

Другу групу складає переважна більшість дослідників, які вважають регіон джерелом конкурентних переваг для різноманітних економічних суб'єктів. Істотне місце в відводиться діям регіональних органів влади з формування підприємницького середовища, що сприяє підвищенню конкурентоспроможності регіональних товаровиробників та рівня життя населення.

Український науковець, дослідник даного питання О. Швиданенко вважає, що „найбільш повним буде таке визначення конкурентоспроможності регіону, яке включає два основні аспекти: необхідність досягнення високого рівня життя населення й ефективність функціонування господарського механізму регіону. Стосовно нашої країни, під конкурентоспроможністю регіону варто розуміти його роль і місце в економічному просторі України, здатність забезпечити високий рівень життя населення і можливість ефективно реалізувати наявний у регіоні економічний потенціал (фінансовий, виробничий, трудовий, інноваційний, інвестиційний, ресурсно-сировинний тощо). Останній реалізується в результаті функціонування регіонального ринку, що втягує у відтворювальний процес усі наявні в регіоні ресурси й ефективно їх використовує”.

Висновки. Існує підхід, згідно з яким конкурентоспроможність регіону характеризується з позиції вивчення ринкового регіонального середовища, що виступає ринковою оболонкою суб'єкта держави і кожен окремий фактор якої виявляє свою конкурентну перевагу (конкурентну позицію регіону) за допомогою впливу на продуктивність розміщеного в регіоні підприємства, і головним чином на її зріст. Особлива увага в даному підході приділяється формуванню конкурентоспроможності на рівні окремих господарюючих суб'єктів.

Список використаних джерел:

1. Білорус О. Конкурентоспроможність у сучасному глобальному світі /О. Білорус, Ю. Мацейко// Економічний часопис – XXI. – 2005. – №9. – С. 7 – 12.
2. Інноваційна стратегія українських реформ / [А. Гальчинський, В. Геєць, А. Кінах, В. Семиноженко]. – К. : Знання України, 2002.
3. Піддубний І. Теорія конкурентоспроможності: сучасний стан і предметно-методологічні аспекти розвитку / І. Піддубний, Л. Піддубна // Економіка України. – 2007. – №8 (549). – С. 52–60.
4. Портер М. Международная конкуренция / М. Портер ; [пер. с англ.] / под ред. и с предисловием В. Д. Щетинина. – М. : Международные отношения, 1993. – 896 с.
5. Хамініч С. Ю. Конкурентоспроможність національної економіки: особливості, пріоритети та проблеми / С. Ю. Хамініч // Актуальні проблеми економіки. – 2007. – № 4 (70). – С. 20–26.

Ключові слова: конкуренція, конкурентоспроможність інвестиції, інвестиційна привабливість.

Ключевые слова: конкуренция, конкурентоспособность инвестиции, инвестиционная привлекательность.

Keywords: competition, competitive investment, investment attraction.

УДК 658:331.108.2

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ФОРМИРОВАНИЕМ И РАЗВИТИЕМ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Алистаева А.В., к.э.н., доцент, ГВУЗ «Приазовский государственный технический университет»

Алистаева А.В. Стратегічне управління формуванням та розвитком трудового потенціалу молодих фахівців промислового підприємства. Виявлено соціально-вікові особливості процесу розвитку молодих фахівців промислового підприємства, з урахуванням яких запропоновано механізм формування і розвитку їх трудового потенціалу. Розглянуто першочергові заходи і основні ефекти від реалізації запропонованого механізму.

Алистаева А.В. Стратегическое управление формированием и развитием трудового потенциала молодых специалистов промышленного предприятия. Выявлены социально-возрастные особенности процесса развития молодых специалистов промышленного предприятия, с учетом которых предложен механизм формирования и развития их трудового потенциала. Рассмотрены первоочередные мероприятия и основные эффекты от реализации предложенного механизма.

