

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ РОБОЧОЇ СИЛИ

*Розглянуто підходи щодо визначення поняття “конкурентоспроможність робочої сили”. Наведена класифікація факторів, що впливають на її рівень.
Проведено оцінку рівня конкурентоспроможності населення в Україні*

Постановка проблеми. Важливим та актуальним питанням, вирішення якого сприятиме розвитку ринку праці України, є формування системи управління конкурентоспроможністю робочої сили як на макро-, так і на мікрорівнях.

Мета дослідження. Метою написання даної статті є дослідження основних підходів щодо визначення поняття “конкурентоспроможність робочої сили” та розкриття його сутності. Виявлення взаємозв’язку конкурентоспроможності робочої сили з її якістю та ціною, узагальнення та групування показників конкурентоспроможності робочої сили. Оцінка рівня конкурентоспроможності робочої сили на макрорівні.

Аналіз останніх досліджень та публікацій свідчить, що дослідженнями конкурентоспроможності робочої сили в Україні присвячено достатньо уваги. Найвідомішими науковцями, що займаються дослідженнями цих питань, є Д.П. Богиня, М.В. Семикіна, І.Л. Петрова, О.І. Цимбал. Проте подальшої розробки вимагають питання визначення основних показників конкурентоспроможності робочої сили та методики її оцінки, а також проблеми, пов’язані з управлінням конкурентоспроможністю робочої сили.

Викладення основного матеріалу. Обов’язковим атрибутом, що супроводжує розвиток ринкових відносин у країні, є конкуренція. Відповідно, все більшої уваги та актуальності набуває питання конкурентоспроможності, причому не лише підприємств, товарів та послуг, а й робочої сили. Це обумовлено розумінням важливості людського фактора для забезпечення довготривалого процвітання держави та багатства суспільства зокрема.

Категорія “конкурентоспроможність” не є новою, проте в контексті робочої сили її зміст дещо змінюється, що обумовлюється особливостями робочої сили як товару. Робоча сила як товар має свої споживчі та вартісні характеристики. “Покупець” робочої сили в обмін на сплату заробітної плати (вартісні характеристики) отримує ряд споживчих характеристик (професійно-кваліфікаційні характеристики, загальноосвітній рівень, особистісні

характеристики). Важливим також є той факт, що ціна та вартість робочої сили на відміну від аналогічних категорій звичайних товарів знаходяться під значним тиском суб'єктивних чинників, обумовлених позицією споживача робочої сили, носіїв робочої сили та суспільства.

Робоча сила як товар має також корисність, яка виражається ступенем задоволення усіх потреб, що формуються по відношенню до носіїв робочої сили, споживачів робочої сили та суспільства.

Проте головною відмінністю робочої сили від інших товарів є її здатність до самовдосконалення. Крім того, відомо, що життєвий цикл будь-якого товару є результатом взаємодії відокремлених між собою в просторі та часі виробника і споживача, тоді як виробник та носій робочої сили втілюються в одній особі.

Таким чином, робоча сила має ознаки товару, проте зведення цієї категорії до звичайного товару є спрощеним та примітивним, оскільки людський фактор вважається найбільш активною складовою продуктивних сил суспільства, яка забезпечує його прогресивний розвиток.

Сьогодні можна виділити два підходи щодо трактування категорії “конкурентоспроможність робочої сили”: загальнотеоретичний та підхід, який базується на ототожненні даної категорії з якістю робочої сили.

Відповідно до загальнотеоретичного підходу конкурентоспроможність робочої сили трактується як обов'язковий атрибут товарно-грошового виробництва, що зводиться до змагання у досягненні успіхів на будь-якому рівні і в будь-якому секторі суспільно-економічного життя. На наш погляд, це визначення конкурентоспроможності робочої сили є досить широким, оскільки може бути застосоване до інших категорій, таких як продукт чи послуга.

Поширеним є підхід, відповідно до якого конкурентоспроможність робочої сили ототожнюється з її якістю. Проте, на думку деяких науковців, таке твердження є хибним. Якість є основою забезпечення конкурентоспроможності будь-якого товару, проте вона є самостійною категорією [5].

Проведений аналіз основних підходів показав, що під конкурентоспроможністю робочої сили варто розуміти здатність працівника витримати конкуренцію з боку реальних або потенційних претендентів на його робоче місце або ж спроможність самому брати участь у такій боротьбі в ролі претендента. Конкурентоспроможність кожного працівника визначається набором певних рис, що дозволяють здобути певні конкурентні переваги.

