

УДК 331.101.68

<https://doi.org/10.35546/kntu2078-4481.2021.2.31>

І. М. ГЕРАЩЕНКО

Харківський національний економічний університет  
імені Семена Кузнеця

## **ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ ТА ПІДПРИЄМСТВ ЯК ОДИН З НАПРЯМКІВ СТРАТЕГІЧНОГО ПЛАНУВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА НА РИНКУ ПРАЦІ**

*У статті досліджено питання взаємозв'язку конкурентоспроможності людських ресурсів та підприємств як один з напрямків стратегічного планування діяльності підприємства на ринку праці. На основі виявлених тенденцій ринку праці, в частині конкурентоспроможності суб'єктів господарювання на державному, регіональному та внутрішньокорпоративному рівнях, сформульовано причини розбалансованості між конкурентоспроможністю підприємств та людських ресурсів на ринку праці: високий рівень еміграції освіченої та інтелектуальної частини працездатного населення, особливо за часи незалежності України; непрестижність робітничих професій у суспільстві та особливо серед молоді, що пов'язано з безліччю чинників; орієнтація більшості навчальних закладів на теоретичне навчання, що виявляється у розбалансованості компетентностей; формальне функціонування механізму співпраці між роботодавцями та освітніми установами; низький рівень впровадження результатів наукових досліджень в діяльність підприємств; використання традиційних, а іноді навіть застарілих технологій навчання в освітньому процесі при підготовці майбутніх фахівців та робітників; відсутність повної та достовірної інформації щодо кон'юнктури ринку праці, адже служба зайнятості охоплює лише офіційний сектор, залишаючи поза увагою тих, хто самостійно шукає роботу без звернення за державною допомогою; низький рівень конкурентоспроможності підприємств як роботодавців на ринку праці, які акумулюють такі економічні ресурси, як матеріальні, фізичні, фінансові, інформаційно-комунікаційні, що виступають основою для формування умов праці персоналу, розкриття їх професійно-кваліфікаційного, творчо-креативного, особистісного потенціалу. Розроблена модель комплексна гармонізації взаємозв'язку конкурентоспроможності людських ресурсів та підприємств як одного з напрямків стратегічного планування діяльності підприємства на ринку праці.*

*Ключові слова: стратегічне планування, конкурентоспроможність людських ресурсів, конкурентоспроможність підприємств, ринок праці.*

І. Н. ГЕРАЩЕНКО

Харьковский национальный экономический университет  
имени Семена Кузнеця

## **ВЗАИМОСВЯЗЬ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ И ПРЕДПРИЯТИЙ КАК ОДНО ИЗ НАПРАВЛЕНИЙ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНИРОВАНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА**

*В статье исследованы вопросы взаимосвязи конкурентоспособности человеческих ресурсов и предприятий, как одно из направлений стратегического планирования деятельности предприятия на рынке труда. На основе выявленных тенденций рынка труда, в частности конкурентоспособности субъектов хозяйствования на государственном, региональном и внутрикорпоративном уровнях, сформулированы причины разбалансированности между конкурентоспособностью предприятий и человеческими ресурсами: высокий уровень эмиграции образованной и интеллектуальной части трудоспособного населения, особенно во времена независимости Украины; непрестижность рабочих профессий в обществе и особенно среди молодежи, что связано со множеством факторов; ориентация большинства учебных заведений на теоретическое обучение, что влияет на разбалансированность компетентностей; формальное функционирование механизма сотрудничества между работодателями и образовательными учреждениями; низкий уровень внедрения результатов научных исследований в деятельность предприятий; использование традиционных, а иногда даже устаревших технологий обучения в образовательном процессе при подготовке будущих специалистов и рабочих; отсутствие полной и достоверной информации о конъюнктуре рынка труда, ведь служба занятости охватывает лишь официальный сектор, оставляя без внимания тех, кто самостоятельно ищет работу без обращения за государственной помощью; низкий уровень конкурентоспособности предприятий как работодателей на рынке труда, которые аккумулируют такие экономические ресурсы, как материальные, физические, финансовые, информационно-коммуникационные, выступают основой для формирования условий труда персонала, раскрытия их профессионально-квалификационного, творчески-креативного, личностного потенциала.*

