

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ РОБОЧОЇ СИЛИ УКРАЇНИ НА ЗОВНІШНЬОМУ РИНКУ

ПРИПОТЕНЬ В., к. е. н., доцент Донбаського державного
технічного університету

Поступальний соціально-економічний розвиток України залежить від рівня конкурентоспроможності національної робочої сили, яка характеризується сукупністю продуктивних рис працівників, що дають змогу задовольняти потреби роботодавців і власників робочої сили, а також створювати конкурентоспроможну продукцію. Саме тому однією з найважливіших соціальних проблем є теоретико-мето-

© Припотень В., 2009

ВІСНИК КНТЕУ 6/2009

 13

дологічне обґрунтування основних напрямів забезпечення конкурентоспроможності робочої сили та розробка практичних рекомендацій щодо їх реалізації на всіх рівнях господарювання. Актуальність цього питання посилюється входженням України до Світової організації торгівлі та наднаціональних економічних структур, посиленням конкурентної боротьби на світових ринках. У зв'язку з цим, одним із головних завдань побудови ефективно функціонуючої економічної системи в Україні є активізація внутрішніх джерел економічного піднесення, перш за все, за рахунок зростання конкурентоспроможності робочої сили.

Цій проблемі присвячено наукові праці вітчизняних вчених С. Бандури, І. Бондаря, В. Васильченка, В. Герасимчука, Г. Дмитренка, Е. Лібанової, М. Семикіної та ін. Працями учених було закладено теоретико-методологічне підґрунтя дослідження нагальних проблем ринку праці, розроблено категоріальний апарат, розкрито проблеми забезпечення зайнятості населення, виявлено основні фактори, що обумовлюють зростання чи зменшення рівня конкурентоспроможності робочої сили, у тому числі й на зовнішньому ринку.

Однак потребують подальшої розробки методологічні та методичні засади забезпечення конкурентоспроможності робочої сили, комплексна оцінка та обґрунтування перспектив її розвитку в контексті завдань сучасної соціально-економічної політики України на зовнішньому ринку. Отже, потрібно дослідити: *по-перше*, вплив міжнародної міграції робочої сили на її конкурентоспроможність; *по-друге*, теоретичне обґрунтування конкурентоспроможності робочої сили в теоріях зовнішньої торгівлі; адже без розгляду цих положень не можливо розробити ні ефективні шляхи формування конкурентоспроможної робочої сили, ні стратегічні підходи щодо забезпечення конкурентоспроможності робочої сили на зовнішньому ринку.

Міжнародний ринок робочої сили існує разом з іншими світовими ринками: наприклад, товарів і послуг, капіталу й інформації. Робоча сила, переміщаючись із однієї країни до іншої, пропонує себе як товар, здійснює міжнародну трудову міграцію. Міжнародна міграція робочої сили у другій половині ХХ ст. стала важливою частиною процесу інтернаціоналізації міжнародного господарського життя. Трудовий потенціал – найважливіший чинник виробництва, він шукає своє найефективніше використання не тільки в рамках національного господарства, а й у масштабах міжнародної економіки.

Для розвинених країн робоча сила із країн, що розвиваються, означає забезпечення низки галузей, інфраструктурних служб необхідними працівниками, без яких неможливий нормальний виробничий процес, а іноді – нормальне повсякденне життя. Наприклад, емігранти у Франції становлять 25 % усіх зайнятих у будівництві та 1/3 в автомобілебудуванні; у Бельгії – половину всіх шахтарів, у Швейцарії – 40 % будівельників [1].

У 80-х роках ХХ ст. у країнах, що розвиваються (Азія, Латинська Америка, частково Африка), розпочався виїзд кваліфікованої робочої сили, так званий "витік мізків". У середині 90-х років тільки у США працювало близько 1.5 тис. південнокорейських фахівців, що мають вчений ступінь. Така ситуація пояснюється тим, що багато корейських студентів після закінчення навчання у США не поверталися на батьківщину, продовжуючи наукові дослідження в американських наукових і учбових установах. Залучення інтелектуальної імміграції для США – звичайна практика. Близько половини приросту чисельності фахівців у галузі математики, зокрема спеціалістів-програмістів, забезпечує імпорт іноземної робочої сили. Адже витрати на підготовку фахівців у США в деяких випадках досягають 600–800 тис. доларів [2].

