

Інтегральна оцінка конкурентоспроможності робочої сили Кіровоградської області та основні проблеми її забезпечення

Стаття присвячена дослідженню оцінки рівня конкурентоспроможності робочої сили Кіровоградської області.

конкурентоспроможність робочої сили, факторний аналіз, фактори

Як і на інших ринках, на ринку праці загострюється конкуренція серед найманих працівників – за вигідніші умови продажу трудових послуг, і серед роботодавців – за найефективніший людський капітал. Тому поняття конкурентоспроможності стає узагальненою характеристикою відповідності ринковим умовам і стосовно людського фактора виробництва, а визначення, достовірне вимірювання і програмоване підвищення цієї характеристики стає *важливим і актуальним* завданням управління людськими ресурсами на всіх рівнях заради досягнення найвищої соціально – економічної ефективності людської діяльності.

Даною проблемою займаються такі науковці як С. Бандур, Д. Богиня, Н. Гріш нова, І. Петрова та інші вітчизняні та зарубіжні науковці. Але сучасні аналітичні дослідження щодо тенденцій і особливостей процесів забезпечення конкурентоспроможності робочої сили не дають цілісного уявлення про їх регіональну специфіку у контексті здійснюваних трансформаційних процесів в економіці України.

Виходячи із необхідності виявлення окремих факторів формування конкурентоспроможності робочої сили у територіальному розрізі та забезпечення їх оптимальної взаємодії у межах єдиної соціально – економічної політики в Україні, нами була поставлена *мета* здійснити поглиблений аналіз основних соціально-економічних характеристик формування та розвитку вказаного явища. Виходячи з цього автор *запропонувала окремий підхід* до такої аналітичної оцінки, який полягає у визначенні внутрішньорегіональних особливостей формування і забезпечення конкурентоспроможності робочої сили у співставленні із загальноукраїнськими тенденціями; виявленні специфічних факторів її забезпечення як єдиного цілого у кожному з районів Кіровоградської області; оцінці територіально-галузевих зрушень у процесі забезпечення конкурентоспроможності робочої сили; здійсненні класифікації виявлених факторів, які забезпечують конкурентоспроможність робочої сили України.

З нашої точки зору, доцільним є використання математичних методів обробки статистичної інформації, а саме, методів багатовимірного статистичного аналізу. Найбільш перспективними у цьому плані являються факторний аналіз, методи розпізнавання образів та методи таксономії.

Найбільше розповсюдження в світових економічних дослідженнях отримав факторний аналіз, за допомогою якого можна вирішити такі завдання:

- виявлення неявних, але об'єктивно існуючих закономірностей (факторів), які формуються під впливом внутрішніх і зовнішніх причин;
- згортання інформації шляхом опису процесу за допомогою головних

факторів, кількість яких значно менша вихідної кількості вибраних ознак;

- виявлення та дослідження характеру статистичного зв'язку ознак з факторами, що допоможе виробити науково обґрунтоване рішення, здатне підвищити ефективність управління досліджуваних процесів;
- вимірювання узагальнюючих показників.

Переваги викладеного вище методу обчислення інтегральної оцінки не реалізовані в сучасних комплексних соціально-економічних дослідженнях процесів забезпечення конкурентоспроможності робочої сили як на рівні регіону, так і на рівні підприємств, навіть при наявності достатнього масиву статистичної інформації та пакетів програм, призначених для обробки статистичних даних за допомогою обчислювальної техніки. Актуальність застосування цих методів в нинішніх умовах посилюється зростанням кількості показників, необхідних для проведення комплексних соціально-економічних досліджень процесів забезпечення конкурентоспроможності робочої сили, необхідністю вдосконалення методології формування кадрової політики на рівні регіонів та підприємств, та прийнятті у зв'язку з цим нових управлінських рішень.

Спираючись на результати узагальнення існуючих методичних підходів до оцінки рівня конкурентоспроможності робочої сили регіонів та підприємств, ми вважаємо за доцільне використання факторного аналізу (методом головних компонент) для вирішення поставленого завдання. Даний метод був використаний нами для дослідження факторів забезпечення конкурентоспроможності робочої сили Кіровоградської області в розрізі районів.

Згідно мережі економічного районування України, яку розроблено Кабінетом Міністрів України в рамках Концепції державної регіональної економічної політики, Кіровоградська область відноситься до Придніпровського регіону, який характеризується високим соціально-економічним потенціалом, що в цілому позитивно впливає на становлення, функціонування і розвиток факторів формування конкурентоспроможності робочої сили. Це - індустріально розвинений регіон з потужним науково-технічним, трудовим та освітнім потенціалом. На території регіону виробляється 15 % валового внутрішнього продукту України. Він є одним з найкрупніших за масштабами виробництва промислових регіонів нашої держави.

