

**Міністерство освіти і науки України**  
**Тернопільський національний економічний університет**  
**Факультет економіки та управління**  
**Кафедра управління персоналом і регіональної економіки**

**Бойко Ярослав Володимирович**

Конкурентоспроможність трудового потенціалу регіону  
Спеціальність 8.03050501 — управління персоналом та економіка праці  
Дипломна робота за освітньо-кваліфікаційним рівнем «магістр»

Студентка групи ЕЕУПзм-21  
**Бойко Я. В.**

\_\_\_\_\_  
(підпис)

Науковий керівник  
к.е.н., доцент С.А. Прохоровська

\_\_\_\_\_  
(підпис)

Дипломну роботу допущено  
до захисту

«\_\_» \_\_\_\_\_ 200\_\_р.  
Зав. кафедри

\_\_\_\_\_  
(прізвище, ініціали) (підпис)

**Тернопіль – 2018**

## ЗМІСТ

Вступ.....	3
1. Теоретико-методологічні основи формування конкурентоспроможного трудового потенціалу.....	6
1.1. Конкурентоспроможність трудового потенціалу як об'єкт соціально-економічного дослідження.....	6
1.2. Компонентна структура конкурентоспроможного трудового потенціалу.....	17
1.3. Фактори забезпечення зростання конкурентоспроможності трудового потенціалу.....	27
Висновки до першого розділу.....	34
II. Оцінювання трудового потенціалу Тернопільської області.....	36
2.1. Передумови формування трудового потенціалу регіону.....	36
2.2. Реалізація трудового потенціалу на ринку праці Тернопільської області.....	44
2.3. Конкурентоспроможність трудового потенціалу на ринку праці.....	52
Висновки до другого розділу.....	59
III. Пріоритетні напрямки підвищення рівня конкурентоспроможності трудового потенціалу в Тернопільській області .....	61
3.1. Пріоритети підвищення рівня конкурентоспроможності трудового потенціалу в Тернопільській області.....	61
3.2. Формування системи управління конкурентоспроможністю трудового потенціалу в регіоні.....	71
3.3. Стратегія забезпечення зростання конкурентоспроможності трудового потенціалу на підприємствах регіону.....	84
Висновки до третього розділу.....	94
Висновки та пропозиції.....	95
Список використаних літературних джерел.....	98
Додатки.....	105

## ВСТУП

У сучасних умовах важливим соціально-економічним завданням для України є досягнення високого рівня конкурентоспроможності національної робочої сили, яка вирізняється сукупністю продуктивних рис працівників, що дають змогу задовольняти потреби роботодавців та власників робочої сили.

Вирішення такого завдання зумовлює закономірність глибоких наукових досліджень даної проблеми. Її актуальність і важливість впливає з особливостей сучасної соціально-економічної ситуації в Україні та її регіонах, яка визначається незбалансованим розвитком національного і територіального ринків праці, що проявляється у кількісній і якісній невідповідності пропозиції на робочу силу і попиту на неї, загостренні багатьох соціально-економічних проблем.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми.** Теоретичним і прикладним аспектам дослідження проблем конкурентоспроможності трудового потенціалу присвячені праці відомих вітчизняних науковців: Бандура С.І., Богині Д.П., Бондара І.К., Бугуцького О.А., Васильченко В.С., Герасимчук В.І., Грішнкової О.А., Данюка В.М., Дмитренка Г.А., Колода А.М., Куценко В.І., Лібанової Е.М., Лісогора Л.С., Онікієнко В.В., Петрової І.Л., Петюха В.М., Прохоровської С.А., Семикіної М.В. та ін.

**Окреслення завдання.** У сучасних умовах потреба комплексного вивчення проблем конкурентоспроможності трудового потенціалу значно посилюється. Актуальність теми зумовлена важливістю забезпечення високого рівня конкурентоспроможності національної робочої сили та реалізації трудового потенціалу на ринку праці.

**Мета та завдання дослідження.** Метою дипломної роботи є дослідження теоретико-методологічних основ формування конкурентоспроможного трудового потенціалу; вивчення його компонентної

структури, а також обґрунтування основних напрямків підвищення рівня конкурентоспроможності трудового потенціалу в Тернопільській області.

Реалізація визначеної мети передбачає вирішення таких **завдань**:

- дослідити компонентну структуру конкурентоспроможного трудового потенціалу;
- визначити фактори забезпечення зростання конкурентоспроможності трудового потенціалу;
- провести оцінку трудового потенціалу Тернопільської області;
- вивчити передумови формування трудового потенціалу регіону;
- дослідити можливості реалізації трудового потенціалу на ринку праці Тернопільської області;
- визначити конкурентоспроможність трудового потенціалу на ринку праці;
- виявити пріоритети підвищення рівня конкурентоспроможності трудового потенціалу в Тернопільській області;
- запропонувати систему управління конкурентоспроможністю трудового потенціалу в регіоні;
- уточнити стратегію забезпечення зростання конкурентоспроможності трудового потенціалу на підприємствах регіону.

**Об'єктом дослідження** є стан конкурентоспроможності трудового потенціалу Тернопільської області.

**Предмет дослідження** – теоретичні, методичні та прикладні засади дослідження конкурентоспроможності трудового потенціалу.

*вперше:*

обґрунтовано передумови формування трудового потенціалу регіону; досліджено можливості його реалізації на ринку праці Тернопільської області та запропоновано систему управління конкурентоспроможністю трудового потенціалу в регіоні, яка ґрунтується на підвищенні ефективності виробництва, збалансуванні відносин між найманим працівником і роботодавцем.

**Методологія і методика дослідження.** У ході виконання дипломної роботи використано сучасні загальнонаукові та спеціальні методи дослідження, зокрема, наукового абстрагування (при вивченні сутності категорій «трудовий потенціал», «робоча сила», «людський капітал» «безробіття», «зайнятість», «конкурентоспроможність трудового потенціалу», «працездатне населення»); системного підходу (для обґрунтування чинників, що впливають на конкурентоспроможність трудового потенціалу); методи статистичного аналізу (для аналізу масиву статистичних даних); графічного зображення (для наочного відображення статистичних матеріалів, схематичної ілюстрації теоретичних і практичних положень дипломної роботи).

Інформаційною основою дипломної роботи є законодавчі та нормативні акти органів державної влади, наукові дослідження вітчизняних і зарубіжних учених, статистична звітність.

**Практичне значення роботи.** Обґрунтовані в дослідженні положення, висновки та пропозиції мають практичну значимість щодо пріоритетів підвищення рівня конкурентоспроможності трудового потенціалу в Тернопільській області;

**Апробація результатів дослідження** здійснена шляхом участі автора в Міжнародній науково-практичній конференції «Сектори економіки в процесі реалізації державної регіональної політики» (м. Тернопіль, 2017 р.) з тезами на тему: «Конкурентоспроможність трудового потенціалу».

**Структура:** робота складається з вступу, трьох розділів, висновків та пропозицій. Робота містить 97 сторінок друкованого тексту, 13 таблиць, 7 рисунків, список використаних джерел із 70 найменувань.

# **I. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОГО ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ**

## **1.1. Конкурентоспроможність трудового потенціалу як об'єкт соціально-економічного дослідження**

Поняття «конкурентоспроможності трудового потенціалу» функціонує у ринковому середовищі та віддзеркалює не лише сучасний підхід до аналізу ролі людини у трудовому процесі, а й зростаюче значення інтелектуальної діяльності та нематеріального нагромадження для всього відтворення суспільного життя, визнання необхідності й високої ефективності вкладень в людину.

Переважна більшість вітчизняних авторів лише окреслює найбільш загальні засади конкурентоспроможності трудового потенціалу в плані мотивації індивідів до його зростання [39, с. 61;]. Багато науковців присвячує свої праці аналітичному оглядові конкурентоспроможності трудового потенціалу на ринку праці, лишаючи уваги теоретико-методологічні аспекти дослідження [3, 13, 56]. Крім того, майже відсутні наукові роботи, присвячені дослідженню специфіки забезпечення конкурентоспроможності трудового потенціалу на регіональному, національному ринку праці. Чітко не обґрунтовано методи, засади, критерії оцінки конкурентоспроможності національної робочої сили і структурно-динамічних зрушень, які відбуваються в системах її забезпечення. Щоб вирішити ці проблеми суто методологічного характеру, необхідно, насамперед, поглибити соціально-економічну сутність процесу забезпечення конкурентоспроможності національної робочої сили на ринку праці, обґрунтувати вихідні умови та методологічні засади стосовно предмета даного дослідження. Потребує уточнення категорія «конкурентоспроможна робоча сила» в аспекті визначення її сутності, предмету дослідження, об'єкту і суб'єкту, а також принципів, форм та механізмів реалізації. Перш ніж підійти до розгляду

даної категорії, потрібно уточнити зміст понять «робоча сила», «персонал», «людський капітал», «людські ресурси». Деякі дослідники вважають, що ці поняття мають один і той же об'єкт, але розрізняються залежно від сприйняття даного об'єкту в аспекті конкретного дослідження [56]. На відміну від цього, інші [6] вважають, що зазначені поняття мають різний об'єкт. Так під робочою силою ми розуміємо сукупність фізичних, психологічних та ментальних властивостей, необхідних індивідові (чи сукупності індивідів) для виконання тієї чи іншої роботи.

Під «персоналом» розуміємо сукупність працівників, які знаходяться у правових і трудових відносинах з роботодавцем, підприємством (організацією).

Людський капітал є сформованим або розвиненим у результаті інвестицій і накопичений людьми (людиною) певним запасом здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується у тій або іншій сфері суспільного виробництва, сприяє зростанню продуктивності праці й завдяки цьому впливає на зростання доходів (заробітків) його власника [18, с. 119].

Людські ресурси виступають категорією, яка розкриває застосування в процесах праці професійних та особистісних якостей людини на усіх рівнях управління.

Термін «конкурентоспроможність» є неоднозначним за своїм науковим тлумаченням, характеризується складністю та багатогранністю проявів. Саме з цим пов'язане і широке коло його наукових трактувань.

На нашу думку, сьогодні можна виділити п'ять основних методологічних підходів до дослідження окресленої проблеми.

Одним із найпоширеніших є підхід до трактування досліджуваної категорії науковців: Богині Д.П., Семикіної М.В., Комарової О.А., Левченко О.М., які «конкурентоспроможність трудового потенціалу» визначають як сукупність якісних і вартісних характеристик специфічного товару «робоча сила», що забезпечують задоволення конкретних потреб роботодавців, у тому

числі державних підприємств, у працівниках певної кваліфікації (професії) [13, 35, 56, 57]. Підходи цих науковців ґрунтуються на визначеннях конкурентоспроможності товару. Так, працівник, який засвоює нові теоретичні знання, тобто накопичує свій потенціал для майбутнього просування по службі, в якийсь конкретний момент часу може поступатись за основними практичними показниками в цьому ж напрямку своїм суперникам, однак робити висновок щодо його низького рівня конкурентоспроможності було б поспішно і не зовсім коректно. Іншими словами, запропонований підхід до визначення цієї категорії є дещо спрощений.

Як показав аналіз літературних джерел, наведений підхід ґрунтується на теорії конкурентної переваги суб'єктів господарювання, яка розроблена М. Портером [47, с. 32], у відповідності з якою конкурентоспроможність фірми може бути виявлена (оцінена) тільки в рамках групи суб'єктів економічної діяльності, які відносяться до однієї галузі, або фірм, які випускають товари-субститути. М. Портер розглядає конкурентоспроможність виключно як відносну категорію, виявити яку можна тільки шляхом порівняння суб'єктів економічної діяльності між собою в масштабах галузі, регіону, країни та на світових ринках.

За методологічним підходом у дослідженні категорії «конкурентоспроможність трудового потенціалу» є її визначення як показника властивостей робочої сили. Представниками такого підходу є вітчизняні вчені: Грішнова О., Лук'янченко Н., Петрова І., Кучинська О. [16, с. 24; 35, с. 124; 45].

Науковці Акімова І. М., Губський Б. В., Цимбал О. [68, с. 220] розглядають ширше дану категорію, вважаючи, що джерела конкурентоспроможності об'єкта виходять із ефективності його бізнес-процесів, а досягнення конкурентоспроможного рівня віднаходить власне вираження у володінні конкурентними перевагами або здатностями певного якісного рівня.



Розгляд категорії конкурентоспроможності трудового потенціалу з позиції багатофакторної обумовленості створює можливість вивести її дослідження на більш високий рівень, де проходить комплексне узгодження дії всіх її чинників як внутрішнього, так і зовнішнього змісту.

На нашу думку, конкурентоспроможність трудового потенціалу варто вивчати з позиції створення ефекту корисності для всіх суб'єктів формування: носіїв робочої сили, споживачів послуг робочої сили та суспільства. Під корисністю в цьому випадку розуміємо міру задоволення усіх потреб, що формують по відношенню до трудового потенціалу власники робочої сили та споживачі її послуг.

Варто зазначити, що процес використання суттєво відрізняється від процесу реалізації послуг робочої сили відсутністю дії закону вартості й посередників та безпосереднім прямим включенням носія робочої сили в процес виробництва. Тому в умовах товарно-грошових відносин конкурентоспроможність робочої сили в кінцевому рахунку проявляється через збалансованість структури зайнятості, тобто через відповідність якісних, кількісних та вартісних характеристик робочої сили структурі робочих місць, оскільки населення одночасно виступає постачальником послуг робочої сили на ринок праці і споживачем результатів її послуг. При цьому забезпечення конкурентоспроможності трудового потенціалу ціновими методами традиційно й завжди відводиться лише допоміжна роль. У ринковій системі, яка є найбільш розвинутою формою існування товарно-грошового виробництва, формуються певні вимоги до оцінки конкурентоспроможності трудового потенціалу як своєрідного товару, який віддзеркалює непростий спектр соціально-економічних відносин із приводу реалізації цього товару (послуг робочої сили) на певному ринку праці у конкретний період часу.

Таким чином, найбільш відповідним сучасним реаліям дослідження конкурентоспроможності трудового потенціалу є системний підхід, який дозволяє розмежувати деякі споріднені категорії трудових відносин,

проводити дослідження конкретних чинників і суб'єктів суспільно-економічної діяльності, які впливають на процес формування того чи іншого рівня конкурентоспроможності трудового потенціалу, та досягати ефективності в управлінні процесами забезпечення конкурентоспроможності трудового потенціалу.

Для досягнення організаційної ефективності на перший план ставиться вимога комплексності в управлінні та орієнтація на максимальне використання людських ресурсів, налагоджене функціонування системи управління даними ресурсами. При цьому приділяється увага зовнішнім чинникам (вплив держави і профспілок, ринкові умови) і внутрішнім (філософія управління, погляди та очікування працівників).

Варто зауважити, що в рамках концепції «управління людськими ресурсами» виробляються різні підходи до регулювання трудової поведінки працівників. Варто відмітити, що дана концепція прийшла на зміну концепції людського капіталу, при цьому вона є відображенням ситуації, при якій найбільш вагомим чинником конкурентоспроможності суб'єктів господарювання є забезпеченість кваліфікованим персоналом, високий рівень його мотивації, організаційні форми та інші чинники, що характеризують ефективність використання людських ресурсів. Користуючись методикою виявлення функції системного управління людськими ресурсами, конкурентоспроможний трудовий потенціал можна представити як об'єкт та зв'язковий елемент сучасної системи управління людськими ресурсами, до складових якої входять:

- проведення аналізу проблем якісної організації праці та оцінки потенційних можливостей конкурентоспроможних працівників;
- здійснення підбору, найму конкурентоспроможних працівників і створення дієздатних колективів;
- безпосереднє управління трудовими процесами конкурентоспроможного трудового потенціалу: оцінка виконання завдань, матеріальне заохочення, просування і переміщення персоналу, планування

кар'єри, мотивація якісної праці, забезпечення можливості підвищення кваліфікації;

- прогнозування змін у сфері праці, зокрема, підвищення рівня конкурентоспроможності в результаті реалізації програми з підготовки персоналу.

Підбір конкурентоспроможного трудового потенціалу та забезпечення відповідних умов для постійного зростання його рівня на підприємстві приводить до формування колективу працівників, які працюють задля досягнення колективної мети – створення конкурентоспроможної продукції та зростання рівня конкурентоспроможності підприємства загалом. Тобто можна сказати, що формується конкурентоспроможний колектив. Отже, результатом політики забезпечення зростання конкурентного рівня трудового потенціалу працівників є конкурентоспроможний колектив на підприємстві.

Конкурентоспроможний колектив є сукупністю працівників, які реалізують свої конкурентні переваги у процесі спільних дій для суспільно-корисних цілей, пов'язані спільними ознаками та інтересами, мають спільну мету і оформлені структурно.

Для забезпечення свого конкурентного рівня колектив повинен мати властивості отримання конкурентних переваг, такими є можливість освоєння сучасних технологій, нові ринки (сегменти ринків праці, виробництва, технологій, фінансів та інші), зміна правил гри на ринку праці, вимоги роботодавців та споживачів продукції, стратегія поведінки підприємства, і саме головне - ключова компетенція.

