

УДК 331.108

Шубалий О. М., д.е.н., доцент

Луцький національний технічний університет

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РИНКУ ПРАЦІ

У статті вивчено зміст та складові поняття конкурентоспроможності працівників. Сформульовано авторське визначення даного поняття як сукупність їх якостей, які проявляються у конкурентній боротьбі та мають кількісне і якісне вираження в показниках освіченості, професійно-кваліфікаційної підготовки, досвідченості, мотивованості, ефективності праці, соціальної захищеності, які формують конкурентні переваги й уже повністю чи частково реалізовані, або можуть бути реалізовані у перспективі, задовільнивши конкретні запити роботодавців, а також спрямовані на досягнення особистих, організаційних цілей в контексті реалізації положень регіональної політики у сфері ринку праці.

Ключові слова: конкурентоспроможність, працівники, ринок праці, роботодавці, держава.

Шубалый А.М.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РАБОТНИКОВ НА РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА

В статье изучено содержание и составляющие понятия конкурентоспособности работников. Сформулировано авторское определение данного понятия как совокупность их качеств, которые проявляются в конкурентной борьбе и имеют количественное и качественное выражение в показателях образованности, профессионально-квалификационной подготовки, опытности, мотивированности, эффективности труда, социальной защищенности, которые формируют конкурентные преимущества и уже полностью или частично реализованы или могут быть реализованы в перспективе, удовлетворив конкретные запросы работодателей, а также направлены на достижение личных, организационных целей в контексте реализации положений региональной политики в сфере рынка труда.

Ключевые слова: конкурентоспособность, работники, рынок труда, работодатели, государство.

Shubalyi A.M.

THEORETICAL FOUNDATIONS OF THE COMPETITIVENESS WORKERS ON THE REGIONAL LABOUR MARKET

In the article the content and components of the concept of competitiveness staff. Author's definition of the concept as a set of qualities that manifest themselves in the competition and have quantitative and qualitative expression in terms of education, vocational and professional training, experience, motivation, efficiency of labor, social protection, which form a competitive advantage and have fully or partially implemented or may be implemented in the future, specific needs of employers and to achieve personal and organizational goals in the context of the implementation of the regional policy in the labor market.

Keywords: competitiveness, workers, labor market, employers, state.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими чи практичними завданнями. Поняття конкурентоспроможності на ринку праці є порівняно новим для категоріального апарату економічної науки та потребує поглибленого дослідження та обґрунтування його теоретико-методологічних основ. У загальному розумінні під конкурентоспроможністю розуміють такі властивості суб'єкта ринкових відносин реально або потенційно задовольняти конкретні потреби, що проявляється в процесі конкуренції, тобто дає змогу знайти свою позицію в умовах ринку для розширеного відтворення у майбутньому на основі вдалого використання та розвитку конкурентних переваг в одній чи декількох сферах економічної діяльності. Конкурентоспроможність працівників є широким поняттям, яке охоплює багато кількісних і якісних показників, які

можуть диференціюватися залежно від виду економічної діяльності. Тому виникає необхідність вдосконалення методичних підходів до оцінки та формування регіональної політики підвищення конкурентоспроможності працівників.

Аналіз останніх досліджень, у яких започатковано вирішення проблеми. Вивчення результатів наукових досліджень, які стосуються проблем конкурентоспроможності на різних рівнях управління – національному, регіональному, галузевому та локальному [1-7; 9-21] свідчить, що більшість дослідників зосереджують увагу на конкурентоспроможності продукції підприємства, виду економічної діяльності чи їх поєднання, окремого чи групи регіонів та національної економіки в цілому, не надаючи вагомого значення підвищення конкурентоспроможності окремих сфер чи виробничих ресурсів окремого регіону. В умовах обраного шляху на децентралізацію системи державного управління вивчення нагальних проблем окремого регіону має важливе значення для забезпечення його самодостатності в ринковому конкурентному середовищі.

