

РОЗДІЛ 6

ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

УДК 334.02

Джеджула В. В.
Єпіфанова І. Ю.
Гладка Д. О.

Вінницький національний технічний університет

УДОСКОНАЛЕННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ЯК ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

У статті досліджено сутність поняття «конкурентоспроможність підприємства». Визначено, що важливим аспектом підвищення конкурентоспроможності підприємств є вдосконалення кадрової політики підприємства. Проаналізовано показники, які характеризують рівень зайнятості населення в Україні за 2012–2017 рр. Запропоновано напрями підвищення конкурентоспроможності підприємства за рахунок удосконалення кадрової політики у вигляді авторського проекту “Studwork”.

Ключові слова: конкурентоспроможність, кадрова політика, зайнятість, молодіжний ринок праці, працевлаштування молоді.

Постановка проблеми. Проблема управління конкурентоспроможністю підприємства набуває все більшої актуальності для вітчизняних підприємців, адже світова криза загострила ситуацію в конкурентній боротьбі. Для забезпечення конкурентоспроможності важливо сформувати якісний кадровий склад підприємства, який матиме значний інтелектуальний потенціал, буде гнучким та здатним до навчання. У зв'язку з цим підприємствам варто більше уваги приділяти молодим спеціалістам. Молодь – це демографічна група, що посідає особливе місце у суспільній структурі, адже саме омолоді відіграє важливу роль у становленні та розвитку ефективної політичної та громадської діяльності, підвищуючи рівень життя в Україні. Молоді люди, які лише розпочинають трудове життя, нині перебувають у групі ризику, оскільки ринок праці не завжди забезпечує оптимальними умовами праці та її гідною оплатою. Основною причиною цього явища є невідповідність потребам роботодавців. Крім того, існує неготовність роботодавців працевлаштувати молодь через небажання витратити кошти та час на їх навчання.

Саме тому питання, пов'язані з удосконаленням кадрової політики підприємств як чинника конкурентоспроможності, є досить актуальними.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питаннями, пов'язаними з дослідженням сутності та напрямів підвищення конкурентоспроможності підприємства, займались чимало українських та зарубіжних вчених, зокрема Л. Артеменко, П. Друкер, Ф. Котлер, Р. Коуз, М. Портер, О. Савицька, Д. Рікардо, Й. Шумпетер. Проблематику кадрової політики, зокрема працевлаштування молоді, розглядають такі вчені, як Дж.М. Кейнс, А. Оукен, А. Маршалл, А. Філіпс. В Україні вивченням ринку праці займаються В. Василенко, Е. Лібанова, В. Онікієнко, В. Петюх, А. Величко та інші науковці.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. У науковій літературі досі немає однозначності щодо розкриття властивостей поняття «конкурентоспроможність підприємства», адже потребує подальшого дослідження

питання чинників, які сприяють підвищенню конкурентоспроможності підприємства. Постійного дослідження потребують такі питання, спричинені посиленням світових глобалізаційних процесів, як рівень конкурентоспроможності вітчизняних підприємств, стан зайнятості на ринку праці, міграція трудового населення.

Мета статті полягає в обґрунтуванні впливу кадрової політики на підвищення рівня конкурентоспроможності підприємств.

Виклад основного матеріалу. В умовах розвитку ринкових відносин в Україні конкурентоспроможність є вирішальним фактором успіху бізнесу та економічної безпеки.

Огляд економічної літератури з питань сутності конкурентоспроможності підприємства дав змогу дійти висновку, що, незважаючи на різноаспектність та різноспрямованість досліджень науковців, автори дотримуються подібних позицій щодо трактування конкурентоспроможності. Отже, на основі вже проведених досліджень вчених [1–6] можна навести таке визначення поняття «конкурентоспроможність підприємства»: це здатність підприємства випускати та реалізовувати конкурентоспроможну продукцію, котра матиме конкурентні переваги порівняно з товарами-аналогами конкурентів у певний проміжок часу на визначеному ринку, а також формувати динаміку результативності позитивних змін основних показників прибутковості та підвищення вартості власного капіталу компанії [1].