Кіровоградська область є традиційним постачальником мінерально – сировинних ресурсів і продукції промисловості. Основними підгалузями Кіровоградської області є машинобудування (сільськогосподарське, насосне, енергетичне). Область має скотарсько – зерново – буряківничий виробничий напрям сільського господарства з розвиненим виробництвом соняшника і продукції птахівництва. Однак - руйнівні процеси, що супроводжують структурну трансформацію національної економіки, торкнулися як в цілому даного регіону, так і Кіровоградської області зокрема.

Застосування факторного методу проводилося нами наступними етапами.

1. На підставі спостережень за досліджуваним явищем обчислення таблиці “об’єкти - ознаки”.

2. Обчислення значень факторів (головних компонент) та їх дисперсії (з використанням пакету програмного забезпечення статистичної обробки та аналізу даних Statistica v/5.0);

3. Ранжування факторів залежно від значення дисперсії та їх відбір для подальших розрахунків. При визначенні кількості факторів, що підлягають виділенню і наступній інтерпретації, використані критерії Кайзера і Дікмана, а також Каттелла.

4. Інтерпретація виділених факторів на основі аналізу факторної структури, що включає дослідження значень факторних навантажень, які характеризують тісноту

зв'язку між показниками і виділеними факторами; тобто факторні навантаження показників є коефіцієнтами кореляції між показниками і виділеними факторами.

5. Обчислення значень інтерпретованих факторів для кожного району області з використанням частки одиничної дисперсії показників, що припадають на кожний фактор та коефіцієнтів районних відхилень показників забезпечення конкурентоспроможності робочої сили від середньообласних значень за формулою:

$$f_{in} = a_{ij}^2 \cdot k_{jn},$$

де f_{in} - значення i -го фактору для n -го регіону;

a_{ij} - факторне навантаження j -го показника на i -тий фактор, квадрат якого становить частку одиничної дисперсії показника, що припадає на кожний фактор;

k_{jn} - коефіцієнт відхилення j -го показника n -го району від середньообласного значення.

Обрахунок індексів відхилень районних значень факторів від середнього значення за формулою:

$$I_{in} = f_{in} : \frac{\sum f_{in}}{n}.$$

За обрахованими індексами відхилень районних значень для кожного з інтерпретованих факторів проведено групування районів Кіровоградської області.

6. Обчислення інтегральної оцінки рівня забезпечення конкурентоспроможності робочої сили районів ґрунтується на використанні властивості дисперсій, яка полягає у характеристиці внеску кожного фактору у формування досліджуваних явищ і та впливу не перебіг певних процесів і проведено за формулою:

$$I_n = \sum \lambda_i I_{in},$$

де I_n - інтегральний показник рівня забезпечення конкурентоспроможності робочої сили n - району;

λ_i - частка дисперсії i -го фактору у сукупному обсязі дисперсії, охопленої виділеними факторами;

I_{in} - значення i -го фактору для n -го району.

Базовим періодом для досліджень і подальшої інтерпретації результатів вибраний 2003 рік. З урахуванням того, що при побудові факторних моделей важливе значення має вирішення проблеми ізоморфності факторної структури, тобто її сталості на протязі певних відрізків часу, для перевірки коректності отриманих результатів і стійкості виділених факторів розрахунки проводилися також з набором показників за 2002 рік.

Результати проведених розрахунків та досліджень показали наступне. Найбільш значними факторами, які визначають рівень забезпечення конкурентоспроможності робочої сили області, виявилися такі.

Має найбільшу вагу серед усіх виділених факторів (внесок у сукупну дисперсію складає у 2003 році 17 %, у 2002 році – 16 %) фактор 1, який можна інтерпретувати як *фактор витрати на підвищення професійно – кваліфікаційного рівня працівників*.

– Даний фактор вимірювався нами такими показниками: витрати на первинну підготовку (перепідготовку) та підвищення кваліфікації кадрів безпосередньо на виробництві, у % до витрачених коштів. В цілому по області відбуваються позитивні зрушення по даному показнику (на 4,2%) за останній рік. Найбільші витрати можна відмітити в Ульяновському (25,2%), Компаніївському (22,8%), Долинському (22,1%) районах.

