налагодити у себе.

Отже підсумовуючи вищевикладено, варто відзначити, що до вказаних заходів для того, щоб вийти з кризи, вдається наразі не тільки Україна, але й США, йкраїни Заходідної Європи. Крім того, розв'язати ці проблеми поодинці неможливо, тому пошук шляхів виходу з кризи повинен бути задачею міжнародного масштабу.

Використані джерела:

1. Биржевой крах 1987 года, http://www.autoboobi.info/inside/krah.shtml
2. *Супян В.* Современная социально-экономическая модель США, www.intertrends.ru/seven/003.htm
3. *Григорьев Л., Салихов М.* Риски и глобальные дисбалансы, http://www.perspektivy.info/

Аннотация

В данной статье расскрываються причины ипотечного кризиса, также анализируются пути его преодоления, а именно – рекапіталізация банковской системы; снижение налоговой нагрузки на предприятия; приобретение проблемных активов у компаний, деятельность которых имеет большое значение для экономики страны; поддержка отдельных областей народного хозяйства; размежевание государственного и частного секторов; сокращение импортной продукции (производство которой возможно наладить у себя). Делается акцент на то, что решение "кризисной" проблемы должно быть задачей международного масштаба.

Annotation

In this article of describe reasones of mortgage crisis, the ways of his overcoming are also analysed, namely – re-capitalization banking system; deloading tax on enterprises; acquisition of problems assets at companies, activity of which matters very much for the economy of country; support of separate regions of national economy; delimitation of private sectors state and; reduction of the imported products (production of which it is possible to put right at itself). An accent is done on that the decision of "crisis" problem must be the task of international scale.

Сандугей В. В.
Національний педагогічний університет
імені М. П. Драгоманова

ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ РОБОЧОЇ СИЛИ ЯК НЕОБХІДНА УМОВА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ВІТЧИЗНЯНОГО РИНКУ ПРАЦІ

У статті обґрунтована ключова роль якості освіти в забезпеченні конкурентоспроможності ринку праці. Показаний взаємозв'язок між якістю робочої сили та її конкурентоспроможністю, приведені основні чинники, що впливають на якість робочої сили.

В умовах глобалізації світового економічного простору розвиток науки та сучасних технологій, інформатизація суспільства поступово перетворюються у вирішальний фактор економічного зростання. Існування відносного надлишку робочої сили та сировинних ресурсів, можливість збільшення обсягів їх експорту в умовах глобалізації світової економіки усе меншою мірою розцінюються як конкурентна перевага. В умовах посилення міжнародної конкуренції конкурентні переваги матимуть ті країни, які зможуть ефективно використати свій ресурсний потенціал. Поряд з

іншими складовими, в структурі ресурсного потенціалу необхідно виділити людський фактор, якісні характеристики та ефективність використання якого суттєво впливають на забезпечення конкурентоспроможності національної економіки. Саме якість людського потенціалу, стан розвитку освіти, можливість застосування отриманих знань, ступінь інноваційної активності в країні поступово виходять на перший план.

Активізація процесів глобалізації, технологізації та інформатизації суспільства обумовлює орієнтацію економіки країни не стільки на вивіз сировини та масовий випуск товарів, скільки на розробку високих технологій, підготовку висококваліфікованих кадрів, впровадження в країні та експорт НДІКР. Конкурентні переваги матимуть ті країни, які орієнтовані на використання нових прогресивних технологій та характеризуються наявністю значних резервів високоосвіченої робочої сили.

