

УДК: 316.6

Петрова І. Л.,
доктор економ. наук, професор,
Університет «Крок», м. Київ (Україна)

**КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ РОБОЧОЇ СИЛИ В УМОВАХ ГНУЧКОСТІ
РИНКУ ПРАЦІ**

Анотація. У статті розглянуті питання розвитку сучасного ринку праці є підвищення конкурентоспроможності робочої сили. За цієї умови виникає можливість збалансування попиту і пропозиції на ринку праці, забезпечення вищої ефективності праці, впровадження науково-технічних нововведень, збільшення доходів від зайнятості.

Ключові слова: ринок, конкурентоспроможність, робоча сила, попит, людський капітал.

Petrova I. L.
Ph.D.hab, professor, University «Krok»,
Kyiv (Ukraine)

**COMPETITIVENESS OF WORKING FORCE IN THE CONDITIONS OF LABOR
MONEY COMPLEXITY**

Abstract. The article deals with the development of the modern labor market is to increase the competitiveness of the workforce. Under this condition, there is a possibility of balancing supply and demand in the labor market, ensuring higher efficiency of labor, introducing scientific and technological innovations, increasing employment income.

Key words: market, competitiveness, labor force, demand, human capital.

Постановка проблеми. Однією з найважливіших проблем розвитку сучасного ринку праці є підвищення конкурентоспроможності робочої сили. За цієї умови виникає можливість збалансування попиту і пропозиції на ринку праці, забезпечення вищої ефективності праці, впровадження науково-технічних нововведень, збільшення доходів від зайнятості.

Виникнення поняття конкурентоспроможності робочої сили зумовлено об'єктивними передумовами: дуалістичністю персоналу як суб'єкта й об'єкта управління, унікальністю складу персоналу для кожного підприємства, визнанням інтелектуального та людського капіталу підприємства джерелом його конкурентоспроможності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз наукової літератури з проблем конкурентоспроможності робочої сили показав, що велика кількість наукових праць таких вчених як Г. Азоєва, В. Авдеєнка, І. Багрової,

Т. Бурлаєнко, О. Брусенцевої, А. Градова, Г. Дмитренка, Г. Дроздової, П. Зав'ялової, І. Іващук, І. Кірцнера, М. Кириченка, Ф. Котлера, Ю. Макогона, М. Мескона, Л. Михайлової, М. Морозової, М. Нікітіна, В. Новицького, В. Нижника, В. Окрепілова, І. Піддубного, М. Познера, М. Портера, Ф. Рут, Ю. Токарева, Р. Фатхутдінова, Ф. Хайека, Й. Шумпетера, А. Юданова присвячена сутності, оцінці та організації управління конкурентоспроможністю робочої сили.

Метою статті є висвітлення теорії і практики застосування сучасних технологій управлінням конкурентоспроможністю робочої сили в умовах гнучкості ринку праці.

Виклад основного матеріалу дослідження. Конкурентоспроможність робочої сили має два аспекти. З одного боку, вона пов'язана з якістю робочої сили, з людським капіталом, тобто є фактором отримання прибутку й підвищення загальної конкурентоспроможності підприємства та збільшення індивідуальних доходів працівників. З іншого боку, поняття конкурентоспроможності персоналу є атрибутом ринку праці й передбачає задоволення ринкової потреби у певному виді праці. Вона проявляється у відносинах між працівниками та роботодавцями за умов конкуренції між окремими працівниками за краще робоче місце та між роботодавцями за кращого працівника.

В економіці конкурентоспроможність робочої сили формується на різних рівнях: нанорівні або егорівні (індивідуальному, на рівні окремого працівника); мікрорівні (корпоративному, на рівні організації, підприємства); макрорівні (державному, регіональному). З огляду на прискорення глобалізаційних процесів, формування міжнародного ринку праці можна говорити про наднаціональний рівень конкурентоспроможності робочої сили.

