

Розділ 3. ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА ТА ПОЛІТИКА

Семикіна М.В.

КОНКУРЕНТНІ ПЕРЕВАГИ ТРУДОВИХ ПОСЛУГ І СОЦІАЛЬНІ ПРІОРИТЕТИ ПРАЦІВНИКІВ: ПРОБЛЕМИ ВЗАЄМНОГО ВПЛИВУ

Розкрито сутність та закономірності формування конкурентних переваг трудових послуг на ринку праці, їх зв'язок із можливостями забезпечення соціальних пріоритетів працівників, людським розвитком.

Ключові слова: трудові послуги, конкурентні переваги, соціальні пріоритети працівника, конкурентоспроможність праці, регулювання.

I. Вступ. Світовий досвід переконливо доводить, що економічні зрушення країн та їх конкурентні переваги на міжнародних ринках сьогодні і в подальшому залежатимуть від людини – основного носія новітніх знань та міри розвиненості його життєвого й трудового простору, в якому відбувається задоволення провідних соціальних потреб. Визначальною сферою набуття конкурентних переваг була і залишається праця, в процесі якої людина певною мірою реалізує і збагачує свої знання, трудовий досвід, професійну майстерність, створює продукт праці, який потребує подальшого визнання на ринку. Проте в Україні розуміння цієї істини, на жаль, поки не підкріплюється практикою: роботодавці все ще вкрай рідко бачать тісний зв'язок між конкурентними перевагами і реалізованими соціальними пріоритетами найманих працівників, в результаті чого залишається недосконалою мотивація до ефективної праці, професійного розвитку, виробництва конкурентоспроможної продукції.

II. Постановка завдання. Проблема зв'язку між набуттям конкурентних переваг підприємств на ринку і забезпеченням соціальних пріоритетів працівників потребує окремого дослідження в Україні з урахуванням специфіки періоду ринкових трансформацій. Актуальність цього напрямку науко-

вих пошуків посилюється кількома чинниками: формуванням конкурентного середовища в Україні, включенням її у міжнародні конкурентні відносини на світових ринках, у т.ч. світовому ринку праці; необхідністю забезпечення сталого економічного розвитку України та її рівноправного співробітництва в ЄС з країнами розвиненої ринкової економіки; зростанням ролі людського капіталу у піднесенні конкурентоспроможності держав, їх інноваційному розвитку; посиленням неоднозначної ролі глобалізаційних процесів.

Дослідженню проблеми формування та зростання конкурентних переваг в економіці у зв'язку з розвитком людського капіталу приділяли увагу такі всесвітньо відомі зарубіжні вчені, як М. Портер, Й. Шумпетер, Б. Твісс, Т. Шульц, К. Беккер та ін. В Україні ці питання з різною мірою глибини досліджували такі вчені як О. Алімов, Л. Безчасний, Д. Богиня, В. Геєць, О. Грішнова, Л. Лісогор, В. Онікієнко, С. Пирожков, А. Чухно та ін. Питанням забезпечення соціальних пріоритетів людини у сфері праці присвячували свої дослідження С. Бандур, Т. Заяць, Е. Лібанова, А. Колот, О. Макарова, М. Романюк та ін.

Водночас стан вирішення окресленої проблеми в Україні не може влаштувати науковців і практиків, оскільки трудові послуги українців в нашій державі та за її межами цінуються дуже дешево, що не стимулює власників робочої сили до професійного самовдосконалення, прояву інноваційної активності. Існує протиріччя гальмує рівноправну інтеграцію України в Європейський Союз, обумовлюючи відставання держави на ринках високотехнологічної продукції світу.

Серед невирішених частин зазначеної проблеми залишаються недостатньо з'ясованими сутність категорій «конкурентні пере-

ваги трудових послуг», «конкурентоспроможність праці», методи їх оцінки, природа зв'язку пріоритетних соціальних потреб і мотивів персоналу до набуття конкурентних переваг трудових послуг, напрями соціального та економічного впливу на рівень конкурентоспроможності трудових послуг.

Мета статті полягає в обґрунтуванні зв'язку між конкурентними перевагами трудових послуг і забезпеченням пріоритетних соціальних потреб працівників, висвітленні результатів оцінки та напрямів регулювання конкурентних переваг трудових послуг на ринку праці.

III. Результати. Розвиваючи наукові погляди Колота А.М., Онікієнка В.В., Грішнової О.А. щодо визначення об'єкту купівлі-продажу на ринку праці, яким саме виступають трудові послуги власника робочої сили, вважаємо, що в умовах конкуренції на ринку праці об'єктивно зростає попит на трудові послуги, яким притаманні кращі вартісно-якісні характеристики, тобто конкурентні переваги. При цьому важливо акцентувати увагу на тому, що конкурентні переваги трудових послуг одночасно інтегрують в собі як кращі характеристики результату трудової діяльності працівника, так і переваги його освітньо-професійного рівня.

