

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ РОБОЧОЇ СИЛИ ТА ОСВІТА: ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ПОНЯТЬ

Динамічність соціально-економічних змін, які супроводжують нині розвиток країн світу, зумовлена подальшим поширення процесів глобалізації та інформатизації, надають процесу формування конкурентних переваг робочої сили безперервний характер. При цьому розвиток конкурентних переваг, як правило, знаходить своє вираження в формуванні якісно вищого рівня характеристик робочої сили, що дають змогу індивіду забезпечити більш повне в порівнянні з конкурентами задоволення потреб у продуктивній зайнятості, особистісній та професійній самореалізації.

Дослідженням ролі освіти в забезпеченні продуктивної зайнятості, підвищенні конкурентоспроможності робочої сили на основі розвитку її освітньо-професійного компонента приділяли увагу вітчизняні вчені: О.А. Грішнова, В.І. Куценко, О.М. Левченко, Л.С. Лісогор, В.М. Новіков, І.Л. Петрова, Л.В. Шаульська та ін. Таким чином, у вітчизняній науковій думці сформувався декілька підходів до розкриття сутності конкурентоспроможності робочої сили (безвідносно до рівня дослідження), що відповідним чином надало можливість окреслити й роль освіти в її розвитку (рис. 1).



Рис. 1. Підходи до визначення сутності поняття „конкурентоспроможність робочої сили” та ролі освіти в її формуванні

Джерело: розроблено автором на основі [3; 4]

Узагальнюючи всі три підходи, можна відмітити, що освіта є важливим чинником, що визначає рівень конкурентоспроможності робочої сили та можливості його підвищення протягом усього періоду професійної діяльності індивіда. У широкому розумінні, освіта – це сукупність знань, умінь і навичок, набутих у результаті навчання в навчальному закладі або за допомогою самоосвіти [6]. Проте такий підхід до визначення даного поняття не відображає необхідності здійснення безперервного навчання задля підтримання та підвищення конкурентоспроможності робочої сили в умовах мінливого зовнішнього середовища.

Більш точно, на нашу думку, визначає дане поняття О.А. Грішнова, яка під освітою розуміє „ділеспрямований процес набуття, розширення та оновлення знань, виховання та навчання в інтересах людини, суспільства, держави, що супроводжується констатацією досягнення громадянином встановлених державою освітніх рівнів” [1, с. 186]. Таким чином, при розкритті сутності поняття освіти мову варто вести не лише про результат навчання, а й про процес набуття знань, тому пропонуємо дане поняття визначати як процес і результат засвоєння індивідом теоретичних знань і розвитку практичних навичок, що необхідні йому для здійснення професійної діяльності та налагодження соціальних контактів.

Освіта в сучасних умовах значною мірою визначає потенційну або реалізовану здатність робочої сили до ефективного довготривалого функціонування на ринку праці, тобто до продуктивної зайнятості. При цьому конкурентоспроможність робочої сили:

1. Ґрунтується на конкурентних перевагах робочої сили. Тобто конкурентоспроможність суб'єкта ринку праці визначається його конкурентною позицією, а конкурентна позиція, у свою чергу, – наявністю конкурентних переваг. Виходячи з цього, конкурентно-спроможність робочої сили можна визначити як здатність індивіда реалізувати наявні в нього конкурентні переваги (у тому числі й освітні) таким чином, щоб отримати можливості здійснювати трудову діяльність на певному робочому місці або ж сприяти просуванню на кращу посаду. Саме тому першочергову роль тут відіграє освіта, що забезпечує не лише комплекс знань і навичок, необхідних для зайнятості за певним видом трудової діяльності, а й можливості їх удосконалення протягом усього періоду трудового життя.

2. Визначає здатність носія робочої сили витримувати конкуренцію на ринку праці, що обумовлюється якісними

та кількісними характеристиками робочої сили та рівнем їх відповідності вимогам ринку праці (роботодавців). За такого підходу, під конкурентоспроможністю робочої сили варто розуміти також здатність індивіда як власника робочої сили витримати конкуренцію з боку реальних чи потенційних претендентів на його робоче місце або ж спроможність самому брати участь у такій боротьбі в ролі претендента. Для досягнення цієї мети важливим є формування таких параметрів освітньо-професійної складової робочої сили, які б мали якісно вищий рівень або вартісно вигідніший для участі в конкурентній боротьбі на ринку праці та який би максимально відповідав його вимогам.