– витрати на первинну підготовку (перепідготовку) та підвищення кваліфікації кадрів, навчання новим професіям, у навчальних закладах у % до витрачених коштів. По області даний показник у 2003р. зріс на 8,8%. Найбільшим даний показник був у

таких районах як: Новомиргородський (99,9%) та Знам'янський (99,5%) слід відмітити, що по районах області даний показник неменше 70 відсотків. Тобто досить багато коштів витрачається на підготовку та підвищення кадрів у навчальних закладах, що в свою чергу і пояснює досить високий відсоток працівників з високим рівнем освіти.

– витрати на навчання новим професіям, у % до витрачених коштів. Обласний показник зріс на 9,1% у 2003 році. Найбільший ріст даного показника відбувся у Кіровоградському (на 3,5% і склав 42,1%) Ульяновському (на 3,2% і склав 38,9%), Долинському (2,6% і склав 31,5%). Збільшення даних витрат привело до скорочення безробіття як в цілому по області так і по окремим районам.

– витрати на підвищення кваліфікації кадрів безпосередньо на виробництві, у % до витрачених коштів. Даний показник по області у 2003 році зріс на 9% і склав 85,5%. Що свідчить про зростання величини витрат підприємств на навчання працівників. Найбільшими витрати були по Олександрійському (99,3%), Новгородківському та Новоархангельському (по 97,8%).

Другий виділений з найвагоміших (частка у сукупній дисперсії в 2003 році складає 16%, в 2002 р. - 14% *фактор структура робочої сили за рівнем освіти*. Фактор біполярний. Перший полюс, більш чітко виражений і навантажений – рівень освіти.

Найбільша питома частка зайнятих працівників у Кіровоградській області закінчили навчальні заклади 1-2 рівня акредитації (76%). Рівень зайнятих працівників з освітою 3-4 рівня акредитації складає 74%, тобто, більшість працівників мають досить високу професійну підготовку і для них важливо працювати за обраною професією. Необхідність отримання нових додаткових професійних знань підтверджується другим полюсом даного фактору – підвищення кваліфікаційного рівня фахівців, професіоналів на підприємствах. доступність засобів отримання та підвищення кваліфікації є основою підтримання високого рівня конкурентоспроможності робочої сили будь-якої особи протягом всього її професійного життя.

Саме тому вирішення проблеми формування оптимальної професійно – кваліфікаційної структури робочої сили і пошук найбільш ефективних шляхів її раціоналізації є найбільш вагомим фактором у системі забезпечення конкурентоспроможності робочої сили.

Третій за вагою фактор (частка у сукупній дисперсії у 2003 році - 16 %, у 2002 році - 13%) можна визначити як *фактор ціна робочої сили*. Показники, які характеризують даний фактор – це: середньомісячна заробітна плата одного штатного працівника; середньомісячна заробітна плата одного працівника в еквіваленті повної зайнятості; середньомісячна номінальна заробітна плата.

Характерною ознакою недостатнього забезпечення конкурентоспроможності робочої сили Кіровоградської області є низький рівень трудових доходів населення. Середньомісячна номінальна заробітна плата по Кіровоградській області у 2003 році зросла на 47,7% і склала 461,04 грн. тоді як по Україні даний показник складав 462 грн, тобто на 0,2% менше[2].

Кожен другий громадянин вважає, що його заробітної плати ледве вистачає на харчування та покриття заборгованості за комунально житлові послуги, медичне обслуговування, одяг. В результаті населення відчуває себе соціально незахищеним. Зокрема ми можемо прослідкувати цей факт на заборгованості населення за комунальні послуги. Згідно статистики по Кіровоградській області, зокрема за 2002 та 2003 роки рівень сплати населенням комунальних послуг становила відповідно 95,9% та 99,1% це з урахуванням салати попередніх боргів, тому в цілому заборгованість населення зростає, зокрема у 2003 на 12,4%.

Отже підсумовуючи все приведене вище можна сказати, що базова захищеність населення на низькому рівні. Доходу людей не вистачає не тільки на забезпечення

елементарних соціальних умов (харчування, житло, медичне обслуговування, одяг та інше), а на навчання, що давало б змогу підвищувати свої професійні навички.

Четвертий фактор за вагою фактор (частка у сукупній дисперсії у 2003 та 2002 роках складала 13 %) можна означити як *фактор можливість працевлаштування індивідів, або вилучення із сфери трудової діяльності працівників*.

