

ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ЯК ФАКТОР ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ МЕТАЛУРГІЙНИХ ПІДПРИЄМСТВ

У статті розглянуто різні аспекти категорії «конкурентоспроможність», визначено взаємозв'язок між трудовим потенціалом та конкурентоспроможністю металургійних підприємств, проаналізовано підходи до оцінки системи показників трудового потенціалу підприємств.

Досліджено, що вагоме значення для металургійних підприємств має оптимальне використання трудових ресурсів. Тож раціонально сформований склад працівників і його ефективне використання дозволяє підвищити рівень продуктивності праці та сприяє більш ефективному веденню господарської діяльності підприємства, зростанню обсягів виробництва, зменшенню собівартості продукції, збільшенню прибутку.

Ключові слова: *трудова потенція, конкурентоспроможність, конкурентні переваги, складові трудового потенціалу.*

Постановка проблеми. Зміни в економічних відносинах, які відбуваються на ринковій основі, передбачають формування у державі конкурентного середовища та потребують, відповідно, досягнення певного рівня конкурентоспроможності підприємствами. Не підлягає сумніву, що це можливе тільки за умови достатнього розвитку трудового потенціалу. Людський фактор визначають як важливий конкурентний резерв підприємства, який необхідно вдосконалювати разом з іншими ресурсами для підвищення конкурентоспроможності підприємства як системи. Проте у нашій країні в механізмі управління підприємством фактично дуже рідко враховуються конкурентні переваги професійно-кваліфікаційних та організаційних якостей працівників порівняно з персоналом конкуруючих підприємств. Таке становище можна пояснити розповсюдженою на українських підприємствах традиційною та звичною недооцінкою значення людського фактора у розвитку виробництва.

Аналіз останніх публікацій. Питаннями підвищення конкурентоспроможності та трудового потенціалу підприємства займалися багато зарубіжних та вітчизняних учених, таких як В.В. Апопій, Д.П. Богиня, І.О. Бланк, М.І. Долішній, Л.В. Балабанова, С.Г. Дзюба, П.Ю. Балабан, Л.З. Виготський, Н.С. Краснокутська, Г.Є. Борисов, Л.О. Лігоненко, А.В. Калінін, А.А. Мазаракі, О.В. Корнілова, М.В. Чорна, А.В. Данилюк та ін.

Невирішені частини проблеми. Особливістю досліджень останніх часів стало переміщення уваги науковців з уточнення поняття трудовий потенціал на інтегральне оцінювання його якісних та кількісних характеристик, пошук шляхів формування, ефективного використання та розвитку трудового потенціалу на різноманітних економічних рівнях.

Проте, недостатньо вивченими залишаються особливості формування конкурентних переваг трудового потенціалу промислового підприємства, їх вплив на конкурентоспроможність у цілому, методи оцінювання тощо.

Мета статті полягає в науковому обґрунтуванні теоретико-методичних аспектів дослідження взаємозв'язку між трудовим потенціалом та конкурентоспроможністю металургійних підприємств.

Результати дослідження. За даними Державної служби статистики України за січень-липень 2017 року обсяги промислового виробництва в Запорізькій області порівняно з відповідним періодом попереднього року зросли на 7,8 %.

Металургійний комплекс Запорізької області залишається одним із найбільш розвинених та провідних у країні. Так, у Запоріжжі випускається 25% сталі, яка виробляється в Україні. Основу промисловості області складає металургійний комплекс, зокрема провідні підприємства галузі: ПАТ «Запоріжсталь», ПрАТ «Дніпроспецсталь», ПАТ «Запорізький завод феросплавів», ТОВ «Запорізький титано-магнієвий комбінат», ПрАТ «Запоріжжкокс». Цього року в металургійному виробництві намітилася тенденція зростання. Так, за підсумками січня-травня 2017 року індекс промислового виробництва у металургії склав 102,1 % до аналогічного періоду минулого року. У січні-березні 2017 року фінансовий результат до оподаткування великих і середніх підприємств області склав 5185,7 млн. грн. (у металургії 2346,3 млн. грн. прибутків отримали 60,7% підприємств).

Галузь забезпечує роботою кожного четвертого запоріжця: чисельність зайнятих у металургійному комплексі області становить 29,9 тис. осіб або 21,3 % від загальної чисельності працюючих у промисловості області. У металургійній галузі традиційно один із найвищих рівнів заробітної плати, зокрема у травні 2017 року – 8577 грн., що на 13,7% більше від середньомісячної зарплати у промисловості області [3].

