

СТАРІННЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ЧИННИК ЙОГО КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ТА ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ

У статті на основі аналізу фахової літератури проведено дослідження різних точок зору на проблему старіння персоналу (робочої сили) як чинника його конкурентоспроможності і виявлено напрям вдосконалення оцінки ступеню його старіння.

On the basis of analysis of professional literature the research of different positions on the problem of ageing of personnel (labour force) as factor of his competitiveness is conducted and it is found out the direction of improvement of estimation of degree of ageing.

Ринкова економіка об'єктивно загострює питання підвищення продуктивності праці. Це обумовлює зростання вимог до рівня кваліфікації і знань сучасного працівника, рівня розвитку його потенціалу, здатності до генерування ідей і прояву творчості. Тому на передній план виступає питання зростання конкурентоспроможності робочої сили.

Питанням конкурентоспроможності робочої сили і персоналу присвячені роботи таких науковців, як: М.Х. Мескона, М. Альберта, Ф. Хедоурі, Д. Макгрегора, Ф. Тейлора, Ф. Герцберга, А. Маслоу, Д. Богині, В. Онікієнко, М. Семікіної, В. Щербак, Г. Кулікова, Л. Лісогор, О. Грішної, О. Павловської, Г. Дмитренко, Є. Дорошенко, Г. Іспіряна, А. Колота, Р. Фатхутдінова, Г. Архангельського, В. Данюка, А. Кібанова, П. Журавльова та ін. Найповніше визначає конкурентоспроможність робочої сили Д. П. Богиня як сукупність якісних і вартісних соціально-економічних і демографічних характеристик працівника певної професії, його здатність до ефективної трудової діяльності в певній галузі, що забезпечує задоволення конкретної потреби роботодавця на умовах трудового договору, тобто комплекс професійних та інших споживчих і вартісних властивостей працівника, які забезпечують виконання повного якісного обсягу роботи з мінімальними витратами фізичної і розумової праці [1, с. 10].

Особливе місце у професіоналізації працівників займає проблема їх "старіння". Проблемам старіння персоналу присвячені роботи В.Д. Шапиро, Б.Ц. Урланіса, В.В. Неугодова, С.М. Зверева, Ю.Г. Одегова, В.В. Куценко, Н.А. Ляпкиної, Л.А. Янковської, В. Щербак та ін. Старіння персоналу визначається як перевищення фактичного середнього віку відповідної групи працівників над його оптимальним значенням [2]. При цьому під оптимальним потрібно розуміти вік, виявлений шляхом експертних оцінок, що базується на дослідженні впливу віку працівника на результативність його праці. "Старіння" відзначається, коли окрема особистість використовує застарілі погляди, теорії, поняття та методи, які є менш ефективними для вирішення проблеми, ніж сучасні. Підприємства ніколи не знають, в яку суму обходиться їм "старіння", доки конкуренти не випередять їх. Існують два види "старіння" залежно від його причин: 1) професійне – "старіння" знань особистості в її широкій професійній сфері діяльності; 2) "старіння" на посаді – невідповідність кількості рівня знань, які має особа, необхідним технічним знанням, які вимагаються за посадою, яку вона займає [3, с. 14]. Найбільш актуально виражена проблема для промислових підприємств, в кадровій структурі яких домінують мало привабливі для молоді робітничі професії. Проблема старіння персоналу загострюється з погіршенням зовнішнього середовища підприємства: зокрема, демографічної ситуації в регіоні, стану локального ринку праці. Хоча неефективність роботи працівників пов'язана не тільки зі старінням, але витрати підприємства на розробку та прийняття другорядних рішень виниклих проблем, ймовірно, набагато більші, ніж витрати, необхідні для подолання "старіння" працівників.

Метою статті є дослідження різних точок зору на проблему старіння персоналу (робочої сили) як чинника його конкурентоспроможності і виявлення напрямів вдосконалення оцінки ступеню його старіння.

У фаховій літературі наводять різні фактори старіння робочої сили на макро-, мезо- і мікрорівнях.