По області рівень безробіття зріс на 0,24% у 2003р. і складав 4,94%, тоді як середній рівень безробіття по Україні -3,6% [1,с11]. Даний факт найбільше проявляється у таких районах як Маловисківський (10,26%), Світловодський (9,38%) та Олександрійський (8,83%). Найменший рівень безробіття у 2003 році зафіксований у Компаніївському (1,07%) та Кіровоградському (2,3%) районах (згідно статистичних даних Державної служби зайнятості області).

Наступний, 5-й фактор (частка у сукупній дисперсії у 2003 та 2002 роках складає 9 %) можна визначити як *фактор мобільність робочої сили на ринку праці, та капіталовкладення*. Даний фактор має два полюси: мобільність та капіталовкладення.

Даний фактор має два полюси: мобільність та капіталовкладення.

Перш, ніж розпочати аналізувати перший полюс окресленого фактора - мобільність, ми повинні уточнити той факт, що на сьогоднішній день немає загальноприйнятих методик визначення трудової мобільності на різних рівнях: в масштабах країни, економічного району, міста, галузі, підприємства. Тому, для вимірювання даного фактора, ми використали такі показники як:

1) міграційний рух населення у межах області на 1000 жителів, число прибулих. По Кіровоградській області рух прибулих збільшився у 2003 році на 7% і склав 7,5‰. Найбільше прибулих в 2003 році було у Кіровоградському (22,3‰), Світловодському (16,5‰), Долинському (14,5‰) та Олександрійському (12,4‰).

2) міграційний рух населення у межах області на 1000 жителів, число вибулих. В цілому по Кіровоградській області зросло число вибулих у 2003р. на 4%, найбільший рух вибулих у 2003р. був у Світловодському (16,6‰), Кіровоградському (15,6‰), Маловисківському (12,4‰) та Устинівському (12,2‰).

Як бачимо із статистичних даних міграційні процеси в основному рівні по числу прибулих і вибулих. Найбільш активними районами міграційних рухів є Кіровоградський (обласний центр) та Світловодський (промисловий район). За цей період за рахунок міграційного впливу кількість населення області зменшилася на 3785 осіб. Більшість міграційних процесів відбувалось в межах України, включаючи міграцію в межах області. Від'ємне сальдо в міжрегіональній міграції склало 3232 особи. В міждержавній міграції більшість емігрантів (66,7%) прямувала до країн СНД. Внутрішні міграційні процеси в області призвели до зростання чисельності міського населення за рахунок сільського за 2003р. на 152 особи. Міграційне скорочення населення упродовж 2003р. зафіксовано в 21 регіоні області.

Для окремих районних одиниць Кіровоградської області характерною ознакою є родинне безробіття, що стає найбільш соціальне небезпечним явищем, тому що професійна переорієнтація в таких містах суттєво обмежена або зовсім неможлива при збереженні існуючого стану, зокрема в умовах нерозвиненості ринкових інститутів, (ринок житла, інформаційний банк даних про наявні вакантні робочі місця, можливість перекваліфікації) та відсутності громадських посередницьких організацій по сприянню в працевлаштуванні доля таких внутрірегіональних одиниць заслуговує на особливу увагу регіональної влади. Зокрема вирішення даних проблем можливе за рахунок збільшення робочих місць, як новостворених, так і тих, що модернізовані і здатні до випуску конкурентоспроможної продукції. Позитивне вирішення даного питання знаходиться в прямій залежності від масштабів інвестицій. Тобто, це пояснює другий

полюс визначеного фактора – капіталовкладення. Обсяг інвестування економіки, як прямих так і портфельних інвестицій, в Україні і в Кіровоградській області вкрай недостатній. За останні роки величина інвестицій на одну особу по області знизилась в 1,4 рази, найменший обсяг інвестицій у 2003 році був у Вільшанському (148,7грн на одну особу), Онуфріївському (164,9грн) та Новоархангельському (188,5грн) районах. Його збільшення вимагає забезпечення високого рівня інвестиційної привабливості, що для широкого кола інвесторів неможливе без ефективної інституційної підтримки, яка відповідала б потребам ринкового середовища та розвинутої ринкової інфраструктури. Стабільність інвестиційного клімату – це важлива умова для залучення інвестицій в реальний сектор економіки.

Отримані фактор доцільно було б про класифікувати за такими напрямками.

