

Електронне наукове фахове видання "Ефективна економіка" включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки (Наказ Міністерства освіти і науки України від 29.12.2014 № 1528)



Дніпропетровський державний аграрно-економічний університет



№ 2, 2013 [Назад](#) [Головна](#)

УДК 331.445

Г. М. Твердомед,
аспірант, Національний Педагогічний Університет імені М.П. Драгоманова, м. Київ

СОЦІАЛЬНА СКЛАДОВА ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ РОБОЧОЇ СИЛИ

У статті розглянуто соціальний аспект з точки зору впливу на конкурентоспроможність робочої сили. Виявлено та охарактеризовано компоненти соціальної складової.

In the article a social aspect is considered from point of influence on the competitiveness of labour force. Found out and described the components of social constituent.

Ключові слова: інноваційна економіка, робоча сила, конкурентоспроможність робочої сили, мотивація, соціальна політика.

Keywords: innovative economy, labour force, competitiveness of labour force, motivation, social policy.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Проблемність нинішньої ситуації в Україні полягає в тому, що недосконалість соціальної політики негативно впливає на формування конкурентоспроможності робочої сили і тим самим перешкоджає становленню інноваційного розвитку економіки країни.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вагомий внесок у дослідження соціальних проблем в контексті впливу на конкурентоспроможність робочої сили зробили провідні вітчизняні вчені Д.Богиня, В.Будкін, О.Власюк, В.Гець, М.Долішній, І.Кравченко, Е.Лібанова. Серед зарубіжних вчених, які присвятили свої наукові праці проблемам формування конкурентоспроможності сили, приділяючи особливу увагу соціальним проблемам, слід виокремити таких науковців, як Р.Адамс, Г.Бекер, Г.Брюкер, А.Вертуріні, В.Лопез, П.Мартін, А.Реджістер, П.Сталкер, О.Старк, Дж.Тейлор, Г.Фаїні, К.Хансен, А.Шарп. Активно працюють над дослідженням теоретичних і практичних аспектів соціальної компоненти впливу на формування конкурентоспроможності робочої сили в пострадянських країнах російські вчені С.Глінкіна, В.Івантер, А.Кіреєв, Н.Кулікова, Л.Максаков, Г.Овчинніков, С.Панарін, К.Семьонов.

Цілі статті полягають у визначенні аспектів впливу соціальних проблем на формування конкурентоспроможності робочої сили в процесі розбудови інноваційного розвитку економіки України.

Виклад основного матеріалу. Інноваційна економіка базується на інтелектуальній складовій інноваційного суспільства, мотивації його розвитку і включення в суспільно-економічний процес. Інноваційна економіка є формою існування економічної системи постіндустріального типу, в основі якої лежить базовий ресурс — знання, який забезпечує економічне зростання країни й надбання нею конкурентної національної технологічної переваги на світовому ринку; характеризується підвищеною інтелектуальною активністю суспільства, високим розвитком конкурентоспроможності робочої сили, державною підтримкою науки й підприємницького інноваційного сектору.

Для формування конкурентоспроможної робочої сили як фактору інноваційної економіки важливе значення має соціальна складова. Сучасний світ з його постійними проблемами і соціального характеру і матеріального, динамічні зміни глобалізаційного напрямку, а головне безкінечність економічних криз, які і продукують зміни не на краще, постійні стресові ситуації, все це негативно впливає не тільки на здоров'я індивіда, а й на його внутрішній стан та бажання підвищувати рівень власної конкурентоспроможності.

Серед складових соціального фактору впливу на формування конкурентоспроможності робочої сили можна виділити соціальну значущість здоров'я, яку можна оцінити через показники працездатності, інвалідності й смертності. Тимчасова непрацездатність й особливо цілковита втрата працездатності завдають соціальної та економічної шкоди не лише конкретній особі, а й суспільству в цілому. Підвищення рівня захворюваності, інвалідності та смертності — це пряма втрата трудового потенціалу, що негативно впливає не тільки на хід розширеного відтворення, а й на формування конкурентоспроможної робочої сили.

