

УДК 33.108

Шубала І.В., к.е.н., доцент

Гордійчук А.І., к.е.н., доцент

Луцький національний технічний університет

## **Теоретичні засади дослідження конкурентоспроможності працівників на сучасному ринку праці**

У статті проведено теоретичне узагальнення змісту та вивчено основні напрямів забезпечення конкурентоспроможності працівників на сучасному ринку праці на основі удосконалення національної та регіональної політики у цій сфері.

**Ключові слова:** працівники, робоча сила, конкурентоспроможність, ринок праці, конкуренція.

Shubala I., Gordiychuk A.

## **The theoretical basis of research competitiveness of workers in today's job market**

The article theoretical generalization content and studied key areas to ensure the competitiveness of workers on the market based on improvement of national and regional policies in this area.

Based on the research views different authors generated determining the competitiveness of workers as a set of personality traits that are capable of actually or potentially meet the specific needs of employers are shown in the competition, that allow you to find their position in the market for extended reproduction in the future.

Proposed the following elements that make up the competitiveness of workers in the labor market region: education of the population; level of training and qualification of the region; business performance; the level of average wages; state of working conditions in the enterprises of the region; observance of gender equality; efficient use of working time; injuries and occupational diseases of workers; employment of disadvantaged groups - young people, the disabled, women and people before retirement age.

Found that the regulation of competitive state employees made arrangements with three lines: media spokesmen and artists. Media that workers have expressed their interests in accordance with spokesmen representing them in the form of consultations, seminars, meetings, to ignore that public bodies implement regional policies increasing the competitiveness of workers in the country. Depending on the level of development of the region, state and regional labor market characteristics of individual sectors, the state established the type of regulatory policy - active or passive.

It is concluded that the competitiveness of workers - a relative term, clearly tied to a particular market or to a specific group of employers. Workers in a modern market economy are a central element of social and economic life. It is politically and economically free employees whose activities are aimed at achieving organizational

objectives through the most complete realization of its benefits as a subject of economic life. Increase the competitiveness of workers leads to a release of the investment and natural resources that can be directed to further meet the growing market demand for goods and services, and as a result - increasing welfare.

**Keywords:** workers, labor, competitiveness, labor market, competition.

Шубалая И.В., Гордийчук А.И.

### **Теоретические основы исследования конкурентоспособности работников на современном рынке труда**

В статье проведено теоретическое обобщение содержания и изучены основные направления обеспечения конкурентоспособности работников на современном рынке труда на основе совершенствования национальной и региональной политики в этой сфере.

**Ключевые слова:** работники, рабочая сила, конкурентоспособность, рынок труда, конкуренция.

**Постановка проблеми у загальному вигляді і її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями.** Поняття конкурентоспроможності на ринку праці є порівняно новим для категоріального апарату економічної науки та потребує поглибленого дослідження та обґрунтування його теоретико-методологічних основ. Перш ніж досліджувати поняття конкурентоспроможності робочої сили, доцільно розглянути природу конкуренції та форми її прояву.

При цьому рівень конкурентоспроможності працівників виступає основою забезпечення конкурентоспроможності країни та важливим чином її соціально-економічного розвитку. Актуальність дослідження проблем підвищення конкурентоспроможності працівників у контексті підвищення конкурентоспроможності національної економіки обумовлене тим, що саме обсяги інвестицій у нові технології та людський капітал виступають економічним підґрунтям забезпечення економічного зростання.

**Аналіз останніх досліджень, у яких започатковано вирішення проблеми.** Дослідженням конкурентоспроможності робочої сили як одного з пріоритетних чинників отримання країною стійких конкурентних переваг, здійснювалися Д. Богинею, М. Ведерніковим, Н. Глевацькою, О. Грішнвою, Л. Лісогор, Г. Мировонь, В. Мирненко, М. Припотнем, М. Семикіною,

О. Тіماشковою та ін. [2; 4-9]. Однак дотепер певні аспекти дослідження конкурентоспроможності працівників, пов'язані з рольовими функціями цієї категорії у зростання рівня макроконкурентоспроможності регіону, залишаються недостатньо дослідженими.

