ЕКОНОМІЧНА ТЕОРІЯ ТА ІСТОРІЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ДУМКИ

УДК 330.34(477)

Шиловцева Н.В., к.е.н., доцент,
професор кафедри економічної теорії, фінансів і обліку
Харківський національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди

ЧИННИКИ ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ РОБОЧОЇ СИЛИ В УМОВАХ СТАНОВЛЕННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ МОДЕЛІ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

Шиловцева Н.В. Чинники формування конкурентоспроможності робочої сили в умовах становлення інноваційної моделі економіки України. У статті визначається неминучість масштабних змін у структурі та якості виробничих чинників, що передбачає нову роль знань, інформації та інтелекту, носієм яких є робоча сила. Аналізуються стратегічні засади формування та використання робочої сили в умовах становлення інноваційної моделі економіки України. Методологія з'ясування чинників конкурентоспроможності робочої сили здійснюється як у процесі її формування, так і в процесі використання. Значну увагу приділено аналізу техніко-економічних умов, що вимагають відповідної якості робочої сили та її загальної компетентності, соціально-демографічним характеристикам робочої сили, які визначають попит та пропозицію на неї. Автор узагальнює соціально-культурні обставини, що відображають готовність робочої сили до диверсифікації форм зайнятості та трудової мобільності.

Ключові слова: робоча сила, конкурентоспроможність робочої сили, процес формування робочої сили, процес використання робочої сили, особистісні чинники впливу на конкурентоспроможність робочої сили, зовнішні чинники впливу на конкурентоспроможність робочої сили.

Шиловцева Н.В. Факторы формирования конкурентоспособности рабочей силы в условиях становления инновационной модели экономики Украины. В статье определяется неизбежность масштабных изменений в структуре и качестве производственных факторов, что предполагает новую роль знаний, информации и интеллекта, носителем которых является рабочая сила. В исследовании анализируются стратегические основы формирования и использования рабочей силы в условиях становления инновационной модели экономики Украины. Методология выяснения факторов конкурентоспособности рабочей силы осуществляется как в процессе ее формирования, так и в процессе использования. Значительное внимание уделено анализу технико-экономических условий, требующих соответствующего качества рабочей силы и ее общей компетентности, социально-демографическим характеристикам рабочей силы, определяющим спрос и предложение на нее. Автор обобщает социально-культурные обстоятельства, отражающие готовность рабочей силы к диверсификации форм занятости и трудовой мобильности.

Ключевые слова: рабочая сила, конкурентоспособность рабочей силы, процесс формирования рабочей силы, процесс использования рабочей силы, личностные факторы влияния на конкурентоспособность рабочей силы, внешние факторы влияния на конкурентоспособность рабочей силы.

Shylovtseva N.V. Factors of formation of workforce competitiveness under the conditions of development of an innovative model of ukrainian economy. The article outlines the inevitability of large-scale changes in the structure and quality of production factors, which implies a new role of knowledge, information and intelligence, the carrier of which is the workforce. The research analyzes the strategic principles of workforce formation and usage under the conditions of formation of an innovative model of Ukrainian economy. The methodology for identifying the factors of workforce competitiveness is carried out both in the process of its formation and in the process of its use. Considerable attention is paid to the analysis of technical and economic conditions that require the corresponding quality of workforce and its overall competence, socio-demographic workforce characteristics which determine demand and supply. The author summarizes socio-cultural circumstances that reflect the workforce readiness to diversify the forms of employment and labour mobility.

Key words: workforce, workforce competitiveness, the process of workforce formation, the process of workforce usage, personal factors of influence on workforce competitiveness, external factors of influence on workforce competitiveness.

Постановка проблеми полягає у визначенні місця і ролі робочої сили в реалізації стратегії інноваційного розвитку економіки України, теоретичному обґрунтуванні чинників конкурентоспроможності робочої сили в процесі її формування та використання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню конкурентоспроможності робочої сили в Україні присвячено роботи Д. Богині, О. Грішнової, Е. Лібанової, Т. Кір'ян, М. Семикіної, І. Петрової, О. Цимбал. Проблеми конкурентоспроможності робочої сили в умовах формування економіки інноваційного типу розглядаються А. Гальчинським. І. Галицею, В. Геєцем, В. Онікієнко, А. Чухно та ін.

