

ЯКІСНІ АСПЕКТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

Уткіна Ю.М., к.е.н., доцент (УкрДУЗТ)

У ринковій економіці при найгострішій конкуренції важливим фактором розвитку підприємства є співвідношення ціни і якості товару. Наявність сучасного устаткування, відпрацьованої технології виробництва, необхідної сировинної бази зовсім не означає, що підприємство буде успішно працювати. Адже все теж саме може бути й у конкурентів. І тоді залишається останнє, людські ресурси. Здатність людини до раціоналізації і творчості може проявитися в оптимізації витрат виробництва, нестандартному підході до рішення проблем, кардинальній зміні праці і побудові нових схем функціонування підприємства, що, у свою чергу, і визначає унікальність людського фактору. Якість праці – це сукупність характеристик дій працівника по здійсненню трудового процесу, що забезпечують ефективність (продуктивність) праці і якість продукції, а отже й її конкурентоспроможності та, як наслідок, конкурентоспроможності підприємства.

Ключові слова: *якість продукції, якість праці, конкурентоспроможність, підприємство, трудовий процес, характеристики дій працівників*

КАЧЕСТВЕННЫЕ АСПЕКТЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ

Уткина Ю.М., к.е.н., доцент (УкрГУЖТ)

В рыночной экономике при острейшей конкуренции важным фактором развития предприятия является соотношение цены и качества товара. Наличие современного оборудования, отработанной технологии производства, необходимой сырьевой базы совсем не означает, что предприятие будет успешно работать. Ведь все то же самое может быть и у конкурентов. И тогда остается последнее, человеческие ресурсы. Способность человека к рационализации и творчеству может проявиться в оптимизации издержек производства, в нестандартном подходе к решению проблем, в кардинальной смене труда и построении новых схем функционирования предприятия, что, в свою очередь и определяет уникальность человеческого фактора. Качество труда – это совокупность характеристик действий работника по осуществлению трудового процесса, обеспечивающих эффективность (производительность) труда и качество продукции, а значит и ее конкурентоспособности и, как следствие, конкурентоспособности предприятия.

Ключевые слова: *качество продукции, качество труда, конкурентоспособность, предприятие, трудовой процесс, характеристики действий работников*

QUALITATIVE ASPECTS OF COMPETITIVENESS OF ENTERPRISES

Utkina Yu.M., Ph.D. in Economics, associate Professor (USURT)

In a market economy with acute competition, an important factor in the development of the enterprise is the ratio of price and quality of goods. The availability of modern equipment, proven production technology, the necessary raw material base does not mean that the company will work successfully. After all, all the same can be and competitors. And then there remains the last, human resources. The ability of a person to rationalize and create can be manifested in the optimization of production costs, in a non-standard approach to solving problems, in a radical change of labor and the construction of new schemes of enterprise functioning, which, in turn, determines the uniqueness of the human factor.

Inadequate actions of the company's employees introduce variability in its technical and economic system and violate the consistency of individual stages of production during its life cycle, from market research to product recycling. The result of this discrepancy in the actions is an increase in the cost of ensuring product quality, loss of working time, reducing the competitiveness of the enterprise in the consumer market. Quality of work is a set of characteristics of actions of the worker on implementation of the labor process providing efficiency (productivity) of work and quality of production, so and its competitiveness and, as a result, competitiveness of the enterprise.

Key words: *quality of production, quality of work, competitiveness, enterprise, labor process, characteristics of actions of workers*

Постановка проблеми та її зв'язки з науковими чи практичними завданнями. Судити про ступінь успіху чи неуспіху суб'єкта підприємницького бізнесу можна по тому, у якій мірі в процесі конкуренції компанії вдається створювати, відновлювати, збільшувати свої конкурентні переваги або ж у якій мірі вона вимушена зменшити свої раніш надбані конкурентні переваги навіть до їх повної втрати. Конкурентоспроможність суб'єкта підприємницького бізнесу складається у його спроможності виявляти переваги над суперниками, а рівень конкурентоспроможності компанії визначається на основі оцінки динаміки сукупності конкурентних переваг, якими володіє компанія.

