

Проблеми формування конкурентних переваг професійного ринку праці

У статті розглянуті основні компоненти конкурентних переваг на професійному ринку праці, а саме попит і пропозиція. Досліджені проблеми формування конкурентного середовища країн із ринковою економікою та основою економічних відносин на світових ринках товарів і послуг в умовах глобалізації. Проаналізовано соціальні складові конкурентних переваг професійного ринку праці.

Ключові слова: попит, пропозиція, конкурентоспроможність робочої сили, конкурентне середовище, соціальні складові конкурентних переваг.

В статье рассмотрены основные компоненты конкурентных преимуществ на профессиональном рынке труда, а именно спрос и предложение. Исследованы проблемы формирования конкурентной среды стран с рыночной экономикой и основой экономических отношений на мировых рынках товаров и услуг в условиях глобализации. Проанализированы социальные составляющие конкурентных преимуществ профессионального рынка труда.

Ключевые слова: спрос, предложение, конкурентоспособность рабочей силы, конкурентная среда, социальные составляющие конкурентных преимуществ.

The article describes the main components of competitive advantage in the professional labor market, namely supply and demand. The problems of creating a competitive environment in market economies and economic relations on the basis of world markets for goods and services in the context of globalization. Analyzed social components of competitive advantage of professional labor market.

Keywords: demand, supply, competitive workforce, competitive environment and social components of competitive advantage.

Постановка проблеми. Існує взаємозв'язок між економічним зростанням і збільшенням рівня зайнятості. Економічне зростання сприяє створенню нових робочих місць і таким чином збільшенню обсягів зайнятості та зниженню безробіття, що, своєю чергою, має наслідком підвищення рівня життя населення. Результатом цих процесів є формування конкурентних переваг професійного ринку праці, зростання попиту на робочу силу за відповідними професіями, підвищення рівня оплати праці, зайнятості тощо.

Аналіз досліджень та публікацій з проблеми. Проблеми досліджень формування конкурентного середовища країн із ринковою економікою та основою економічних відносин на світових ринках товарів і послуг присвячені наукові праці вчених: І.К. Бондар, Д.Б. Богині, В.І. Герсимчука,

О.А. Гришнєвої, В.М. Дацюка, О.Ю. Рудченка, Т.А. Заяць, А.М. Колота, Г.І. Купалової, Е.М. Лібанової, О.В. Макарової, В.В. Онікієнка, І.Л. Петрової, В.М. Петюха, М.В. Семікіної, В.О. Покрищука, В.А. Савченка, О. Г. Пазюк та інших.

Мета статті – дослідити проблеми формування конкурентного середовища країн із ринковою економікою та основою економічних відносин на світових ринках товарів і послуг в умовах глобалізації. Проаналізувати соціальні складові конкурентних переваг професійного ринку праці.

Виклад основного матеріалу. Поняття конкуренції є складним та багатограним атрибутом ринкової системи. Провідна роль конкуренції за умов ринкової економіки була доведена ще у XVII ст. А. Смітом. Він стверджував, що конкуренція, урівноважуючи норми прибутку, призводить до оптимального розміру праці і капіталу, регулюючи відповідність між власними та громадськими інтересами. Під конкуренцією А. Сміт розумів «невидиму руку» ринку, що координує діяльність усіх його учасників. Іншими словами, конкуренція – це тип ринкової поведінки щодо найвигідніших умов купівлі–продажу товарів та послуг [1, с. 5; 25, с. 6; 54, с. 188–189; 4, с. 11].

Конкуренція – це елемент ринкового механізму, що дає можливість врівноважити попит та пропозицію товарів та послуг на ринку. В результаті взаємодії (суперництва) покупців і продавців установлюється ціна на товари та послуги, тобто конкуренція забезпечує функціонування ринкового механізму ціноутворення (Т. Мен, А. Монкретьєн, Е. Міс-сельден та ін.) [2, с. 6; 3, с. 34].