– *За джерелом походження* по відношенню до робочої сили це перший, третій, четвертий та п'ятий фактори, які мають об'єктивний характер і відносяться до зовнішнього середовища, а другий за визначеною вагою фактор відноситься до внутрішнього середовища індивіди. Отже, можна зазначити, що:

1) проаналізовані витрати на навчання відбуваються на підприємствах та у навчальних закладах, при цьому працівники, виходячи із власного економічного стану, не можуть оплачувати своє навчання;

2) ціна робочої сили формується виходячи із фінансових можливостей підприємств, а не з соціально – економічних потреб працівників;

3) можливість працевлаштування безробітних залежить від наявності вакантних робочих місць наданих підприємствами та допомоги Державної служби зайнятості, а не від наявних та потенційних рівнів конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці;

4) підвищення темпів трудової та уповільнення темпів територіальної мобільності індивідів, в основному, спричинене погіршенням соціально – економічного середовища у районах області. Визначенні умови трудові ресурси, як правило не можуть змінити і повинні постійно враховувати у своїй діяльності;

5) структура робочої сили Кіровоградської області за рівнем освіти визначилась наявними у працівників якісними характеристиками, отриманих в результаті навчання, тому ми відносимо даний фактор до внутрішнього середовища.

- *За направленістю дії* окреслені фактори, нажаль, мають в більшій мірі негативний вплив на рівень конкурентоспроможності робочої сили. Зокрема, дестимулюючими є третій, четвертий і п'ятий фактори. Позитивними є фактори перший і другий оскільки відбувається збільшення витрат на навчання працівників, що в результаті поліпшує їх освітньо – професійні компоненти і підвищує рівень конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці.

- *За характером впливу* визначенні нами фактори є цілеспрямованими, оскільки вони є результатом управлінських дій як на макро-, мезо- і мікроекономічних рівнях (кадрова політика підприємств визначає величину витрат на навчання працівників, соціальна політика влади визначає можливість населення працевлаштуватись на робоче місце, його трудову і територіальну мобільність та інше).

- *За можливістю регулювання впливу* перший, третій, четвертий та п'ятий фактори, як показало дослідження, нерегульовані з позицій працівників.

- *За характером міжфакторної взаємодії* визначені нами фактори є взаємопов'язаними між собою. Так, якісна структура тісно взаємопов'язана із витратами на освітні програми трудових ресурсів. Від взаємодії даних факторів залежить величина ціни робочої сили і її мотивація до територіальної та трудової

мобільності населення. А ці фактори досить суттєво впливають на можливість працевлаштування індивідів на робочі місця, оскільки працівники, які мають відповідний освітній рівень соціально, економічно і психологічно більш впевнені у собі і матеріально зацікавлені до покращення своєї трудової діяльності.

Отже, подальший аналіз забезпечення конкурентоспроможності робочої сили районів Кіровоградської області вважаємо за необхідне проводити з урахуванням результатів досліджень, отриманих за допомогою факторного аналізу - ранжування значень виділених факторів у полі кожного з районів та отриманого групування районів за рівнем конкурентоспроможності робочої сили.

Таким чином, викладені вище проблеми забезпечення конкурентоспроможності робочої сили, які знаходять своє відображення у зниженні якісного рівня робочої сили, низький рівень вирішення соціально – економічних проблем, характерні практично для всіх районів Кіровоградської області, їх вирішення знаходиться в площині безпосереднього впливу на ті фактори, які забезпечують високий рівень конкурентоспроможності робочої сили, а саме: фактор витрати на професійно – кваліфікаційну підготовку працівників, структура робочої сили за рівнем освіти, ціна на послуги робочої сили на ринку праці, фактори можливість працевлаштування індивідів, мобільність робочої сили і капіталовкладення.

Як видно з результатів проведеного факторного аналізу, запропонований підхід інтегральної оцінки конкурентоспроможності робочої сили є *досить перспективним і доцільним* для подальших наукових досліджень з питань ефективного використання робочої сили як на рівні регіону так і на рівні підприємства.

Як нам видається, врахування даних факторів та розроблюванні в їх контексті заходи дозволять підвищити рівень конкурентоспроможності робочої сили, забезпечать подальше його зростання та досягнення основних завдань регіональної політики на ринку праці.

Список літератури

1. Державний комітет статистики України. Соціально – економічне становище України за 2003рік. //Економіст, №1. січень. 2004. -С.6-11.
2. З послання Президента України до Верховної Ради України//Економіст, №7, липень, 2004,С.13-98.

Статья посвящена исследованию оценки уровня конкурентоспособности рабочей силы Кировоградской области.

Clause is devoted to research of an estimation of a level of competitiveness of a labour of the Kirovograd area.