Проте базові дослідження виявлення критеріїв щодо оцінки конкурентоспроможності робочої сили в умовах інноваційного розвитку потребують подальшого обґрунтування глибинних змін основної продуктивної сили суспільства, визначення основних показників конкурентоспроможності робочої сили та механізм управління нею.

Постановка завдання. Необхідний поглиблений методологічний підхід до аналізу чинників конкурентоспроможності робочої сили в процесі її формування та використання на ринку праці України в умовах інноваційного розвитку.

Виклад основних результатів. Інноваційна модель розвитку грунтується на отриманні наукових результатів та їх технологічному втіленні у виробництво, на тому, що приріст ВВП зумовлений, головним чином, виробництвом і реалізацією наукоємної продукції та послуг. Для цієї моделі характерні таки риси: наявність державної політики щодо стимулювання інноваційних процесів, державна підтримка науки та освіти, інтегровані технології, висока якість та вартість робочої сили. У зв'язку із цим однією з ключових соціально-економічних проблем України є проблема підвищення конкурентоспроможності робочої сили як чинника, що притаманний інноваційній моделі економіки. Характерними властивостями робочої сили є такі: здатність відповідати вимогам конкурентного ринку, забезпечення задоволення власних потреб і потреб роботодавця, достатній рівень доходів, мобільність у межах національної та світової економіки.

Важливим питанням формування інноваційної моделі розвитку України є створення системи управління конкурентоспроможністю робочої сили на підставі визначення її змісту та чинників формування.

Конкурентоспроможність робочої сили зумовлюється її особливостями як товару (він має споживчі та вартісні характеристики). Ціна робочої сили має суб'єктивне визначення та враховує позицію споживача робочої сили. Відмінністю робочої сили від інших товарів є її здатність до самовдосконалення і те, що виробник та носій робочої сили втілюється в одній особі. Доцільно враховувати такі пріоритетні компоненти якості робочої сили, як соціально-мотиваційні властивості та ключові компетенції працівника; компоненти «ціна» та «вартість послуг робочої сили», які формуються в результаті взаємодії суперечливих тенденцій сучасного ринку праці та впливають на його попит та пропозицію. Функціонування національного ринку праці сьогодні пов'язане з такими проблемами, як:

– високий рівень тіньової зайнятості. Чисельність офіційно працюючих зрівнялася з чисельністю пенсіонерів, відповідно, збільшується навантаження на державний бюджет, що не дає можливості забезпечити гідні пенсії та інші соціальні виплати. Крім того, громадяни, які працюють у неформальному секторі економіки, позбавлені соціального захисту в разі настання страхового випадку (кількість застрахованих працівників зменшилася за 2013–2016 рр. із 8,2% до 5,3%);

– високий рівень економічно неактивного населення працездатного віку – 37,9% у І півріччі 2016 р.;

– низький рівень зайнятих у співвідношенні до всього населення – 47% за середньосвітових показників 61,8%;

– відставання якості робочої сили від потреб економіки (тільки 8,7% облікової кількості штатних працівників (1 млн. осіб) охоплюється системою професійної підготовки та перепідготовки);

– дисбаланс між попитом та пропозицією робочої сили за всіма групами професій, особливо нестача кадрів на високотехнологічних промислових виробництвах (у середньому по Україні за І півріччя 2016 р. на одну вакансію претендувало п'ять осіб);

– суттєвий рівень безробіття серед молоді (у І півріччі 2016 р. безробіття у віковій категорії становило майже 2,7%) тощо [9].

Національний ринок праці характеризується дисбалансом між попитом та пропозицією за всіма групами професій, особливо нестачею кадрів на високотехнологічних промислових виробництвах. Кількість зареєстрованих безробітних на червень 2018 р. становила 1 600,4 тис. осіб (8,9%). Суттєвий рівень безробіття серед молоді: за І півріччя 2018 р. він становив більше 27,8% економічно активного населення [2].