Alistaeva A. Strategic management of the formation and development of the labor potential of young professionals for industrial enterprise. The article identify the social and age characteristics of the development process of young specialists of industrial enterprises, under which the mechanism of the formation and development of their labor potential. There is considered priority activities and the main effect during implementing the proposed mechanism.

Постановка проблеми. В настоящее время на металлургических предприятиях Украины наблюдается явный рост потребности в квалифицированных категориях работников, как рабочих, так и инженерно-технических специальностей. Практически от всех категорий сотрудников требуется высокая квалификация сразу в нескольких областях деятельности; высокий уровень интеллекта; умение находить, анализировать и использовать информацию; искать новые подходы к разрешению проблем на предприятии. Прежде всего, сложившаяся ситуация вызвана интеграционными процессами происходящими в отечественном металлургическом производстве, увеличением роли информации, а также возрастающей сложностью выпускаемой продукции.

В то же время на кадровом рынке наблюдается явное несоответствие спроса и предложения на рабочую силу металлургических предприятий, основными причинами которого являются [1-5]:

осуществление профессиональной подготовки выпускников высших учебных заведений без учета реальных потребностей предприятия;

потеря престижности таких металлургических специальностей как инженер или рабочий;

снижение уровня рождаемости в 1990-2000 гг., и как следствие численности украинцев в возрасте до 28 лет (с 18 млн. человек в 1990 г. этот показатель снизился до 13 млн. в 2012 г.).

Проблема возникшего дисбаланса на рынке труда приводит предприятия к необходимости разработки мер по поиску и привлечению перспективных молодых специалистов, проведению их успешной адаптации, формированию их трудового потенциала, развитию и удержанию, с целью получения высококвалифицированного персонала в будущем.

Анализ исследований и публикаций. Научно-методологический аппарат по стратегическому управлению персоналом (человеческими ресурсами, человеческим капиталом) промышленных предприятий разработано в исследованиях выдающихся украинских и зарубежных ученых, таких как: М. Армстронга, Д. Богини, М. Билопольского, О. Гришновой, О. Еськова, А. Кибанова, А. Маслоу, М. Мескона, В. Савченка, В. Спивака, И. Смирновой, Н. Ткаченко и др. [6-9]. В тоже время требуется выделение особенностей формирования и развития трудового потенциала молодежи как отдельной социальной группы предприятия и главного источника квалифицированной, конкурентоспособной рабочей силы, а также разработка научно-методического подхода к стратегическому управлению процессом развития молодых кадров на промышленном предприятии.

Целью статьи является выявление и анализ отличительных характеристик процесса развития молодых специалистов промышленного предприятия, а также разработка методического подхода к его стратегическому управлению.

Изложение основного материала. Понятие "молодые специалисты" в научной литературе рассматривается как в узком, так и широком смысле. В узком смысле, это юридическое понятие, при котором молодыми специалистами в течение трех лет после окончания считаются выпускники высших и средних специальных учебных заведений, закончившие полный курс обучения и защитившие дипломный проект [10].

В широком смысле, это молодежь с высшим и средним специальным образованием в возрасте до 35 лет, составляющая особую группу персонала, характеризующуюся, прежде всего, тем, что она находится на стадии трудового и социального самоопределения и обладает рядом специфических признаков, отличающих ее от других поколений [3-5].

Анализ процесса взаимодействия украинских промышленных предприятий с молодыми кадрами позволил определить их характерные черты, отличающие от других категорий работников. Были выявлены следующие основные социально-возрастные особенности молодых специалистов, представляющие для предприятия особую ценность [3-5; 11-13]:

владение передовыми знаниями и подготовкой, полученными за период профессионального обучения, позволяющими привносить новые идеи в работу предприятия;

готовность работать за более низкую заработную плату, чем опытный специалист;

на ранних стадиях трудовой карьеры, труд молодых специалистов в большей мере исполнительский и менее творческий, что позволяет поручать им наименее квалифицированную и рутинную работу;

наличие стремления к профессиональному и карьерному росту, ради которого они готовы усердно трудиться на своих рабочих местах, с максимальной отдачей для предприятия;

наличие более гибких, нестандартных интеллектуальных способностей, готовых к свободному формированию и развитию через восприятие новой информации;

активность и трудовая мобильность. Современная молодежь открыта для общения и сотрудничества с работодателем. В тоже время, если ее не устраивают предлагаемые условия труда, она с легкостью переходит работать на другие предприятия.