Загалом же конкурентоспроможність робочої сили є функцією від її якості та відповідно ціни. Тобто працівник може отримати певні конкурентні переваги або забезпечивши вищу якість при тій же ціні, або знизивши ціну за умови збереження високого рівня якості своєї робочої сили. Проте потрібно також

пам'ятати, що ціна на ринку робочої сили має здатність до вирівнювання, що зумовлено специфікою робочої сили як товару. Тому для збереження конкурентоспроможності увагу потрібно звертати саме на підвищення якості робочої сили.

Під якістю робочої сили розуміють ступінь відповідності характеристик працівника (кваліфікації, освітнього рівня, навичок тощо) вимогам робочого місця (професії, посади). Або, інакше кажучи, це сукупність якісних і кількісних характеристик робочої сили, що забезпечують задоволення конкретних потреб роботодавців (споживачів робочої сили).

Таким чином, можна виділити дві групи показників, що визначають конкурентоспроможність робочої сили (в межах підприємства):

1. Якісні характеристики працівника:

- вік, здоров'я, характер;
- освіта, кваліфікація, досвід роботи та стаж;
- здатність до інноваційного типу мислення;
- здатність до самовдосконалення;
- продуктивність праці;
- ставлення до роботи, дисципліна та інші.

2. Цінові характеристики працівника:

- заробітна плата;
- витрати, пов'язані з навчанням працівника, підвищенням його кваліфікації, перекваліфікацією та інші [2].

Запропоновані показники дають змогу оцінити рівень конкурентоспроможності працівника та можуть використовуватися на багатьох вітчизняних підприємствах безпосередньо при прийнятті працівників на роботу або при визначенні їх кар'єри.

Оцінка рівня конкурентоспроможності робочої сили на макrorівні є складним процесом через брак статистичної інформації для визначення цього показника, а також у зв'язку зі значними проблемами безпосередньо у функціонуванні українського ринку праці.

На нашу думку, найбільш лаконічним і зрозумілим є підхід до визначення чисельності неконкурентоспроможної робочої сили, інформаційною базою якого є дані офіційної статистики. Він реалізується у межах величин, що характеризують безробітне населення. Відповідно до даного підходу чисельність неконкурентоспроможного населення (H_n) визначається за формулою:

$$H_n = C_o \times B / 100 \quad (1)$$

де C_o – питома вага безробітних осіб, які шукали роботу довше, ніж середній термін пошуку роботи за відповідний період, %;

B – загальна чисельність безробітних.

Величину ж конкурентоспроможного населення (K_n) можна визначити за формулою:

$$K_n = EAH - H_n \quad (2)$$

де EAH – економічно активне населення працездатного віку;

H_n – чисельність неконкурентоспроможного населення [4].

Розрахункові дані, що характеризують рівень конкурентоспроможності населення в Україні та його динаміку, подано в таблиці 1.

Таблиця 1. Оцінка рівня конкурентоспроможності населення в Україні*

Показники	2001 р.	2002 р.	2003 р.	2004 р.	2005 р.	2006 р.
1. Усього безробітних, тис. осіб	2455,0	2140,7	2008,0	1906,7	1600,8	1515,0
2. Частка осіб, які шукали роботу довше, ніж середній термін пошуку роботи за відповідний період, %	65,2	63,0	59,6	59,0	46,5	42,0
3. Неконкурентоспроможні особи, тис. осіб	1600,7	1348,6	1136,4	1125,0	744,4	636,3
4. Економічно активне населення працездатного віку, тис. осіб	20893,6	20669,5	20618,1	20582,5	20481,7	20545,9
5. Конкурентоспроможні особи, тис. осіб	19292,9	19320,9	19481,7	19457,5	19737,3	19909,6
6. Рівень конкурентоспроможності населення, %	92,3	93,5	94,5	94,5	96,4	96,9

*Статистичний щорічник України 2006. / Державний комітет статистики України. – Київ: Видавництво “Консультант”, 2007. – 552 с.

Отже, рівень конкурентоспроможності робочої сили в Україні за 2004-2006 рр. зріс на 2,4 в.п., причому це зростання має постійний характер, і дана тенденція зберігається протягом усього аналізованого періоду.

