

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ НА РИНКУ ПРАЦІ ТА НАПРЯМИ ЇЇ ПІДВИЩЕННЯ

Анотація. Розкрито сутність конкурентоспроможності на ринку праці, передумови та стратегічні завдання щодо її підвищення.

Ключові слова: конкурентні переваги, конкурентоспроможність, мотиваційний механізм, людський розвиток, безперервна освіта, оплата праці, розвиток персоналу.

За умов глобалізації світової економіки для кожної країни набуває надзвичайно важливого значення досягнення гідного місця серед економічно розвинених держав, одержання певних конкурентних переваг на світових ринках. Останнє для України є бажаним, проте поки проблематичним: за даними Всесвітнього економічного форуму (у м. Давос) Україна у 2006 р. за індексом конкурентоспроможності посідала 78 місце, випередивши такі країни, як Шрі-Ланка, Македонія, Ботсвана (у 2005 р. перебувала на 68 місці). Рівень конкурентоспроможності країн тісно корелює із досягнутим ступенем їх інноваційного розвитку. Водночас, серед семи провідних груп чинників та показників конкурентоспроможності країн міжнародні експерти виокремлюють трудові ресурси, їх якісні та кількісні характеристики, що є цілком логічним, адже конкурентоспроможність країни залежить від того, наскільки продуктивно використовуються національні ресурси – праця і капітал, якою є динаміка конкурентоспроможності національних кадрів.

Розуміючи, що долю конкурентоспроможності країн у сучасному світі все більше визначають саме людські, а не природні чи фінансові ресурси, проблему побудови конкурентоспроможної економіки України неможливо розглядати без одночасного вирішення проблеми конкурентоспроможності національних кадрів на внутрішньому і світових ринках праці.

Акцент на зростанні конкурентоспроможності працівників набуває особливого значення з урахуванням загальносвітових тенденцій, які стверджуватимуться у XXI сторіччі і впливатимуть на всі сфери трудової діяльності людини і життя суспільства в цілому: 1) глобалізація світового розвитку; 2) перехід людства від індустріального до інформаційного суспільства; 3) визнання здатності до творчості та інновацій пріоритетним чинником у зростанні матеріального і духовного багатства людства, основи конкурентоспроможності країн світу.

Перша тенденція відображає реалії щодо зближення та інтеграції економік держав, посилення залежності прогресу кожної держави від відносин із зовнішнім оточенням, загострення міжнародної конкуренції, небезпеку поглинання слаборозвинених країн найбільш економічно розвиненими, перетворення їх у сировинні придатки, постачальників дешевої робочої сили, інтелектуальні плантації.

Друга тенденція (перехід людства від індустріального до інформаційного суспільства) віддзеркалює зміни стосовно предмету трудової діяльності, який зміщується від матеріальної основи виробництва, характерної для індустріального суспільства, до інформаційної, з характерною для неї інтелектуалізацією праці, використанням та розвитком інноваційного потенціалу кожної окремої особистості та нації в цілому.

Третя тенденція стосується утвердження та поширення у загальносвітовому вимірі провідної ролі здатності людини до трудової діяльності інноваційного змісту (інноваційної праці), визнання людського капіталу головною продуктивною силою, якою визначається можливість зростання матеріального і духовного багатства людства, конкурентоспроможність країн.

Згадані нові глобальні тенденції світового розвитку зміщують проблему підвищення конкурентоспроможності робочої сили в коло пріоритетних завдань економічної науки, підносячи його на рівень загальнонаціональної, стратегічно важливої проблеми, розв'язання якої дозволило б Україні претендувати на гідне місце у світовому співтоваристві в якості конкурентоспроможного партнера.

Не зважаючи 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., Фатхутдінов Р.А. та ін.), так і сучасними українськими авторами (Алимов О.М., Гальчинський А.С., Геєць В.М., Жаліло Я.А., Кваснюк Б.Є. та ін.), більшість публікацій тривалий час присвячувалася конкурентоспроможності продукції, підприємств і держави в цілому, залишаючи поза увагою конкурентоспроможність у сфері праці.

Лише упродовж останніх десяти років в Україні з'являються наукові праці, які сприяли подоланню білих плям в уявленнях про конкурентоспроможність на ринку праці (йдеться про наукові розробки Богині Д.П., Петрової І.Л., Семикіної М.В., Лісогор Л.С., Грішньої О.А., Цимбала О.І., Цимбалюк С.О. та ін.). Проте гостра потреба у підвищенні конкурентоспроможності національних кадрів не лише обумовлює, а й посилює актуальність цього нового напрямку наукових досліджень.