Міжнародна міграція робочої сили, що існує в рамках промислово розвинених країн, пов'язана переважно з неекономічними чинниками. Однак і для цих країн характерне таке явище, як "витік мізків", наприклад, із Західної Європи у США. Вперше у концентрованому вигляді цей процес проявився на зламі 40–50-х років ХХ ст., коли значна кількість фахівців, вчених із Західної Європи почала переміщатися у США. У результаті постраждали деякі наукові напрями у Німеччині, Італії, Франції.

Однією із причин використання іноземних працівників є необхідність збереження колективів підприємств, що існують. Це стосується, перш за все, підприємств нафтогазової і нафтовидобувної промисловості Півночі Росії. Довгі роки комплектування кадрів таких об'єктів проводилося не тільки шляхом підготовки місцевого населення, а й за рахунок залучення працівників "по оргнабору" (головним чином із України).

У методологічному аспекті головні причини виникнення розглянутих проблем можна виокремити при розгляді теорій зовнішньої торгівлі, зокрема у теорії відомого економіста В. Леонтьєва. Його відкриття мало широкий резонанс. Економісти з різних країн дискутували на цю тему, роз'яснюючи "парадокс Леонтьєва". У результаті теорія порівняльних переваг отримала подальший розвиток, адже було виявлено додаткові фактори, що впливають на міжнародну спеціалізацію. Зокрема головним із них є неоднорідність чинників виробництва, в першу чергу робочої сили, що розрізняється за рівнем кваліфікації [3]. Згідно з цим надлишок у країні значної кількості високоорганізованої і кваліфікованої робочої сили веде до експорту складних виробів. Тоді як переважання некваліфікованої праці у структурі зайнятого населення схиляє економіку країни до виробництва й експорту продукції, що не вимагає високого рівня кваліфікації.

Із середині 60-х років ХХ ст. економісти західних країн (Р. Вернон, Дж. Кравіс, Л. Уелс та ін.) активно розвивають теорію "життєвого

циклу продукту". Ця теорія пояснює розвиток світової торгівлі готовою продукцією на основі етапів її життя. Рух на ринку нового продукту проходить декілька фаз: поява, зростання попиту, його насичення, спад. Перехід продукту з однієї стадії до іншої створює нові можливості для розміщення виробництва в різних країнах із різним ступенем забезпеченості необхідними умовами виробництва, оскільки змінюється характер виробництва, що забезпечується необхідним рівнем кваліфікації робочої сили тощо.

На основі розглянутих базових теоретичних обґрунтувань, необхідно дослідити процеси формування конкурентоспроможності робочої сили на зовнішньому ринку в контексті реформування трудових відносин на ринку праці. Отже, потрібно: визначити теоретико-методологічні основи формування конкурентоспроможної робочої сили; проаналізувати та оцінити забезпечення зростання конкурентоспроможності робочої сили; розробити стратегію спрямування забезпечення конкурентоспроможності робочої сили на зовнішньому ринку в контексті сучасних соціально-економічних перетворень в Україні.

Конкурентоспроможна робоча сила – це агрегована сукупність властивостей працівника, які дають його робочій силі можливості відповідати вимогам конкурентного ринку, попиту покупців, забезпечують її визнання на ринку праці. Підбір конкурентоспроможної робочої сили та забезпечення відповідних умов для постійного зростання її рівня на підприємстві приводить до створення такої сукупності працівників, які працюють на досягнення спільної мети – створення конкурентоспроможної продукції та зростання рівня конкурентоспроможності підприємства в цілому і на зовнішньому ринку, зокрема. У такий спосіб формується конкурентоспроможний колектив [4].

Таким чином, результатом реалізації політики зростання конкурентного рівня робочої сили працівників організації є створення конкурентоспроможного колективу на підприємстві. Остання категорія визначається як сукупність працівників, які реалізують свої конкурентні переваги у процесі спільних дій для суспільно-корисних цілей, пов'язані спільними ознаками та інтересами, мають спільну мету й оформлені структурно.