Цілі статті. Основна мета даної статті полягає в проведенні теоретичного аналізу змісту, особливостей і характеристик конкурентоспроможності працівників на регіональному ринку праці.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. При вивченні проблем конкурентоспроможності на рівні окремого регіону, на нашу думку, доцільно виділити також рівень конкурентоспроможності працівників, оскільки робоча сила є важливим виробничим ресурсом, а підвищення її конкурентоспроможності може стати стимулюючим чинником зростання регіональної економіки.

Разом з тим, вивчення конкурентоспроможності працівників на регіональному ринку праці є достатньо складним завданням, оскільки виникає необхідність вивчення багатьох аспектів даної економічної категорії, що охоплюють не тільки професійно-кваліфікаційні характеристики працівників та рівень їх освіти, а й досвід роботи, рівень складності виконуваних функціональних обов'язків, можливість швидкого і гнучкого реагування в нестандартних ситуаціях, мотивованість до виконання роботи найкращим чином, творчий, інноваційний та креативний підхід до вирішення нестандартних завдань, ініціативність, ефективність індивідуальної та колективної роботи та ін. До того ж поняття конкурентоспроможності працівників є не статичним, а динамічним, що передбачає можливість підвищення її рівня.

При детальнішому вивченні наукових напрацювань вітчизняних і зарубіжних учених у цьому напрямку можна зустріти багато модифікацій розуміння змісту конкурентоспроможності у сфері праці – «конкурентоспроможність працівників», «конкурентоспроможність персоналу», «конкурентоспроможність людського капіталу», «конкурентоспроможність праці», «конкурентоспроможність трудового потенціалу».

Загалом у науковій літературі надається широке трактування цих та пов'язаних з ними понять, але на нашу думку, спільним коренем вказаних змістовних підходів при вивченні регіональних проблем можна розглядати поняття «конкурентоспроможність працівників», а при вивченні проблем на рівні окремого підприємства чи виду економічної діяльності – «конкурентоспроможність персоналу». Роглянуті поняття формують теоретичний базис для подальшого уточнення в різних наукових підходах у процесі вивчення регіональних проблем. Таким чином, враховуючи наявність у кожному регіоні специфічних і характерних тільки для нього соціально-економічних проблем, що стосуються сфери праці, епіцентр наукових досліджень проблем підвищення конкурентоспроможності працівників повинен бути зосереджений на регіональному рівні.

Для детальнішого вивчення змісту, особливостей та форм прояву на регіональному ринку праці узагальнено підходи до визначення поняття «конкурентоспроможність працівників» та пов'язаних з ним понять вітчизняними вченими (табл. 1).

З іншого боку, М. Даневич та М. Ведерніков розглядають дане поняття з позицій здатність працівників реалізувати наявні в них конкурентні переваги, тобто розглядають лише активну діяльність персоналу.

Таблиця 1

Підходи до визначення поняття «конкурентоспроможність працівників» та пов'язаних з ним понять вітчизняними вченими

