

1. Мюррей Я. Франчайзинг. — Спб.: Нева, 2004. — 140 с.
2. Дельтей Ж. Франчайзинг. — Спб.: Нева, 2003. — 125 с.
3. Ламбен Ж. Ж. Менеджмент, ориентированный на рынок. — СПб.: Питер, 2004. — 800 с.
4. Мендельсон М. Руководство по франчайзингу: Пер. с англ. — М.: Соваминко, 1995. — 176 с.
5. Сайт «Портал информационной поддержки и развития франчайзинга». <http://rarf.ru>.
6. Сайт «Top-Manager». <http://top-manager.ru>.

Стаття надійшла до редакції 25.01.2007

УДК 331.101.3

А. В. Піхур,
Хмельницький інститут МАУП

ЯКІСТЬ І КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ РОБОЧОЇ СИЛИ: СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ ТА ВЗАЄМОЗУМОВЛЕНІСТЬ

АНОТАЦІЯ. У статті розглянуто проблеми дослідження понять «якість» і «конкурентоспроможність» робочої сили. Визначено їх соціально-економічну сутність і взаємозумовленість.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Капітал, кваліфікація, конкурентоспроможність, праця, робоча сила, якість.

У ринкових умовах господарювання формується новий погляд на робочу силу, яка вважається вирішальним фактором прогресивного розвитку економіки. Робочій силі як будь-якій об'єктивній категорії обов'язково притаманна певна якість, що абсолютно не залежить від еталону її властивостей. У теорію та практику економічного життя входять і одержують кількісну народногосподарську оцінку якісні характеристики людського фактора: освіта, знання, кваліфікація, навички, накопичений досвід, особисті якості. Продуктивного значення набувають гуманітарні та суспільні якості людини — моральність, чесність, совість, колективізм, комунікабельність тощо. Саме робоча сила виступає головним елементом продуктивних сил, поза засоби виробництва самі по собі, поза людською працею нічого виробляти не можуть.

Теоретичні та прикладні питання регулювання якості робочої сили та її конкурентоспроможності привертали увагу дослідників у різні часи. Окремі аспекти цієї проблеми були і є в полі зору радянських та російських учених, зокрема В. Антонова, Б. Генкіна, Ю. Дмитрієва, А. Добриніна, С. Докторовича, В. Дятлова, Л.Євдокимової, С. Єльмєєва, Р. Кадомцевої, І. Кириченко, Г.Мелік'яна, Н. Шаталової та ін. В Україні питання регулювання якості робочої сили досліджують В. Близнюк, Д. Богиня, О. Грішнова, О. Гулевич, Б. Данилишин, М. Долішній, Т. Заєць, С. Злупко, І. Кравченко, Е. Лібанова, В. Онікієнко, В.Петюх, І. Петрова, В. Савченко, Т. Семікіна та ін.

Аналіз наукових робіт і публікацій дозволяє дійти висновку стосовно того, що у науковому середовищі і досі відсутній загальноприйнятий підхід до визначення сутності якості та конкурентоспроможності робочої сили і їх основних складових.

У сучасних умовах набуває актуальності дослідження проблем формування та використання якісних характеристик робочої сили, їх зміни під впливом трансформаційних соціально-економічних процесів, а також шляхів підвищення конкурентоспроможності робочої сили на національному ринку праці. З огляду на це метою даного дослідження є дослідження категорій «якість» та «конкурентоспроможність» робочої сили, їх ототожнення та розмежування.

Питанням якості приділялося чимало уваги в історії людства. З позиції науки досліджували категорію якості філософи Аристотель, Г. В. Ф. Гегель, Д. Л. Андрєєв, М. О. Бердяєв, М. К. Еріх, А.Печчеї, В. С. Соловйов, П. Б. Струве. Усі вони розглядали якість як сукупність її характеристик. Дослідження спиралися на те, що досягнення людства ґрунтуються лише на вдосконаленні людських якостей. Тобто можна говорити про те, що філософське поняття якості є основою для розробки методологічних прийомів системного вивчення якості робочої сили. Зміни вимог до робочої сили пов'язані з науково-технічним прогресом, темпи якого прискорюються і передбачають відповідну гнучкість знань, умінь, навичок робітника.