Основною компетенцією конкурентоспроможного колективу є результат поєднання та взаємодії окремих властивостей та характеристик працівників, які відповідають вимогам стійкої конкурентної переваги такого колективу в аспекті реалізації стратегічних завдань підприємства. Ключова компетенція конкурентоспроможного колективу - це результат колективного процесу діяльності та навчання, який виходить за межі окремої групи або окремих функцій, взаємопов'язує та комбінує розрізнені здібності та

можливості індивідів у єдине колективне ціле, яке є новою ключовою компонентою даного колективу. Основою ключової компетенції конкурентоспроможності колективу є його динамічні властивості. Вони базуються на колективному знанні, яке було отримане при вирішенні визначених проблем і ситуацій у минулому. Ці знання можуть бути використані колективом в майбутньому для більш або менш схожих (але не ідентичних) проблем і ситуацій, для того, щоб швидко відреагувати і адаптуватись до проблеми, окремі елементи вирішення якої вже добре відомі (гнучкість), гнучка організаційна адаптація можлива, таким чином, лише до проблем і зовнішніх ситуацій, для яких характерне збалансоване співвідношення між новизною події і минулим досвідом.

Конкурентоспроможний колектив є основною складовою конкурентних переваг підприємства.

Основними характеристиками даного колективу є:

1. Здатність до автономного функціонування у швидкозмінному середовищі завдяки корпоративному досвіду, оперативному сприйняттю змін та використання прогностичних стратегій.

2. Формування, накопичення, розвиток, узагальнення і продуктивне використання свого і чужого досвіду; наявність спеціальних засобів, які забезпечують інформаційну прозорість і циркуляцію знань та досвіду між внутрішніми групами та підрозділами, а також з колективами інших підприємств. Тобто, формування фонду кваліфікаційних ресурсів підприємства, який має цілий ряд складових:

- професійні кваліфікації, які отримані в результаті освіти і подальшого навчання співробітників. Особливе значення при цьому має кількість різних кваліфікацій як на індивідуальному рівні (багатоаспектна кваліфікація або широка загальна кваліфікація), так і на груповому і організаційному рівнях (різноманітність зайнятих за їх кваліфікаціями);

- досвід, який набутий співробітниками на підприємстві при виконанні поставлених перед ними завдань. Спектр кваліфікаційних ресурсів при цьому обмежується сферами діяльності підприємства;

- досвід, який співробітники набули в інших організаціях. Це перш за все порівняльні знання структур і процесів, які відбуваються на підприємстві і галузевих структур. В даному випадку важлива, наприклад, доля співробітника з досвідом роботи в інших галузях і багатогранність цього досвіду для даного підприємства на індивідуальному, а також груповому і організаційному рівнях.

3. Проведення процедур «еталонного тестування», тобто порівняльна оцінка трудових послуг працівників даного підприємства по відношенню до робочої сили відповідних працівників найбільш сильних конкурентів - підприємств; побудова на цій основі «образу майбутнього працівника».

4. Пріоритетне використання стратегій розвитку людських ресурсів, стимулювання пізнавальної мотивації і створення клімату, який сприяє в першу чергу самонавчанню, груповому навчанню і розвитку творчого потенціалу співробітників.

5. Побудова соціальної поведінки, тобто формування у членів колективу загальних цінностей, єдиних інтересів і напрямлень, сумісність намірів і взаємних обов'язків; розповсюдження організаційної культури як у колективі даного підприємства, так і на підприємствах-партнерах.

6. Входження в різні трудові об'єднання та альянси, вміння вилучати з цього економічну вигоду.

Основною функцією конкурентоспроможного колективу є сприяння реалізації головної мети підприємства – зростання його конкурентоспроможності: зростання обсягів виробництва і реалізації продукції, економічне, соціальне і духовне збагачення його працівників.

Функціонування конкурентоспроможного колективу буде виявлятися не тільки в зростанні конкурентного рівня підприємства, а й спрацьованості,

відповідальності і обов'язковості його членів один перед одним, узгодженості дій і взаємодопомоги, а також суперництва та колективному змаганні (у трудовій діяльності, освіті, професіоналізмі, інноваційності та інше).

Методологія оцінки рівня конкурентоспроможності трудового потенціалу передбачає виділення її суб'єкта, об'єкта, цілей, способів і методів оцінки. Дуже важливо при побудові системи оцінок конкурентоспроможності трудового потенціалу ураховувати не лише атрибути об'єкта оцінки, але і те, хто виступає суб'єктом.

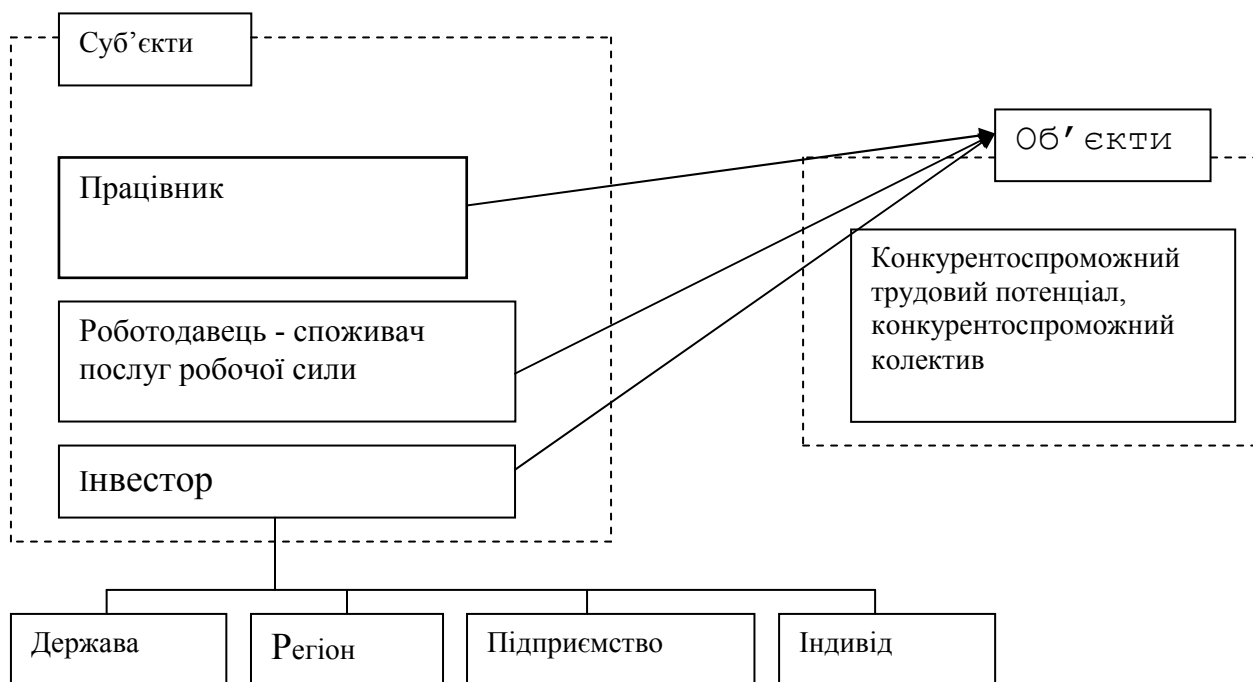
В якості основних суб'єктів діяльності можна найманого працівника і споживача послуг робочої сили (роботодавця).

При оцінці послуг робочої сили споживачем повинні першочергово враховуватись такі чинники як рівень задоволення працівником комплексу його вимог і пов'язані з цим витрати на робочу силу. Крім того, роботодавець враховує й інші моменти, зокрема: відповідність рівня підготовки і рівня роботи, яка виконується; рівень кваліфікації; ефективність роботи; використання людських ресурсів з мінімальними витратами тощо.

Працівник, виступаючи на ринку праці в якості власника робочої сили, теж має власні цілі, зокрема: вигідно продати послуги власної робочої сили; отримувати стабільні доходи та мати соціальні гарантії і пільги; вільно розпоряджатись часом; задовольняти фізіологічні, психологічні, соціальні потреби; мати змогу зберегти здоров'я і поновити працездатність.

Іншим суб'єктом оцінки конкурентоспроможності робочої сили є інвестор. Об'єктом оцінки для нього можуть бути як сукупна робоча сила, так і індивідуальна; як на рівні держави, регіону, підприємства, так і на рівні індивіда. При цьому інвестор оцінює конкурентоспроможність об'єкта з позицій його інвестиційної привабливості, тобто потенційної можливості обраного ним об'єкта забезпечити соціально-економічний ефект в результаті вкладення в нього інвестицій.

Основні суб'єкти і об'єкти дослідження конкурентоспроможності робочої сили й напрямки їхньої взаємодії в процесі формування та використання конкурентоспроможної робочої сили представлені на рис.1.1.



**Рис. 1.1. Основні суб'єкти і об'єкти дослідження конкурентоспроможності трудового потенціалу [ 4; 68]**

Вище наведене свідчить, що комплексна оцінка об'єкта конкурентоспроможності трудового потенціалу для відповідного суб'єкта має віддзеркалювати:

- А) властивості власне об'єкта оцінки, тобто працівника;
- Б) рівень задоволення вимог основних роботодавця;
- В) економічні аспекти формування і використання робочої сили;
- Г) соціально-економічні інтереси працівника;
- Д) позиції працівника в системі відносин «продавець-покупець».

Вивчення проблеми забезпечення конкурентоспроможності трудового потенціалу вимагає окремого дослідження основних підходів у економічній науці до питань відтворення робочої сили, які включають в себе формування вартості робочої сили на ринку праці.

Серед вітчизняних дослідників у даному напрямку вагомими є роботи Грішної О.А., яка визначила основні напрями інвестування у людський капітал [18, с. 56].

Цікавими є наукові підходи Лук'янченко Н.Д. та Муромець Н.Е., які пропонують нову модель інвестиційної підтримки якості персоналу підприємства, що обумовлена впливом чинників макро- і мікроекономічного рівня на специфіку роботи вітчизняних підприємств у сучасних умовах господарювання [35]. Тобто визначальною характеристикою окресленої моделі інвестиційної підтримки виступає її тісний взаємозв'язок з цілями і стратегіями підприємства, з поточними і майбутніми проблемами ефективності виробництва.

Більш докладно можна сказати, що витратний підхід в оцінці зводиться до визначення сукупних витрат, пов'язаних з формуванням, підтриманням і розвитком робочої сили протягом всього періоду її функціонування в конкретних соціально-економічних умовах. Правомірність витратної концепції вартісної оцінки робочої сили обумовлена дією економічного закону відновлення витрат на відтворення робочої сили. Згідно цього закону працівники відтворюють фонд життєвих засобів необхідних для підтримання їх життєдіяльності, здатності до праці, утримання сім'ї. За рахунок цих коштів підтримується трудовий потенціал даного працівника, забезпечується розширене його відтворення, формується трудовий потенціал представників наступного покоління.

Вартість послуг робочої сили – об'єктивна основа, навколо якої відбувається коливання ціни цього специфічного товару. Відхилення ціни послуг робочої сили від її природної вартості є, як правило, наслідком дії чинників ринкового характеру – невідповідність попиту і пропонування робочої сили, що створюється завдяки монопольному становищу продавців або покупців послуг робочої сили у певному сегменті цього ринку [55, с. 28]. Рівноважна ціна робочої сили формується в результаті конкуренції на ринку праці. Тому зміст явища «конкуренція на ринку праці» та її результат –



конкурентоспроможність робочої сили можна представити як системну тріаду:

Підсумовуючи викладене вище, можна зробити висновок про те, що конкурентоспроможний трудовий потенціал є сукупністю властивостей працівника, які дають його робочій силі можливості відповідати вимогам конкурентного ринку, попиту покупців (роботодавців) щодо забезпечення її визнання на ринку праці. Забезпечується конкурентоспроможність робочої сили в результаті взаємодії відповідних систем, чинників та певних процесів.

## **1.2. Компонентна структура конкурентоспроможного трудового потенціалу**

Конкурентоспроможність трудового потенціалу є складним явищем, що має певну структуру. В сучасній економічній літературі питання забезпечення конкурентоспроможного трудового потенціалу розглядається лише відносно окремих структурних елементів цієї категорії, зокрема, якість та ціна, що не дає цілісної уяви про компонентну структуру конкурентоспроможного трудового потенціалу та ускладнює розробку самого механізму його забезпечення.

При дослідженні структури конкурентоспроможності трудового потенціалу необхідно виходити із принципів системності і синергізму. Конкурентоспроможна робоча сила розглядається нами як складна багатокомпонентна система. Компоненти більш високого рівня складаються із компонент більш низького рівня. Аналіз структури конкурентоспроможного трудового потенціалу показує наявність взаємозв'язків між компонентами як різних рівнів, так і одного рівня, що дає змогу забезпечити їхній синергізм. Наприклад, наявність високого якісного рівня таких компонентів як освіта, професіоналізм, професійна мобільність може забезпечити працівникові кар'єрне просування; у свою чергу, це

позитивно відображається на ціні послуг робочої сили. Взаємний вплив елементів одного рівня зумовлюється взаємозамінністю і взаємодоповненістю різних компонент. Властивість взаємозаміни передбачає, що зменшення або збільшення в структурі одного компонента може бути компенсоване у визначених пропорціях іншим компонентом. Згідно властивості взаємодоповнювання компонентів системи, збільшення в одній з компонент передбачає одночасне збільшення/зменшення величини іншої компоненти. Так, виробничий досвід, якого так не вистачає молоді на ринку праці, може замінитись такими компонентами, як відповідальність, здатність до самоосвіти, самодисциплінованість, амбітність та інші моральні та психологічні якості працівників. А також може бути, що покращення якості робочої сили, завдяки поліпшенню таких характеристик, як якість та продуктивність праці, приведе до збільшення заробітної плати і навпаки, зниження продуктивності праці змушує роботодавців скорочувати витрати на робочу силу. Інша ситуація: високий рівень освіти і якості робочої сили на підприємстві з низьким технологічним розвитком призводить, або до звільнення таких працівників, оскільки роботодавець не може надати їм відповідних робочих місць і заробітної плати, або до переведення їх на умови, які нерівноцінні їхньому якісному рівню. Визначення впливу будь-якої компоненти на рівень конкурентоспроможності робочої сили в цілому можливе тільки з урахуванням спільної дії елементів одного рівня.

При розгляді компонентів конкурентоспроможності трудового потенціалу виділено ті з них, які відрізняються своєю перспективністю, тобто відповідають закономірностям його розвитку. Основними компонентами конкурентоспроможного трудового потенціалу є: якість трудового потенціалу; вартість послуг робочої сили; рівноважна ціна послуг робочої сили на ринку праці [51, с. 80].

Отже, перша компонента конкурентоспроможної робочої сили - це її якість, яка є реальним, структурно організованим поняттям, що впливає на результати діяльності працівника, визначає його конкурентоспроможність, а

отже, підлягає детальному дослідженню. Тому, варто досліджувати структуру якості робочої сили не в розрізі окремих елементів, а за умови їхнього тісного взаємозв'язку.

У дипломній роботі компоненти конкурентоспроможності трудового потенціалу згруповані за належними компонентами:

1) природно-біологічні компоненти включають професійну придатність, розумові здібності, вік, стан здоров'я, працездатність, витривалість, профорієнтованість, характер, вправність, здатність навчатися.

2) освітньо-професійні охоплюють загальну освіту, професіоналізм, теоретичне і практичне навчання, виробничий досвід, інноваційність, професійну мобільність, стаж роботи, відповідальність, адаптованість.

3) соціально-мотиваційні включають мотивованість, соціальну компетентність, інтереси, морально-етичні та психологічні цінності, ставлення до праці.

4) ключові компетенції [51, с. 81]. .

Першими компонентами конкурентоспроможності трудового потенціалу (якості робочої сили) є природно-біологічні. Фізичні характеристики забезпечують конкретному працівникові здатність до якісної та продуктивної праці, можливості самовдосконалюватись фізично і духовно. До фізичних характеристик людини відносимо вік, стан здоров'я, швидкість реакції, зовнішність, зріст, силу тощо. Так, людина не може змінити свій вік, але вона може за допомогою спеціальних інвестицій (коштів, часу і сили) зменшити руйнівну дію віку на зазначені важливі характеристики власної робочої сили, підтримувати їх у належному стані тривалий час. Незважаючи на обмеження віку, які практично завжди встановлюються роботодавцями при доборі кандидатів на престижні робочі місця, у реальному житті роботодавці часто приймають на роботу людей старших щодо встановлених обмежень, якщо переконані у їхній високій кваліфікації, здатності до змін і навчання, в доброму здоров'ї.

Характеризуючи освітньо-професійну компоненту варто відзначити, що якщо індивід професіонал, то його особистісні недоліки менше впливають на ефективність праці і на відносини в колективі. Професіонал, як правило, є впевненим у власних силах, знаннях, компетентності. Такі індивіди більш стабільні і працездатні, оскільки їх професійний розвиток, який у свій час вимагав великих особистих інвестицій часу, сил і навіть грошей, визначально передбачає здатність і бажання добре працювати.

Основними у професійній діяльності спеціаліста, на думку багатьох вчених, є загальні властивості, які включають в себе: розумові, особистісні, комунікативні. Звідси, формування саме цих властивостей має переважати при підготовці майбутніх спеціалістів.

