

інвестиційної діяльності, в результаті чого може бути підвищена конкурентоспроможність економіки країни в цілому.

1. Ленский Е.К. Корпоративный бизнес. – Минск, 2001. 2. Макулов А.С. Теория интеграции хозяйственных структур: Конспект лекций. – Уфа, 2000. 3. Штундюк В.Д. Финансово-промышленные группы. ФПГ на орбите матричного платежного мониторинга // Финансы и кредит. – 2000. – № 10. – С. 2 – 7. 4. Экономическое обоснование и оценка эффективности проектов создания корпоративных структур / С.Б. Гальперин, М.В. Дороднева, Ю.В. Мишин, С.В. Пухова. – М., 2001.

УДК 339.138:65.012.34

Л.П. Кондрацька

Тернопільська академія народного господарства

ВИКОРИСТАННЯ ПРИНЦИПІВ МАРКЕТИНГУ ТА ЛОГІСТИКИ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА НА РИНКУ ПРАЦІ

© Кондрацька Л.П., 2003

Розглядаються актуальні проблеми забезпечення конкурентоспроможності підприємства на ринку праці на основі принципів маркетингу і логістики. Розроблено систему показників конкурентоспроможності підприємства на ринку праці. Сформульовано рекомендації щодо формування оптимального трудового потенціалу підприємства на основі логістичного підходу.

Some actual problems of enterprise's competitiveness in the conditions of labor market are considered in this article on the principles of marketing and logistics.

It is developed the system of indexes of evaluation the competitive position of an enterprise on the labor market. Some recommendations are formulated as for forming the optimal labor potential of the enterprise on the basis of logistics approach in the article.

Успішне вирішення економічних і соціальних завдань підприємства можливе за рахунок забезпечення достатнього рівня його конкурентоспроможності, який можна розглядати як стратегічну мету діяльності. Складовою частиною цієї проблеми є конкурентоспроможність підприємства на ринку праці.

Проблема забезпечення конкурентоспроможності підприємства на ринку праці є досить новою для вітчизняної теорії і практики управління. Виконаний нами науковий аналіз різноманітних наукових джерел показав, що вивчаються різні аспекти конкурентоспроможності країни, підприємства, продукції, робочої сили, колективу. Однак питання конкурентоспроможності підприємства на ринку праці не отримали належного висвітлення в працях вітчизняних науковців. Поряд з цим необхідно зазначити, що забезпечення конкурентоспроможності підприємства на ринку праці є надзвичайно актуальною проблемою в умовах нестабільної економіки та наявності високого рівня безробіття, зокрема прихованого.

Ми поділяємо думку дослідників, які вважають, що сьогодні проблеми підприємства на ринку праці зводяться до:

– як отримати працівника, що має очікувану компетенцію, тобто певний діапазон знань, вмінь і відповідальності, а, отже, підготовлений до виконання професійних обов'язків;

– як вирішити головне питання відповідності договору праці, тобто здійснити повну специфікацію обов'язків роботодавця, який гарантує певну оплату за виконану роботу і можливі інші зобов'язання, і обов'язків іншої сторони – продавця праці стосовно кількості і якості праці;

– як забезпечити стабільність відношення працівника з високою здатністю до результативної діяльності підприємства [1, с. 175].

Вирішення цих проблем можливе на основі використання і реалізації маркетингових і логістичних принципів в управлінні персоналом.

У вітчизняній науковій літературі проблема забезпечення конкурентоспроможності підприємства на ринку праці досліджена недостатньо. Нами проаналізовано публікації Б.М. Генкіна стосовно формування системи показників оцінки конкурентоспроможності [2, с. 350, 351], Н.П. Тарнавської, яка представила значно ширший набір показників [3, с. 333, 334], а також Є.В. Маслова [4, с. 21, с. 150, 152], який, зробивши багато оригінальних висновків стосовно конкурентоспроможності підприємства на ринку праці, не сформував системи показників для оцінки її рівня.

У зв'язку з цим, нами пропонується набір таких показників, які будуть зведені у систему на основі кількісних методів оцінки:

1. Конкурентоспроможність заробітної платні, яка оцінюється її динамікою на підприємствах регіону (країни, міжнародного ринку праці) порівняно з темпами інфляції. Н.П. Тарнавська підкреслює, що в умовах України особливим критерієм оцінки конкурентоспроможності підприємства на ринку праці є своєчасність виплати заробітної платні, а в окремих випадках цей критерій є головним. Так, у жовтні 2002 р. заборгованість із заробітної платні зростає в Україні у 2,4 рази (якщо на 1.10.2002 р. цей борг становив 2,4 млрд. грн., то на 1.11.2002 р. досяг 6,9 млрд. грн.) [5, с. 1]. Це вказує на нестабільність тенденцій та неоднозначність трактування макроекономічних показників науковцями і практиками. За статистикою Міжнародної організації праці, 4 з 5 українців вважають себе бідними, а 40 % працівників не отримували заробітну платню протягом трьох місяців [6, с. 2].