Стратегічно важливим є підвищення ефективності функціонування системи загальнообов'язкового державного соціального страхування за рахунок посилення платіжної дисципліни стосовно сплати внесків до фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування. При цьому необхідне проведення наукових досліджень та актуарних розрахунків встановлення розмірів страхових внесків за кожним видом загальнообов'язкового державного соціального страхування, у т.ч. для роботодавців та найманих працівників (за умови досягнення розміру мінімальної заробітної плати величини прожиткового мінімуму та значного підвищення трудових доходів), з метою недопущення фінансової нестабільності системи соціального страхування та погіршення якості обслуговування застрахованих осіб і членів їх.

Велике занепокоєння викликає нерозвиненість ринку житла в Україні. Дуже гострою соціальною проблемою це постає серед молодого покоління, яке і є носієм нашої майбутньої конкурентоспроможної робочої сили. Згідно зі статтею 46 Конституції України кожен має право на житло, а держава створює сприятливі умови для цього [1]. Складності з придбанням житла та навіть із оплатою його аренди стримують мобільність робочої сили, не дозволяють вільно обирати собі місце навчання, а згодом і місце роботи. Для більшості молодих людей з вищою освітою перспектива кар'єрного росту за рахунок зміни місця проживання залишається не втіленою у життя. А, отже, залишається в якійсь мірі його власна конкурентоспроможність робочої сили не востребуваною. Світова економічна криза ще більше поглибила проблеми і без того проблемного кредитування на придбання житла.

До соціального аспекту впливу на конкурентоспроможність робочої сили, притаманних Україні, також можна віднести мотиваційну компоненту, що пов'язана із низькою мотивацією самих працівників. В процесі праці у людей цілеспрямовано формуються зацікавлені відношення до неї та її результатів, оскільки мотивація посилює бажану поведінку людини, дає напрямку поведінки і ґрунтується на внутрішніх і зовнішніх факторах або на мотивах і стимулах. Слід зазначити, що моральні стимули можуть викликати й негативні наслідки: кар'єризм, користоловство і т. п. У той же час матеріальні стимули здатні породжувати високоморальні спонування, бажання працювати більше, якісніше, надавати допомогу іншим.

У суспільстві повинні цілеспрямовано формуватись і виховуватись потреби, розширюватись діапазони інтересів людини [2]. Спостереження переконаливо показують, що важче всього управління індивідами з обмеженим колом інтересів, цілей й життєвих ідеалів. Задоволення виникаючих потреб здійснюється у процесі мотивації, яка ґрунтується на використанні наявних або створенні нових мотивів. Фактором мотивації насамперед виступає система стимулювання праці, наскільки витримуються принципи соціальної справедливості і еквівалентності винагород трудовому вкладу, а також обов'язковість компенсації матеріальних витрат, допущених працівником через небайдливість. Висока роль індивідуальних заходів матеріального й морального стимулювання до високопродуктивної праці: встановлення рівня грошової винагороди, тарифних ставок, доплат, премій, підвищення професійного розряду, доручення складних і відповідальних завдань, відрядження на навчання за рахунок підприємства та ін. [3].

В умовах економічної кризи і нестабільності особливо важливого значення набуває організаційний фактор мотивації: забезпечення порядку, дисципліни праці і відповідальності, чіткості робочого ритму, а також ергономічності, гігієнічності, естетичності і екологічності трудових процесів. Але багаторічний досвід розвитку цивілізованих країн світу свідчить, що для активізації людського фактора трудова діяльність повинна здійснюватись з повним урахуванням не лише організаційно-технічних, але й соціально-психологічних факторів, які обумовлені розвитком суспільних форм життя, біологічними особливостями розвитку людини, етапами її життєвого циклу.