Високий професіоналізм передбачає перш за все наявність відповідної освіти, отриманої як у вітчизняних вузах різних рівнів акредитації і форм власності, так і зарубіжних, включаючи стажування. Рівень освіти зазвичай повинен бути підтверджений відповідними сертифікатами і характеристиками, однак не завжди рівень освіти відповідає документації. Професіоналізм вимагає практичного досвіду роботи не менше 3-х років. Іноді професіоналізм передбачає і наявність додаткових знань, які мають безпосереднє відношення до основної діяльності, наприклад, для головного бухгалтера знання основ юриспруденції, володіння ПК в режимі користувача; іноземної мови; готовність до самостійної, високоякісної та результативної праці; навички планування своєї кар'єри; навички планування своєї роботи; наявність основних понять про організацію трудових взаємовідносин та інші. Так, наприклад, керівний склад персоналу повинен володіти наступними професійними якостями.

Уміння керувати процесом перетворень. Ця професійна якість охоплює здатність ефективно оцінювати перспективу і розробляти стратегію в широкому контексті завдання організації і глобальних умов, що включає програмні цілі, пріоритети, цінності та інші фактори. Здатність втілення концепції в план дій. Здатність створювати умови роботи, що заохочують

творчість, прояв цілеспрямованості і наполегливості, навіть при несприятливих обставинах, у переконанні інших у необхідності прийняття новаторського підходу.

Уміння максимально використовувати потенціал працівників. Уміння надихати, зацікавлювати і направляти інших на досягнення цілей, зв'язаних із загальним завданням, керувати, виявляючи собою приклад, сприяти зміцненню взаємної довіри і прихильності справі; створювати сприятливі умови. Працювати зі співробітниками над визначенням реалістичних чекань у роботі, конструктивно реагувати на те, що відбувається й очікувати відповідної реакції від інших, здійснювати наставництво в міру необхідності. Послідовно налагоджувати і підтримувати робочі відносини, що характеризуються духом співробітництва; створювати культуру, що заохочує високі стандарти, дух колективізму і почуття гордості. Коректувати стиль керування з урахуванням індивідуальних особливостей і культур. Цінувати різноманіття. Підтримувати збалансованість інтересів роботи і сімейного життя з метою підвищення задоволеності працівників.

Уміння орієнтуватися на досягнення результатів. Готовність нести відповідальність за результати і запитувати з інших. Виявляти можливості для удосконалювання системи і поліпшення роботи. Ефективно керувати ресурсами в умовах зміни пріоритетів з метою досягнення очікуваних результатів у встановлений термін у межах бюджету і норм якості. Охоче коригувати плани і пріоритети у випадку зміни обставин. Визначати мету й оцінювати виконання роботи для забезпечення контролю за роботою співробітників і підвищенням результатів їхньої роботи. Готовність ризикувати для досягнення цілей.

Уміння налагоджувати партнерські стосунки. Уміння налагоджувати зв'язки; заохочувати і підтримувати міжфункціональну і спільну діяльність. Враховувати пріоритети організації і різні точки зору. Співробітничати і знаходити загальну позицію із широким колом зацікавлених сторін. Виявляти і використовувати можливості для поліпшення роботи за

допомогою партнерських відносин. Домагатися консенсусу і налагоджувати зв'язки, що сприяють досягненню цілей. Підходити до вирішення завдань і використання можливостей з яким усвідомленням впливу на інших і прагнути створювати умови, вигідні для всіх. Сприяти, за допомогою переконання і переговорів зі сторонами як усередині організації, так і за її межами, досягненню цілей організації.

Комунікативність. Здатність пояснювати, пропагувати і висловлювати думки в переконливій манері. Бути ефективним пропагандистом цінностей організації і її завдань. Бути уважним слухачем; уважно відноситися до проблем, потреб і почуттів інших і реагувати на них. Ефективно вести переговори з окремими особами і групами як усередині організації, так і за її межами. Прислухатися до думки інших; відноситися до людей з повагою; заохочувати відкритий обмін думками. Говорити чітко і переконливо.

Розважливості і вміння приймати рішення. Уміння визначати ключові питання в складній ситуації, аналізувати проблеми і приймати обґрунтовані рішення. Брати на себе відповідальність за власні рішення. У разі потреби приймати складні рішення. Втягувати інших у процес прийняття рішень про доцільний план дій. Оцінювати переваги і недоліки наслідків альтернативних варіантів рішень для інших і для організації. Діяти сумлінно.

Споживачі послуг робочої сили високо цінують такі характеристики, як здатність людини до розробки нових ідей, нових технологій і нових виробів, до їх впровадження. Інноваційність у процесі праці є похідною від рівня освіти, способу життя, орієнтацій поведінки і культури. Вона передбачає розвиток наукової творчості в процесі праці, досягнення певних значимих результатів, постійного поновлення знань. Для формування інноваційності в процесі праці, крім виховання та навчання, вкрай важливий інноваційний потенціал конкретної організації, підприємства, на якому працює людина, тобто від якісних організаційно-технічних умов для інноваційної праці, які створені роботодавцями, готовність керівництва до сприйняття нових ідей. Проявом інноваційності є інноваційна праця, яка

являється свідомою доцільною діяльністю на основі НТП, спрямованою на створення нових продуктів, послуг, організаційних форм та інших нових споживчих вартостей, їх впровадження, використання, комерціалізацію у різних сферах з метою одержання корисного ефекту (економічного, соціального, екологічного та інших) та задоволення суспільних потреб. Інноваційна праця, в свою чергу, умовно поділяється на дві компоненти: творчу та репродуктивну [50, с. 110]. На нашу думку, найважливішою компонентою інноваційної праці слід визнати саме творчу. При цьому потрібно враховувати, що в інноваційній праці мають місце різні види творчості, які обумовлені предметом пошуку, характером і змістом завдань, що вирішуються.

Покращенню освітньо-професійних компонентів працівників сприяє їхня мобільність. Мобільність персоналу – це один із необхідних атрибутів ринкових відносин, це процес, під час якого відтворюється робоча сила, формуються умови для вільного розвитку особи. Процес трудової мобільності в ринкових умовах тісно пов'язаний з свободою вибору місць трудової діяльності (множинність пропозицій робочих місць, конкуренція працедавців за одержання якісної робочої сили). Мобільність дає можливість власнику робочої сили втілити своє прагнення, знайти таке робоче місце, яке б відповідало його професії, здібностям і давало б можливість отримати максимальну винагороду за свою працю. Не завжди працівники здатні до професійної мобільності. Причини, що стримують міжпрофесійну мобільність працівників, полягають у їхньому небажанні змінити професію, на опанування якої витрачено багато сили і часу, у можливо затяжному періоді майбутньої професійної адаптації (загрожує зменшенням кваліфікації та заробітку), у вузькому наборі професій, за якими є вакантні робочі місця, та інших соціально-економічних чинниках. Професійна мобільність залежить також від віку працівника (молодь, як правило, мобільніша), від прихильності до своєї професії і свого підприємства, трудового менталітету, якості трудового життя загалом. У своїх пошуках для підвищення конкурентоспроможності на

ринку праці індивід об'єктивно буде виходити з пріоритету розвитку власних якостей як носія робочої сили [51, с. 82]. Разом з тим, розширення свободи працівників у виборі і зміні місця праці знаходить вираз у суттєвих відхиленнях фактичних напрямків трудової мобільності від тих, які бажані для суспільства. У зв'язку з цим суттєво зростає важливість і складність управління трудовою мобільністю, оскільки у способі координації зайнятості на національному ринку праці переплітаються механізми ринкового, державного регулювання та функціонування тіньового ринку. Дана категорія до цих пір не має чітко визначених критеріїв як економічної, так і соціальної ефективності. Одним із таких показників є трудова міграція. На жаль, поїздки за кордон громадян України стали об'єктивною реальністю і, без сумніву, – масовим явищем. В цілому, наші співгромадяни, працюючи переважно не за спеціальністю на некваліфікованих роботах, зазвичай при відсутності забезпечення безпеки на виробництві, отримують набагато менше, ніж громадяни країн-реципієнтів, не мають можливостей для кар'єрного росту, тобто перебувають в умовах, які не відповідають принципам гідної праці [52, с. 296].

Наступна група компонент конкурентоспроможності трудового потенціалу - соціально-мотиваційні. Завжди слід пам'ятати, що працівників не можна примусити максимально повністю використовувати свій потенціал в інтересах організації. Це можливо лише тоді, коли вони самі прямують до можливо більшого розкриття в роботі своєї кваліфікації, можливостей і ділових якостей, морально ціннісні характеристики. Проявляють чи ні працівники такі характеристики у більшій мірі визначається мотивацією. Мотивація - це те, що активізує, стимулює людину і направляє її дії до поставленої мети. Висока мотивація персоналу – одна із найважливіших умов успіху організації. Жодна компанія не зможе досягнути успіху без настрою працівників на роботу з високою віддачею, без зацікавленості членів організації у кінцевих результатах їх діяльності і без їх намагання внести свій вклад у досягнення поставлених завдань. Лише за умови знання, що рухає



людиною, що стимулює його до діяльності, які мотиви лежать в основі її дій, можна розробити ефективну систему форм і методів управління ним. Слід зазначити той момент, що мотивація до зростання конкурентного рівня робочої сили повинна гнучко поєднувати в собі матеріальні і моральні чинники, виокремлення та заохочення особистих досягнень працівників, застосування індивідуальних оцінок праці та рівня конкурентоспроможності працівників [13, с. 83]. Тобто, можна сказати, що працівник буде вибирати найкращу для себе систему мотиваційних чинників, і цей момент визначатиме конкуренцію серед роботодавців на ринку праці за мотиваційним позиціям.

Ключові компетенції конкурентоспроможності трудового потенціалу включають в себе: навички уміння в області інформаційних і комунікаційних технологій («технологічна культура»); соціальні і міжкультурні уміння (здатність працювати в команді, спілкуватися, розуміння культурної різноманітності і спадщини, володіння іноземними мовами, демократичність, толерантність, пошана до інших людей і навколишнього середовища); особистісні уміння (мотивація і здатність вчитися, автономність, самоповага, уміння йти на ризик, здібність до творчості, діловитість, критичне мислення, уміння управляти ситуацією); динамічні властивості.

Наступною компонентою конкурентоспроможності трудового потенціалу є вартість послуг. Сьогодні немає єдності думок про склад витрат на формування, підтримання і розвиток робочої сили, облік у сумі витрат виплат із суспільних фондів споживання та інших джерел фінансування; виникають проблеми сумації індивідуальних трудових потенціалів у загальний потенціал території. Нажаль, на практиці використання методів оцінки трудового потенціалу, і, як результат, ефективності забезпечення конкурентоспроможності робочої сили на основі результативної концепції пов'язане із значними труднощами методичного характеру. Це обумовлено тим, що на оцінку можливих результатів від реалізації робочої сили за весь робочий період впливає значна кількість важко прогнозованих факторів, які

носять ймовірний характер: технічне оснащення праці, яка залежить від темпів розвитку науково-технічного прогресу, структура суспільного виробництва; економічні пропорції; рівень цін та інфляція тощо [70, с. 80].

У визначенні вартості послуг робочої сили завжди присутня витратна і результативна складова. Перша має, як правило, гарантований характер і спрямована на забезпечення простого відтворення робочої сили. На практиці параметрами її формування виступають: законодавчо встановлений рівень мінімальної заробітної плати, мінімальні гарантії в оплаті праці за кваліфікацією, інші гарантійні винагороди, передбачені законодавством, угодами й колективними договорами. Друга складова вартості послуг робочої сили залежить від результативності трудової діяльності, здатності цих послуг створювати більший чи менший дохід, співвідношення його розподілу між найманими працівниками і власником.

Ціна робочої сили – остання та результуюча компонента конкурентоспроможності трудового потенціалу. Вибір зростання конкурентоспроможності працівника потребує докорінного реформування оплати праці, підвищення її частки в структурі національного доходу, зростання інвестицій у підготовку та перепідготовку національних кадрів. Водночас, такий підхід потребує виваженості й обачливості, адже не завжди (і не будь-яке) збільшення заробітної плати і витрат на підготовку робочої сили економічно виправдано і дійсно орієнтує трудову свідомість працівника у напрямі розвитку конкурентоспроможності на ринку праці. На це зі всією очевидністю вказують наведений нижче результати економіко-математичного аналізу [57]. Семикіна М. у своїй роботі виходила з припущення, що конкурентоспроможність працівника можна визначити як співвідношення корисного ефекту від споживання робочої сил та її ціни, адекватної загальній сумі витрат на підготовку, придбання, використання робочої сили (у тому числі відтворення, розвиток), тобто:

$$K = \frac{PM * P + \alpha * MЗП * dZ}{PM * (Z + dZ)} \quad 1.1$$

де: ПМ – прожитковий мінімум;

P – корисний ефект конкурентоспроможності робочої сили у трудовому процесі;

МЗП – мінімальна заробітна плата працівника;

Z – ціна робочої сили на ринку праці;

dZ – витрати підприємства на навчання, перепідготовку, підвищення кваліфікації працівника;

α – коефіцієнт пропорційної залежності, в даному випадку між dZ та МЗП.

Зниження ціни робочої сили до рівня, який не забезпечує ні стимулюючу, ні відтворювальну функції оплати праці, є закономірністю знецінення та зруйнування внутрішніх мотиваційних установок працівника на розвиток професійно-кваліфікаційних характеристик своєї робочої сили, а також знижується корисний ефект її використання.

### **1. 3. Фактори забезпечення зростання конкурентоспроможності трудового потенціалу**

Окремі складові конкурентоспроможного потенціалу не однаково реагують на зміни зовнішніх та внутрішніх факторів, окрім того, на кожен складову впливають певні фактори впливу, інколи вони можуть бути подібними.

Насамперед визначимо етимологію слова «фактор». Під фактором необхідно розуміти «умову, рушійну силу, причину будь-якого процесу, що визначає характер або одну з основних рис характеру». Отже, відносно факторів впливу на трудовий потенціал, можна говорити, що основна причина зміни вихідного стану, що визначає його подальший розвиток.

Під зовнішнім середовищем розуміємо сукупність суб'єктів

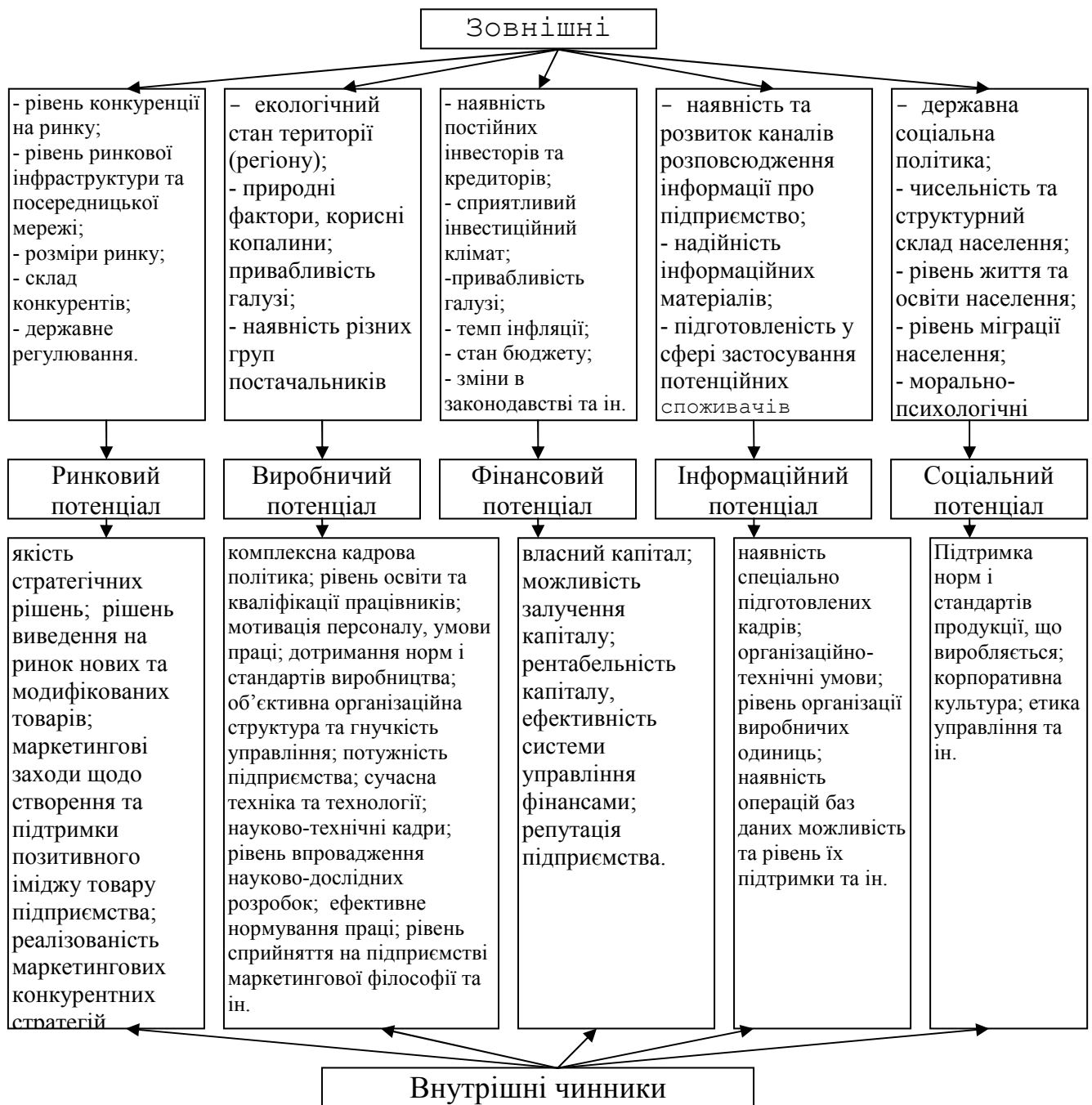
господарювання, суспільних, економічних, та природних умов, національних і міждержавних інституціональних структур та інших зовнішніх умов і факторів, що діють в оточенні, які впливають чи можуть вплинути на роботу підприємства.

