

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ У СФЕРІ ПРАЦІ: КОНЦЕПЦІЯ, МЕТОДИ ОЦІНЮВАННЯ ТА РЕГУЛЮВАННЯ

Постановка проблеми. Міркування щодо перспектив подальшого економічного розвитку України та її входження до Європейського Союзу неодмінно потребують урахування дії глобальних тенденцій і тих радикальних змін, які відбуваються у сфері праці на початку ХХІ ст. Для того, щоб скористатися позитивними результатами глобалізації та уникнути негативних явищ у сфері праці (як наслідків неоднозначного прояву міжнародної конкуренції і глобальних процесів), національна економіка повинна мати конкурентні переваги, а соціальна-економічна політика держави – забезпечувати їх набуття та підтримання у пріоритетних галузях економіки. Завдання побудови конкурентоспроможної економіки в Україні вимагають, у свою чергу, прогресивних зрушень у розвитку продуктивних сил суспільства, що само по собі неможливе без піднесення людської праці на якісно новий рівень, досягнення конкурентних переваг на основі могутньої мотивації праці, новітніх знань, кращих вмінь, навичок, досвіду, мобільності працівників. Іншими словами, для реалізації стратегічного вибору України доленосного значення набуває розв’язання проблеми забезпечення, оцінювання та регулювання конкурентоспроможності у сфері праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Не дивлячись на те, що у розуміння закономірностей формування конкурентоспроможної економіки зроблено вагомий внесок як зарубіжними вченими (Портер М., Ламбен Ж.-Ж., Друкер П., Уотлер Ф., Томпсон А., Стрикленд А. та ін.), так і сучасними вітчизняними авторами (Алимов О.М., Гальчинський А.С., Геєць В.М., Жаліло Я.А., Кваснюк Б.Є. та ін.), існуючі публікації переважно стосуються конкурентоспроможності продукції, підприємств і держави в цілому, залишаючи поза увагою конкурен-

тоспроможність у сфері праці. Більш близькими до згаданої проблеми є наукові розробки Фатхутдинова Р.А., Бандура С. І., Богині Д.П., Данюка В.М., Гріш-нової О.А., Лісогор Л.С., Петрової І.Л., наукові пошуки яких останніми роками дещо поглибили уявлення про конкурентоспроможність працівників на ринку праці. Водночас, *практично невивченими та невирішеними* залишаються питання, пов'язані з визначенням сутності конкурентоспроможності праці, її оцінюванням та регулюванням на усіх економічних рівнях.

Мета статті полягає в обґрунтуванні системного підходу до визначення категорії "конкурентоспроможність у сфері праці" та розробці методів оцінювання конкурентоспроможності праці на мікрорівні.

Виклад основних результатів дослідження. В умовах ринкової економіки, коли працюють закони конкуренції, цілком природним та об'єктивним уявляється піднесення конкурентоспроможності одними і втрата конкурентних переваг іншими суб'єктами конкурентних відносин. В ролі останніх можуть бути як товари, продукція, технології тощо, так і праця, яка виступає в якості трудових послуг власників робочої сили. Пропозиція трудових послуг на різних сегментах ринку неоднаковою мірою відповідає попиту в кожний окремий проміжок часу. У будь-який момент ринковий попит як явище мінливе може змінитись за обсягами, структурою, якісними та вартісними вимогами. В такій ситуації будь-який конкретний працівник на ринку праці (або результат його праці) може втратити переваги порівняно з іншими суб'єктами конкурентних відносин, оскільки завжди з'являються більш досвідчені, кваліфіковані фахівці на даному сегменті ринку, які пропонуватимуть кращі трудові послуги.

Отже, конкурентоспроможність може бути явищем тимчасовим, якщо не турбуватись про її підвищення. Прикладання ж цілеспрямованих зусиль до підтримання конкурентоспроможності, в кінцевому рахунку, відкриває додаткові можливості отримання більшого доходу (прибутку) підприємству, більш високої оплати праці (доходу) працівнику.

Конкурентні переваги, якщо вони стосуються робочої сили, можуть бути як успадковані, так і набуті [1]. Останні формуються на протязі всього життя

завдяки вихованню, освіті, культурі, можливостям отримання професійного досвіду, безперервного навчання, різноманітним соціальним інвестиціям в людський капітал, які дозволяють підтримувати здоров'я, нарощувати знання, збагачувати потреби, підвищувати мотивацію до ефективної праці, оновлення знань тощо.