Уявляється, що ті та інші переваги можуть бути як потенційні, так і реалізовані. Переваги трудових послуг, які на ринку праці пропонує конкретна людина, в умовах певної ринкової кон'юнктури відбивають її здатність краще відповідати попиту роботодавця, критеріям та мінливим вимогам ринку праці стосовно професійно-освітнього рівня, кваліфікації, віку, статі, ділових та особистих якостей, мотивованості, трудових намірів, а також вартості праці (у вигляді заробітної плати) у порівнянні з відповідними характеристиками інших працівників. Переваги в якості робочої сили індивіда можна поділяти на успадковані (здібності, темперамент, фізичні дані) і набуті в процесі трудового життя. До набутих конкурентних переваг відносимо, зокрема, ділові якості (отриману освіту, кваліфікацію, професійний досвід, мотивованість, мобільність тощо).

Виходячи з таких уявлень, категорію «конкурентні переваги трудових послуг» можна визначати як переваги потенційних і реалізованих у праці якісно-вартісних характеристик послуг праці конкретного пра-

цівника порівняно з іншими працівниками, що виявляються на ринку праці в умовах певної кон'юнктури.

Істотно ширшим за значенням вважаємо категорію «конкурентоспроможність праці», яка відображає інтегральну характеристику конкурентоспроможності робочої сили, конкурентоспроможності мотиваційного забезпечення праці (умов організації праці, її оплати, безпеки тощо) та конкурентоспроможності результату праці [1]. Якщо здобуття і нарощування конкурентних переваг трудових послуг у значній мірі залежить від зусиль, сили і спрямованості мотивації, освітньо-професійного зростання працівника, то забезпечення конкурентоспроможності праці обов'язково потребує також зусиль роботодавця, зокрема створення кращих умов стимулювання праці, її організації, безпеки, соціальної захищеності працівників.

Ринковий попит є мінливим у часі і просторі, тому зміст і перелік інтегральних характеристик конкурентних переваг трудових послуг є не тільки різними на різних сегментах ринку праці, вони змінюються в залежності від ступеню задоволеності в таких послугах, появи нових потреб і вимог, гостроти конкуренції (наявності числа конкурентів, що пропонують ті ж самі трудові послуги за однаковою ціною) на внутрішньому або зовнішньому ринку.

За оцінкою Світового економічного форуму, у 2005 р. за рівнем конкурентоспроможності національної економіки Україна посідала лише 84 місце серед 117 досліджуваних країн. Певною мірою наведений показник відбиває рівень конкурентності трудових послуг, які пропонує Україна на світовому ринку. При цьому вряд чи можна погодитися з поширеним уявленням про конкурентоспроможність українських працівників за межами нашої держави. Чи можна вважати реальними конкурентними перевагами вкрай низьку ціну робочої сили українських мігрантів за кордоном, які використовуються там або не за фахом, або на умовах оплати праці, яка є меншою за мінімальну в західних країнах незалежно від високого рівня кваліфікації і складності роботи? Такі «переваги» спрацьовують лише на відносно виживання найманого працівника-мігранта і членів його сім'ї, не сприяючи повноцінному та гармонійному розвитку мільйонів українських сімей.

Виконане нами дослідження дозволило класифікувати чинники, які впливають на появу конкурентних переваг трудових послуг, за низкою таких ознак:

– за фазами відтворення робочої сили: чинники формування, використання і розвитку конкурентоспроможної робочої сили;

за характером впливу: інтенсивні та екстенсивні чинники впливу на робочу силу;

за рівнем впливу на конкурентоспроможність: міжнародні, макро-, мезо-, мікроекономічні, особистісні чинники;

– за ознакою об'єктивності впливу: чинники суб'єктивні (пов'язані з особистісними характеристиками працівника, до яких відносимо вік, стать, освіту, виховання, сімейний стан, професію, трудовий стаж, професійний досвід, загальну та професійну культуру працівника тощо) та чинники об'єктивні, вплив яких не залежить від бажань працівника (рівень та якість життя, економічний стан країни, галузі, підприємства, де працює людина, діюча система мотивації, трудових цінностей, традицій тощо);

– за типом впливу: чинники внутрішні (на рівні працівника (домінуючі мотиви, соціальні пріоритети) і на рівні роботодавця (вимоги до якості робочої сили); чинники зовнішні (попит на ринку праці за межами підприємства);

– за спрямованістю впливу: чинники прямого і опосередкованого впливу на формування конкурентоспроможної робочої сили;

– за наслідками впливу: чинники негативного і позитивного впливу, що відповідно знижують або підвищують конкурентоспроможність;

– за впливом на окремі складові конкурентоспроможної робочої сили виділяємо географічні, природно-ресурсні, культурні, історичні, політичні, демографічні, міграційні, соціальні, економічні, організаційно-технічні, науково-технологічні, інформаційні, ментальні, екологічні та ін.