Ключевой причиной необходимости поиска подходов к стратегическому управлению формированием и развитием трудового потенциала молодых специалистов, являются особенности потребности возрастных периодов, влияющие на формирование целевых установок молодежи и действия по их достижению.

Главной целью стратегического управления формированием и развитием трудового потенциала молодых специалистов, является – создание предприятием необходимых условий способствующих раскрытию и реализации всех резервов роста потенциала молодых кадров, для получения конкурентоспособного персонала с высокой мотивацией, нацеленного на результат и эффективное решение производственных задач.

Механизм достижения данной цели, представленный на рис. 1, базируется на разработке и проведении мероприятий по формированию и развитию трудового потенциала молодых специалистов в зависимости от характеристики и потребностей того или иного возрастного периода, а также этапа карьеры (рис. 1).

Анализ практики ведущих металлургических предприятий Украины [3-5] показывает, что процесс формирования и развития трудового потенциала молодых специалистов происходит в рамках развития всего трудового коллектива, согласно выбранной модели стратегического управления развитием персонала: «Конкурентные преимущества», «Поддержка общества» или «Поддержка работника» [6; 14-15].

Отличительной особенностью становления молодых кадров, является первоочередное совершенствование интеллектуальной составляющей трудового потенциала. Получение молодыми работниками необходимых знаний, умений и опыта является важным условием их профессионального роста и подготовки к конкретному виду трудовой деятельности. Однако в современных условиях ведения бизнеса от работника предприятия требуются еще и такие качественные характеристики трудового потенциала, как коммуникабельность, соответствующее морально-этическое поведение, инициативность, ответственность, адаптивность к новым ситуациям, креативность мышления и пр. Формирование у работника этих качеств независимо от возрастного периода персонала возможно только при условии его всестороннего развития, путем реализации мероприятий направленных на оздоровление, улучшение материального благополучия, повышение уровня культуры.

На протяжении становления и развития трудового потенциала работников с 18 до 35 лет., изменение потребностей в зависимости от возрастного периода, указывает на степень важности для молодых кадров мероприятий по усовершенствованию тех или иных составляющих всестороннего развития.

Так в возрастном периоде от 18 до 21 года происходит подготовка человека к трудовой деятельности и выбор им будущей сферы занятости. С позиции предприятия этот период является началом формирования трудового потенциала и предварительным этапом карьеры, который связан с получением потенциальными работниками высшего или среднего профессионального образования. Как такового развития трудового потенциала, как и карьеры здесь еще нет, поскольку эти процессы начинаются с момента зачисления выпускника в штат предприятия [16-17].

В этот промежуток закладываются основы будущего специалиста и руководителя. Самостоятельность и независимость являются движущими мотивами развития человека в данном возрасте. Мерами по формированию трудового потенциала персонала на данном этапе является активное сотрудничество предприятий с учебными заведениями по выявлению и привлечению талантливой молодежи, повышению престижности рабочих профессий. В практике металлургических предприятий все чаще применяется система отбора персонала на основании образовательного проекта «Школа-ВУЗ-Предприятие», главной задачей которого является подготовка высококвалифицированных специалистов, адаптированных к работе на современном производстве, формирование будущего кадрового потенциала предприятия [4].