Наша позиція полягає в тому, що набуття, підтримання та зростання конкурентних переваг у сфері праці може, з одного боку, контролюватися та свідомо регулюватися окремим індивідом, з іншого боку – роботодавцем.

Найманому працівнику це дозволяє в умовах конкуренції отримати робоче місце, посаду у відповідності з освітою, досвідом, здібностями та задовольняти свої актуальні соціальні та економічні потреби краще, ніж інші носії робочої сили, які мають такий же фах, вік, освіту і пропонують свої трудові послуги на такому ж сегменті ринку праці. Безумовно, це передбачає активну самотивацію конкурентоспроможності, яка має бути могутнім рушієм у досягненні високих трудових результатів, реалізації прагнень особистості до постійного саморозвитку. Працівник в умовах суперництва на ринку праці, в межах трудового колективу на підприємстві може постійно свідомо (чи підсвідомо) оцінювати себе у порівнянні з іншими й прагнути до нових трудових досягнень, до соціального визнання, певного рейтингу у колективі. Така самооцінка завжди є суб'єктивною, проте її важливе значення полягає в тому, що вона слугує орієнтиром постійного регулювання на особистісному рівні своєї конкурентоспроможності, відповідності знань, умінь і навичок вимогам роботодавця. Напрями такого саморегулювання конкурентоспроможності залежать від розуміння сучасної кон'юнктури ринку праці, оцінки можливостей власного трудового вибору, інформованості про вимоги до якості робочої сили, кількості та якості результатів праці на даному робочому місці, перспективи зміни таких вимог. Спрямованість зусиль індивіда може охоплювати вдосконалення різних складових людського капіталу, наприклад, підвищення рівня освіти, кваліфікації, здобуття наукового ступеню, зростання професійного досвіду шляхом стажування, отримання другої спеціальності, вивчення іноземної мови, зміцнення власного

здоров'я, розвитку комунікабельності й навіть поліпшення зовнішніх даних тощо.

Звичайно, ефект індивідуальних зусиль щодо регулювання конкурентоспроможності буде спостерігатися, передусім, у працівників, яким притаманна активна життєва позиція, мотивація досягнень, ментальність ринкового типу. Проте, виходячи з отриманих нами результатів діагностики трансформацій трудового менталітету, ми вимушені констатувати, що в Україні ще не відбулося створення "критичної маси" таких працівників з ринковим мисленням і адекватною трудовою поведінкою [2]. Поряд з цим, залишається чимало невикористаних резервів для активізації мотиву досягнень, які криються, наприклад, у можливостях регулювання конкурентоспроможності праці з боку роботодавців.

Узагальнюючи, зазначимо, що регулювання конкурентоспроможності у сфері праці цілком відповідає економічним інтересам власника робочої сили, який пропонує трудові послуги, і роботодавця, який їх купує, незалежно від форми власності та рівнів управління працею. Різниця полягає в об'єкті такого регулювання:

- на рівні індивіда об'єктом регулювання мають бути певні характеристики власної робочої сили працівника (знання, кваліфікація, трудовий та професійний досвід, навички, сила самомотивації тощо);
- на рівні підприємства (галузі) таким об'єктом є, по-перше, якість робочої сили, по-друге, якість та привабливість умов праці (її організації, оплати, безпеки та ін.), які дозволять сформувати команду професіоналів, по-третє, якість товару – продукту праці, що пропонуватиметься ринку.

І в першому, і в другому випадку можливості підтримання та нарощування конкурентних переваг мають ґрунтуватися на оцінках конкурентоспроможності. Якщо на рівні індивіду така оцінка може бути тільки суб'єктивною (самооцінка), то на рівні роботодавця вона має базуватися на об'єктивній оцінці інтегрального впливу кожного із зазначених складових на загальну конкурентоспроможність у сфері праці ($K_{\text{пр}}$).

Виходячи з такого розуміння, конкурентоспроможність у сфері праці має

передбачати комплекс умов: 1) конкурентоспроможності робочої сили; 2) конкурентоспроможності результатів праці, які у вигляді товарів, продукції, послуг виносяться на ринок; 3) конкурентоспроможності мотиваційного забезпечення праці, яке включає організацію праці, її оплату, умови, безпеку та ін., від переваг якого залежить мотивація трудового вибору, передумови ефективної трудової діяльності.