Загальні причини, які заважають значному збільшенню обсягів виробництва є актуальними для більшості галузей промисловості: переорієнтація на інші ринки збуту, відсутність замовлень на внутрішньому ринку, високі тарифи на енергоресурси та залізничні перевезення, високі відсоткові ставки на кредитні ресурси, недостатній рівень трудового потенціалу.

В умовах конкурентного середовища трудовий потенціал персоналу викликає зацікавленість у керівництва металургійних підприємств саме своїми вагомими перевагами (професіоналізм, досвід роботи, працездатність тощо). Усвідомлення цих факторів в науковій літературі відображає новий підхід до визначення ролі працівника в процесі суспільного виробництва за умов конкуренції.

У загальному розумінні конкурентоспроможність трактується як наявність ознак, що формують переваги для кожного суб'єкта економічного суперництва; як спроможність конкурувати на певних ринках товарів та послуг; як здатність досягати успіху у економічному змаганні. Різноманітність підходу до тлумачення сутності конкурентоспроможності відображено в її визначеннях різними авторами. Дослідження змістовних критеріїв конкурентоспроможності дають можливість виділити декілька характеристик, що допомагають краще зрозуміти сутність цього поняття.

З одного боку, конкурентоспроможність розглядається як притаманна властивість учасника конкуренції, як критерій його ефективного функціонування. Дану концепцію конкурентоспроможності поєднують з ефективністю механізму функціонування окремого суб'єкта, спроможність до вдосконалення якого забезпечується існуючими конкурентними перевагами (базисними компетенціями).

З іншого боку конкурентоспроможність характеризується як відносний показник, що визначається в ході порівняння конкуруючих однорівневих суб'єктів і узагальнено відображає поведінку суб'єкта на ринку в межах наявної класифікації. Конкурентоспроможність не є притаманним будь-якому предмету явищем, що визначається його внутрішньою структурою, її може бути досліджено тільки в межах окремої групи (підприємства, галузі, держави). Це відносна оцінка здатності держави виживати і прогресувати у «агресивному оточенні». Це спроможність підприємства вистояти в умовах конкуренції в порівнянні з іншими об'єктами певного ринку. Це можливість суб'єкта ринкових відносин товару чи послуги змагатися на ринку поряд з іншими суб'єктами ринкових відносин, товарами чи послугами в умовах конкуренції.

Наступне визначення є наслідком узагальнення підходів до сутності конкурентоспроможності як притаманної властивості об'єкта, його спроможності до розвитку (перспективна або факторна конкурентоспроможність) та конкурентоспроможності як наслідку функціонування підприємства в конкурентному середовищі, його порівнювання зі схожими організаціями того ж рівня (дійсна конкурентоспроможність або конкурентоспроможність наслідків):

- розраховується на основі двох поглядів на одну модель: як спроможність організації, що виникає з його потенціалу (конкурентність факторного виду); як певна незмінна позиція, що відзначається реальною ситуацією (конкурентність наслідків);
- властивість організації, яка визначає міру фактичного і латентного задоволення певної потреби у зіставленні з аналогічними організаціями, що є на ринку;
- фактична і латентна можливість суб'єкта економіки за конкретних умов пропонувати на ринку товари, які за ціновими критеріями більш привабливі для споживачів, ніж конкурентні товари.

В інших формулюваннях конкурентоспроможність визначається з позицій спроможності збереження конкурентних переваг протягом деякого періоду часу, а притаманною властивістю конкурентоспроможної організації є її здібність до прогресу. Це тимчасове притаманне привілейоване становище об'єкта економіки: організації, галузі, держави, що забезпечується властивістю до найбільш ефективного використання основних компетенцій порівняно з іншими конкурентами і здатність підтримувати цю позицію протягом певного часу; механізм продуктивного розвитку; спроможність виробничо-економічних систем трансформувати вектор руху в ході пристосування до умов зовнішнього середовища задля збереження, акумуляції, розвитку існуючих та створення нових ефективних конкурентних переваг.

Особливістю наступного підходу є переміщення акцентів в дослідженні сутності конкурентоспроможності із наукової в практичну сферу. Послідовники даного підходу висловлюють думку, що дати універсальне визначення категорії конкурентоспроможність не можливо. Проте існують різні трактування конкурентоспроможності залежно від об'єкту, до якого застосовується дане поняття.

