

МІСЦЕ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ У ПРОЦЕСІ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ РЕГІОНУ

У статті розглядається роль конкурентоспроможності у процесі розвитку трудового потенціалу. Запропоновано заходи щодо підвищення рівня конкурентоспроможності на регіональному ринку праці.

Ключові слова: конкурентоспроможність, конкуренція, трудовий потенціал, розвиток трудового потенціалу.

In the article the role of competitiveness is examined in the process of development of labour potential of region. Offered measures in relation to the increase of level of competitiveness at the regional market of labour.

Key words: competitiveness, competition, labour potential, development of labour potential.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Інтеграція України в європейський простір, соціальна орієнтація ринкової економіки потребують нової якості трудового потенціалу як підґрунтя для забезпечення економічного зростання і на цій основі підвищення рівня та якості життя населення.

Сучасна соціально-економічна політика держави призвела до зниження рівня життя населення, деформації мотивів до праці, зростання обсягів «тіньової» зайнятості, руйнування середнього класу, критичного рівня бідності, втрати людських ресурсів тощо. Проте нині, органи державної влади й надалі недостатньо уваги приділяють питанням посилення конкурентоспроможності у процесі розвитку трудового потенціалу, захисту свобод, прав найманих працівників, аналізу й прогнозуванню ймовірних інституціональних пасток у соціально-трудої сфері.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. Теоретичним і прикладним аспектам конкурентоспроможності у процесі розвитку трудового потенціалу присвячені праці відомих вітчизняних та зарубіжних науковців: Д.П. Боги-ні, В. М. Гейця, Б. М. Генкіна, О. О. Герасименко, О. І. Гнибіденка, О. А. Грішньої, Р. П. Колосової, А. М. Колота, В. М. Лича, О. М. Левченко, Е. М. Лібанової, Л. С. Лісогор, Н. Д. Лукьянченко, О. Ф. Новікової, І. Л. Петрової, В. М. Петюха, У. Я. Садової, Л. К. Семів, М.В. Семикіної, Л. В. Шаульської, Л. Чижової та ін.

У сучасних умовах потреба системного та комплексного вивчення проблеми конкурентоспроможності у процесі розвитку трудового потенціалу значно посилюється. Актуальність теми дослідження зумовлена суттєвими змінами як у вітчизняній, так і в світовій економіці в процесі функціонування ринкових відносин, а також підвищенням ролі трудового потенціалу як визначального національного капіталу, від розвитку та ефективності використання якого залежить, перш за все, економічна могутність держави, рівень життя її населення і соціальний прогрес.

Виклад основного матеріалу досліджень. Важливою якісною характеристикою трудового потенціалу, що впливає на його розвиток, трудову та інноваційну активність є конкурентоспроможність і компетентність.

Нині вироблено напрямки забезпечення конкурентоспроможності: 1) заміна персоналу на працівників, що мають вищий рівень освіти та професійної підготовки; 2) постійне підвищення кваліфікації працівників через систему безперервного навчання [1, с. 58]. Останній шлях є пріоритетним, соціально доцільним та більш економічно вигідним, оскільки інтелектуалізація праці – це домінуюча тенденція в розвинутих країнах.

Працівник як носій можливостей розвитку трудового потенціалу є одним з чинників забезпечення конкурентоспроможності підприємств. Важливою характеристикою оцінки рівня розвитку трудового потенціалу є його компетентність. Погоджуємося з думкою О. А.

Грішної, яка стверджує, що «...компетентність працівника (професіоналізм) – це рівень його загальної та професійної підготовки, а також широта професійного світогляду, що дозволяють йому адекватно реагувати на вимоги конкретного робочого місця чи виконуваної роботи, які постійно змінюються [2, с. 518]».

Вважаємо, що загальна компетентність працівників – це їхня фахова підготовка (наявність теоретичних знань, практичних навичок), здатність до соціальної взаємодії у процесі праці, трудова, творча та інноваційна активність, прагнення до самовдосконалення і самовираження, адаптація до нововведень, організаторські здібності.