У сучасному світі знання стали головним фактором у продукуванні нових споживчих цінностей. Згідно результатів досліджень МБРР, внесок фізичного капіталу у створення світового багатства становить всього 16%, при цьому ще 20% припадає на природні ресурси, а 64% – на людські [1; 609]. Рівень конкурентоспроможності ринку праці головним чином залежить від конкурентоспроможності працівників. В свою чергу, конкурентоспроможність працівника на ринку залежатиме від рівня його професійних та особистісних якостей та від того, наскільки його праця задовольняє потреби роботодавця. Саме оптимальне узгодження вимог робочого місця та якісних характеристик працівника повинно стати основним орієнтиром для ринку освітніх послуг в процесі підготовки фахівців. Отже, поняття конкурентоспроможності стає узагальненою характеристикою відповідності ринковим умовам. Виходячи з цього, конкурентоспроможність працівника – це відповідність якості робочої сили потребам ринку, можливість перемагати на ринку праці, тобто повніше, порівняно з іншими кандидатами, задовольняти вимоги роботодавців за рівнем знань, умінь, навичок, особистих рис.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми ринку праці постійно привертають увагу вчених. У роботах Богині Д. П., Гриньової В. М., Грішнової О. А., Кравченко І. С., Лібанової Е. М., Лісогор Л. С., Маршавіна Ю. В., Онікієнко В. В., Петрової І. Л., Петюха В. М., Пирогова Г. С., Семикіної М. В. та ін., розроблено теоретичні і практичні питання формування ринку праці та його окремих елементів, визначення місця і значення людини в системі сучасного виробництва, висвітлені проблеми формування людського капіталу та його конкурентоспроможності на ринку праці.

В науці існує ряд підходів щодо визначення понять "якість робочої сили" та "конкурентоспроможність робочої сили", проте їх аналіз дозволив зробити висновок, що існуючі визначення потребують уточнення та доповнення Крім того, у науковій літературі класифікації факторів якості робочої сили на даний момент визначені недостатньо.

Постановка проблеми. Створення умов для збереження та розширеного відтворення висококваліфікованої робочої сили, здатної ефективно функціонувати в умовах високотехнологічного та інноваційного виробництва, дозволить забезпечити формування стабільної та конкурентоспроможної економіки.

Виклад основного матеріалу. Між поняттями "якість робочої сили" та

"конкурентоспроможність робочої сили" є нерозривний зв'язок. В ринкових умовах конкурентоспроможність працівника є властивістю людського капіталу, яка характеризує не тільки рівень розвитку робочої сили, але й ступінь задоволення потреби в високопродуктивній, ефективній праці.

Рівень конкурентоспроможності робочої сили є безпосередньою характеристикою її якості. Традиційно в економічній літературі розглядаються лише два компоненти, що становлять якість робочої сили: кваліфікація й особові якості працівника. Так, Бляхман Л. С. і Сидоров В. А. стверджують, що якість робочої сили визначається психофізіологічними властивостями людини та її кваліфікацією: обсягом загальних і спеціальних знань, трудовими навичками. На думку Л. Н. Євдокимової та І. Н. Кириченко якість трудових ресурсів формується під впливом статевовікової структури населення, стану здоров'я людей, рівня їх освіти й кваліфікації, трудового досвіду, а Л. П. Кураков, В. Н. Вікторов і В. Т. Максимов зазначають, що "якість робочої сили багато в чому залежить від характеру загальноосвітньої та професійної підготовки, кваліфікаційного рівня працівників [2; 18].

Існує інша точка зору, відповідно до якої якісні характеристики робочої сили розподіляються на дві групи:

1. об'єктивні характеристики, які досить чітко виявляються й можуть бути точно оцінені;

2. суб'єктивні характеристики, які визначаються не так явно, мають складніший характер, їхню зміну визначити важче.

Отже, дані автори до об'єктивних характеристик працівників відносять кваліфікацію, досвід і стаж роботи, освіту, здоров'я, продуктивність праці, до суб'єктивних – риси вдачі та інші особові характеристики (працьовитість, цілеспрямованість, зосередженість тощо)

Проте, такий підхід до розгляду питання формування якості робочої сили не враховує величезного впливу суспільства на людину. Тому, при вивченні якості робочої виникає необхідність виділити, крім кваліфікаційних і психофізіологічних характеристик, таку її складову, як психологічно-соціальні характеристики.

Отже, якість робочої сили складається з багатьох компонентів, які поділяються на три групи:

1) психологічно-соціальні характеристики, до яких належить: відповідальність, мотивація, інноваційність, моральність, адаптованість, мобільність

2) психофізіологічні характеристики, куди входять: психологічні риси, спеціальні нахили, розумові здібності, фізичні дані.