Внутрішнє середовище – це контрольовані фактори діяльності підприємства. Дослідження внутрішніх факторів тісно пов'язане з аналізом господарської, фінансово-економічної, інноваційної, інвестиційної, анти-кризової, маркетингової діяльності підприємства.

Проте, крім наведених на рисунку 1.2. внутрішніх факторів впливу на трудовий потенціал підприємства, є ще один фактор впливу на конкурентоздатність цього потенціалу, він має особливе значення - це оптимальна структура факторів виробництва. В більшості випадків, це пов'язано з вдосконаленням співвідношення постійних та змінних факторів та балансом змінних факторів [42, с. 80]..

В межах структурного підходу, що орієнтований на визначення раціональної структури трудового потенціалу підприємств, визначається також його величина початковими даними якої є прогресивні норми і нормативні співвідношення, що задані новітніми технологіями, організацією виробництва, що використовуються в галузі.

Дослідження та оцінка структурних характеристик трудового потенціалу підприємств пов'язана з деякими труднощами, оскільки всі елементи функціонують одночасно, в сукупності та взаємодії. Все це призводить до того, що буває важко встановити значення окремого типу ресурсів для діяльності всього потенціалу. До структуроутворюючих елементів потенціалу необхідно віднести технологію та організацію.



**Рис. 1.2. Внутрішні та зовнішні чинники, що впливають на розвиток трудового потенціалу підприємств [42]**

Основними проблемами структурного характеру трудового потенціалу підприємства, які складаються з відповідності одних елементів іншим, є гальмування розвитку та вдосконалення потенціалу загалом. Як бачимо, застаріле, немодернізоване обладнання вітчизняних підприємств гальмує й інші технології, що є матеріало-, енерго- та трудомісткими, все це у свою чергу не дозволяє виробляти конкурентоздатну продукцію. Раціоналізацію та

оптимізацію структури трудового потенціалу можна здійснити з врахуванням різних рівнів деталізації її підсистем та елементів, проте варто мати на увазі, що досягнута структура все ж є компромісним варіантом між ідеальним поданням про потреби та можливості залучення ресурсів, формування різних ланцюжків. З структурним підходом тісно пов'язана ще одна характеристика трудового потенціалу - його продуктивність, що є кількісною оцінкою його можливостей. Продуктивність необхідно визначати щодо окремих підсистем та потенціалу, вказувати місце конкретного підрозділу, елемента у всьому потенціалі.

Зародження ефективної структури виробничого потенціалу підприємства обумовлюється економією всіх видів ресурсів (сировини, матеріалів, енергії, фінансів, праці), оскільки досягнувши рівновагу між ними (як елементами потенціалу), можна з меншою кількістю задовольнити більше потреб, виготовивши при цьому більше продукції. Все це можливо лише за умови зростання якісного складу трудового потенціалу підприємства та окремих його складових.

При аналізі чинників зовнішнього середовища необхідно врахувати загальні характеристики середовища, до яких науковці відносять: взаємозв'язок факторів – це рівень сили, з яким зміна одного фактора впливає на інші фактори; складність – сума і різноманітність факторів, які впливають на конкурентоздатність потенціалу підприємства; рухливість – швидкість зміни середовища; невизначеність – необхідна кількість інформації про середовище і впевненість у її точності [16, с. 6].

Дослідження зовнішнього середовища – це процес, за допомогою якого підприємство може контролювати зовнішні фактори впливу на нього з метою визначення можливостей та загроз. Аналіз впливу факторів зовнішнього середовища на трудовий потенціал підприємства проводиться за такими параметрами: аналіз змін, які впливають на різні аспекти потенціалу; виявлення факторів, що є загрозою для потенціалу підприємства; виявлення факторів, що дають більше можливостей задля досягнення загальних цілей

підприємства внаслідок зміни плану.

Дослідження чинників впливу зовнішнього середовища на трудовий потенціал підприємства дає змогу прогнозувати можливості розроблення плану дій на випадок непередбачуваних обставин, розробляти заходи, щодо перспективи змінити загрози на можливості [16, 35, 51 ]

Аналіз зовнішнього середовища допомагає визначити загрози й можливості, з якими зіштовхується підприємство, і встановити несприятливі фактори, які в змозі знизити рівень використання загального потенціалу підприємства.

Проаналізуємо вплив чинників, які характеризують стан, розвиток та конкурентоспроможність трудового потенціалу. Кожен чинник має різний ступінь впливу в залежності від внутрішньої структури трудового потенціалу та особливостей його застосування.

Чинники, що впливають на трудову активність трудового потенціалу підприємств необхідно їх класифікувати за ознаками (табл.1.1). Класифікації факторів, що впливають на процес забезпечення конкурентоспроможності трудового потенціалу подана у додатку А.

Таблиця 1.1

**Чинники, що впливають на трудову активність персоналу\***

Класифікаційна ознака	Чинники
1. Джерело утворення	- зовнішні; - внутрішні; - внутрішньоструктурні.
2. Природа походження	- мотиваційні; - організаційно-управлінські; - якісні; - соціально-психологічні; - науково-технічні; - техніко-технологічні; - економічні.
3. Ранг відносно внеску в підвищення продуктивності працівників підприємства	- вирішальні; - другорядні

\*Укладено автором з врахуванням [16, 35, 51 ]

Для того щоб виявити ступінь впливу факторів на трудовий потенціал необхідно їх розташувати за рангом відповідно до їхнього внеску в зростання конкурентоспроможності та продуктивності праці, що є досить складним процесом, через відсутність чітких оцінок частки кожного чинника зокрема.

Основну, вирішальну роль в підвищенні конкурентоспроможності трудового потенціалу та його активності відіграє матеріальна та фінансова зацікавленість персоналу у збільшенні продуктивності праці. Саме цей фактор на сьогоднішній день є вирішальним, оскільки засоби та умови праці надають широкі можливості для зростання продуктивності. Проте, використати ці можливості може не кожен, а тільки ті колективи чи працівники, що мають бажання. При відсутності бажання жодні форми і методи збудження зацікавленості в збільшенні продуктивності праці не спрацьовують, та не дають кардинальних зрушень, саме тому збільшення трудової активності працівників очікувати не приходиться. Отже, основним завданням на підприємстві, в установі чи організації є формування системи особистих мотиваційних інтересів працівників з врахуванням основних чинників що потребують мотивації.

Другою за значимістю є організаційно-управлінська група чинників, яка відображає ступінь організаційної досконалості суспільного виробництва загалом і трудових процесів зокрема. До числа найбільш вирішальних умов раціонального та продуктивного використання праці трудового персоналу належить рівень організації, види організаційних структур, обґрунтованість і збалансованість планів та програм підприємства, узгодженість при роботі трудового потенціалу і його використання з основними фондами, матеріальними ресурсами. В умовах жорстких фінансових обмежень коли підприємства зазнають постійного тиску з боку конкурентів значну роль відіграє управлінський фактор, оскільки оптимізація управлінських процесів допомагає більш успішно використовувати працівників, а отже, й отримувати прибуток.

Сьогодні існує значний розрив між потенціалом працівників і ступенем



управління ним. Саме забезпечення працівників засобами праці та ступінь відповідності техніки та устаткування науково-технічному прогресу, безпосередньо, впливають на продуктивність праці працівників підприємства. Цей чинник займає третє місце тільки через те, що при низькому рівні організованості та неефективному управлінні трудовим потенціалом підприємства навіть маючи прогресивні засоби праці не сприятимуть зростанню продуктивності праці. На рівні з технічним рівнем виробництва на використання трудового потенціалу впливає його технологічний рівень, технологічна досконалість виробничих процесів. Саме застосування таких технологій є могутнім джерелом скорочення витрат праці. Саме, тому інтегральним чинником, який впливає на ефективність трудового потенціалу підприємства, можна вважати науково-технічний і техніко-технологічний рівень виробництва. Отже, ці фактори зв'язані з рівнем розвитку та ступенем використання основних засобів виробництва. До них також можна віднести: застосування ефективних технологій, які можуть в короткий термін перевтілити фактори виробництва та продукт праці, тобто оптимізувати виробництво і звести до мінімальності трудові витрати; пришвидшене відновлення продукції та її технічне обслуговування як в процесі виробництва, так і після виходу продукції на галузевий ринок, який забезпечує попит і конкурентоспроможність підприємства та його трудових працівників; застосування ринку науково-технічних знань; формування банку інформаційних потоків щодо сучасних технологій і сучасного устаткування.

Також, істотно впливає на збільшення використання трудового потенціалу його якісний рівень. Оскільки, при малих якісних характеристиках працівників підприємства не тільки не працює фактор високого технологічного та організаційного рівнів виробництва, але й сповільнюється дія фактору зацікавленості.

Визначальну роль відіграє економічний чинник, який пов'язаний з впливом економічних форм та методів управління використання трудового

потенціалу. Сюди включаємо: раціоналізацію праці у максимально допустимому ступені, який відповідає потребам виробництва та кінцевим результатам, здібностям виробничого персоналу; введення гнучких режимів праці; застосування різних систем оплати праці, які б відповідали ринковим критеріям; зменшення втрат робочого часу; взаємозв'язок оплати праці та кінцевих результатів діяльності підприємства.

Ще однією групою чинників на які варто звернути увагу є соціально-психологічні фактори, а саме: необхідність створення та застосування умов для збільшення стійких взаємозв'язків в колективах; стійкий клімат; вдосконалення системи «соціальної підтримки» працівників.

Варто відзначити, що дослідження основних чинників трудового потенціалу, рівня впливу на нього, дозволять чітко розробити напрямки підвищення його якості, регулювати та розвивати персонал в потрібному напрямку, та створити інструментарій оцінювання трудового потенціалу, тобто науково обґрунтовану систему показників і способів їх фіксування.

### **Висновки до першого розділу**

Працездатність та конкурентоспроможність підприємства може забезпечити тільки конкурентоспроможний трудовий потенціал підприємств на засадах інноваційно-інвестиційного розвитку. До складу такого потенціалу підприємства можна віднести ринковий, виробничий, фінансовий, інформаційний, соціальний потенціал, проте розвиток соціального потенціалу спрямовано не в напрямку трудового потенціалу, а в бік створення зовнішніх соціальних ефектів.

Досліджено, що складовими елементами конкурентоспроможного трудового потенціалу є «якість робочої сили», «ключові компетенції», «вартість робочої сили» та «ціна».

Виділено такі основні групи чинників формування конкурентоспроможного трудового потенціалу: за джерелом походження; за природою; за тривалістю дії; за характером прояву; за характером впливу; за направленістю впливу; за можливістю регулювання; за характером міжфакторної взаємодії; за внутрішньою структурою; за характером виникнення; за рівнем конкурентних переваг; за рівнем впливу. Найбільш вагомими за впливом на формування конкурентоспроможність робочої сили є такі фактори: організаційно-економічні; мотиваційні; інвестування у людський капітал та освітній рівень працівників.

Основними чинниками впливу на структурні елементи конкурентоздатного потенціалу підприємства є фактори внутрішнього та зовнішнього середовища. При аналізі внутрішніх факторів впливу на конкурентоспроможний виробничий потенціал підприємства особливу увагу слід приділяти аналізу оптимальності структури факторів виробництва.

## II. ОЦІНЮВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТЕРНОПІЛЬСЬКОЇ ОБЛАСТІ

### 2.1. Передумови формування трудового потенціалу регіону

Соціальне благополуччя населення, можливість реалізації потреб у праці та рівень його життя є фундаментальними ознаками розвитку регіону, основою економічного зростання, суспільної рівноваги й могутності держави. Демографічна, соціальна, економічна, організаційно-правова та екологічна сфери – це об'єкт постійної уваги політиків і громадськості. Як відомо, носієм трудового потенціалу є економічно активне населення різних демографічних груп. В Україні загалом і регіоні зокрема сучасна демографічна ситуація доволі нестабільна через негативні тенденції, що спричинено низьким рівнем народжуваності, зростанням смертності, погіршенням статевовікової структури, постарінням населення, обсягом трудової міграції, що загалом призвело до зменшення чисельності економічно активного населення.

Аналізуючи демографічну компоненту розвитку трудового потенціалу зазначимо, що чисельність населення формується переважно під впливом процесів народжуваності, смертності, а вони відповідно залежать від соціальних, економічних, організаційно-правових та екологічних умов, в яких перебуває населення.

Демографічна ситуація, що сформувалася в Тернопільській області, негативно впливає на розвиток трудового потенціалу. За станом на 1. 01. 2017 р. на території області проживало 1059,2 тис. осіб. Різкий спад народжуваності, який спостерігається тривалий час, зумовив значні втрати населення регіону, що стало перешкодою для розвитку трудового потенціалу. За останні 6 років чисельність наявного населення зменшилася на 21,2 тис. осіб (1,7%), в тому числі міського – на 1,3 тис. осіб (1,2%), сільського – на 19,9 тис. осіб (3,3%). Чисельність постійного населення за цей період

зменшилася на 21,3 тис. осіб (1,9%). Чисельність чоловіків за аналізований період скоротилася на 7,4 тис. осіб, а жінок на 13,9 тис. осіб (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

**Чисельність наявного та постійного населення Тернопільської області  
(на 1 січня; тис. осіб) [62, 63 ]**

Роки	Чисельність наявного населення			Чисельність постійного населення		
	всього	у тому числі		всього	у тому числі	
		міське	сільське		чоловіки	жінки
2012	1080,4	474,9	605,5	1077,2	501,0	576,2
2013	1077,3	475,2	602,1	1074,1	500,0	574,1
2014	1073,3	475,1	598,2	1070,1	498,6	571,5
2015	1069,9	475,8	594,1	1066,7	497,7	569,0
2016	1065,7	475,2	590,5	1062,5	496,1	566,4
2017	1059,2	473,6	585,6	1055,9	493,6	562,3

Розподіл постійного населення за окремими віковими групами подано у таблиці 2.2. Дані таблиці свідчать, що скорочується чисельність у вікових групах: 0–14 років, 0–15 років, 0–17 років

Таблиця 2.2

**Розподіл постійного населення за окремими віковими групами (на 1 січня; тис. осіб) [62 ]**

Роки	Розподіл постійного населення за віковими групами								
	всього населення	0–14 років	0–15 років	0–17 років	16–59 років	15–64 роки	18 років і старше	60 років і старше	65 років і старше
2012	1077,2	168,5	181,5	208,4	673,1	743,3	868,8	222,6	165,4
2013	1074,1	168,2	180,5	206,8	671,4	741,6	867,3	222,2	164,3
2014	1070,1	168,0	179,7	204,5	669,1	738,5	865,6	221,3	163,6
2015	1066,7	168,5	179,4	203,0	666,4	733,8	863,7	220,9	164,4
2016	1062,5	168,8	179,2	201,6	661,7	730,3	860,9	221,6	163,4
2017	1055,9	168,7	178,5	199,5	654,6	724,2	856,4	222,8	163,0

На розвиток трудового потенціалу та його майбутню конкурентоспроможність безпосередньо впливає співвідношення між різними статеві-віковими групами населення. Аналіз статеві-вікової структури свідчить, що на початок 2017 р. постійне населення Тернопільської області становило 1055,9 тис. осіб, серед яких 46,7% – це чоловіки, та 53,3% – жінки. У населенні Тернопільської області частка осіб старших вікових груп (60 років і старше, 65 років і старше) дорівнює 36,5%, що зумовлює збільшення економічного навантаження на працездатне населення. Низькою є питома вага осіб працездатного віку (62%) та молодшого працездатного віку (18,9%), що негативно відображається на соціально-економічному та демографічному розвитку регіону і може призвести до нестачі робочої сили в майбутньому [62].

Головною причиною природного скорочення населення області є низький рівень народжуваності та високий рівень смертності впродовж тривалого проміжку часу. Якщо в 2012 р. сумарний коефіцієнт народжуваності становив 1,504, то в 2016 році – 1,320 (табл. 2.3).