Виділяють конкурентоспроможність товару, підприємства, галузі, регіону, країни. Найлегшим для сприймання є визначення «конкурентоспроможність підприємства», яке визначається як здатність до реалізації своїх товарів та збереження за собою сегменту ринку, достатніх для розширення номенклатури і модернізації виробництва продукції. Сумарна оцінка категорії конкурентоспроможності підприємства характеризується як результат складових потенційної конкурентоспроможності

(техніко-економічних комплексних параметрів підприємства, можливостей його фінансового стану, стратегії виробництва і збуту), конкурентоспроможності наслідку (конкурентоспроможність товару чи послуги), та зовнішніх факторів, які є незалежними від виробника. Конкурентоспроможність підприємства вважається високодинамічною категорією: залежить не тільки від виробничо-фінансового стану певного підприємства, а й від відповідних економічних показників усіх інших підприємств-конкурентів; залежить від змін у зовнішньому та внутрішньому середовищі діяльності підприємства; утворюється в межах існуючої ситуації на ринку і трансформується внаслідок появи нового підприємства на конкурентному ринку. Не можна вважати конкурентоспроможність підприємства абсолютною. Підприємство може бути конкурентоспроможним в своїй сфері на внутрішньому ринку й втрачати конкурентоспроможність на зовнішніх ринках. [6, с.20-21].

На відміну від категорії “трудові ресурси” поняття “трудовий потенціал” є більш ширшим та характеризує не лише загальну кількість працездатного населення, але й їх якісні та кількісні компоненти, такі як рівень освіти, професіоналізм, працездатність та ін., які формуються у конкретних виробничих відносинах та факторах відтворення. Трудовий потенціал необхідно характеризувати як сукупність наявних і резервних можливостей працівників досягати поставлених виробничих цілей і продуктивних результатів.

Людський капітал є реалізованою часткою трудового потенціалу, оскільки він відображає ті характеристики людини, які або приносять дохід, або ж ні. Взаємозв'язок між такими категоріями економічної науки як “трудовий потенціал” і “людський капітал”, можна розкрити так: достатньо високий рівень трудового потенціалу є чинником максимально ефективної активізації складових людського капіталу. Тобто, тільки за умови узгодженого і збалансованого розвитку складових людського капіталу з'являються перспективи для його практичного використання з метою повернення вкладених коштів та отримання найвищих доходів підприємством [2, с.33].

Продуктивне включення людини у трудовий процес залежить від різноманітних факторів, серед яких важливе місце посідає відчуття працівником себе у якості партнера у загальній системі трудових взаємозв'язків, які сформовані на окремому підприємстві. Тому значно зростає відповідальність керівництва за організацію виробничих трудових відносин, які покликані відповідати умовам, необхідним для співпраці у трудовому колективі. У зв'язку з цим предметом уваги сучасного керівника виступає не тільки інформація та мотивовані управлінські рішення, а й складна система персоніфікованих трудових відносин у колективі.

Безумовно, питання включення працівника в трудовий процес з метою налагодження та підтримки ефективного механізму трудових відносин виникло у керівництва із розвитком підприємств. Науковці вирізняють три основні періоди розвитку:

I період (поч. XX ст.) – підприємство розглядалось як машина, призначена для забезпечення повної віддачі вкладених грошей;

II період (кін. 40-х – поч. 90-х років) – підприємство ототожнювалось з самодостатньою організацією, якій властива певна система цілей та ресурсних принципів розвитку, що забезпечують її ефективне функціонування.

III період (поч. 90-х років – сучасний період) – підприємство виступає частиною однієї або декількох ціленаправлених механізмів, яка містить у собі таку вагому складову як люди з їх власними цілями.

Такий погляд на узгодженість цілей організації та людини вплинув на сприйняття моделі сучасного промислового підприємства. У наші часи це не лише сукупність капіталу, засобів виробництва, матеріально-технічних ресурсів тощо. Багато науковців вважають, що підприємство необхідно сприймати у вигляді збалансованої економіко-соціальної моделі. Це дозволяє розглядати його як виробничу організацію, що об'єднує працівників для сумісної діяльності та скеровує їх на досягнення певної мети. Фундаментом включення й консолідації людей в організації є сукупність трудових відносин у колективі. Остання не тільки продукує можливості для вдалого входження людини в колектив, об'єднання її потенціальних можливостей з іншими членами організації. Вона також визначає поведінку людей в умовах підприємства та поведінку організації як єдиної системи [4, с.43].