У ринковій економіці при найгострішій конкуренції важливим фактором розвитку підприємства є співвідношення ціни і якості товару. Наявність сучасного устаткування, відпрацьованої технології виробництва, необхідної сировинної бази зовсім не означає, що підприємство буде успішно

працювати. Адже все теж саме може бути й у конкурентів. І тоді залишається останнє, людські ресурси. Здатність людини до раціоналізації і творчості може проявитися в оптимізації витрат виробництва, нестандартному підході до рішення проблем, кардинальній зміні праці і побудові нових схем функціонування підприємства, що, у свою чергу, і визначає унікальність людського фактору.

Неадекватні дії працівників підприємства вносять варіабельність у його техніко-економічну систему і порушують погодженість окремих етапів виробництва продукції протягом її життєвого циклу, від дослідження ринку до утилізації продукції. Результатом даної невідповідності в діях є підвищення витрат на забезпечення якості продукції, втрати робочого часу, зниження конкурентоспроможності підприємства на споживчому ринку. Детально розроблена система стимулювання ефективності і якості праці дозволить мобілізувати трудові ресурси, створити необхідну зацікавленість працівників у зростанні індивідуальних результатів і прояві їхнього творчого

потенціалу, підвищити рівень їхньої компетентності, що відіб'ється в зниженні питомої ваги живої праці на одиницю продукції і підвищення якості робіт.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема якості праці присвячені роботи низки вчених таких, як Богиня Д.П. [1], Грішнова О.А. [1, 2], Єгоршин А.П. [3], Завіновська Г.Т. [4], Комарницький Ю.А. [5], Ковалевський Г.Т. і Лутохіна Е.А. [6], Диканя В.Л., Юрченко Ю.М., Дейнеки О.Г. і Воловельської І.В. [7]. У даних роботах представлено різні підходи до визначення якості праці.

«Якість праці – це властивість конкретної праці робити ту або іншу споживчу вартість у визначених умовах», – наголошує Ю.А. Комарницький [5, с. 338]. Г.Т. Ковалевський та Е.А. Лутохіна вважають, що якість праці можна визначити як таку відносно стійку сукупність властивостей, що створює його істотну визначеність як особливого виду діяльність і обумовлює різні виробничі результати [6, с. 215]. Згідно з А.П. Єгоршиним якість праці – найважливіша умова росту продуктивності, що базується на зростанні матеріальних потреб концепції всебічного розвитку особистості [3, с. 590]. Богиня Д.П., Грішнова О.А. [2, с. 121] і Завіновська Г.Т. [4, с. 144] визначають якість праці як сукупність властивостей людини, що виявляються в процесі праці і складаються з кваліфікації й особистих характеристик працівника. В Економічній енциклопедії [8, с. 922] наголошується, що якість праці слід розглядати як здатність праці забезпечувати економічну, соціальну, екологічну та іншу форми ефективності.

Виходячи з приведених вище визначень до характеристик якості праці відносяться кваліфікація працівника і його особисті якості. У свою чергу, кваліфікація працівника має на увазі загальне утворення, спеціальне професійне утворення, професійні навички і виробничий досвід, а особисті якості працівника – стан здоров'я, розумові здібності, умотивованість, іноваційність, професійну придатність,

професійну мобільність, спеціальні схильності, інтереси, характер і т.д.

Проблематика забезпечення конкурентоспроможності розкрита у дослідженнях В.Л. Диканя, С.В. Панченко, І.В. Воловельської, В.О. Маслової, Ю.Т. Боровика, О.М. Полякової, О.В. Шраменко, Ю.М. Уткіної [9-12].

Виділення невирішених частин загальної проблеми. Не дивлячись на достатню пропрацьованість питань щодо визначення сутності якості праці, не розкритими залишаються питання розгляду даної категорії як сукупності характеристик дій працівника, залученого до трудового процесу, та її впливу на забезпечення конкурентоспроможності підприємств.

Формування цілей статті (постановка завдання). Тому, на нашу думку, необхідно розглянути поняття якості праці з погляду працівника, вивчення характеристик дій працівника, формування напрямків удосконалення системи мотивації праці на підприємстві в аспекті забезпечення конкурентоспроможності суб'єктів підприємницького бізнесу.

Виклад основного матеріалу дослідження. Конкурентоспроможність – це споживчі властивості товару (послуги), які відрізняють його від товару-конкурента за ступенем їх відповідності конкретним потребам, вимогам конкурентного ринку з урахуванням витрат на їх задоволення. Головними елементами конкурентоспроможності є рівень цін, якість продукції, умови сервісу, термін гарантії виробу, обсяги післяпродажних послуг у процесі використання виробів, реклама тощо [13, с. 813].