*Разработана комплексная модель гармонизации взаимосвязи конкурентоспособности человеческих ресурсов и предприятий как одного из направлений стратегического планирования деятельности предприятия на рынке труда.*

*Ключевые слова: стратегическое планирование, конкурентоспособность человеческих ресурсов, конкурентоспособность предприятий, рынок труда.*

I.M. HERASHCHENKO

Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics

### **INTERRELATION OF COMPETITIVENESS OF HUMAN RESOURCES AND ENTERPRISES AS ONE OF THE DIRECTIONS OF STRATEGIC PLANNING OF THE ENTERPRISE'S ACTIVITIES IN THE LABOR MARKET**

*The article examines the issues of the relationship between the competitiveness of human resources and enterprises as one of the directions of strategic planning of the enterprise's activities in the labor market. On the basis of the identified labor market trends in terms of the competitiveness of economic entities at the state, regional and intra-corporate levels, the reasons for the imbalance between the competitiveness of enterprises and human resources in the labor market are formulated: a high level of emigration of the educated and intellectual part of the able-bodied population, especially since the independence of Ukraine; the lack of prestige of working professions in society and especially among young people, which is associated with a lack of factors; the orientation of most educational institutions to theoretical training, which turns out to be an imbalance of those competencies; the formal functioning of the mechanism of cooperation between employers and educational institutions; the low level of implementation of the results of scientific research in the activities of enterprises; the use of traditional, and sometimes even outdated, training technologies in the educational process when training future specialists and workers; the lack of complete and reliable information about the situation on the labor market, because the employment service covers only the official sector, leaving without attention those who are looking for work independently without applying for state assistance; the low level of competitiveness of enterprises as employers in the labor market, which accumulate such economic resources as material, physical, financial, information and communication, which serve as the basis for the formation of working conditions of personnel, the disclosure of their professional and qualification, creative and personal potential. A comprehensive model of harmonization of the relationship between the competitiveness of human resources and enterprises as one of the directions of strategic planning of the enterprise's activities in the labor market has been developed.*

*Keywords: strategic planning, competitiveness of human resources, competitiveness of enterprises, labor market.*

#### **Постановка проблеми**

Ринок праці виступає складним механізмом, що об'єднує різноманітних суб'єктів, які переслідують власні цілі: роботодавці – формування штату персоналу у відповідності з кількісними та якісними параметрами діяльності; наймані працівники – знаходження роботи, яка відповідає запитам згідно домінуючих мотивів особистості; держава – досягнення ефективної зайнятості у країні; державна служба зайнятості – здійснення соціального захисту безробітних та сприяння пошуку роботи; посередники – отримання винагороди за пошук та залучення працівників на запит підприємств, на яких з'являються вакантні посади / робочі місця; освітні установи – проведення підготовки робітників й фахівців для забезпечення їх ринково-орієнтовними компетентностями.

#### **Аналіз останніх досліджень і публікацій**

У науковій літературі питання стратегічного планування і конкурентоспроможності підприємств та людських ресурсів розглянуто в працях: О. Анісімова, Д. Брайсона, Т. Діщенко, Л. Лісогор, С. Ожегова, М. Семикіної, О. Ястремської.

#### **Постановка цілей**

Мета статті дослідити питання взаємозв'язку конкурентоспроможності людських ресурсів та підприємств як один з напрямків стратегічного планування діяльності підприємства на ринку праці.

#### **Виклад основного матеріалу**

Саме перетин інтересів вказаних суб'єктів і спричиняє проблемне коло питань, що лежать у неспівпадінні запитів роботодавців та сформованих компетентностей випускників навчальних закладів й частини економічно активного населення. Як свідчать дані останніх років, незатребуваними на ринку праці виступають економісти, менеджери, юристи. На протипагу цьому, на представників робітничих професій спостерігається небувалий ажіотаж. З іншого боку, якщо кандидат перевищує вимоги до посади / робочого місця, не кожне підприємство може оплатити використання його компетентностей. У цьому випадку постає протиріччя між рівнем конкурентоспроможності людських ресурсів та підприємства на

ринку праці. Тож виникає проблемне коло питань з досягнення гармонізації рівня конкурентоспроможності людських ресурсів та підприємства на ринку праці.