Економічна література розглядає якість робочої сили як сукупність людських характеристик. Однак на відміну від філософських визначень економічна література розглядає ще види якості робочої сили та чинники, які на неї впливають. Так, Е. А. Золотарьова розглядає якість робочої сили через розкриття не лише її набутих, а й природних властивостей. Вона виокремлює три види якості робочої сили — природну,

функціональну і системну [6, с.9]. Н. І. Маркова визначає якість робочої сили через вплив двох груп факторів — вікової структури та рівня освіти [9, с.8]. Н.М.Римашевська та В. Г. Копніна визначають якість робочої сили за трьома групами критеріїв, це: фізичне, психічне і соціальне здоров'я; інтелектуальний потенціал, рівень освіти і кваліфікаційно-професійної підготовки; соціальні орієнтації, моральні принципи, духовність і культурні переваги [7, с. 3]. І.В.Багрова розглядає якість робочої сили за такими ознаками, як демографічні (стать, вік, сімейний стан), соціальні (належність до конкретного соціального стану і через нього: потреби, мотивація праці, рівень загальноосвітньої інтелектуальної підготовки, загальної культури тощо), професійно-кваліфікаційні (наявність професії, належність до конкретної професійно-галузевої групи кадрів, кваліфікація, зміна професії тощо) [2, с.13].

Автори наведених визначень наголошують на важливих елементах якості робочої сили. На наш погляд, важливо науково обґрунтувати системність та повноту для категорійного визначення досліджуваного поняття. Саме таке визначення сформульовано в наукових працях українських та російських науковців О.А. Грішньої, Б. М. Генкіна, Г. Г. Мелікяна, Н. М. Шульги та Р.П. Колосової, які найповніше характеризують якість робочої сили і визначають її як сукупність людських характеристик, що виявляються в процесі праці та включають кваліфікацію й особисті якості працівника, — стан здоров'я, розумові (інтелектуальні) здібності, здатність адаптуватися, гнучкість, мобільність, мотивованість, інноваційність, професійну придатність, моральність.

Стрімкі зміни в економіці останніх років показали, що саме різномірність, системність складу та якості робочої сили є рушійною силою розвитку. Кожна людина може запропонувати на ринку праці свої здібності певної якості.

Традиційний аналіз якостей працівника як суб'єкта сучасного виробництва показав, що в економічній літературі найчастіше розглядаються два компоненти якості робочої сили — професійні здібності та особисті характеристики. На нашу думку, розподіл характеристик працівника на особисті й професійні є недостатнім у сучасних умовах. Неабиякого значення серед особистих якостей працівника набувають комунікативні навички, тобто здатність індивіда формувати відносини з іншими людьми і працювати в колективі, а професійні якості потрібно класифікувати за змістом через загальні та спеціалізовані. Якість

робочої сили як об'єкт управління і за змістом, і за формою свого руху відрізняється від інших об'єктів, насамперед від речовинного елемента продуктивних сил.

Тому на основі проведеного аналізу ми пропонуємо розглядати якість робочої сили як економічну категорію, яка відображає сукупні властивості працівника, що виявляються і реалізуються в процесі праці та охоплюють кваліфікацію, комунікативні навички й особисті якості працівника (стан здоров'я, розумові здібності, здатність адаптуватися, гнучкість, мобільність, вмотивованість, інноваційність, професійну придатність, моральність та інші), що зумовлюють міру його відповідності сучасному ринку праці.

Якість робочої сили нерозривно пов'язана з конкурентоспроможністю робочої сили. Нині певна частина науковців висвітлює проблеми конкурентоспроможності країни і підприємств на ринку, інша частина — вивчає конкурентоспроможність товарів і послуг. Питання конкурентоспроможності робочої сили, завдяки якій зміцнюється конкурентоспроможна позиція як окремого підприємства, так і окремої країни, залишаються недостатньо розробленими.

Вивчення такого напрямку як дослідження конкурентоспроможності робочої сили припадає на 90 рр. XX ст. і було започатковане Є. Л. Богдановою. На її погляд, від рівня конкурентоспроможності працівника залежить специфіка його трудової поведінки (особливості цілеспрямованості, прийняття рішення, оцінка середовища тощо), рівень реалізації й розвитку робочої сили [3, с.104—106]. На думку Д. Ратнікова, категорію «конкурентоспроможність робочої сили» потрібно розглядати з трьох основних позицій: загальнотеоретичної, ототожнення даної категорії з якістю робочої сили та кон'юнктурної [3, с. 39].

