

працюючих на виробництві повинні стати складовою системи соціального захисту працюючих.

Таким чином, є проблеми та передумови концептуального та нормативно-правового забезпечення соціально-трудових відносин. Вони стосуються формування стратегії розвитку трудового потенціалу відповідно до потреб соціальної безпеки щодо скасування загроз руйнування трудового потенціалу, удосконалення законодавчого, нормативно-правового забезпечення та реалізації державних і регіональних програм у цій сфері.

Богиня Д. П., д-р екон. Наук
Інститут економіки НАН України

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ РОБОЧОЇ СИЛИ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ

Невід’ємною складовою завдань управління трудовими ресурсами в Україні є розв’язання проблеми розвитку конкуренто-спроможності робочої сили, яка поки що недостатньо досліджена вітчизняною економічною наукою. Інноваційна спроможність реформ та побудова конкурентоспроможної держави безпосередньо залежатимуть від того, чи вдасться у стислі строки створити дійову систему стимулів до розвитку конкурентоспроможності, вдосконалення професійних навичок, вмінь, підвищення кваліфікації. Це вимагає вивчення кращого зарубіжного досвіду та можливостей його адаптації до специфіки сучасного періоду, концептуального розроблення засад конкурентоспроможності праці, цільової переорієнтації вітчизняного менеджменту персоналу, перегляду традиційних поглядів на механізм оплати праці.

Однак аналіз соціально-економічного розвитку країни за останні роки наочно свідчить, що в сучасних умовах відтворення трудового потенціалу не відповідає завданням формування конкурентоспроможної робочої сили, оскільки воно відбувається зі значним порушенням основних показників соціально-демографічного розвитку економічно активного населення. Все це обумовлює необхідність подальшого систематичного дослідження процесу формування якісних характеристик трудового потенціалу населення з урахуванням особливостей сучасного транзитивного періоду розвитку України. Отже

обов'язковою передумовою ефективного функціонування економіки є наявність високоякісної конкурентоспроможної робочої сили. Від рівня якості, матеріального і культурного добробуту робочої сили, високих професійно-кваліфікаційних і ціннісно-життєвих її характеристик вирішальною мірою залежить продуктивність використання матеріально-технічних та людських ресурсів.

Загальні об'єктивні передумови, що характеризують вплив соціально-економічної ситуації в країні на сучасний стан конкурентоспроможності робочої сили, на наш погляд, наступні: суттєвий спад рівня життя більшої частини населення і зростання масштабів бідності, різке соціальне розшарування і, як наслідок, розмивання «середнього прошарку»; зростання масштабів прихованого безробіття і загроза його поступової трансформації у відкрите; погіршення медичного обслуговування населення, обмеження доступності його послуг, успадкованої нашими людьми від попередніх поколінь і ускладненої реаліями транзитивного періоду; зростаюча невпевненість багатьох людей у завтрашньому дні. Усе вищевикладене не може не позначатись негативно на розвитку демографічних процесів в Україні як основи формування комплексу властивостей і характеристик конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці.

Досить суттєвою тенденцією, що формує стан ринку праці і, відповідно, якісні і кількісні характеристики конкурентоспроможності робочої сили, є зміни форм власності підприємств. Досвід у цьому питанні накопичено незначний, проте й він свідчить, що навіть орендні підприємства в період становлення прагнуть позбавитися від надлишкової неконкурентоспроможної робочої сили. У подальшому, однак, деякі підприємства, де власником є колектив, схильні стабілізувати чисельність зайнятих, навіть на шкоду інноваційній політиці й ефективності виробництва. Проте, як свідчить аналіз, за період вимушеного безробіття і довгострокових так званих «відпусток», багато кваліфікованих раніше працівників втрачають свої професійні якості.

Нинішній держбюджет України не в змозі не тільки створювати нові робочі місця, але й фінансувати наявні. Більшість же підприємств, навіть в умовах безперервного зростання цін і відсутності реальних нагромаджень, не зацікавлені, та й не здатні провадити цілеспрямовану політику збереження робочих місць у рамках диверсифікації власного виробництва, що також негативно позначається на рівні

професійної здатності працівників. Вихід з даної ситуації, на нашу думку, міг би бути знайдений у прискореному розвитку альтернативних галузей економіки, а також розширенні самозайнятості, громадських робіт тощо.

У зв'язку із зростанням безробіття в країні посилюється надмірна пропозиція робочої сили, яка, в свою чергу, обумовлює загострення конкуренції на ринку праці. Цей процес закономірний для постсоціалістичних економік, проте він ще недостатньо вивчений. Подальший розвиток ринкових відносин в національній економіці України об'єктивно обумовлює необхідність самостійного наукового дослідження не тільки загальних підходів до цієї проблеми, а й основних чинників, що визначають конкурентоспроможність робочої сили на ринку праці.