Важливою передумовою успішного функціонування будь-якого виробництва є раціональне використання трудового потенціалу як найважливішого чинника підвищення ефективності праці й економічного зростання. Проте якісний рівень трудового потенціалу, що функціонує нині на ринку праці України та регіону зокрема, недостатньо високий. Відповідно ця проблема потребує: 1) особливої уваги з боку керівних органів влади, роботодавців і профспілок; 2) вивчення та пошуку шляхів досягнення реальної конкурентоспроможності трудового потенціалу, якість якого б відповідала світовим стандартам, що дало б змогу конкурувати з висококваліфікованим досвідченим трудовим потенціалом розвинених країн.

Підвищення рівня конкурентоспроможності у процесі розвитку трудового потенціалу регіону безпосередньо залежить від освітньої та фахово-професійної підготовки. Потреби ринку у фахівцях з вищою освітою не відповідають обсягам їхньої підготовки, оскільки останні зорієнтовані передусім не на запити економіки, а на необґрунтований попит молоді та їхніх батьків на певні спеціальності. Зазначимо, що чисельність студентів, які навчаються у вищих навчальних закладах I–II рівнів акредитації за кошти фізичних осіб становить близько 40%, III–IV рівнів – понад 60%. Це призвело до таких наслідків: перевиробництво фахівців за окремими спеціальностями, що не користуються попитом на ринку; зростання рівня безробіття серед випускників ВНЗ; посилення соціальної напруженості на ринку праці.

Отже, доволі гостро у регіоні постала проблема працевлаштування випускників вищих і професійно-технічних навчальних закладів, що пов'язано з відсутністю взаємозв'язку між ринками освітніх послуг і праці, надлишковим випуском фахівців з окремих професій і спеціальностей. Непродумане поширення вищої освіти може призвести до її знецінення, зниження якості та загострення проблем із працевлаштуванням. Відповідно щороку зростає чисельність випускників професійно-технічних і вищих навчальних закладів, які звернулися до служб зайнятості (у 2009 р. – 7,4%).

На відміну від країн Заходу, в Україні та регіоні рівень здобутої освіти практично не відповідає рівню доходів, які можна отримати. Випускники загальноосвітніх шкіл здебільшого прагнуть здобути вищу освіту, не маючи ґрунтовного уявлення про майбутню спеціальність та відповідного стажу роботи. Внаслідок цього багато з них після закінчення ВНЗ працює не за фахом або навчаються далі. Нині знання, інформація стрімко поновлюються, способи виробництва змінюються з неймовірною швидкістю. З огляду на це формальна освіта здобута на початку трудової діяльності не може забезпечити людину теоретичними знаннями, практичними вміннями, навичками та якостями, необхідними для ефективного виконання безпосередніх функціональних обов'язків.

Від рівня конкурентоспроможності й компетентності трудового потенціалу залежить функціонування ринку праці, регулювання попиту та пропозиції. Проте якісний рівень трудового потенціалу, що функціонує нині на ринку праці України та регіону зокрема, недостатньо високий. Відповідно ця проблема потребує: 1) особливої уваги з боку керівних органів влади, роботодавців і профспілок; 2) вивчення та пошуку шляхів досягнення реальної конкурентоспроможності трудового потенціалу, якість якого б відповідала світовим стандартам, що дало б змогу конкурувати з висококваліфікованим досвідченим трудовим потенціалом розвинених країн.

