

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ РОБОЧОЇ СИЛИ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

Ангелко І.В.

Національний університет «Львівська політехніка»

Постановка проблеми. В сучасних умовах господарювання поширення впливу глобалізаційних процесів на розвиток світової економіки вимагає забезпечення стійких конкурентних переваг вітчизняного ринку праці на міжнародній арені. Це у свою чергу, спричиняє посилену необхідність оцінки та підвищення рівня конкурентоспроможності робочої сили в Україні. Власне підвищення конкурентоспроможності робочої сили є критерієм прогресивних змін, результатом взаємодії процесів як на мікро- так і на макрорівнях, що сприяє розширенню можливостей людського розвитку, ефективності його суспільного виробництва та економічного зростання. Конкурентоспроможність робочої сили стимулює приплив інвестицій, забезпечує максимальний рівень зайнятості та відповідно – мінімальний рівень безробіття. Разом з тим, вона сприяє й поширенню масштабної трудової міграції за межі країни.

Аналіз останніх досліджень. Конкурентоспроможність робочої сили, чинники її формування, напрями покращення та методологічні засади забезпечення досліджували багато вчених. Зокрема, вагомий внесок у дослідження конкурентоспроможності робочої сили та підвищення її рівня зробили вітчизняні науковці: Д. Богиня, М. Ведерніков, О.Грішнова, Я. Жаліло, Т. Кир'ян, Е. Лібанова, С. Панчишин, І. Петрова, М. Семикіна, Л. Стрембіцька та інші.

Цілі дослідження. Незважаючи на значну кількість праць, присвячених конкурентоспроможності робочої сили, в умовах глобалізації залишається необхідність дослідження її сучасного стану, чинників впливу, тенденцій розвитку та шляхів підвищення.

Виклад основного матеріалу дослідження. Найважливішим атрибутом конкурентоспроможності робочої сили є її якість – сукупність кваліфікаційних характеристик (рівень освіти, професійні знання та навички, професійна мобільність, виробничий досвід), особистих та ділових рис (стан здоров'я, здібності до навчання та опанування нових видів діяльності, здатність адаптуватися, мотивованість, інноваційність, відповідальність, дисциплінованість, моральність тощо) працівників.

Загалом, на формування та підвищення конкурентоспроможності робочої сили впливають внутрішні та зовнішні чинники. Перші пов'язані з особливостями трудового потенціалу особистості

(обдарованість, талант, геніальність, здатність до даного виду діяльності, темперамент, фізичні дані тощо), другі – діють за межами індивіда на мікро- й макрорівнях та представляють собою сукупність діючих суб'єктів і сил за межами організацій, що впливають на підтримку та розвиток конкурентоспроможності робочої сили.

В результаті позитивного або негативного впливу тих чи інших чинників конкурентні переваги працівників стихійно або цілеспрямовано змінюються, що безпосередньо позначається на процесі розвитку конкурентоспроможності робочої сили в цілому.

В умовах глобалізації економіки України, серед чинників, які здійснюють суттєвий вплив на підвищення конкурентоспроможності вітчизняної робочої сили можна виділити освіту, кваліфікацію, здатність та готовність до інтенсивної праці тощо.

Як відомо, конкурентоспроможність працівника на ринку праці, його впевненість у працевлаштуванні та одержанні високої заробітної плати багато в чому залежить від набутої ним професійної освіти.

Згідно досліджень, за кількісними параметрами професійно-технічної підготовки Україна не поступається більшості розвинутих країн світу. Так, за даними Всесвітнього економічного форуму про глобальну конкурентоспроможність у 2012-2013 роках в Україні основними конкурентними перевагами були освіта та сміливість ринку [1]. Відповідно до результатів щорічного звіту ООН з розвитку людства, у 2012 році в Україні також спостерігався найкращий стан справ з освітою та грамотністю – 29 місце у світі [2].

Однак, високоосвіченість робочої сили не завжди гарантує її конкурентоспроможність на ринку праці. Адже, зростання професійного рівня працівника, в першу чергу, поліпшує якість робочої сили, а не її конкурентоспроможність. Крім того, на вітчизняному ринку праці високим залишається попит на кваліфікованих робітників із середньою освітою. На превеликий жаль, в Україні професійна структура підготовки кваліфікованих робітників не відповідає сучасним потребам ринку праці і її пропозиція є недостатньою для задоволення попиту на відповідні кваліфікації, в той час, як кількість фахівців з вищою освітою постійно зростає. Так, наприклад, у 2012 році кількість випускників навчальних закладів I-II рівнів акредитації становила 92,2 тис. осіб, у 2011 році – 96,7 тис. осіб, тоді як III-IV рівнів акредитації – 520,7 тис. осіб та 529,8 тис. осіб відповідно [3].

