

DEMOGRAPHY, SOCIAL ECONOMY AND POLITICS IN THE CONDITIONS OF JOB MARKET GLOBALIZATION

Глевацька Н.М.

*кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри економіки праці та менеджменту,
Кіровоградський національний технічний університет,
м. Кіровоград, Україна*

КОНКУРЕНЦІЯ КОНКУРЕНТНІ ПЕРЕВАГИ І СТРАТЕГІЯ НА РИНКУ ПРАЦІ: МЕТОДОЛОГІЯ ВИЗНАЧЕННЯ

Перспективи вітчизняної економіки залежать від рівня конкурентоспроможності робочої сили. Саме це визначає активний дослідницький інтерес до теорії конкуренції.

Вагомий внесок у сучасне розуміння закономірностей формування конкурентоспроможної економіки зроблено як зарубіжними вченими (Портер М., Ламбен Ж.-Ж., Друкер П., Уотлер Ф., Томпсон А., Стрикленд А. та ін.), так і вітчизняними авторами (Алимов О.М., Базиліук Я.Б., Геєць В.М., Жаліло Я.А., Кваснюк Б.Є. та ін.). На жаль, поки що вкрай рідко конкурентоспроможність країни загалом, і підприємств зокрема, розглядається в одній площині з конкурентоспроможністю у сфері праці.

Аналіз публікацій українських вчених-економістів (Амоши О.І., Бандура С.І., Близнюк В.В., Богині Д.П., Грішнєвої О.А., Заяць Т.А., Лібанової Е.М., Лісогор Л.С., Онікієнка В.В., Петрової І.Л. та інших) показав, що все ще не досягнуто єдності у поглядах вчених щодо визначення сутності конкурентоспроможності у сфері праці. Значимість цих наукових пошуків надзвичайно посилюється за умов входження України у міжнародний конкурентний простір, посилення глобалізаційних процесів. У зв'язку з цим метою дослідження є поглиблення наукових уявлень про конкуренцію на ринку праці та стратегію індивіда в конкурентній боротьбі, конкурентну перевагу, конкурентоспроможність, аналіз методологічних підходів щодо їх сучасного визначення.

Привертає увагу той факт, що у сучасних наукових економічних дослідженнях у сфері праці все частіше використовуються такі категорії як: конкуренція на ринку праці, конкурентні переваги робочої сили, конкурентоспроможність робочої сили тощо. Семантичний ряд терміну «конкуренція» і його похідних «конкурувати» «конкурентоспроможність», «конкурентостійкість» активно використовуються в теоретико-прикладних дослідженнях різних областей наукового знання. Генезис уявлень про природу конкуренції дозволяє виділити багатоаспектність і

неоднозначність трактувань поняття. Змістоутворюючі аспекти для вивчення даного явища:

- форма суперництва суб'єктів (поведінковий підхід) [1];
- елемент механізму регулювання кон'юнктури ринка (функціональний підхід) [2];
- критерій (властивість) диференціації різновидів типів ринків (структурний підхід) [3].

Конкуренція – безжальний процес, який підриває здатність працівника набувати і утримувати переваги на ринку праці. Багато невірних уявлень про те, що таке конкуренція і як вона діє, породжують помилки у стратегії. Однією із найрозповсюдженіших помилок є в тому, що успіх у конкурентній боротьбі виникає в результаті намагання її суб'єкта стати «найкращим» [4]. Таке розуміння конкуренції – суб'єктивне. Воно приводить до перегонів по низхідній і це дає нульовий результат. Суб'єкт конкуренції може досягнути стійкої переваги лише тоді, коли конкурує за унікальність.

Слід розуміти, що конкуренція, в тому числі і на ринку праці, – це набагато більше, ніж змагання суперників за збут і доходи [5]. На нашу думку, методичний підхід Портера – п'ять сил – допомагає дослідити конкуренцію за прибуток, яка відбувається на кожному підприємстві, у сфері праці, в кожній галузі та ін. [6] Із розуміння даного моменту має розпочинатись будь яка оцінка арени, на якій конкурують суб'єкти. Дуже часто даний підхід використовують для того, щоб оголосити ту чи іншу галузь привабливою або непривабливою, зокрема, для вибору професії в ній чи працевлаштування.

Конкурентна перевага – це ланцюжок створення вартості, прибутків і збитків індивіда. На нашу думку, конкурентна перевага індивіда дозволяє дотримуватись точного зв'язку між вартістю, яка створюється способами її створення (ланцюжок її створення) та ефективністю (прибутки або збитки). Дане визначення ми розробили в розрізі методологічних підходів М. Портера [6].

Зазвичай, конкурентну перевагу більшість науковців сприймає як здатність або можливість, яка дозволяє перемогти супротивників на ринку праці [7; 8; 9]. Ми притримуємось тієї точки зору, що конкурентна перевага робочої сили, в більшості випадків, це засіб створення вартості, який суттєво відрізняється від засобів конкурентів. Таким чином, конкурентна перевага має відношення до проблеми формування відмінності в ланцюжку створення вартості, в прибутках та збитках.

Окреслена нами проблема вирішується з допомогою формування стратегії. Більшість науковці притримуються думки, що стратегія це план або будь- яка програма. Але оптимальна стратегія, яка приводить до підвищення економічної ефективності – це дещо інше. В широкому сенсі – це притиотрута від конкуренції. А більш конкретніше – стратегію визначають п'ять основних критеріїв, які здатні витримати будь -яку перевірку. На нашу думку, сутність конкурентної стратегії індивіда – це створення унікальної вартості, яка дає можливість зайняти особливу конкурентну позицію на ринку праці. Тобто індивід робить унікальну

пропозицію вартості для споживачів своєї робочої сили. Це перший критерій стратегії індивіда на ринку праці в умовах конкуренції.