Попит і пропозиція на професійному ринку праці є важливим компонентом ринку, що визначають, з одного боку, суспільну потребу всіх сфер економіки в робочій силі, а з іншого – контингент працездатного населення, що пропонує власну робочу силу роботодавцю певної професії і кваліфікації. Співвідношення попиту і пропозиції за професіями і кваліфікацією характеризує навантаження на одне вільне робоче місце, що значною мірою показує конкурентні переваги професійного ринку праці, оскільки свідчить про реальність працевлаштування на даному робочому місці з певною професією і кваліфікацією. Слід зауважити, що навантаження розраховується за розділами класифікації професій (керівники, службовці, професіонали, фахівці, робітники окремих професій і т. ін.), оскільки кожне конкретне робоче місце потребує працівників відповідної професії та кваліфікації; через те рівень навантаження коливається в залежності від спроможності робочої сили задовольнити потреби професійного ринку праці.

Формування конкурентного середовища є характерною рисою функціонування країн із ринковою економікою та основою

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

економічних відносин на світових ринках товарів і послуг в умовах глобалізації. Проте поряд із конкурентною боротьбою між товаровиробниками і покупцями товарів (послуг) існує також конкурентна боротьба між роботодавцями за висококваліфіковану робочу силу, також серед працівників – за високооплачувані і престижні робочі місця на професійному ринку праці. За умов високого рівня безробіття у країні в цілому або її окремих регіонах та низької мобільності робочої сили конкуренція між працівниками існує також і за робочі місця з відносно невисокою оплатою і незадовільними умовами праці.

Як відомо, зовнішній (професійний) ринок праці складається з окремих сегментів, що часто не пов'язані між собою. Конкуренція можлива усередині кожного сегмента – серед працівників одного кваліфікаційного рівня (внутрішній і міжфірмовий) або серед робітників, що пропонують однакові робочі місця. Як і на інших ринках, на ринках праці розрізняють цінову і нецінову конкуренцію. Перша безпосередньо пов'язана з рівнем винагороди за працю (заробітної плати); нецінова конкуренція між працівниками пов'язана з їх неоднаковою продуктивністю і досвідом, між роботодавцями – з різними умовами праці, тобто різною якістю запропонованих робочих місць.

Роботодавець пред'являє попит не тільки на робочу силу, що не зайнята, а й на працюючих, тобто найманих працівників, пропонуючи їм більш вигідні умови. Одночасно наймані працівники під впливом конкурентної боротьби за престижні робочі місця постійно знаходяться під загрозою звільнення. Намагаючись зберегти власне робоче місце, вони систематично прагнуть до підвищення кваліфікації та продуктивності праці; їхня робота залежить від рівня їх конкурентоспроможності. Таким чином, «конкуренція на професійному ринку праці (з позиції попиту) являє собою відносини суперництва між роботодавцями з приводу володіння та розпорядження робочою силою працівників певного професійно-кваліфікаційного рівня за умов відповідної оплати їх праці. Конкуренція на професійному ринку праці (з позиції пропозиції) являє собою відносини суперництва між найманими працівниками з приводу збереження за собою робочого місця, яке відповідає їх вимогам до рівня оплати праці та можливостями професійної реалізації [5, с. 57]. Конкуренційні відносини між роботодавцями стимулюють їх збільшувати заробітну плату, покращувати умови праці, в більшому ступені задовольняти соціальні потреби працюючих; конкуренція між працівниками є стимулом для підвищення кваліфікації, фізичного, інтелектуального та духовного розвитку, тобто досягнення вищого рівня власної конкурентоспроможності.

Соціальні складові конкурентних переваг професійного ринку праці. На сучасному етапі глобалізації міграція значною мірою впливає на стан національних ринків праці, визначаючи їх конкурентоспроможність. За наявності конкурентних переваг спостерігається збільшення чисельності іммігрантів, особливо високої кваліфікації; значний рівень безробіття, низька заробітна плата, відсутність внутрішнього попиту на

кваліфіковану робочу силу внаслідок економічних проблем спонукають працівників до еміграції, тобто пошуку робочих місць за кордоном з метою самореалізації або забезпечення необхідного рівня заробітку для утримання сім'ї.