3. Відображає позицію індивіда як носія робочої сили відносно конкурентів, що значною мірою обумовлюється не лише об'єктивними характеристиками самої робочої сили та суб'єктивною їх оцінкою роботодавцем, а й кон'юктурою ринку праці. Таким чином, освіта повинна не просто забезпечувати формування освітньо-професійних параметрів робочої сили та на цій основі її конкурентних переваг, а й здійснювати підготовку кадрів у відповідності з тенденціями розвитку ринку праці та потребою економіки в них.

Ефективне використання потенціалу освітніх чинників дає змогу сформувати ексклюзивну, альтернативну та селективну конкуренто-спроможність, що визначається рівнем унікальності споживчої вартості робочої сили. Ексклюзивна конкурентоспроможність передбачає пріоритетний розвиток особистісного та освітнього потенціалу власника робочої сили, що в найбільшій мірі відповідає найвищому рівню якості праці та тим самим забезпечує найбільшу вигоду. Роботодавець, орієнтований на найм висококваліфікованої й вузькоспеціалізованої робочої сили, погоджується на додаткові витрати й зусилля щодо її залучення та створення умов для її ефективного використання (гарантія зайнятості на довготривалу перспективу, гарантоване пенсійне забезпечення, навчання та перекваліфікація за рахунок роботодавця тощо) [5].

Загострення конкуренції на ринку праці для кожного найманого працівника, в кінцевому підсумку, означає, що його конкурентна позиція на ринку праці стала більш вразливою, й саме її збереження та зміцнення вимагає постійного підвищення власної конкуренто-спроможності з боку власника робочої сили. На основі цього твердження Л.С. Лісогор пропонує розрізняти активну та пасивну конкурентоспроможність робочої сили. Активна конкуренто-спроможність робочої сили характеризує дію чинників суб'єктивної (внутрішньої) мотивації до посилення власної конкурентної позиції на ринку праці. На рівні окремої особи ці чинники відбивають бажання творчої реалізації та постійного професійного удосконалення, а на рівні економіки в цілому – процес формування людського капіталу.

Пасивна конкурентоспроможність робочої сили пов'язана з необхідністю особи конкурувати на ринку праці. Така необхідність з'являється в залежності від достатності коштів, що надходять з альтернативних трудовій діяльності джерел (соціальні чи приватні трансферти, спадщина, дивіденди та ін. доходи), для забезпечення прийняттого з точки зору особи власного прожиткового рівня [2].

Нині посилюється роль освіти як джерела формування конкурентних переваг робочої сили, що забезпечують її конкурентоспроможність в умовах інноваційних змін, які неминуче супроводжують світовий розвиток у зв'язку з нарощенням темпів науково-технічного прогресу, посиленням процесів глобалізації та інформатизації в усіх сферах суспільного життя.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Грішнова О.А. Людський розвиток: навч. посіб. / О.А. Грішнова. – К.: КНЕУ, 2006. – 308 с.
2. Лісогор Л.С. Формування конкурентного середовища на ринку праці: Автореф. дис... д-ра екон. наук: 08.09.01 / Л.С. Лісогор; Ін-т демографії та соц. дослідж. НАН України. – К., 2006. – 35 с.
3. Пирогова Е.В. Управление конкурентоспособностью персонала высшего учебного заведения: диссертация ... кандидата экономических наук: 08.00.05 / Е.В. Пирогова; Поволж. акад. гос. службы. – Ульяновск, 2009. – 211 с.
4. Ратніков Д. До питання про соціально-економічну сутність категорії „Конкурентоспроможність робочої сили” / Д. Ратніков // Україна: аспекти праці. – 2003. – №3. – С. 39–43.
5. Сотникова С.И. Конкурентоспособность персонала как объект управления / С.И. Сотникова // Научные записки НГУЭУ [Электронное научное издание]. – Режим доступа – http://old.nsaem.ru/Science/Publications/Science_notes/Files/374.pdf. – Назва з екрану.
6. Янковська Л.А. Формування освітньо-фахового потенціалу в системі соціально-економічного розвитку регіону: автореф. дис... д-ра екон. наук / Л.А. Янковська; Ін-т регіон. дослідж. НАН України. – Л., 2008. – 40 с.