На конкурентоспроможність підприємств впливає значна кількість факторів, які в літературі розділяють в межах зовнішніх та внутрішніх [2–8]. Одним з важливих чинників підвищення конкурентоспроможності підприємства є вдосконалення кадрової політики підприємства. Кадрова політика – це сукупність правил, норм та цілей, які визначають напрям та зміст роботи з персоналом. Через кадрову політику здійснюється реалізація цілей та завдань управління персоналом, тому її вважають ядром системи управління кадрами підприємства [9].

Організація ефективної кадрової політики на підприємстві в сучасних умовах має дуже велике

значення, оскільки ефективна кадрова політика забезпечує своєчасне укомплектування кадрами робочих місць, безперерйне функціонування виробництва, стабілізацію колективу завдяки врахуванню інтересів працівників, надання можливостей для кваліфікаційного зростання й отримання інших пільг, формування високої мотивації, раціональне використання робочої сили. Важливим елементом кадрової політики підприємства є молоді спеціалісти. Однак у випускників закладів вищої освіти часто виникають проблеми з працевлаштуванням за фахом.

Можна виділити такі основні проблеми сьогодення в процесі працевлаштування молоді:

- відсутність державних гарантій щодо забезпечення молодих спеціалістів робочими місцями;
- невиконання вимог законодавства щодо укладання письмового трудового договору з неповнолітньою особою;
- недостатнє сприяння держави створенню «молодіжних центрів праці» та забезпечення їх ресурсами задля їх ефективного функціонування [10–12].

Відповідно до Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» молодь, молоді громадяни – це громадяни України віком від 14 до 35 років [13]. Випускників вищих навчальних закладів приймають на роботу, оцінюючи рівень знань та їх студентські досягнення. Деякі роботодавці бачать перевагу у працевлаштуванні молодих спеціалістів, оскільки молодому випускнику можна виплачувати меншу заробітну плату за великий обсяг виконаної роботи. Підприємці шукають молодих спеціалістів з хорошими теоретичними знаннями, вважаючи, що краще практикуватися вже на тому підприємстві, на якому фахівець буде працювати. Натомість на ринку праці існує проблема невідповідності знань та умінь, отриманих випускниками у вищих навчальних закладах, запитам роботодавців. Сучасний випускник вищого навчального закладу здіблішого характеризується як амбіційна, ініціативна, активна, цілеспрямована людина, але цю характеристику доповнює незначеність.

Неможливо не помітити те, наскільки важливими за останні десятиріччя стали навички міжособистісного спілкування, комунікабельності, вміння презентувати себе та підприємство, проведення переговорів, емоційного контролю. Однак сучасні випускники переважно мають недостатній рівень володіння цими навичками або взагалі їх не мають. Це пояснюється сучасною тенденцією молоді замінити прями міжособистісні стосунки віртуальним спілкуванням. Значною проблемою абсолютно всіх випускників незалежно від рівня їхньої теоретичної підготовки роботодавці вважають невміння застосовувати теоретичні знання на практиці, невідповідність до роботи в реальному бізнесі, нерозуміння того, як цей бізнес пра-

цює. Таким чином, протягом навчання у вищому навчальному закладі важливим є орієнтування студента на вимоги роботодавця.

Задля детального аналізу провідних тенденцій на ринку праці в контексті населення молодого віку доцільно визначити показники економічної активності, зайнятості та безробіття. Згідно з даними Державної служби статистики України кількість економічно активного населення віком від 15 до 34 років протягом 2012–2017 рр. зменшилась на 23,6% (табл. 1). При цьому саме молодь складає значну частку всього економічно активного населення (35–38%).

Кількість економічно активного населення молодого віку зменшується, що відповідає загальній тенденції скорочення кількості економічно активного населення. Питома вага економічно активної молоді у загальній кількості економічно активного населення має нестабільну динаміку, однак за останні шість років також зменшилась.

