

## КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПРАЦІ ЯК СКЛАДОВА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ РЕГІОНУ

*Охарактеризовано теоретико-методичні засади формування конкурентоспроможності праці на регіональному рівні. Запропоновано методику оцінки та проведено аналіз конкурентоспроможності регіональних ринків праці в Україні.*

*The theoretical and methodical bases of labour competitive ability developed on the regional level are described. The technique of competitive ability estimation on the regional labour market in Ukraine is offered as well as its analysis is conducted.*

**Вступ. Актуальність теми.** В сучасних умовах функціонування ринкової економіки особливої актуальності набувають питання регіонального розвитку, що пов'язані із необхідністю досягнення кожним регіоном держави високого рівня конкурентоспроможності. Побудова соціально орієнтованої ринкової економіки в Україні та забезпечення конкурентоспроможності регіонів нашої держави вимагають правильного використання основної конкурентної переваги регіону – трудових ресурсів. Важливим засобом впливу тут є система мотивації праці, що здатна визначально впливати на трудову поведінку працівника, спрямовуючи його трудові зусилля на досягнення конкурентних переваг у розвитку робочої сили, результатах праці і забезпеченні на цій основі кращого задоволення потреб.

Проте існуючий на сьогодні механізм використання праці є застарілим та неефективним, що не відповідає цілям інноваційного розвитку, гальмує підвищення конкурентоспроможності на регіональних ринках праці. Це зумовлює необхідність вивчення питань формування дієвого соціально-економічного механізму мотивації конкурентоспроможності у сфері праці, який би забезпечив зростання конкурентоспроможності національної робочої сили та економіки загалом, сприяв реалізації цілей людського розвитку в Україні.

Аналіз сучасних реалій соціально-економічного розвитку України засвідчує наявність глибоких протиріч між потребами прискорення соціально-економічного зростання і можливостями таких зрушень з огляду на погіршення якісних та кількісних характеристик трудового потенціалу, незадовільний стан його формування та реалізації упродовж всеохоплюючої кризи 90-х років та на

початку нового століття. Виникла нагальна потреба у науковому пошуку шляхів вдосконалення соціально-економічного механізму використання та розвитку трудового потенціалу України як основної конкурентної переваги регіонального розвитку.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Теоретико-методологічну базу сучасних уявлень про можливості відтворення й використання трудового потенціалу було закладено за часів існування централізованої планової економіки у працях С.Струмиліна, М.Соніна, Є. Маневича, Є.Антосенкова, Ф.Волкова, Л.Данилова, Т.Заславської, О.Котляра, І.Маслової, А.Панкратова, Р.Колосової та ін. Серед українських дослідників вагомий внесок у вивчення цієї багатогранної проблеми належить О.Амоші, С.Бандуру, Д.Богині, І.Бондар, І.Гнибіденку, О.Грішновій, Б.Данилишину, М.Долішньому, Т.Заяць, С.Злупку, А.Колоту, В.Куценко, Е.Лібановій, Н.Мезенцевій, О.Новіковій, В.Онікієнку, В.Приймаку, С.Пирожкову, В.Стешенко, Л.Семів, М.Семикіній, А. Чухно, Л.Шаульській, Л.Шевчук та іншим.

Водночас, незважаючи на значне коло досліджень, можна з впевненістю стверджувати, що поки не створено дієвого механізму ефективного використання та розвитку трудового потенціалу в Україні.

**Виклад основного матеріалу.** Серед провідних складових конкурентоспроможності країн міжнародні експерти виокремлюють трудові ресурси, їх якісні та кількісні характеристики, що є цілком логічним, адже конкурентоспроможність країни залежить від того, наскільки продуктивно використовуються національні ресурси – праця і капітал. Якщо наявність великої кількості кваліфікованих кадрів в Україні визнається з боку експертів однією з сильних рис економіки нашої держави, то цього не можна сказати стосовно продуктивності використання трудових ресурсів. Розвиток конкурентоспроможності країни стримують неефективна система управління працею, відсутність цивілізованого ринку праці, налагодженого механізму стимулювання трудової діяльності, здатного забезпечити тісний зв'язок між якістю робочої сили, результатами праці та заробітною платою. Ці та інші чинники на тлі економічної нестабільності, слабкості кредитно-фінансової системи гальмують формування конкурентного середовища в Україні. Не можна не підкреслити і ту обставину, що Україна належить до держав, чий рівень соціально-економічного розвитку не відповідає сучасному ступеню науково-технічного прогресу. Склалася тимчасова, проте парадоксальна ситуація, коли економіка слугує перешкодою науково-технічного розвитку, руйнуючи мотивації до творчої активності, винахідництва, праці інноваційного змісту тощо[4].