На основі виявлених тенденцій ринку праці в частині конкурентоспроможності суб'єктів господарювання на державному, регіональному та внутрішньокорпоративному рівнях сформульовано причини розбалансованості між конкурентоспроможністю підприємств та людських ресурсів на ринку праці:

1. Високий рівень еміграції освіченої та інтелектуальної частини працездатного населення, особливо за часи незалежності України, що підірвало міць трудового потенціалу країни і, як наслідок, спустошило заділ в освітній, науково-дослідній, виробничій сферах. Біля 1,5-2 млн. громадян виїжджають за кордон для працевлаштування, причому 30% з них – жінки [8].

2. Непрестижність робітничих професій у суспільстві та особливо серед молоді, що пов'язано з безліч чинників, серед яких: неефективність профорієнтаційної роботи щодо вибору майбутньої професії; зміна акцентів у вихованні молоді з перевагою на отримання вищої освіти, навіть без перспектив подальшого працевлаштування за отриманою престижною спеціальністю; матеріально-технічні проблеми професійно-технічних училищ забезпечувати якість підготовки робітників, особливо для сфери матеріального виробництва, що пояснюється незабезпеченістю наочними матеріалами, макетами обладнання, виробничих установок освітнього процесу; збільшення підготовки робітників для сфери послуг з нівелюванням уваги до підготовки робітників для потреб промисловості; небезпечні й шкідливі умови праці, що супроводжують зміст більшості робітничих професій.

3. Орієнтація більшості навчальних закладів на теоретичне навчання, що виявляється у розбалансованості тих компетентностей, які роботодавці висувають до найманих працівників, й тих, які вони набувають в закладах освіти. Роботодавці в більшому ступені віддають перевагу кандидатам з досвідом практичної роботи, що відбивається на збільшенні кількості безробітних випускників навчальних закладів

4. Формальне функціонування механізму співпраці між роботодавцями та освітніми установами, що обумовлено дією ряду чинників, а саме:

автономією навчальних закладів у вирішенні обсягу контингенту учнів/студентів;

незацікавленістю господарюючих суб'єктів приймати на практику студентів через відсутність мотиваційних механізмів щодо роботи керівників практики;

відсутністю практики побудови міжгалузевого балансу, який має встановлювати пропозиції розподілу робітників та фахівців з вищою освітою між видами економічної діяльності;

небажанням роботодавців приймати на роботу випускників навчальних закладів через відсутність у них досвіду практичної роботи, що виступає одним із чинників працевлаштування.

5. Низький рівень впровадження результатів наукових досліджень в діяльність підприємств, що підтверджується наступними фактами:

неналагодженими зв'язками підприємств з науковими та освітніми установами в частині як прийому студентів на практику та працевлаштування випускників, прийняттям участі у наукових дослідженнях;

скороченням обсягів фінансування інноваційної діяльності, враховуючи такі джерела, як: власні кошти господарюючих суб'єктів.

6. Використання традиційних, а іноді навіть застарілих, технологій навчання в освітньому процесі при підготовці майбутніх фахівців та робітників.

7. Відсутність повної та достовірної інформації щодо кон'юнктури на ринку праці, адже служба зайнятості охоплює лише офіційний сектор, залишаючи поза увагою тих, хто самостійно шукає роботу без звернення за державною допомогою.

8. Низький рівень конкурентоспроможності підприємств як роботодавців на ринку праці, які акумулюють такі економічні ресурси, як матеріальні, фізичні, фінансові, інформаційно-комунікаційні, що виступають основою для формування умов праці персоналу, розкриття їх професійно-кваліфікаційного, творчо-креативного, особистісного потенціалу. Економічні ресурси підприємства визначають, з-поміж інших чинників виробництва, результат праці людських ресурсів, активність інноваційно-інвестиційного розвитку підприємства як базису для формування умов його розвитку та підвищення якості життя найманих працівників [3].