Аналіз трудової міграції як фактора, що формує конкурентні переваги професійного ринку праці, потребує врахування сегментації міжнародного ринку робочої сили з метою визначення місця і ролі вітчизняної робочої сили у кожному сегменті та використання її конкурентних переваг.

Перший сегмент складає робоча сила, що має високий рівень кваліфікації, стабільні трудові навички, постійну зайнятість і високий рівень оплати праці. Причиною міграції зазначених спеціалістів з України є недостатня матеріальна винагорода або відсутність перспектив працевлаштування та професійного зростання. Лише за умов підвищення конкурентоспроможності економіки України, її інтеграції у світову економічну систему можливе забезпечення конкурентних переваг національної робочої сили в цьому сегменті світового ринку праці.

Другий сегмент складають висококваліфіковані фахівці (науковці, інженери, аналітики, програмісти), пов'язані зі сферою науки та послуг. Їх конкурентні переваги в тому, що вони володіють, здатні освоювати і виробляти значні обсяги нової інформації, знань. У цьому сегменті конкурентоспроможність українських спеціалістів є досить високою. Завданням держави є цілеспрямоване закріплення і легалізація вітчизняних фахівців на світових ринках праці, у секторах світової економіки, створення сприятливих умов для забезпечення їх зв'язку з національною економікою з метою подальшого використання їх знань на вітчизняному ринку праці.

До третього сегмента входить робоча сила, що має досить високий рівень кваліфікації, але не має стабільного досвіду роботи на світовому ринку праці. Їхні конкурентні переваги мають бути реалізовані шляхом легалізації міжнародних потоків робочої сили, що становить передумову формування конкурентних відносин у цьому сегменті світового ринку праці. Для цього необхідно на державному рівні складання і затвердження пакету двосторонніх і багатосторонніх договорів про міграцію робочої сили, інформаційно-консультативне забезпечення пошуку роботи і переміщення в країну міграції.

Четвертий сегмент формує нелегальна робоча сила. В цю групу входять суб'єкти ринку праці, що розрізняються причинами міграції, професією та рівнем кваліфікації; поєднує їх нелегальне становище у країні перебування, відсутність юридичних і політичних прав, відносна низька заробітна плата; місцем їх працевлаштування є переважно дрібні підприємства з низьким рівнем застосування сучасних технологій та сфера послуг. Конкуренційні переваги цієї групи – в низькому рівні оплати праці порівняно із робочою силою країни перебування.

П'ятий сегмент складають фахівці у галузі інформації і програмування, які мають доступ до засобів обміну інформацією і виконують роботу за місцем проживання, пропонують свій продукт через електронні засоби зв'язку. За міжнародними

рахунками, щорічний обсяг послуг, що надається в цьому сегменті світового ринку праці, дорівнює десяткам мільярдів доларів і швидко розширюється. Забезпечення конкурентних переваг вітчизняних спеціалістів у цьому сегменті можливе за умов юридичної та інформаційної підтримки з боку держави, сприяння на державному рівні у просуванні і закріпленні національних виробників на цих ринках, забезпечення відкритих і прозорих розрахунків, зваженої податкової системи.

Шостий сегмент – так звана транснаціональна робоча сила, яку складають високо мобільні групи фахівців, що мають досвід роботи в міжнародному бізнесі, високу конкурентоспроможність. Поява в Україні відповідних спеціалістів пов'язана з її активною інтеграцією у світову економічну систему, посилення міграційних процесів і можливістю вільного легального працевлаштування цієї категорії працівників за заявкою роботодавця будь-якої країні світу. Закріплення наших спеціалістів в цьому сегменті світового ринку праці є реальним підтвердженням їх конкурентних переваг.

Таким чином, конкурентні переваги зовнішнього (професійного) ринку праці можуть бути реалізовані в межах світового ринку, що підвищує рейтинг України у світовій економічній системі і є важливим фактором зростання її конкурентоспроможності. Проблеми інтеграції національної робочої сили у світовий економічний простір, розвиток міжнародного співробітництва у сфері праці має позитивні наслідки як для працівників, так і країни в цілому. Ці питання можуть вирішуватися шляхом формування відповідної державної стратегії, забезпечення ринкових засад регулювання соціально-економічних процесів, вдосконалення механізмів регулювання професійного ринку праці і мобільності робочої сили, що спрямовані на використання конкурентних переваг національної робочої сили як на вітчизняному, так і на світових ринках.

