**Смірнов Олексій Олексійович. Підвищення конкурентоспроможності персоналу промислових підприємств. : Дис... канд. наук: 08.00.07 – 2007**

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | **Смірнов О.О. Підвищення конкурентоспроможності персоналу промислових підприємств. – Рукопис.**  Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України, Київ, 2007.  Дисертацію присвячено розробці теоретико-методологічних засад і практичних рекомендацій щодо підвищення конкурентоспроможності персоналу промислових підприємств України. На основі систематизації еволюції наукової думки, вивчення вітчизняного і зарубіжного досвіду розкрито сутність конкурентоспроможності персоналу та засади її підвищення, виявлено чинники та умови зростання конкурентних переваг працівників. Здійснено багаторівневу оцінку факторів впливу на підвищення конкурентоспроможності персоналу в Україні. На основі методичних підходів, запропонованих автором, оцінено силу впливу різноманітних чинників на зростання конкурентоспроможності підприємств регіону та проаналізовано дієвість регулювання конкурентоспроможності персоналу. Розроблено концепцію підвищення конкурентоспроможності персоналу. Запропоновано напрями вдосконалення механізму підвищення конкурентоспроможності персоналу з позицій залучення потенціалу соціального партнерства, забезпечення інвестицій в освітньо-професійне зростання, мотивації продуктивної праці та інноваційної активності. | |
| |  | | --- | | В дисертації здійснено теоретичне узагальнення та запропоновано розв’язання важливого науково-прикладного завдання щодо удосконалення методичних і практичних основ механізму підвищення конкурентоспроможності персоналу промислових підприємств на етапі переходу вітчизняної економіки на інноваційний шлях розвитку.  Результати виконаного дослідження дозволяють зробити висновки теоретичного і науково-прикладного спрямування, основними з яких є такі:   1. Завдання побудови конкурентоспроможної економіки в Україні потребують зосередження уваги на підвищенні конкурентоспроможності персоналу промислових підприємств. Персонал, орієнтований на здобуття конкурентних переваг в освітньо-професійному розвитку та практичних навичках, здатний до розробки і впровадження інновацій, створює вирішальні передумови для інноваційних зрушень у розвитку виробництва та економічного зростання. 2. Доведено, що підвищення конкурентоспроможності персоналу промислових підприємств є процесом багатофакторним: в ринкових умовах різноманітні чинники, внутрішні і зовнішні, на різних рівнях впливають на персонал з різною силою, обумовлюючи прагнення до набуття конкурентних переваг. Вирішальну роль у зростанні конкурентних переваг мають інвестиції в людський капітал, наявність стимулів та формування конкурентної психології персоналу. 3. Аналіз світового досвіду засвідчив: підвищення конкурентоспроможності персоналу промислових підприємств відбувається, передусім, в тих країнах, де мають місце позитивні зрушення у людському розвитку, де соціальні інвестиції держави і підприємств різних форм власності спрямовуються на безперервне навчання кадрів, а мотивація підпорядковується цілям професійного розвитку, заохочення ініціативи і творчості у праці. 4. Багаторівнева оцінка впливу різноманітних чинників на рівень конкурентоспроможності персоналу промислових підприємств України засвідчила, що підвищення конкурентоспроможності персоналу стримує низка причин: погіршення стану формування та розвитку людського потенціалу; міжрегіональна диференціація людського розвитку; занепад техніко-технологічного розвитку підприємств, що обумовлює попит на “дешевого працівника” і руйнування мотивів до науково-технічної творчості та саморозвитку; неефективне та нераціональне використання трудового потенціалу на підприємствах; скорочення попиту на висококваліфікованих фахівців на ринку праці; деформації в оплаті праці і доходах; обмежені обсяги підготовки та перепідготовки кадрів на виробництві; нерозвиненість соціального партнерства; бідність, що деформує трудову свідомість і не орієнтує на інвестування у власний людський капітал. 5. В теорії та практиці підвищення конкурентоспроможності працівників промислових підприємств можуть знайти ефективне застосування наступні положення, обґрунтовані в дисертації:   піднесення конкурентоспроможності персоналу неможливе без збереження та розвитку людського потенціалу, реалізації цілей людського розвитку в Україні;  формування механізму підвищення конкурентоспроможності персоналу промислових підприємств має базуватися на збереженні й розвитку їх людського потенціалу, а саме: забезпеченні ефективної зайнятості, зростанні оплати праці і доходів, підвищенні рівня соціальної безпеки і соціальної захищеності працівників, залученні інвестицій у безперервне професійне навчання на виробництві, заохоченні трудової та інноваційної активності персоналу;  реалізація курсу на зміцнення конкурентних позицій промислових підприємств та їх персоналу не може успішно здійснюватись без створення нових та модернізації існуючих робочих місць та їх функціонування з повним використанням трудових і творчих можливостей працівників, їх переваг у компетенціях.   