Ринкові відносини висувають нині високі вимоги до освітньо-кваліфікаційного рівня персоналу, що передбачає необхідність розвитку інноваційної, творчої активності. Сучасний працівник має оволодіти новітніми високотехнологічними знаннями та навичками. З огляду на це серед характеристик, що визначають конкурентоспроможність трудового потенціалу,

перше, друге та третє місця, за оцінками респондентів, посідають такі: висока професійна компетентність (62,1%) та уміння налагоджувати стосунки з людьми, комунікабельність (49,5%), старанність, сумлінність, дисциплінованість (35,6%) (рис.1). У розвинутих країнах професійну компетентність вважають дуже значущою і значущою ознакою 90% експертів, в Україні – 72% [7, с. 30]. Серед інших важливих інтелектуальних характеристик конкурентоспроможності трудового потенціалу регіону респонденти називають самостійність, ініціативність, творчість у праці (26%), стаж роботи (15,4%), знання іноземної мови (14,8%), підприємливість (10,9%). Відповідно у розвинутих країнах ці параметри також є доволі високими: самостійність, ініціативність (82%), підприємливість (80%), стаж роботи (64%), знання іноземної мови (52%) [7, с. 69 –70].

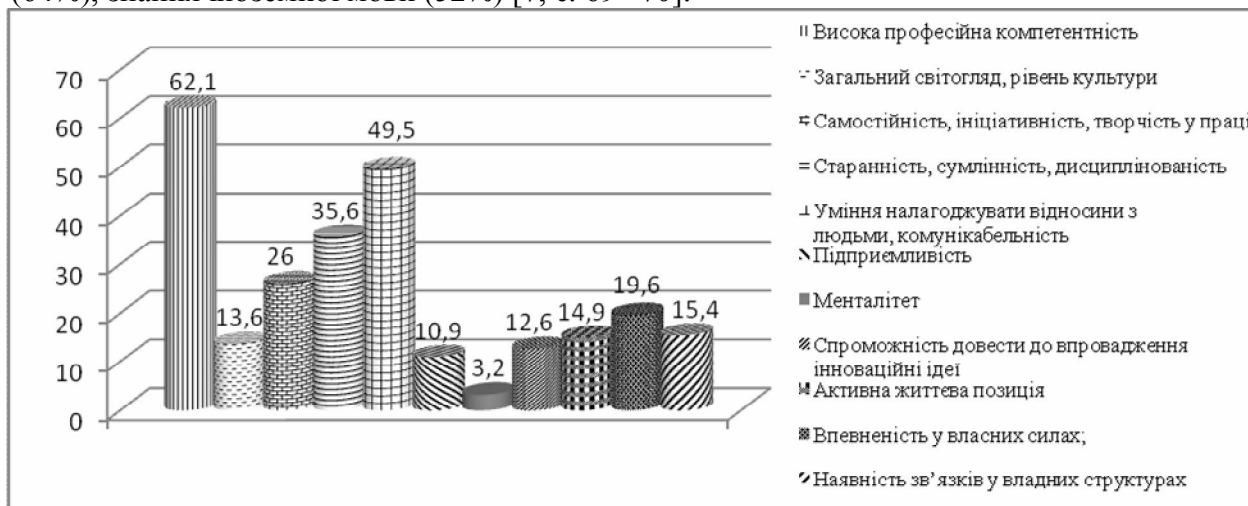


Рис. 1. Характеристики, що визначають конкурентоспроможність трудового потенціалу Тернопільської області (у % від загальної чисельності опитаних)*

*Примітка. Підготовлено за результатами проведеного автором у 2009 р. соціологічного опитування у Тернопільській області, квотною вибіркою охоплено 404 респонденти.

Значні відмінності у визначенні пріоритетності перелічених характеристик можна пояснити особливостями трудового менталітету, який також є однією з якісних характеристик трудового потенціалу, оскільки належить до групи чинників впливу економічної компоненти. Готовність до інновацій, ризику, перепідготовки, ініціативність, творчість у праці, бажання підвищувати конкурентоспроможність – це характеристики трудового менталітету, які має втілювати кожен сучасний працівник. Однак, на нашу думку, вони не притаманні усім працівникам. Сформовані в епоху соціалізму звички, потреби, мотиви до праці, ціннісні орієнтації суперечать сучасній зорієнтованості на індивідуалізм і підприємництво [6, 7].

