

несприятливі фактори, які можуть знизити рівень ефективності потенціалу підприємства [2].

Внутрішні фактори – це контрольовані чинники діяльності підприємства. До них відносяться:

1. Діяльність керівництва та апарату управління підприємства (організаційна та виробнича структури управління, професійний та кваліфікований рівень управлінського персоналу і т. д.).

2. Система технологічного оснащення. Оновлення обладнання та технологій, тобто заміна їх на більш прогресивні, забезпечує підвищення конкурентоспроможності підприємства, підсилює внутрішню гнучкість виробництва.

3. Сировина, матеріали і напівфабрикати. Якість сировини, комплектність її перероблення та величина відходів суттєво впливають на конкурентоспроможність підприємства.

4. Збут продукції, його об'єм та витрати на реалізацію. Вплив цього фактора є суттєвим на підвищення конкурентоспроможності підприємства. Підприємство намагається здійснити ефективний збут за рахунок реалізації продукції, що користується попитом на ринку, стимулювання збільшення об'ємів продаж, розширення ринків збуту.

Можна стверджувати, що під час оцінювання, прогнозування та управління конкурентоспроможністю підприємства необхідно враховувати усю сукупність внутрішніх та зовнішніх чинників, що вплинули чи потенційно можуть вплинути на її формування.

Література

1. Драган О.І. *Управління конкурентоспроможністю підприємств: теоретичні аспекти. Монографія.* – К.: ДАКККІМ, 2006. – 160 с.

2. Чумак Л.Ф. *Фактори впливу а формування конкурентоспроможного потенціалу підприємств / Л.Ф. Чумак // Экономика и управление. - № 1. – 2013. – С. 62-69.*

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА РИНКУ ПРАЦІ РЕГІОНУ

В сучасних умовах потреба у висококваліфікованих працівниках дедалі більше зростає, зокрема у тих, які мають високий загальноосвітній рівень, широко профільну професійну підготовку, спроможність швидко та ефективно оволодіти новими технологіями, мати загальне уявлення про виробництво, що динамічно змінюється, готових до постійного самовдосконалення та саморозвитку, тобто конкурентоспроможних на ринку праці.

Рівень конкурентоспроможності трудового потенціалу визначається як можливість працівника витримати конкуренцію з боку реальних або потенційних претендентів на його робоче місце або претендувати самому на інше, престижніше місце праці.

Конкурентоспроможність робочої сили, виходячи зі специфіки товару «робоча сила», виявляється у двох напрямках. По-перше, робоча сила характеризується на ринку праці своїми споживчими та вартісними характеристиками. Рівень конкурентоспроможності працівників на ринку праці визначається чинниками, що характеризують: якісні ознаки робочої сили (професійно-кваліфікаційні характеристики, загальноосвітній рівень, особистісні характеристики (вік, стать, тип характеру і темпераменту, вміння працювати в колективі та інші); відповідність якісних характеристик робочої сили потребам ринку праці, ціну робочої сили, попит на неї.

У Законі України «Про захист економічної конкуренції» під поняттям «конкурентоспроможність» розуміють «...змагання між суб'єктами господарювання з метою здобуття завдяки власним досягненням переваг над іншими суб'єктами господарювання, внаслідок чого споживачі, суб'єкти господарювання мають можливість вибирати між кількома продавцями, покупцями, а окремий суб'єкт господарювання не може визначати умови обороту товарів на ринку».

По-друге, показником конкурентоспроможності є результативність праці на конкретному робочому місці. Від рівня конкурентоспроможності

працівників залежить специфіка його трудової поведінки, рівень реалізації та розвитку особистісного трудового потенціалу [1, с. 82]. З позицій працівника цей показник визначає стійкість його становища на виробництві. З позицій підприємства він визначає перспективи успішної та стійкої фінансово-економічної діяльності.

Статистичні дані свідчать, що впродовж 2013 – 2015 років чисельність економічно активного населення у віці 15 – 70 років у Тернопільській області скоротилася на 5,9% (28,8 тис. осіб), що відобразилося і на стані ринку праці.