Аналіз наукових джерел дозволяє констатувати, що сучасні наукові уявлення про конкурентоспроможність на ринку праці, з одного боку, тісно пов'язані з усвідомленням механізмів *конкуренції* на такому ринку, з іншого – дослідженням ролі окремих складових *трудового потенціалу, людського капіталу*. При цьому новітні підходи до розуміння ринку праці базуються на тому, що об'єктом продажу визнаються трудові послуги, а не робоча сила.

У забезпеченні конкурентоспроможності на ринку праці визначальну роль грає *конкуренція*. Особливо чітко це простежується на прикладі держав з розвинутою ринковою економікою, де вона виявляє себе конкретним механізмом, який створює потужну мотивацію для учасників ринкової економіки, примушує роботодавців підвищувати вимоги до компетенції та професіоналізму своїх працівників, інвестування їхнього безперервного навчання, відбору на ринку праці найбільш кваліфікованих фахівців, постійного запровадження інновацій у виробничий процес. Разом з тим, немає сумнівів в тому, що конкурентний чинник вимагає від працівників постійної турботи про рівень своєї конкурентоспроможності, підштовхуючи до оновлення знань, перенавчання, отримання другої професії, постійного саморозвитку.

Сутність *конкуренції на ринку праці* полягає, на наш погляд, у наступному:

– по-перше, це є боротьба за обмежений обсяг платоспроможного попиту покупців трудових послуг, що ведеться особами, які шукають роботу на певних (доступних) сегментах ринку праці;

– по-друге, це є суперництво між роботодавцями за відбір на ринку праці найбільш досвідчених працівників необхідних професій з певним рівнем кваліфікації на прийнятних умовах (йдеться, передусім, про ціну трудових послуг – оплату праці та умови трудової діяльності);

– по-третє, це є суперництво між найманими працівниками (або особами, які шукають роботу) за утримання такого місця роботи (посади), яке дозволяє на вигідних умовах продажу своїх трудових послуг (у тому числі одержанні певних гарантій соціального захисту) реалізувати свої знання, професійний досвід.

Виходячи з такого підходу, учасниками конкурентних відносин на ринку праці можуть виступати як роботодавці, так і працівники або особи, які шукають роботу. В процесі суперництва і ті, й інші можуть отримати (або не отримати) *конкурентні переваги*, завдяки яким з'являється *конкурентоспроможність*, а з нею – певні економічні або соціальні зиски.

Так, для роботодавця конкурентні переваги на ринку праці, привабливість умов працевлаштування саме на його підприємстві, дають можливість зібрати команду професіоналів, забезпечити розробку і впровадження інновацій, випуск конкурентоспроможної продукції, отримати дохід, що значно перевищує витрати на утримання й розвиток робочої сили, зміцнити конкурентні позиції на внутрішньому і зовнішньому ринку.

Для осіб, які шукають роботу, конкурентні переваги робочої сили (в освіті, трудових навичках та інших характеристиках, що користуються попитом на ринку праці) дозволяють отримати бажану роботу, мати гарантований дохід, кращі гарантії соціального захисту порівняно з безробітними.

Для окремого працівника конкурентні переваги його робочої сили (якісні та вартісні) дають можливість отримувати більші економічні, соціальні, статусні зиски порівняно з іншими співробітниками в процесі трудової діяльності, зокрема, в

оплаті праці, умовах праці, посаді, можливостях кар'єрного зростання, навчання та перенавчання тощо.

Узагальнюючи окреслене, можна стверджувати, що *конкурентоспроможність робочої сили* виявляє себе:

по-перше, як сукупність якісних та вартісних характеристик робочої сили, які користуються попитом на певному сегменті ринку праці у певний період часу;

по-друге, як здатність конкретного працівника в умовах ринкової кон'юнктури відповідати попиту роботодавця, критеріям та мінливим вимогам ринку праці стосовно професійно-освітнього рівня, кваліфікації, ділових та особистих якостей у порівнянні з відповідними характеристиками інших працівників;

по-третє, як співвідношення корисного ефекту від споживання трудових послуг робочої сили (доходу, прибутку, доданої вартості) та її ціни, адекватної загальній сумі витрат на підготовку, придбання, використання, відтворення та розвиток робочої сили.

Отже, “конкурентоспроможність робочої сили” – це комплексна економічна категорія. Вона відображає процес набуття конкурентних переваг на різних економічних рівнях, тобто конкурентоспроможність робочої сили можна досліджувати на міжнародному, національному, регіональному, галузевому рівнях, а також на рівні підприємства (конкурентоспроможність персоналу).

