

ЩОДО ХАРАКТЕРИСТИКИ КОНКУРЕНТО-СПРОМОЖНОСТІ РОБОЧОЇ СИЛИ РЕГІОНУ

Невід'ємною умовою існування та успішного функціонування конкурентоспроможної економіки будь-якої країни є наявність високоякісної, конкурентоспроможної робочої сили. Саме від рівня якісного розвитку робочої сили, її професійно-кваліфікаційного рівня залежить ефективність використання природних, матеріальних, фінансових та самих людських ресурсів.

В умовах ринкових відносин психо-фізіологічні характеристики і професійно-кваліфікаційний рівень робочої сили, її ціна та спроможність реалізації в сфері зайнятості характеризуються таким поняттям як конкурентоспроможність. В економічній літературі під поняттям «конкурентоспроможність робочої сили» розуміють сукупність якісних і вартісних характеристик специфічного товару «робоча сила», що забезпечують задоволення конкретних потреб роботодавців [1].

За сучасних умов процес відтворення робочої сили, її якісних характеристик, відбувається із значним порушенням основних його пропорцій, зокрема неможливості повноцінного відновлення у багатьох випадках навіть психо-фізіологічних характеристик останньої. Все це, у свою чергу, обумовлює необхідність ретельного дослідження процесу формування якісних характеристик трудового потенціалу населення за обставин здійснення трансформаційних процесів в економіці країни.

Цілком природно, що подібні процеси не могли негативно не відбитися на стані відтворення робочої сили як в регіоні, так і в Україні в цілому.

Так, практично всі адміністративні райони Кіровоградської області, як і України в цілому, області та міста обласного підпорядкування охоплені процесом перманентного зменшення чисельності населення. Показник природного приросту має тенденцію до поступового зменшення. У 1989 році в області він становив 1,1 на 1000 осіб населення, в 1992 році — 8,0, у 1997 році — 8,5 на 1000 осіб, а в 1999 році вже 9,6 на 1000 осіб.

Звуження демографічної бази населення, погіршення його якості вже в недалекому майбутньому вплинуть на наявність трудових ресурсів, а також на рівень демографічного навантаження на працездатне населення з боку непрацездатного.

Характеризуючи ситуацію у сфері зайнятості необхідно відзначити, що загальний рівень зайнятості населення протягом кількох років має тенденцію до зниження. Так, з 1989 по 1999 роки чисельність зайнятих в господарському комплексі області зменшилась на 153,0 тис. осіб, або на 25,1 %.

Аналізуючи професійний рівень зайнятих в області, слід відзначити, що на кінець 1999 року чисельність працівників спискового складу складала 282,6 тис. осіб. Серед них, 21,6 % та 17,4 % складали ті, що мали базову та повну вищу освіту. При цьому найбільша частка зайнятих з вищою освітою припадала на державні підприємства — 76,4 %. На підприємствах колективної та приватної форми власності ця частка становила відповідно 23,5 % та 0,1 %.

Аналіз динаміки працівників, що пройшли підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації за період 1996—1999 років свідчить про зменшення їх частки на 5603 осіб, або на 33,0 %. Зокрема, чисельність працівників, які підвищили свою кваліфікацію та яких було навчено новим професіям, зменшилась відповідно на 9,0 % і 45,8 %. Чисельність службовців, що пройшли перепідготовку знизилась на 5,7 %.

Обов'язковим кроком на шляху до подальшого вирішення питання забезпечення господарського комплексу якісною робочою силою буде поряд з удосконаленням системи професійної освіти і відповідне реформування системи оплати праці. Остання є одним з основних джерел відтворення та підтримання робочої сили. Так, у структурі грошових доходів населення частка оплати праці в 1999 році становила 49,7 %. Решта припадала на пенсії, стипендії та допомоги (24,7 %), доходи від реалізації сільськогосподарської продукції (4,6 %) та доходи від інших видів діяльності (21,0 %) [2]. При цьому частка оплати праці в 1996—1997 роках навіть разом з іншими джерелами доходів населення відшкодовувала приблизно половину вартості робочої сили, тобто поточні та капітальні витрати на відтворення та підтримання робочої сили заданої якості [3]. Суттєвим чином ситуація не змінилася і на сучасному етапі, що вимагає перегляду ортодоксальних поглядів на підйоми відтворення робочої сили та впровадження виваженої, адекватної сучасним умовам політики у сфері оплати праці.

Середньомісячна заробітна плата на підприємствах та в установах Кіровоградської області в 1999 році становила 137 грн. (по Україні — 178 грн.) [3]. Цілком природно, що за подібних умов відбувається значне погіршення рівня конкурентоспроможності робочої сили.