Вважаємо, що освітньо-кваліфікаційний рівень працівників є визначальним чинником конкурентоспроможності трудового потенціалу на ринку праці. Зокрема, станом на 2015 р. серед економічно активного населення 48,2% (тобто 222,1 тис. осіб) становлять жінки, чоловіки відповідно нараховують 51,8% (238,2 тис. осіб). Серед них повну вищу освіту мають 100,5 тис жінок і 72,1 тис. осіб чоловіки. Наявність повної вищої освіти є одним із вагомих чинників при прийнятті на роботу фахівців, професіоналів, технічних службовців тощо. Значно менша кількість чоловіків, які здобувають повну вищу освіту зумовлена насамперед складною політичною ситуацією в державі і проведення зони Антитерористичної операції, а також більшим попитом на робітничі професії. Тому, серед показників рівня професійно-технічної освіти переважають чоловіки – 92,4 тис. осіб і лиш 32,4 тис осіб жінок [2]. Таке співвідношення викликане насамперед фізіологічними особливостями організму (чоловіки можуть переносити тривалі фізичні навантаження), попитом на ринку праці Тернопільської області, соціально-економічним становищем регіону тощо.

Аналізуючи попит і пропозицію на ринку праці Тернопільської області можна зробити висновок, що у період із 2013 по 2015 роки попит майже на всі групи професій знизився. Зокрема на професіоналів знизився на 22,1%, фахівців – 9,6%, технічних службовців – 20,6%, працівників сфери торгівлі та послуг – 20%, кваліфікованих працівників з інструментом – 43,3%, робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин – 40%. В той же час зріс попит на законодавців, вищих державних службовців, керівників, менеджерів (управителів) на 17,2% [2].

Отже, ринкові відносини висувають нині високі вимоги до освітньо-кваліфікаційного рівня персоналу, що передбачає необхідність розвитку інноваційної, творчої активності. Сучасний працівник має оволодіти новітніми високотехнологічними знаннями та навичками. З огляду на це серед характеристик, що визначають конкурентоспроможність трудового потенціалу нами виокремлено: високу професійну компетентність та уміння налагоджувати стосунки з людьми, комунікабельність, старанність, сумлінність, дисциплінованість. До інших важливих інтелектуальних характеристик конкурентоспроможності трудового потенціалу віднесено: ініціативність, творчість у праці, стаж роботи; знання іноземної мови, підприємливість [4, с. 80-81].

Посилена увага до підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу – головне завдання не лише органів державної влади, але й роботодавців, соціальних партнерів на всіх рівнях управління. Тільки працівник, який має змогу реалізувати власні потреби у праці і забезпечити відповідний рівень матеріального добробуту родини, оволодіти новітніми знаннями і технологіями, спроможний до трудової, творчої та інноваційної активності. Отже, необхідно насамперед оновити трудовий менталітет соціальних партнерів у формуванні прагнень до ринкового мислення, досягнення спільних цілей (вигод) на основі співробітництва, розвитку конкурентоспроможності трудового потенціалу.

Література

1. Гринчуцький В. І. Конкурентоспроможність персоналу промислових підприємств регіону /В І Гринчуцький, С. А Прохоровська // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. Випуск (1), 2016. – с. 80-87.
2. Головне управління статистики у Тернопільській області – Електронний ресурс – Режим доступу: <http://www.te.ukrstat.gov.ua>.
3. Лісогор Л.С. Формування конкурентоспроможної робочої сили на ринку праці України // Конкурентоспроможність у сфері праці: зб. наук. пр. Серія «Економіка праці та соціальної сфери». Вип.1. / НАН України. – Ін-т економіки. Ред.: Д.П. Богиня (відп. ред.). – Київ, 2001. – С. 30 – 39.
4. Прохоровська С. А. Місце конкурентоспроможності у процесі розвитку трудового потенціалу регіону /С. А. Прохоровська // Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. [наук. журнал]. – Тернопіль : Економічна думка, 2012. – Вип. 17. – С. 79 – 84.