На сьогоднішній день в Україні існують значні труднощі у формуванні “здорового” конкурентного середовища на ринку робочої сили, що спричинене, насамперед, проблемами в економічному розвитку держави. Фактори, що впливають на конкурентоспроможність робочої сили можна поділити на дві групи: чинники загальнодержавного характеру та чинники, безпосередньо пов’язані з ринком праці. До першої групи відноситься рівень розвитку економічних відносин в країні, політичне становище, а також рівень розвитку науки та техніки тощо. До другої групи можна віднести такі фактори, як високий рівень молодіжного безробіття та велика кількість зайнятих пенсіонерів; трудові міграції населення України, “відтік умів”; тінізація зайнятості тощо.

І хоча на даному етапі розвитку нашої країни ми спостерігаємо тенденції до покращення становища на ринку праці, проте цього замало для вирішення усіх проблем щодо підвищення конкурентоспроможності робочої сили.

Підвищення конкурентоспроможності робочої сили – це процес, до якого прагнуть і працівники, і організація, в якій вони працюють. Таким чином, працівник повинен прагнути розширювати свої знання і кваліфікацію як у даній сфері діяльності, так і в інших сферах. Організація може сприяти цьому, мотивуючи працівника до навчання і підготовки, а також надаючи відповідну допомогу.

Другою складовою підвищення конкурентоспроможності є розвиток необхідних психологічних якостей шляхом самовдосконалення і саморозвитку працівників [2].

Якість робочої сили є головною умовою забезпечення її конкурентоспроможності. Сьогодні вона є недостатньою через:

– невідповідність обсягів та напрямів професійного навчання молоді потребам економіки та ринку праці. Так, із загальної чисельності випускників вищих навчальних закладів 2005 р., які зареєструвались в службі зайнятості як безробітні, 42,5 % навчалися за напрямками економіка, комерція та підприємництво, 18,3 % – за інженерними спеціальностями, 12,2 % – за медичними спеціальностями;

– недостатній рівень професійної підготовки кадрів навчальними закладами;
– недостатній рівень підтримки належного кваліфікаційного рівня зайнятого населення.

Проблема взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг є важливим та актуальним питанням сьогодення, без вирішення якого неможливе формування якісно нової робочої сили, забезпечення кваліфікованими кадрами економіки країни.

Основними напрямками вирішення проблем переорієнтації ринку освітніх послуг на потреби ринку праці є:

– удосконалення порядку формування та розміщення держзамовлення на робітників та фахівців у навчальних закладах;

– скорочення кількості навчальних закладів, рівень підготовки яких не відповідає вимогам Міністерства освіти і науки України та ринку праці;

– запровадження економічного стимулювання навчальних закладів, які здійснюють професійну підготовку кадрів відповідно до потреб ринку праці;

– розробка та запровадження механізму взаємодії навчальних закладів і роботодавців [3].

Проте отримані в навчальних закладах знання не можуть гарантувати високий рівень якості робочої сили протягом у всієї трудової діяльності. Якість робочої сили пов'язана також із необхідністю постійного підвищення

кваліфікації працівників, для чого необхідно відновити систему наставництва для випускників навчальних закладів та забезпечити підвищення кваліфікації працівників не рідше одного разу на 5 років.

Таким чином, ширше використання показників оцінки конкурентоспроможності робочої сили на рівні підприємств дозволить не лише поліпшити систему прийняття працівників на роботу, але й вирішувати проблеми задоволення потреб ринку праці.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Особливу увагу потрібно приділяти якості освітніх послуг та створенню системи перепідготовки персоналу, що сприятиме забезпеченню високого рівня якості та відповідного рівня конкурентоспроможності робочої сили.

ЛІТЕРАТУРА:

1. *Богиня Д.П.* Концептуальні підходи до визначення конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці. // Україна: аспекти праці – 1999. – № 6. – С. 4-9.
2. *Грішнова О., Шпирко О.* Конкурентоспроможність персоналу підприємства: критерії визначення та показники вимірювання. // Україна: аспекти праці. – 2004. – № 3. – С. 3-9.
3. *Петрова Т.* Ринок освітніх послуг і ринок праці: проблеми взаємозв'язку та взаємодії. // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 4. – С. 3-7.
4. *Ратніков Д.* Методика оцінки рівня конкурентоспроможності робочої сили. // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 1. – С. 8-12.
5. *Цимбал О.І.* Особливості використання категорії конкурентоспроможності стосовно робочої сили в умовах функціонування економіки перехідного типу. // Зайнятість та ринок праці: Фах. Між від. наук. зб. – Вип. 9. – К., 1999. – С. 216-227.