З переходом від індустріального до інформаційного суспільства в економічній сфері кожної держави зростає значення трудового потенціалу, рівня інтелекту людей, освіти, кваліфікації, здоров'я, культури, підприємливості, творчих та інших здібностей. За умов побудови соціально-

орієнтованої ринкової інноваційної моделі розвитку економіки України перед вітчизняною наукою постає питання якнайповнішого пізнання трудового потенціалу, особливостей процесу регулювання його трансформації.

Успішне функціонування регіону в умовах конкурентного середовища забезпечується наявністю висококваліфікованого трудового потенціалу. Проте для розвитку останнього не обійтися без розкриття категорії "конкуренція на ринку праці". В Україні проблеми незадовільного використання такого вагомого ресурсу як праця значною мірою зумовлені відсутністю ґрунтовних наукових підходів до визначення сутності конкуренції на ринку праці в умовах ринкової економіки, економічного механізму конкурентного середовища, недостатнього теоретико-методологічного обґрунтування методів оцінки та регулювання конкурентоспроможності у сфері праці.

Стосовно вітчизняних наукових джерел наявність таких "білих плям" можна пояснити певною інерцією свідомості, адже тривалий час на тлі планової централізованої економіки (в межах колишнього СРСР) економічна теорія не визнавала того факту, що на ринку праці відбувається купівля-продаж робочої сили як товару. В ринкових умовах ця обставина не приховується: попит, пропозиція і ціна робочої сили виступають основними складовими механізму функціонування ринку праці.

У зв'язку з цим М. Семикіна пропонує розглядати зміст категорії конкуренції на ринку праці як системну тріаду:

- по-перше, як боротьбу за обмежений обсяг платоспроможного попиту покупців робочої сили, яка ведеться носіями робочої сили (особами, які шукають роботу) на певних (доступних) сегментах ринку праці;
- по-друге, як суперництво між роботодавцями за відбір на ринку праці найдосвідченіших працівників необхідних професій з певним рівнем кваліфікації за прийнятною ціною;
- по-третє, як суперництво між найманими працівниками (або особами, які шукають роботу) за одержання такого місця роботи (посади), яке дає змогу на вигідних умовах продажу своєї робочої сили реалізувати свої знання, професійні навички, досвід [10].

Близьким є розуміння конкурентних відносин на ринку праці І.Петрової, яка наголошує, що покупці і продавці робочої сили водночас є як носіями попиту, так і носіями пропозиції, а сама конкуренція набуває двох форм: 1) конкуренція між виробниками-підприємцями за найкращих працівників необхідних професій, кваліфікацій, що відповідають специфікації робіт;

2) конкуренція між працівниками за найкраще місце застосування своєї робочої сили [5].

Отже, конкурентні відносини на ринку праці виступають складним, багатоаспектним явищем, оскільки відбувається конкуренція між роботодавцями з одного боку, та між найманими працівниками – з іншого.

Передумовами появи конкуренції на ринку праці слід вважати наступний перелік умов:

- 1) достатньо розвинений територіальний поділ праці;
- 2) соціально-економічне уособлення роботодавців;
- 3) наявність тієї обставини, що носії робочої сили – працівники – є повноправними її власниками;
- 4) повна свобода у роботодавців щодо прийняття рішень стосовно видів господарчої діяльності та найму працівників, а у працівників – свобода трудового вибору на ринку праці.