Враховуючи означені причини розбалансованості між рівнем конкурентоспроможності людських ресурсів й підприємств на ринку праці, запропоновано використовувати модель комплексної гармонізації взаємозв'язку конкурентоспроможності людських ресурсів та підприємств на ринку праці (рис. 1). Модель базується на двох рівнях – теоретичному та практичному на основі використання адміністративно-розпорядчих, соціально-психологічних та економічних методів в таких напрямках, як: організаційно-економічний, кадровий, науково-методичний, нормативно-правовий програмно-технологічний, фінансово-економічний та етико-моральний на мікро-, мезо- та мікрорівні, що дозволяє узгодити конкурентоспроможність людських ресурсів та підприємств на ринку праці.

Запропонована модель має два аспекти: теоретичний, що описує мету, функції, принципи, умови гармонізації конкурентоспроможності людських ресурсів й підприємства на ринку праці та практичний, який визначає суб'єктів, методи та рівні забезпечення, проблеми та напрями співпраці.

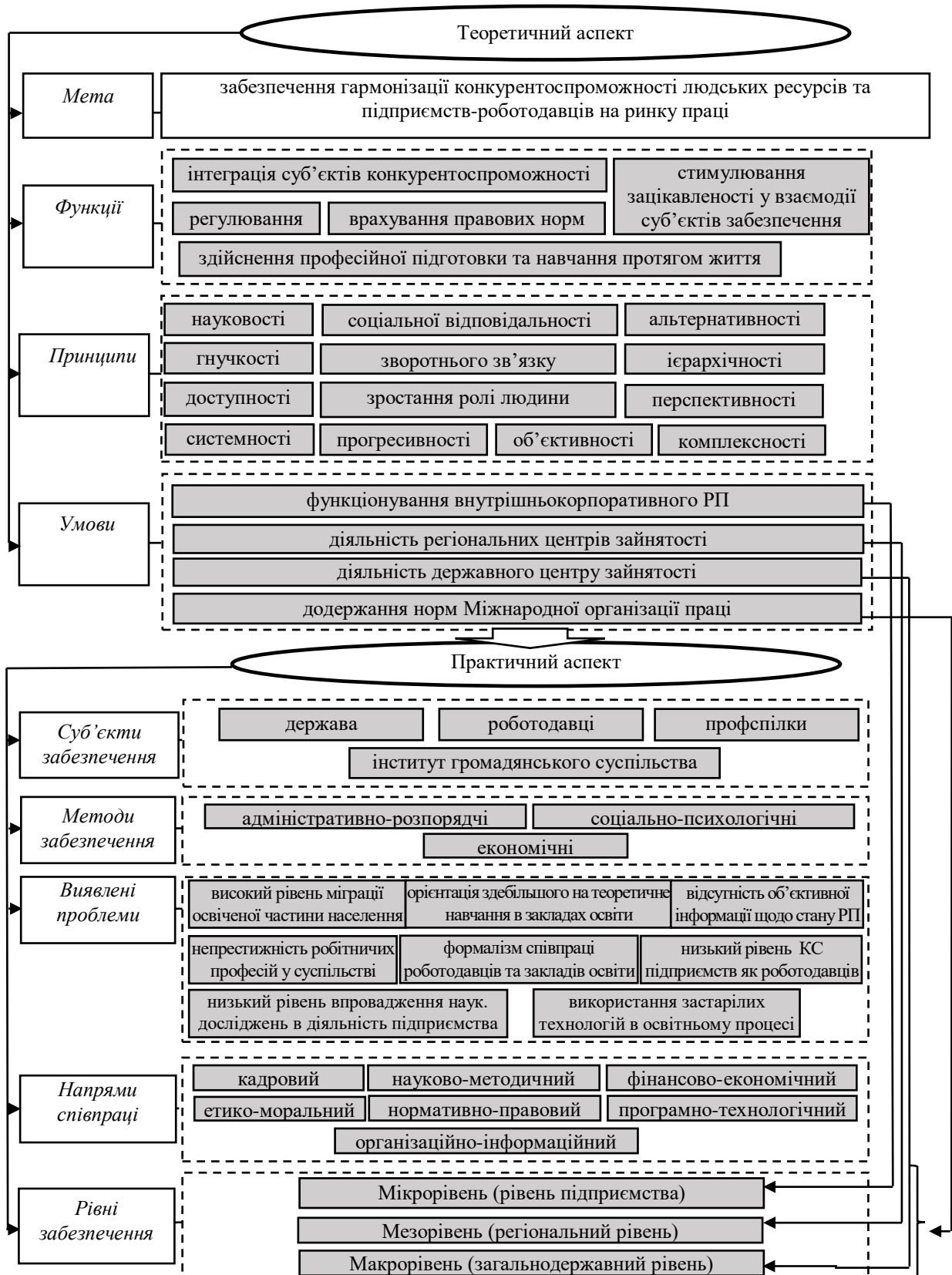


Рис. 1. Модель комплексної гармонізації взаємозв'язку конкурентоспроможності людських ресурсів та підприємств на ринку праці

При цьому теоретичний аспект визначає підґрунтя гармонізації рівнів з тим, щоб вивчити означені в моделі функції, принципи, умови, за допомогою яких суб'єкти отримують нові знання про реальну дійсність конкурентоспроможності людських ресурсів та підприємств.

З їх використанням суб'єкт виконує певні дії (прописані в межах практичного рівня) в інтересах досягнення заздалегідь поставленої цілі – забезпечення гармонізації конкурентоспроможності людських ресурсів та підприємств на ринку праці [2].

Теоретичний аспект концентрує увагу та зусилля на дослідженні засобів та методів пізнання означеного питання, що дозволяє більш докладно розглянути ті елементи, які виокремлено в моделі.

Функції у загальному вигляді означають роль та значення чого-небудь [7]. Відповідно до тлумачення, поданого у Великому тлумачному словнику, це «обов'язки, робота, зовнішній прояв властивостей якого-небудь об'єкту у даній системі відношень» [1]. Відповідно до функцій побудованої моделі, то їх склад включає: інтеграцію суб'єктів конкурентоспроможності, регулювання, врахування правових норм, професійну підготовку та навчання протягом життя, стимулювання зацікавленості у взаємодії суб'єктів забезпечення.

