

Твердомед Г. М.  
Національний педагогічний університет  
імені М. П. Драгоманова

## НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УКРАЇНІ

*Розглянуто проблеми сучасного організаційно-економічного механізму забезпечення конкурентоспроможного трудового потенціалу та окреслено стратегічні напрями сприяння підвищенню конкурентоспроможності трудового потенціалу населення України.*

**Ключові слова:** праця, людські ресурси, конкурентоспроможність, трудовий потенціал, конкурентоспроможність трудового потенціалу населення.

Для країн з високим рівнем розвитку економіки, характерним є використання висококваліфікованої робочої сили, здатної в умовах кризи, що загострює конкуренцію на світових ринках, використовувати нагромаджений обсяг знань та навичок для вирішення нестандартних проблем швидко та раціонально. Таким чином, проблемою є реалізація головної задачі країни на шляху до перетворення економіки в інноваційний тип – створення ефективного механізму підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу.

В Україні теоретичній концепції трансформації трудового потенціалу в трудовий капітал приділяють увагу такі вчені, як О. Грішнова, В. Дашок, А. Колот, П. Саблук, І. Бондар, І. Петрова, Л. Лісогор та інші, відмічаючи, що процес формування людського капіталу виступає складовою сукупної системи суспільного відтворення та підпорядкований загальним закономірностям відтворювального процесу.

**Мета** статті полягає у визначенні напрямів сприяння підвищенню конкурентоспроможності трудового потенціалу.

Покращення показників якості життя населення України та наближення їх до європейських стандартів потребує інтенсивного розвитку економіки нашої держави на основі посилення її конкурентоспроможності. Динамічний соціально-економічний прогрес в Україні має базуватися передусім на розвитку та ефективному використанні найціннішого ресурсу країни – трудового потенціалу та посиленні його інноваційної активності. В теоретичному аспекті трудовий потенціал розглядається як складна соціальна економічна категорія. У минулі часи категорія “трудова потенціал” в теоретичному і практичному значенні не була поширена. Були окремі наукові роботи, в яких це питання розглядалося в аспекті людського фактора, трудових ресурсів, робочої сили, не відрізняючи одне поняття від іншого [1, с. 48]. Забезпечення такого підходу сприяє поєднанню наукових досліджень з реальною практикою, яка полягає у забезпеченні вимоги щодо досягнення прибутковості економічної діяльності на всіх рівнях, вищої, ніж у своїх конкурентів. Формування конкурентоспроможного трудового потенціалу необхідно зареєструвати за критеріями забезпечення довгострокової прибутковості певного виду економічної діяльності. Тому політика держави повинна базуватися на економічній стратегії, яка сприяє досягненню рентабельності чи прибутковості. В Україні актуальність питання формування конкурентоспроможного трудового потенціалу пов’язане з гіпотетичними

трансформаціями [2, с. 46]:

- соціально-політичних та економічних умов організації господарської діяльності;
- науково технологічного рівня та особистого фактора виробництва;
- поглядів на роль і призначення людини, гуманізації праці та суспільства.