Конкуренція на ринку праці може розглядатися на декількох рівнях:

- мікроекономічний рівень (конкуренція між працівниками фірми, підприємства, організації, відділу);
- регіональний (мезоекономічний) рівень (конкуренція між працівниками і між роботодавцями на рівні регіону, галузей, тобто регіональна, галузева, міжгалузева);
- макроекономічний рівень (конкуренція на національному ринку праці);
- міжнародний рівень (конкуренція на міжнародних ринках праці) [11].

Прийняття ефективних управлінських рішень з метою підвищення трудоресурсної конкурентоспроможності на регіональному рівні вимагає запровадження системного підходу до оцінки конкурентоспроможності, що потребує врахування комплексу конкурентних переваг в сфері прикладання праці, які їх визначально формують на рівні регіону. Спираючись на це запропоновано комплексний показник оцінки конкурентоспроможності праці, який включає декілька узагальнюючих показників. Загальне значення показника конкурентоспроможності (Кзаг) варто розглядати як комплексне значення, що має включати конкурентоспроможність робочої сили: (Крс), конкурентоспроможність умов (Куп), та результатів праці (Крп).

Для розрахунку показника конкурентоспроможності робочої сили було використано такі показники: кількість найманих працівників, чисельність зайнятого населення, кількість працівників з вищою освітою, кількість працівників, які підвищили свою кваліфікацію та навчених новим професіям, кількість студентів ВНЗ III-IV рівнів акредитації.

Для оцінки показника конкурентоспроможності умов праці на рівні регіону визначено наступний перелік характеристик: працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, працюють в умовах перевищення норм напруженості праці, середньомісячна заробітна плата.

Для обрахунку показника конкурентоспроможності результатів праці (продукції та послуг, вироблених в регіоні) враховано наступний перелік характеристик: ВРП у розрахунку на одну особу, обсяги експорту продукції та роздрібний товарообіг підприємств на одного працюючого.

Для формування загального показника конкурентоспроможності праці Кзаг зводимо отримані вище дані до таблиці (табл. 1).

Зведена таблиця комплексних показників конкурентоспроможності праці на регіональному рівні

	Коефіцієнт конкурентоспроможності Крс	Рейтинг за рівнем конкурентоспроможності Крс	Коефіцієнт конкурентоспроможності Куп	Рейтинг за рівнем конкурентоспроможності Куп	Коефіцієнт конкурентоспроможності Крп	Рейтинг за рівнем конкурентоспроможності Крп	Коефіцієнт конкурентоспроможності К заг	Рейтинг за рівнем конкурентоспроможності К заг
Київ	0,80	3	0,29	14	2,400	1	0,197	<b>1</b>
Донецька	1,20	1	0,22	23	0,923	3	0,154	<b>2</b>
Дніпропетровська	0,80	2	0,21	27	1,500	2	0,150	<b>3</b>
Одеська	0,29	8	0,43	4	0,571	6	0,132	<b>4</b>
Харківська	0,50	4	0,22	25	0,480	8	0,115	<b>5</b>
Запорізька	0,29	6	0,22	24	0,750	4	0,106	<b>6</b>
Київська	0,18	11	0,43	3	0,571	5	0,103	<b>7</b>
Полтавська	0,20	10	0,26	17	0,571	7	0,094	<b>8</b>
Луганська	0,32	5	0,21	26	0,324	12	0,092	<b>9</b>
Львівська	0,29	7	0,22	21	0,333	10	0,091	<b>10</b>
А Р Крим	0,22	9	0,35	9	0,255	15	0,088	<b>11</b>
Миколаївська	0,12	17	0,38	6	0,353	9	0,072	<b>12</b>
Вінницька	0,15	12	0,26	15	0,185	23	0,063	<b>13</b>
Черкаська	0,12	15	0,24	19	0,286	13	0,063	<b>14</b>
Сумська	0,14	13	0,22	22	0,226	19	0,062	<b>15</b>
Ів-Франківська	0,12	16	0,26	16	0,226	18	0,061	<b>16</b>
Рівненська	0,11	19	0,36	8	0,214	21	0,059	<b>17</b>
Закарпатська	0,09	22	0,38	5	0,267	14	0,059	<b>18</b>
Херсонська	0,10	20	0,38	7	0,218	20	0,057	<b>19</b>
Житомирська	0,11	18	0,32	12	0,176	25	0,056	<b>20</b>
Хмельницька	0,13	14	0,24	18	0,167	26	0,056	<b>21</b>
Кіровоградська	0,10	21	0,32	11	0,231	17	0,056	<b>22</b>
Севастополь	0,07	27	0,52	2	0,333	11	0,054	<b>23</b>
Чернігівська	0,09	24	0,31	13	0,200	22	0,052	<b>24</b>
Волинська	0,09	25	0,23	20	0,250	16	0,050	<b>25</b>
Чернівецька	0,08	26	0,55	1	0,179	24	0,050	<b>26</b>
Тернопільська	0,09	23	0,34	10	0,154	27	0,050	<b>27</b>