Другий критерій стратегії – сукупність дій створення вартості, яка суттєво відрізняється від дій, які здійснюють з тією ж метою конкуренти. Індивід, з конкурентною перевагою, діє, або обирає способи виконання дій, чи вибирає дії, що відрізняються від тих, які здійснюють конкуренти. Тобто, другий критерій стратегії на ринку праці – це наявність адаптованого ланцюжка створення вартості.

Третій, можливо самий важкий критерій стратегії – баланс плюсів і мінусів. Вибір компромісного рішення, при якому відбувається заміна одних показників за рахунок інших, означає відмову, від якоїсь визначеної дії на користь іншої. Зміна одних показників за рахунок інших – економічна основа стратегії. І ось чому. По – перше, такі зміни є важливим джерелом різниці цін і витрат серед конкурентів. По – друге, унікальний вибір заважає конкурентам зкопіювати діяльність індивіда при цьому не зруйнувавши свої власні стратегії.

Четвертий критерій – перевірка на відповідність. В нашому випадку, відповідність – це те, як дії в рамках ланцюжка створення вартості співвідносяться одна з одною. Здавалося б, все очевидно, для успішної конкурентної боротьби потрібно привести у відповідність до попиту конкурентні переваги, тобто сконцентруватись на ключових діях, а всю решту передати на аутсорсінг. Насправді, оптимальні стратегії залежать від поєднання багатьох аспектів та від прийнятих взаємообумовлених рішень.

П'ятий критерій – постійність. Так, це викликає критику, але ... Для того, щоб запропонувати оптимальну вартість, досягнути вірної адаптації, вибрати один єдиний і такий необхідний компроміс – тобто, щоб створити реальні конкурентні переваги, – для всього цього потрібен час і усвідомлення ролі спадкоємності. Постійність стратегічного позиціонування підвищує здатність індивіда адаптовуватись і оновлюватись.

На завершення хотілося б відміти, що конкуренція сама по собі вимоглива. І навіть найвідоміші компанії, відомі особистості здійснювали помилки. З методологічного погляду, конкурентоспроможність праці формують три основні складові: конкуренція конкурентні переваги та стратегія на ринку праці. Результати дослідження мають бути підґрунтям для коригування тактики і стратегії підвищення конкурентоспроможності праці на усіх рівнях управління.

Список використаної літератури:

1. Азоев Г. Л. Конкурентные преимущества фирмы / Г. Л. Азоев, А. П. Челенков. – М. : Новости, 2000. – 256 с.
2. Конкурентное преимущество: Как достичь высокого результата и обеспечить его устойчивость. – М. : Альпина Паблишер, 2008. – 720 с.
3. Антошкин А. В. Модель анализа конкурентоспособности персонала предприятия / А. В. Антошкин, М. А. Мокеев. – URL : <http://www.ihst.ru/~akm/34tl1.htm>.

4. Формування конкурентоспроможності робочої сили: Зб. наук. пр. Серія “Економіка праці та соціальної сфери” (під ред. Богині Д.П.) Вип. III. – К.: Ін-т економіки НАН України.– 2003. – 160 с.

5. Конкуренція і конкурентоспроможність на ринку праці: методологія визначення. Семикіна М.В. Источник: Наукова електронна бібліотека періодичних видань НАН України Источник: <http://www.readera.org/article/konkurencia-i-konkurentospromozhnist-na-rynku-praci-metodologia-vyznachennja-10223552.html> readera.org.

6. Портер М. Международная конкуренция. – М.: Международные отношения, 1996. – 896 с.

7. Фатхутдинов Р.А. Конкурентоспособность организации в условиях кризиса: экономика, маркетинг, менеджмент / Р. А. Фатхутдинов. – М.: Издательско-книготорговый центр «Маркетинг», 2002. – 892 с.

8. Грішнова О.А. Формування якості робочої сили та конкурентоспроможності працівника в процесі інвестування в людський капітал // Конкурентоспроможність у сфері праці: зб. наук. пр. Серія “Економіка праці та соціальної сфери”. – К.: Ін-т економіки НАН України, 2001.– С. 117–126.

9. Лібанова Е.М. Конкурентоспроможність українського ринку праці // Конкурентоспроможність економіки України: стан і перспективи підвищення / За ред. І.В. Крюкової. – К.: Основа, 2007. – С. 276–337.

Ільєнко А.В.

асистент кафедри економіки праці

та управління персоналом,

Київський національний економічний університет

імені Вадима Гетьмана,

м. Київ, Україна

ФОРМУВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В УМОВАХ КРИЗИ В УКРАЇНІ

Українська економіка знаходиться в стані глибокої кризи. Рівень інфляції почав зростати у 2014 році та становив 124%, що перевищило рівень кризи 2008 року. У 2015 році масштаби інфляції зросли до 143,3% до рівня 2014 року, що зображено на рис. 1.

Заробітна плата є одним з індикаторів добробуту суспільства, оскільки формує попит на товари споживання та можливості заощадження. Середньомісячний рівень номінальної заробітної плати продовжував зростати, незважаючи на кризу 2014-2015 років, що зображено на рис. 2. Найнижчі темпи зростання номінальної середньомісячної зарплати до попереднього року були у 2009 році (105,5%) та у 2014 році (106,5%). Тобто у періоди кризи темпи зростання номінальної середньомісячної зарплати понижуються. Найвищі темпи зростання були характерні для 2006-2008 років та коливалися від 29,7% до 33,6%. У 2015 році