2. Коефіцієнт обороту персоналу по вибуттю (за власним бажанням і з ініціативи адміністрації), який визначається співвідношенням загальної кількості працівників, що звільнилися за власним бажанням і з ініціативи адміністрації, до середньоспискової чисельності працівників за цей самий період.

3. Коефіцієнт обороту персоналу по працевлаштуванню, який визначається співвідношенням загальної кількості прийнятих на підприємство працівників до кількості вакансій за цей самий період. Високе значення цього коефіцієнта свідчить про позитивний імідж підприємства та високий рівень очікувань нових працівників.

4. Рівень укомплектування підприємства різними категоріями персоналу. На основі цього показника можна зробити висновки про ефективність системи винагород, імідж підприємства, ефективність кадрової політики.

5. Розмір інвестицій у персонал. При розгляді персоналу як найперспективнішого ресурсу підприємства доцільно оцінювати масштаби коштів, що виділяються на навчання, підвищення кваліфікації, перепідготовку та інші форми розвитку працівників.

6. Розміри і структура пілґ. Цей показник набуває особливого значення, оскільки система пілґ істотно впливає на рівень життя в умовах зростаючого зубожіння населення України.

7. Якість трудових ресурсів підприємства, яка оцінюється показниками співвідношення різних вікових та професійних груп персоналу. На основі цих показників можна прогнозувати перспективи розвитку підприємства.

8. Рівень якості продукції. На основі цього показника робляться висновки про гарантованість зайнятості, систему винагород, перспективи розвитку.

9. Зручність розташування підприємства, яка оцінюється показниками витрат часу та коштів на транспорт.

10. Умови та безпека праці, які оцінюються показниками виробничого травматизму, інтенсивності та комфортності праці.

11. Кількість створених (скорочених) робочих місць, що характеризує конкурентну позицію підприємства на ринку, а також прагнення вирішувати соціальні проблеми.

12. Участь персоналу в діяльності підприємства (в управлінні, власності тощо).

13. Можливість просування по службі, що дає змогу оцінити кадрову політику у питаннях планування та управління кар'єрою.

14. Рівень юридичної захищеності працівників, який характеризується відсотком працівників, охоплених колективними угодами. Працюючи на ринках, гуртовнях, працівники є юридично незахищеними. За деякими оцінками, в Україні 25 % працівників не охоплені колективними договорами.

15. Стаж роботи різних категорій персоналу на підприємстві, який характеризує рівень стабільності робочої сили та існування організаційної культури і філософії бізнесу, які поділяються персоналом.

16. Рівень внутріорганізаційної мобільності, який має два протилежні аспекти: з одного боку, він характеризує можливості просування по службі, а з іншого, – психологічний клімат та досконалість стилю керівництва.

17. Кількість працівників, що пройшли навчання та інші види підготовки і перепідготовки, а також кількість годин, що припадають на навчання на одного працівника.

18. Кількість та структура вакансій, які характеризують рівень конкурентоспроможності заробітної платні, стиль керівництва.

19. Імідж підприємства, що склався у цьому регіоні. Цей параметр характеризує рівень очікувань теперішніх і потенційних працівників, який сформувався протягом тривалого часу. Так, коли спільне підприємство “Москва-Макдональдс” у 1987 р. подало до газет оголошення про конкурсний відбір для роботи у першому в Москві “Макдональдзі”, то отримало 27 тисяч заяв [7, с. 25].

Для детальнішого дослідження конкурентоспроможності підприємства на ринку праці можна використовувати й інші показники: вікова структура працюючих, освітній рівень персоналу, частка витрат на заробітну платню в обсязі реалізації, продуктивність праці, втрачена продуктивність тощо.

Нами розроблена і запропонована до використання у Тернопільському центрі зайнятості анкета для опитування усіх приватних осіб, що звертаються до цієї установи, з метою створення системи моніторингу конкурентоспроможності підприємств на ринку праці. Однак тут необхідно вказати на ряд значних труднощів через брак інформації та вплив суб'єктивного чинника (інформація центрів зайнятості та інших компетентних

органів не завжди потрапляє до масового користувача). Крім того, нами розроблена анкета й для опитування персоналу на конкретних підприємствах, що дасть змогу керівництву зібрати інформацію для удосконалення управління, насамперед у сфері кадрової і соціальної роботи.

Детальна інформація про конкурентоспроможність підприємства на ринку праці необхідна таким користувачам: безробітним, а також особам, що є потенційними або прихованими безробітними, або таким, що мають вторинну зайнятість; закладам освіти різних рівнів акредитації; центрам зайнятості та державним і місцевим органам управління; посередницьким організаціям по підборі персоналу та спеціалізованим навчальним центрам; підприємствам, що виробляють аналогічну продукцію; підприємствам, які мають у своєму штаті висококваліфікованих працівників, а також працівників з універсальною кваліфікацією, і прагнуть створити для них конкурентоспроможні умови підвищення якості життя; інвесторам.

Вільний доступ до такої інформації дасть можливість, з одного боку, залучити до конкурентоспроможних підприємств кваліфіковані трудові ресурси, а з другого, – виробляти стратегічні заходи щодо вдосконалення системи винагород, формування соціальних гарантій тощо.