Дослідник	Трактування поняття
Ведерніков М.Д.	здатність реалізувати наявні в них конкурентні переваги таким чином, щоб вийти на кращу в порівнянні з іншими суб'єктами конкуренції на даному ринку конкурентну позицію.
Семикіна М.А.	– сукупність якісних і вартісних характеристик робочої сили та трудових послуг, які користуються попитом на певному сегменті ринку праці у певний період часу; – здатність працівника в умовах певної ринкової кон'юнктури відповідати попиту роботодавця, критеріям та мінливим вимогам ринку праці стосовно професійно-освітнього рівня, кваліфікації, ділових та особистих якостей у порівнянні з відповідними характеристиками інших працівників або осіб, які шукають роботу; – співвідношення корисного ефекту від споживання трудових послуг робочої сили (доходу, прибутку) та їх ціни, адекватної загальній сумі витрат на підготовку, придбання, використання, відтворення та розвиток робочої сили.
Даневич М. В.	наявність конкурентних переваг, які притаманні трудовому потенціалу працівників підприємств та організацій регіону, сприяють ефективній самореалізації у праці, примноженню інноваційного, інтелектуального, економічного потенціалу регіону, підвищенню добробуту населення
Сочинська-Сибірцева І. М.	вміння ефективно виконувати управлінські функції та своєчасно приймати кваліфіковані рішення з метою розробки, виробництва та реалізації високоякісної, з особливими споживчими властивостями, продукції за умов ефективного використання всіх видів ресурсів (матеріальних, організаційних, фінансових, інформаційних, трудових).
Грیشнова О.А., Синенко В.	відповідність якості робочої сили потребам ринку, можливість перемагати в конкуренції на ринку праці, тобто повніше порівняно з іншими кандидатами задовольняти вимоги роботодавців за рівнем знань, вмінь, навичок, особистих рис.
Любохинець Л.С.	здатність певних осіб до індивідуальних досягнень у праці, які роблять значний внесок у реалізацію організаційних цілей.
Абесінова О.К.	фактор, який регулює ступінь розвитку кадрового потенціалу працівників підприємства, він дозволяє підприємству в наявних умовах виробляти та реалізовувати продукцію, яка за своїми характеристиками є більш привабливою, ніж продукція конкурентів.
Смірнов О.О.	сукупність природних, освітньо-професійних, ділових та моральних якостей працівників, що найбільше користуються попитом у певний період ринкової кон'юнктури як такі, що дозволяють якісно виконувати трудові завдання і в умовах конкуренції досягати кращої реалізації інтересів роботодавця та потреб персоналу.
Белік В.Д.	цю категорію слід розглядати у взаємозв'язку категорій «рівень мотивації» та «рівень потенціалу», які є взаємозалежними, взаємодіють в процесі формування конкурентоспроможності управлінського персоналу і обумовлюють рівень використання ресурсів підприємства.
Майстер Л.А.	здатність до реалізації природних, освітніх, професійно-кваліфікаційних, ділових та моральних характеристик працівника порівняно з іншими працівниками, для забезпечення ринкової потреби у якісній продукції і послугах, підвищення рівня конкурентоспроможності підприємства і забезпечення його конкурентних переваг.
Мартинюк Н.В.	визначається конкурентоспроможністю як окремих працівників, так їх груп і значною мірою залежить від механізму соціально-трудова відносин у конкретному виробничо-організаційному середовищі, який в свою чергу формується під впливом сукупності економічних, інституційних, соціальних, психофізіологічних, галузевих, територіальних та інших чинників
Посмітна М.В.	вміння кожного з них і всім разом, як одне ціле, швидко і ефективно сприймати і реалізувати різні нововведення на кожній стадії життєвого циклу продукту. Це вміння створювати сервіс, який відповідають усім вимогам споживача з найменшими витратами всіх видів ресурсів.

Донцова А.Ю.	вміння специфічного товару «робоча сила» запропонувати себе як якісний, висококваліфікований та професійний товар, який володіє ексклюзивними знаннями та вміннями, і готовий максимально ефективно виконувати поставлені перед ним задачі.
--------------	---

Примітка. Складено автором на основі [1-3; 5-7; 11-13; 16-19].

Ряд дослідників, зокрема, О. Смірнов, Л. Майстер, А. Донцова розуміють це поняття як сукупність природних, освітньо-професійних, ділових та моральних та інших якостей працівників, які вони можуть проявити в конкретних ситуаціях. Інший підхід до визначення цього поняття, до прихильників якого можна віднести І. Сочинську-Сибірцева, М. Посмітну, Л. Любохинець, роблять акцент на вмінні працівників ефективно виконувати управлінські функції та своєчасно приймати кваліфіковані рішення, роблять значний внесок у реалізацію організаційних цілей. Ряд інших дослідників виділяють серед ключових такі характеристики конкурентоспроможності працівників, як рівень мотивованості (В. Белік), розвиток кадрового потенціалу (О. Абесінова), відповідність потребам ринку праці (О. Грیشнова, В. Синенко), розвитку механізму соціально-трудова відносин у конкретному виробничо-організаційному середовищі (Н. Мартинюк).