Усі конкурентні відносини, що виникають в економіці, можна умовно розподілити на три рівня: мікрорівень – конкретні види продукції, послуги, виробництва, підприємства; мезорівень – галузі, корпоративні об'єднання підприємств і фірм конгломератного типу; макрорівень – народногосподарчі комплекси. На наш погляд, всі рівні конкурентоспроможність мають

двосторонній зв'язок. Тобто конкурентоспроможність об'єктів кожного нижчого рівня є чинником конкурентоспроможності об'єктів всіх вищих рівнів. У свою чергу, об'єкти вищих рівнів створюють умови, що забезпечують конкурентоспроможність об'єктів на нижніх рівнях.

Виходячи з того, що поняття конкурентоспроможності є базовим для підприємства, конкурентоспроможність підприємства розглядається на трьох взаємопов'язаних аспектах – рівні підприємства в цілому, рівні виробництва та рівні продукції (рис. 1).

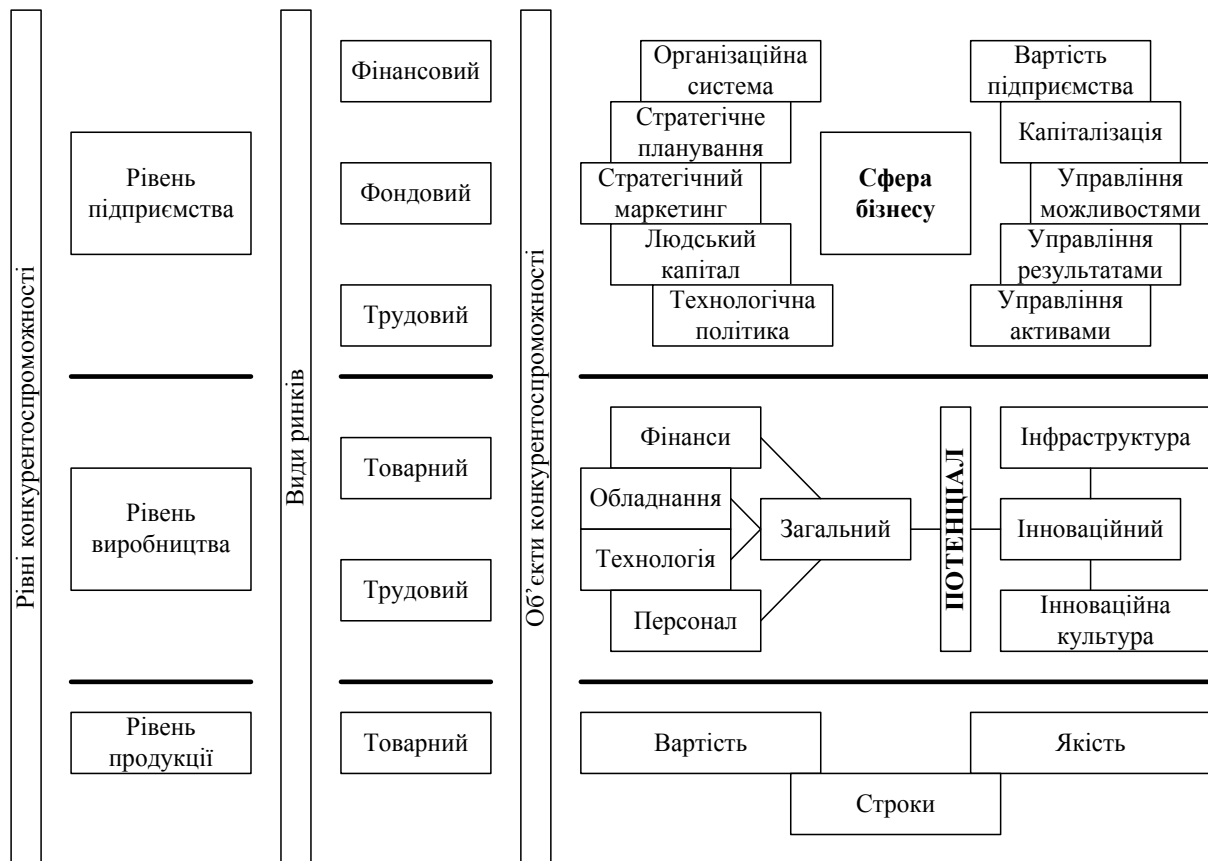


Рис. 1. Рівні конкурентоспроможності підприємства [14]

Конкурентоспроможність на рівні підприємства є загальною мірою інтересу й довіри до послуг підприємства на фондовому, фінансовому й трудовому ринках. У числі головних визначальних факторів цієї міри виступають вартість підприємства, технічна оснащеність робочих місць, реалізована концепція керування, управлінські технології, організаційна система, людський капітал, стратегічний маркетинг, технічна, інвестиційна й інноваційна політики.