Конкурентоспроможність робочої сили є фактором формування ключових переваг підприємства, тому є важливим об'єктом управлінської діяльності.

Існує декілька концепцій управління конкурентоспроможністю робочої сили на рівні підприємства, а саме споживча, компетенційна, кар'єрна і маркетингова [1].

Суть споживчої концепції, або концепції удосконалення процесу нагромадження людського капіталу полягає в тому, щоб забезпечити найбільш повну укомплектованість робочих місць працівниками. Чисельність найманого персоналу змінюється відповідно до змін обсягів виробництва товарів або послуг. У зв'язку з цим роботодавця цікавить передусім робоча сила, яка доступна і пропонується за низькими цінами. В основі концепції лежить багатопрофільна підготовка працівника з орієнтацією на багатосторонню кваліфікацію, тобто комплекс знань, умінь, навичок виконання робіт, що відносяться до різних професій.

Компетенційна концепція, або концепція підвищення якості людського капіталу стверджує, що власники капіталу більш прихильні до робочої сили, що пропонує найвищу якість. Відповідно до цієї концепції споживачі робочої сили орієнтуються на такий товар, який найбільшою мірою відповідає вищому рівню в технічному, експлуатаційному і якісному порядках і тим самим забезпечує найбільшу вигоду для організації. Роботодавець спрямовує зусилля на створення і формування висококваліфікованої робочої сили та її безперервне вдосконалення.

Згідно компетенційної концепції підтримки конкурентоспроможності, роботодавець орієнтований на:

- 1) зміни і приведення кваліфікації своїх працівників у відповідність до змін у виробничій програмі підприємства;
- 2) підтримку і стимулювання використання різних гнучких стратегій зайнятості, оплати праці і винагороди.

Зокрема, організація наполегливо пропонує свою ціну робочої сили, щоб залучити й утримати найманих працівників, оскільки плінність робочої сили знижує конкурентоздатність підприємства в цілому.

Кар'єрна концепція, або концепція стимулювання використання зростаючого людського капіталу заснована на переконанні, що якщо надати персоналу право самостійно вирішувати питання про накопичення свого людського капіталу, розвитку своєї компетентності, то пропозиція споживчого вибору може залишитися незмінною або навіть погіршитися. Роботодавці, орієнтовані на дану концепцію підтримки конкурентоспроможності персоналу, спрямовують свої зусилля на стимулювання пропозиції робочої сили, яка найбільшою мірою задовольняє потреби ринку в матеріальних, духовних благах і послугах, дає можливість їх створення з найменшими економічними, екологічними і соціальними витратами.

Традиційна маркетингова концепція, або концепція ефективності задоволення бажань і переваг роботодавця, спирається на те, що критерієм оптимізації стратегії споживання робочої сили є прибуток (збиток) від процесу поєднання здатності до праці з капіталом і природними ресурсами. Саме прибуток (збиток) дозволяє вибрати найкращі способи ведення бізнесу, відмовитися від менш ефективних, стимулювати процеси переміщення ресурсів у бік максимально ефективного їх застосування, зайняти більш активну конкурентну позицію відносно інших підприємств. Ця концепція підтримки конкурентоспроможності персоналу дозволяє оперативно реагувати на зміни вимог виробництва до професійно-кваліфікаційної структури сукупної робочої сили, забезпечувати відповідність людського капіталу підвищенню функціональної якості праці.

На державному рівні при всьому різноманітті підходів до управління конкурентоспроможністю робочої сили в різних країнах і наукових школах основними та найбільш загальними є наступні:

- модернізація системи освіти у напрямку забезпечення відповідності між рівнем набутих знань, навичок та здібностей, з одного боку, та потребами ринку праці, з іншого;
- аналіз потреб в робочій силі відповідно до потреб розвитку

пріоритетних видів економічної діяльності;

- підвищення рівня і якості підготовки робочої сили відповідно до вимог інноваційного розвитку економіки;
- приведення рівня оплати праці у відповідність з абсолютною та відносною ринковою вартістю;
- підтримка гнучкості, мобільності та адаптації робочої сили на ринку праці;
- системна ув'язка господарських і державних рішень з основними елементами кадрової політики.