Отже, керуємось надалі наступною загальною формулою:

$$K_{\text{пр}} = f(K_{\text{рс}}, K_{\text{мзп}}, K_{\text{рп}}) \quad (1)$$

де $K_{\text{пр}}$ – загальна конкурентоспроможність праці, $K_{\text{рс}}$ – конкурентоспроможність робочої сили, $K_{\text{мзп}}$ – конкурентоспроможність мотиваційного забезпечення праці (переваг умов праці, її організації, безпеки, оплати тощо), $K_{\text{рп}}$ – конкурентоспроможність результатів праці.

Регулювання конкурентоспроможності праці на рівні роботодавця (підприємства, галузі, регіону, держави) ми уявляємо як одну з найважливіших функцій мотиваційного механізму підвищення конкурентоспроможності у сфері праці, яка здійснюється на основі оцінок конкурентоспроможності робочої сили ($K_{\text{рс}}$), умов ($K_{\text{мзп}}$), результатів праці ($K_{\text{рп}}$) шляхом гнучкого посилення впливу певних соціальних та економічних важелів з метою набуття, постійного підтримання та нарощування конкурентних переваг.

Наприклад, з'ясування зменшення конкурентних переваг персоналу даного підприємства порівняно з іншими за рівнем освіти, компетенції вимагатиме пошуку ефективних засобів для підвищення їх мотивації конкурентоспроможності. Це може вимагати вдосконалення існуючої системи оплати праці, поліпшення умов праці, певних інвестицій у подальше навчання (перенавчання) кадрів з метою зростання їх конкурентоспроможності. Такий шлях одночасно вимагатиме оцінки економічної доцільності та ефективності витрат, визначення важелів для прискорення адаптації персоналу до ринкових умов. В разі виявлення, наприклад, зниження конкурентоспроможності продукту праці на ринку, появи на ринку аналогічних товарів інших виробників з кращими властивостями, з боку роботодавця вимагатимуться заходи щодо активізації інноваційного

розвитку підприємства. Це обумовить, у свою чергу, запровадження заходів щодо поліпшення мотиваційного забезпечення праці і залучення для цього потенціалу соціального партнерства, стимулювання праці з елементами творчості.

Головний критерій дієвості такого регулювання – забезпечення підвищення конкурентоспроможності у сфері праці, що, в кінцевому рахунку, дасть змогу підвищити дохід роботодавця і найманого працівника.

Сутність процесу регулювання конкурентоспроможності праці відбиває, на нашу думку, декілька етапів, зокрема, оцінювання конкурентоспроможності праці на основі розробки відповідних методик та їх впровадження на індивідуальному, мікро-, мезо- та макрорівнях, врахування ризику економічних втрат в разі неконкурентоспроможності персоналу, визначення напрямів та важелів вдосконалення мотиваційного механізму.

В умовах перехідної економіки процес регулювання конкурентоспроможності має бути постійним, комплексним, враховувати особливості етапу ринкових перетворень, тенденції економічного розвитку підприємства, галузі, регіону, специфіку та регіональні особливості національного трудового менталітету, рівень забезпечення потреб персоналу, закономірності світового інноваційного розвитку.

Стосовно оцінювання конкурентоспроможності у сфері праці використання системного підходу ми бачимо в тому, щоб в оцінці передбачити врахування комплексу складових конкурентоспроможності та низку чинників, які їх визначально формують на певному рівні. На нашу думку, конкурентоспроможність будь-якого товару на ринку завжди засвідчує відповідність пропозиції певного товару якісним та кількісним (у т.ч. вартісним) вимогам попиту на ринку. Окремлене стосується, по-перше, товару “робоча сила”, по-друге, кінцевих результатів праці – продукції, винесеної на ринок, по-третє, умов праці, які також можуть розглядатися на ринку з точки зору переваг в процесі прийняття рішень щодо трудового вибору особами, які шукають прийнятне місце роботи. Останнє неодмінно пов’язане з конкретними показниками соціально-економічного розвитку підприємств, галузей, регіонів, країни в цілому.

З урахуванням цих положень, нами розроблена та апробована на усіх економічних рівнях методика визначення комплексного показника конкурентоспроможності праці [3]. Методика передбачає визначення у сфері праці: об'єктів ринкового попиту (на рівні підприємств, регіонів, галузей, країни); характеристик попиту стосовно об'єктів ринку; характеристик пропозиції стосовно тих же об'єктів даного ринку; значимості відповідності (ваги) між попитом та пропозицією у поточній ситуації; показника конкурентоспроможності, який стосується певного об'єкту даного ринку.