У першому випадку відбуваються зміни у формах власності, ринкових умовах господарювання, послабленні цілеспрямованого втручання держави у сферу праці, інтернаціоналізації бізнесу. Науково технологічні зміни пов'язані з формуванням нових високотехнологічних галузей, автоматизацією технологічних процесів, інтеграцією науки з виробництвом тощо. Зміни в особистому факторі проявляються через демографічні та структурні зрушення в зайнятості населення, зростання загальноосвітнього, кваліфікаційного та професійного рівня працівників, переорієнтацію системи їх цінностей та посилення мотиваційних орієнтацій на постійний саморозвиток, самозайнятість. В Україні, де ринкові відносини набувають свого активного розвитку, включаються механізми, що визначають забезпечення системного підходу до реалізації концепції соціального розвитку шляхом формування конкурентоспроможної робочої сили як передумови зростання її вартості, мотивації до високопродуктивної праці та зростання життєвого рівня [3]. З цих позицій необхідно оцінити сучасний організаційно економічний механізм, що забезпечує організацію формування конкурентоспроможної праці – всього потенціалу та визначення напрямів його удосконалення у відповідності з природою конкурентних ринків. Саме цей аспект розв'язання проблеми забезпечення конкурентоспроможності трудового потенціалу є предметом державного організаційно-економічного механізму. Оцінка сучасного організаційно-економічного механізму забезпечення конкурентоспроможного трудового потенціалу показує, що не несе в собі майже ніяких ознак і важелів щодо забезпечення конкурентоспроможності і є продовженням з деякими незначними змінами монопольного механізму держави за радянських часів. Коли не існувало ринків факторів виробництва, зокрема ринків капіталу і робочої сили, відсутня була міжгалузева конкуренція капіталу та його переливання в інші галузі, існувала дешева робоча сила та її низька мобільність. Тобто ці фактори обмежували формування конкурентоспроможної робочої сили, що посилювалася відсутністю ринку праці та наявністю централізованого планово адміністративного управління. З точки зору розвитку конкурентних відносин, вони були занадто слабкими, бо ще більше сприяли макроекономічному дисбалансу за рахунок заходів, спрямованих на отримання якомога високої заробітної плати, реально невідповідної обсягу і якості виробленої продукції. Як наслідок адміністративно монопольні відносини були доповнені фактично заохоченим відходом від конкуренції в сфері розподілу за якість і кількість праці [4, с. 118].

Зовнішні сили, які впливають на конкурентоспроможність галузі (загроза вторгнення нових учасників, ринкова влада продавця, ринкова влада споживачів, загроза виявлення продуктів заміників або послуг заміників), обумовлюють вимоги до стабільної конкурентоспроможності сфери економічної діяльності, яка здатна утримуватися як конкурентоспроможна шляхом постійної підтримки конкурентоспроможності своєї робочої сили.

Таким чином, конкурентоспроможність робочої сили – це сукупність якісних і вартісних характеристик специфічного товару “робоча сила”, що забезпечує задоволення конкретних потреб роботодавців, у тому числі державних підприємств, у працівниках певної кваліфікації (професії). Категорія конкурентоспроможності робочої сили має чітко визначені якісні і кількісні характеристики. В аспекті якості вона характеризує певні ознаки, які характеризують сукупність споживчих властивостей робочої сили щодо ефективної праці: фах, стаж, вікові дані, “володіння мовами” тощо. В умовах прискореного розвитку ринків під тиском споживача формуються нові вимоги до робочої сили та її властивостей для утримання в якості конкурентоспроможного ресурсу на ринку. Це пояснюється тим, що ринкові відносини набирають силу управління будь якою формою людської діяльності. Цим самим закладається нова концепція у відтворенні конкурентоспроможної робочої сили шляхом багаторівневої системи організації освіти, яка охоплює підготовку робітників і спеціалістів у професійно технічних закладах, а також фахівців з вищою освітою і наукових кадрів [5, с. 31]. Організаційна структура механізму забезпечення потреб економіки у конкурентоспроможних працівниках через ринок праці пропонується побудувати за наступними складовими:

- системи навчальних закладів різних рівнів акредитації, починаючи від початкових навчальних закладів до вищих;
- системи “навчальний заклад” і “роботодавець” (конфедерація роботодавців) шляхом використання механізму угод та замовлень;
- система перепідготовки вивільнюваних працівників;
- система підготовки конкурентоспроможних спеціалістів на міжнародні ринки праці;
- система забезпечення безперервного навчання та удосконалення протягом усього трудового життя

Для дієвості механізму забезпечення потреб економіки у конкурентоспроможних працівниках він повинен бути важливою органічною складовою загальнодержавного механізму становлення конкурентоспроможної економіки. Цей механізм повинен бути ефективним тією мірою, якою структура освітньо-кваліфікаційних рівнів спеціальностей на їх змістовне наповнення відповідатимуть тенденціям розвитку освіти й економіки у міжнародному контексті. Цей механізм повинен бути достатньо гнучким, щоб швидко реагувати на зміни, які відбуваються на ринку та конкуренції і мати наступальну стратегію і виходити з концепції створення робочої сили як “товару” якісною і продуктивною, який забезпечує високу його вартість та доходи власникам [6, с. 147]. Загальне визначення конкурентоспроможності як економічної категорії містить наявність переваг окремих суб’єктів конкурентної боротьби в процесі їх економічного змагання. В ринковій економіці конкурентні відносини між суб’єктами, що діють на ринках окремих товарів (послуг), обумовлюють існування постійної конкурентної боротьби на внутрішніх і зовнішніх ринках як між окремими фірмами, корпораціями, так і між країнами і регіонами світу. Методи і форми конкурентної боротьби змінюються під впливом процесів глобалізації світової економіки. Комплекс конкурентних відносин, що діють у сфері економіки, можна розглядати в трьох аспектах:

– в аспекті макроекономічного середовища (країна загалом або комплекс країн окремих регіонів світу);

– в аспекті галузевому (галузі, корпоративні об'єднання підприємств або фірм конгломератного типу);

– в аспекті мікрорівня (рівень окремих підприємств, фірм тощо; окремі види продукції або послуг цих підприємств). Суб'єктами, які вступають у конкурентні відносини, поряд з видами продукції (товари або послуги), можуть бути підприємства, організації, об'єднання будь якого типу, галузі або країни загалом. Між різними конкурентними сферами існують взаємозв'язки, які відображають конкретні історичні, політичні й економічні умови, в яких відбувається конкуренція, тобто формують загальний конкурентний простір (середовище). Аналіз складових частин конкурентного середовища є основою для визначення стратегічних напрямів маркетингової політики та внутрішнього менеджменту. В умовах світової глобалізації успіхів у конкурентній боротьбі досягають ті країни, в яких орієнтація економічної політики спрямована на людину та її знання. Перевагу в економічній конкуренції мають ті країни, які спрямовують працю на формування інтелектуального потенціалу, тобто знання стають основним критерієм досягнення конкурентоспроможності трудового потенціалу на ринку праці. Високий рівень освіти є важливим і активним чинником економічного зростання країни, одним з головних індикаторів рівня людського розвитку і соціалізації економіки. За умов ринкової економіки знання утворюють фундамент формування та зростання людського капіталу. Загальноновизнаним є факт, що капітальні вкладення в людину так само прибуткові (а в людину-новатора і того більше), як і інвестиції в будь-який інший фактор виробництва. Це обумовлює сучасні вимоги до відповідності конкурентоспроможності трудового потенціалу на ринку праці і є явищем прояву нового закону продуктивності економіки. Це пояснюється тим, що, з економічної точки зору, національна країна втрачає владу. Ми живемо в умовах глобальної економіки, де ринки віртуальні та інтернаціональні, а не національні. Інформація не знає меж. Макропроблеми, з якими зустрічається людство, не можуть бути вирішені локально. Безробіття, поширення бідності – це не тільки проблема держав. Вирішення цих проблем потребує більш масштабних дій і більш масштабних рішень і великих матеріальних витрат.

Конкурентоспроможність економіки забезпечує:

– підтримку зростаючих життєвих стандартів;

– досягнення (збереження) таких позицій у світовій економіці, коли національні товари і послуги успішно реалізуються на міжнародних ринках.

Як показує світовий досвід економічного розвитку, стабільної конкурентоспроможності досягають країни, які можуть оптимально реалізувати свої конкурентні переваги, орієнтуючись на постійне зростання продуктивності праці. Таким чином, праця (людські ресурси) – це чинник, який вимірює ефективність і конкурентоспроможність внутрішнього ринку праці. Він комбінує вимірювання рівня вартості праці в країні у порівнянні з міжнародними нормами разом із вимірюванням ефективності ринків праці (наприклад, перешкоди щодо найму і звільнення робітників), рівень базової освіти і навичок, ступінь перекручень цін через оподаткування праці тощо. Відповідно до цього слід було б першочергову увагу

приділити:

– висвітленню результатів рейтингової оцінки конкурентоспроможності економіки України, в тому числі за фактором людських ресурсів;

– міжнародним порівнянням України та інших країн світу за показником Індексу людського розвитку, що надає комплексну характеристику рівня досягнень тієї чи іншої країни в сфері розвитку людських ресурсів;