Так на макрорівні ступінь старіння робочої сили визначається віковою структурою населення. Але зміни в останній не завжди безпосередньо відображаються на віковій структурі робочої сили, оскільки вона включає в себе лише осіб працездатного віку. Ступінь старіння робочої сили визначається співвідношенням чисельності окремих вікових груп населення працездатного віку і рівнем їх зайнятості у виробництві [4], який залежить від ряду причин. Ступінь розвитку виробничих сил знаходиться в прямій залежності із старінням робочої сили. Так, низький рівень розвитку виробничих сил для задоволення суспільних потреб вимагає залучення до праці широких верств населення, тим самим розширюючи вікові межі робочої сили. Навпаки, високо розвинуте виробництво скорочує загальну зайнятість, відбираючи працівників відповідного віку, трудові можливості яких якнайбільше відповідають критеріям економічної ефективності [4, 5].

Велику роль в регулюванні вікової структури робочої сили відіграє ступінь відповідності вимог виробничого процесу трудовим можливостям робочої сили різних вікових груп. В силу змін вимог виробництва змінюється і ступінь цієї відповідності і, отже, можливість зайнятості осіб різного віку. Так, збільшення вимог до професійного рівня підготовки робочої сили привело до значного подовження термінів навчання і зміні віку початку трудової діяльності.

Співвідношення чисельності працівників різних вікових груп залежить від рівня їх потреби в праці [4, с. 80] і задоволення їх матеріальних потреб [2]. Якщо у працівника достатньо високий рівень матеріального добробуту, то він може і не працювати. Якщо ж рівень добробуту низький, то працівник об'єктивно буде максимально продовжувати свою трудову діяльність, тим самим сприяючи старінню робочої сили.

На локальних рівнях: галузь, підприємство, професія, – механізм старіння робочої сили спирається, на думку багатьох авторів [2, 4, 6], на природну демографічну основу і на процеси розподілу і перерозподілу робочої сили. Кожен із організаційних рівнів робочої сили має свої особливості формування. Водночас вони тісно пов'язані між собою. Віковий склад професій визначає віковий склад підприємств, а він в свою чергу віковий склад галузі. При цьому на цих організаційних рівнях існує дві групи факторів, що обумовлюють процес старіння робочої сили: загальні і специфічні.

В якості загальних визначаються наступні: характер і особливості праці, складність праці, умови праці, вік заняття, його значимість і престижність, соціально-економічні переваги. На думку В.В. Неугодова, універсальним фактором на всіх локальних рівнях є вік самого заняття [7, с. 82]. Якщо воно сформувалось достатньо давно, то ступінь старіння, як правило, високий. Якщо ж вік заняття порівняно незначний і відсутні особливі мотиваційні стимули для старших вікових груп, то, як правило, ступінь старіння персоналу дуже низький. В наш час до таких галузей можна віднести галузі новітніх технологій в силу високих вимог до знань і мобільності персоналу. Тому особи старших вікових груп працюють в тих галузях, де зазначені якості не є необхідними. До таких галузей на сьогодні відноситься промисловість, в тому числі і легка. Через брак коштів на підприємствах повільно здійснюється оновлення техніко-технологічної бази, відповідно до чого не вимагається оновлення знань. Тому ступінь старіння персоналу тут високий.

Дія виробничих факторів на ступінь старіння робочої сили може змінюватись наявністю тих чи інших соціально-економічних переваг. Наприклад, окремі галузі, підприємства і професії відрізняються рівнем заробітної плати. Високий її рівень стабілізує кадровий склад, а низький – відповідно дестабілізує. Висока заробітна плата на підприємствах певних галузей і її регулярна виплата буде приваблювати молодь до цієї галузі. Тим самим зменшиться ступінь старіння робочої сили.

Разом із загальними факторами старіння робочої сили на розглянутих організаційних рівнях діють і специфічні фактори, тобто такі, що регулюють його ступінь тільки на кожному із конкретних рівнів.