Конкурентоспроможність виробничого комплексу або окремих його видів є інтегральною мірою загального

потенціалу виробничої системи підприємства, що характеризує її у всіх основних зрізах – науково-технічному, фінансово-економічному, кадровому, виробничо-технологічному.

Окремої уваги заслуговує конкурентоспроможність продукції, яка лежить в основі всіх раніше розглянутих рівнів конкурентоспроможності, тому що є найважливішим атрибутом економіки і невід'ємним фактором діяльності товаровиробників, адже конкурентоспроможність продукції й конкурентоспроможність підприємства співвідносяться між собою як

частина й ціле. Можливість компанії конкурувати на певному товарному ринку безпосередньо залежить від конкурентоспроможності товару й сукупності економічних методів діяльності підприємства, що впливають на результати конкурентної боротьби.

Показники конкурентоспроможності продукції на рівні виробів підприємства, як загальна міра задоволеності, прихильності й лояльності клієнтів до продукції підприємства може бути зведена до наступних основних показників (рис. 2).



Рис. 2. Показники конкурентоспроможності продукції [14]

Більшість трактувань поняття «якість» відображає ступінь корисності продукції, сукупність її властивостей, що визначає здатність виконувати властиві функції чи задовольняти вимоги споживачів. Підвищення якості продукції є найважливішим шляхом збільшення ефективності виробництва. Як було зазначено раніше, забезпечення якості продукції безпосередньо пов'язано з якістю праці, а якість праці, у свою чергу, – працею та трудовим процесом.

Так, праця має на увазі діяльність людини, спрямовану на створення життєвих благ, надання послуг, організацію функціонування господарства і суспільства, а також управління ними [8, с. 39]. У свою чергу, трудовий процес – процес прямого або опосередкованого технічними засобами впливу працівника на предмет праці з метою виготовлення продукції (виконання робіт, надання послуг), що супроводжується витратами фізичної і нервової енергії людини [2, с. 344; 7, с. 33].

Виходячи з цього слід зазначити, що якість праці визначається характеристиками дій працівника. У свою чергу, дії працівників поділяються на позитивні (сприятливо впливають на ефективність трудових процесів, що

забезпечують ефективність праці і якість продукції) і негативні (гальмуюче здійснення трудового процесу, що відбивають зниження ефективності праці і якості продукції).

Дії працівників засновані на розумових, фізичних, емоційних характеристиках, а, отже, і на розумових, фізичних, емоційних якостях працівників. На нашу думку, до характеристик дій працівників також варто віднести соціальний і антисоціальні, оскільки працівник є членом трудового колективу і суспільства.

Під фізичними якість розуміють соціально обумовлені сукупності біологічних і психічних властивостей працівника, що виражають його готовність здійснювати активну трудову діяльність, до яких відносяться сила, витривалість, гнучкість, спритність і координація (рис. 3).

Розумову якість працівника можна визначити як здатність ефективно використовувати свій інтелект. До неї відносяться:

- сприйняття працівника – це пізнавальний процес, що формує суб'єктивну картину трудового процесу;
- судження – форма мислення, що затверджує визначені представлення про

предмети праці, їхніх властивостях і формах взаємодії між ними;

- пам'ять – вид розумової діяльності, призначений зберігати, накопичувати і відтворювати інформацію про трудовий процес;

- логіка – здатність досягнення

цілей працівника опосередкованим способом, тобто на підставі отриманих раніше знань і накопиченого досвіду.

До емоційних якостей працівника відносяться його реактивність, збудливість, афективність, експресивність.



Рис. 3. Фізичні характеристики дій працівників

Соціальні якості працівника являють собою його здатності до соціальної діяльності, що виражаються соціальні характеристики його поведінки: комунікабельність, дисциплінованість, адаптованість, мотивованість, мобільність, професійна орієнтованість, професійна придатність.

Комунікабельність – здатність працівників установлювати професійні й особисті зв'язки і відносини.