– аналізу взаємозв'язку основних макроекономічних показників, що відображають результативність ринкових перетворень, та рівня використання робочої сили в Україні. Але фінальна частина результатів порівнянь повинна бути спрямована на визначення системи цінностей людського потенціалу, який є носієм новітніх знань. Наукова думка доводить, що в сучасному суспільстві головними цінностями виступають три сили – технології, суспільний устрій демократичного типу і знання. В умовах прискорення змін в економіках система навчальних факторів усіх рівнів акредитації повинна бути спрямована на підготовку конкурентоспроможного компетентного фахівця відповідного профілю та виду діяльності. В цих умовах механізм сприяння конкурентоспроможності робочої сили повинен бути гармонізований до вимог ринку праці шляхом постійного удосконалення системи професійної підготовки, перепідготовки, а також підвищення кваліфікації кадрів [8]. Органічним недоліком існуючої системи підготовки кадрів з вищою освітою є її ізоляція від розвитку економіки: навчальні плани та програми підготовки спеціалістів у навчальних закладах не пов'язані з реальними потребами галузей і підприємств, які є потенційними споживачами спеціалістів. Якісні показники, а саме професійний рівень випускників, не відповідають, як правило, сучасним вимогам. Система освіти усіх рівнів акредитації повинна постійно вдосконалюватися з урахуванням зміни вимог економіки і суспільства, тобто має орієнтуватися на принцип безперервної адаптації до перспективних змін. Для цього необхідно постійно вивчати і враховувати чинники впливу на розвиток системи освіти:

- попит ринку на освітні послуги;
- зміни в структурі спеціальностей;
- стан конкурентного середовища;
- зміни державного замовлення;
- вимоги споживачів освітніх послуг;
- економічні можливості населення, роботодавців;
- інноваційну складову економічного розвитку та перехід до інформаційного суспільства.

Усі ці фактори повинні відстежуватися за допомогою статистичного моніторингу на основі вибіркового методу в межах регіону. Добре знання ринкової ситуації відносно поточної та прогнозованої величини попиту на фахівців діяльності на ринку конкурентів, знання свого цільового сегмента ринку праці уможливить створення умов для максимального пристосування процесу навчання до вимог ринку праці, до структури споживчого попиту, виходячи не з тимчасової вигоди, а з довгострокової перспективи. А це, в свою чергу, дасть змогу ефективніше впливати на кількісні та якісні характеристики підготовки фахівців. Отже, праця (людські ресурси) є одним із основних факторів, що визначають конкурентоспроможність економіки будь-якої

країни та використовуються як при формуванні стратегії її економічного розвитку, так і в процесі міжнародних порівнянь. Результати ринкових перетворень в економіці України і, як наслідок, підвищення її конкурентоспроможності, інтеграція у світову економічну систему потребують, по перше, встановлення загального рейтингу України в світовій економічній системі; по друге, проведення комплексного аналізу взаємозв'язку всіх факторів, що визначають її рівень, у тому числі і фактора праці, та оцінку впливу кожного фактора на результативність ринкових перетворень; по третє, розробку механізмів державного впливу на зростання конкурентоспроможності з кожного фактора з урахуванням їх взаємозалежності. Це, зокрема, стосується і фактора праці. Державний механізм сприяння конкурентоспроможності трудового потенціалу в умовах сучасного світового розвитку та інтеграції України в міжнародне співтовариство повинен бути спрямований на забезпечення використання і відтворення на розширеній основі трудового потенціалу згідно з потребами конкурентоспроможності на світових ринках продукції, технології та праці. Головне, що слід враховувати це те, що ні за яких темпів економічного зростання суспільний прогрес неможливий, якщо не реалізовані важливі для людини можливості, серед яких ключовими є 3:

- прожити довге і здорове життя;
- набути, розширювати і оновлювати знання;
- мати доступ до засобів існування, що забезпечують гідний рівень життя.