Дія окреслених чинників сьогодні все більше стає залежною від посилення конкурентної боротьби на світових ринках і всеохоплюючої глобалізації, які несуть очевидну загрозу для держав з перехідною економікою, зокрема для України, що може обернутися втратами реальної економічної незалежності, перетворенням країни у сировинний придаток та постачальник дешевої ро-

бочої сили, витісненням на узбіччя людської цивілізації. Тісне переплетіння глобальних, конкурентних, інформаційних чинників стрімко охоплює своїм впливом світові ринки праці, підвищуючи вимоги до рівня конкурентоспроможності у сфері праці.

Між тим, наша позиція полягає в тому, що конкурентні переваги трудових послуг формуються визначальним чином саме на рівні підприємства (рис. 1).

Внаслідок сукупної дії внутрішніх і зовнішніх чинників, зокрема зміни ринкових вимог, попиту роботодавців на окремі якісно-вартісні характеристики трудових послуг (див. рис. 1) відбувається спонукання працівника до активної трудової діяльності, заохочується здорове суперництво серед підрозділів, колег щодо трудових досягнень або професійного розвитку. В межах такого впливу відбувається процес свідомого вибору людиною певної лінії трудової поведінки, яка ґрунтується на мотивах і стимулах. Останнє, – це, передусім, можливості реалізації пріоритетних соціальних потреб завдяки праці (відсутність таких можливостей грає роль «антистимула»). Виходячи із сприйняття усіх плюсів і мінусів зовнішнього впливу, працівник обирає певну лінію трудової поведінки, при цьому привабливими можуть бути не тільки ті варіанти трудових дій, що характеризуються значними надбаннями, а й навіть ті, що пов'язані з досить малими втратами (наприклад, стратегія трудової поведінки за принципом «гарантований дохід ціною мінімуму праці»).

Якщо на рівні окремого працівника оцінка конкурентних переваг трудових послуг, як правило, може бути тільки суб'єктивною (самооцінка), то на рівні роботодавця вона має базуватися на об'єктивній оцінці інтегрального впливу складових конкурентоспроможності на її загальну оцінку у сфері праці ($K_{\text{пр}}$):

$$K_{\text{пр}} = f(K_{\text{рс}}, K_{\text{рп}}, K_{\text{мп}}) \quad (1)$$

де $K_{\text{пр}}$ – загальна конкурентоспроможність праці, $K_{\text{рс}}$ – конкурентоспроможність робочої сили, $K_{\text{рп}}$ – конкурентоспроможність результату праці – товару (продукції, послуг), що пропонується ринку, $K_{\text{мп}}$ – конкурентоспроможність мотиваційного забезпечення праці (оплати праці, її умов та організації).

Наше дослідження довело, що за умов формування певної мотивації кожен праців-



Рис. 1. Формування мотивів працівників до набуття конкурентних переваг трудових послуг

ник може прагнути до зростання конкурентних переваг в якості своєї робочої сили та результатах праці. Водночас, підприємство (держава), ґрунтуючись на результатах зазначеної оцінки, може активно сприяти формуванню необхідного набору конкурентних переваг та їх нарощуванню на основі цілеспрямованої мотивації (передусім, створення адекватних умов праці та її оплати).

Стимулювання конкурентоспроможності праці на рівні роботодавця ми вважаємо однією з найважливіших функцій мотиваційного механізму, яка здійснюється, виходячи з оцінок $K_{рс}$, $K_{рп}$, $K_{мп}$ шляхом залучення певних соціальних та економічних важелів з метою регулювання конкурентних переваг (тобто їх набуття, постійного підтримання та нарощування). Реалізації цих завдань сприятиме використання розробленої нами методики оцінювання комплексного показника конкурентоспроможності праці (К), яка дозволяє проводити експертну оцінку цього показника на макро- (мезо-) та мікроекономічному рівнях та визначати невикористані резерви для зростання конкурентних переваг у сфері праці на основі мотивації праці [2]. Користуючись цим підходом ми провели розрахунки комплексного показника конку-

рентоспроможності праці на регіональному рівні, що дало можливість здійснити кластеризацію регіонів України (табл. 1).