Дисциплінованість – здатність працівника зберігати відповідальне поведіння в процесі трудової діяльності, установлене нормами права та інших соціальних норм (мораль, етика), а також вимогами підприємства.

Адаптованість – це здатність працівника пристосовуватися до змісту й умов трудової діяльності і професій.

безпосереднього соціального середовища, удосконалювати свої ділові й особисті якості.

Мотивованість – здатність працівника реагувати на зовнішні фактори, що примушують його до визначеного виду трудового поведінки для досягнення цілей підприємства.

Мобільність – здатність і готовність працівника до професійних і територіальних переміщень.

Професійна орієнтованість – здатність і стійкий інтерес працівника до визначеного виду трудової діяльності, уміння вибирати найбільш прийнятну для себе професію з обліком своїх психофізіологічних характеристик, інтересів, здібностей, а також потреб ринку праці в працівниках окремих професій.

Професійна придатність – сукупність і структура психологічних і психофізіологічних особливостей працівника, необхідних для досягнення визначеного рівня ефективності в трудовій діяльності і трудовому колективі.

Антисоціальні якості працівника характеризують його поведінку в трудовій діяльності з погляду порушення норм права та інших соціальних норм поведінки в колективі. Антисоціальні якості працівника поділяються на дві групи: засновані на бездуховності (шахрайство, хуліганство) і засновані на депресивності (алкоголізм, наркоманія).

Висновки даного дослідження і перспективи подальших робіт у цьому напрямку. Таким чином, якість праці – це сукупність характеристик дій працівника по здійсненню трудового процесу, що забезпечують ефективність (продуктивність) праці і якість продукції, а отже й її конкурентоспроможності та, як наслідок, конкурентоспроможності підприємства. Такий підхід не є інноваційним, але його застосування важливе для забезпечення конкурентоспроможності суб'єктів підприємницького бізнесу. Це обумовлено негативними процесами в економіці країни (у тому числі сучасною фінансовою кризою), що відбиваються на роботі вітчизняних підприємств. Системи управління персоналом, які були ефективні у часи планової економіки було порушено, нові, які б відповідали вимогам ринку потребували значних коштів і не були побудовані на вагоноремонтних підприємствах. На нашу думку, сьогодні забезпечення конкурентоспроможності підприємства не можливе без забезпечення якості праці його робітників з урахуванням розумових, фізичних, емоційних і соціальних характеристик їх дій.

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1 Богиня Д.П. Основи економіки праці: навч. посіб. / Д.П. Богиня, О.А. Грішнова. – 3-тє вид., стер. – К.: Знання-Прес, 2002. – 313 с.

2 Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підруч. / О.А. Грішнова. – 3-тє вид., випр. і доп. – К.: Товариство «Знання», КОО, 2007. – 559 с.

3 Егоршин А.П. Управление персоналом: учеб. пос. / А. П. Егоршин. – Нижний Новгород: Нимб, 2017. – 624 с.

4 Завіновська Г.Т. Економіка праці: навч.-метод. посіб. / Г.Т. Завіновська. – К.: КНЕУ, 2015. – 156 с.

5 Политическая экономия: учеб. пос. / Под ред. проф. Ю.А. Комарницкого. – М.: Высшая школа, 1973. – 503 с.

6 Стоимость в условиях социализма/ Под ред. Г.Т. Ковалевского и Э.А. Лутохиной. – Минск: Наука и техника, 1971. – 435 с.

7 Экономика труда: учеб. пос. / В.Л. Дикань, Ю.Н. Юрченко, А.Г. Дейнека, И.В. Воловельская. – Харьков: ООО «Олант», 2003. – 120 с.

8 Економічна енциклопедія: У трьох томах. Т. 3 / С. В. Мочерний [та ін.]. – К.: Видавничий центр «Академія», 2002. – 952 с.

9 Дикань В.Л. Забезпечення конкурентоспроможності підприємств: підруч. / В.Л. Дикань, Ю.Т. Боровик, О.М. Полякова, Ю.М. Уткіна. – Х.: УкрДАЗТ, 2011. – 421 с.

10 Панченко, С.В. Підприємництво: підручник / С.В. Панченко, В.Л. Дикань, О.В. Шраменко, О.М. Полякова, Ю.М. Уткіна. – Х.: УкрДУЗТ, 2016. – Ч.1. Теоретичні основи організації підприємницької діяльності. – 241 с.