На основі теоретичного аналізу вказаних підходів до визначення поняття «конкурентоспроможність працівників» можна виділити ряд підходів. Найбільш комплексно розуміє це поняття М. Семікіна, розглядаючи його з трьох позицій – кількісних і якісних характеристик робочої сили, здатність задовольняти запити роботодавця, економічної ефективності праці. В той же час, дане визначення не охоплює такі важливі для розуміння конкурентоспроможності якості працівника, як інноваційність та нестандартність у вирішенні поставлених завдань.

Слід також зазначити, що вивчення поняття «конкурентоспроможність працівників» на регіональному рівні має відбуватися в невід'ємному взаємозв'язку з вивченням проблем регіонального ринку праці, на якому формується попит і пропозиція, ціна, кількісні та якісні характеристики робочої сили, які є важливими параметрами для подальшого управління процесами, пов'язаними із підвищенням рівня конкурентоспроможності працівників.

Варто відмітити, що дане поняття має своє офіційне трактування й у положеннях національного законодавства. Зокрема, у Законі України «Про зайнятість населення» [8] надається визначення конкурентоспроможності працівника як сукупності якостей особи, що характеризують її здатність працювати, рівень володіння знаннями, уміннями та навичками. Підвищення конкурентоспроможності осіб на ринку праці є одним із найважливіших напрямів реалізації заходів щодо сприяння зайнятості населення. Також цим законом передбачено заходи щодо стимулювання працевлаштування громадян, які недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці (стаття 26), розширення можливостей для підвищення конкурентоспроможності молоді (стаття 29), розширення можливостей для підвищення конкурентоспроможності деяких категорій громадян (стаття 30).

Конкурентоспроможність працівників має вимірюватися через визначення її рівня. У загальному розумінні рівень конкурентоспроможності працівників визначається як ступінь можливостей витримати конкуренцію з боку реальних або потенційних претендентів на його робоче місце або претендувати самому на інше, престижніше. У вузькому розумінні – це наявність у працівника різноманітних характеристик у різних сферах, які дають можливість зробити різностороннє уявлення про його сильні слабкі сторони, потенціал розвитку та ступінь вмотивованості у порівнянні з аналогічними показниками інших працівників у різні моменти часу.

Дослідивши погляди різних авторів, можна визначити конкурентоспроможність працівників на регіональному ринку праці як сукупність їх якостей, які проявляються у конкурентній боротьбі та мають кількісне і якісне вираження в показниках освіченості, професійно-кваліфікаційної підготовки, досвідченості, мотивованості, ефективності праці,

соціальної захищеності, які формують конкурентні переваги й уже повністю чи частково реалізовані, або можуть бути реалізовані у перспективі, задовільнивши конкретні запити роботодавців, а також спрямовані на досягнення особистих, організаційних цілей в контексті реалізації положень регіональної політики у сфері ринку праці.

На нашу думку, дане поняття в масштабах регіонального ринку праці слід розуміти комплексно та доцільно виділити наступні елементи, які формують рівень конкурентоспроможності працівників:

- освіченість населення;
- рівень професійної підготовки та підвищення кваліфікації працівників регіону;
- ефективність праці;
- рівень середньомісячної заробітної плати;
- стан умов праці на підприємствах регіону;
- дотримання гендерної рівності;
- ефективність використання робочого часу;
- недопущення травматизму на виробництві та професійних захворювань працівників;
- сприяння працевлаштуванню незахищених верств населення.

Державне регулювання конкурентоспроможності працівників спрямоване на сприяння зайнятості усіх верств населення, в тому числі і незахищених, що виражається у підтримці молодих працівників, залучених до роботи в селах і селищах, розширенні можливостей для підвищення конкурентоспроможності молоді, громадян віком старше 45 років та інвалідів.

В залежності від рівня розвитку регіону, стану регіонального ринку праці та особливостей окремих галузей, регіональні органи влади можуть реалізовувати різні типи політики регулювання у цій сфері – активна чи пасивна, або їх поєднання залежно від ситуації на ринку праці. Тобто, регулювання конкурентоспроможності працівників на регіональному ринку праці відбувається в межах загального регулювання рівня соціально-економічного розвитку окремого регіону відповідно до визначених цілей, завдань та пріоритетів регіонального управління. Загалом, конкурентоспроможність індивіда на ринку праці обумовлена його здібностями та можливостями для отримання максимального доходу у сфері своєї професійної діяльності та покращення якості свого життя.