Оцінка трудового потенціалу передбачає необхідність зважати на вплив значної кількості факторів, що розглядаються з різних аспектів. У зв'язку з цим оцінка трудового потенціалу за допомогою одного показника майже неможлива, тому що чимало складових його якості на етапах формування і реалізації в цілому не підлягають кількісному виміру. Тому є можливість об'єктивно оцінити трудовий потенціал металургійного підприємства тільки за умови використання системи показників, яка об'єднує не лише кількісні, а також якісні показники. Для ґрунтовного аналізу трудового потенціалу потрібно дослідити його структуру, розглянути якісні та кількісні показники відтворення.

Таким чином, кількісно трудовий потенціал відображає здатність суспільства на достатньому рівні забезпечити роботою населення працездатного віку, а якісно – можливість максимально ефективного застосовування набутих за допомогою інвестицій у трудовий потенціал необхідних професійних знань, умінь і навичок. Дефіцит кількісних оцінок та їхня невисока ефективність під час управління трудовим потенціалом потребують використання якісних показників. Абсолютні та відносні кількісні показники застосовують для пошуку проблем, що мають якісні причини.

Застосовування якісних оцінок у межах проведення різних зіставлень кількісної інформації переносить результати аналізу кількісної інформації в категорію якісної. Якісні показники дозволяють виявити причини неефективності, що зводяться до недотримання якісних вимог. Слід наголосити, що в реальній ситуації на підприємствах застосовуються тільки окремі, визначальні для конкретних умов або найбільш доступні для оцінки показники, за якими можна дослідити фактичний стан трудового потенціалу підприємства.

Отже, для оцінки системи показників трудового потенціалу промислового підприємства слід використовувати такі підходи:

- комплексний, що передбачає врахування демографічної, особистісної, психофізіологічної грані трудового потенціалу. Якщо зігнорувати хоча б однією з обов'язкових граней системи показників, проблемне питання не буде розв'язано;
- динамічний, що передбачає проведення ретроспективного аналізу колишніх і теперішніх теоретичних і практичних досліджень, застосовуючи науково-дослідну літературу з певного питання і проведення перспективного аналізу (тобто прогнозу);

– кількісний (математичний), що передбачає можливість переміщення від якісних оцінок до кількісних із застосуванням математичних та статистичних методів. [1, с.108].

Висновки. Значна роль трудового потенціалу металургійних підприємств у формуванні їх конкурентоспроможності може бути пояснено такими факторами: визначальним впливом на досягнення цілей та результати господарської діяльності; вагомих значенням в інтегруванні, формуванні особливих рис та раціональному використанні усіх компонентів ресурсного потенціалу; здатністю до змін, адаптації та навчання згідно з потребами зовнішнього середовища; залученням до здійснення всіх бізнес процесів.

В наш час теоретичні знання, уміння та практичні навички стрімко втрачають свою актуальність, тож здатність металургійних підприємств безперервно підвищувати професійний рівень своїх працівників можна вважати запорукою забезпечення їх конкурентоспроможності на товарному ринку. Для цього потрібне залучення інвестицій, перш за все, в покращення умов праці, підвищення рівня соціального захисту та ефективність розвитку персоналу.

Перспективи подальших досліджень. Планування подальшого вивчення має бути пов'язане з систематизацією наукових поглядів на процес формування конкурентних переваг трудового потенціалу та пошук оптимальних методів управління цими перевагами в інтересах підвищення конкурентоспроможності підприємства.

Література.

1. Вітюк Є.А., Грінка Т.І. Особливості використання трудового потенціалу на підприємстві / Є.А. Вітюк, Т.І. Грінка // Наукові записки. – 2012. - Вип. 12, Ч. 2. – С. 105–109.
2. Давидюк Т.В. Трудові ресурси, трудовий потенціал, робоча сила, людський капітал: взаємозв'язок категорій // Вісник Житомирського державного технологічного університету: Економічні науки. – Житомир: ЖДТУ, 2009. – № 1 (47). – С. 32–35.
3. Державна служба статистики України. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
4. Кот А.Є. Розвиток підходів до управління трудовим потенціалом виробничої організації // Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки – 2012. – № 16 – С. 42–48.
5. Сідоренко В. В. Джерела формування трудового потенціалу підприємства / В. В. Сідоренко // Бізнес Інформ. – 2012. – № 10. – С. 280–284.
6. Ходжаян А.О. Конкурентоспроможність як соціально-економічне поняття і категорія / А.О. Ходжаян // Економічний вісник НГУ. – 2008. – № 4. – С. 19–25.

References.