Отже, найвищий загальний показник конкурентоспроможності праці мають м. Київ, Дніпропетровська, Донецька, Одеська, Харківська, Запорізька області, найнижчий – Тернопільська, Чернівецька, Волинська, Чернігівська, Кіровоградська, Хмельницька області (кластеризація регіонів за результатами оцінки наведена у таблиці 2). Саме області з найнижчим рейтингом потребують першочергової уваги держави щодо створення сприятливих соціально-

економічних умов для успішної трудової діяльності, зростання конкурентоспроможності праці.

Табл. 2

**Кластеризація регіонів України  
за результатами оцінки конкурентоспроможності трудової діяльності**

Показники	Кластери		
	I кластер	II кластер	III кластер
Комплексний показник конкурентоспроможності праці (К)	К = 0,073 ... 0,250 конкурентоспроможність праці <i>висока</i>	К = 0,251 ... 0,300 конкурентоспроможність праці <i>середня</i>	К = 0,301 ... 0,314 конкурентоспроможність праці <i>низька</i>
Регіони у складі кластерів	м. Київ. області: Донецька, Дніпропетровська, Одеська, Харківська Запорізька,	Київська, Полтавська, Луганська, Львівська, АРКрим, Миколаївська, Вінницька, Черкаська, Сумська, Івано- Франківська, Рівненська, Закарпатська, Херсонська, Житомирська.	м. Севастополь. області: Хмельницька, Кіровоградська, Чернігівська, Волинська, Чернівецька Тернопільська.

Одержані результати показують суттєві відмінності у стані конкурентоспроможності праці в регіонах, визначають необхідність проведення певних соціально-економічних заходів з активізації та розвитку трудового потенціалу особливо там, де він задіяний не в повній мірі як в цілому, так і за окремими напрямками.

Отже, забезпечення конкурентоспроможності у сфері праці має бути пов'язано з регулюванням конкурентоспроможності – процесом оцінки конкурентних переваг робочої сили, організації, умов праці та її оплати, результатів праці, підтримки та нарощування цих переваг в інтересах зростання доходу, кращого задоволення потреб.

Практичне значення комплексної оцінки конкурентоспроможності праці на рівні регіонів дає можливість визначати регіональні пріоритети соціально-економічної мотивації конкурентоспроможності і вносити корективи у проведення соціально-економічної політики. Для кожної, з груп регіонів доцільно розробити програму збереження, використання та розвитку трудового потенціалу населення, передбачити створення територіальної системи безперервного професійного навчання дорослих, мотивації самонавчання. Без сумніву, реалізація даних заходів вимагатиме державних і комерційних інвестицій у навчання кадрів, зокрема у професійну освіту на виробництві, проте вона обіцяє велику економію витрат завдяки зниженню напруги на ринку праці.

Важливим при цьому залишається мотиваційний механізм управління працею на регіональному рівні, що має передбачати у своїй структурі підсистему регулювання конкурентоспроможності. В системі мотивації

актуальним залишається конкурентоспроможність працівника на особистісному рівні. Чим вона є вищою, тим більші у працівника можливості вибору на ринку праці. Тут конкурентоспроможність постає як інтегральний показник тих ознак, за рахунок яких саме конкретний робітник є кращим за інших на конкретній посаді, і за рахунок яких організація надає йому перевагу. За цих обставин посилюється процес саморозвитку населення.

