

ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТНОГО СЕРЕДОВИЩА НА РИНКУ ПРАЦІ ЯК ПЕРЕДУМОВА
ТРАНСФОРМАЦІЇ ТРУДОВИХ МОТИВІВ

З'ясування сутності формування конкурентного середовища на національному ринку праці, умов та чинників розвитку конкурентоспроможного персоналу організацій та підприємств відноситься до питань, які поки недостатньо вивчені вітчизняною економічною наукою, проте набувають значущості у зв'язку з ринковою трансформацією економіки України, необхідністю засвоєння інноваційної моделі розвитку, забезпечення конкурентних позицій держави у міжнародних економічних відносинах.

Людська праця була і буде одним з визначальних чинників економічного розвитку будь-якої країни і Україна не є винятком. За численними оцінками вітчизняних і зарубіжних фахівців якість людського капіталу в Україні є не тільки сприятливою для господарського поступу, але й може розглядатися серед вагомих конкурентних переваг за умовою досягнення високої трудової мотивації на національному ринку праці. Останнє, на нашу думку, стане цілком реальним в разі формування *конкурентного середовища*. Поки ж ми є свідками слабкості конкурентної політики, яку ілюструє невирішеність питань банкрутства підприємств, неефективність важелів розвитку малого і середнього бізнесу, недосконалість і суперечливість законодавства, яке недостатньо впливає на розв'язання проблеми ефективної зайнятості. Водночас, прогнози розрахунки стосовно праці показують, що в найближчий період до 2010 та 2015 року в її кількісній структурі не можна очікувати помітних зрушень: населення трудоактивного віку буде знаходитись в межах 25,5-27,5 млн. чол., що суттєво не може вплинути на перебіг подій в економічному розвитку, на відміну від країн, де обсяги праці щорічно збільшуються на мільйони або й десятки мільйонів чоловік (Бразилія, Китай) [1,6]. Не принижуючи роль сукупного попиту та його складових – інвестицій, інновацій та політики доходів, варто підкреслити, що праця поряд з наявним капіталом становить основу економічної пропозиції. Конче необхідною є побудова такої системи мотиваційного менеджменту, яка дозволить за наявних умов досягати *конкурентоспроможності* праці як на внутрішньому національному, так і на зовнішньому ринках.

З огляду на перехідні процеси становлення ринку слід зауважити, що існуючі проблеми незадовільного використання та регулювання праці в Україні значною мірою є наслідками недостатнього теоретичного та організаційно-методологічного обґрунтування категорій *конкуренція на ринку праці*, *конкурентне середовище*, *конкурентоспроможність* робочої сили. Зазначимо, що на Заході загальновідомим є визнання певної обмеженості теорій чистої теорії конкуренції, на що вказували такі економісти із світовим ім'ям як Ф. Фон Хайек і Е.Пенроуз у середині ХХ ст. Проте, без усякого сумніву, провідні зарубіжні фахівці констатують, що конкуренція – стимул зростання та розвитку: рівень продуктивності праці досягає самих високих відміток в умовах конкуренції і самих найнижчих – при її відсутності; без конкуренції навіть багата країна може швидко прийти до занепаду, при цьому не встигнувши відчутти ознаки загрози, що наближується [2,318].

Категорія "*конкуренція*" відноситься до базових понять ринку, її зміст вперше узагальнив А.Сміт, порівнюючи конкуренцію з "невидимою рукою", що керує світом в ринкових умовах. Виходячи з різноманітних підходів сучасних науковців стосовно конкуренції, термін "*конкуренція на ринку праці*" пропонується тлумачити :

по-перше, як боротьбу за обмежений обсяг платоспроможного попиту покупців робочої сили, яка ведеться носіями робочої сили (особами, які шукають роботу) на певних (доступних) сегментах ринку праці;

по-друге, як суперництво між роботодавцями за відбір на ринку праці найбільш досвідчених працівників необхідних професій з певним рівнем кваліфікації *за прийнятною ціною*;

по-третє, як суперництво між найманими працівниками (або особами, які шукають роботу) за утримання такого місця роботи (посади), яке дозволяє на вигідних умовах продажу своєї робочої сили (у тому числі одержанні певних гарантій соціального захисту) реалізувати свої знання, професійні навички, досвід.