Функція інтеграції суб'єктів конкурентоспроможності дозволяє узгодити інтереси, цілі, здатності як людських ресурсів, так і підприємств на ринку праці шляхом проведення інформаційної взаємодії один з одним. В межах функції регулювання відбувається підтримка заданих параметрів конкурентоспроможності, в полі її зору знаходиться будь-яке відхилення від норми. Функція врахування правових норм визначає діяльність з гармонізації конкурентоспроможності людських ресурсів та підприємств виключно на засадах верховенства закону й права. «Верховенство права відноситься до примату права та, зокрема, до ідеї, що жоден індивідуум або організація не може стояти над законом і що держава також підкоряється закону. Функція стимулювання зацікавленості у взаємодії суб'єктів забезпечення моделі дозволяє налагодити співпрацю держави, роботодавців, профспілок, інститутів громадянського суспільства спільно з тим, щоб мати необхідну оперативну інформацію щодо діяльності одного та діяти у напрямі гармонізації конкурентоспроможності людських ресурсів та підприємств.

Функція здійснення професійної підготовки та навчання протягом життя реалізується як в межах менеджменту персоналу на кожному конкретному підприємстві, так і кожною особою окремо шляхом отримання формального (в навчальних закладах різних рівнів) та неформального (самостійно) професійного навчання.

Розроблена модель комплексна гармонізації взаємозв'язку конкурентоспроможності людських ресурсів та підприємств як одного з напрямків стратегічного планування діяльності підприємства на ринку праці, що базується на теоретичному й практичному рівні на основі відокремлення суб'єктів, методів та рівнів забезпечення, а також напрямів співпраці, дозволить узгодити діяльність: закладів освіти у частині випуску фахівців та робітників із необхідним ринку набором компетентностей; підприємств – при плануванні й покритті потреб у працівниках; людських ресурсів – при усвідомленні того, яка професія користується попитом на ринку праці; служб зайнятості – координації роботи зацікавлених суб'єктів.