1. Запропоновано класифікацію позитивних і негативних чинників впливу на конкурентоспроможність персоналу та розроблено методику, яка дозволяє оцінити вплив домінуючих чинників на зростання конкурентоспроможності персоналу. Її практичне значення полягає в тому, що на її основі підвищується обґрунтованість управлінських рішень у виборі важелів мотивації персоналу до ефективної праці та професійного зростання. Аналіз результатів апробації методики серед робітників, фахівців і керівників виявив закономірності:   чинники впливу на конкурентоспроможність працівників підприємства різняться кількісно та якісно: кількісно - із зростанням складності праці, повноважень і відповідальності кількість чинників вагомого впливу зростає; якісно - для робітника важливо мати роботу й відчувати відповідність оцінки праці трудовим зусиллям, для фахівця – мати можливість вносити зміни інноваційного характеру, для менеджера (керівника) – мотивувати трудову діяльність та забезпечувати її ефективність на підприємстві;  сила впливу того чи іншого чинника на конкурентоспроможність персоналу залежить, в кінцевому рахунку, від умов та стимулів трудової діяльності, відповідного інвестування в людський капітал та адекватного залучення для цього певних ресурсів – матеріально-енергетичних, інформаційних, фінансових.  7. Запропоновано методику оцінювання трудової угоди різними категоріями найманих працівників (робітниками, фахівцями, менеджерами) та власником підприємства (роботодавцем) з точки зору задоволення можливостей реалізації та зростання конкурентних переваг персоналу. Згідно з методикою, угода як результат договірного процесу міститиме лише позиції, високо оцінені усіма групами суб’єктів соціально-трудових відносин, що є гарантією їх позитивної мотивації щодо формування й реалізації конкурентних переваг у процесі трудової діяльності на підприємстві.  8. Розроблено методичні основи визначення конкурентоспроможності працівників на основі урахування відповідності попиту на трудові послуги (за вимогами роботодавця) та пропозиції цих послуг (з боку найманого працівника або особи, яка шукає роботу). На основі цього підходу розроблено та апробовано (на підприємствах Кіровоградської області) методику діагностики дієвості регулювання конкурентоспроможності персоналу. Використання методики дозволяє визначити основні напрями регулювання конкурентоспроможності персоналу на різних підприємствах та покласти їх в основу стратегій підвищення конкурентоспроможності підприємств, програм залучення інвестицій в людський капітал, зокрема, у професійний розвиток працівників, їх здоров’я, підвищення ефективності систем мотивації праці.  9. Запропоновано концепцію підвищення конкурентоспроможності персоналу промислових підприємств, яка спрямовується на інноваційний розвиток, залучення потенціалу соціального партнерства в інтересах соціального інвестування, мотивації досягнень у трудовій діяльності та освітньо-професійному розвитку. Функціонування механізму підвищення конкурентоспроможності персоналу, передбаченого концепцією, ґрунтується на принципах збереження та розвитку людського потенціалу, використанні вдосконаленого автором методичного інструментарію оцінки конкурентоспроможності персоналу, який дає змогу роботодавцям робити обґрунтований вибір на ринку праці на користь фахівців, які найбільш задовольняють вимогам в умовах певної ринкової кон’юнктури.  11. Розроблено пропозиції щодо забезпечення ефективного стимулювання трудової діяльності в контексті завдань підвищення конкурентоспроможності персоналу на основі поступового реформування оплати праці і доходів у поєднанні зі стимулюючими заходами інвестиційної та інноваційної політики, відновлення законодавчого встановлення соціального стандарту – мінімального споживчого бюджету, підвищення ролі тарифної системи оплати праці, відновлення нормування як основи організації і оплати праці, посилення зв’язку між результатами праці, професійним зростанням і отримуваною оплатою праці, застосування різноманітних мотиваційних систем для окремих категорій працівників.  12. Зростання рівня конкурентоспроможності працівників має розглядатися сьогодні і в майбутньому як ефективний засіб підвищення соціально-економічної захищеності персоналу в умовах загострення міжнародної конкуренції та посилення глобалізаційних процесів, важлива передумова інноваційного розвитку та зміцнення конкурентних позицій українських підприємств, національної економіки загалом. | |