За умов глибокої економічної кризи, в якій опинилася Україна, розв'язання проблеми підвищення конкурентоспроможності робочої сили потребує нових підходів до реформування соціально-трудової сфери, оскільки старі управлінські моделі, соціальні стереотипи, так само як і вкрай застаріла технологічна база виробництва, не містять необхідних імпульсів зростання. Інновації і підприємництво неможливі без адекватної робочої сили.

Досліджуючи широку сукупність факторів, що позитивно впливають на підвищення конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці, за основу треба взяти фактори формування інтелектуального, творчого і культурного потенціалу працівників як на рівні окремого підприємства, так і суспільства.

Новим акцентом дослідження, на наш погляд, має стати цілісний підхід до розуміння особистості, трансформації її базових цінностей на сучасному етапі, до створення можливостей її всебічного і вільного розвитку як ключової умови становлення економіки знань і забезпечення стійкого економічного зростання. Проте якісні та вартісні характеристики робочої сили, розглянуті з позицій її конкурентоспроможності, мають значення не як абсолютні виміри, а як відносні, у порівнянні, по-перше, з аналогічними властивостями інших працівників, що займають або претендують на аналогічні робочі місця, а по-друге, з рівнем вимог, що висувають роботодавці до працівників. При цьому найвища конкурентоспроможність робочої сили

досягається за умови синхронізації у часі кадрових потреб роботодавців і наявної пропозиції робочої сили на ринку, оскільки на практиці є певна невідповідність пропозиції підготовлених фахівців попиту на них з боку роботодавців. Іншими словами, забезпечення конкурентоспроможності робочої сили – це тривалий процес, в якому беруть участь різноманітні інституції і, безперечно, сама людина. У той же час визнання конкурентоспроможності робочої сили відбувається тільки на ринку праці. Саме ринок праці остаточно визначає ступінь конкурентоспроможності робочої сили. Формування потрібних компетенцій, як вирішального фактору конкурентоспроможності робочої сили, вимагає значних зусиль з боку усіх суб'єктів ринку, спрямованих на підвищення професійно-кваліфікаційного рівня працівників.

З іншого боку, рівень конкурентоспроможності робочої сили є важливим індикатором розвитку ринку праці, фактором його диференціації, виникнення певних груп працівників з високою, достатньою і низькою конкурентоспроможністю. Потрапляння працівника в зону низької конкурентоспроможності супроводжується високими ризиками безробіття, випадкових заробітків, неможливості соціального і професійного розвитку.

Підвищення конкурентоспроможності робочої сили передбачає кардинальне оновлення ринку робочих місць, модернізацію виробничих процесів за рахунок впровадження передових технологій та інновацій, які створюють попит на високоякісну робочу силу, і в свою чергу, можуть надавати гідні умови праці та її оплати, пропонувати соціальні програми підвищення рівня кваліфікації кадрів, покращення здоров'я працівників.

Іншим акцентом дослідження конкурентоспроможності робочої сили є виявлення її зв'язку з гнучкістю ринку праці. За методологією розрахунку Глобального індексу конкурентоспроможності, складником індексу є ефективність ринку праці, яка, в свою чергу, містить два субіндекси: гнучкість ринку і управління талантами. Фактично, це і є основні фактори

конкурентоспроможності робочої сили. З рис. 1 видно, що за ефективністю ринку праці Україна посідає 73- місце із 138 країн [2].