**Цілі статті.** Основна ціль даного дослідження полягає в теоретичному узагальненні змісту та вивченні основних напрямів забезпечення конкурентоспроможності працівників на сучасному ринку праці.

**Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів.** Науковці в основному зосереджують увагу на конкурентоспроможності продукції підприємства, галузі та національної економіки, не надаючи вагомого значення підвищення конкурентоспроможності регіону як проміжної ланки забезпечення конкурентоспроможності національної економіки.

На нашу думку, доцільно виділити також рівень конкурентоспроможності працівників, оскільки робоча сила є найціннішим ресурсом та чинником зростання національної економіки (рис. 1).

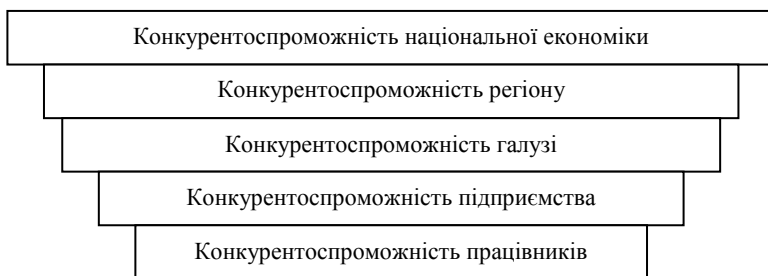


Рис. 1. Рівні конкурентоспроможності (узагальнено авторами на основі [3, с.22])

Таким чином, пропонуємо розглядати конкурентоспроможність не лише на макrorівні та рівні регіону, а й на рівні особистості, тобто працівників, які конкурують на ринку праці за робочі місця.

На думку Г. Мироконь, конкурентоспроможність працівника – це здатність до індивідуальних досягнень у праці, що представляють внесок у досягнення організаційних цілей. Конкурентоспроможність працівника визначається якістю робочої сили, відповідним до ринкової потреби у функціональній якості праці; рівнем потенційної й фактичної ефективності праці робітників й здатності до професійного розвитку. Відбувається відбір найбільш здатних працівників з погляду відповідності їх людського капіталу якості праці [6, с. 58].

Закон України «Про зайнятість населення» визначає конкурентоспроможність працівника – сукупність якостей особи, що характеризують її здатність працювати, рівень володіння знаннями, уміннями та навичками [1].

Рівень конкурентоспроможності працівників визначається як ступінь можливостей витримати конкуренцію з боку реальних або потенційних претендентів на його робоче місце або претендувати самому на інше, престижніше.

В. Припотень трактує конкурентоспроможну робочу силу як агреговану сукупність властивостей працівника, які дають його робочій силі можливості відповідати вимогам конкурентного ринку, попиту покупців, забезпечують її визнання на ринку праці [5, с. 635]. Тобто, основною функцією конкурентоспроможного працівника є сприяння реалізації цілей підприємства, а саме, зростання рівня його конкурентоспроможності, і як наслідок, збільшення обсягів виробництва і реалізації продукції, економічне, соціальне та духовне збагачення його працівників.

М. Ведерніков визначає конкурентоспроможність працівників як здатність реалізувати наявні в них конкурентні переваги таким чином, щоб вийти на кращу в порівнянні з іншими суб'єктами конкуренції на даному ринку конкурентну позицію [2, с. 244]. Конкурентоспроможність персоналу виявляється в здатності підприємства до одержання ефекту від раціонального використання наявних та потенційних переваг працівників.

М. Семикіна вважає, що «конкурентоспроможність національної робочої сили» визначається як сукупність якісних та кількісних переваг (в освіті, кваліфікації, рівнях компетенції, накопиченому досвіді, схильності до інновацій, мобільності, мотивованості тощо), завдячуючи яким на тлі створення

конкурентного середовища стають можливими інноваційні зрушення в економіці, забезпечення конкурентних позицій держави на світових ринках високотехнологічної продукції [8, с. 24].

Дослідивши погляди різних авторів, можна визначити конкурентоспроможність працівників як сукупність якостей особистості, які здатні реально або потенційно задовольняти конкретні потреби роботодавців, що проявляються в процесі конкуренції, тобто дають змогу знайти свою позицію в умовах ринку для розширеного відтворення у майбутньому.