Таблиця 2.3

**Коефіцієнти народжуваності впродовж 2012 - 2016 років у  
Тернопільській області [ 62]**

Роки	Коефіцієнти народжуваності за віком матері								Сумарний коефіцієнт народжуваності
	15–49 років	15–19 років	20–24 роки	25–29 років	30–34 роки	35–39 років	40–44 роки	45–49 років	
2012	45,2	28,4	105,8	91,9	52,1	18,4	4,1	0,2	1,504
2013	44,2	25,6	101,9	89,6	52,9	21,3	3,4	0,2	1,475
2014	44,3	26,4	101,1	93,7	51,9	20,8	4,0	0,3	1,490
2015	41,1	25,1	96,4	87,3	46,3	20,7	3,6	0,3	1,399
2016	38,5	23,7	88,3	83,7	45,6	18,7	3,8	0,3	1,320

Природнього приросту за 2012-2016 роки не спостерігалось, а було природнє скорочення у 2012 році – 2,5; у 2016 році – 4,7.

Сумарний коефіцієнт плідності (коефіцієнт народжуваності жінок віком 15–49 років) є низьким – 1,5‰. На рівень народжуваності впливають низький рівень життя населення й соціальної захищеності, низький розмір заробітної плати більшості сімей. Від показників народжуваності залежить не лише чисельність економічно-активного населення в майбутньому, а й використання трудового потенціалу жінок, інтенсивність їхньої участі у виробництві. Збільшення тривалості повністю або частково оплачуваних відпусток по догляду за дитиною віком до трьох років, по-перше, забезпечує збереження й поліпшення здоров'я дитини та матері; по-друге, спричинює зниження фахово-кваліфікаційного рівня жінок та конкурентоспроможності їхнього трудового потенціалу на ринку праці через перерву у трудовій діяльності; по-третє, призводить до посилення їхньої соціальної незахищеності перед роботодавцем.

На зниження кількісної характеристики трудового потенціалу у Тернопільській області суттєво впливає рівень смертності й тривалість життя. Серед усіх померлих у 2016 р. частина населення працездатного віку становить 32,3%, що призвело до втрати обсягів економічно активного населення у найбільш продуктивному віці. Рівень смертності залежить від соціально-економічного розвитку як країни загалом так і її регіонів, від добробуту населення, розвитку системи охорони здоров'я, екологічної ситуації. За останній період вище перелічені чинники погіршилися, що відповідно зумовило зростання показників смертності населення.

Значний вплив на розвиток трудового потенціалу має стан здоров'я населення, що характеризується високими показниками захворюваності, інвалідності, смертності, погіршенням репродуктивного здоров'я та здоров'я новонароджених. Зростання смертності призводить до стабільно від'ємного природного приросту населення. Кількість померлих у Тернопільській області з 2012 по 2016 р. зросла на 7,8%. Упродовж 2012 року померло 14838

особи проти 14954 у 2016 р. Коефіцієнт смертності в області доволі високий, що є наслідком значної частки старших вікових груп у населенні регіону.

Як і в минулі періоди, у 2016 р. високими були темпи захворювань на такі хвороби: органів дихання (47,6%), системи кровообігу (6,3%), новоутворення (0,8%), шкіри (6,7%). Значною також є смертність, пов'язана із зовнішніми причинами, травмами, нещасними випадками (4,5%).

Для Тернопільської області характерними є високі темпи захворюваності на СНІД. Якщо у 2012 р. кількість хворих з уперше встановленим діагнозом СНІД становила 4 особи, то в 2016 р. – 21. Відповідно зросла кількість ВІЛ-інфікованих, що перебувають на обліку у медичних закладах у 2012 р. – 235 осіб, 2016 р. – 326. Серед ВІЛ-інфікованих і хворих на СНІД 47% – це чоловіки, і 41% – інфіковані під час вживання наркотиків шляхом ін'єкцій.

Крім того, значний вплив на стан здоров'я населення мають високі темпи зростання показників захворюваності на активний туберкульоз, який у світі називають хворобою бідності. За останні роки (2012 – 2016 рр.) кількість хворих з таким уперше встановленим діагнозом у розрахунку на 100 тис. осіб зросла на 12% .

Загальною причиною зростання смертності є повільні темпи економічного розвитку як в Україні, так і в регіоні. Як наслідок зниження життєвого рівня населення та погіршення медичного обслуговування. Лише за умови поліпшення ситуації в економіці, у сфері медичного обслуговування та посилення екологічної безпеки можливе зменшення показника смертності.

Важливим чинником, що впливає на розвиток трудового потенціалу, є очікувана тривалість життя. Зазначимо, що в Тернопільській області очікувана тривалість життя при народженні є вищою, ніж в Україні. У регіоні цей показник у 2016р. становив 73,69 років, в тому числі чоловіків – 68,90; жінок – 78,31; в 2012 році відповідно: 73,36 років(чоловіків – 68,33; жінок – 78,20) (табл. 2.4).



**Очікувана тривалість життя при народженні [62, 63]**

Роки	Середня очікувана тривалість життя при народженні		
	обидві статі	чоловіки	жінки
2012	73,36	68,33	78,20
2013	73,64	68,69	78,39
2014	73,23	68,30	78,00
2015	73,35	68,43	78,12
2016	73,69	68,90	78,31

Вагомий вплив на формування трудового потенціалу мають міграційні процеси, які є основною складовою історії людства, відображаючись на стані й перспективах соціально-економічного, культурного розвитку країни та окремих регіонів. В умовах глобалізації економіки дедалі більше розширюється обмін трудовим потенціалом на міждержавному, міжрегіональному рівнях. Основними компонентами процесу міжнародного обміну є трудова міграція (імміграція, еміграція, прихована міграція). Актуальною проблемою сьогодення загалом для України і регіону зокрема вважаємо зростання рівня міжнародної трудової міграції, яка в сучасних умовах є поширеним явищем і характеризується кон'юнктурою ринку праці. Вітчизняна офіційна статистика фіксує лише легальну трудову міграцію. Питання оцінювання масштабів та інтенсивності зовнішніх трудових міграцій населення в повному обсязі не досліджено.

Трудові міграції населення як усередині країни, так і міждержавні, змінюють якісні та кількісні параметри трудового потенціалу в регіоні, виконують функції демографічного та демоекономічного інвесторів в інші регіони-реципієнти і спричиняють постаріння населення та погіршення його якісного складу в країнах-донорах. Сьогодні міграція значною мірою впливає на формування та розвиток національного та регіонального ринків праці, що дає змогу підтримати рівновагу між попитом і пропозицією робочої сили,

забезпечити інтеграцію з ринками праці в країнах близького і далекого зарубіжжя.

Трудова міграція є об'єктивним чинником соціально-економічного розвитку регіону. Основна причина її виникнення – дуже низький рівень доходів значної частини населення. Так, середньомісячна заробітна плата працівників, зайнятих у галузях економіки Тернопільської області в 2016 р. становила 3695 грн., за січень – жовтень 2017 року 5338 грн. Такий рівень оплати праці у регіоні не забезпечує потреби населення щодо придбання житла, товарів довготривалого користування, отримання різних послуг, здобуття освіти у вищих навчальних закладах на платній основі тощо.

Особливості міграційної ситуації в Тернопільській області такі: зменшення інтенсивності внутрішньої міграції та кількості осіб, які прибули в область, зростання потоків зовнішніх трудових мігрантів.

Серед регіонів України, куди прямують основні потоки мігрантів Тернопільської області (43,7%), слід визначити м. Київ, що розвивається швидкими темпами та потребує надходження додаткової висококваліфікованої робочої сили, яку належно оплачують. Водночас жителі Бережанського, Монастирського, Підволочиського, Гусятинського, Борщівського та Заліщицького районів (22,1%) виїжджають на роботу у Львівську, Івано-Франківську, Хмельницьку та Чернівецьку області.

Міграційне скорочення (ураховуючи міждержавну та міжрегіональну міграцію) в 2016 р. становило – 1237 осіб, у 2012 р. – 1319 осіб. Загалом найвищий показник міграційного скорочення населення характерний для м. Тернополя, Чортківського, Борщівського, Заліщицький, Монастирського, Шумського районів.

До країн, куди спрямовані основні потоки зовнішніх трудових мігрантів (86,5%), належать такі: Польща, Італія, Португалія, Іспанія, Чехія, Греція, Ізраїль. У міграційних потоках переважають чоловіки, за винятком Греції, Італії та Ізраїлю, де частка жінок відповідно дорівнює 81,3%, 78,6% та 59,8% від загальної кількості мігрантів. Країнами, куди найбільше емігрують

наші земляки (в них працює 83,5% від загальної кількості мігрантів) є Італія, Іспанія, Польща, Португалія, США [53, с. 189].

Робоча сила України є конкурентоспроможною на закордонному ринку праці через її низьку ціну. Зазначимо, що більшість українців за кордоном працює нелегально, тобто без укладання трудової угоди, відповідно без соціального захисту з боку іноземного роботодавця. Таким чином, українські трудові мігранти не мають однакових соціальних прав з місцевими громадянами, а без юридичного статусу в країні перебування та через матеріальну скруту в Україні заробітчани змушені погоджуватися на низькокваліфіковану роботу з незадовільними умовами праці й життя, стаючи дешевою і покірною робочою силою [53].

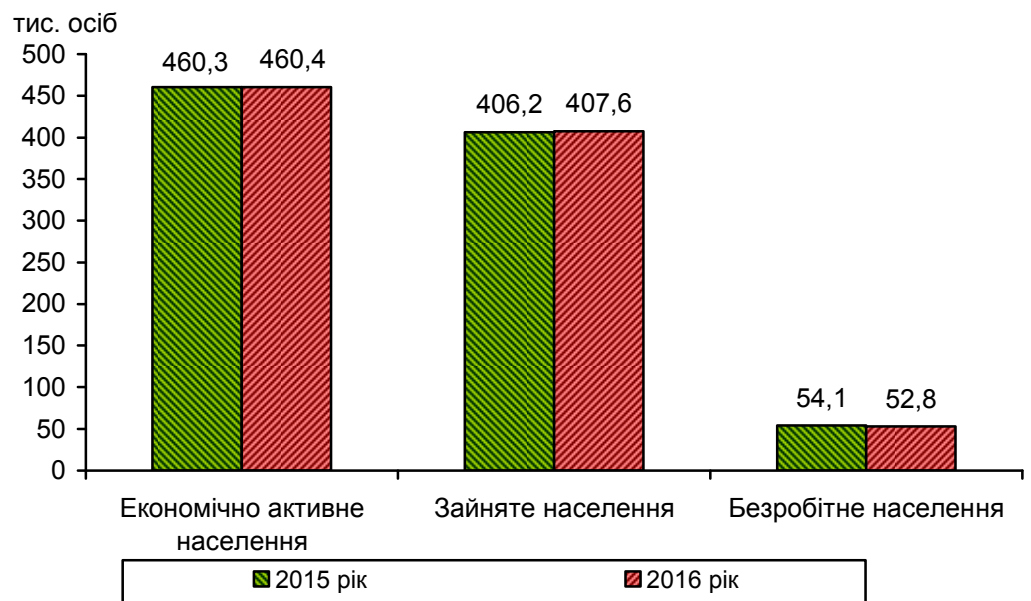
Нині, на нашу думку, безробіття не основний чинник міграційних переміщень населення як України загалом, так і регіону зокрема. За межі нашої країни населення виїжджає насамперед через нестабільність економічної та політичної ситуації, неможливість знайти роботу, низький рівень заробітної плати, соціальну напруженість у суспільстві.

Проте внаслідок світової фінансово-економічної кризи може відбутися короткотермінове зменшення попиту на трудових мігрантів у розвинених країнах. Разом із цим постаріння населення та зростання дефіциту трудового потенціалу європейські країни можуть випереджаючими темпами розвивати економіку тільки за рахунок активного використання праці мігрантів.

Таким чином, аналіз демографічної компоненти дає змогу зробити висновки, що у регіоні спостерігається від'ємний показник природного приросту, тобто наявна депопуляція населення, що негативно впливає на трудовий потенціал регіону. Відповідно демографічні наслідки низького рівня народжуваності зумовлюють зниження і кількісних, і якісних характеристик трудового потенціалу. Трудова міграція нині – це один з основних ефективних засобів підвищення добробуту населення та інвестування регіональної економіки, зниження соціальної напруги на регіональному ринку праці та економії значних коштів місцевого бюджету.

## 2.2. Реалізація трудового потенціалу на ринку праці Тернопільської області

Чисельність економічно активного населення у Тернопільській області у 2016 році становила 460,4 тис. осіб, що на 0,1 тис. осіб більше, ніж у 2015 році. Чисельність економічно активного населення працездатного віку становила 450,1 тис. осіб, що на 1 тисячу більше, ніж у 2015 році. Чисельність зайнятого населення зросла на 0,4 % (1,4 тис. осіб), а безробітного скоротилася на 2,5 % (1,3 тис. осіб) (рис. 2.1).



**Рис. 2.1. Чисельність економічно активного, зайнятого та безробітного населення у віці 15–70 років (за методологією МОП) [ 64]**

Економічна активність населення за статтю та місцем проживання у 2016 році подана у таблиці 2.5. Дані таблиці свідчать, що частка економічно активного населення у віці 15-70 років серед жінок становить 49,3%, а серед чоловіків – 50,7%. А частка економічно активного населення працездатного серед жінок становить 49,2%, а серед чоловіків – 50,8%. Статистичні дані свідчать, що вищим є рівень економічної активності міських жителів у віці 15-70 років (68,2%), ніж сільських (50,6%). Рівень економічної активності, зайнятості та безробіття населення у віці 15–70 років (за методологією МОП) подано у таблиці 2.6, рисунку 2.2.

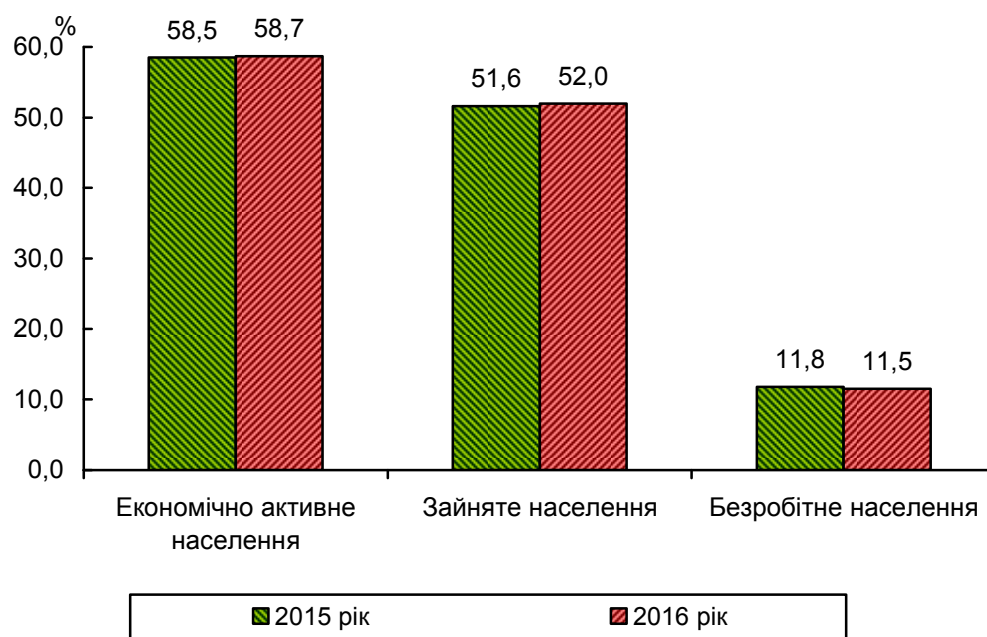
**Економічна активність населення за статтю та місцем проживання у  
2016 році [62 ]**

(в середньому за період)	Одиниця виміру	Все населення	Жінки	Чоловіки	Міське населення	Сільське населення
Економічно активне населення	тис. осіб					
у віці 15-70 років		460,4	226,9	233,5	246,3	214,1
працездатного віку		450,1	221,3	228,8	239,9	210,2
Рівень економічної активності населення	у % до населення відповідної вікової групи					
у віці 15-70 років		58,7	55,7	61,9	68,2	50,6
працездатного віку		67,0	64,8	69,2	77,6	57,9

Таблиця 2.6

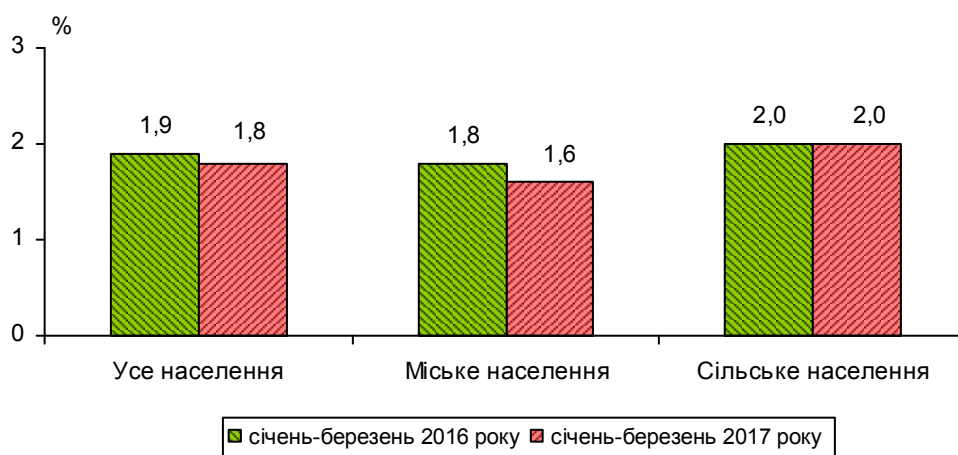
**Рівень економічної активності, зайнятості та безробіття населення у віці  
15–70 років (за методологією МОП) [62 ]**

Показники	2016 рік	2015 рік
<b>Рівень економічної активності, у відсотках до населення відповідної вікової групи</b>		
у віці 15–70 років	58,7	58,5
працездатного віку	67,0	67,0
<b>Рівень зайнятості, у відсотках до населення відповідної вікової групи</b>		
у віці 15–70 років	52,0	51,6
працездатного віку	59,1	58,9
<b>Рівень безробіття, у відсотках до економічно активного населення відповідної вікової групи</b>		
у віці 15–70 років	11,5	11,8
працездатного віку	11,7	12,0



**Рис. 2.2. Рівень економічної активності, зайнятості та безробіття населення у віці 15–70 років (за методологією МОП) [62,63 ]**

Чисельність безробітних, зареєстрованих на кінець грудня 2016 року становила 10782 особи. Допомогу по безробіттю отримували 83,9% осіб, які мали статус безробітного. Із загальної кількості безробітних 46,7% становили жінки.



