

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ РОБОЧОЇ СИЛИ

Суттєві негативні зміни та потрясіння, які відбуваються в Україні останні три роки різко загострили ситуацію і актуалізували проблеми конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці. Варто зазначити, що дослідженням конкурентоспроможності робочої сили в Україні займаються такі вчені як С. Бандур, І. Войналович, О. Грішнова, О. Левченко, Л. Лісогор, І. Петрова, Д. Ратніков, М. Семикіна, О. Цимбал, С. Щур та інші. Проте, автори виявляють неоднозначність у тлумаченні понять, пов'язаних з конкурентоспроможністю робочої сили, в їх роботах недостатньо дослідженими залишаються питання, які пов'язані з регулюванням конкурентоспроможності робочої сили в системі управління людськими ресурсами.

У якості основи конкурентних переваг на ринку праці, зокрема, розглядаються робоча сила, трудовий потенціал, управлінський потенціал, людський капітал [1; 2; 3]. Науковці описують конкурентоспроможність на ринку праці як специфічний вид товарної конкурентоспроможності, який визначається споживчою вартістю товару і реалізується його якісною основою. На нашу думку при такому підході:

1. Рівень розвитку якісних характеристик робочої сили, які дозволяють “конкурувати”, “змагатись”, претендувати на “якісні”, “престижні” робочі місця, характеризує функціональну якість робочої сили, а не її конкурентоспроможність.

2. Даний підхід фактично не враховує впливу ринкової кон'юнктури, тобто попиту й пропозиції на робочу силу.

3. Якісні характеристики робочої сили багато в чому обумовлюються потребами її носія, а не формуються у тій величині, яка необхідна для функціонування підприємства, економіки в цілому. У зв'язку з цим більш правомірніше говорити про якість праці, тобто про рівень відповідності характеристик трудової діяльності працівників вимогам, які пред'являються до якості виконання роботи. Зауважимо, що продуктивність праці в Україні в 2 рази нижча, ніж у Росії, в 3 рази нижча, ніж у Білорусі, в 4 рази нижча, ніж в Європі, і в 6,5 разів нижча, ніж у США [4]

4. Конкурентоспроможність на ринку праці обумовлена не тільки якісними характеристиками робочої сили, але і умовами наймання і самою працею. Щороку через нещасні випадки або захворювання, які пов'язані з роботою, вмирає 2,34 млн осіб [5]. Переважна більшість із них – приблизно 2,02 млн. – вмирає від різних професійних захворювань. Із 6300 щоденних смертельних випадків, які пов'язані з роботою, 5500 відбуваються з причин професійних захворювань. Згідно даних МОП показник співвідношення кількості нещасних випадків зі смертельним завершенням до загального числа

нещасних випадків на виробництві (Кв) в цілому у світі складає 1 до 700 (це при тому, що у більшості країн статистичні спостереження враховують нещасні випадки з непрацездатністю 3 дні і більше). У країнах Європи аналогічний показник складає, наприклад у Німеччині – 1 до 1280; Словаччини – 1 до 280, Польщі – 1 до 140. В Україні даний показник складав 1 до 11,2 (2009 рік) та 1 до 9,0 (2013 рік), складаючи в середньому 1 до 10,0. Крім нещасних випадків зі смертельним результатом у світі відбувається 860000 інцидентів з травматичними наслідками [5].

А тому конкурентоспроможна робоча сила, на нашу думку – це сукупність кількісних та якісних характеристик індивідів, яка узгоджена в результаті співвідношення попиту роботодавців на робочу силу і пропозиції своїх можливостей власників робочої сили на ринку праці.

Отже, відсутність єдиного підходу до визначення конкурентоспроможності робочої сили, а також повномасштабна та довготривала економічна криза в Україні і зростання її значущості стали причиною необхідності теоретичного дослідження різноманітних поглядів на конкурентоспроможність робочої сили, що уможливило уточнити сутність цієї категорії.

Література

1. О. Грішнова. Конкурентоспроможність висококваліфікованих працівників на міжнародному ринку праці: проблеми і виклики // Україна: аспекти праці. – 2015. – №1. – С.3-7.
2. Левченко О. Якість трудового потенціалу як визначальна умова конкурентоспроможності робочої сили // Україна: аспекти праці. – 1999. – №6. – С.12-16.
3. Цимбал О. Особливості використання категорії конкурентоспроможності стосовно робочої сили в умовах функціонування економіки перехідного типу // Зайнятість та ринок праці: Фах. міжвід. наук. зб. – Вип.9. – К., 1999. – С.216-227.
4. Bionic Hill Віктор Галасюк. <http://ukr.segodnya.ua/economics/enews/v-ukraine-proizvoditelnost-truda-v-4-raza-nizhe-chem-v-evrope-523994.html>.
5. Глевацька Н.М. Соціальна відповідальність бізнесу у сфері охорони праці як чинник посилення його конкурентоспроможності / Соціальна відповідальність влади, бізнесу, громадян: монографія: у 2-х т. / за ред. Г.Г. Півняка; М-во освіти і науки України; Нац. гірн. ун-т. – Д.: НГУ, 2014. – Т.1. – 629 с. – С.455-463.

Грінка Т.І., к.е.н., доцент, Кіровоградський національний технічний університет,
м. Кіровоград

МОТИВАЦІЯ В СИСТЕМІ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Професійне навчання персоналу у ринкових умовах повинно носити безупинний характер і проводитися протягом усієї трудової діяльності. У сучасній практиці функціонування системи навчання державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування перевага надається підвищенню їх кваліфікації шляхом періодичного направлення до навчальних закладів. Не приділяється належної уваги здійсненню цілеспрямованої роботи щодо