Актуалізація пошуку нових підходів до підбору персоналу з певними якісними характеристиками робочої сили та підвищення мотивації конкурентоспроможності праці вимагає перебудови методів мотивації праці. По-перше, матеріальної мотивації, тобто в оплаті праці і преміях має враховуватися зміст праці, її складність, творчий характер, інтелектуальне навантаження, динаміка рівня конкурентоспроможності працівника (передусім, в умовах інтелектуалізації та інформатизації праці), трудовий внесок у кінцеві результати його діяльності. По-друге, нематеріальної мотивації – заохочення визнанням в колективі, просуванням по службі, надання соціальних пільг.

Оскільки вирішальним важелем активізації праці в Україні за даними досліджень залишається саме оплата праці, для посилення мотиваційного впливу важливо, щоб вона гнучко відображала рівень конкурентоспроможності працівників. При цьому різниця в оплаті повинна бути відчутною.

**Висновки і перспективи подальших розвідок.** Ключові завдання формування конкурентоспроможності праці на регіональному рівні мають передбачати низку заходів: розвиток ринкових механізмів регулювання заробітної плати; зростання участі держави та регіонів у регулюванні ціни послуг робочої сили; запобігання зростанню соціальних ризиків працюючого населення; реальний захист прав працівників на своєчасне отримання нарахованої заробітної плати незалежно від форми власності підприємства; запровадження заохочень, що базуються на врахуванні динаміки конкурентоспроможності працівників і результатів їхньої праці, підтримку соціальної сфери (освіта, наука, культура), які визначають формування якості робочої сили, її конкурентоспроможність. Головним пріоритетом у підвищення конкурентоспроможності праці має стати зростання питомої ваги оплати праці у ВРП і доходах населення.

### Список використаних джерел:

1. Амоша О., Новікова О. Проблеми і напрями удосконалення механізму управління охороною праці у контексті інтеграції України в Європейський Союз // Проблеми економічної інтеграції України в Європейський Союз: регіональні і соціально-економічні аспекти. – І.ЄС–У'98 (Україна, Ялта-Форос, 14 – 16 вересня 1998 р.) – с. 163 – 173.
2. Базиліук Я.Б. Конкурентоспроможність національної економіки: сутність та умови забезпечення: Монографія. – К.: НІСД, 202. – 132 с.
3. Богиня Д.П. Концептуальні підходи до визначення конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці // Україна: аспекти праці. – 1999. – № 6. – С. 3 – 8.

4. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносина: підручник / О.А. Грішнова. – К.: Знання, 2007. – 559 с.
5. Карлін М. І. Стимулювання праці в перехідній економіці. – Луцьк.: Ред.-видавн. відділ ВДУ ім. Л.Українки, 1997. – 167 с.
6. Конкуреноспроможність у сфері праці: Зб. наук. пр. Серія: економіка праці та соціальної сфери / Під ред. Д. П. Богині. – К.: Ін-т економіки НАН України, 2001. – 163 с.
7. Оникиенко В. В. Вопросы методологии и методики исследования трудовых ресурсов. – К.: Наукова думка, 1978. – 185 с.
8. Сардак С. Особливості функціонування ринку праці України та використання потенціалу саморозвитку для підвищення зайнятості населення // Україна: аспекти праці. – 2006. – №7. – с.8–12.
9. Семикіна М. В. Мотиваційний менеджмент конкурентоспроможної праці // Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці та заробітної плати: кол. монографія / Відп. ред. Богиня Д. П. – К.: Ін-т економіки НАН України, 2001. – С. 146 – 158.
10. Семикіна М.В. Мотивація конкурентоспроможної праці: теорія і практика регулювання. – Кіровоград: ПіК, 2003. – 426 с.
11. Формування конкурентоспроможності робочої сили: Зб. наук. пр. Серія "Економіка праці та соціальної сфери" (під ред. Богині Д.П.). Вип. III. – К.: Ін-т економіки НАН України. – 2003. – 160 с.
12. Щур С.О. Конкуреноспроможність управлінського персоналу як необхідна умова успіху організації на ринку // Економіка та підприємництво: Збірн. наук. праць молодих вчених та аспірантів. – К.: КНЕУ. – 1999. – Вип. 3. – С. 72 – 75.