Основна функція конкурентоспроможного колективу – це сприяння реалізації головної мети підприємства, а саме: зростання рівня його конкурентоспроможності, і як результат – збільшення обсягів виробництва і реалізації продукції, економічне, соціальне і духовне збагачення його працівників.

Для дослідження конкурентоспроможності робочої сили доцільно застосовувати багатофункціональний підхід, в основу якого покладено концепцію управління людськими ресурсами, з урахуванням змін на зовнішньому ринку. Рівень конкурентоспроможності робочої сили визначають такі її елементи: якість, конкурентоспроможна ціна на

ринку праці та вартість. Оцінюючи відповідні показники, можна визначити конкурентоспроможність робочої сили на ринку праці країни й у міжнародному оточенні.

Отже, конкурентоспроможна робоча сила – це складна, відкрита, динамічна та ієрархічна категорія, яка має свою багатокomпонентну структуру та не може розвиватися без урахування міжнародного середовища.

Саме тому необхідно зважати на проблемні питання, пов'язані з формуванням конкурентоспроможності робочої сили на внутрішньому (національному) ринку праці, а саме: пріоритетні компоненти якості робочої сили – соціально-мотиваційні властивості та ключові компетенції працівника; компоненти "ціна" та "вартість послуг робочої сили", які формуються в результаті взаємодії суперечливих тенденцій сучасного ринку праці, що впливають на попит і пропозицію на ньому.

Рівень конкурентоспроможності робочої сили залежить від певних умов і факторів, серед яких найбільш вагомими за впливом на її формування є: організаційно-економічні фактори, які характеризують рівень організації виробничих процесів, структуру й ефективність системи управління, організації праці. Реалізація цих факторів вимагає, з одного боку, найменших витрат (поліпшення організації праці), а з іншого – найбільших (інвестиції в нові високотехнологічні робочі місця). При цьому вони суттєво впливають на якісний рівень робочої сили, яка претендує на роботу на цих робочих місцях; мотиваційні фактори, зокрема, ціна послуг робочої сили, яка може виконувати стимулюючу і дестимулюючу функції; інвестування у людський капітал та освітній рівень працівників. Цей фактор позитивно впливає на конкурентоспроможність робочої сили, оскільки з'являються більш вагомі можливості підвищити її освітній і професійний рівні [5; 6].

Конкуренція на ринку праці повинна розглядатись на декількох рівнях: мікроекономічному, мезоекономічному, макроекономічному та міжнародному. Вона сприяє зростанню конкурентоспроможності робочої сили підприємства, галузі, регіону та країни в цілому, що характеризується здатністю людських ресурсів забезпечувати реалізацію своїх конкурентних переваг і стратегію соціально-економічного розвитку країни в цілому.

Статична характеристика рівня конкурентоспроможності робочої сили на зовнішньому ринку повинна визначатись як інтегральний показник тих її якостей і особливостей, за рахунок яких саме конкретний працівник є кращим за інших, і за рахунок яких підприємство, що здійснює зовнішньоекономічну діяльність, надає йому перевагу.

Для оцінки рівня конкурентоспроможності робочої сили підприємства на зовнішньому ринку важливим є визначення її динаміки, опис процесів її адаптації до умов зовнішнього середовища, створення, розвитку й утримання конкурентних переваг. Одним із напрямів відоб-

раження рівня конкурентоспроможності робочої сили в такому варіанті є використання оцінки рівня конкурентних переваг фірми на зовнішньому ринку. У цьому випадку конкурентоспроможність робочої сили можна визначити як складову стратегічних ресурсів підприємства (регіону або країни в цілому), що забезпечує досягнення його стратегічних цілей шляхом адаптації до змінних умов зовнішнього середовища та створення, розвитку й утримання конкурентних переваг на зовнішньому ринку.

У практичному аспекті тенденції, пов'язані з трудовою міграцією пересічних мешканців України, безпосередньо не дозволяють визначити рівень їх конкурентоспроможності на зовнішньому ринку через недостатні статистичні дані та відсутність необхідної достовірної інформації, яку повинно накопичувати та аналізувати Міністерство праці та соціальної політики України.