Проілюструємо сутність методики на мікрорівні. При цьому об'єктами розгляду виступають наймані працівники, умови та організація праці (мотиваційне забезпечення праці), продукт праці (результат праці). Звісно, кожен з цих об'єктів розгляду може мати чи не мати конкурентні переваги, впливаючи позитивно чи негативно на загальну конкурентоспроможність у сфері праці. Характеристики попиту та пропозиції, які стосуються однойменних об'єктів конкретного ринку, мають формуватися з використанням певної шкали, яка б дозволяла здійснити їх градування для подальшого зіставлення. Враховуючи, що для різних рівнів економічного аналізу об'єкти є різними, для ідентифікації їх характеристик введемо позначення:

– R_{ij} – характеристика попиту “і” у системі градацій “j” ($i=1,2,...,n$; $j=1,2,...,m(i)$; n – кількість характеристик; $m(i)$ – кількість позицій градації характеристики “і”);

– R_{ij} – характеристика пропозиції “і” у системі градацій “j” ($i=1,2,...,n$; $j=1,2,...,m(i)$; n – кількість характеристик; $m(i)$ – кількість позицій градації характеристики “і”).

Формуючи значимість у діапазоні від 0 (абсолютно не значима характеристика) до 1 (абсолютно значима характеристика) чи у відсотковій шкалі від 0% до 100%, маємо нагоду визначитися з двома наборами параметрів “ваги” тієї чи іншої характеристики: W_i – “вага” характеристики “і”; V_{ij} – “вага” градації “j” характеристики “і”.

Вважаючи конкурентними ті переваги, які найбільш повно відповідають критерію відповідності ринковому попиту, для визначення показника конкурентоспроможності (K) пропонуємо використовувати формулу:

$$K = \sum_{i=1}^n W_i \cdot \sum_{j=1}^{m(i)} V_{ij} \cdot (P_{ij} - R_{ij})^2 \quad (2)$$

Зрозуміло, що зі зменшенням розбіжності між попитом і пропозицією значення показника конкурентоспроможності зменшується, що можна використовувати на практиці як правило, за яким “конкурентоспроможність є тим більшою, чим меншим є значення K”.

Комплексне значення показника конкурентоспроможності $K_{\text{компл}}$ формуємо, використовуючи “вагу” трьох показників:

$$K_{\text{компл}} = K_{\text{рс}} + K_{\text{мзп}} + K_{\text{рп}}. \quad (3)$$

Наведений нижче приклад ґрунтуються на результатах експертних оцінок провідних фахівців промислових підприємств Кіровоградської області.

Для визначення $K_{\text{рс}}$ враховуємо характеристики попиту й пропозиції (разом із системою градації) на мікроекономічному рівні, що відбивають відповідність робочої сили, що пропонується, певним вимогам роботодавця за ознаками: стать (чоловік, жінка); вік (до 20 років, 20–30, 30–40, 40–50, 50–60 років, понад 60 років); освіта (середня, середня спеціальна, незакінчена вища, вища); універсальність можливостей (вузька, широка); суміжні спеціальності (немає, одна, декілька); рівень кваліфікації (низький, середній, високий); досвід роботи (немає, до 10 років, 10–20, 20–30, ..., понад 40 років); економічна мотивація (відсутня, слабка, відчутна, сильна); соціальна мотивація (відсутня, слабка, відчутна, сильна). Приклад розрахунку показника конкурентоспроможності робочої сили на рівні підприємства наведено у таблиці 1.

Аналогічний підхід використовуємо для оцінці інших складових конкурентоспроможності у сфері праці, тобто $K_{\text{мзп}}$ та $K_{\text{рп}}$, спираючись на експертну оцінку їх відповідності попиту, враховуючи при цьому низку певних критеріїв, що відбивають необхідні характеристики об’єкту вивчення.

Таблиця 1

Приклад розрахунку для визначення показника конкурентоспроможності робочої сили на мікроекономічному рівні