Тому, упродовж останніх років в Україні спостерігається ситуація, за якої значна частина фахівців з вищою освітою працюють не за набутою спеціальністю і у більшості випадків на посадах, які не потребують наявності вищої освіти як такої (як правило неформальна

(тіньова) зайнятість). Частина ж фахівців після закінчення вищого навчального закладу не може знайти роботу і звертається до Центрів зайнятості, де отримує скерування на перекваліфікацію. Таким чином, випускники-фахівці стають неконкурентоспроможними і поповнюють лави безробітних.

Все це, в сукупності, сприяє збільшенню масштабів відпливу кваліфікованої робочої сили за межі економіки України, переважно до країн Європейського Союзу, де оплата праці є вищою. Підтвердженням цьому і позиція України в рейтингу здатності країни на втримання талантів, тобто високоосвічених кадрів та молодих кваліфікованих спеціалістів. За даним показником Україна у 2013 році посіла 140 місце серед 148 країн світу. «Сусідами» по рейтингу втримання талантів були Ємен та Бурунді, які зайняли 139 та 141 позиції відповідно [2].

Як правило, за кордоном українські мігранти виконують роботу, для якої достатньо нижчої кваліфікації, ніж вони мають. Так, жінки з дипломом вчителя виховують дітей, а медичні сестри або лікарі доглядають хворих у сім'ях Португалії, Італії, Греції. Дещо надмірна кваліфікація і відносно низькі вимоги до рівня заробітної плати зумовлюють досить високу конкурентоспроможність української робочої сили на зарубіжних ринках праці. Українські емігранти часто погоджуються працювати без належного оформлення і без відповідного соціального пакету, що значно знижує витрати працедавця.

Конкурентоспроможність робочої сили характеризується не тільки показниками її якості, а й умовами надання трудових послуг (їх вартістю, специфікою укладання трудового контракту), відповідністю якісних характеристик робочої сили потребам ринку праці, його кон'юнктури.

Негативний вплив на конкурентоспроможність робочої сили здійснює низький рівень оплати праці. У сучасних умовах господарювання в Україні спостерігається значний розрив між ціною робочої сили та її реальною вартістю. Так, мінімальний розмір заробітної плати в Україні становить 104,7 євро (з 01 грудня 2013 року розмір мінімальної заробітної плати становить 1218 грн.). Для порівняння, мінімальна заробітна плата серед країн Європейського Союзу найвища у Люксембурзі – 1874,19 євро, а найнижча у Румунії – 157,26 євро [4].

До чинників низької конкурентоспроможності робочої сили, в умовах інтеграції економіки України у міжнародний конкурентний простір, можна також віднести недостатню готовність до інновацій та постійним вдосконаленням знань у сфері інформаційно-

комунікаційних технологій, чинники соціально-культурних умов – рівень економічної та правової культури, ментальність, наявність елементів ринкового мислення, готовність до змін, мобільність робочої сили. Власне останні є результатом впливу тривалих історичних обставин, тому їх дія не сприяє в цілому підвищенню конкурентоспроможності робочої сили.

Висновки. Таким чином, конкурентоспроможність робочої сили в Україні є недостатньою для забезпечення стійкого розвитку вітчизняного господарства та підвищення добробуту населення. Тому на державному рівні необхідно розробити комплексну програму, яка б сприяла створенню достатньої кількості високооплачуваних робочих місць та передбачала б ефективну реалізацію дій, спрямованих на підвищення конкурентоспроможності робочої сили та вітчизняного ринку праці.

Загалом, така програма має базуватись на збереженні й розвитку людського потенціалу; забезпеченні ефективної зайнятості; зростанні оплати праці і доходів; підвищенні рівня соціальної безпеки і соціальної захищеності працівників; залученні інвестицій у безперервне професійне навчання; заохочуванні високої мотивації до праці, творчої реалізації працівників; прагненні до набуття конкурентних переваг у праці та освітньо-професійному розвитку; забезпеченні конкурентоспроможності робочих місць.

Тільки, за умов виконання дій в комплексі та належної конкурентоспроможності робочих місць можна очікувати максимальний рівень їх зайнятості як економічно активними громадянами України, так і іммігрантами з інших країн.

1. Місце України за Глобальним індексом конкурентоспроможності у 2012-2013 рр. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.uinpei.kiev.ua/viewpage.php?page_id=492 2. Індекс розвитку людського потенціалу 2013 (рейтинг України). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://infoflight.org.ua/content/index-rozvitku-lyudskogo-potencialu-2013-reyting-ukrayini> 3. Освіта. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/> 4. Порівняльна характеристика заробітних плат та пенсій в Україні у 2005-2013 роках. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://infoflight.org.ua/content/>