Нині мотивація відіграє вирішальну роль у забезпеченні високоєфективної діяльності людини у будь-якій сфері. Так, дослідження американських економістів не виявили істотного зв'язку між здібністю вчених і їхніми досягненнями. Різницю між високотворчими вченими і вченими, що не зарекомендували себе видатними успіхами, автори відносять, насамперед, на рахунок мотивації, а не особливої розумової обдарованості. Це твердження заслуговує на увагу тому, що в умовах науково-технічної революції діяльність багатьох працівників і, насамперед, менеджерів за багатьма характеристиками близька до праці вченого. Тому створення і впровадження науково обгрунтованої системи мотивації може розглядатися як важлива умова активізації людського фактора. Це відбувається через ряд зовнішніх чинників: несприятливий стан соціально-економічного розвитку країни, нестабільна політична ситуація, невідповідна законодавча база, низька соціальна захищеність та рівень життя населення, гострота конкуренції на ринку праці.

Серед внутрішніх чинників самого працівника можна відмітити відмінності пов'язані із соціальною зрілістю, рівень свідомості, патріотизму, ідейної впевненості, раціональної поведінки, діловитості, ініціативності. В нашій країні через напружену ситуацію в економіці та соціальній сфері рівень мотивації до саморозвитку на досить низькому рівні.

Для того, щоб заохотити працівників підвищувати рівень своєї кваліфікації, при зарахуванні в кадровий резерв і при відборі кандидатів з кадрового резерву на вакантну посаду доцільно висунути додаткову умову: працівники, які протягом певного періоду (підприємство самостійно повинно встановити термін) не підвищували рівень своєї кваліфікації, не беруть участь у відборі в кадровий резерв або автоматично виключаються з нього. Керівництво повинно також займатися працівниками з низьким і найнижчим рівнями конкурентоспроможності, особливо, якщо рівень падає та дуже падає. Для таких працівників слід визначити ті характеристики та параметри, за якими одиничні параметричні індекси мають найнижчі значення. Особливу увагу необхідно звернути на спеціалістів – практиків;

Важливе значення для формування мотивації має встановлення винагороди. При встановленні винагороди, працівникам доцільно враховувати рівень конкурентоспроможності того чи іншого працівника: підвищення рівня його конкурентоспроможності повинно спричинити зростання заробітної плати. Застосування результатів оцінювання конкурентоспроможності для встановлення винагороди спонукатиме персонал до високопродуктивної праці, орієнтованої на успіш підприємства в конкурентній боротьбі, до постійного фізичного, професійного, інтелектуального вдосконалення, що позитивно впливатиме на конкурентоспроможність підприємства.

В умовах необхідності інноваційного оновлення базових конкурентоспроможних галузей економіки України, задовольнити зростання потреби в кваліфікованих найманих робітниках неможливо без поліпшення якості їх постійної професійної підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації. Рішення цієї задачі обумовлене, перш за все, соціальним забезпеченням конкурентоспроможної відповідності професійно-кваліфікаційного рівня найманих робітників рівню інноваційних вимог найсучасніших робочих місць. Інноваційні техніко-технологічні і інституційні організаційно-управлінські нововведення, регулярно здійснювані при створенні і експлуатації інноваційних вимог сучасних робочих місць, призводять до глибоких якісних змін в трудовому процесі кваліфікованих найманих робітників. Постійно зростаючі інноваційні вимоги сучасних робочих місць обумовлюють необхідність соціальної підтримки не тільки високого рівня кваліфікації найманих робітників, але і їх творчої конкурентоспроможності. Інакше, кваліфікований працівник не зможе дотримувати стійкого техніко-технологічного режиму інноваційних вимог сучасних робочих місць, оскільки не володітиме навичками швидкої професійної адаптації до їх постійного ускладнення [4]. Тому соціальна підтримка забезпечення підготовки конкурентоспроможних кваліфікованих робітників повинне здійснюватися на рівні розвитку їх не тільки професійних, але і творчих здібностей, в діапазоні достатності виконання постійно зростаючих інноваційних вимог сучасних робочих місць. Не випадково, що ті бізнес-структури, які почали нарощувати інвестиції в створення сучасних робочих місць з високими інноваційними вимогами зіткнулися з браком в секторі зайнятості ринку праці України найманих робітників з високим рівнем кваліфікації [5].