Щодо рівня зайнятості та його динаміки за віковими групами населення молодого віку ситуація також не характеризується позитивними тенденціями (рис. 1). Найвищим рівнем зайнятості серед молоді характеризується вікова група від 30 до 34 років, що пояснюється набутими конкурентними перевагами, зокрема наявністю практичного досвіду, певного рівня кваліфікації та знань у молодих людей цього віку. Відповідно, найменший рівень зайнятості наявний серед осіб 15–24 років. При цьому така динаміка зберігається протягом останніх років.

На думку вчених, сьогодні та протягом найближчого десятиліття в Україні кількість працездатних осіб буде меншою за кількість осіб пенсійного віку, що загалом формує несприятливу демографічну ситуацію [15].

Певними особливостями характеризуються показники зайнятості молоді згідно з розподілом за професійними групами (табл. 2).

Кількість осіб віком від 15 до 34 років у відсотковому вираженні до загальної кількості зайнятого населення зменшилась. Це явище можна пов'язати з низькою оплатою праці, зростанням цін на товари та послуги, а також з тим, що працівники не виходять на пенсію. Серед професійних груп найбільшою часткою зайнятої молоді характеризуються технічні службовці (40,6%), професіонали (38,2%), працівники сфери торгівлі та послуг (37,1%). Не менш важливим фактором зниження рівня зайнятості населення молодого віку є трудова міграція спеціалістів. За останні роки кількість українських студентів за кордоном зросла на 19%, або на 6 501 особу, серед причин, що впливають на міграційні настрої молоді, домінують такі, як відсутність перспектив реалізації, низька оплата праці, незрозуміле майбутнє (політична нестабільність, соціальна незахищеність тощо) [16].

Таблиця 1

**Динаміка кількості економічно активного населення (ЕАН) в Україні
(зокрема, віком від 15 до 34 років)**

Показники	2012 р.	2013 р.	2014 р.	2015 р.	2016 р.	2017 р.	
						усього	% до 2012 р.
Кількість ЕАН, тис. ос.	22 011,5	21 980,6	19 920,9	18 097,9	17 955,1	17 854,4	81,1
зокрема, віком 15–34 років, тис. ос.	8 387,2	8 258,9	7 654,6	6 789,1	6 550,9	6 411,6	76,4
% до ЕАН	38,1	37,6	38,4	37,5	36,5	35,9	–

Джерело: розраховано за даними джерела [14]

Діалог освіти, влади та бізнесу має стати основою вжиття заходів, спрямованих на підвищення рівня молодіжної зайнятості, наявні з яких наведені на рис. 2.

Зважаючи на вищевказане, можемо запропонувати такі основні напрями підвищення рівня молодіжної зайнятості:

- створення сайту “Studwork” (або розділу на офіційному сайті ЗВО з однойменною назвою) для студентів та випускників;
- удосконалення законодавчої бази в контексті пільгового оподаткування підприємств, які приймають на роботу молодих працівників;
- залучення потенційних роботодавців до навчального процесу;
- виконання науково-технічних розробок, дипломних робіт, участь студентської молоді у розробленні проектів на замовлення роботодавців;
- консолідація зусиль навчальних закладів та підприємств (замовників кадрів) щодо працевлаштування випускників.

Одним з найбільш перспективних шляхів підвищення працевлаштування молоді, зокрема студентів-випускників, є створення сайту “Studwork” або на базі офіційного сайту кожного вищого навчального закладу розділу “Studwork”, який містив би перелік студентів та випускників, які успішно працевлаштувалися на підприємство чи самі є роботодавцями та мають змогу допомогти іншим студентам влаштуватися на роботу.