3) кваліфікаційні характеристики, які включають професійні теоретичні знання та професійні практичні знання.

Згідно аналізу наукових досліджень з даної проблематики, хочемо відмітити те, що в науковій літературі існує лише одна система класифікації факторів якості робочої сили, яка запропонована Ю. Дмитрієвим [2; с. 15]:

1) фактори, які знаходяться на боці матеріально-технічної бази виробництва. Визначальним напрямком їхнього впливу є збільшення вимог до рівня загальної, професійної та кваліфікаційної підготовки працівника;

2) фактори суб'єктивного елемента виробництва, пов'язані з обсягом, структурою і характером робочої сили. Особливістю дії цієї групи факторів є різнонаправленість їх

впливу на якість робочої сили;

3) фактори, які знаходяться на стороні виробничих відносин. Серед них вагоме місце займають територіально-виробничі форми організації управління.

Особливістю поданої класифікації є те, що вона залишається відкритою для можливого доповнення іншими групами факторів: політичними, психологічними тощо.

Зазначимо, що умовою підвищення конкурентоспроможності робочої сили і, як наслідок її якості, є оптимізація професійно-кваліфікаційних її параметрів. Високий рівень розвитку сучасних технологій в економічно розвинених країнах обумовлює витіснення з процесу виробництва малокваліфікованих працівників і носіїв застарілих професій, необхідність найму адаптованого до сучасних технологій персоналу, який достатньо гнучко реагує на професіональні зміни. В той же час специфічні умови функціонування перехідних економік обумовлюють збереження деформованої професійно-кваліфікаційної структури робочої сили. Саме тому формування оптимальної професійно-кваліфікаційної структури робочої сили, пошук найбільш ефективних шляхів її раціоналізації з метою підвищення конкурентоспроможності національної робочої сили на міжнародних ринках праці потребують більш детального аналізу. Неоднорідність професійно-кваліфікаційної структури робочої сили, що обумовлює превалювання елементів уніфікованої, жорстоко регламентованої праці в структурі попиту та пропозиції н ринку праці, ускладнює врахування впливу змін окремих чинників на інтенсивність процесу оптимізації цієї структури. Це стосується також змін у рівні та характері кваліфікаційних вимог до працівників з боку роботодавців, які визначаються необхідністю забезпечення відповідності рівнів кваліфікації працівників вимогам сучасної технології.

Зауважимо, що в сучасних умовах відбувається поступова трансформація моделі працівника. Зокрема, найбільш динамічні зміни стосуються професійної складової цієї моделі (рівня знань, майстерності, отримання навиків і накопленого досвіду в конкретній сфері діяльності). Кваліфікація працівника тісно пов'язана з характером і змістом праці, з її складністю та різноманітністю, може виконувати подвійну функцію: виступати в якості як стимулу, так і реальної перешкоди процесу автоматизації. Це пов'язано, насамперед, з виштовхуванням із процесу виробництва окремих видів праці (включаючи кваліфіковану), з ускладненням працевлаштування, перепідготовки, соціально-психологічної адаптації вивільнених працівників.

З іншого боку, ступінь адаптованості працівників до професійно-кваліфікаційних змін залежить від рівня відповідності отриманої підготовки потребам виробництва, наближеності змісту та характеру накопичених виробничих знань до практики обслуговування конкретних технологічних процесів. Проте, необхідно враховувати, що технічні та професійні знання, які є основою кваліфікації, достатньо швидко морально застарівають. Чим інтенсивніше відбувається процес заміщення застарілих знань більш прогресивними, тим складніше працівникам, які е мають належного рівня знань і відповідних особистісних характеристик, підвищувати рівень своєї професійної мобільності. Протягом останніх років в економічно розвинутих країнах спостерігається тенденція до посилення залежності між впровадженням нових технологій та підвищення рівня вимог до кваліфікації та освіти працівників. Специфікою розподілу зайнятих у перехідній економіці України (залежно від освітнього рівня) виступає відсутність тісного кореляційного зв'язку між цими показниками, оскільки значної диференціації

рівнів зайнятості залежно від рівнів освіти не спостерігається.