На нашу думку, доцільно виділити наступні елементи, які складають конкурентоспроможність працівників:

- освіченість населення;
- рівень професійної підготовки та підвищення кваліфікації працівників регіону;
- ефективність праці;
- рівень середньомісячної заробітної плати;
- стан умов праці на підприємствах регіону;
- дотримання гендерної рівності;
- ефективність використання робочого часу;
- травматизм на виробництві та професійні захворювання працівників;
- працевлаштування незахищених верств населення – молоді, інвалідів, жінок, осіб перед пенсійного віку.

Отже, регулювання конкурентоспроможності працівників здійснюється державними заходами за допомогою трьох ліній зв'язку: носіїв, виразників та виконавців. Носії, тобто працівники, висловлюють свої інтереси, відповідно виразники представляють їх у формі консультацій, семінарів, мітингів, на що зважають державні органи, які запроваджують регіональну політику підвищення конкурентоспроможності працівників в країні. В залежності від рівня розвитку регіону, стану регіонального ринку праці та особливостей окремих галузей, державою встановлюється тип політики регулювання – активна або ж пасивна.

На сьогоднішній день конкурентоспроможність має своє відображення на всіх рівнях господарювання:

- на індивідуальному (ринок праці);
- на макрорівні (рівень підприємства);
- на мезорівні (рівень галузей і секторів);

- на макрорівні (рівень всієї економіки в цілому);
- на глобальному рівні (співставлення між державами).

Тобто, державне регулювання конкурентоспроможності робочої сили повинне залежати від рівня, на якому воно здійснюється. Наприклад, на глобальному рівні це можуть бути конвенції та рекомендації МОП щодо використання робочої сили в країнах, а на індивідуальному – гарантування прав людини на працю, забезпечення безоплатності освітніх послуг.

Р. Фатхутдінов описав три рівні здатностей, що характеризують конкурентоспроможність працівника: сукупність якостей, що характеризують здатності до праці; володіння навичками пошуку й знаходження необхідної роботи, уміння переконати роботодавця у своїх перевагах перед іншими кандидатами; відповідність якості робочої сили вимогам робочого місця, здатність задовольняти конкретну потребу покупця робочої сили [8, с. 198].

Конкурентоспроможність індивіда на ринку праці обумовлена його здібностями та можливостями для отримання максимального доходу у сфері своєї професійної діяльності та покращення якості свого життя.

На макрорівні конкурентоспроможність – це здатність підприємства (фірми, організації) виробляти за прибуткових умов продукцію, яка за ціною та якістю зможе конкурувати на ринку. На глобальному рівні конкурентоспроможність – це здатність країни взаємодіяти з іншими країнами та створювати при цьому умови для позитивної економічної динаміки і соціальної стабільності.

Протягом останніх років проблеми конкуренції на ринку праці та конкурентоспроможності працівників опинилися в колі досліджень вітчизняних вчених-економістів.

Існування конкуренції на ринку праці є необхідним чинником формування цивілізованого ринку праці в Україні. Її варто розглядати як з боку попиту на працю, так і з боку пропозиції. З боку попиту конкуренція виникає між приватними та державними роботодавцями за висококваліфікованих досвідчених працівників. З боку пропозиції праці конкуренція виникає як між безробітними за отримання робочого місця, так і між кваліфікованими працівниками за більш оплачувані, більш перспективні посади. Конкуренція на ринку праці має свою

специфіку, оскільки основні суб'єкти ринку праці – покупці та продавці робочої сили водночас являються носіями попиту і пропозиції. Складна взаємодія попиту-пропозиції робочих місць та попиту-пропозиції робочої сили являє собою досягнення рівноваги на ринку праці [9, с. 108].

Портер виділяє п'ять складових конкуренції працівників:

- загроза появи нових конкурентів на ринку праці взагалі;
- загроза появи нових працівників з професіями, що можуть стати заміниками наявних професій та спеціальностей;
- здатність власників товару «праця» торгуватись за ціну свого товару;
- здатність покупців торгуватись;
- суперництво вже наявних конкурентів між собою [4, с. 73].