Вирішення проблеми оптимізації процесу виробництва конкурентоспроможного продукту (з урахуванням оптимізації трудового процесу) потребує, на нашу думку, реалізації логістичного підходу.

Логістичний підхід сьогодні широко реалізується у багатьох сферах управлінської діяльності на макро- та мікрорівнях: управління рухом товарів, послуг та інформації на підприємстві та поза ним, інноваційний менеджмент тощо. Тому висновок про універсальність логістичного підходу не викликає сумнівів, хоча в управлінні персоналом (крім М. Окландера) вагомих здобутків у використанні логістичного підходу не виявлено.

Проведені нами дослідження дають змогу зробити висновок, що логістичний підхід в управлінні персоналом – це ланцюг цілеспрямованих управлінських функцій із формування і раціонального використання необхідних знань, умінь і навичок різних категорій персоналу для вироблення конкурентоспроможної продукції у запланованих обсягах. Ця діяльність починається (на вході) з визначення потреби в персоналі, проведення маркетингових досліджень і закінчується (на виході) забезпеченням його раціонального використання та розвитком, в також управлінням рухом персоналу. Очевидно, що вирішення такої проблеми для кожного підприємства пов'язане з необхідністю забезпечення високого рівня організації та узгодження систем маркетингу та оцінки персоналу, планування виробництва та праці, а також прогнозування ринку праці, збуту продукції, появи інновацій.

Реалізація логістичного підходу в забезпеченні максимально адаптованого до умов виробництва трудового потенціалу (трудового потоку, якщо використовувати термінологію логістики) потребує комплексного вирішення і вдосконалення практично усіх підсистем управління персоналом, а на прикладному рівні може бути вирішена на основі методів математичного моделювання. Однак слід мати на увазі, що при цьому необхідно забезпечити випереджаючий розвиток трудового потенціалу з метою створення умов вдосконалення продукту, технологічного процесу, робочих місць.

Реалізація логістичного підходу в системі управління персоналом сприятиме також синхронізації руху усіх ресурсів, формуванню досконалішої організаційної структури

управління виробництвом, наповненню новим змістом діяльності служб управління персоналом.

1. Васелевський М., Патора Р. *Інформація та кадри в логістичних системах*. – Львів, 2001. 2. *Основы управления персоналом: Учебник для вузов* / Б.М. Генкин, Г.А. Кононова, В.И. Кочетков и др.; Под ред. Б.М. Генкина. – М., 1996. 3. Тарнавська Н.П. *Розробка і впровадження системи інноваційного управління трудовими ресурсами підприємства / Соціальні пріоритети ринку праці в умовах структурної модернізації економіки: Міжнародна науково-практична конференція. Наукові доповіді. Т. 2.* – К., 19 – 20 вересня 2000 р. – С. 332 – 336. 4. Маслов Е.В. *Управление персоналом предприятия: Учеб. пособие* / Под ред. П.В. Шеметова. – М., Новосибирск, 1998. 5. *Свобода*. – 15 листопада 2002 р. – № 117 (1599). – С. 2. 6. Томин В. *Політбомонд – що загрожує Україні* // *Свобода*. – 2 листопада 2002 р. – № 113. – С. 2. 7. Виханський О.С. *Стратегическое управление: Учебник*. – 2-е изд., перераб. и доп. – М., 1998.

УДК 339.188.4.

Є.В. Крикавський

Національний університет “Львівська політехніка”

ДО ТЕОРІЇ І МЕТОДОЛОГІЇ ЛОГІСТИКИ

© Крикавський Є.В., 2003

Розглянуто теоретичні та методологічні засади логістики в сучасних умовах ринкових мегатенденцій та європейської інтеграції.

The theoretical and methodological principles of logistics in modern conditions of the market megatendencies and European integration are considered.

Вступ

Будь-яка галузь науки, що претендує на певну самостійність та самодостатність, повинна опиратися на фундаментальні теоретичні і методологічні засади, що засвідчують її компетенцію. Не є виключенням і логістика, якщо вона претендує на статус самостійної галузі економічної науки. Правда, завжди існує можливість появи чогось нового “загнати” в існуючі межі конкретної науки, модернізувавши її теоретичний апарат, або ж прийняти альтернативу – засвідчити появу нової галузі науки, створивши для неї теоретичний фундамент і реструктуризувавши ключові компетенції “старої” і “нової” галузі науки. З погляду прогресивності привабливішою є альтернативна точка зору порівняно з консервативною, як така, що сприяє розвитку теоретичних основ та адекватному впровадженню в практичну діяльність, мотивуючи створення методичного та інфраструктурного забезпечення прийняття рішень. Виникнення великих економічних проблем сьогодення в Україні (майбутнє нафтопроводу “Одеса – Броди – Гданськ”, ефективність створення міжнародного газового консорціуму тощо) змусили автора ще раз звернутись до проблем теорії логістики, оскільки він переконаний в необхідності залучення логістики до ефективного вирішення цих проблем.