На макрорівні конкурентоспроможність – це здатність підприємства (фірми, організації) виробляти за прибуткових умов продукцію, яка за ціною та якістю зможе конкурувати на ринку. На глобальному рівні конкурентоспроможність – це здатність країни взаємодіяти з іншими країнами та створювати при цьому умови для позитивної економічної динаміки і соціальної стабільності [20, с. 108].

Слід погодитися з думкою М. Семикіної, що в процесі дослідження конкурентоспроможності робочої сили (як і інших складових конкурентоспроможності у сфері праці) доцільно застосовувати: мезоінтегральний підхід, коли конкурентоспроможність робочої сили виступає як інтегральна характеристика переваг якості робочої сили та ефективності її залучення і використання на рівні регіонів (галузей економіки) [17].

Відомий учений М. Портер виділяє п'ять складових конкуренції працівників:

- загроза появи нових конкурентів на ринку праці взагалі;
- загроза появи нових працівників з професіями, що можуть стати заміниками наявних професій та спеціальностей;
- здатність власників товару «праця» торгуватись за ціну свого товару;
- здатність покупців торгуватись;
- суперництво вже наявних конкурентів між собою [15, с. 73].

Специфіку конкурентоспроможності на ринку праці, її конкретно-видовий зміст представники концептуальної теорії визначають її констатуючим механізмом приведення конкурентних переваг робочої сили в функціональний стан. З цих позицій, конкурентоспроможність на ринку праці тісно пов'язана: з робочою силою як такою; з динамічним узгодженням потреб працівника і роботодавця, що відбувається не в збиток

організму та інтересам особистості працівника, організаційним цілям; з мінімізацією сукупних витрат на протязі трудової активності працівника [14].

Підтримуємо думку В. Коломієць [10], щодо виділення основних принципів зміни характеристики персоналу при формуванні конкурентоспроможності персоналу: принцип системності; принцип направленості; принцип підлеглості; принцип обумовленості; принцип неперервності; принцип випереджаючого розвитку; принцип єдності оцінки та розвитку персоналу; принцип узгодження інтересів підприємства та окремого працівника; принцип «людського капіталу». Конкурентоспроможність персоналу забезпечується сукупністю характеристик, що дозволяють досягти конкурентних переваг. За всіма характеристиками персоналу досягнення конкурентних переваг неможливо, і завданням менеджера є визначення пріоритетів розвитку персоналу. Наявність більшої чи меншої кількості переваг та їх вагомість визначають рівень конкурентоспроможності персоналу.

Висновки. Таким чином, працівники, які зайняті у різних видах економічної діяльності окремого регіону та є основою формування пропозиції на регіональному ринку праці, у процесі трудової діяльності набувають певного набору конкурентних переваг, які дозволяють їм претендувати на кращі робочі місця, задовільняючи запити роботодавців. Прикметно, що підвищення конкурентоспроможності працівників, які формують основу трудових ресурсів регіону, сприяє ефективнішому використанню інших видів ресурсів у регіоні (природних, техніко-технологічних, фінансових, інформаційних та ін.), що в кінцевому підсумку має призвести до підвищення рівня життя населення відповідного регіону.

Отже, розвиток науково-технічного прогресу та модернізація суспільства зумовлюють зростання потреби у висококваліфікованих працівниках, що здатні обслуговувати технічно інноваційне обладнання, адаптоване до вимог сучасного суспільства. Насамперед, це стосується удосконалення якісних характеристик робочої сили, що стане основою для зростання конкурентоспроможності вітчизняних підприємств і держави в цілому.