Специфіку конкурентоспроможності на ринку праці, її конкретно-видовий зміст представники концептуальної теорії визначають її констатуючим механізмом приведення конкурентних переваг робочої сили в функціональний стан.

З цих позицій, конкурентоспроможність на ринку праці тісно пов'язана:

- з робочою силою як такою;
- з динамічним узгодженням потреб працівника і роботодавця, що відбувається не в збиток організму та інтересам особистості працівника, організаційним цілям;
- з мінімізацією сукупних затрат на протязі періоду трудової активності працівника [7, с. 71].

Дослідивши взаємозв'язок конкурентоспроможності на ринку праці з робочою силою, узгодженням потреб усіх сторін та мінімізацією сукупних витрат, доцільно ширше розкрити поняття, які детальніше характеризують конкурентоспроможність.

Отже, конкурентоспроможність працівників – поняття відносне, чітко прив'язане до конкретного ринку або до конкретної групи роботодавців. Конкурентоспроможність працівників визначається показниками:

- ступенем ринкової потреби у відповідній якості праці;
- рівнем унікальності якості робочої сили;
- рівнем і характером мобільності персоналу, зв'язаним з розміщенням споживачів здібностей до праці;
- особливостями споживчого попиту на робочу силу.

**Висновки.** Таким чином, працівники в умовах сучасної ринкової економіки стають центральним елементом соціально-економічного життя суспільства. Це політично та економічно вільні наймані працівники, діяльність яких направлена на досягнення організаційних цілей шляхом найбільш повної реалізації своїх переваг як суб'єкта економічного життя. Зростання конкурентоспроможності працівників веде за собою вивільнення інвестиційного та природного ресурсів, які можуть бути направлені на подальше задоволення зростаючих ринкових потреб в товарах і послугах, і як наслідок – на підвищення добробуту населення.

Отже, розвиток науково-технічного прогресу та модернізація суспільства зумовлюють зростання потреби у висококваліфікованих працівниках, що здатні обслуговувати технічно інноваційне обладнання, адаптоване до вимог сучасного суспільства. Насамперед, це стосується удосконалення якісних характеристик робочої сили, що стане основою для зростання конкурентоспроможності вітчизняних підприємств і держави в цілому.

1. Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 № 5067-VI.
2. Ведерніков М. Генезис конкурентоспроможності робочої сили в контексті розвитку управління персоналом / Економічний аналіз. – 2010. – № 7. – С. 244-246.
3. Герасимчук З.В., Ковальська Л.Л. Конкурентоспроможність регіону: теорія, методологія, практика – Монографія, Луцьк: Надстиря, 2008. – 243 с.
4. Глевацька Н.М. Конкурентоспроможність робочої сили як виробничий фактор / Н.М. Глевацька // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». – Львів: – 2001. – № 417. – С. 73-77.
5. Припотень В. Конкурентоспроможність робочої сили України на зовнішньому ринку / В. Припотень // Вісник Київського національного торговельно-економічного університету. – 2009. – № 6. – С. 13-21.
6. Лісогор Л.С. Працевлаштування випускників в умовах економічної кризи / Ринок праці. – 2009. – № 2. – С. 58-67.
7. Мирненко В.І. Трактовка объекта конкурентоспособности человеческого ресурса на рынке труда в современных условиях / Збірник наукових праць Кіровоградського національного технічного університету. – 2010. – № – 17. – С. 71-76.
8. Семикіна М.В. Конкурентоспроможність у сфері праці: сутність та методологія визначення / Збірник наукових праць Кіровоградського національного технічного університету, 2009. – № 15. – С. 21-31.
9. Тімашкова О.А. Досвід внутрішньофірмового навчання як фактору розвитку конкурентоспроможності робочої сили в країнах з розвинуеною економікою /

Проблемы развития внешнеэкономических связей и привлечения иностранных инвестиций: региональный аспект, 2010. – № 2. – С. 640-644.

10. Фатхутдинов Р.А. Управление конкурентоспособностью организации. – М: ИНФРА, 2004. – 535 с.