**Рис. 2.3 Рівень зареєстрованого безробіття, у % до населення працездатного віку [62,63 ]**

Кількість зареєстрованих безробітних в січні – березні 2017 року становила 11866 осіб, а потреба роботодавців у працівниках для заміщення вільних робочих місць лише 24,7 %. Найвищим навантаження на одне

робоче місце було в Шумському (36), Гусятинському (17), Підгаєцькому (15) районах Найбільшою була потреба роботодавців у працівниках для заміщення вільних робочих місць (вакантних посад) у місті Тернополі 1710 місць, в Тербовлянському районі 169 вакансій, в Чортківському – 132, відповідно цу цих населених пунктах було найменше навантаження на одне робоче місце (табл. 2.7).

Таблиця 2.7

**Попит та пропозиція робочої сили на зареєстрованому ринку праці по районних та міськрайонному центрах зайнятості в січні–березні 2017 року [62]**

<i>Населені пункти</i>	Кількість зареєстрованих безробітних	Потреба роботодавців у працівниках для заміщення вільних робочих місць (вакантних посад)	Навантаження на одне вільне робоче місце (вакантну посаду)
<b>Тернопільська область</b>	11866	2930	4
Бережанський	637	84	8
Борщівський	889	131	7
Бучацький	621	61	10
Гусятинський	1105	66	17
Заліщицький	446	38	12
Збаразький	579	102	6
Зборівський	726	100	7
Козівський	507	26	20
Кременецький	1070	108	10
Лановецький	462	60	8
Монастириський	223	21	11
Підволочиський	630	90	7
Підгаєцький	286	19	15
Тербовлянський	784	169	5
Чортківський	499	132	4
Шумський	473	13	36
м.Тернопіль	1929	1710	1

Кількість вільних робочих місць (вакантних посад), заявлених роботодавцями до державної служби зайнятості, в грудні 2016 р. порівняно з листопадом 2016 р. зменшилася на 726, або на 38,9%, і на кінець грудня становила 1140.

За професійними групами найбільший попит на робочу силу на кінець грудня 2016 року спостерігався на кваліфікованих робітників з інструментом (23,8% від загальної кількості заявлених вакансій) і працівників сфери торгівлі та послуг (21,6%), а найменший – на кваліфікованих робітників сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства (0,4%) і технічних службовців (5,5%).

Навантаження зареєстрованих безробітних на одне вільне робоче місце (вакантну посаду) загалом по області збільшилося на 4 особи і на кінець грудня 2016р. становило 9 осіб.

За сприяння державної служби зайнятості в 2016 році було працевлаштовано 9415 осіб (28,7% громадян, які мали статус безробітного в цьому періоді), в т.ч. у грудні 2016р. – 264 особи, що на 37,9% менше, ніж у листопаді 2016р. (у грудні 2015р. – 391 особу).

Серед зареєстрованих безробітних, що отримали роботу в грудні 2016р., 65,2% становили жінки, 49,6% – молодь у віці до 35 років.

Частка працевлаштованих осіб порівняно з листопадом 2016 року зменшилась на 1,9 в.п. і в грудні 2016р. становила 2,2% громадян, які мали статус зареєстрованого безробітного в цьому місяці (в грудні 2015р. – 2,8%).

Середньооблікова кількість безробітних, які отримували допомогу по безробіттю в грудні 2016р., становила 7631 особу. Середній розмір допомоги по безробіттю становив 1768 грн, що на 10,5% більше визначеного законодавством розміру мінімальної заробітної плати (1600 грн).

Облікова кількість штатних працівників у 2016 році становила 157,5 тис. осіб і зменшилася в порівнянні з 2014 роком на 9,6 % (16,8 тис. осіб). Чисельність жінок в обліковій кількості штатних працівників зросла на 1,1%. (табл. 2.8.).



Таблиця 2.8

**Облікова кількість штатних працівників у регіоні**

Роки	Облікова кількість штатних працівників, тис. осіб	% до попереднього року	з них жінки	
			тис. осіб	%
2014	174,3	-	104,0	59,7
2015	163,1	93,6	98,7	60,5
2016	157,5	96,6	95,7	60,8

Варто відзначити, що у 2016 році розмір середньомісячної номінальної заробітної плати штатних працівників підприємств, установ, організацій (з кількістю працюючих 10 осіб і більше) у Тернопільській області становив 3695 грн, що на 1168 грн. 31,6 % більше, ніж у 2014 році. Номінальна зарплата в області є значно нижчою ніж в Україні (табл. 2.9). Індекс реальної заробітної плати в 2016р. порівняно з 2015р. становив 109,8%.

Таблиця 2.9

**Середньомісячна заробітна плата працівників Тернопільської області**

Роки	Номінальна заробітна плата Україна	Номінальна заробітна плата Тернопільська область	Реальна зарплата у % до відповідного періоду попереднього року по області	% до номінальної зарплати по Україні
2014	3 480	2 527	95,1	72,6
2015	4 195	2 994	77,2	71,4
2016	5 183	3 695	109,8	71,3

До видів економічної діяльності з найвищим рівнем оплати праці відносилися фінансова та страхова діяльність, державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування і оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів, а серед промислових видів діяльності – постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря, де заробітна плата працівників перевищила середній показник по економіці області в 1,2–1,6 раза.

Найнижчий рівень заробітної плати спостерігався в сфері надання інших видів послуг, тимчасовому розміщенні й організації харчування і діяльності у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування, який не перевищував 58,0% від середнього показника по економіці області.

Упродовж 2016 року загальна сума заборгованості з виплати заробітної плати збільшилась на 36,6%, або на 1608,6 тис.грн, і на 1 січня 2017р. становила 6006,2 тис.грн, що дорівнює 0,8% фонду оплати праці, нарахованого за грудень 2016р.

У структурі боргу 80,4% припадає на економічно активні підприємства. Заборгованість перед працівниками цих підприємств упродовж січня–грудня 2016р. збільшилась на 39,5%, або на 1367,9 тис.грн, і на 1 січня 2017р. становила 4829,1 тис.грн.

Серед видів економічної діяльності найвагомніше збільшення суми несплаченої заробітної плати спостерігалось в транспорті, складському господарстві, поштовій та кур'єрській діяльності (на 886,3 тис.грн) і професійній, науковій та технічній діяльності (на 581,0 тис.грн).

Кількість працівників економічно активних підприємств, яким вчасно не виплачено заробітну плату, на 1 січня 2017р. становила 1,1 тис. осіб, або 0,7% від середньооблікової кількості штатних працівників. Кожному із зазначених працівників не виплачено в середньому 4564 грн, що на 4,5% нижче розміру середньої заробітної плати за грудень 2016р.

Важливо також вивчити та проаналізувати кількість працівників за організаційно-правовими формами господарювання у Тернопільській області

(табл. 2.10). Найбільше працівників зайнято в комунальних організаціях (установах, закладах) – 23,9%, товариствах з обмеженою відповідальністю – 17,4%, а найменше на державних підприємствах – 1,9%. Питання ринку праці надзвичайно важливе для області, однак воно тісно пов'язане з рівнем економічного зростання області. Зазначимо, що частка штатних працівників, зайнятих у реальному секторі економіки, становить всього 26% до загального показника по регіону. Зокрема, в сільському господарстві – 6,9%, промисловості – 17,8%, будівництві – 1,7%. Натомість частка соціального сектора 43,8% (27% - освіта та 16,8% – охорона здоров'я).

Таблиця 2.10

**Кількість працівників за організаційно-правовими формами господарювання у Тернопільській області 2016 році**

Організаційно-правові форми господарювання	Середньо-облікова кількість штатних працівників, тис. осіб	%
	151,9	100
Державні підприємства	2,9	1,9
Комунальні підприємства	3,5	2,3
Акціонерні підприємства	6,076	4,0
Товариства з обмеженою відповідальністю	26,43	17,4
Філії	16,86	11,1
Приватні підприємства	8,658	5,7
Органи державної влади	18,379	12,1
Органи місцевого самоврядування	5,4684	3,6
Державна організація (установа, заклад)	21,4179	14,1
Комунальна організація (установа, заклад)	36,3041	23,9
Інші організаційно-порові форми господарювання	5,924	3,9

Отже, проблеми зайнятості населення – центральна ланка державної регіональної політики. Концепція формування зайнятості населення в умовах області ґрунтується на з'ясуванні специфіки його суспільного розвитку. Доречно й зміна вектору державної політики зайнятості у напрямку інтенсифікації впровадження заходів активної політики відповідно до

напрацьованого вже світового досвіду в руслі притаманної Україні моделі зайнятості населення. Реалізація відповідної моделі зайнятості на рівні регіону «опирається» на фіксований рівень бюджетної зайнятості з низькими рівнями оплати праці, які сукупно зумовлюють надлишок пропозиції робочої сили. Аграрна спеціалізація та наявність значної частки зайнятих в особистих підсобних господарствах, розгортання малих форм підприємницької діяльності, підтверджують орієнтацію на мікро модель цінового стимулювання.

### **2.3 Конкуреноспроможність трудового потенціалу на ринку праці**

Сьогодні економічного зростання можна досягти насамперед за рахунок інвестицій у людину праці, що є ефективним способом примноження людського капіталу. Проте розвиток трудового потенціалу в сучасних умовах потребує застосування сучасних знарядь праці, засобів виробництва, впровадження інноваційних технологій. Таким чином ефективне фінансове забезпечення економічного зростання регіону залежить від оптимального розподілу фінансових ресурсів між складовими людського та уречевленого капіталу, накопиченням і споживанням, між наявними перевагами та майбутніми перспективами [51, с. 80; 68, с. 18].

З метою вивчення рівня конкуреноспроможності трудового потенціалу у регіоні проведено соціологічне опитування, яке охопило 32 працівники та дало змогу виявити основні чинники, що впливають на задоволеність працівника своєю роботою. До цих чинників належать такі: необхідність реалізації потреб у праці; оплата праці; встановлення технічно-обґрунтованих норм праці, оптимальних режимів праці та відпочинку; створення сприятливих умов праці; охорону праці; можливість професійного зростання та розвитку трудової та інноваційної активності. На нашу думку,

удосконалення будь-якого з чинників сприятиме економічному зростанню, підвищенню конкурентоспроможності трудового потенціалу, підвищенню якості трудового життя.

Основні характеристики ставлення людини до праці можна простежити за її потребами, інтересами, ціннісними орієнтаціями, мотивами та установками. При оцінюванні якісних параметрів трудового потенціалу працівника необхідно проаналізувати наскільки реалізовано його потребу у праці, оскільки ця характеристика об'єктивно відображає особливості трудового менталітету українців загалом і є способом залучення трудового потенціалу до певного виду діяльності. Так, за результатами проведеного опитування найчастіше респонденти вказують на реалізацію таких потреб у праці: 30 працівників – постійне місце роботи (71,2%); 14 – засіб професійного спілкування (33,1%); 20 – умова розвитку особистості (47,6%); 26 - забезпечення матеріального добробуту (61,9%); 21 – умова кар'єрного зростання, підвищення рівня кваліфікації й набуття професійних навичок (50,4%). Серед потреб у праці, які респонденти «швидше не реалізують» або «зовсім не реалізують», можна виокремити такі: засіб досягнення певного соціального статусу (29,2%); умова кар'єрного зростання, підвищення рівня кваліфікації й професійних навичок (29,7%); отримання морального задоволення (31,5%).

Зазначимо, що загальна чисельність найманих працівників у регіоні за останній період постійно зменшувалася й у 2016 р. становила 188211 осіб. У багатьох видах економічної діяльності спостерігається стрімке зменшення кількості зайнятих, тоді як в інших зростає чисельність найманих працівників. За 2016 р. простежуємо збільшення чисельності зайнятих в операціях з нерухомістю, орендою, інжинірингом, у державному управлінні, скорочення – в усіх інших сферах економічної діяльності .

Як і в попередній період, у 2016 р. зберігається тенденція до перевищення кількості вибулих працівників над прийнятими у більшості видів економічної діяльності. Чисельність прийнятих осіб у 2016 р. становила

20,7%, а вибулих – 25,0%. щодо середньооблікової кількості штатних працівників. Найвищу плинність кадрів спостерігаємо в сільському господарстві, мисливстві, лісовому, рибному господарствах, у промисловості, фінансовій діяльності та державному управлінні. Це пов'язано, на нашу думку, із низьким рівнем заробітної плати, низькою мотивацією до праці, значними обсягами «тіньової» зайнятості та низьким рівнем соціального захисту працівників.

Динаміку руху працівників Тернопільської області за видами економічної діяльності подано у табл. 2.11.

Таблиця 2.11

**Динаміка руху працівників Тернопільської області за видами економічної діяльності [62, с. 307]**

(у % до середньооблікової кількості штатних працівників)

Вид економічної діяльності	Прийнято			Вибуло		
	2014 рік	2015 рік	2016 рік	2014 рік	2015 рік	2016 рік
Всього	26,0	24,5	20,7	28,4	27,7	25,0
Сільське господарство, мисливство та лісове господарство	55,8	56,5	56,0	66,5	64,6	59,1
Рибне господарство	32,0	25,0	26,1	56,0	42,1	30,4
Промисловість	44,8	37,8	35,1	49,8	44,8	45,8
Будівництво	34,2	30,8	18,7	35,5	36,2	34,0
Торгівля та сфера надання послуг з ремонту автомобілів і побутових приладів	42,9	47,4	47,0	45,1	49,3	53,8
Діяльність готелів та ресторанів	22,9	33,2	29,1	25,2	39,9	46,4
Транспорт і зв'язок	16,9	15,7	9,5	18,1	19,8	17,5
Фінансова діяльність	40,2	37,7	20,7	28,0	37,3	34,9
Операції з нерухомістю, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям	55,4	53,4	33,0	41,0	55,6	37,9
Державне управління	13,3	13,0	10,2	10,9	11,9	9,7
Освіта	9,2	9,0	8,1	8,2	8,5	8,7
Охорона здоров'я та соціальна допомога	7,4	8,4	7,5	8,7	7,3	7,1
Комунальні та індивідуальні послуги	15,3	15,9	15,0	13,0	16,8	14,8

За видами економічної діяльності впродовж 2016 р. найбільше вивільнено працівників з підприємств сільського господарства, мисливства та лісового господарства – 59,1%, промисловості – 45,8%; торгівлі, сфери надання послуг із ремонту автомобілів, побутових виробів – 53,8%, діяльності готелів і ресторанів – 46,4%.

Водночас на трудову активність населення у 2016 р. негативно вплинула фінансово-економічна нестабільність. За даними Головного управління статистики у Тернопільській області, впродовж 2016 р. у вимушених відпустках з дозволу та з ініціативи адміністрації перебувало 5765 працівників, а 27111 працювали у режимі скороченого дня (тижня) .

На функціонування ринку праці, регулювання попиту та пропозиції впливають рівень конкурентоспроможності й компетентності трудового потенціалу. Важливою передумовою успішного функціонування будь-якого виробництва є раціональне використання трудового потенціалу як найважливішого чинника підвищення ефективності праці й економічного зростання. Проте якісний рівень трудового потенціалу, що функціонує нині на ринку праці України та регіону зокрема, недостатньо високий. Відповідно ця проблема потребує: 1) особливої уваги з боку керівних органів влади, роботодавців і профспілок; 2) вивчення та пошуку шляхів досягнення реальної конкурентоспроможності трудового потенціалу, якість якого б відповідала світовим стандартам, що дало б змогу конкурувати з висококваліфікованим досвідченим трудовим потенціалом розвинених країн.