Вхождение молодого специалиста в мир работы, овладение им новой профессией, поиск своего места в коллективе, как правило, приходится на возрастной период от 21 до 28 лет. В карьере персонала это этап становления, на котором происходит производственная адаптация нового сотрудника. Быстрое включение молодых специалистов в производственную деятельность организации имеет большое значение, поскольку от степени, сроков и результатов адаптации в определенной мере зависит эффективность последующей трудовой деятельности молодых специалистов, их стабильность, уровень активности, состояние трудовой дисциплины, процесс формирования личности. Результаты адаптации молодого специалиста отражаются на показателях работы всей организации в виде потерь рабочего времени, дополнительных издержек, связанных с переквалификацией, текучести кадров [11; 16].

С целью осуществления успешной адаптации молодых сотрудников, в качестве мер по формированию и развитию трудового потенциала персонала, на предприятиях часто применяется – наставничество, как способ передачи знаний и навыков более опытному работником менее опытному [18]. Также на украинских предприятиях действуют советы молодых специалистов либо молодежные организации, которые способствуют быстрому вхождению сотрудника в коллектив, его ознакомлению с деятельностью предприятия и закреплению на рабочем месте. Работа с молодежью данными подразделениями предприятия имеет конечной целью предоставление возможности молодым людям приобрести независимость, социальное признание и компетентность – одни из главных возрастных потребностей данного периода.

В этот же период происходит формирование работником семьи, появление детей, в связи с чем возрастают его потребности в материальном благополучии. Необходимость их удовлетворения побуждает молодого специалиста к развитию профессиональных навыков и усиливает стремление к карьерному росту. При успешном прохождении молодыми сотрудниками периода адаптации, середина возрастного этапа от 21 до 28 лет может совпасть с началом карьеры руководителя, для которой прежняя должность узкого специалиста, и движущие мотивы создают все необходимые предпосылки.

В возрасте от 28 до 35 лет происходит профессиональный рост молодых кадров и их продвижение. На основании оценки и аттестации персонала предприятия происходит окончательное разделение сотрудников на перспективных и неперспективных, с последующим планированием этапов трудовой карьеры. Первые включаются в резерв руководителей с дальнейшим служебно-профессиональным продвижением; вторые, достигнув своего предела, остаются на должностях младших руководителей или специалистов, с возможным

квалификационным ростом. Главные меры по развитию молодых специалистов рассматриваемого возрастного периода направлены на совершенствование интеллектуальной составляющей трудового потенциала, путем проведения курсов по повышению квалификации, переобучению, получению работниками новых смежных профессий.