Методологічні та методичні підходи щодо оцінювання конкурентоспроможності робочої сили у вітчизняній економічній науці лише формуються, проте однозначного узгодження цієї системи вимірів (з позицій інформаційної повноти та адекватності представлення) поки що не досягнуто у вітчизняній та світовій науковій літературі

Важливо зосередити увагу на тому, що конкурентоспроможність робочої сили завжди передбачає охоплення лише певної низки компонент трудового потенціалу індивіда, які мають переваги в даний час в залежності від попиту на певному сегменті ринку, специфічних вимог даного підприємства до персоналу (зокрема стосовно освітньо-професійного рівня, трудового досвіду, вмінь і навичок, ділових якостей тощо). Структура трудового потенціалу різних конкурентоспро-

можних працівників може не співпадати, адже не співпадають отримані від народження природні здібності, таланти, неоднаковими можуть бути також інші складові (наявність освіти, кваліфікації, досвіду тощо) в силу дії різноманітних чинників в процесі виховання, навчання, трудової діяльності. У свою чергу, на різних підприємствах, у різних галузях, не може бути однаковим перелік складових трудового потенціалу, що визначає конкурентоспроможність робочої сили. Останнє пояснюється специфікою діяльності, ступенем заповнення ринкової ніші, розвиненістю діяльності конкурентів, рівнем задоволення попиту на послуги підприємства, обсягами зовнішніх і внутрішніх інвестицій, включенням у зовнішньо-економічну діяльність, станом менеджменту тощо.

Ґрунтуючись на ключових положеннях теорії людського капіталу, варто підкреслити, що на підвищення конкурентоспроможності працівника на ринку праці безпосередньо впливає величина інвестицій у розвиток його людського капіталу. Завдяки інвестиціям формується вищий рівень освіти, отримується більш висока кваліфікація, за більш сприятливих умов накопичується трудовий досвід за фахом та створюються інші переваги, пов'язані з результатами навчання, трудового виховання. Тому важко заперечувати існування тісного зв'язку між формуванням конкурентоспроможності робочої сили і позитивної динаміки "інвестицій в людину", до яких традиційно відносять витрати на освіту, підготовку і перепідготовку кадрів, а також витрати на відтворення робочої сили та передачу знань, а в розширеному розумінні – і асигнування на охорону здоров'я, соціальний захист, трудові міграції.

Немає сумнівів в тому, що зростання конкурентоспроможності робочої сили економічно вигідне і доцільне як для окремих працівників, так і для підприємств, галузей економіки, країні загалом. В разі реалізації планів євроінтеграції підвищення рівня конкурентоспроможності працівників українських підприємств та організацій має розглядатися сьогодні і в майбутньому як ефективний засіб підвищення соціально-економічної захищеності персоналу.

За численними оцінками вітчизняних і зарубіжних фахівців якість людського капіталу в Україні є не тільки сприятливою для господарського поступу і ро-

звітку інновацій, але й може розглядатися серед вагомих конкурентних переваг за умовою досягнення високої трудової мотивації на національному ринку праці і регулюючих заходів у сфері соціально-економічної політики.

Виходячи з таких позицій, є потреба у розробці національної програми підвищення конкурентоспроможності національних кадрів. Вважаємо, що така програма має бути спрямована на формування мотиваційного механізму підвищення конкурентоспроможності національних кадрів. Його функціонування має комплексно охоплювати усі стадії формування, розвитку, реалізації трудового потенціалу працівників, усі форми заохочення до безперервної освіти, саморозвитку, зростання професіоналізму у праці.

Надзвичайно важливо забезпечити наукове обґрунтування дії такого механізму на окремих етапах розвитку українського суспільства. Тому проведення подальших наукових досліджень конкурентоспроможності у сфері праці, вивчення стратегічних напрямів її підвищення та регулювання на українському ринку праці слід вважати одним з пріоритетних завдань вітчизняної економічної науки.

Зростанню конкурентоспроможності кадрів в Україні сьогодні протидіють гостра демографічна криза, руйнація соціально-економічного механізму збереження єдності якості й кількості відтворення населення, скорочення попиту на робочу силу на ринку праці, зокрема висококваліфіковану, деформації в оплаті праці і доходах, недооцінка кваліфікованих трудових зусиль. Середня заробітна плата в Україні у 2–2,5 рази менша, ніж в Росії, не кажучи про країни Європи. Орієнтація на дешеву робочу силу призводить до зниження конкурентноздатності вітчизняного ринку праці, від'їзду за межі України молодих, енергійних, кваліфікованих працівників, що засвідчує програш України у конкурентних відносинах на європейському ринку праці.