Слід наголосити, що здатність і готовність постійно навчатися, підвищувати рівень кваліфікації є дуже важливою якісною характеристикою розвитку трудового потенціалу. Нині в Україні та регіоні зокрема здобути освіту доволі складно, оскільки система підвищення кваліфікації на підприємствах перебуває у стані занепаду, а спроможність населення оплачувати освітні послуги обмежена низьким рівнем доходів. Разом з цим, саме від рівня фахово-професійної підготовки безпосередньо залежить конкурентоспроможність виготовлених товарів і наданих послуг.

Результати проведеного соціологічного опитування підтвердили, що за умови впровадження нововведень на підприємствах регіону, на думку респондентів їхні професійні знання будуть відповідати потребам виробництва: «повністю» – 7,0%, «відповідатимуть певною мірою» – 40,4%, «складно відповісти чи так, чи ні» – 39,2, «здебільшого не відповідатимуть» – 7,6%, «зовсім не відповідатимуть» – 5,7%. Отже, важливим кроком на державному рівні має стати фінансування заходів щодо підвищення якості робочої сили шляхом субсидування професійної підготовки, зокрема на підприємствах. Серед опитаних фахово-кваліфікаційний рівень за останні п'ять років підвищували 34,9%. Зокрема, на курсах підвищення кваліфікації – 52,3%, шляхом самоосвіти – 25,9%, професійного

навчання – 11,6% і перенавчання – 11,1%. За умови виникнення потреби у нових знаннях, вміннях і навичках отримати підготовку чи перепідготовку за рахунок організації зможе лише 29,3% осіб, не зможе – 34,5%, складно відповісти – 36,2%.

Важливим чинником розвитку трудового потенціалу й функціонування ринку праці є навчання новим професіям і підвищення рівня кваліфікації працівників. Статистичні дані свідчать, що в 2009 р. підвищили рівень кваліфікації лише 6,3% (12000 осіб, у тому числі 7676 жінок), навчалися новим професіям 1,5% (2884 осіб, у тому числі 1219 жінок), проходили професійне навчання 1,9 тис. незайнятого населення та 700 працівників підприємств. Це пов'язано, перш за все, із впровадженням НТП у виробництво, а саме із використанням нової техніки, технології, комплексної автоматизації, поліпшенням організації праці.

Отже, можна стверджувати, що якість професійної підготовки трудового потенціалу нині не відповідає вимогам економічного розвитку, незначними залишаються обсяги підвищення рівня кваліфікації працівників і навчання персоналу на виробництві. Сьогодні вітчизняний працівник підвищує кваліфікацію в середньому раз на 11 років, тоді як у країнах ЄС – раз на 5 років. Окрім цього, значна частина працівників зайнята на робочих місцях, що не потребують високого освітнього рівня, існує значне розбалансування попиту і пропозиції робочої сили, перенасичення ринку праці фахівцями з окремих професій тощо [4].

Розвиток та ефективна реалізація трудового потенціалу працівників залежить передусім від відповідності кваліфікації функціям, які вони виконують, від рівня здобутої освітньо-професійної підготовки і використання знань і навичок у процесі праці. Нині для України загалом та регіонів зокрема характерним є дисбаланс ринку освітніх послуг і ринку праці: по-перше, працівники з високою формальною підготовкою виконують малокваліфіковану роботу, по-друге, працюють не за здобутим фахом. Це може свідчити про неналежну якість освітньо-професійної підготовки, або ж нераціональне використання кваліфікованої праці. Існує ця проблема і в зарубіжних країнах. Так, у Швеції за здобутим фахом працюють 61% чоловіків і 71% жінок із вищою освітою, у США – 55% працівників, у Росії – 50%. В Україні за спеціальністю працює лише 30% осіб з вищою освітою в галузі фізичних, математичних і технічних наук, 54% – біологічних, агрономічних та медичних наук, 24 – прикладних наук і техніки.

Результати проведеного соціологічного опитування підтвердили, що серед респондентів 44,7% працюють за першим здобутим фахом, за близьким до першого здобутого фаху – 16,6%, за іншим – 38,7%. Основними причинами, що змусили змінити фах визначені такі: життєві обставини – 57,1%, відсутність попиту – 19,5%, низький рівень доходів – 18,6%, жорстка конкуренція на ринку праці – 6,9%.

