

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Факультет обліку, фінансів та підприємницької діяльності

Присвячується
130-річчю НУХТ

Всеукраїнська
науково-практична
конференція

**«Актуальні проблеми
економічного та соціального
розвитку підприємств
харчової промисловості»**

24 — 25 квітня 2014 рік

КИЇВ НУХТ 2014

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТО-СПРОМОЖНОСТІ РОБІТНИКА НА РИНКУ ПРАЦІ

О.І. Драган, д-р екон. наук, професор

Національний університет харчових технологій

Конкурентоспроможність робітника розглядають як головну складову конкурентоспроможності персоналу, вирішальний чинник конкурентоспроможності продукції та здатність робітника конкурувати на ринку праці. У системі економічного розвитку відбулася трансформація розуміння місця людини від погляду на неї з позиції робочої сили до розуміння її як людського капіталу [1, с. 566]. Сучасні концепції менеджменту розглядають людину як найвищу цінність, тому що людський фактор є головним чинником високоефективного конкурентоспроможного виробництва. Крім того, якщо раніш більше уваги приділялося плануванню інших економічних ресурсів (матеріальних, технічних, фінансових і т.д.), то зараз перше місце посідають трудові ресурси, від ефективності яких залежить процес виготовлення якісної продукції та підвищення ефективності виробництва. Вчені почали розглядати інвестиції в розвиток робочої сили як вкладення, що мають довгострокову дію та післядію і гарантують не лише соціально-економічний, але й суспільно-політичний результат. Робітники в сучасних умовах повинні бути високоосвіченими, володіти високою загальною культурою, стратегічним мисленням та ерудицією. Для цього необхідно забезпечити постійний професійний розвиток робітників. Розвиток персоналу

підприємства проводять самостійно, незалежно від інших організацій, що має як позитивні, так і негативні моменти. В ринкових умовах функції підприємств у сфері розвитку персоналу значно розширились, особливо це стосується робітників.

Система підготовки, підвищення кваліфікації і перепідготовки робітників на підприємстві в ринкових умовах, з одного боку, повинна швидко реагувати на зміни потреб виробництва в робочій силі, а з іншого — надати можливість робітникам відповідно до їх інтересів підвищувати свій професійний рівень і навчатись. Отже, конкурентоспроможність робітника на підприємстві визначається гнучкістю, здатністю змінювати зміст, методи та організаційні форми згідно з потребами виробництва і ситуацією, яка складається на ринку праці. У зв'язку з цим управління персоналу повинно сконцентрувати свої зусилля на вирішенні таких проблем: розробка стратегії з питань формування кваліфікованих робітників; визначення потреб у навчанні робітників у розрізі спеціальностей та професій; вибір форм і методів професійного розвитку робітників; вибір програмно-методичного та матеріально-технічного забезпечення процесу навчання як важливої умови його якості; фінансове забезпечення всіх видів навчання в потрібній кількості.

Ключовим моментом в управлінні професійним розвитком є організація взаємопов'язаних процесів формування особистості працівника з конкуренто-спроможними здібностями. Професійний розвиток сприяє загальному, інтелектуальному та професійному зростанню людини, розширює її ерудицію і зміцнює впевненість у собі.

Основним напрямом професійного розвитку є професійне навчання — процес формування у робітників специфічних, професійних знань, навичок за допомогою спеціальних методів навчання. Формально професійний розвиток є ширше поняття, ніж професійне навчання, але в реальному житті різниця між ними є умовною, оскільки і професійний розвиток, і професійне навчання виконують одне завдання — підготовку робітників до виконання ними своїх обов'язків. Різниця в тому, що професійне навчання орієнтується на сучасні потреби підприємства, а професійний розвиток — на майбутнє і є більш фундаментальним.

У даний час професійне навчання — це комплексний, безперервний процес, який включає декілька етапів. Управління процесом професійного навчання починається з визначення потреб, які формуються на основі потреб розвитку підприємства, а також необхідністю виконання робітниками своїх поточних виробничих завдань і обов'язків. Потреби, пов'язані з виконанням виробничих завдань, визначаються на основі заявок лінійних керівників і самих робітників. У першу чергу це стосується до робітників, щойно прийнятих на роботу. Про важливість професійного розвитку свідчить той факт, що більшість зарубіжних підприємств виділяють для цієї цілі 10 – 12 % фонду заробітної плати [2, с. 136]. Навчання робітників дозволяє вирішувати основні завдання як в інтересах підприємства — підвищення ефективності й якості праці, так і в інтересах людини — підвищується рівень життя, створюється можливість для реалізації своїх здібностей. Робітник стає конкурентоспроможним на ринку праці, а рівень освіти (разом із показниками тривалості життя та доходу на душу населення) є одним із показників, що формують індекс розвитку людини [3, с. 24].

Реалізація концепції забезпечення конкурентоспроможності персоналу передбачає створення гнучкої, конкретної системи професійного навчання, зорієнтованої на вирішення стратегічних завдань підприємства. Освіта і навчання виконують об'єднуючу роль у досягненні цілей. Тому пропонуємо наступне поняття: *«Конкурентоспроможність робітника на ринку праці — це його переваги над іншими робітниками, що визначаються професійними знаннями технологічного, технічного, економічного напрямків, практичними навичками виконання всіх операцій виробничого процесу із забезпеченням високої якості, дотриманням високої культури виробничих відносин, здатністю працювати в команді, активним сприйняттям нових досягнень науково-технічного прогресу й постійним підвищенням свого професійного рівня»*. Завданням ефективного управління персоналом є створення системи безперервного професійного розвитку на підприємстві, яка повинна забезпечити: відповідний професійний рівень робітників вимогам інструкції робочого місця та професії; умови для мобільності робітників як передумови раціональної їх зайнятості і використання; можливості просування робітників як у професійній, так і в службовій кар'єрі.

ЛІТЕРАТУРА

1. *Менеджмент: понятійно-термінологічний словник* [За ред. Г.В. Щокіна та ін.]. — К.: МАУП, 2007. — 744 с.
2. *Качалина Л.Н. Конкурентоспособный менеджмент : монография / Л.Н. Качалина.* — М.: Издательство «Эксмо», 2006. — 464 с.
3. *Економіка знань та її перспективи для України* [За ред. акад. НАН України В.М. Гейця]. — К.: Ін-т економ. прогнозув., 2005. — 168 с.