Ринок праці України потребує працівників, які здатні до постійного самонавчання, вдосконалення своїх трудових навичок. Це зумовлює соціальну компоненту, яка може бути ефективною або неефективною залежно від наявної системи мотивації працівників. «Уявлення про те, що низька оплата праці, – писав М. Вебер, – і високі прибутки перебувають у прямому зв'язку, є наївним, це лейтмотив докапіталістичного ставлення до праці. Висока оплата праці – це не лише її продуктивність, висока відповідальність за результати праці, а й якісно новий спосіб мислення працівника» [1, с. 7]. Висока вартість робочої сили, як відомо, – це умова технічного прогресу, тому віднесення 35–45% частки заробітної плати до собівартості продукції є внутрішнім стимулом до застосування нових технологій, що здешевлюють виробництво.

Інноваційна економіка змінює систему виробничого відтворення, модифікацію потреб особи. Серед них переважають нематеріальні потреби: реалізація творчого потенціалу людини, всебічний розвиток. Знання, інформація перетворюються на продуктивну силу. Стратегічна орієнтація на активізацію інноваційного процесу у виробництві потребує збільшення державної підтримки фундаментальної і прикладної науки. М. Портер, визначаючи місце науки у цивілізаційному процесі, наполягав, що наука вся прикладна, різниця полягає лише в тому, що окремі додатки з'являються швидко, а інші – через століття. Для економіки України було характерне скорочення частки державного фінансування і наукоємності ВВП. Україна знизила бюджетні видатки на науку з 54,3% у 2008 р. до 44,5% у 2011 р., тобто на 10% [4, с. 166–167]. Обсяг фінансування Академії наук України в 2018 р. передбачений у сумі 3 млрд. 758,6 млн. грн. за рахунок коштів загального фонду держбюджету, що на 1 млрд. 39,8 млн. грн., або на 38,2%, більше за показник 2017 р. [5].

Вважаємо доцільним виділити чинники конкурентоспроможності робочої сили як у процесі її формування, так і в процесі використання робочої сили. Формування робочої сили визначається кількісними й якісними показникам, станом здоров'я, рівнем інтелекту, віком, чисельністю працюючих. Використання робочої сили в процесі господарської діяльності визначається такими економічні показниками, як продуктивність праці, вартість робочої сили та її соціальні складники (добробут, умова й оплата праці, якість трудового життя, соціальна забезпеченість та захищеність), функціонування робочої сили на мікро- і макрорівні. До чинників конкурентоспроможності робочої сили на етапі її використання можна віднести видатки на підготовку та її розвиток, вартість споживчого кошику, індекс людського розвитку, перспективи кар'єрного зростання робочої сили.

В Україні існують значні труднощі у формуванні конкурентного середовища на ринку праці, що пов'язано з демографічною ситуацією, станом здоров'я населення, його освітньо-професійним потенціалом та соціально-мотиваційною компонентою. Щодо демографічної ситуації, то за останні десять років населення України (без урахування Криму та ДНР) скоротилося на 4,382 млн. осіб. 70% українців належать до категорії працездатних громадян (30 млн. осіб – працездатне населення, 6 млн. пенсійного віку). Коефіцієнт демографічного навантаження (КДН) розраховується як відношення кількість мешканців країни, що не досягло працездатного віку, до працездатних громадян. У 2018 р. КДН дорівнює 19,2%. Середня тривалість життя демонструє, скільки в середньому доводиться жити громадянам, на нього впливають показники народжуваності та смертності. Рівень смертності вдвічі перевищує народжуваність. За січень-квітень 2018 р. скорочення населення становило 8 тис. осіб. У 2018 р. середня тривалість життя як для жінок, так і для чоловіків – 68,8 років. Цей показник не тільки набагато нижчий, аніж у західноєвропейських країнах, а ще й менший за середню тривалість життя у світі (за даними ООН, він становив 71 рік). Сучасний ринок праці характеризується рівнем безробіття в 1,4% працездатного населення (2,3% – мешканці сіл, у міських поселеннях – 1,1%). Кількість вакансій, заявлених роботодавцями до ДСЗ, порівняно з груднем 2017 р. збільшилася на 9,4 тис. та становить 18,7%. Навантаження зареєстрованих безробітних на одну вакансію у цілому по країні змінилося із семи осіб на кінець грудня 2017 р. до шести осіб на початок січня 2018 р. [8]. Руйнування дисбалансу між структурою робочої сили пов'язане із забезпеченням мобільності освітньої системи у цілому, особливо системи професійної підготовки.