Звичайним для ринкової економіки (на відміну від планово-централізованої економіки) є визнання факту купівлі-продажу робочої сили як товару на ринку. *Механізм конкуренції* на ринку праці уявляється наступним: в результаті перевищення пропозиції робочої сили над попитом, дефіциту нових робочих місць на ринку праці суперництво між працівниками об'єктивно загострюється; відбувається залучення до роботи на підприємства найбільш досвідчених та ініціативних працівників та вплив працівників, які не відповідають вимогам виробництва; конкуренція стимулює високопродуктивну трудову діяльність та спонукає працівників до підвищення якості своєї робочої сили; внаслідок комплексної взаємодії внутрішніх чинників (особливості *трудового* менталітету особистості, ціннісні орієнтації, звички, рівень культури, освіти, кваліфікація і т.ін.) та зовнішніх чинників (рівень соціально-економічного розвитку країни, рівень життя населення, соціальна захищеність, матеріальна забезпеченість працівника, політична та економічна нестабільність тощо) поступово змінюються *трудові мотиви* працівника - зростає спрямованість на розвиток конкурентоспроможності своєї робочої сили, підвищення продуктивності праці, оскільки це стає умовою задоволення актуальних потреб окремої людини. Для економічної системи ринкового типу поширення кількості найманих працівників саме з такою орієнтацією дає вагомий конкурентні переваги підприємствам, організаціям, зростає сукупний корисний ефект праці, виграє суспільство в цілому. При цьому конкуренція стає одним з важелів регулювання співвідношення попиту і пропозиції на ринку праці, перерозподілу зайнятих між сферами, галузями економіки,

підприємствами та організаціями.

В Україні передумовами *формування конкурентного середовища* у сфері праці стали процеси обмеження монополізму держави на ринку праці у 90-ті роки, передусім, скасування планово-централізованого розподілу трудових ресурсів, суворого регулювання та обмеження оплати праці стосовно усіх суб'єктів господарювання. Прискорювачами розвитку конкурентних відносин стали приватизація, економічна криза, поява і зростання офіційного та прихованого безробіття. На початку ринкових перетворень уявлялося, що з появою ознак конкурентних відносин в Україні найближчим часом радикально зміниться відношення людей до праці у всіх галузях економіки у напрямі активізації трудових зусиль, трудові орієнтації масово спрямовуватимуться на підвищення якості та продуктивності праці, проте в складних умовах 90-тих років ці сподівання виправдалися лише частково. Внаслідок інфляційних процесів, перш за все різкого зростання цін на енергоносії, паливо, матеріали, тарифів на платні послуги, тривалий час одночасно із зростанням номінальної заробітної плати відбувалося зниження її реальної вартості (у 3,6 рази), зростання споживчих цін перевищило зростання номінальної заробітної плати у 3,8 рази [4,8]. За умов кризового стану економіки ринкові механізми державного і колективно-договірного регулювання оплати праці в повному обсязі не спрацьовували (на їх функціонуванні негативно відбивалося відставання в реформуванні грошово-кредитної та податкової систем, формуванні нових суб'єктів господарювання, створенні повноцінної системи соціального партнерства тощо). Поглиблення диференціації в оплаті праці, зростання соціальної незахищеності населення, зниження рівня життя, демографічна криза, помилкове скасування системи нормування праці й повільне його відродження, погіршення стану справ в охороні та безпеці праці, - ці та інші фактори, з одного боку, знецінили існуючу мотиваційну систему, залишаючи актуальним для України проблему створення ефективного мотиваційного механізму у сфері праці, з іншого, - протидіють формуванню розвинутого конкурентного середовища.

Отже, про формування розвинутого конкурентного середовища в Україні, якому притаманні регуляторні функції держави, говорити ще рано, адже працівники мають відчувати не тільки свободу трудового вибору, а й тісний зв'язок між результатами праці, якістю робочої сили та оплатою праці, лише за таких умов стає свідомим прагнення до конкурентоспроможності на основі вдосконалення професійних знань, навичок, професійної майстерності, підвищення кваліфікації. Щодо терміну "*конкурентоспроможність робочої сили*", то під ним ми розуміємо сукупність якісних та вартісних характеристик робочої сили, які користуються попитом на певному сегменті ринку праці у певний період часу. Іншими словами, поняття *конкурентоспроможності* відбиває здатність конкретного працівника в умовах ринкової кон'юнктури відповідати попиту роботодавців, критеріям та мінливим вимогам ринку праці стосовно професійно-освітнього рівня, кваліфікації, віку, статі, ділових та особистих якостей у порівнянні з відповідними характеристиками інших працівників, які теж пропонують себе на ринку праці. При цьому визначаємо конкурентоспроможність персоналу підприємства як співвідношення корисного ефекту від споживання робочої сили працівників та її ціни (адекватної загальній сумі витрат на підготовку, придбання, використання робочої сили, її відтворення і розвиток).