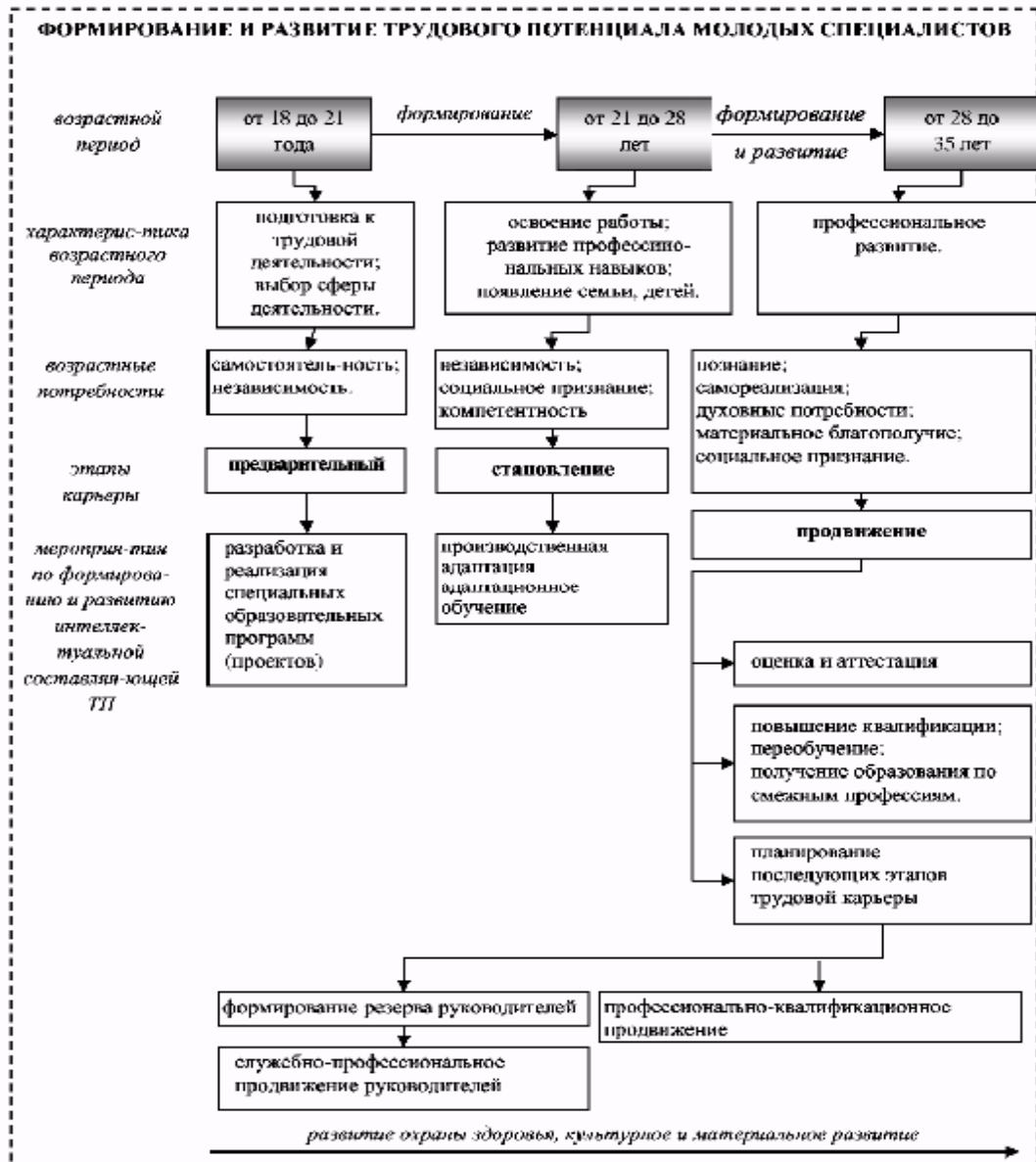


Рис. 1 Механизм формирования и развития трудового потенциала молодых специалистов промышленного предприятия

Карьерное продвижение приводит к удовлетворению лишь одной из ключевых возрастных потребностей молодежи - социальному признанию. В это же время на данном этапе у молодых работников наблюдается возрастание стремления в самореализации, познании, культурном и духовном обогащении. Причиной тому служит осознание человеком в возрасте от 28 до 35 лет упущенных возможностей, что приводит к возникновению желания учиться, постигать, совершенствовать навыки и таланты, открывать мир и людей [7-8; 17]. Рост данных потребностей обуславливает, необходимость увеличения со стороны предприятия мероприятий направленных на культурное обогащение персонала.

Помимо отдачи в виде повышения производительности труда и непосредственного влияния на финансовые результаты, применение этих мер приведет к появлению социальных эффектов в виде: благоприятного климата в организации, мотивации персонала, преданности сотрудников, росту деловой репутации и стоимости брендов предприятия, пр. [6-9].

Поскольку все последующие возрастные циклы человека являются своеобразным продолжением цикла 18-35 лет то, от того какие возможности для собственного формирования и развития представит ему предприятие зависят будущие достижения и дальнейшая судьба в становлении человека как члена общества и специалиста предприятия.