Особливість конкурентних відносин на ринку праці полягає у тому, що суб'єкти (покупці і продавці робочої сили) є водночас як носіями попиту, так і носіями пропозиції, а сама конкуренція, як підкреслює І.Л. Петрова, набуває двох форм: конкуренція між виробниками-підприємцями за найкращих працівників необхідних професій, кваліфікацій, що відповідають специфікації робіт; конкуренція між працівниками за найкраще місце застосування своєї робочої сили [7]. Детермінантами конкурентоспроможного ринку праці є кількісні й якісні та переваги в освіті, кваліфікації, рівнях компетенції, накопиченому досвіді, схильності до інновацій, мобільності, вмотивованості.

Державне регулювання взаємодії бізнесу та ринку праці повинне здійснюватися в таких напрямах:

- сприяння доступу більшої кількості людей до освітньо-професійних закладів;
- забезпечення людей професійним навчанням упродовж усього життя, приділяючи особливу увагу працівникам із низькою кваліфікацією, літнім працівникам та співробітникам малих і середніх підприємств, які неспроможні витрачати достатньо коштів на навчання своїх кадрів;
- створення вдосконаленої системи планування і визначення кваліфікацій, що мають найбільший попит на ринку праці;
- аналіз ринку праці через інвестиційні плани підприємств, цільові державні програми регіонального розвитку;
- забезпечення служби зайнятості й освітніх структур висновками такого аналізу для проведення професійного навчання громадян, у тому числі безробітних, відповідно до поточних і перспективних потреб підприємств у кадрах у професійному та кваліфікаційному розрізі;
- забезпечення молоді гарантованим першим робочим місцем [3].

Система професійно-технічної освіти призначена забезпечити економіку кваліфікованими працівниками, можливість вибирати молодому поколінню

професію. В умовах ринку майже три-чотири роки працівники змушені освоювати нові професії [7].

Механізм взаємодії ринку праці та ринку освіти потребує забезпечення високого рівня професійного навчання економічно активного населення, впровадження інноваційних методів професійної освіти. В її організації доцільно використовувати перелічені підходи: формування в учнів ПТНЗ практичних умінь, навичок, професійних компетенцій; реагування на зміни потреб роботодавців; використання під час підготовки прогресивних технологій праці; професійна підготовка учнів повинна здійснюватися на підставі гнучких навчальних програм за модульною системою; інтегрування окремих видів діяльності в межах певної професії; підняття престижності робітничих професій; формування професійної етики [6].

Формування партнерства бізнесу і професійно-технічної освіти – це напрям забезпечення конкурентоспроможності майбутніх кваліфікованих робітників. Бізнес-компанії повинні відкривати на базі ПТНЗ навчально-виробничі центри, в яких учнівська молодь і педагогічні працівники ознайомлюються зі специфікою нових матеріалів, обладнання, інструментів, оволодівають сучасними виробничими технологіями. З іншого боку, професійно-технічні заклади повинні враховувати потреби ринку праці з урахуванням вимог замовників робітничих кадрів.