Основними критеріями, які характеризують конкурентоспроможність і компетентність трудового потенціалу, котрі можна виразити статистичними показниками, є такі: попит на послуги робочої сили, її потреба, навантаження на 1 вільне робоче місце. За 2006 – 2009 рр. кількість зареєстрованих осіб, які не здійснювали трудової діяльності, знизилася більш ніж в 2 рази. Потреба підприємств в працівниках на заміщення вільних робочих місць у 2009 році становила 1053 особи, хоча у попередні періоди вона була вищою: 2007 р. – 1786, 2008 р. – 1280. Доволі високою є потреба у професіоналах – 228 осіб, кваліфікованих працівниках з інструментом (162), працівниках сфери обслуговування і торгівлі (131). Низькою є потреба у працівниках освіти (1%), готелів і ресторанів (1,5%), будівництва (4,0%). Зменшилося навантаження на одне робоче місце з 33 у 2006 р. до 14 у 2009 р., але високим воно залишається серед кваліфікованих робітників сільського та лісового господарства, рибальства (32), операторів і складальників устаткування та машин (30), технічних службовців (24).

Відзначимо, що на первинному ринку праці конкуренція йде за престижні, середньо- та високодоходні робочі місця, професії та спеціальності, які користуються найбільшим попитом, зокрема, робітничі у переробній промисловості (попит у 2009 р. складав 20,5% від загальної величини попиту), в органах державного управління – (14,3%), у діяльності транспорту та зв'язку – (14,0%). На вторинному ринку праці конкуренція має місце між

працівниками, які претендують на місця, що не потребують спеціальної підготовки та особами без професії. Навантаження на одне таке робоче місце у 2009 році в регіоні становило – 11 осіб.

Одним з пріоритетних напрямків підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу є модернізація системи освітньо-професійної підготовки, що дасть змогу привести систему підготовки кадрів у відповідність до реальних потреб економіки, зміни попиту на регіональному ринку праці. Освіта і наука нині залишилися осторонь від процесу формування інноваційної економіки, що безпосередньо вплинуло на темпи економічного зростання в країні та потребує системних стратегічних рішень. Значне «перевиробництво» спеціалістів з окремих профілів, у тому числі й тих, які готуються за державним замовленням, призвело до невідповідності професійно-кваліфікаційної структури попиту та пропозиції на місцевих ринках праці, що ускладнюється низькою трудовою мобільністю населення. Невирішеною у регіоні є також проблема прогнозу потреби у фахівцях і дефіциту кваліфікованих працівників за робітничими професіями на ринку праці.

З упровадженням новітніх технологій економіка Тернопільської області потребуватиме висококваліфікованої робочої сили. Більшість професійно-технічних закладів регіону підготовку робітничих кадрів здійснює на основі навчально-матеріальної бази, яка не відповідає сучасним вимогам ринкової економіки. Для поліпшення підготовки робітничих кадрів цим закладам необхідно оновити навчально-матеріальну базу сучасним обладнанням, устаткуванням, сільськогосподарською та іншою технікою. На базі державних професійно-технічних закладів області доцільно створити центри професійно-технічної освіти для впровадження інноваційних технологій навчання.