На галузевому рівні до таких факторів можна віднести особливості соціально-економічного і історичного розвитку та територіально-географічне її розташування [4, с. 84]. Розвиток тих чи інших галузей економіки відбувається нерівномірно. Вони відрізняються за віком, значенням для економіки, особливостями, характером і умовами праці. Зміна спрямованості економічного розвитку веде до змін в галузевій структурі. Значний вплив має і місцезнаходження галузі. На підприємствах, що розташовані в економічно розвинутих регіонах, спостерігається менший ступінь старіння робочої сили в порівнянні з підприємствами, розташованими в інших регіонах [5, с. 85].

На рівні підприємств в літературі виділяють такі специфічні фактори: територіальне місцезнаходження, розмір підприємства і тип виробництва. Місце розташування, на думку В.В. Неугодова, С.М.Зверева, може сильно впливати на вікову структуру підприємства. Якщо підприємство розташоване в районі новобудов, то в його робочій силі переважає молодь, і навпаки [4, с. 85]. Н.А. Ляпкина, спростовуючи цю думку, не вважає місце розташування підприємства основним фактором, що визначає вікову структуру підприємства. На її думку, в силу суттєвих проблем із працевлаштуванням і зростаючим безробіттям людина працює на тій роботі, яка більш-менш відповідає її вимогам. При цьому місцезнаходження підприємства не є основним чинником у виборі місця роботи [2].

В літературі відсутня також узгодженість думок щодо визначення вікових меж старіння персоналу. Так, Б.Ц. Урланіс ділить населення в працездатному віці на три вікових періоди [8]:

- юність (16–24 роки), яка характеризується навчанням і освоєнням професії;
- зрілість (25–44 роки) – найцінніший в економічному відношенні період, що характеризується найвищою творчою віддачею;
- пізня зрілість (45–59 років) характеризується зниженням продуктивності праці і бажанням зміни роботи.

Д.Б. Бромлей подає таку періодизацію [9]:

- пізня юність – характеризується інтенсивним включенням в нові види діяльності, вибором професії і початком самостійного трудового життя;
- рання зрілість – закінчується спеціальна освіта, складається новий спосіб життя, утворюється сім'я;
- середня зрілість – етап розквіту, період найбільших досягнень в професійній діяльності, лідерства і головних позицій на ринку праці;
- пізня зрілість – характеризується продовженням професійних занять, але новонадбання в професії іде уповільненим темпом; це період стійкого положення як результат попередніх зусиль і досягнень;
- передпенсійний етап – пов'язаний з початком фізичної і психічної деградації, послабленням набутого статусу, бажанням виконувати тільки посильну працю.

Васькін А.А. вважає, що формування досвіду відбувається на протязі більшої частини трудової діяльності, коли досвід виникає, накопичується, видозмінюється, отримує нове наповнення і застосування. Він складається з трьох етапів [10]:

- першим є формування початкових знань (інформації) – отримання базової освіти, тобто формування освітнього потенціалу, достатнього для початку трудової діяльності;

– на другому етапі, досягнувши 30–35 років, прилучившись до роботи, працівник накопичує певний, частіше середній, багаж трудових навиків. Саме на ці роки припадає процес формування творчого потенціалу;
 – третій етап, 35–50 років – розкриття творчого потенціалу; після 50-ти років діяльність, як правило, залежить від результатів попереднього періоду.

В.В. Неугодов, С.М. Зверев пропонують наступну вікову періодизацію безпосередньо для проведення аналізу старіння робочої сили [4, с. 9]: етап I – раннє старіння (40–45 років); II – середина старіння (46–55 років); III – пізнє старіння (56–60 років).

Н.А. Ляпкина з урахуванням того, що перевищення середнього фактичного віку над середнім оптимальним може приймати різні значення виділяє такі етапи старіння персоналу [2]:

– уявне старіння – позиціонується не як етап старіння, а як ситуація, за якої середній фактичний вік відповідної категорії працівників не більш, ніж на 5 років перевищує оптимальний, а віковий інтервал персоналу відповідає оптимальному;

– незначне старіння – перший етап старіння персоналу, при якому середній фактичний вік перевищує оптимальний на 6–10 років, а віковий інтервал на 5 років перевищує верхню межу оптимального вікового інтервалу;

– відчутне старіння – другий етап старіння персоналу, при якому середній фактичний вік більше оптимального на 11–15 років, а віковий інтервал перевищує верхню межу оптимального вікового інтервалу на 10 років;

– значне старіння – третій етап старіння, при якому середній фактичний вік перевищує оптимальний на 16 і більше років, а віковий інтервал перевищує верхню межу оптимального вікового інтервалу більш ніж на 16 років.