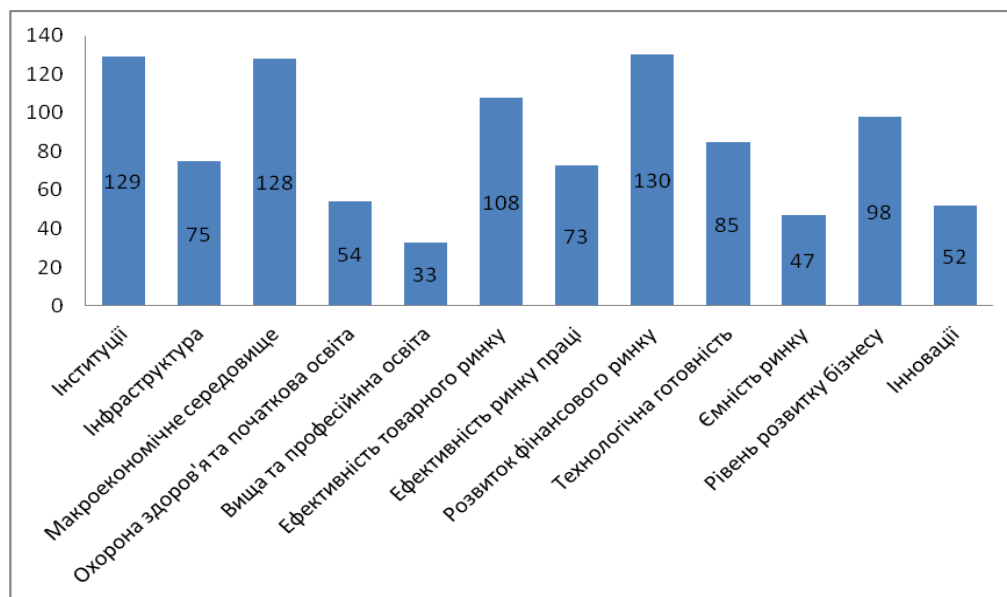


Рис.1. Рейтинг України за 12 складовими Глобального індексу конкурентоспроможності у 2016–2017 рр. (складено автором).

Гнучкість ринку праці є поліваріантним поняттям, яке охоплює надзвичайно широке різноманіття форм організації зайнятості, робочого часу, робочих місць, праці та її оплати. За сучасних умов стандартна зайнятість восьмигодинний робочий день на конкретному робочому місці зі стандартами законодавчо встановленого часу роботи, з визначеним початком і кінцем робочого дня, поступово звужує сферу свого застосування. Натомість поширюються її гнучкі форми, які, серед іншого, дозволяють працівникові підвищувати конкурентоспроможність своєї робочої сили, бути більш мобільним, краще адаптуватися до постійно змінюваних умов середовища, створюють додаткові можливості для самореалізації.

Особливим фактором гнучкості ринку праці стає науково-технічний розвиток, стрімке розповсюдження ІКТ технологій. Завдяки останнім виникає дистанційна зайнятість, телеробота, мобільний маркетинг тощо. Відбувається індивідуалізація інтелектуальної праці на основі самоорганізації. За даними головної фріланс-платформи в Україні Freelancehunt.com, в 2016 р. кількість

zareestrovanih na niy vikonavtseiv zbilshilasja majze v 3 razy — z 60 tys. frilanseriv v kinci 2015 r. do 165 tys. v kinci 2016 r. Kilkist' zamovnikiv zroslo z 40 tys. do 65 tys. koristuvachiv. Voni opublikovali 75 tys. projektiv, sho na 30 tys. bil'she, nij torik, y potratili na 30 mln грн bil'she, nij u 2015 r. — frilanseri zarobili ponad 125 mln грн. She prikklad: u 2017 r. chislo koristuvachiv birzhi Weblancer.net pereviščilo 1 000 000. Za vidami dijal'nosti, populyarnimi dla frilanseriv e dizajn, programuvannya, robota z tekstami, perekладами, SEO i marketing, robota z audio i video [3].

