 32 місці (+9), Японія – на 34-му (+3), Китай – на 38-му (0), США – на 43-му (-5), Росія – на 97-му (-97).

Як відзначається у доповіді компанії ФБК, Україна опустилася у всіх рейтингах, крім рейтингу по Індексу конкурентоспроможності. Найбільша втрата для України спостерігається по Індексу економічної волі – з 112 на 164 місце і по Індексу сприйняття корупції – з 99 на 134 місце.

Індекс економічної волі в Україні – найнижчий у Європі. Це пов'язано із застарілими нормами трудового законодавства (допускається натуральна форма оплати праці, важко звільнити співробітника), зростанням рівня корупції у всіх сферах, слабкістю законодавства в області захисту прав власності, недорозвиненістю фінансової системи, високим рівнем держзатрат і багатьма іншими проблемами в законодавчій сфері. Незважаючи на розвинену промисловість, багатство природних ресурсів і сприятливих для сільського господарства умов, економіка України досить нестійка через політичну нестабільність і структурні обмеження.

У цьому вимірі для виживання підприємств в умовах кризи виникає необхідність ефективного навчання персоналу підприємства. Розробка концептуальних положень і механізмів підвищення ефективності навчання персоналу на самому промисловому підприємстві для підтримання його конкурентоспроможності за рахунок використання розширеного переліку методів і параметрів оцінки персоналу сприятиме висуванню гіпотези про можливість підвищення ефективності діяльності промислового підприємства через реалізацію програми навчання співробітників на підприємстві. Підвищення ефективності діяльності підприємства досягається за рахунок підвищення рівня мотивації та виробітки на одного працівника.

**Висновки.** Дослідження проблеми підвищення ефективності навчання персоналу на промислових підприємствах, оцінки його конкурентоспроможності дозволяє зробити наступні узагальнення:

1. Для підвищення продуктивності праці на промислових підприємствах персонал повинен постійно проходити підвищення кваліфікації у системі підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, яка існує на підприємстві. Це необхідно для адаптації робітників до нових умов праці, коли постійно відбуваються зміни у технологічних процесах, устаткуванні.

2. В умовах існування гнучких (за кількістю та якістю) виробничих систем необхідно здійснювати постійний моніторинг ринкової ситуації для найбільш ефективної адаптації підприємства до умов зовнішнього середовища. Гнучке перепрофілювання основних виробничих ліній змушує робітників швидко перекваліфіковуватися в умовах конкуренції на ринку праці. Тобто, самі працівники зацікавлені у своєму постійному професійному зростанні для збереження попиту на свою кваліфікацію та на свої ключові компетенції.

3. Навчання персоналу відбувається в інтересах обох сторін ринку праці: роботодавця та робітника. Чим більш детально опрацьована програма розвитку, тим більш чітко виділені потреби в кваліфікації робітників. Це дозволяє формувати довгострокові програми навчання з виокремленням кадрового резерву та ядра робітників, які стануть основою для реалізації програми довгострокового розвитку.

4. Дуже часто, навіть при існуванні чіткої програми розвитку та визначенні основних програм навчання, буває складно та, навіть неможливо, знайти спеціалістів зовні, які б здійснювали навчання за цими програмами. Така ситуація потребує проведення навчання на самому підприємстві з використанням власних ресурсів та можливостей.

Тому, навчання персоналу на підприємстві є одним з головних засобів збереження конкурентоспроможності підприємства та підвищення ефективності

його діяльності в умовах конкурентної зовнішньої середи. Таким чином, навчання на підприємстві стає важливим елементом стратегії розвитку промислового підприємства, що дозволяє йому не тільки зберегти свої позиції на ринку, але й успішно приймати участь у конкурентній боротьбі, навіть в умовах системної кризи, що склалася в Україні.

**Список літератури:** **1.** *Гармаш С.* Формування проектної культури студентів як передумова ефективної професійної діяльності. Збірник наукових праць IV Оломоуцького симпозиуму українців «Сучасна україністика: проблеми мови, літератури та культури». Оломоуць: університет Палацького в Оломоуці, 2010, с. 279-282. **2.** *Гармаш С.* Необхідність постійного навчання персоналу на підприємстві як основна передумова підвищення його конкурентоспроможності на локальному ринку праці (узагальнення накопиченого досвіду). Збірник наукових праць. Харків: Вісник НТУ «ХП» 7-1'2011, с. 12-19. **3.** *Коротич В.* Ведущий российский экономист Николай Шмелев. Бульвар 50/2002, с. 8.

Надійшла до редакції 09.04.2012р.