1. Vityuk Ye.A., Hrinka T.I. Osoblyvosti vykorystannya trudovoho potentsialu na pidpryyemstvi / Ye.A. Vityuk, T.I. Hrinka // Naukovi zapysky. – 2012. - Vyp. 12, Ch. 2. – S. 105–109.
2. Davydyuk T.V. Trudovi resursy, trudovyy potentsial, robocha syly, lyuds'kyi kapital: vzayemozv'yazok katehoriy // Visnyk Zhytomyrs'koho derzhavnoho tekhnolohichnoho universytetu: Ekonomichni nauky. – Zhytomyr: ZhDTU, 2009. – # 1 (47). – S. 32–35.
3. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy. – Rezhym dostupu: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
4. Kot A.Ye. Rozvytok pidkhodiv do upravlinnya trudovym potentsialom vyrobnychoyi orhanizatsiyi // Aktual'ni problemy sotsiolohiyi, psykhologiyi, pedahohiky – 2012. – # 16 – S. 42–48.
5. Sidorenko V. V. Dzherela formuvannya trudovoho potentsialu pidpryyemstva / V. V. Sidorenko // Biznes Inform. – 2012. – # 10. – S. 280–284.
6. Khodzhayan A.O. Konkurentospromozhnist' yak sotsial'no-ekonomichne ponyattya i katehoriya / A.O. Khodzhayan // Ekonomichnyy visnyk NHU. – 2008. – # 4. – S. 19–25.

А.М. Ткаченко, д.э.н., профессор
В.В. Сепетая, аспирант
Запорожский национальный технический университет

ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ КАК ФАКТОР ОБЕСПЕЧЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ

В статье рассмотрены различные аспекты категории «конкурентоспособность», определена взаимосвязь между трудовым потенциалом и конкурентоспособностью металлургических предприятий, проанализированы подходы к оценке системы показателей трудового потенциала предприятий.

Исследовано, что большое значение для металлургических предприятий имеет оптимальное использование трудовых ресурсов. Поэтому рационально сформированный состав работников и его эффективное использование позволяет повысить уровень производительности труда и способствует более эффективному ведению хозяйственной деятельности предприятия, росту объемов производства, уменьшению себестоимости продукции, увеличению прибыли

Ключевые слова: *трудовой потенциал, конкурентоспособность, конкурентные преимущества, составляющие трудового потенциала.*

Alla Tkachenko, doctor of economic sciences, Professor
Vera Sepetaya, PhD Student
Zaporozhye National Technical University

LABOR POTENTIAL AS A FACTOR OF COMPETITIVENESS OF METALLURGICAL ENTERPRISES

In the article various aspects of the category "competitiveness" are considered, the relationship between labor potential and competitiveness of metallurgical enterprises is determined, approaches to the evaluation of the system of indicators of labor potential of enterprises are analyzed.

It was investigated that the optimal use of labor resources is of great importance for metallurgical enterprises. Therefore, the composition of employees is rationally formed and its effective use allows to increase the level of labor productivity and contributes to a more efficient conduct of the enterprise's economic activity, to an increase in production volumes, to a reduction in the cost of production, to an increase in profits.

Changes in economic relations, which occur on a market basis, provide for the formation of a competitive environment in the state, which, accordingly, requires the achievement of a certain level of competitiveness by enterprises. There is no doubt that this is possible only if the labor potential is sufficiently developed. The human factor is defined as an important competitive reserve of the enterprise, it is necessary to improve together with other resources to increase the competitiveness of the enterprise as a system. However, in our country in the management of enterprises, in fact, the competitive advantages of the professional, qualification and organizational qualities of employees are very rarely taken into account in comparison with the personnel of competing enterprises. Such a situation can be explained by the traditional and customary underestimation of the importance of the human factor in the development of production prevalent in Ukrainian enterprises.

The structure of the economy in the developed countries of the world is characterized by social orientation, which is fixed in normative and legal acts at the highest state level. This orientation makes it possible to realize the importance of the human factor in production and economic activities at the microeconomic level and to stimulate the labor activity of workers. The study of these issues is necessary for the Ukrainian economy through the gradual transformation of it into a socially-directed type.

The modern high level of development of science and technology makes it possible to understand that to increase the efficiency of production and to achieve new competitive advantages, more attention must be paid to the perspective resource of the enterprise - to a person with his capabilities and abilities. An important category in assessing labor resources is the labor potential of the enterprise. It is a specific and at the same time a significant component of the enterprise's activities.

Keywords: *labor potential, competitiveness, competitive advantages, components of labor potential.*