Офіційний статистичний показник "число вибулих" за напрямом "міждержавна міграція" не відображає всієї кількості працюючих громадян України за кордоном: наприклад, якщо гіпотетично уявити, що у 2007 р. 29669 осіб "вибули" з метою працевлаштування [7], то стає очевидним, що ця цифра значно менша ніж визнана українськими науковцями. На думку Е. Лібанової, за кордоном у цей період працювало приблизно 2.5 млн осіб, а С. Мельник вважає, що близько 5 млн осіб [8; 9]. Водночас вчені-економісти зазначають, що працевлаштування для більшості українських громадян має тимчасовий характер на позазаконних підставах. При цьому для країни, що наймає робочу силу з України, її привабливість визначається дешевизною порівняно з громадянами цієї країни.

Можна констатувати, що одним із головних чинників, який умовно визначає рівень конкурентоспроможності робочої сили з України в інших країнах на позазаконних підставах, є її порівняно низький рівень оплати праці. Цей висновок підтверджується тенденціями кінця 2008 р. – початком світової фінансової кризи. За даними експертів Міжнародної організації праці, в Україну повертається більшість працівників-найманців, які працювали в інших країнах на позазаконних підставах навіть при її дешевизні [10]. При цьому рееміграція матиме тенденції до загострення у найближчі 2–3 роки навіть для тих українців, які працюють на законних підставах. За прогнозними оцінками на Україну повернеться близько 20 тис. осіб, які працюють за кордоном на законних підставах [11].

Отже, загострення тенденцій на ринку праці, що пов'язані зі світовою фінансовою кризою, залишають більшість пересічних українців, які працювали за кордоном на позазаконних підставах конкурентної переваги – дешевизни в оплаті праці – як чинника, що визначав її рівень конкурентоспроможності серед інших, що розглянуті вище.

Проведене дослідження обумовило введення нової категорії "конкурентний статус робочої сили підприємства (країни, регіону) на зовнішньому ринку". У цьому контексті робоча сила підприємства

(країни, регіону) має конкурентний статус, якщо її конкурентні переваги відповідають стратегії розвитку підприємства (країни, регіону).

Для визначення конкурентоспроможності робочої сили потрібно застосовувати інтегральний метод, суть якого полягає у використанні факторно-функціонального аналізу чинників, які впливають на процес формування і використання конкурентоспроможної робочої сили підприємства, регіону чи країни в цілому на зовнішньому ринку.

У процесі проведеного дослідження встановлено, що найвпливовішими факторами, які забезпечують конкурентоспроможність робочої сили вітчизняних підприємств на зовнішньому ринку, є: вдосконалення організаційно-економічних умов виробництва; визначення адекватної ціни на послуги робочої сили та наявність на підприємстві системи мотивації підвищення її якісного рівня; підвищення якості робочої сили через інвестування у людський капітал, зокрема освіту; удосконалення вікової структури людських ресурсів.

Стратегічні підходи до вибору пріоритетів підвищення рівня конкурентоспроможності робочої сили на зовнішньому ринку базуються на концепції переведення економіки України на модель інноваційного розвитку. За результатами дослідження можна запропонувати стратегічні напрями забезпечення конкурентоспроможності робочої сили на зовнішньому ринку в контексті вирішення проблем сучасного соціально-економічного розвитку в Україні.

По-перше, забезпечення зайнятості передбачає низку заходів щодо працевлаштування випускників навчальних закладів в умовах ринкової економіки; створення якісних і високоінноваційних робочих місць; стимулювання становлення сегменту висококваліфікованої робочої сили.

По-друге, посилення інвестиційних та інноваційних вкладень у людські ресурси повинно відбуватись за такими напрямками: забезпечення поступового переходу до випереджальних темпів інвестицій у підготовку професіоналів на виробництві порівняно з вкладеннями у фізичний капітал (дотримання тенденції, притаманної економічно розвиненим країнам); запровадження у практику управління персоналом, що займається впровадженням інновацій, оцінювання та стимулювання його конкурентоспроможності.

По-третьє, стимулювання постійного підвищення конкурентного рівня робочої сили працівників забезпечує конкурентні переваги національної економіки в цілому й охоплює такі напрями: запровадження на підприємствах вітчизняної моделі мотиваційного менеджменту; правовий захист працівників, зайнятих на умовах застосування погодинної оплати праці у процесі трудової діяльності; приведення у відповідність мінімальної заробітної плати із мінімальною вартістю робочої сили.