У цілому характеризуючи статистичні дані в галузевому розрізі, можна відзначити, що в Україні лише в галузі фінансування та кредитування рівень середньої заробітної плати є більшим за мінімальний споживчий кошик. Так, рівень середньої заробітної плати в Україні за 1999 рік становив: у промисловості — 222 грн. (124,9 % до середньої по економіці), в сільському господарстві — 100 грн. (56,1 % до середньої по економіці), на транспорті — 236 грн. (133,1 % до середньої по економіці), в охороні здоров'я — 131 грн. (73,6 % до середньої по економіці), в освіті — 142 грн. (79,8 % до середньої по економіці), в науці та науковому обслуговуванні — 219 грн. (123,3 % до середньої по економіці), у фінансуванні та кредитуванні 410 грн. (230,9 % до середньої по економіці) [3].

Домінуючий характер ролі заробітної плати, за сучасних умов, у формуванні професійно-кваліфікаційного рівня працівників підтверджують і результати соціологічного дослідження, що було проведене на окремих підприємствах Кіровоградської області.

Аналіз основних факторів, що впливають на професійно-кваліфікаційний рівень працівників, показав, що значна більшість анкетованих (30,5 %) вважає найвагомішим з цього приводу рівень заробітної плати. Стосовно решти чинників, що мають суттєвий вплив на якість робочої сили, відповіді респондентів різних категорій були неоднозначними. Так, у цілому загальна більшість опитаних такими чинниками визнала відповідно гарантії соціальної захищеності (14,9 %), умови праці (13,4 %), наявність перспективи (10,4 %), форму власності підприємства (9,9 %), техніко-технологічний (7,3 %) (рис. 1).

Результати дослідження показали, що, незважаючи на недостатній професійно-кваліфікаційний рівень працівників, найвагоміша частка опитаних (36,0 %) не збирається у подальшому підвищувати його чи перенавчатися.

Все це дає підстави для необхідності формування, за сучасних умов, комплексної методології антикризового управління конкурентоспроможністю робочої сили як на національному рівні, так і на рівні регіонів та безпосередньо підприємств. Під останньою має розумітися сукупність форм та методів (економічних, соціально-психологічних та адміністративно-розпорядчих), спрямованих на якомога скоріше встановлення відтворювальних пропорцій якісних характеристик робочої сили та розробку і реалізацію стратегії її подальшого розвитку.

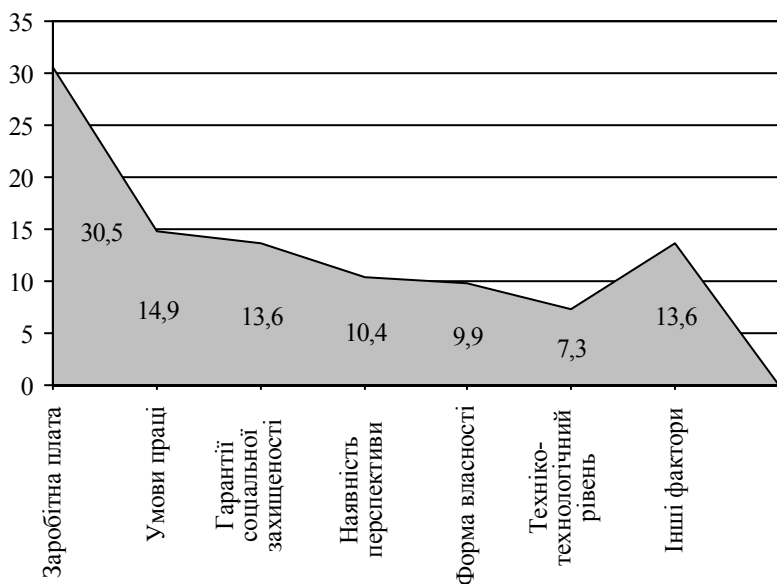


Рис. 1. Фактори впливу на професійно-кваліфікаційний рівень робочої сили

ЛІТЕРАТУРА

1. *Богиня Д.* Концептуальні підходи до визначення конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці // Україна: Аспекти праці. — № 6. — 1999. — С. 4.
2. Україна у цифрах у 1999 р.: Корот. стат. довід. Державний комітет статистики України / За ред. О. Г. Осауленка. — К., 2000. — С. 202, 205.
3. Трансформація моделі економіки України (ідеологія, протиріччя, перспективи) Інститут економічного прогнозування / За ред. академіка НАН України В. М. Гейця. — К.: Логос, 1999. — С. 463.

Леонтенко О. М., канд. екон. наук
Київський національний економічний університет

ЗОВНІШНЯ ТРУДОВА МІГРАЦІЯ В УКРАЇНІ: ПРИЧИНИ ТА НАСЛІДКИ

Становлення України як незалежної держави з власними кордонами та вільним обміном трудовими ресурсами вимагає принципово нового розуміння зовнішньої міграції. Структурна