

ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ТА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ РОБОЧОЇ СИЛИ

Однією з причин втручання держави в ринкові процеси на ринку праці є неспроможність ринкової системи забезпечити суспільне виробництво робочої сили необхідної якості. Саме від якості робочої сили й залежить її конкурентоспроможність.

Конкурентоспроможність працівника – сукупність якостей особи, що характеризують її здатність працювати, рівень володіння знаннями, уміннями та навичками.

Проблеми, що пов'язані із підвищенням якості та конкурентоспроможності робочої сили, досліджуються у працях Е. Лібанової, О. Грішнєвої, А. Колота, І. Бондар, І. Петрової, В. Савченко та ін. Ці автори не тільки розглядають сучасний стан і проблеми ринку праці, але й пропонують власні підходи до їх вирішення. Мета дослідження – визначення основних проблем у сфері зайнятості.

Оцінка сучасного стану конкурентоспроможності робочої сили показує, що вона ще не повністю відповідає вимогам ринку. Проблема її формування та ефективного використання з метою досягнення конкурентних переваг потребує формування організаційно-економічного механізму, який би дозволив шляхом взаємодії існуючих та впровадження нових важелів досягти більш ефективного використання робочої сили.

Підвищення конкурентоспроможності робочої сили є процесом, до якого прагнуть і самі працівники, і підприємства, на якому вони працюють. Розвиток навиків і кваліфікації, набуття досвіду роботи відбувається об'єктивно, і змінити можна тільки термін цього процесу. Таким чином, для підвищення конкурентоспроможності працівник повинен прагнути розширювати свої знання і кваліфікацію як у цій сфері діяльності, так і в інших. Підприємство може сприяти цьому, мотивуючи працівника до навчання і підготовки, а також надаючи відповідну допомогу. Забезпечення продуктивної зайнятості населення, ефективності використання трудового потенціалу та підвищення конкурентоспроможності робочої сили як складових соціально-економічного розвитку України залежать від комплексу факторів, пов'язаних, у першу чергу, із формуванням дієвих механізмів їх державного регулювання. Складовою підвищення конкурентоспроможності також є і розвиток необхідних психологічних якостей. Це здійснюється як шляхом самовдосконалення і саморозвитку працівників, так і за допомогою відповідних мотиваційних засобів. Одним з позитивних зрушень держави у сфері сприяння конкурентоспроможності робочої сили є перехід до Болонського процесу у вищих навчальних закладах країни. До переваг цієї системи належать, насамперед, особистісні чинники: підвищення самосвідомості, зміна методів роботи з навчальним матеріалом, що сприяє розвитку пізнавальних процесів студентів та стимулює їхню активність. Активність же студента і є основою розвитку його особистості. При більш традиційних засобах навчання базовим є сприйняття студентом навчального матеріалу та якісне його відтворення. При цьому недостатньо розвиваються мисленнєві структури, без яких неможлива подальша якісна самостійна робота після закінчення ВНЗ, що часто призводить до профнепридатності випускників, необхідності їхньої перекваліфікації та багато в чому “навчанню заново” уже за місцем роботи. Саме розширення самостійності та індивідуалізація навчального процесу покликані усунути ці прогалини. Розробку та впровадження заходів, спрямованих на підвищення конкурентоспроможності робочої сили доцільно здійснювати на таких рівнях – на рівні держави, регіону, підприємства та особистості. На рівні держави – слід удосконалити нормативно-правове забезпечення підвищення конкурентоспроможності робочої сили, зокрема, необхідно не тільки внести зміни до Законів України “Про зайнятість населення”, “Про охорону здоров'я”, “Про оплату праці”, “Про освіту”, “Про вищу освіту”, а й належним чином дотримуватися та виконувати їх.

Важливим напрямом підвищення рівня конкурентоспроможності робочої сили на рівні регіону має бути розробка та реалізація регіональної кадрової політики, актуальність якої пояснюємо тим, що для розбудови конкурентоспроможної економіки на всіх рівнях лише поточні заходи з регулювання процесів на ринку праці є недостатніми. Регіональна кадрова політика повинна спрямовуватися, з одного боку, на врегулювання процесів на зовнішньому, по відношенню до підприємств, ринку праці шляхом формування структури робочої сили у відповідності до кон'юнктури ринку праці, передусім за допомогою проведення активної та пасивної державної політики зайнятості, а з іншого – проведенням заходів з поліпшення ситуації на внутрішньому (внутрішньофірмовому ринку праці), зокрема, важелями договірного регулювання, для забезпечення ефективного використання робочої сили та підвищення її професійно-кваліфікаційного рівня. До основних заходів підвищення конкурентоспроможності працівників на підприємстві відносимо: удосконалення механізму науково-методичного, організаційно-інформаційного та кадрового забезпечення; створення системи навчання працівників; впровадження

нових педагогічних технологій навчання; удосконалення змісту підвищення кваліфікації працівників; удосконалення методики організації та проведення атестації працівників, створення системи його сертифікації; розроблення механізму стимулювання працівників, які підвищують свій професійний рівень.

В Україні відсутнє нормативно-правове забезпечення регулювання професійного розвитку персоналу на виробництві, що призводить до ряду негативних наслідків: відсутність взаємоузгоджених підходів до організації даного виду навчання між органами управління професійно-технічною освітою і роботодавцями; недостатня розробленість методологічних, дидактичних та методичних підходів щодо розвитку професійного навчання на виробництві; низький рівень матеріально-технічного, кадрового та навчально-методичного забезпечення даного виду навчання; відсутність системного науково-обґрунтованого підходу до підготовки та підвищення кваліфікації працівників підприємств. Удосконалити систему професійної підготовки та підвищення кваліфікації персоналу необхідно шляхом прийняття законодавчих актів, у яких має знайти відображення порядок встановлення верхньої межі вартості навчальних послуг для персоналу підприємств та стимулювання роботодавців щодо фінансування заходів, пов'язаних із підвищенням кваліфікації працівників. Підвищення конкурентоспроможності робочої сили можна очікувати лише за умови поліпшення економічної ситуації в країні, центральну роль у цьому мають відіграти: подолання бідності, запобігання розвитку хронічної та успадкованої бідності на основі зростання доходів та рівня життя всього населення; глибоке реформування сфери праці, оскільки саме тут формуються провідні важелі репродуктивних і міграційних настанов, вітальної поведінки, здорового способу життя; забезпечення ефективної зайнятості, яка має стати надійною гарантією належного рівня життя не тільки для самого працюючого, а і для його утриманців.

Таким чином, сьогодні як ніколи важливою складовою забезпечення конкурентоспроможності робочої сили є формування інститутів та інституцій, не тільки на рівнях суспільства, але й на самих підприємствах. Створення цілісної системи професійного розвитку персоналу, яке сприятиме формуванню та удосконаленню системи неперервного професійного навчання, спрямованої на задоволення потреб у кваліфікованих працівниках сучасного виробництва, їх атестації та сертифікації.