Для забезпечення комплексного підходу в дослідженні і науково-практичному вирішенні цієї важливої народногосподарської проблеми, на наш погляд, доцільно виділити такі основні групи чинників:

— загальнооб'єктивні чинники, що визначають рівень соціально-економічного стану суспільства, ступінь розвитку продуктивних сил країни і окремих її регіонів, статеві-віковий склад населення, кількісний і якісний склад трудових ресурсів, розвиток інфраструктури ринку праці, соціально-побутової інфраструктури та ін.;

— чинники, що характеризують соціально-демографічний статус і загальний фізичний стан особи працівника: стать, вік, сімейний стан, його фізичне здоров'я, місце проживання, забезпеченість житлом, наявність особистого автотранспорту;

— чинники, що характеризують соціально-психологічні якості особи: життєво-цільові установки, її схильності і звички, ступінь політичної зрілості, релігійності, комунікабельності, рівень менталітету, самодисципліни, знання іноземної мови.

Характеризуючи конкурентоспроможність робочої сили, як певного індикатора та об'єкта управління працею, необхідно враховувати ще один важливий момент. Для того, щоб ефективно управляти конкурентоспроможністю робочої сили, необхідно досліджувати її з різних позицій функціонування в процесі виробництва. У зв'язку з цим мають бути розроблені певні загальноекономічні та специфічні для окремих галузей підходи до виміру рівнів і параметрів оцінки конкурентоздатності тих чи інших спеціалістів на ринку праці й відповідні процедури роботи з

даними показниками як індикаторами та об'єктами управління працею.

В умовах структурно-технологічної перебудови економіки і відповідних змін в управлінні трудовими ресурсами найбільш конкурентоспроможною є робоча сила, що має можливість мобільної перекваліфікації, або якій притаманна універсальна базова політехнічна підготовка. Вказаними якостями, зокрема, володіє значна частина основних робітників військово-промислового комплексу. Конверсія виробництва і технологічне розукрупнення виробництва військово-промислового комплексу, як правило, викликають лише тимчасове безробіття робітників і службовців, які згодом швидше, ніж працівники інших галузей, знаходять нове місце роботи. Проте в таких галузях, як чорна металургія, вугільна промисловість, промисловість будівельних матеріалів, хімічна промисловість, тобто там, де істотно спрацьовані не тільки виробничі фонди, а й існують застарілі технологічні процеси, безробіття охоплює не тільки працівників допоміжних малокваліфікованих професій, але й основних кваліфікованих робочих. У цих випадках подолання безробіття значною мірою пов'язане з повною перекваліфікацією працівників і зміною сфери прикладання праці.

Єдиною ефективною протидією очікуваному зростанню безробіття ми вважаємо систему оперативної перепідготовки кадрів. Основою такої системи повинні стати підприємства різних форм власності, в першу чергу ті, на яких готується істотна зміна номенклатури продукції, що випускається. Інноваційна політика підприємства у цьому разі повинна пов'язувати зміну їх організаційно-технологічної структури з динамікою професійного і кваліфікаційного рівня робітників, зайнятих на них. Без провідної ролі підприємств у перепідготовці свого промислово-виробничого персоналу досягнення збалансованості попиту і пропозиції робочої сили практично неможливе ані сьогодні, ані в майбутньому.

У зв'язку з вищевикладеним роль держави в підвищенні конкурентоспроможності робочої сили і регулюванні зайнятості повинна бути зведена не тільки до юридичного забезпечення права на працю, але також на створення загальнонаціональної системи інформації про наявність робочих місць і кількість осіб, що потребують працевлаштування, тобто, створення певного соціально-трудового моніторингу. Крім цього, як відомо, держава бере на себе організаційно-фінансову функцію виплати допомоги по безробіттю, перекваліфікації звільнених тощо. На

державні органи покладається також проведення реформи середньої та середньо-спеціальної і вищої освіти, покликаної підвищити адаптованість студентів і учнів до коливань кон'юнктури на ринку праці.

Вирішальною умовою реалізації завдань удосконалення управління трудовими ресурсами виступає розробка і реалізація в системі загальнодержавного управління економікою української моделі мотиваційного менеджменту в сфері праці. Ця модель має стати основою цілеспрямованої державної підтримки розвитку конкурентоспроможної робочої сили на ринку праці. Серед головних заходів такої моделі пріоритет слід надати реформуванню системи оплати праці, зокрема, підвищенню мінімальної заробітної плати, проведенню реальної індексації грошових доходів населення; обмеженню необґрунтованої диференціації працівників в оплаті праці та доходах; запровадженню моделей гнучкого регулювання тарифних ставок та окладів у певних межах і в тісному зв'язку зі зміною тарифів на житлово-комунальні послуги та послуги освіти; застосуванню специфічних умов оподаткування та кредитування тих фірм та організацій, які запроваджують інновації і за свої кошти навчають та перенавчають персонал, сприяють розвитку НТП та збагаченню професійно-освітнього потенціалу суспільства; розробленню методик і рекомендацій щодо оцінки конкурентоспроможної праці (відповідно до чинного законодавства) та стимулювання розвитку персоналу на основі посилення зв'язку оплати праці з результатами діяльності працівника і колективу підприємства в цілому.

Таким чином, проведення загальнодержавної національної кадрової політики з метою підвищення конкурентоспроможності робочої сили вимагає посилення динамізму процесів пристосування робочої сили до ринкового попиту.

Савченко В. А., д-р екон. наук, проф.
завідувач відділу НДІ праці і зайнятості
населення Міністерства праці
та соціальної політики України і НАН України

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ РЕГУЛЮВАННЯ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ ІЗ ВИЩОЮ ОСВІТОЮ