По-четверте, зростання якості освітянських послуг має відбуватися шляхом здійснення таких заходів: реформування освітньої систе-

ми у процесі вступу України до Болонського процесу; збільшення частки витрат на науково-дослідні та дослідно-конструкторські роботи до 3 % ВВП; налагодження зв'язків між освітянами і роботодавцями, між сферою освіти і ринком праці; стимулювання наукових досліджень у закладах освіти, які є основою університетської підготовки; прирівняння української системи наукових ступенів до загальноєвропейської для спрощення мобільності викладачів і науковців у Європі; підвищення якості організації виробничої практики учнів і студентів шляхом поліпшення матеріально-технічної бази навчальних закладів.

Проблема зростання конкурентоспроможності робочої сили повинна вирішуватись комплексно на всіх рівнях економічної системи, але пріоритетним має стати регіональний, адже йому належить провідна ролі у розвитку продуктивних сили України.

Отже, необхідно удосконалити систему управління конкурентоспроможністю робочої сили, що розглядається як процес впливу на формування та підтримку факторів і показників конкурентоспроможності робочої сили людських ресурсів країни з метою забезпечення формування і розвитку в ній стійких конкурентних переваг високого рівня у невизначених і мінливих умовах зовнішнього і внутрішнього середовищ та, зокрема, на зовнішньому ринку. Розробка обґрунтованих напрямів підвищення конкурентного рівня робочої сили на зовнішньому ринку можлива за умови чітко визначених чинників її формування та використання, а саме: більш об'єктивне вирішення питання оплати праці та зацікавленості працівника у зростанні професійно-кваліфікаційних якостей, прагнення до інновацій; мінімізація ризиків відбору некомпетентних кадрів та неефективних витрат на їх утримання; гнучке реагування на зміни кон'юнктури ринку міжнародного середовища.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. *Багрова І. В.* Міжнародна економічна діяльність України : навч. посіб. / І. В. Багрова, О. О. Гетьман, В. Є. Власик ; за ред. І. В. Багрової. — К. : Центр навч. л-ри, 2006. — С. 118–137.
2. *Киреев А.* Международная экономика : В 2 ч. Ч. 1 / А. Киреев. — М. : Междунар. отношения. — С. 321–339.
3. *Бураковський І.* Теорія міжнародної торгівлі / Ігор Бураковський. — К. : Основи, 2000. — С. 116–162.
4. *Оплата праці у виробничій сфері: проблеми та методологія збільшення заробітної плати в умовах ресурсозбереження: монографія* / В. М. Гончаров, О. В. Додонов, В. Ю. Припотень, М. С. Рудомська ; під заг. ред. В. М. Гончарова. — Донецьк : ТОВ "АЛЬМАТЕО", 2006. — 246 с.
5. *Калініна С. П.* Ринок праці та зайнятість: теоретико-методологічний аспект : монографія / С. П. Калініна. — Донецьк, 2005. — С. 29–53, 112–157.

6. Качан Є. П. Управління трудовими ресурсами : навч. посіб. / Є. П. Качан, Д. Г. Шушпанов. — К. : Вид. дім "Юридична книга", 2005. — С. 269–297.
7. Україна у цифрах 2007. Стат. зб. / за ред. О. Г. Осауленка. — К. : Консультант, 2008. — 259 с.
8. Лібанова Е. М. Політика доходів: проблеми та напрями розв'язання / Е. М. Лібанова // Вісн. Акад. праці та соціально-трудоких відносин ФПУ. — 2007. — № 3. — С. 48–60.
9. Мельник С. В. Українці за кордоном: а що буде завтра / С. В. Мельник // Голос Полтави. — 2008. — № 6 (135). — С. 2–7.
10. *Global wage report 2008/09: Minimum wages and collective bargaining: Towards policy coherence.* — Geneva : International labour office, 2008. — ISBN 978-92-121499-1 (print). ISBN 978-92-2-121501-1 (CD-ROM).
11. *Прогноз МОТ* [Електронний ресурс]. — Режим доступа : <http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/news/2008/1125.html>.