Економічна природа конкурентоспроможності робочої сили професійного ринку праці визначає сукупність знань і навичок працівників, які відповідають умовам сучасної економічної кон'юнктури і дозволяють задовольнити попит на професійному ринку праці, реалізувати власний трудовий потенціал, виконувати певну роботу з меншими витратами всіх видів ресурсів. Оскільки зміст категорії конкурентоспроможності робочої сили включає широкий спектр економічних, демографічних і соціально-політичних відносин, та конкурентоспроможність робочої сили можна вважати однією з основних категорій соціально-трудова відносин, що обумовлює рівень конкурентних переваг професійного ринку праці і конкурентоспроможності економіки в цілому.

До важливих чинників конкурентоспроможності робочої сили відносяться:

- соціально-демографічний статус і загальний фізичний стан працівника: стать, вік, сімейний стан, фізичне здоров'я, місце проживання, забезпеченість житлом, наявність особистого транспорту;
- соціально-психологічні якості життєво-цільові установки, схильності і звички, ступінь політичної зрілості, релі-

гійності, комунікабельності, менталітету, самодисципліни, знання іноземної мови;

- творчі здібності – спеціальність, освіта, рівень кваліфікації, володіння суміжними професіями, здатність до освоєння нових знань, економіко-правова інформованість, ініціативність, ділові якості, неординарність у прийнятті рішень, прагнення до підтримки трудової дисципліни у колективі, мобільність.

На міжнародному ринку праці до визначальних факторів конкурентоспроможності робочої сили належить: здатність до виконання трудових функцій на рівні міжнародних стандартів, знання мови країни працевлаштування. Фізичний стан працівника, дефіцитність його професії, наявність родичів у країні працевлаштування, участь країни-експортера робочої сили у міжнародних угодах з питань використання найманої робочої сили.

Важливою умовою забезпечення конкурентних переваг професійного ринку праці є подальший розвиток професійно-технічної освіти з метою задоволення потреб економіки в кваліфікованих кадрах, підвищення мобільності робочої сили, забезпечення участі роботодавців у формуванні трудового потенціалу країни. Реалізація конкурентних переваг професійного ринку праці можлива лише за умов ефективного функціонування економіки, її реструктуризації, що призводить до якісних змін у професійно-кваліфікаційній структурі робочої сили відповідно до зміни попиту на професійному ринку праці. Зокрема, відбувається збільшення попиту фахівців у галузях інформаційних технологій; зростають масштаби вивільнення працівників зі сфери матеріального виробництва; збільшується попит на працівників у сфері обслуговування, культури, освіти, охорони здоров'я; зменшується потреба у низько кваліфікованій ручній праці внаслідок науково-технічного прогресу, що впливає на структуру і чисельність окремих категорій промислово-виробничого персоналу.

В цих умовах важливе значення має формування Національної системи кваліфікації, яка поєднує освіту і навчання за певними професіями з ринком праці і суспільством.

Висновки

Таким чином, конкурентні переваги професійного ринку праці можуть бути реалізовані в межах світового ринку, які будуть підвищувати рейтинг України у світовій економіці і можуть стати важливим фактором зростання її конкурентоспроможності. Питання інтеграції національної робочої сили у світовий економічний простір, розвиток міжнародного співробітництва у сфері праці буде мати позитивні наслідки як для людей, так і держави в цілому.

Вважаємо, що подальший розвиток професійно-технічної освіти з метою задоволення потреб економіки в кваліфікованих кадрах буде важливою умовою для забезпечення конкурентних переваг професійного ринку праці, для підвищення мобільності робочої сили, забезпечення участі

роботодавців у формуванні трудового потенціалу країни. Така реалізація конкурентних переваг професійного ринку праці буде можлива лише за умов ефективного функціонування економіки, її реструктуризації, що призведе до позитивних змін у професійно-кваліфікаційній структурі робочої сили відповідно до зміни попиту на професійному ринку праці.