Уряд може сприяти підвищенню конкурентоспроможності національних виробників на внутрішньому та світовому ринках шляхом субсидування професійної підготовки, зокрема на підприємствах. Низька конкурентоспроможність наявного трудового потенціалу зумовлена неналежною кваліфікацією працівників, використанням застарілих технологій, зношених основних фондів. Отже, неперервність процесу освіти кожної людини – це основа формування інноваційного, конкурентоспроможного виробництва на перспективу. Підприємства та установи мають бути зацікавлені у підготовці та перепідготовці працівників, співпрацювати з професійно-технічними і вищими навчальними закладами. Саме налагодження зв'язків між роботодавцями, органами місцевої влади, галузевими управліннями, промисловими, сільськогосподарськими підприємствами, службами зайнятості та освітньо-професійними закладами дасть змогу підвищити якість підготовки фахівців для економіки регіону. Проте на сьогодні відсутні як основа такої взаємодії дієві нормативні документи та ініціативи з боку органів державного управління, місцевого самоврядування, організацій роботодавців. Для успішного функціонування регіонального ринку праці та ринку освітніх послуг необхідно науково обґрунтовано визначати обсяги підготовки кваліфікованих робітників і фахівців для потреб регіону.

Вважаємо, що для підвищення рівня конкурентоспроможності, узгодження спільних інтересів найманих працівників і роботодавців, підвищення ефективності їхньої діяльності необхідно уточнити і розширити зміст колективних договорів (трудових угод), передбачивши у них такі положення:

- посилення мотивування до високоефективної праці шляхом встановлення конкретних тарифних умов її оплати з урахуванням норм генеральної, галузевої і регіональної угод;
- забезпечення умов для розвитку трудового потенціалу і зростання рівня його конкурентоспроможності шляхом виділення коштів для забезпечення професійного зростання різних категорій персоналу;
- створення умов для розвитку трудової, творчої та інноваційної активності найманих працівників, надання їм відповідної фахово-консультаційної, фінансової допомоги;
- співпраця з науково-дослідними інститутами щодо вирішення проблем ефективності виробничої та управлінської діяльності.
- передбачення в колективних договорах заходів щодо посилення соціального захисту найманих працівників [3, с. 331 – 335].

Висновки. Основним чинником формування ефективної мотиваційної системи посилення конкурентоспроможності у процесі розвитку трудового потенціалу має стати налагодження прямого зв'язку між особистим внеском працівника та його результатами праці.

Посилена увага до підвищення конкурентоспроможності у процесі розвитку трудового потенціалу – головне завдання процесу модернізації соціально-трудових відносин у регіоні. Тільки працівник, який має змогу реалізувати власні потреби у праці і забезпечити відповідний рівень матеріального добробуту родини, оволодіти новітніми знаннями і технологіями, спроможний до трудової, творчої та інноваційної активності. Отже, необхідно насамперед оновити трудовий менталітет соціальних партнерів у формуванні прагнень до ринкового мислення, досягнення спільних цілей (вигод) на основі співробітництва, розвитку конкурентоспроможності трудового потенціалу.

Література

1. Грішнова О. А. *Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки* / О. А. Грішнова. – К. : Т-во «Знання», 2001. – 254 с.
2. Грішнова О. А. *Економіка праці та соціально-трудові відносини : підруч.* / О. А. Грішнова. – К. : Знання, 2004. – 535 с.
3. Качан Є. П. *Вплив колективно-договірного регулювання на ефективне використання трудового потенціалу* / Є. П. Качан, С. А. Прохоровська // *Формування ринкової економіки : [зб. наук. праць.] – Спец. вип. : у 3 т. Т.1 Соціально-трудові відносини: теорія і практика.* – К. : КНЕУ, 2010. – С. 330–337.
4. *Про затвердження загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року : проект Закону України.* – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ufoz.ukrmed.info/Article38.html>.
5. Семикіна М.В. *Мотивація конкурентоспроможної праці: теорія і практика регулювання. Монографія.* – Кіровоград: Пік, 2003. – 426с.
6. Шаульська Л. В. *Стратегія розвитку трудового потенціалу України: моногр.* / Л. В. Шаульська // *НАН України ; Ін-т екон. пром-сті.* – Донецьк, 2005. – 502 с.
7. *Якість трудового потенціалу та управління трудовою сферою в Україні: соціальна експертиза : моногр.* / О. І. Амоша, О. Ф. Новікова, В. П. Антонюк, Л. В. Шаульська, та ін. / *НАН України. Ін-т екон. пром-сті.* – Донецьк, 2006. – 208 с.