**Висновки.** Спираючись на вищевикладені вимоги, дієвість механізму сприяння конкурентоспроможності трудового потенціалу забезпечується державною політикою економічної стратегії досягнення рентабельності, прибутковості, спрямованої на перехід від переважного типу сировинної економіки до економіки знань на основі принципово нової інноваційно-інвестиційної моделі розвитку. Державна політика економічної стратегії досягнення рентабельності і прибутковості в Україні повинна передбачати створення державної інноваційної системи, складовою частиною якої є система підготовки конкурентоспроможного трудового потенціалу. В цій системі необхідно передбачати стратегію, пріоритети та галузі діяльності, в які необхідно спрямовувати інновації. З цією метою необхідно удосконалити законодавство України про освіту всіх рівнів, науку, професійну підготовку та перепідготовку, кредитування освітніх послуг, соціальні гарантії у сфері працевлаштування та соціального захисту. Пропонується обрати таку модель розвитку економіки та її інфраструктури, яка дозволить увійти у світове ринкове конкурентне середовище. Мова повинна йти про забезпечення системного підходу шляхом поєднання інвестиційної політики з інноваційною стратегією, при якій інноваційна стратегія є визначальною для інвестиційної політики. Таку точку зору підкреслює досвід науково розвинених країн, де основний акцент робиться на збільшення питомої ваги новітніх технологій, продукції, речовин, інформаційних рішень. На сучасному етапі науково технічного розвитку досвідом розвинених країн доведено, що добробут суспільства визначається не тільки сукупністю факторів виробництва і обсягами інвестицій, а головним чином – змістом і швидкістю інноваційної стратегії, як логічної стадії економічного розвитку на шляху до створення конкурентоспроможної економіки.

**Використані джерела:**

1. Лич Г. В. Людський капітал: сутність та основні тенденції розвитку / Г. В. Лич // Новий формат стратегії і тактики соціально економічного розвитку України: людина, громада, держава : монографія / [за ред. І. К. Бондар]. – К. : Видавничий дім “КОРПОРАЦІЯ”, 2005. – 384 с.
2. Курило І. Людський вимір інноваційного розвитку / І. Курило // Україна: аспекти праці. – 2004. – № 6. – С. 44-52.
3. Бажан І. І. Мотиваційні важелі державного сприяння використанню трудового потенціалу / І. І. Бажан // Новий формат стратегії і тактики соціально економічного розвитку України: людина, громада, держава : монографія / [за ред. І. К. Бондар]. – К. : Видавничий дім “КОРПОРАЦІЯ”, 2005. – 384 с.
4. Кір'ян Т. М. Праця, зарплата, соціальний захист: проблеми та шляхи вирішення / Міністерство праці та соціальної політики України, Науково дослідний інститут праці і зайнятості населення ; [за ред. Т. М. Кір'ян]. – К. : “Соцінформ”, 2003. – 329 с.
5. Быченко Ю. Г. Важнейший показатель человеческого капитала / Ю. Г. Быченко // Человеческие ресурсы. – 2001. – № 3. – С. 26-34.
6. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. – К. : Т во “Знання”, 2001. – 254 с.
7. Бажан І. І. Трудовий потенціал України: формування та використання : монографія / І. І. Бажан. – Донецьк : ТОВ “Юго Восток, Лтд”, 2006. – 144 с.
8. Антошкіна Л. І. Розподіл та використання фахівців з вищою освітою в сфері економічної діяльності / Л. І. Антошкіна // Новий формат стратегії і тактики соціально економічного розвитку України: людина, громада, держава : монографія / [за ред. І. К. Бондар]. – К. : Видавничий дім “КОРПОРАЦІЯ”, 2005. – 384 с.

***Твердомед А. М. Направления повышения конкурентоспособности трудового потенциала в Украине.***

*Рассмотрены проблемы современного организационно-экономического механизма обеспечения конкурентоспособного трудового потенциала и очерчено стратегические направления содействия повышению конкурентоспособности трудового потенциала населения Украины.*

**Ключевые слова:** *труд, человеческие ресурсы, конкурентоспособность, трудовой потенциал, конкурентоспособность трудового потенциала населения.*

***Tverdomed A. M. Directions of increase the competitiveness of labour potential in Ukraine.***

*The problems of modern organizational-economic mechanism of providing of competitive labour potential are considered and strategic directions of assistance the increase of competitiveness of labour potential of population of Ukraine are outlined.*

**Keywords:** *labour, human capitals, competitiveness, labour potential, competitiveness of labour potential of population.*