Список використаних джерел

1. Азоев Г.Л. Конкуренция: анализ, стратегия и практика / Г.Л. Азоев. – М.: Центр экономики и маркетинга, 1999. – 208 с.

2. Ковальська Л.Л. Оцінка конкурентоспроможності регіону та механізми її підвищення: монографія / Л.Л. Ковальська. – Луцьк: ЛДТУ, 2007. – 385 с.

3. Михайлушкин А.И. Международная экономика / А.И. Михайлушкин, П.Д. Шимко. – Издательство: Питер, 2008. – 464 с.

4. Юданов А.Ю. Конкуренция: теория и практика / А.Ю. Юданов. – М.: Изд-во «АКАЛИС», 1996. – 272 с.

5. Мотиваційний механізм формування конкурентоспроможності робочої сили [Текст]: зб. наук. пр. Вип. II / НАН України; відп. ред. Богиня Д.П. – К.: Ін-т економіки НАН України, 2002. – 188 с. – (Серія: Економіка праці та соціальної сфери; Вип. II).

IGOR MANTSUROV,
Scientific and Research Institute of Economics, Director-General
DMITRIY MANTSUROV
Ministry of Finance of Ukraine official

Economic and social indicators of Ukrainian stability and competitiveness during the period of the financial crisis

Abstract. *The article is dedicated to the issues of the financial and economic crisis throughout the world and the attempts of the countries to keep the economy safe, stable and competitive. The leading role of the article is given to the development of Ukraine and the change of the economic and social situation in the country during the years.*

Key words: *GDP, poverty line, CPI inflation, income distribution, life expectancy.*

The period covered by this review commences and concludes with a severe financial crisis. In the fall of 1998, Ukraine was on the precipice of defaulting on its foreign debt as currency reserves plummeted, the international financial institutions withdrew their support and bank deposits diminished dramatically. By the end of the 1990s, the economic and social situation in the Ukraine was disastrous. The country had endured a decade of uninterrupted economic decline with a cumulative fall in real GDP in excess of 60 % between 1989 and 1999. By 2000 Ukraine's GDP per capita was about one-third that of Russia, although on this indicator it had slightly exceeded Russia in 1990.

In September and October 1998 the Government of the Ukraine implemented a massive devaluation of the currency and an anti-crisis programme, although domestic economic policy fluctuated wildly over the next two years before a sustained economic recovery commenced. Massive devaluation of the national currency in combination with new economic, fiscal and monetary policy resulted in positive macroeconomic dynamics. And since 2000 until the fall of 2008, Ukraine enjoyed strong economic performance supported by favourable global conditions and robust domestic demand.

Despite the fact that the global financial crisis had been spreading through developed countries for almost a year, the Ukrainian government believed that the country was immune to this international crisis. Indeed, over the first nine months of 2008, Ukraine did not see significant signs of weaknesses. The economy grew at a robust 6.3% yoy, inflation started to decline and public finances were in good shape as the consolidated fiscal budget remained in surplus. Exports grew at a record high rate of 50% yoy, while net FDI inflows stood at \$9 billion, fully covering the nine-month current account gap. Finally, the gross international reserves of the National Bank reached a peak of \$37 billion at the end of September 2008. However, the economy started to weaken in October 2008. A combination of global risk aversion and falling world commodity demand and prices resulted in an 8% GDP contraction during the last quarter of 2008. This reduced cumulative GDP growth from 6.3% yoy in the first three quarters of the year to just 2.1% yoy by the end of 2008. Industry, trade and construction, which consistently drove economic growth in previous years, reported significant slowdowns, pushing down GDP growth. (Table 1)

In particular, industry shrank by nearly 25% yoy during the last three months of 2008 and 32% yoy in the first quarter of 2009. This deterioration was particularly visible in export-oriented sectors (such as metallurgy and chemistry) and in sectors producing durable consumer goods, whose purchases were financed by bank credit. In the fourth quarter of 2008, high input costs and an abrupt downward adjustment of international prices for steel and chemicals drove down output in metallurgy and chemicals by 40% yoy and 30% yoy, respectively.