Отримана в спадщину від адміністративно-командної системи професійно-кваліфікаційна структура робочої сили продовжує залишатися неоднорідною, зі збереженням значної частки низько ефективної праці. При цьому спостерігається посилення тенденції до зниження професійно-кваліфікаційного рівня робочої сили. Це зумовлено, насамперед, такими чинниками:

– жорстокістю та слабкою сприйнятливістю професійно-кваліфікаційної структури ринку праці до структурних зрушень в економіці;

– утримання низького рівня професійної мобільності;

– відсутністю зацікавленості як з боку роботодавців, так і з боку працівників у систематичному підвищенні професійно-кваліфікаційного рівня з метою досягнення продуктивності праці;

– поглибленням мотиваційної кризи, спричиненої, в першу чергу, посиленням незадоволеності працівників існуючими на підприємствах умовами праці та рівнем її виплати.

Активізація інноваційних процесів у суспільному розвитку обумовила підвищення ролі освіти та професійної підготовки в розвитку людських ресурсів. Розвиток сучасних технологій, необхідність систематичного оновлення виробництва та підвищення рівня вимог до якості робочої сили потребують постійного вдосконалення знань та умінь індивіда протягом трудового життя з метою забезпечення продуктивної зайнятості, його професійної мобільності та конкурентоспроможності. Реалізація поставлених завдань передбачає необхідність включення індивіда до системи безперервної освіти. При цьому підвищення якості освітніх послуг, спрямованої на забезпечення умов для формування системи безперервної освіти "life-long education" з метою оптимізації професійно-кваліфікаційної структури робочої сили, виступає одним із дієвих напрямів підвищення рівня конкурентоспроможності національної робочої сили. При цьому слід враховувати, що і технічні, і професійні знання та вміння, отримані в процесі навчання на початку трудової діяльності індивіда, мають властивість достатньо швидко старіти. Спостерігається певна закономірність: чим скоріше старіють знання, отримані в ході навчання в освітніх закладах різних типів, тим складніше забезпечити перепідготовку працівників (відповідно до технологічних змін виробництва). Саме тому необхідним вважається сприяння поступовому переміщенню ядра професійної підготовки в сферу формування особистісних якостей працівника. Зокрема, наближеність виробничих знань та умінь працівників до конкретних технологій та устаткувань, що використовуються у виробничому процесі, значно полегшує їх адаптацію до змін технологій, сприяє підвищенню ефективності становлення працівника.

Опосередкований вплив на рівень конкурентоспроможності робочої сили має орієнтація ринку освітніх послуг на ринок праці. Реалії реформування ринків праці та ринків освітніх послуг в Україні висвітлюють значні суперечності їх розвитку. Мова йде про явний дисонанс між ними впритул до протистояння, коли продукт ринку освітніх послуг відкидається ринком праці, і не зважаючи на це, продовжує відтворюватися автономно від потреб кінцевих споживачів.

За вдалим висловом дослідників, "нинішній ринок праці не виявляє попиту на поглиблення знань …, що зумовлює появу інституціонального мутанта – системи вищої освіти з боку його безпосереднього споживача – ринку праці"

З погляду реструктуризації економіки та інтеграції країни у міжнародний ринок праці попит на робочу силу в професійно-кваліфікаційному розрізі постійно змінюється. Трансформується і конкурентоспроможність тієї чи іншої професії. Відмінність між конкурентоспроможністю та якістю робочої сили обумовлена тим, що навіть за умови незмінності якості конкурентоспроможність постійно змінюється під впливом кон'юнктурних змін на ринку праці. Конкурентоспроможність формується як інтегральний показник тих якостей, за рахунок яких конкретний працівник є кращим за інших на певній посаді і на основі яких організація надає перевагу саме йому. Саме конкуренція на ринку праці в ринковій економіці виконує незамінну роль, виступаючи своєрідним генератором інноваційних ідей, що дозволяє економно використовувати робочу силу, поглиблювати освітній рівень і підвищувати кваліфікацію, своєчасно оновлювати методи мотивації

У зв'язку з цим, в умовах становлення конкурентних відносин на ринку праці пріоритетними напрямками підвищення рівня конкурентоспроможності працівника виступають:

– з позицій психофізіологічних можливостей – підвищення рівня фізичної конкурентоспроможності працівника (у рамках забезпечення простого відтворення робочої сили), що передбачає реалізацію послідовних зусиль щодо попередження втрати повної або часткової працездатності працівників, які виникають в результаті передчасного фізичного зношення споживчої вартості робочої сили;

– з позицій професійної мобільності – формування умов для посилення ступеня професійної гнучкості робочої сили, можливість зміни праці як у рамках обраного робочого місця (за рахунок збагачення змісту праці), так і за його межами (за рахунок освоєння нової професії та можливості її зміни);

– з позицій кваліфікаційної мобільності – підвищення рівня кваліфікаційної конкурентоспроможності за рахунок розвитку особистої робочої сили, що передбачає удосконалення професійних знань і навиків, отриманих працівниками в ході навчальних і трудових процесів, їх здатності до освоєння нових знань, адаптованості до швидких кон'юнктурних змін у рамках отриманої професії.

В умовах поглиблення глобалізаційних процесів, і, як наслідок, зростання масштабів трудової міграції призводять до необхідності підвищення якості вітчизняної робочої сили. На міжнародному ринку праці в сучасних умовах формується стійкий попит на добре підготовлених спеціалістів, які володіють технікою обробки інформації, масштабним масивом високотехнологічних знань, здатністю до швидкого сприйняття нових знань і можливістю швидкого перенавчання. Одночасно підвищується попит на представників так званих "наскрізних професій", пов'язаних з інформаційними змінами (спеціалісти в сфері інформаційних комунікацій – обробки інформації, обслуговування ЕОМ), а також в сферах, що органічно пов'язані зі структурною перебудовою світового господарства (фінансово-кредитна сфера), працівників сфери освіти, культури.

На міжнародному ринку праці до працівника пред'являються найвищі вимоги, особливо до її загальноосвітньої та спеціальної підготовки і кваліфікації. Саме тому на ринку діють такі умови найму, які обумовлені підвищенням загального рівня наукоємності світового суспільного виробництва на базі використання творчого потенціалу сучасного працівника.

Якісна еволюція міжнародної робочої сили пов'язана насамперед, з глобалізацією

процесу технічного перетворення суспільного виробництва, розвитком НТП, що обумовлює розширення сфери застосування кваліфікованої праці. Конкуренцію на світовому ринку праці витримують лише представники найбільш кваліфікованої робочої сили. В той же час рівень підготовки представників масових професій відрізняється недостатньо високим рівнем. Це стосується не тільки відсутності відповідності спеціальної професійної підготовки міжнародним вимогам. Таким чином, це відноситься до формування певних навиків та якостей особистості для успіху в конкурентній боротьбі на світовому ринку праці (знання іноземної мови, здатності до мобільного пристосування до швидких змін економічної кон'юнктури). Дані обставини обумовлюють існування бар'єру входження, сутність якого заключається в необхідності здійснювати значні капіталовкладення ще задовго до входження в процес ринкових відносин. Насамперед, це відноситься до проведення цілої серії попередніх заходів витратного характеру, в тому числі вирішення питання про визнання дипломів про вищу освіту, створення більш досконалої системи організаційної інфраструктури державних і комерційних структур по працевлаштуванню громадян за кордоном.

В умовах перехідної економіки тільки закладаються основи для формування мобільної, динамічної робочої сили, здатної ефективно конкурувати на світовому ринку праці. З розвитком ринкових засад економіки скорочується чисельність представників середнього бюрократичного прошарку працівників, які були раніше зайняті на високо монополізованих підприємствах державної форми власності [3; 149].

В той же час розвиток ринкової економіки обумовлює формування системи найманої праці, розповсюдження контрактної системи найму на роботу на конкурсній основі. Поступово формуються динамічні соціальні групи, представники яких відносно легко адаптуються до роботи у відповідності з міжнародними нормами праці, здатні швидко змінювати місце роботи.