Всі наведені угруповання складені на основі вікового цензу, притаманних кожній віковій категорії професійно-трудоових особливостей. Але в них відсутня, на думку автора, важлива особливість персоналу організації в сучасних умовах – здатність до інновацій, до постійного професійного самовдосконалення, набуття нових професій. Адже правило “вчитись на протязі всього життя” набуває все більшого значення з розвитком у світі економіки знань. Її ефективність визначають вже не матеріальні (товари, сировина, робоча сила, устаткування), а інтелектуальні чинники (знання, інформація, високі технології). Інформаційно-комунікаційні технології створюють глобальну конкуренцію, в умовах якої нововведення стають важливішими за масове виробництво. Така тенденція буде зберігатись і надалі в зв’язку з вимогами розвитку трудових відносин.

У підсумку необхідно підкреслити, що аналіз фахової літератури виявив дещо однобокий підхід до питань старіння робочої сили (персоналу) – з точки зору вікової структури працівників. Водночас, для досконалої оцінки рівня старіння персоналу організації необхідно враховувати такі якості як здатність до інновацій, самовдосконалення, набуття нових професій тощо у всіх вікових категоріях.

Література

1. Мотиваційний механізм формування конкурентоспроможності робочої сили. Зб. наук. пр. / Д.П. Богиня. – К., 2002.
2. Ляпкина Н.А. Старение рабочей силы: понятие и сущность / Н.А. Ляпкина, Е.В. Тузовская // Человек и мир человека. Сб. материалов Всерос. конф. – Рубцовск: Рубцовский индуст. ин-т, 2005. Вып. Ч. 2. – С. 49–56.
3. Янковська Л.А. Менеджмент персоналу. Підготовка та перепідготовка працівників підприємства. Навч. посібник. – Львів: НУ “Львівська політехніка”, 2005. – 196 с.
4. Неугодов В.В. Старение рабочей силы: сущность, причины и социально-экономические последствия / В.В. Неугодов, С.М. Зверев. – Новосибирск: Новосибирское книжное издательство, 1989. – 183 с.
5. Пирожков С.И. Трудовая активность пенсионеров / С.И. Пирожков та ін. – К.: Наукова думка, 1984. – 125 с.
6. Моргунов В.И. Цены и эффективность вложений в подготовку рабочей силы. – СПб., 1992. – 116 с.
7. Неугодов В.В. Научная организация труда рабочих старшего возраста. – Л.: ЛФЭИ, 1991. – 132 с.
8. Урланис Б.Ц. Народонаселение: исследования, публицистика. – М.: Статистика, 1976. – 359 с.
9. Неугодов В.В. За порогом зрелости. – Новосибирск: Новосибирское книжное издательство, 1989. – 88 с.
10. Васькин А.А. Оценка менеджеров. – М.: Спутник, 2000.

УДК 658.8:658(477)

Л. В. ГРИГОР'ЄВА

Хмельницький національний університет

РОЗРОБКА МЕТОДИКИ ОЦІНКИ МАРКЕТИНГОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Запропоновано п'ятирівневу оцінку маркетингового потенціалу промислового підприємства відповідно до його структури. Визначено елементи та компоненти маркетингового потенціалу.

The author proposes the fifth level evaluation of marketing potential of an industrial enterprise according to its structure. The elements and components of marketing potential are defined.

Постановка проблеми. В умовах посилення кризових явищ забезпечення формування маркетингового потенціалу є однією з найважливіших проблем, що виникла перед вітчизняними промисловими підприємствами. З метою її вирішення необхідно здійснювати оцінку маркетингового потенціалу відповідно до його складових.