#### Список використаної літератури

1. Большой энциклопедический словарь URL: <http://www.vedu.ru/bigencdic/>.
2. Геращенко І. М. Конкурентоспроможність підприємства та людських ресурсів: визначення та взаємозв'язок. *Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (Харків, 24-25 березня 2016 р.). Х.: ВД «НТМТ», 2016. С. 146–148.
3. Геращенко І. М., Ястремська О. М. Методичний інструментарій узгодження рівнів конкурентоспроможності людських ресурсів та підприємства на ринку праці. *Бізнес Інформ*. 2016. № 2. С. 227–233.
4. Діщенко Т. В. Персонал підприємства як важливий елемент конкурентоспроможності підприємства. *Управління розвитком*: зб. наук. статей. Х.: ВД «ІНЖЕК», 2013. № 23. С. 3–5.
5. Лісогор Л. С. Оцінка конкурентоспроможності робочої сили у контексті формування конкурентного середовища на ринку праці. URL: [http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/prvs/2007\\_2/0635.pdf](http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/prvs/2007_2/0635.pdf).
6. Майстер Л. А. Поняття конкурентоспроможності персоналу та фактори його формування. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2012. № 4. С. 222–229.
7. Ожегов С. И. Толковый словарь русского языка: 80000 слов и фразеологических выражений. URL: <http://www.ozhegov.com/words>.
8. Офіційний сайт Держкомстату України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
9. Семикіна М. В. Соціально-економічна мотивація конкурентоспроможності у сфері праці : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. екон. наук: спец. 08.09.01 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика». К., 2004. 32 с.

**Reference**

1. Bol'shoj enciklopedicheskij slovar' URL: <http://www.vedu.ru/bigencdic/>.
2. Herashchenko I. M. Konkurentospromozhnist pidpriemstva ta liudskykh resursiv: vyznachennia ta vzaiemozviazok. Suchasni problemy upravlinnia pidpriemstvamy: teoriia ta praktyka: materialy Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii (Kharkiv, 24-25 bereznia 2016 r.). Kharkiv: VD «NTMT», 2016. P. 146–148.
3. Herashchenko I. M., Yastremska O. M. Metodychnyi instrumentarii uzgodzhennia rivniv konkurentospromozhnosti liudskykh resursiv ta pidpriemstva na rynku pratsi. *Biznes Inform.* 2016. № 2. P. 227–233.
4. Dishchenko T. V. Personal pidpriemstva yak vazhlyvyi element konkurentospromozhnosti pidpriemstva. *Upravlinnia rozvytkom: zb. nauk. statei.* Kharkiv: VD «INZhEK», 2013. № 23. P. 3–5.
5. Lisohor L. S. Otsinka konkurentospromozhnosti robochoi syly u konteksti formuvannia konkurentnoho seredovyshcha na rynku pratsi. URL: [http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/prvs/2007\\_2/0635.pdf](http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/prvs/2007_2/0635.pdf).
6. Maister L. A. Poniattia konkurentospromozhnosti personalu ta faktory yoho formuvannia. *Formuvannia rynkovykh vidnosyn v Ukraini.* 2012. № 4. P. 222–229.
7. Ozhegov S. I. Tolkovyj slovar' russkogo yazyka: 80000 slov i frazeologicheskikh vyrazhenij. URL: <http://www.ozhegov.com/words>.
8. Ofitsiinyi sait Derzhkomstatu Ukrainy. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
9. Semykina M. V. Sotsialno-ekonomichna motyvatsiia konkurentospromozhnosti u sferi pratsi : avtoref. dys. na zdobuttia nauk. stupenia dokt. ekon. nauk: spets. 08.09.01 «Demohrafiia, ekonomika pratsi, sotsialna ekonomika i polityka». Kiev., 2004. 32 p.