Список використаних джерел:

1. Абесінова О.К. Особливості аналізу конкурентоздатності персоналу як складової конкурентоспроможності підприємства [Електронний ресурс] / О.К. Абесінова // Вісник Одеського національного університету. Серія : Економіка. – 2015. – Т. 20, Вип. 1(1). – С. 148-151.
2. Белік В.Д. Підвищення конкурентоспроможності управлінського персоналу підприємств енергетичної сфери / В. Д. Белік // Бізнес-навігатор. – 2014. – № 2. – С. 168-171.
3. Ведерніков М. Генезис конкурентоспроможності робочої сили в контексті розвитку управління персоналом / Економічний аналіз. – 2010. № 7. – С. 244-246.
4. Вихор В.В. Витрати на відтворення робочої сили як фактор формування конкурентоспроможності економіки України / В.В. Вихор // Держава та регіони сер.: Економіка та підприємництво. – 2009. – № 5. – С. 36-40.
5. Грішнова О. Конкурентоспроможність висококваліфікованих працівників на міжнародному ринку праці: проблеми і виклики / О. Грішнова, В. Синенко // Україна: аспекти праці. – 2015. – № 1. – С. 3-7.
6. Даневич М.В. Конкурентоспроможність працівників на регіональному ринку праці: еволюція наукових уявлень / М.В. Даневич // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. – 2012. – Вип. 22(1). – С. 317-322.
7. Донцова А.Ю. Професійний розвиток як умова зростання конкурентоспроможності персоналу / А.Ю. Донцова // Наукові праці Донецького національного технічного університету. Сер.: Економічна. – 2014. – № 5. – С. 71-78.
8. Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 № 5067-VI.
9. Кириченко Т.О. Конкурентоспроможність людського капіталу України в умовах інтеграції у світове господарство / Вісник Хмельницького національного університету. – 2009. – № 5. – С. 224-227.
10. Коломієць В.М. Механізм розвитку конкурентоспроможності персоналу підприємства / В. М. Коломієць // Економічний вісник Національного гірничого університету. – 2007. – № 1. – С. 77-83.
11. Любохинець Л.С. Фактори підвищення конкурентоспроможності людського капіталу і персоналу підприємства / Л.С. Любохинець // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2013. – № 3(2). – С. 101-104.
12. Майстер Л.А. Поняття конкурентоспроможності персоналу та фактори його формування / Л. А. Майстер // Формування ринкових відносин в Україні. – 2012. – № 4. – С. 222-229.
13. Мартинюк Н. Концептуальні підходи до трактування сутності конкурентоспроможності персоналу підприємства / Н. Мартинюк // Економічний дискурс. – 2016. – Вип. 2. – С. 15-28.
14. Мирненко В.І. Трактовка объекта конкурентоспособности человеческого ресурса на рынке труда в современных условиях / Збірник наукових праць Кіровоградського національного технічного університету. – 2010. – № 17. – С. 71-76.
15. Портер М. Международная конкуренция / М. Портер. – М.: Международные отношения, 1996. – 896 с.
16. Посмітна М.В. Проблеми конкурентоспроможності персоналу банку [Електронний ресурс] / М. В. Посмітна // Економіка. Управління. Інновації. – 2012. – № 1. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/eui_2012_1_42.

17. Семикіна М.В. Конкурентоспроможність у сфері праці: сутність та методологія визначення / М. В.Семикіна // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. – 2009. – Вип. 15. – С. 11-20.
18. Смірнов О.О. Підвищення конкурентоспроможності персоналу промислових підприємств: автореф. дис... канд. екон. наук: 08.00.07 / О.О. Смірнов ; НАН України. Ін-т демографії та соц. дослідж. – К., 2007. – 20 с.
19. Сочинська-Сибірцева І.М. Забезпечення надійності персоналу як фактор підвищення конкурентоспроможності / І.М. Сочинська-Сибірцева // Проблеми економіки. – 2013. – № 4. – С. 299-304.
20. Тімашкова О.А. Досвід внутрішньофірмового навчання як фактору розвитку конкурентоспроможності робочої сили в країнах з розвинутою економікою / О.А. Тімашкова // Проблемы развития внешнеэкономических связей и привлечения иностранных инвестиций: региональный аспект, 2010. – № 2. – С. 640-644.
21. Фатхутдинов Р.А. Конкурентоспособность: экономика, стратегия, управление / Р.А. Фатхутдинов. – М.: Инфра-М, 2000. – 315 с.