

*Петрова І.Л.,
д.е.н., проф.,
завідувач кафедри маркетингу та поведінкової економіки
Університет економіки та права «Крок»,
м. Київ, Україна*

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ РОБОЧОЇ СИЛИ ЯК ІНДИКАТОР І ПРІОРИТЕТ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ

Однією з найважливіших проблем розвитку сучасного ринку праці є підвищення конкурентоспроможності робочої сили. При всьому різноманітті підходів до цієї проблеми 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;
- 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.

Визначення пріоритетів формування конкурентоспроможності робочої сили вищого рівня, на наш погляд, вимагає максимального наближення якості робочої сили працівників, їх мотивації та очікувань до вимог і фінансових можливостей роботодавців. Серед цих пріоритетів зазначимо:

- професійну компетентність, високий інтелектуальний, творчий і соціальний капітал працівників;
- універсалізацію знань та навичок працівника, відкритість до інновацій, підприємливість;
- адаптованість робочої сили до постійних змін, діяльності в нестабільних умовах, до змін у змісті праці;
- трудову мобільність працівника, здатність до переміни виду діяльності, перенавчання і перекваліфікації;
- 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; сприйняття підвищення якості життя населення як державного пріоритету.