Їх допомога полягатиме в розміщенні на цьому сайті (або в розділі офіційного сайту ЗВО) інформації про актуальні вакансії на підприємствах. Таким

чином, безробітний студент матиме змогу безпосередньо порадитись з уже працевлаштованим студентом про специфіку та вимоги до роботи, конкретніше оцінити свої шанси щодо працевлаштування, адже комунікаційний зв'язок «студент – студент» є кращим та ефективнішим, оскільки це спілкування між людьми однієї соціальної ланки. Відповідно, у зв'язку «студент – HR-менеджер» виникають проблеми нерозуміння студентом особливостей професії та функцій, які будуть виконуватись.

Для забезпечення наочності ефективності сайту “Studwork” (або розділу на офіційному сайті ЗВО з однойменною назвою) та комунікаційного зв'язку «студент – студент» у процесі працевлаштування студентів наведемо основні риси ефективності цієї електронної платформи (рис. 3).

Також важливим є питання вартості створення сайту “Studwork” (або розділу на офіційному сайті ЗВО з однойменною назвою). В Україні середня вартість створення веб-порталу становить від 12 000 до 30 000 грн., однак, є велика кількість ЗВО, які готують спеціалістів у сфері програмування, що може спростити процес створення та постійної підтримки розділу на офіційному сайті або суттєво зменшити вартість створення платформи “Studwork”.

Висновки і пропозиції. З огляду на все вищезазначене, можемо зробити висновок, що конкурентоспроможність підприємства – це здатність підприємства випускати та реалізовувати конкурентоспроможну продукцію, когорта матиме конкурентні переваги в певний проміжок часу на визначеному ринку, підвищуючи рівень прибутку.

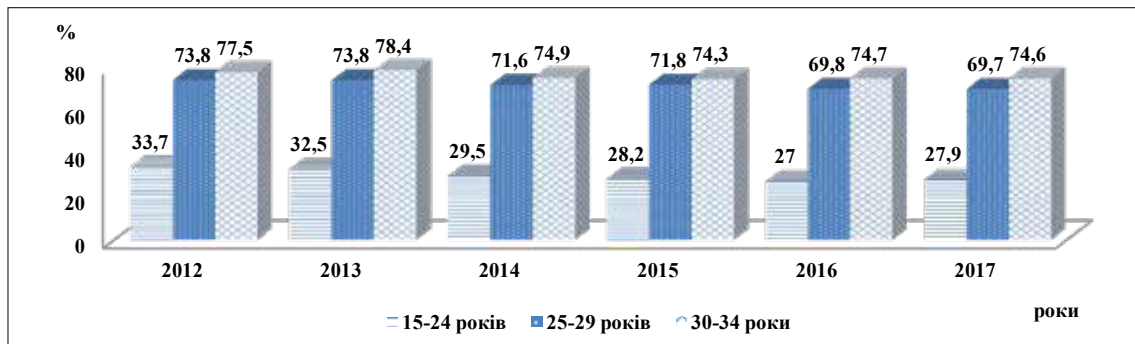


Рис. 1. Рівень зайнятості населення молодого віку за 2012–2017 рр.

Джерело: розраховано за даними джерела [14]

Таблиця 2

Зайнятість молоді за професійними групами (% до загальної кількості зайнятого населення)

Професійна група	2015 р.	2016 р.	2017 р.	Відхилення, 2017 р. від 2015 р. (+/-)
Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	31,8	33	32,5	0,7
Професіонали	39,8	38,4	38,2	-1,6
Фахівці	37,2	35,7	36,3	-0,9
Технічні службовці	41,3	39,1	40,6	-0,7
Працівники сфери торгівлі та послуг	38,5	37,8	37,1	-1,4
Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	31,2	27,6	30,7	-0,5
Кваліфіковані робітники з інструментом	38,8	37,5	36,9	-1,9
Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин	30,1	29,04	29,05	-1,05
Найпростіші професії	31,05	30,9	30,9	-0,15
Усього (за всіма професійними групами)	35,8	34,9	34,8	-1

Джерело: розраховано за даними джерела [14]