Удосконалення системи управління конкурентоспроможністю робочої сили являє собою процес впливу на формування та використання робочої сили для розвитку в ній стійких конкурентних переваг в умовах зовнішнього і внутрішнього середовища. Підвищення конкурентного рівня робочої сили передбачає вдосконалення техніко-виробничих умов господарської діяльності, що висувають вимоги до якості робочої сили її загальної компетентності, професійної майстерності та практичного досвіду. Розроблення напрямів підвищення конкурентних переваг робочої сили зумовлене вдосконаленням її соціально-демографічних характеристик, що визначає попит і пропозицію робочої сили, а також необхідність ураховувати соціально-культурні обставини, що відображають готовність робочої сили до диверсифікації форм зайнятості та трудової мобільності. Сьогодні на ринку праці виникли нові форми нестандартної праці, не регламентовані чинним трудовим законодавством, серед яких варто відзначити дистанційну зайнятість (телероботу і запозичену працю). За запозиченої праці працівник, залишаючись оформленим в одного роботодавця, передається в розпорядження іншого. За сучасних умов у межах запозиченої праці виокремлюють аутсорсинг, аутстафінг та лізинг персоналу. Згідно з проведеними дослідженнями, в Україні частіше на аутсорсинг передають: ІТ-послуги (40,5%), логістику (35,1%), ресурсне забезпечення виробничих процесів (27%), маркетингові послуги (21,6%), рекрутмент (18,9%), бухгалтерський облік (13,5%), розрахунок заробітних плат (13,5%), обробку і систематизацію інформації (8,1%), аутсорсинг медичних працівників (8,1%), облік кадрів і кадровий супровід (5,4%), адміністративні функції (2,7%) [9].

Висновки. Активізація ролі інноваційних складників економічного розвитку країни нерозривно пов'язана з розвитком інформаційних технологій, необхідністю підготовки висококваліфікованих спеціалістів, збільшенням витрат на освіту. Підвищення рівня вимог до якості робочої сили під час розвитку сучасних технологій потребує постійного вдосконалення її знань, умінь, компетенцій, професійної мобільності та конкурентної спроможності. Виникає необхідність систематичної перепідготовки працівників, підвищення їхньої кваліфікації в рамках кожного рівня професійної освіти. Стратегія реалізації щодо підвищення якості робочої сили в Україні потребує врахування таких чинників, як: розвиток усіх складників ринку; подальше вдосконалення системи управління зайнятістю, що передбачає також урахування інституційних чинників, техніко-економічних умов, що висувають вимоги до якості робочої сили та її загальної компетентності, соціально-демографічного стану, що визначає попит та пропозицію робочої сили.

Список літератури:

1. Вебер М. Протестантська етика і дух капіталізму; пер. з нім. О. Погорілого. К.: Основи, 1994. 261 с.
2. Економічний дискусійний клуб. Безробіття в Україні та світі. І квартал 2018 р. URL: http://edclub.com.ua/analityka/bezrobittya-v-ukrayini-ta-sviti-i-kvartal-2018-roku (дата звернення: 19.10.2018).
3. Луцька А. Професійна освіта: бути чи не бути? Голос України. URL: http:/www.golos.com.ua/article/272829.
4. Наукова та інноваційна діяльність в Україні. Статистичний збірник. К.: Інформаційно-видавничий центр Держстату України, 2012. 303 с.
5. Щодо бюджетного фінансування НАН України у 2018 р. / Національна Академія наук України. URL: http://www.nas.gov.ua/UA/Messages/news/Pages/View.aspx?MessageID=3687 (дата звернення: 19.10.2018).
6. Професійно-технічна освіта. Національний інформаційний центр академічної мобільності ENIC UKRAINE. URL: http:/enic.in.ua/index.php/ua/systema-osvity/profesijno-tehnichna-osvita.
7. Ринок праці та освіти: пошук взаємодії: зб. наук. ст. / наук. ред. І.Л. Петрова. К.: Таксон, 2007. 200 с.
8. Сайт Державної служби статистики. URL: http://www.ukrstat.gov.ua (дата звернення: 19.10.2018).
9. Сайт Державної служби статистики. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2016/dop/10/Dop_rp_Ipiv16_w.zip (дата звернення: 19.10.2018).