У разі загальнотеоретичного підходу конкурентоспроможність робочої сили розглядається як обов'язковий атрибут товарно-грошового виробництва, що зводиться до змагання у досягненні успіхів на будь-якому рівні і в будь-якому секторі суспільно-економічного життя, до постійної здатності носія робочої сили протистояти негативним ринковим тенденціям, спрямованим у бік його виштовхування з виробничої сфери [5, с. 5]. На наш погляд, таке визначення конкурентоспроможності формує лише необхідну методологічну базу подальших досліджень, тобто визначає конкурентоспроможність робочої сили в широкому розумінні слова, та не враховує теоретико-методологічної бази.

Ототожнення категорій «конкурентоспроможність» та «якість» робочої сили є найпоширенішим у їхньому трактуванні. Відповідно до такого підходу, конкурентоспроможність розуміють лише як певну систему властивостей робочої сили, тобто її якість, а визначення конкурентоспроможності зводиться до сукупності якісних і вартісних характеристик робочої сили, що забезпечують задоволення конкретних потреб роботодавців. Дане трактування конкурентоспроможності робочої сили, на нашу думку, дає змогу зрозуміти, що рівень розвитку робочої сили відомий ще до акту купівлі-продажу.

Розмежувати категорії «якість робочої сили» та «конкурентоспроможність робочої сили» можливо за допомогою кон'юнктурного підходу. У його контексті окремі науковці виходять з ототожнення робочої сили зі звичайним товаром. Так, М. В. Семикіна розглядає термін «конкурентоспроможність робочої сили» як сукупність якісних і вартісних характеристик робочої сили, які користуються попитом на певному сегменті ринку праці у певний період [9, с.9]. Таке трактування слід вважати логічно зрозумілим, оскільки рівень розвитку властивостей робочої сили запропоновано визначати з урахуванням вимог зовнішнього середовища.

Актуальні ознаки робочої сили враховані у визначеннях відомого науковця Д. П. Богині. Він розглядає конкурентоспроможність як сукупність якісних та вартісних характеристик робочої сили, що забезпечують задоволення конкретних потреб роботодавців, зокрема державних підприємств, у працівниках певної кваліфікації (професії) [1, с. 4]. У такому визначенні максимально враховано інтереси ресурсів праці за мінімального забезпечення інтересів власників робочої сили.

На конкурентоспроможність працівника впливає весь комплекс його характеристик і якостей. Якщо людина-професіонал має потужний потенціал до самовдосконалення, це допоможе їй конкурувати на рівних на ринку праці, тому що всі старання згодом перейдуть з кількості в якість. Підготовка високоосвічених і кваліфікованих кадрів повинна стати ключовим компонентом політики держави зі створення ринку праці.

Ми поділяємо думку О. Грішної та О. Шпарко про те, що конкурентоспроможність формується як інтегральний показник тих якостей і особливостей, за рахунок яких саме конкретний працівник стає кращим від інших на певній посаді з погляду

організації, і за рахунок яких організація надає йому переваги [5, с.4].

Поняття «конкурентоспроможність робочої сили» і «якість робочої сили» взаємопов'язані. Відмінність між ними полягає у тому, що категорія «якість робочої сили» відображає ступінь наявності у працівника особистісних, професійних та ділових якостей. Тобто це така категорія, яка дозволяє абстрактно розглядати людину як активний елемент виробничого процесу, функції якого реалізуються в рамках цього процесу, але вона не вказує на місце й характер поведінки її носія в системі соціально-економічних відносин. На відміну від якості робочої сили категорія «конкурентоспроможність робочої сили» відображає здатність робочої сили реалізувати свій потенціал у ринкових умовах. На думку О.А. Грішної, високий рівень якості робочої сили є головною передумовою високого рівня її конкурентоспроможності, проте не завжди високоякісна робоча сила матиме високий рівень конкурентоспроможності, що пов'язано з неспроможністю працівника реалізувати власний потенціал або відсутністю умов (передусім умов конкуренції) [4, с. 146—147].

На наш погляд, конкурентоспроможність робочої сили можна визначити як сукупність якісних, кількісних і вартісних характеристик робочої сили, які відповідають умовам сучасної економічної кон'юнктури, а також реалізацію цих потенційних характеристик, на які є попит у певному сегменті ринку праці у певний час, та порівняння цих характеристик з відповідними характеристиками іншого працівника, що відповідають вимогам роботодавця. Конкурентоспроможність робочої сили сприяє збільшенню національного багатства, ефективності діяльності, а також зниження таких негативних показників, як безробіття, злочинність на рівні держави, недбалість, безвідповідальність тощо на рівні підприємства.

На основі проведеного дослідження ми можемо зробити висновок, що якість робочої сили — це сукупність індивідуальних властивостей особистості, а конкурентоспроможність робочої сили — це ступінь прояву цих властивостей в умовах зовнішнього середовища, тобто це суспільна оцінка властивостей.