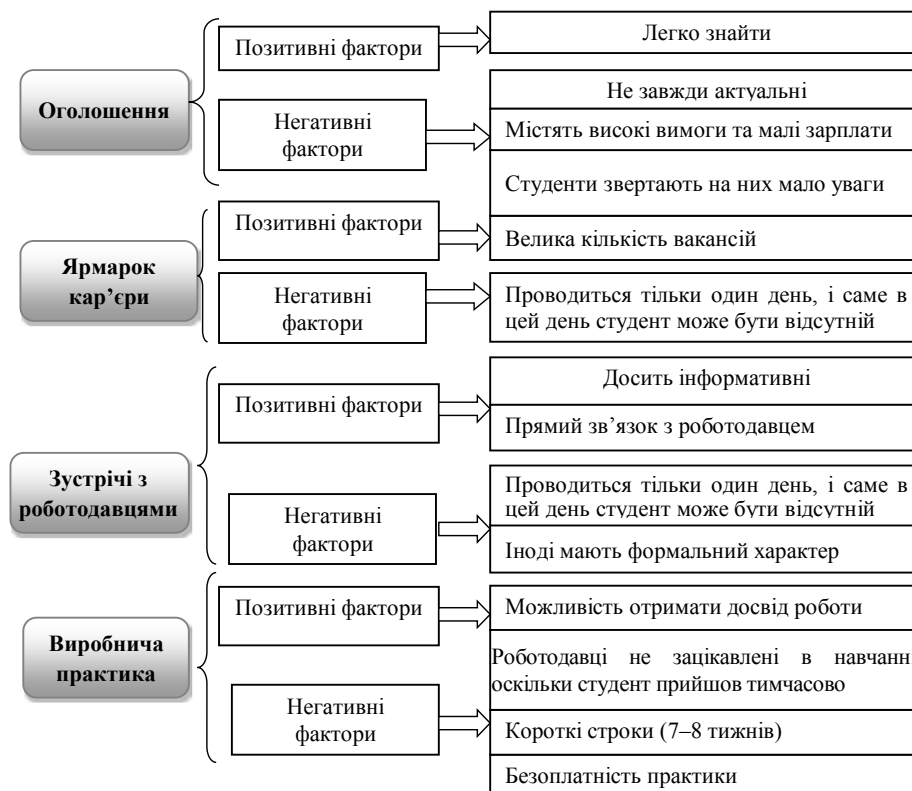


Рис. 2. Найявні основні заходи у ЗВО, спрямовані на працевлаштування студентів: позитивні та негативні фактори

Джерело: розроблено автором за даними джерел [9–12]



Рис. 3. Позитивні риси платформи "Studwork"

Джерело: розроблено авторами

Важливим фактором підвищення конкурентоспроможності підприємства є процес удосконалення кадрової політики. Проаналізовано динаміку кількості економічно активного населення в Україні та рівень зайнятості населення молодого віку за 2012–2017 рр. Досліджено зайнятість молоді за професійними групами. Узагальнено основні заходи у ЗВО, вжиття яких спрямоване на пра-

цевлаштування студентів. Запропоновано основні напрями підвищення рівня молодіжної зайнятості, зокрема створення сайту "Studwork" (або розділу на офіційному сайті ЗВО з однойменною назвою) для студентів та випускників. Цей сайт може виступати одним з найперспективніших проектів з підвищення рівня працевлаштованості студентів.

Список використаних джерел:

1. Савицька О., Лізягіна Д. Передумови формування стратегії маркетингових комунікацій на засадах системного підходу оцінювання рівня конкурентоспроможності та стану ресурсного забезпечення підприємства. *Ефективна економіка*. 2017. № 1. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5378>. (дата звернення: 12.03.2019).
2. Мануйлович Ю. Дослідження сутності та трактування поняття конкурентоспроможності підприємства. *Маркетинг і менеджмент інновацій*. 2013. № 4. С. 274–282.