На підставі проведених досліджень нами зроблено висновок, що формування мотиваційного механізму підвищення конкурентоспроможності національних кадрів повинно, передусім, базуватися на збереженні й розвитку людського потенціалу. До стратегічних завдань відносимо: забезпечення ефективної зайнятості, зростання оплати праці і доходів, підвищення рівня соціальної безпеки і соціаль-

ної захищеності працівників, залучення інвестицій у безперервне професійне навчання на виробництві, заохочення до інноваційної праці.

З методологічної точки зору важливо враховувати, що мотиви підвищення конкурентоспроможності окремого індивіда формуються, з одного боку, під впливом потреб, інтересів, ціннісних орієнтацій працівника, специфіки виховання, освіти, трудового досвіду тощо (внутрішніх чинників), з іншого, – під впливом оточуючого середовища, умов конкуренції, наявних стимулів (зовнішніх чинників). Разом з тим, поява стійких мотивів до зростання конкурентоспроможності на ринку праці можлива лише за наявності комплексу передумов:

- розвинутого конкурентного середовища;
- впровадження інноваційної моделі розвитку економіки;
- реформування оплати праці і доходів;
- створення середнього класу;
- формування ефективних власників, зацікавлених у продуктивному використанні як основних та оборотних фондів, так і людського капіталу;
- налагодження ефективного соціального діалогу роботодавців і найманих працівників у сфері праці.

Зауважимо, що кожен з перелічених чинників в Україні виявляє себе поки частково, що обмежує реальні можливості вирішення окресленої проблеми у найближчі роки.

Конкурентне середовище в Україні лише формується, хоча чинник конкуренції вже проявляє себе на окремих сегментах ринку праці і починає впливати на якість трудового потенціалу. Його роль з часом об'єктивно зростатиме, що посилюватиме увагу до розвитку освіти та науки, необхідності посилення державного та регіонального регулювання підготовки конкурентоспроможної робочої сили, передусім у галузях, які визначають науково-технічний прогрес і конкурентні позиції України в світі. Серед важелів економічного зростання і зміцнення конкурентних позицій промислових підприємств та їх персоналу важливу роль матиме підвищення інвестиційної активності та впровадження науково-технологічних інновацій. Це сприятиме створенню нових робочих місць, ефективному залучен-

ню знань, досвіду, інтелектуальних здібностей висококваліфікованих кадрів, впровадженню політики упередження масових звільнень на регіональних ринках праці, забезпеченню своєчасного перенавчання і підготовки необхідних фахівців на підприємствах.

Для усвідомлення значення набуття конкурентних переваг на ринку праці конче необхідна поступова адаптація населення до ринкових умов, трудове виховання та поширення орієнтацій на підвищення конкурентоспроможності на ринку праці. Особливе місце у функціонуванні окресленого мотиваційного механізму має належати розробці та реалізації української національної ідеї (можливо це має бути досягнення особистої конкурентоспроможності на ринку праці і конкурентоспроможності України загалом).

Водночас, масове охоплення працюючих стійкими прагненнями щодо підвищення конкурентоспроможності в Україні можна очікувати лише тоді, коли принципово зміниться модель оплати праці. З огляду на світовий досвід, перспективною для побудови конкурентоспроможної економіки може слугувати лише та система оплати, яка передбачає високу ціну послуг кваліфікованої робочої сили. В умовах посилення глобалізації і створення транснаціональних ринків праці відхід від моделі економіки з дешевою робочою силою на користь моделі з високооплачуваною працею дозволить Україні зберегти конкурентоспроможні кадри, зменшити їх відтік за кордон. Тому в інтересах підвищення конкурентоспроможності персоналу підприємств та організацій особлива роль має відводитися різноманітним методам мотивації ефективної праці, заохоченню мотиву досягнень, соціальним інвестиціям у розвиток людського капіталу, які безпосередньо впливають на рівень компетенції та прояв інноваційної активності.

Література

1. Семикіна М.В. Мотивація конкурентоспроможної праці: теорія і практика регулювання. – Кіровоград: ПіК, 2003. – 426 с.
2. Процаков В. Якість і ціна робочої сили // Праця і зарплата, 2007.– №5.– С.4-5.
3. Статистичний щорічник України за 2005 рік / Державний комітет статистики України. – К.: “Консультант”, 2006. – 575 с.