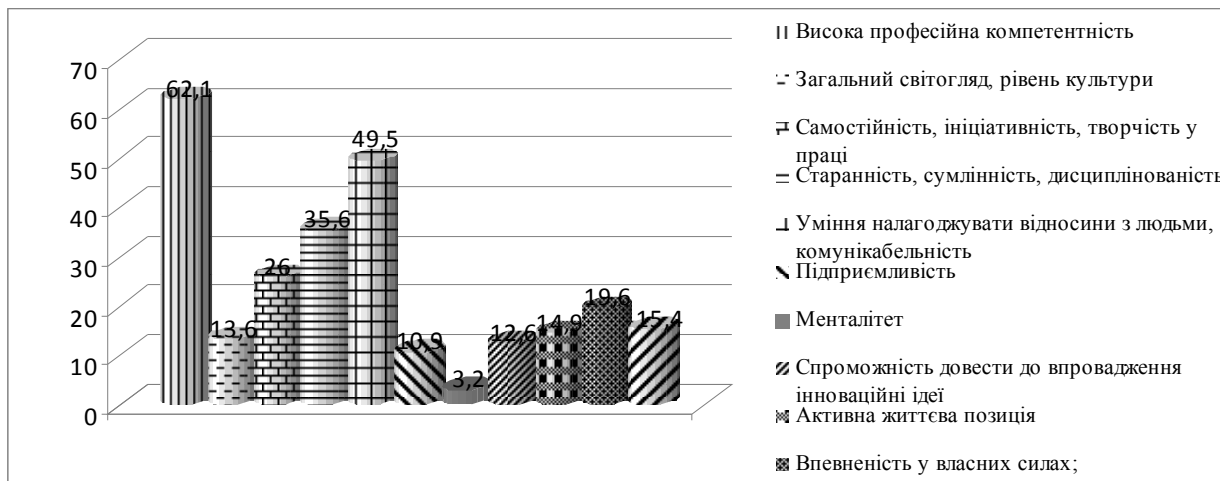
На ринку праці відносини між суб'єктами регулює конкуренція, яка, виявляється як суперництво, з одного боку, між роботодавцями за можливість вибору на ринку праці найбільш висококваліфікованої робочої сили, а з іншого – між найманими працівниками, які шукають роботу, яка дасть змогу їм реалізувати свої знання, вміння, професійні навички й отримати відповідний трудовий дохід та інші соціальні блага. У такій боротьбі найбільш вигідне становище матимуть ті наймані працівники, які є найбільш конкурентоспроможними [52, с. 27].

Держава на ринку праці визначає правила поведінки суб'єктів соціально-трудоких відносин. Залежно від ефективності функціонування економіки, поведінки учасників ринку праці, ролі держави у регулюванні відносин залежить попит і пропозиція на робочу силу, її ціна.

Зазначимо, що найманый працівник в умовах ринкової економіки має обмежені можливості для повноцінного відтворення та реалізації власного трудового потенціалу через зростання ризику втрати роботи та невміння бути рівноправним партнером у діалозі з роботодавцем. Водночас роботодавець же прагне отримати якнайбільший прибуток з найменшими витратами, тому найманый працівник для нього є ресурсом виробництва, який він прагне використати для ефективного функціонування та розвитку виробництва.

Ринкові відносини висувають нині високі вимоги до освітньо-кваліфікаційного рівня персоналу, що передбачає необхідність розвитку інноваційності, творчої активності. Сучасний працівник має оволодіти новітніми високотехнологічними знаннями та навичками. З огляду на це серед характеристик, що визначають конкурентоспроможність працівника, перше, друге та третє місця, за оцінками респондентів, посідають такі: висока професійна компетентність (62,1%) та уміння налагоджувати стосунки з людьми, комунікабельність (49,5%), старанність, сумлінність, дисциплінованість (35,6%). У розвинутих країнах професійну компетентність вважають дуже значущою і значущою ознакою 90% експертів, в Україні – 72% [16]. Серед інших важливих інтелектуальних характеристик конкурентоспроможності працівника в регіоні респонденти називають самостійність, ініціативність, творчість у праці (26%), стаж роботи (15,4%), знання іноземної мови (14,8%), підприємливість (10,9%). Відповідно у розвинутих країнах ці параметри також є доволі високими: самостійність, ініціативність (82%), підприємливість (80%), стаж роботи (64%), знання





**Рис. 2.4. Характеристики, що визначають конкурентоспроможність зайнятого населення Тернопільської області (у % від загальної чисельності)**

Значні відмінності у визначенні пріоритетності перелічених характеристик можна пояснити особливостями трудового менталітету, який також є однією з якісних характеристик трудового потенціалу, оскільки належить до групи чинників впливу економічної компоненти. Готовність до інновацій, ризику, перепідготовки, ініціативність, творчість у праці, бажання підвищувати конкурентоспроможність – це характеристики трудового менталітету, які має втілювати кожен сучасний працівник. Однак не можна стверджувати, що вони властиві для більшості українців. Сформовані в епоху соціалізму ціннісні орієнтації, звичка працювати в трудовому колективі й сприймати себе як його складову суперечать сучасній зорієнтованості на індивідуалізм і підприємництво [16].

Слід наголосити, що здатність і готовність постійно навчатися, підвищувати рівень кваліфікації є дуже важливою якісною характеристикою розвитку трудового потенціалу. Нині в Україні та регіоні зокрема здобути освіту доволі складно, оскільки система підвищення кваліфікації на підприємствах перебуває у стані занепаду, а спроможність населення оплачувати освітні послуги обмежена низьким рівнем доходів. Разом з цим,

саме від рівня фахово-професійної підготовки безпосередньо залежить конкурентоспроможність виготовлених товарів і наданих послуг.

Результати проведеного соціологічного опитування підтвердили, що за умови впровадження нововведень на підприємствах регіону, на думку респондентів їхні професійні знання будуть відповідатимуть потребам виробництва: повністю – 6,9%, відповідатимуть певною мірою – 40,5%, важко відповісти чи так, чи ні – 39,2, швидше за все не відповідатимуть – 7,7%, зовсім не відповідатимуть – 5,7%. Отже, важливим кроком на державному рівні має стати фінансування заходів щодо підвищення якості робочої сили шляхом субсидування професійної підготовки, зокрема на підприємствах. Серед опитаних фахово-кваліфікаційний рівень за останні п'ять років підвищували 44,9%. Зокрема, на курсах підвищення кваліфікації – 52,3%, шляхом самоосвіти – 25,9%, професійного навчання – 11,6% і перенавчання – 11,1%. За умови виникнення потреби у нових знаннях, вміннях і навичках отримати підготовку чи перепідготовку за рахунок організації зможе лише 29,3% осіб, не зможе – 34,5%, складно відповісти – 36,2%.

Важливим чинником розвитку трудового потенціалу й функціонування ринку праці є навчання новим професіям і підвищення рівня кваліфікації працівників. Статистичні дані свідчать, що в 2016 р. підвищили рівень кваліфікації лише 6,3% (12000 осіб, у тому числі 7676 жінок), навчалися новим професіям 1,5% (2884 осіб, у тому числі 1219 жінок), проходили професійне навчання 1,9 тис. незайнятого населення та 700 працівників підприємств [62, с. 74 –75]. Це пов'язано, перш за все, із впровадженням НТП у виробництво, а саме із використанням нової техніки, технології, комплексної автоматизації, поліпшенням організації праці.

Отже, можна стверджувати, що якість професійної підготовки трудового потенціалу нині не відповідає вимогам економічного розвитку, незначними залишаються обсяги підвищення рівня кваліфікації працівників і навчання персоналу на виробництві. Сьогодні вітчизняний працівник

підвищує кваліфікацію в середньому раз на 11 років, тоді як у країнах ЄС – раз на 5 років [50]. Окрім цього, значна частина працівників зайнята на робочих місцях, що не потребують високого освітнього рівня, існує значне розбалансування попиту і пропозиції робочої сили, перенасичення ринку праці фахівцями з окремих професій тощо.

### **Висновки до другого розділу**

У регіоні сучасна демографічна ситуація доволі нестабільна через негативні тенденції, що спричинено низьким рівнем народжуваності, зростанням смертності, погіршенням статевовікової структури, постарінням населення, обсягом трудової міграції, що загалом призвело до зменшення чисельності економічно активного населення.

За станом на 1. 01. 2017 р. на території області проживало 1059,2 тис. осіб. Різкий спад народжуваності, який спостерігається тривалий час, зумовив значні втрати населення регіону, що стало перешкодою для розвитку трудового потенціалу. За останні 6 років чисельність наявного населення зменшилася на 1,7%, в тому числі міського – на 1,2%, сільського – на 3,3%.

Частка економічно активного населення у віці 15-70 років серед жінок становить 49,3%, а серед чоловіків – 50,7%. А частка економічно активного населення працездатного серед жінок становить 49,2%, а серед чоловіків – 50,8%.

Загальна чисельність найманих працівників у регіоні за останній період постійно зменшувалася й у 2016 р. становила 188211 осіб. У багатьох видах економічної діяльності спостерігається стрімке зменшення кількості зайнятих, тоді як в інших зростає чисельність найманих працівників. За 2016 рік простежуємо збільшення чисельності зайнятих в операціях з

нерухомістю, орендою, інжинірингом, у державному управлінні, скорочення – в усіх інших сферах економічної діяльності .

Серед важливих інтелектуальних характеристик конкурентоспроможності працівника в регіоні респонденти називають самостійність, ініціативність, творчість у праці, стаж роботи , знання іноземної мови, підприємливість.

З метою сприяння розвитку підприємництва та створення нових робочих місць Тернопільська обласна служба зайнятості проводить інформаційні семінари з орієнтації на підприємницьку діяльність, відповідну роботу з депутатами та головами сільських, селищних і районних рад щодо зменшення розміру оподаткування на перший стартовий рік підприємців, які отримали одноразову допомогу у зв'язку з безробіттям для організації підприємницької діяльності. Зазначимо, що основними проблемами, яких зазнають сільські підприємці та міські самозайняті, є організаційно-правові та фінансово-кредитні.

### **III. ПРІОРИТЕТНІ НАПРЯМКИ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В ТЕРНОПІЛЬСЬКІЙ ОБЛАСТІ**

#### **3.1. Пріоритети підвищення рівня конкурентоспроможності трудового потенціалу в Тернопільській області**

За сучасних умов соціально-економічного розвитку країни забезпечення конкурентоспроможності трудового потенціалу стає пріоритетним завданням у вирішенні проблеми ефективного функціонування національної економіки, зокрема у становленні її конкурентоспроможності на світовому ринку.

Нові тенденції суспільного розвитку передбачають посилення уваги до людини, до захисту її прав на пристойні умови життєдіяльності, на гарантовану оплачувану зайнятість, на саморозвиток та реалізацію своїх матеріальних і духовних потреб.

Пріоритетами підвищення рівня конкурентоспроможності трудового потенціалу, які базуються на концепції переведення економіки України та регіонів на модель інноваційного розвитку і мають найміцніший кореляційний зв'язок з підвищенням його рівня є:

- стимулювання зайнятості населення;
- інвестиційні та інноваційні вкладення в розвиток людських ресурсів;
- мотивація зростання рівня конкурентоспроможності трудового потенціалу;
- покращення якісного рівня освіти населення.

Одним із пріоритетних напрямів забезпечення зростання конкурентоспроможності в короткостроковому вимірі (до 3–5 років) стане зайнятість населення. З огляду на це, державним органам регіонального управління варто приділити увагу вирішенню проблеми збільшення

фінансових вкладень для пом'якшення результатів безробіття, створення більш ефективної системи організаційних заходів стосовно прискореної адаптації суб'єктів господарювання та самих працюючих до більш жорстокого середовища на ринку праці. На нашу думку, основними напрямками забезпечення зайнятості є:

1. Працевлаштування випускників навчальних закладів в умовах ринкової економіки. Це питання трансформувалося із формату загальнодержавної проблеми або в конкурентну перевагу, або в недолік конкретного університету. Щорічно отримує дипломи така кількість фахівців, яка лише на 25% має економічно обґрунтовані передумови працевлаштування. На жаль, відсутня статистика стосовно фахівців із вищою освітою, які не працюють за фахом, виїхали за кордон, виконують роботу, яка не потребує вищої освіти. Моніторинг цієї проблематики формально проводиться ВНЗ, на підставі його результатів пишуться концепції, які стають складовими ліцензійних справ, але, на нашу думку, дані викладені там, далекі від об'єктивних, так само як і далекі випускники українських вищих навчальних закладів від європейського працевлаштування за фахом.

2. Створення якісних і високоінноваційних робочих місць. В даному аспекті проблеми треба посилити контроль за якістю існуючих і новостворених робочих місць, зокрема, через контроль за процесом поліпшення якості їх характеристик: технічної оснащеності, технологічного рівня, умов праці, статусу, доступу до професійного навчання, можливостей кар'єрного росту на підприємстві, мобільності. Тобто, цілком доцільним буде те, щоб вже на проектній стадії підготовки до вступу в Євросоюз вирішувались питання створення якісних і високоінноваційних робочих місць та гідної оплати праці. Саме це є однією з ключових вимог концепції гідної роботи, розробленої Міжнародною організацією праці.

3. Стимулювання становлення сегменту висококваліфікованої робочої сили. Слід зосередитись на такій проблемі, як виникнення та поширення альтернативних форм зайнятості й, насамперед, самозайнятості. Не вдаючись

в аналіз цієї складної багатоаспектної проблеми, зазначимо, що сфера самозайнятості, у тому числі її неформальний сектор, сприяючи розв'язанню проблеми створення робочих місць, паралельно, до певної міри відволікає людські ресурси від справді інноваційних напрямків діяльності. Специфікою малого підприємництва в Україні та регіоні зокрема, є те, що воно здебільшого функціонує у торгівельно-посередницькій сфері, обминаючи технологічні галузі, тоді як у розвинених країнах мале і мікропідприємство вже зарекомендували себе насамперед в галузі інформаційних технологій. На наш погляд, активна підтримка державою розвитку альтернативних форм зайнятості повинна сприяти становленню в Україні сегмента висококваліфікованої робочої сили як основи прогресивної структури зайнятого населення. На даному етапі можна, на жаль, стверджувати про скоріше негативні тенденції у структурі зайнятості населення на вітчизняному ринку праці. За рівнем грамотності дорослого населення Україна серед перших 3% у світі, а за рівнем добробуту – серед останніх 40% країн. За кількістю інженерів і вчених наша країна в перших 25%, а за часткою експорту, який припадає на високі технології (лише понад 8%), – серед останніх [49]. Тобто, можна стверджувати, що в Україні – деінтелектуалізація праці, зростання частки зайнятих у первинному секторі економіки, що потребує важкої фізичної малокваліфікованої праці, скорочення попиту на працю в сфері високих технологій, розширення зайнятості в сфері невиробничих, але нераціональних за структурою послуг. На думку Петрової І.Л. [43] зазначені тенденції яскраво контрастують із загально світовими, що пояснюється, з одного боку, полярним ефектом глобалізації в країнах з різним рівнем економічного розвитку, а з іншого боку, закономірностями перехідного періоду в Україні, який здійснювався в кризових умовах. Сьогодні, трудовий потенціал України низької кваліфікації ще може конкурувати на світовому ринку праці за рахунок низької ціни на свої послуги. Але у перспективі основними конкурентними перевагами національної робочої сили має стати висока кваліфікація. Нажаль, низький

рівень конкурентоспроможності національної робочої сили не виправдано гальмує рух України уперед.

Наступним пріоритетним напрямом забезпечення конкурентоспроможності трудового потенціалу в економіці України та регіону є посилення інвестиційних та інноваційних вкладень в людські ресурси. Його реалізація, на нашу думку може відбуватись за такими напрямами:

- вирішення проблеми інвестування процесів перепідготовки існуючих та звільнених кадрів, підготовки нових кадрів для тих галузей, що будуть розвиватись найбільш динамічно під впливом реструктуризації української економіки та перехід до селективної (вибірково-стимулюючої) державної політики формування найбільш ефективних та конкурентоспроможних видів професійної діяльності;

- забезпечення поступового переходу до випереджальних темпів інвестицій в підготовку професіоналів на виробництві порівняно з вкладеннями у фізичний капітал (засвоєння тенденції, притаманної економічно розвиненим країнам);

- забезпечення безперервного освітнього та професійного розвитку робочої сили;

- запровадження у практику управління персоналом, який займається впровадженням інновацій, оцінку та стимулювання його конкурентоспроможності [50].

Але залучення інвестицій та інновацій в людські ресурси самі по собі ще не вирішують проблеми піднесення конкурентоспроможності робочої сили. Таким поштовхом можуть стати компетентні суб'єкти, яким притаманна висока сила мотивації. Тобто, наступним пріоритетом зростання конкурентоспроможності робочої сили є стимулювання мотивів працівників до постійного підвищення конкурентного рівня своєї робочої сили з метою забезпечення конкурентних переваг національної економіки в цілому.