Цікаво, що низька конкурентоспроможність трудових послуг виявилася, насамперед, у регіонах, віднесених до 3-го кластеру, де спостерігається гостра неадекватність трудових зусиль працівників і можливостей забезпечення їх пріоритетних соціальних потреб, де особливо нагальною є необхідність у вдосконаленні оплати праці, її умов, безпеки, організації, можливостей професійного та соціального розвитку людини.

За результатами наших досліджень, зростання конкурентних переваг трудових послуг в Україні протидіють відсутність розвиненого конкурентного середовища і неадекватний механізм стимулювання праці, який не тільки деформує мотивацію до зростання конкурентоспроможності, а й руйнує відношення до чесної, продуктивної праці як цінності.

Глибинні ж причини невисокої конкурентності трудових послуг, безперечно, пов'язані із суттєвим погіршенням умов людського розвитку в Україні, яке більш контрастно виявило себе у 90-ті роки і не лише в результаті об'єктивних причин, а внаслідок помилок в політиці ринкових реформ, недооцінки соціальних потреб людини праці.

Кластеризація регіонів України за результатами оцінки конкурентоспроможності праці

Показники	К л а с т е р и		
	I кластер	II кластер	III кластер
Комплексний показник конкурентоспроможності праці (К)	К = 0,063 ... 0,250 конкурентоспроможність праці висока	К = 0,251 ... 0,290 конкурентоспроможність праці середня	К = 0,291 ... 0,309 конкурентоспроможність праці низька
Регіони у складі кластерів	м. Київ. Області: Дніпропетровська, Запорізька, Донецька, Одеська, Харківська	м. Севастополь. Области: Київська, Полтавська, Івано-Франківська, Волинська, Львівська, Луганська, Чернігівська, Сумська, Автономна Республіка Крим, Херсонська, Вінницька, Закарпатська, Черкаська, Чернівецька, Миколаївська	Області: Хмельницька, Житомирська, Кіровоградська, Рівненська, Тернопільська

На межі ХХ-го і ХХІ ст. стало зрозумілим, що конкурентоспроможність країн, нові перспективи економічного зростання безпосередньо пов'язані саме з реалізацією соціальних пріоритетів людини праці, досягненням цілей людського розвитку. Позитивні зрушення в людському розвитку завжди поширюють можливості людини-працівника в оновленні знань, трудовому виборі, підвищенні мобільності, кращій реалізації трудового потенціалу, набутті та нарощуванні конкурентних переваг на ринку праці, що, у свою чергу, сприяє зростанню продуктивності праці, доходів працюючих, зміцненню конкурентних позицій держави в цілому.

IV. Висновки. Виходячи з викладеного, приходимо до висновків:

- розв'язання проблеми досягнення конкурентних переваг трудових послуг не може не ґрунтуватися на розробці національної і регіональних програм людського розвитку, вдосконаленні механізму реалізації соціальних пріоритетів працівників у сфері праці, подоланні бідності працюючих;

- мотивація до набуття конкурентних переваг трудових послуг потребує кардинальних змін у стимулювання трудової діяльності на основі реформування системи оплати праці і доходів від праці, вдосконалення оцінки праці персоналу, забезпечення наближення мінімальної заробітної плати до науково обґрунтованого прожиткового мінімуму, диференціації в оплаті праці адекватно рівню кваліфікації, складності праці;

- цільові орієнтири конкурентних стратегій в окремих регіонах України матимуть

певні відмінності, оскільки гострота соціальних проблем працюючих в різних регіонах не є однаковою;

- назріла необхідність запровадження у практику вітчизняного менеджменту методів оцінювання та регулювання конкурентних переваг трудових послуг на засадах соціально-економічної мотивації праці; цей процес має бути постійним, комплексним, враховувати особливості етапу ринкових перетворень, рівень забезпечення соціальних потреб, тенденції соціально-економічного розвитку регіону, регіональні риси трудового менталітету, закономірності світового інноваційного розвитку.

Перспективи подальших наукових розвідок у цьому напрямі мають бути пов'язані із визначенням кількісних параметрів зв'язку між реалізацією соціальних пріоритетів працівника у сфері праці і зростанням його конкурентоспроможності, вдосконаленням методик інтегрального оцінювання конкурентних переваг трудових послуг на міжнародному рівні.

1. Семикіна М.В. Мотивація конкурентоспроможної праці: теорія і практика регулювання. Монографія. Кіровоград: ПіК, 2003. – 426 с.

2. Семикіна М.В. Регулювання конкурентоспроможності у сфері праці / Відп. ред. В.В. Онікієнко. – Кіровоград: ПВД «Мавік», 2004. – 146 с.

The essence and regularities of formation of competitive advantages of labour service on the market of labour, their connection with the opportunities of maintenance of urgent social necessities of workers and with the human development have been bared.