3. Джеджула В., Єпіфанова І., Гуменюк В. Конкурентоспроможність підприємства як економічна категорія. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2018. № 6. С. 116–121.
4. Пермінова С., Савицька О., Омельченко Я. Підвищення конкурентоспроможності підприємств в контексті їх стратегічного розвитку. *Ефективна економіка*. 2018. № 1. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/1_2018/42.pdf. (дата звернення: 12.03.2019).
5. Єпіфанова І., Гайдей М. Напрямки забезпечення конкурентоспроможності підприємств кондитерської галузі в Україні. *Інвестиції: практика та досвід*. 2016. № 23. С. 53–57.
6. Шарко М., Васильченко К. Шляхи та напрями підвищення конкурентоспроможності підприємств харчової промисловості. *Економіка харчової промисловості*. 2015. № 1. С. 38–41.
7. Dzhedzhula V., Yepifanova I. Methodological bases of concept formation and choice of innovative business strategies. *Baltic Journal of Economic Studies*. 2018. Vol. 4. № 3. P. 51–59.
8. Каплун І., Погуда Н. Підвищення конкурентоспроможності підприємства шляхом стратегічного управління. *Інвестиції: практика та досвід*. 2016. № 12. С. 74–78.
9. Величко А., Силаєв А. Особливості формування кадрової політики організації в сучасних умовах. *Бюлетень Міжнародного Нобелівського економічного форуму*. 2012. № 1 (5). Т. 2. С. 38–44.
10. Єсінова Н., Голозубова А. Проблеми працевлаштування молоді на ринку праці України. *Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг*. 2017. Вип. 1 (25). С. 111–120.
11. Дідківська О. Актуальні проблеми працевлаштування молоді на ринку праці. *Україна: аспекти праці*. 2014. № 7. С. 18–25.
12. Бондаревська К. Молодіжна зайнятість: сучасні тенденції та перспективи розвитку. *Економіка і організація управління*. 2016. № 2 (22). С. 24–32.
13. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні : Закон України від 5 лютого 1993 р. № 2998-ХІІ / Верховна Рада України. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2998-12>. (дата звернення: 12.03.2019).
14. Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: <http://ukrstat.gov.ua>. (дата звернення: 12.03.2019).
15. Лібанова Е. Молодь та молодіжна політика в Україні: соціально-демографічні аспекти. Київ : Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, 2010. 248 с.
16. Величко К., Носач Л., Печенка О. Міграційні процеси в Україні: сучасні тенденції та соціально-економічні наслідки. *Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг*. 2017. Вип. 2 (26). С. 232–246.

Джеджула В. В.
Єпіфанова І. Ю.
Гладкая Д. А.

Винницький національний технічний університет

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ

Резюме

В статье исследована сущность понятия «конкурентоспособность предприятия». Определено, что важным аспектом повышения конкурентоспособности предприятий является совершенствование кадровой политики предприятия. Проанализированы показатели, характеризующие уровень занятости населения в Украине за 2012–2017 гг. Предложены направления повышения конкурентоспособности предприятия за счет совершенствования кадровой политики в виде авторского проекта “Studwork”.

Ключевые слова: конкурентоспособность, кадровая политика, занятость, молодежный рынок труда, трудоустройство молодежи.

Dzhedzhula V. V.
Yepifanova I. Yu.
Hladka D. O.

Vinnitsia National Technical University

PERFECTION OF THE PERSONNEL POLICY AS A FACTOR OF INCREASING THE COMPETITIVENESS OF ENTERPRISES

Summary

The article reveals the essence of the concept of “enterprise competitiveness”. It is determined that an important aspect of improving the competitiveness of enterprises is the improvement of the personnel policy of the enterprise. The indicators characterizing the level of employment in Ukraine for 2012–2017 are analyzed. The directions of improving the competitiveness of an enterprise through the improvement of personnel policy in the form of the “Studwork” project are proposed.

Keywords: competitiveness, personnel policy, employment, youth labor market, youth employment.