Prote gnučkist' rinka praci maє i zворотnij bik, ruynujuči tradicijni trudovi kolektivi, vivodjachi pracivnikiv zi sfery derzavного socjal'ного zahistu i sho kritično važливо, zvужujuči možlivosti pidpriemstv u nakopičenni intelektual'ного kapitalu. Na ce zverнули увагу doslidniki єvropejs'кого rinka praci, pidkreslivši, sho nadmirna gnučkist' rinkiv praci, jak i nadmirna ix žorstkist' negativno vplivajut' na innovacijnist' pracivnikiv, a, otže, i na ix konkurentospromožnist' [4].

Z urahuvannjam dvox skladovix konkurentospromožnosti rinka praci — gnučkosti ta upravlinnja talantami, vvažajemo, sho viznačenni prіoritetiv formuvannya konkurentospromožnosti robotoj sili viščogo rіvnja vimağae maksimal'ного nabližennja jakosti robotoj sili pracivnikiv, ix motivačiji ta očikuvannj do vimoğ i finansovix možlivostej robotodavciv. Sered cix prіoritetiv zaznačimo:

- profesijnu kompetentnist', visokij intelektual'ний, tvorčij i socjal'ний kapital pracivnikiv;
- unіversalizaciju znan' ta navičok pracivnika, відкритість до innovacij, pidpriemlivість;
- adaptovanість robotoj sili do postijnix zmін, dijal'nosti v nestabil'nix umovax, do zmін u зміstі praci, gnučkosti rinka praci;
- trudovu mobіl'nist' pracivnika, zdatnist' do pereміni vidu dijal'nosti, perenavčання i perekvalifіkačiji;

- готовність працівника до постійного розвитку й саморозвитку, навчанню впродовж життя;

- підвищення соціально-культурного рівня працівника, формування нових трудових і загальнолюдських цінностей, високої відповідальності за власне життя і служіння суспільству.

Програма підвищення конкурентоспроможності робочої сили передбачає використання механізму державно - приватного партнерства, всебічне сприяння розвитку підприємництва, малого і середнього бізнесу; створення сучасної інфраструктури ринку праці; реформування системи освіти у напрямку наближення освітніх стандартів до потреб реальної економіки та її інноваційного розвитку; радикальну заміну застарілих форм регулювання соціально-трудова відносин більш демократичними; сприяння гнучкості ринку праці, сприйняття підвищення якості життя населення як державного пріоритету.

Висновки. Програма підвищення конкурентоспроможності робочої сили передбачає використання механізму державно - приватного партнерства, всебічне сприяння розвитку підприємництва, малого і середнього бізнесу; створення сучасної інфраструктури ринку праці; реформування системи освіти у напрямку наближення освітніх стандартів до потреб реальної економіки та її інноваційного розвитку; радикальну заміну застарілих форм регулювання соціально-трудова відносин більш демократичними; сприяння гнучкості ринку праці, сприйняття підвищення якості життя населення як державного пріоритету.

Список використаних джерел:

1. Конкурентоспособность рынка труда: генезис социально-экономического содержания [Сотникова С.И.] – Режим доступу: <http://www.rhr.ru/index.php/jobmarket/russia/11032,0.html>

2. Позиція України в рейтингу країн світу за індексом глобальної

конкурентоспроможності 2016-2017. - Режим доступу:
<http://edclub.com.ua/analytika/pozyciya-ukrayiny-v-reytyngu-krayin-svitu-za-indeksom-globalnoyi-konkurentospromozhnosti-1>

3. За год количество фрилансеров в Украине выросло в 3 раза — исследование. Режим доступу: <https://delo.ua/education/za-god-kolichestvo-frilanserov-v-ukraine-vyroslo-v-3-raza-platf-326378/> © delo.ua

4. Flexibility and competitiveness: labour market flexibility, innovation and organisational performance (FLEX-COM) Final report PSE project. Research DG European Commission Issued in September 2005
cordis.europa.eu/documents/.../90882401EN6.pdf

Матеріали подано в авторській редакції