Виходячи з окресленого, зрозуміло, що в умовах конкурентного середовища перевага, а значить, і більший доход, має належати тим працівникам, які виявляють себе найбільш *конкурентоспроможними*. Водночас, як підтверджує досвід рентабельно працюючих підприємств в нашій країні і за кордоном, лише висока ціна робочої сили спроможна створювати більший корисний ефект, адже матеріальна мотивація для більшості працівників залишається, як правило, могутнім спонуканням до продуктивної трудової діяльності. Варто підкреслити, що в умовах надлишкової пропозиції робочої сили на українському ринку праці вартісні характеристики товару "робоча сила" коригуються переважно економічними інтересами та фінансовими можливостями роботодавців, а це на тлі сучасних реалій України для більшості працівників означає невідповідність між реальною вартістю робочої сили та її ціною на ринку (ціна робочою сили є значно меншою за її вартість). Тому регулюючі заходи держави, роботодавців з метою стимулювання зростання конкурентоспроможності працівників і підприємств загалом мають спрямовуватися, передусім, на реформування оплати праці, підвищення її частки в структурі національного доходу, зростання державних і недержавних інвестицій у підготовку та перепідготовку національних кадрів, піднесення усіх рівнів освіти на основі її модернізації, забезпечення її безперервності, насиченості інформаційно-комп'ютерними технологіями, неухильної інтелектуалізації праці. Узагальнюючи, зазначимо, що необхідність формування конкурентного середовища в Україні ставить у низку першочергових завдань запровадження української моделі мотиваційного менеджменту, спрямованої на ефективне використання трудового потенціалу суспільства на основі створення позитивної мотивації усіх соціальних партнерів на розвиток конкурентоспроможної, новаційної праці.

Список літератури

1. Філіпенко А. Потенціал економічного розвитку в Україні // Урядовий кур'єр, 2000, 14 листопада, №211.-С.6.
2. Грейсон Дж. К. мл., О'Делл К. Американський менеджмент на порозі XXI века: Пер. с англ. /Авт. предисл. Б.З.Мильнер. -М.: Экономика.- 1991. -319 с.
3. Юданов А.Ю. Конкуренция: теория и практика.-М.: "Тандем", "Гном-пресс".-1998.- 384 с.
4. Дворник О. Курс на випереджаюче зростання вартості робочої сили /Урядовий кур'єр.-16 вересня 2000 р., №169.-С.8.

РЕЗЮМЕ

**ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТНОГО СЕРЕДОВИЩА НА РИНКУ ПРАЦІ ЯК ПЕРЕДУМОВА
ТРАНСФОРМАЦІЇ ТРУДОВИХ МОТИВІВ / СЕМИКІНА М.В.//**

У статті досліджується та обґрунтовується сутність конкуренції на ринку праці, зміст категорії "конкурентоспроможність робочої сили", її визначення та вимірювання. З'ясовуються чинники протидії формуванню конкурентного середовища на національному ринку праці в Україні. Зроблено висновок про запровадження української моделі мотиваційного менеджменту, спрямованої на ефективне використання трудового потенціалу суспільства на основі створення позитивної мотивації усіх соціальних партнерів на розвиток конкурентоспроможної, новаційної праці.

ДОВІДКА ПРО АВТОРА СТАТТІ

СЕМИКІНА МАРИНА ВАЛЕНТИНІВНА – кандидат економічних наук,
доцент кафедри "Фінанси та планування" Кіровоградського
державного технічного університету,
докторант Інститута економіки НАН України;

Домашня адреса: Кіровоград, вул. Маршала Конєва, д.9, кв. 108.
Тел. сл. 8-0522- **597-539** (кафедра "Фінанси та планування" КДТУ)