Зазначимо, що для інноваційного розвитку економіки України вкрай важливо вирішити дві проблеми, пов'язані із створенням нових сучасних робочих місць і з професійною підготовкою кваліфікованої робочої сили. Ситуація, яка має місце в Україні у сфері створення сучасних робочих місць і в сфері підготовки кваліфікованих найманих робітників вже не відповідає інноваційному переоснащенню конкурентоспроможними бізнес-структурами свого виробництва. Більш того, в умовах фінансової кризи керівники підприємств скоротили до мінімуму інвестиції в створення нових сучасних і модернізацію старих робочих місць, а також в підготовку, перепідготовку і перекваліфікацію працівників, оскільки вони потрапили в складне фінансове становище. В результаті рівень кваліфікації найманих робітників, представлених в секторі зайнятості ринку праці України, почав падати, про що свідчить незадовільний попит на висококваліфіковану робочу силу і збільшення частки малокваліфікованої праці в загальному обсязі ресурсного використання трудового потенціалу країни [6].

Слід згадати про гостру необхідність модернізації Кодексу законів про працю України, деяких законів — Закону України «Про відпустки», адже працююча людина повинна мати час на відпочинок і поїздок на лікування до санаторіїв; Закон України «Про охорону праці», адже на робочому місці мають бути безпечні і комфортні умови праці; Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності»; Закон України «Про оплату праці». Держава має піклуватися про працездатність своїх громадян шляхом ствердження і прийняття законодавчих актів. Насамперед про зміцнення здоров'я, задоволення власних життєво важливих потреб та інтересів, можливість також мати відпустки у зв'язку з навчанням чи доглядом за дитиною. Людина в Україні гідна мати достойні умови для життя, харчування, екологічної безпеки, відпочинку, робоче місце, захист на всіх рівнях життєдіяльності. Право працівника на відпочинок гарантується статтею 45 Конституції України [1].

Висновки. Підсумовуючи матеріал, слід зазначити, що все ж головним «помічником» для громадянина є держава. Тільки соціально-трудова політика, спрямована на покращення добробуту населення здатна сформувати мотивацію працівників до підвищення власного рівня конкурентоспроможності. Багаторічний досвід розвитку цивілізованих країн світу свідчить, що для активізації людського фактора, трудова діяльність повинна здійснюватися з повним урахуванням не лише організаційно-технічних, але й соціально-психологічних факторів, які обумовлені розвитком суспільних форм життя, біологічними особливостями розвитку людини, етапами її життєвого циклу. Економічна політика має розглядатися виключно як складова соціальної політики, а не навпаки.

Література

1. Конституція України.-С.: ТОВ «ВВП Нотіс», 2011- 48 с.
2. Кравченко О. Б. Удосконалення якісних характеристик трудового потенціалу як чинник підвищення конкурентоспроможності національної економіки // Актуальні проблеми міжнародних відносин : зб. наук. пр. – К. : КНУ ім. Т. Шевченка, 2006. – Вип. 65. – С. 32–33.
3. Брикова І. В. Ключові фактори формування інноваційних конкурентних переваг національних регіонів в умовах становлення економіки знань // [Електронний ресурс]. – режим доступу: http://www.kneu.kiev.ua/data/upload/publication/main/ua/124/innov_konkur_perevagi.doc.
4. Филюк Г. Конкурентна політика України та напрями її вдосконалення в умовах глобалізації//Формування ринкових відносин в Україні. – 2009. - №4
5. Швиданенко О. Концептуальні фактори розвитку конкуренції у макроінтегрованому просторі//Формування ринкових відносин в Україні. – 2006. - №6
6. Трецький Р. Теоретичні підходи до визначення природи і чутності конкуренції//Формування ринкових відносин в Україні. – 2007. - №12

Стаття надійшла до редакції 18.02.2013 р.



ТОВ "ДКС Центр"