**ВЛИЯНИЕ КОНКУРЕНЦИИ МЕЖДУ ТОВАРОПРОИЗВОДИТЕЛЯМИ НА ИХ ОБЕСПЕЧЕННОСТЬ ВЫСОКОКОМПЕТЕНТНЫМ ПЕРСОНАЛОМ**

**Придатько Э.Н. (ГВУЗ «ДонНТУ», г. Покровск, Украина)**

***Науч. рук.: О.В. Захарова, д.э.н., проф.***

Обострение конкуренции на рынке, также как и падение спроса на продукцию, является фактором активизации трансформационных процессов во всех сферах деятельности предприятия и, прежде всего, нуждается в разработке и внедрении инноваций на основе создания благоприятного инновационного климата, всестороннего развития персонала и использования инновационного типа занятости. С целью сокращения негативных последствий влияния конкуренции на деятельность предприятия его руководство должно своевременно разрабатывать и внедрять индивидуальные программы развития личности, осуществлять действенную поддержку профессиональной активности персонала, базирующуюся на мотивации интеллектуальной и творческой деятельности человека, максимальном развитии его таланта и лидерских качеств. Для этого на предприятии должен быть осуществлен переход от управления кадрами к управлению человеческим капиталом, профессиональными компетенциями и талантами, для чего необходимо кардинально трансформировать деятельность кадровых служб в сторону наделения их функциями содействия разработке и распространению инноваций и изменить роль руководителя на новатора (инновационного менеджера), который не только финансирует инновационные проекты, но и постоянно мотивирует персонал к интенсивной и результативной инновационной деятельности. При этом отдел кадров должен сыграть роль стратегического партнера в деле формирования бизнес-плана развития предприятия [1, с. 68]. В то же время добиться положительных сдвигов в сфере управления персоналом возможно только при условии преодоления сложившейся за последние годы тенденции удешевления рабочей силы, которая происходит среди прочего вследствие дисбаланса между ценой производителей и потребительскими ценами и делает невозможным внедрение новейших технологий и обновление материальной базы предприятия. Преодоление указанной тенденции позволит повысить степень инновационной активности предприятия и усилить его конкурентные позиции на рынке.

Оценить степень конкуренции между промышленными предприятиями, опираясь на данные официальной статистики, можно на основании динамики двух базовых показателей – индекса промышленной продукции и количества предприятий, табл. 1. Начиная с 2010 г. в Украине наблюдается устойчивая тенденция к сокращению числа промышленных предприятий, что сопровождается снижением численности занятых на них работников и объемами произведенной продукции. При этом в 2016 г. по сравнению с базисным периодом число работников уменьшилось большими темпами (на 30,4%), чем сократилось количество предприятий (на 18,5%). Таким образом, можно косвенно сделать вывод о снижении уровня конкуренции между предприятиями промышленного сектора экономики Украины.

Таблица 1 – Статистическая характеристика инновационной активности промышленных предприятий Украины за 2010-2016 гг.

|  |  |
| --- | --- |
| Показатель | Год |
| 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| Индекс продукции промышленности, % к предыдущему году | 112,0 | 108,0 | 99,5 | 95,7 | 89,9 | 87,0 | 102,8 |
| Количество промышленных предприятий, ед. | 47880 | 47026 | 43320 | 49086 | 42212 | 42557 | 39046 |
| Численность занятых работников на промышленных предприятиях, тыс. чел. | 3091,1 | 3046,9 | 3026,7 | 2923,7 | 2429,1 | 2250,9 | 2150,7 |
| Удельный вес промышленных предприятий, которые занимались инновациями, %  | 11,5 | 12,8 | 13,6 | 13,6 | 12,1 | 15,2 | 16,6 |
| Удельный вес реализованной инновационной продукции в общем объеме реализованной промышленной продукции, % | 3,8 | 3,8 | 3,3 | 3,3 | 2,5 | 1,4 | - |

*\* Рассчитано автором по данным [2, с. 259, 436]*

Снижение конкуренции между украинскими промышленными предприятиями сопровождается ожидаемым процессом сокращения удельного веса реализованной инновационной продукции в общем ее объеме. Основной причиной такой тенденции является отсутствие достаточных средств у предприятий для обновления кадрового состава, повышения квалификации персонала, разработки и внедрения инновационных продуктов и технологий. Однако прогресс не стоит на месте и заставляет предприятия независимо от имеющихся у них возможностей принимать инновационные решения. В результате наблюдается положительная тенденция увеличения удельного веса предприятий, занимающихся инновациями. Однако для того, чтобы такая деятельность позволила получить конкретный социально-экономический результат, руководство должно кардинально изменить кадровую политику и направить все усилия на привлечение извне и взращивание внутри предприятия талантов, дать импульс инновационному развитию.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Sandeep K. Strategic human resource management: a three-stage process model and its influencing factors / K. Sandeep, M. Singh // South Asian Journal of Management. – 2011. – Vol. 18. – №1. – pр. 60-82.

2. Статистичний щорічник України за 2016 рік / Державна служба статистики України; [За ред. І.Є. Вернера; відп. за вип. О.А. Вишневська]. – К.: Державна служба статистики України, 2017. – 611 с.