Ринкова економіка має здатність до врівноваження різниці у вартості та ціні робочої сили, в умовах праці, що значно полегшує вільне переміщення робочої сили в рамках світового ринку праці. Це передбачає існування можливості залучення кваліфікованих спеціалістів з інших країн, які мають досвід роботи в ринкових умовах. Особливо це актуально в умовах постіндустріального суспільства, оскільки підготовка національних кадрів такого рівня кваліфікації, насамперед, пов'язана з суттєвими матеріальними та часовими затратами. В свою чергу, працівники, які витримують конкуренцію на світовому ринку праці – це якісно нова категорія, з іншими потребами, мотивами та професійною етикою. Працюючи в різних країнах, в міжнародних економічних структурах, вільно переміщуючись в межах світового господарства, вони засвоюють передові форми організації виробництва. Зрозуміло, що отриманий працівниками досвід роботи в подальшому сприятиме розповсюдженню прогресивної моделі відношення до праці у рамках національного ринку праці.

Висновки. Отже, глобалізація світового економічного простору обумовлює посилення ролі трудових ресурсів у підвищенні конкурентних можливостей економіки. У сучасних умовах місце країни в рейтингу геополітичної конкуренції визначатиметься освітнім рівнем нації, розвитком ключових виробничо-технологічних систем новітнього технологічного устрою та інформаційного середовища, можливостями економіки до генерації високої інноваційної активності. На якість робочої сили впливають наступні чинники: оптимізація професійно-кваліфікаційних параметрів робочої сили, якість та

орієнтованість освітніх послуг до вимог ринку праці, кількісне та якісне збалансування попиту та пропозиції на ринку праці. У зв'язку з цим, розробленню конкретних пропозиції щодо оптимальних шляхів підвищення конкурентоспроможності національної робочої сили будуть присвячені наші подальші дослідження та публікації.

Використані джерела:

1. *Петрова І. Л.* Роль доходів у регулюванні взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг // Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць. Спец. вип. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. – Т. 2. Ч. ІІ. – К.:КНЕУ, 2007. – С. 449-944.
2. *Шульга Н. М.* Тенденції розвитку ринку праці та регулювання якості робочої сили. Наукове видання. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2007. – С. 148.
3. *Лісогор Л. С.* Формування ринку праці в Україні (монографія) / Відповід. ред. д.е.н. проф. Д. П. Богиня. – К.: Ін-т економіки НАНУ, 2003. – С. 296.

Аннотация

В статье обоснована ключевая роль качества образования в обеспечении конкурентоспособности рынка труда. Показана взаимосвязь между качеством рабочей силы и ее конкурентоспособностью, приведены основные факторы, влияющие на качество рабочей силы.

Annotation

In the article the key role of quality of education is grounded in providing of competitiveness of labour-market. Intercommunication is rotined between quality of labour force and its competitiveness, basic factors influencing on quality of labour force are resulted.

Штундер І. О.
Національний педагогічний університет
імені М. П. Драгоманова

ЗАЙНЯТІСТЬ МОЛОДІ В УМОВАХ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ПЕРЕТВОРЕНЬ

Трансформаційні зміни істотно вплинули на ринок праці і, зокрема, на зайнятість молоді в Україні. Держава не може сьогодні гарантувати повної зайнятості населення і особливо уразливим є молодіжний сегмент ринку праці. Саме молодь є важливою компонентою трудового потенціалу країни і тому вимагає активних заходів держави щодо гарантування працевлаштування.

Проблеми зайнятості та безробіття, які супроводжують формування вітчизняного ринку праці, гостро торкнулися і молодіжного сегмента. Саме провідна роль держави на ринку праці покликана сприяти оптимальному використанню трудового потенціалу країни, ефективно регулювати рух незайнятої частини робочої сили. У зв'язку з неповним використанням трудового потенціалу молоді, суспільство і держава несуть істотні соціально-економічні втрати, оскільки незайнятість та безробіття молодих людей породжує соціальну напругу, погіршує криміногенну ситуацію, спонукає молодь до безповоротних трудових міграцій, втрати навичок трудової поведінки. На сучасному етапі суспільство і держава об'єктивно не можуть гарантувати повної зайнятості усього працездатного населення, в тому числі і такого соціального прошарку як молодь,