Категорія конкурентоспроможності робочої сили має чітко визначені якісні і кількісні характеристики, що є цілком логічним, адже конкурентоспроможність країни залежить від того, наскільки продуктивно використовуються національні

ресурси — праця та капітал. У якісних характеристиках вона характеризує певні ознаки, які характеризують сукупність споживчих властивостей робочої сили, її здатності до ефективної праці: компетентність, фах, стаж, вікові дані, володіння іноземними мовами тощо. В аспекті кількісних характеристик категорія конкурентоспроможності працівника визначається такими показниками, як продуктивність та ефективність праці, витрати робочого часу на виконання певних операцій (робіт), якість виробленої продукції, витрати сировини, палива тощо.

Досвід науковців у визначенні конкурентоспроможності робочої сили ґрунтується на аналізі сукупних характеристик якості робочої сили працівників порівняно з працівниками аналогічних професій. Оцінюючи конкурентоспроможність працівників, орієнтуються на умови певного ринку праці та конкретні вимоги тих чи інших роботодавців. Серед багатьох найважливіших факторів конкурентоспроможності робочої сили враховуються унікальність спеціальності або її універсальність, якість і ефективність праці робітника, а також вартість робочої сили на ринку праці. В умовах розширення господарських зв'язків між країнами, виходу України на світові ринки праці, конкурентоспроможність робочої сили стає важливою умовою ефективно-сті міжнародних економічних зв'язків країни, її входження у світовий економічний простір.

Література

1. Богиня Д. П. Концептуальні підходи до визначення конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці // Україна: аспекти праці. — 1999. — № 6. — С. 4.
2. Багрова И. В. Товары рынка труда // Вісник економічної науки України. — 2005 / № 2. — С. 9—18.
3. Богданова Е. Л. О конкурентоспособности работников на предприятии // Социологические исследования. — 1992. — № 11. — С. 104—106.
4. Грішнова О. А. Якість робочої сили — запорука конкурентоспроможності підприємства / Механізм регулювання економіки, економіка природокористування, економіка підприємства та організація виробництва, 2001. — № 1—2. — С. 144—145.
5. Грішнова О., Шпарко О. Конкурентоспроможність персоналу підприємства: критерії визначення та показники вимірювання // Україна: аспекти праці, 2004. — № 3. — С. 3—9.

6. Золотарева Е. А. Качество рабочей силы в период становления рынка труда: Автореферат диссертации на соискание ученой степени канд. экон. наук. — Воронеж, 1999. — 19 с.

7. Копнина В. Г., Бреева Е. Б., Сопцова В. В., Зюзин Д. И., Левин М. Б., Гладиллин Д. Л., Мезенцева Е. Б. Качество населения / Под редакцией Н.М. Римашевской, В.Г. Копниной // Демография и социология. — М.: ИСЭПН РАН, 1993, вып. 6, с. 3.

8. Маркова Н. И. Качественный уровень трудовых ресурсов как фактор экономического развития и сбалансированности труда и капитальных вложений. Автореферат дис. на соискание ученой степени, к.э.н. — М.: Московский университет, 1974. — 24 с.

9. Семикіна М. Конкурентоспроможність працівника та ціна робочої сили на ринку праці // Україна: аспекти праці. — 1999. — № 6. — С.9.

Стаття надійшла до редакції 20.03.2007

УДК 331.522.4

О. В. Полтавська,
Київський національний
торгівельно-економічний університет

ТРУДОВІ РЕСУРСИ ПІДПРИЄМСТВ ГОТЕЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА ТА ОСОБЛИВОСТІ ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ ЇХ ФОРМУВАННЯ

АНОТАЦІЯ. В роботі детально описано проблеми формування трудових ресурсів підприємства, особливості цього процесу для підприємств готельного господарства при організації його бізнес-процесів. Доведено необхідність розробки і впровадження методики оцінки ефективності економічного механізму формування трудових ресурсів, що дозволить досягти високої результативності і сприятиме підвищенню ефективності механізму формування ресурсного потенціалу підприємства готельного господарства в цілому.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Економічний механізм, ефективність, підприємства готельного господарства, ресурси, трудові ресурси, фактори виробництва.

Становлення в Україні ринкової економіки надало імпульс активізації процесів утворення нових підприємств готельного господарства, реконструкції, перепрофілювання діяльності діючих. Особливістю підприємств такого типу є те, що