Реализация предложенного механизма по формированию и развитию трудового потенциала молодых специалистов позволит промышленному предприятию обеспечить собственные потребности в квалифицированных кадрах с необходимыми высокими качественными характеристиками, что позволит в будущем достигать более высоких показателей эффективности хозяйственной деятельности.

Выводы. Проведенный анализ теории и практики процесса формирования и развития трудового потенциала молодых специалистов промышленного предприятия позволил выявить наиболее ценные для предприятия социально-возрастные особенности молодых специалистов, определить стратегическую цель управления данным процессом, а также механизм ее реализации. В рамках представленного механизма были выявлены: первоочередные мероприятия по формированию и развитию трудового потенциала молодых кадров, направленные на удовлетворение потребностей их возрастных периодов; основные эффекты, получаемые предприятием в результате его применения.

Важным направлением последующих научных исследований является изучение вопросов по проведению молодежной политики предприятия, порядка составления бюджета ее финансирования, а также особенностей реализации на предприятиях входящих в состав крупных интегрированных бизнес единиц.

Список используемой литературы:

1. Фомина О. Проблемы поиска и удержания квалифицированного персонала в металлургии: опыт Украины 22.08.2011 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rusmet.ru/>.
2. Официальный сайт Государственной службы статистики Украины [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
3. Официальный сайт корпорации «Индустриальный Союз Донбасса». [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.isd.com.ua>.
4. Офіційний сайт групи Систем Капітал Менеджмент [Електронний ресурс]. - Режим доступу: www.scm.com.ua.
5. Официальный сайт ЕВРАЗ Груп. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.evraz.com>.
6. Колосок В.М. Стратегічне управління розвитком персоналу промислових підприємств: моногр. / В.М. Колосок, О.С. Богачов, А.В. Алістаєва. - Маріуполь: ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет», 2011. – 234 с.
7. Грішнова О.А Людський капітал. - К: “Знання”, 2004. – 214 с.
8. Маслов В.И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры. – М.: Финпресс, 2004. – 288 с.
9. Савченко В.А Управління розвитком персоналу. - К: КНЕУ, 2002. - 351 с.
10. Ламскова О. М. Адаптация персонала в организации/ О. Ламскова, Н. Маусов // Управление персоналом. - 2004. - № 13. - С. 53-56.
11. Голобородько М.О. Проблема адаптации молодых специалистов / М.О. Голобородько //Управління розвитком. - №11(108). – 2011.- С. 8-10.
12. Додух Е. Особенности работы современного поколения 19.11.2008 / Е. Дорух [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://topwork.com.ua/>.
13. Путь к сердцу молодого специалиста или особенности мотивации выпускников [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/>.
14. Колосок В.М., Алістаєва А.В. До питання вдосконалення науково-теоретичних та методичних підходів з управління розвитком персоналу промислового підприємства / В.М. Колосок, А.В. Алістаєва // Економіка: проблеми теорії та практики: зб.наук. пр. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2010. – Вип. 259, Т. VI. – С. 1613-1621.
15. Колосок В.М. Особливості стратегічного управління розвитком персоналу промислових інтегрованих структур / В.М. Колосок, А.В. Алістаєва // Вісник економіки транспорту і промисловості: зб. наук. пр. – Х.: УкрДАЗТ, 2012. – №37. – С. 267-272.
16. Сикирич Е. Загадочные циклы в жизни человека [электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.newacropolis.ru/>.
17. Философия возраста [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.manwb.ru/>
18. Захарьина М. Наставничество как элемент системы развития персонала в компании 20.10.2011 / М. Захарьина // «Менеджер по персоналу» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.hrliga.com/>.

Ключові слова: трудовий потенціал, розвиток персоналу, молоді фахівці, стратегічне управління, механізм.

Ключевые слова: трудовой потенциал, развитие персонала, молодые специалисты, стратегическое управление, механизм

Keywords: labor potential, development of staff, young specialist, strategic management, mechanism.