Показники	Wi	Попит, пропозиція та "вага" у шкалі градацій показників						Оцінка показника
стать	10	чоловіки	жінки					0,000
	"вага" градації	80	20					
	попит	1	0					
	пропозиція	1	0					
вік	10	до 20	20-30	30-40	40-50	50-60	понад 60	0,000
	"вага" градації	20	30	30	15	5	0	
	попит	0	1	0	0	0	0	
	пропозиція	0	1	0	0	0	0	
освіта	20	середня	середня спеціальна	незакінчена вища	вища			0,140
	"вага" градації	0	20	30	50			
	попит	0	0	0	1			
	пропозиція	0	1	0	0			
універсальність	5	вузька	широка					0,050
	"вага" градації	20	80					
	попит	0	1					
	пропозиція	1	0					
суміжні спеціальності	5	жодної	одна	декілька				0,000
	"вага" градації	0	40	60				
	попит	0	1	0				
	пропозиція	0	1	0				
кваліфікація	20	низька	середня	висока				0,000
	"вага" градації	0	30	70				
	попит	0	1	0				
	пропозиція	0	1	0				
досвід роботи	15	відсутній	до 10 років	10-20	20-30	30-40	понад 40	0,105
	"вага" градації	10	30	40	15	5	0	
	попит	0	0	1	0	0	0	
	пропозиція	0	1	0	0	0	0	
економічна мотивація	10	відсутня	слабка	відчутна	сильна			0,030
	"вага" градації	10	20	30	40			
	попит	0	1	0	0			
	пропозиція	1	0	0	0			
соціальна мотивація	5	відсутня	слабка	відчутна	сильна			0,025
	"вага" градації	10	20	30	40			
	попит	0	0	0	1			
	пропозиція	1	0	0	0			
Показник конкурентоспроможності робочої сили								0,350

Апробація методики визначення показника конкурентоспроможності на мікроекономічному рівні приводить до результату $K = \{ 0,350; 0,260; 0,685 \}$, користуючись яким можна порівнювати конкурентні позиції даного підприємс-

тва з іншими підприємствами регіону стосовно сфери праці і виявляти резерви зростання конкурентоспроможності. У таблиці 2 наведено приклад застосування методики на п'яти підприємствах Кіровоградської області з метою визначення та порівняння комплексного показника конкурентоспроможності праці.

Таблиця 2

Приклад визначення комплексного показника конкурентоспроможності праці підприємств

Підприємства	Значення показників конкурентоспроможності			Комплексне значення показника
	робочої сили	мотиваційного забезпечення праці	результату праці	
А	0,350	0,260	0,685	0,500
В	0,218	0,321	0,564	0,412
С	0,415	0,376	0,466	0,433
Д	0,378	0,237	0,318	0,320
Е	0,576	0,420	0,302	0,408
“Вага” показників	0,300	0,200	0,500	

Згідно наведених даних, конкурентоспроможність робочої сили найвища на підприємстві В, найнижча – на підприємстві Е; конкурентоспроможність умов праці найвища на підприємстві Д, найнижча – на підприємстві Е, конкурентоспроможність результатів праці – найвища на підприємстві Е, найнижча – на підприємстві А. З урахуванням “ваги” показників легко визначити комплексне значення показника конкурентоспроможності праці для кожного підприємства:

$$(K_{\text{компл}} = 0,300 \cdot K_{\text{р.с}} + 0,200 \cdot K_{\text{мзп}} + 0,500 \cdot K_{\text{рп}}).$$

Аналізуючи результати розрахунків, доходимо висновку: найбільш конкурентоспроможною є праця на підприємстві Д, найменш конкурентоспроможною – на підприємстві А. Більш детальний аналіз дозволить у порівнянні побачити невикористані соціально-економічні резерви для зміцнення конкурентних позицій у сфері праці, визначити оптимальні важелі мотивації праці персоналу.

Загальний висновок. Сформовані концептуальні положення та методичні підходи до оцінювання конкурентоспроможності у сфері праці відкривають нові можливості для вдосконалення мотиваційного механізму в інтересах зростання сукупного ефекту праці, конкурентоспроможності економіки загалом.

Вважаємо, що *перспективи подальших наукових розвідок* мають полягати у пошуку методів розрахунку макроінтегрального показника конкурентоспро-

можності праці, який дозволить не лише порівнювати конкурентні позиції України з іншими державами, а й своєчасно корегувати політику держави на національному ринку праці з позицій досягнення конкурентних переваг у сфері праці та поліпшення умов людського розвитку.

Література

1. Фатхутдинов Р.А. Конкурентоспособность организации в условиях кризиса: экономика, маркетинг, менеджмент. – М.: "Маркетинг", 2002. – 892 с.
2. Семикіна М.В. Мотивація конкурентоспроможної праці: теорія і практика регулювання. – Монографія. – Кіровоград: ПіК, 2003. – 426 с.
3. Семикіна М.В. Регулювання конкурентоспроможності у сфері праці / Відп. ред. В.В. Онікієнко. – Кіровоград: ПВЦ "Мавік", 2004. – 146 с.