11 Панченко, С.В. Підприємництво: підручник / С.В. Панченко, В.Л. Дикань, О.В. Шраменко, О.М. Полякова, Ю.М. Уткіна. – Х.: УкрДУЗТ, 2016. – Ч.2. Реалізація підприємницької діяльності у сучасних ринкових умовах. – 241 с.

12 Панченко, С.В. Управління бізнесом: підручник / С.В. Панченко, В.Л. Дикань, І.В. Воловельська та ін.; за заг. ред. В.Л. Диканя. – Харків: УкрДУЗТ, 2017. – 288 с.

13 Економічна енциклопедія: У трьох томах. Т.1 / С. В. Мочерний [та ін.]. – К.: Видавничий центр «Академія», 2000. – 864 с.

14 Суворов А. И. Понятие конкурентоспособности предприятия [Электронный ресурс] / А. И. Суворов, Б. Ф. Фомин. – Режим доступа: http://www.big.spb.ru/publications/other/strategy/competitive_ability_of_company.shtml

REFERENCES

1 Bogy`nya D. P., Grishnova O. A. (2002) *Osnovy` ekonomiky` praci* [Fundamentals of labor Economics]. Ky`yiv: Znannya-Pres. (in Ukrainian)

2 Grishnova O. A. (2007) *Ekonomika praci ta social`no-trudovi vidnosy`ny`* [Labour Economics and social and labour relations]. Ky`yiv: Tovary`stvo «Znannya». (in Ukrainian)

3 Egorshin A. P. (2017) *Upravlenie personalom* [Personnel management]. Nizhniy Novgorod: Nimb. (in Russian)

4 Zavinovs`ka G. T. (2015) *Ekonomika praci* [Labour economics]. Ky`yiv: KNEU. (in Ukrainian)

5 Komarnitskiy Yu. A. (1973) *Politicheskaya ekonomiya* [Political economy]. Moskva: Vysshaya shkola. (in Russian)

6 Kovalevskiy G. T., Lutokhina E. A. (ed) (1971) *Stoimost' v usloviyakh sotsializma* [Value under socialism]. Minsk: Nauka i tekhnika. (in Russian)

7 Dikan' V. L., Yurchenko Yu. N., Deyneka A. G., Volovel'skaya I.V. (2003) *Ekonomika truda* [Labour economics].

Khar'kov: OOO «Olant». (in Russian)

8 Mocherny`j S. V. (ed) (2002) *Ekonomichna ency`klopediya* [Economic encyclopedia]. Ky`yiv: Vy`davny`chy`j centr «Akademiya». (in Ukrainian)

9 Dy`kan` V. L., Borovy`k Yu. T., Polyakova O. M., Utkina Yu. M. (2011) *Zabezpechennya konkurentospromozhnosti pidpry`yemstv* [Ensuring the competitiveness of enterprises]. UkrDAZT. (in Ukrainian)

10 Panchenko S. V., Dy`kan` V. L., Shramenko O. V., Polyakova O. M., Utkina Yu. M. (2016) *Teorety`chni osnovy` organizaciyi pidpry`yemny`cz`koyi diyal`nosti* [Theoretical bases of the organization of business activity]. *Pidpry`yemny`cz`stvo* [Business]. Xarkiv: UkrDUZT. (in Ukrainian)

11 Panchenko S. V., Dy`kan` V. L., Shramenko O. V., Polyakova O. M., Utkina Yu. M. (2016) *Realizaciya pidpry`yemny`cz`koyi diyal`nosti u suchasny`x ry`nkovy`x umovax* [Implementation of entrepreneurial activity in modern market conditions]. *Pidpry`yemny`cz`stvo* [Business]. Xarkiv: UkrDUZT. (in Ukrainian)

12 Panchenko S. V., Dy`kan` V. L., Volovel`s`ka I. V. ta in. (2017) *Upravlinnya biznesom* [Business management]. Xarkiv: UkrDUZT. (in Ukrainian)

13 Mocherny`j S. V. (ed) (2000) *Ekonomichna ency`klopediya* [Economic encyclopedia]. Ky`yiv: Vy`davny`chy`j centr «Akademiya». (in Ukrainian)

14 Suvorov A. I., Fomin B. F. (2010) *Ponyatie konkurentospobnosti predpriyatiya* [The concept of enterprise competitiveness] (electronic publication). Available at: http://www.big.spb.ru/publications/other/strategy/competitive_ability_of_company.shtml (accessed 10 January 2019).