В основі запропонованих нами напрямів мотивації зростання конкурентоспроможності трудового потенціалу покладені пропозиції Семикіної М.В. [57; 58], які передбачають, зокрема:

- запровадження на підприємствах вітчизняної моделі мотиваційного менеджменту, яка буде спрямована на гнучке узгодження вимог роботодавців і найманих працівників стосовно ціни, умов, змісту праці, соціального захисту, соціального розвитку та інших умов трудового життя в інтересах забезпечення зростання конкурентоспроможності робочої сили;

- поступове запровадження погодинної оплати праці, що сприятиме поліпшенню організації виробництва, нормуванню праці, технічному обґрунтуванню норм часу на виконання всіх операцій технологічного процесу виготовлення продукції;

- правовий захист працівників, зайнятих на умовах застосування погодинної оплати праці в процесі праці;

- приведення у відповідність мінімальної заробітної плати із мінімальною вартістю робочої сили. Слід забезпечити державне гарантування певного мінімального рівня оплати праці для працівників усіх організацій, незалежно від форми власності і джерел фінансування, визнання пріоритетності права працівника на заробітну плату, обов'язковість, своєчасність та першочерговість проведення виплат заробітної плати порівняно з іншими платежами;

- законодавче закріплення обов'язковості нормування праці, забезпечення підготовки фахівців у сфері оплати праці, розповсюдження досвіду ефективних форм організації праці і заробітної плати з використанням механізмів соціального партнерства;

- реформування трудового законодавства на основі реальних потреб процесу удосконалення трудових відносин. Тобто, законодавство повинне відповідати інтересам працюючих, об'єктивним потребам виробництва і принципам регулювання трудових відносин в умовах співіснування різних форм власності. Зокрема це торкається питань покращення законодавчої бази

у сфері оплати, організації та нормування праці, договірного регулювання трудових відносин, контролю за виконанням трудових угод. Тобто слід стимулювати дослідження у сфері організації та нормування праці, відновити діяльність служб нормування, посилити роботу щодо зниження трудомісткості продукції, досягти наукової обґрунтованості норм в нових умовах;

- забезпечення підвищення кваліфікації нормувальників в Україні, удосконалення обліку, аналізу, планування трудомісткості продукції;

- якісне трансформування трудового менталітету населення:

- реорганізація системи соціального захисту. Руйнування трудових цінностей у суспільстві посилюється у зв'язку з повільним реформуванням пенсійного забезпечення та соціального страхування, прогресуючого розпаду соціальної сфери, кризи системи соціального захисту, значного соціального розшарування, розмивання «середнього прошарку», зростання масштабного безробіття, яке крім суто економічних втрат несе суспільству невідтворювальні соціально-демографічні втрати [16, с. 6]. Тому слід, по-перше, посилити процеси удосконалення систем перерозподілу отриманого доходу на користь тих категорій населення, що не мають об'єктивних умов для задоволення своїх першочергових потреб за рахунок власної праці, по-друге, стимулювати створення ефективної системи адресної допомоги малозабезпеченим верствам населення на основі врахування сукупного сімейного доходу. Врахування даних напрямів при забезпеченні зростання конкурентоспроможності робочої сили дозволить уникнути загострення кризи у сфері праці, знизити ризик подальшого уповільнення соціально-економічного розвитку суспільства та закріплення у масовій свідомості деформованих ціннісних уявлень, знизити соціальну втому, посилити впевненість багатьох людей у завтрашньому дні, у можливостях побудувати свій добробут завдяки чесній та сумлінній праці відновити віру у державній соціальній підтримці та захисті у випадку хвороб, непрацездатності, безробіття;

- стимулювання процесу адаптації трудового менталітету працівника до конкурентних умов, формування та розвиток ціннісних орієнтацій у напрямі забезпечення конкурентоспроможності його робочої сили;

- соціально-психологічне забезпечення трансформації трудового менталітету та розвитку корпоративної культури (сукупність засобів політичного, культурного, психологічного впливу на трудову свідомість у напрямі формування ринкового мислення, економічної культури, засвоєння цінностей корпоративної культури, норм партнерських відносин, формування працівника ринкового типу з орієнтацією на розвиток конкурентоспроможності);

У сукупності означених пріоритетів зростання конкурентоспроможності трудового потенціалу не менш важливим є якість освіти населення. Основними напрямками зростання якості освітянських послуг можна окреслити такі:

1. Структурне реформування освітньої системи в процесі вступу України до Болонського процесу.

2. Розроблення та впровадження освітніх послуг вітчизняних ВНЗ, зокрема, визначення завдання підвищення якості освітніх послуг вітчизняних вищих навчальних закладів шляхом використання сучасних методів управління якістю пріоритетним напрямком розвитку вітчизняної вищої освіти.

3. Інноваційні освітні технології "кейс-методів", "віртуальних підприємств" та інші напрями із вдосконалення бізнес освіти в Україні, не в повній мірі розвиваються у наших ВНЗ. Все це в сукупності недостатньо забезпечує якісний рівень випускників освітніх закладів і працівників підприємств, які проходять підвищення кваліфікації і перепідготовку.

4. Посилення контролю якості освітніх послуг, який повинен зосередитися не тільки на контролі навчального процесу, кадрів, науково-методичного забезпечення, матеріальної бази тощо, а й, в першу чергу, на контролі знань студентів і особливо випускників, визначаючи їхню

компетентність і спроможність задовольняти вимоги ринку праці. Акредитуватися мають не тільки навчальні заклади і спеціальності, але й окремі освітні програми, це те, з чим поки що ми не стикалися; окрім внутрішньої оцінки якості неминуча зовнішня оцінка, яку підтримує ENQA і яка надає можливість оцінювати навчальні програми за межами своєї країни за загальними критеріями.

5. Досить суттєвий вплив на якість рівня освіти студентів має такий чинник як виробнича практика. Сьогодні спостерігається погіршення якості виробничої практики учнів та студентів. Понад 80 % навчального обладнання та техніки використовується більш як 25 років, вони морально та фізично застарілі.

6. Збільшення частки витрат на науково-дослідні та дослідно-конструкторські роботи до 3% ВВП, тоді як сьогодні в Україні вона становить 1,3% [64].

7. Скорочення розриву зв'язків між освітянами і працедавцями, між сферою освіти і ринком праці. Без підтримки і тісного зв'язку з виробництвом і бізнесом освітянська галузь не в змозі забезпечити підготовку сучасного, обізнаного на новітніх технологіях фахівця. Зокрема, з таким завданням можуть справлятися Технопарки. Слід проводити трансформацію учбових програм, розширювати теоретичну базу навчання, поглиблювати курси математики, фізики, біології для інженерно-технічних професій і наукового персоналу, спеціалістів з промислової екології, техніки безпеки та інші. Навчання слід розглядати як активний процес, який відповідатиме інтересам конкретних людей і підприємств.

8. Стимулювання процесів наукових досліджень у закладах освіти, які є основою університетської підготовки. Прирівнювання української системи наукових ступенів до загальноєвропейської для спрощення мобільності викладачів і науковців в Європі.

9. Підвищення якості організації виробничої практики учнів і студентів через покращення матеріально-технічної бази навчальних закладів.

10. Реформування професійно-технічної освіти. Зокрема: регулювання числа технікумів і коледжів відповідно до потреб суспільства і ринку праці; кадрове забезпечення системи професійно-технічної освіти шляхом розроблення та впровадження науково обґрунтованого штатного розпису; створення дієвої системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації педагогічних працівників; впровадження обов'язкового стажування педагогічних працівників в умовах сучасного виробництва; розроблення механізму добору та призначення керівних кадрів професійно-технічних навчальних закладів; приведення системи оплати праці педагогічних працівників профтехучилищ та технікумів до соціальних вимог, поліпшення їх соціально-побутових умов.

11. Розробка і реалізація на державному рівні чіткої системи інформування професійно-технічних та вищих закладів про результати їх роботи з позицій роботодавців, забезпечення їх участі у розробці національної системи кваліфікації, з визначенням основних параметрів змісту класифікатора.

12. Стимулювання ВНЗ до використання маркетингових інструментів для підвищення своєї конкурентоспроможності у боротьбі на ринку освітніх послуг за студентів, а саме: надання університетом перспектив для кар'єри; якість та вартість навчання, вартість проживання, доступність побутових послуг, наявність стипендіальних програм, повага до європейських та світових цінностей, відсутність міжнаціональних та релігійних конфліктів, відповідність європейським освітянським стандартам тощо.

13. Реформування наявної системи підвищення кваліфікації та перепідготовки трудових ресурсів з умовою дотримання загальноєвропейського принципу “освіта через усе життя”, оскільки як свідчить аналіз [64], населення припиняє підвищувати свою освітню підготовку до 35 років.

14. Стимулювати освітню активність підприємств в плані збільшення витрат коштів на навчання своїх працівників. Як свідчить досвід розвинених країн та провідних вітчизняних підприємств, оптимальним є витрати на професійне навчання в обсязі 3-4 % від фонду заробітної плати [64].

15. Організація спеціальних семінарів та навчань представників навчальних закладів із питань управління якістю, сучасних принципів та стандартів управління якістю.

16. Проведення досліджень та розробка методичної літератури з метою успішного впровадження використання стандартів ISO-9001:2000 у галузі вищої освіти.

17. Формування об'єктивного інформаційного забезпечення процесу вибору випускниками ВНЗ та спеціальності у відповідності до якісного рівня підготовки фахівців та ціни навчання. Інформація має забезпечуватися на основі впровадження рейтингової системи оцінювання діяльності вищих навчальних закладів за окремими спеціальностями і має розміщуватись на спеціальному сайті в мережі Інтернет.

18. Для підвищення рівня мобільності студентів та працівників освіти в Україні слід спростити візовий режим, при інтернаціоналізації освіти зусилля держави мають бути ексклюзивними.

Результатом виконання окреслених пріоритетів забезпечення зростання конкурентоспроможності трудового потенціалу має бути утворення нових за своїми якісними показниками людських ресурсів України та регіону, зокрема, які будуть конкурентоспроможними за своїми професійними та інтелектуальними здібностями не лише в національному, але й в світовому вимірі.

### **3.2. Формування системи управління конкурентоспроможністю трудового потенціалу в регіоні**

Задля формування сучасної системи управління, необхідно посилити такі основні складові кадрової політики підприємств Тернопільської області, як професійна орієнтація та відбір персоналу, навчання та підвищення кваліфікації працівників, надання їм можливості адаптуватися до робочого місця та процесу загалом, забезпечити відповідно оснащеним робочим місцем, нешкідливими умовами праці, оцінювання та відповідне стимулювання результатів праці та деякі інші стратегії, які становили б фундамент тактики й політики роботи кадровиків, менеджерів, керівників, які пропонують розвиток трудового потенціалу працівників та збільшення ефективності його використання на виробництві, а це в свою чергу дасть можливість збільшити конкурентоспроможній персонал.

Отже, як ми вже дослідили конкурентоспроможність персоналу підприємства є функцією його якості та ціни. Проте не лише якість трудового потенціалу впливає на його конкурентоспроможність. Ціна також має значний вплив.

За рахунок впливу конкуренції на ринку праці значною мірою змінюється філософія мотивації праці: на зміну мотивації продуктивної праці приходять мотивація конкурентоспроможної праці, тобто під впливом зовнішніх чинників змінюються трудові мотиви працівників (стан розвитку країни, добробут населення, соціальна захищеність, матеріальний стан працівника, система мотивації праці, ступінь конкуренції на ринку праці та ін). Під впливом внутрішніх чинників (освіти, кваліфікації, мети, звичок, рівня культури, тощо), зростає потреба в самовдосконаленні, постійному оновленню знань та професійних навичок, тобто зароджується свідоме мислення щодо необхідності самовдосконалення задля розвитку конкурентоспроможності своєї робочої сили, досягнення бажаного

результату праці, оскільки від цього залежить чи трудовий потенціал особи відповідатиме вимогам роботодавця та принесе задоволення актуальних потреб [16].

Переважає більшість підприємств Тернопільської області, що ефективно працюють в нових ринкових умовах, потребує фахівців високої кваліфікації з достатнім досвідом роботи.

А кожна людина потребує змістовної, цікавої, корисної роботи в належних умовах праці.

Підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу є процесом, до якого повинні прагнути і самі працівники, і підприємства, в яких вони працюють. Розвиток навиків і кваліфікації, набуття досвіду роботи відбувається об'єктивно і змінити можна тільки термін перебігу цього процесу.

Боротьба з безробіттям на регіональному рівні управління трудовим потенціалом є обов'язковим заходом, що запобігає руйнації регіональної робочої сили. Проте, враховуючи, те, що в області найнижчі зарплати, є необхідність їх перегляду задля підвищення ціни та вартості робочої сили, що сприятиме конкурентоспроможності персоналу через необхідність його розвитку. Оскільки, для того, щоб низька заробітна плата негативно не вплинула на собівартість та конкурентоспроможність трудового потенціалу, необхідно підвищувати продуктивність виробництва, через зменшення витрат сировини, матеріалів, ресурсів на виробництво продукції. Насамперед малоефективним підприємствам області рекомендується провести модернізацію виробництва, через зміну основних фондів, перегляду технологій виробництва товарів, що дасть можливість отримати більше продукції, збільшити кількість робочих місць, та досягти її високої конкурентоспроможності.

Також на підтримку Центру зайнятості населення в області необхідно створити центри підвищення кваліфікації незайнятого населення та центри перепідготовки фахівців. Окрім того, вважаємо за необхідне адміністрації



Тернопільських вищих навчальних закладів переглянути освітні програми підготовки кадрів, також на базі вищих навчальних закладів створити центри перекваліфікації та підвищення кваліфікації незайнятих працівників.

Зокрема, Тернопільський національний економічний університет, міг би проводити курси підвищення кваліфікації незайнятого населення відповідно до попиту в економічних фахівцях. Тернопільський національний педагогічний університет може долучитись у перекваліфікації незайнятого населення в області. Тернопільський національний технічний університет та медичний університет можуть підвищувати кваліфікацію та проводити профнавчання незайнятого населення для технічних та медичних галузей.

На базі провідних підприємств Тернопільської області варто створити центри стажування безробітних, що пройшли профнавчання, підвищення кваліфікації та перенавчання, задля закріплення практичних навиків.

Аналізуючи дослідження ринку праці Тернопільської області, ми бачили, що найбільше безробітних серед сільського населення. Задля створення робочих місць в сільській місцевості необхідно розвивати фермерство, аграрні підприємства. Проте, для їхнього розвитку необхідна державна підтримка, оскільки найбільш ризиковими є підприємства аграрного сектору, оскільки їх робота тісно зв'язана з погодними умовами, та витратами на обробіток земель.

Саме в аграрному секторі Тернопільської області, низький рівень матеріального та соціально-психологічного стимулювання, що не спонукає незайняте населення сільської місцевості, особливо молодих, підвищувати свою конкурентоспроможність. Тому для підвищення рівня конкурентоспроможності працівників реструктуризованих сільськогосподарських підприємств та незайнятого населення сільської місцевості необхідно реалізувати комплекс таких заходів:

- сприяти забезпеченню належного матеріального та соціально-психологічного стимулювання працівників аграрного сектору шляхом впровадження прогресивної системи оплати праці з врахуванням кінцевих

результатів господарювання, участі працівників в прибутку, створити можливості для придбання акцій аграрних підприємств, матеріальним стимулюванням, шляхом преміювання, соціальних бонусів, просування по службі та ін.;

- створити умови для професійного зростання всіх категорій працівників та їх самореалізації з врахуванням кон'юнктури ринку праці (професійна підготовка, підвищення кваліфікації, перепідготовка, тощо);

- залучати молоде покоління до праці в АПК області, особливо жінок, створюючи для них робочі місця в сфері обслуговування, переробки реалізації продукції агропромислового комплексу;

- управлінню агропромислового розвитку Тернопільської обласної адміністрації спільно з відповідними управліннями райдержадміністрацій реалізовувати активну політику держави щодо пріоритетного розвитку аграрного сектора економіки та комплексного розвитку сільських територій.

Така реалізація вищенаведених заходів сприятиме покращенню ставлення селян до праці, підвищенню їх конкурентоспроможності на ринку праці області, ефективності функціонування реструктуризованих сільськогосподарських підприємств та аграрного сектора економіки Тернопільської області.

Проте, враховуючи, те, що останнім часом досить багато підприємств Тернопільської області припинили свою діяльність, насамперед необхідно залучити інвестиції, щодо створення та розвитку нових підприємств в області. Якщо в м. Тернополі є декілька великих підприємств, то в районах Тернопільщини вони ледь жевріють, а то взагалі припинили свою діяльність. Так для прикладу в ВАТ «Бережанський склозавод» через припинення його діяльності звільнено понад 2000 працівників, фахівців та спеціалістів в галузі виробництва скляних виробів. Для Бережанщини це стало значним ростом рівня безробіття в районі, та причиною міграції конкурентоспроможного потенціалу району за межі району, області та України зокрема. Оскільки виробництвом скляних виробів в Україні займається лише ВАТ

«Рокитнівський скляний завод» та «Київський завод скловиробів». Таких прикладів можна навести безліч.

Також, низька заробітна плата працездатного населення області та спричинені нею соціальна незахищеність та бідність населення Тернопільської області істотно зменшує можливості формування трудового потенціалу регіону. Окрім того, через погані умови праці та оплату праці велика кількість менеджерів вищої ланки, що мають конкурентоспроможні характеристики (вік, освіта, фах, стаж роботи), не бере участі в виробництві та пошуку роботи в межах області. Ця ситуація є основною перешкодою для впровадження новітніх технологій виробництва, приводить до втрат з передачі досвіду, набутих практичних знань та ін. А без цього необхідний повноцінний розвиток персоналу підприємств області та належне заміщення кадрів відбуватися не може.

Ще одною основною галуззю формування трудового потенціалу є стан розвитку медичної галузі. У цій сфері склалися вкрай негативні тенденції. В сільській місцевості закриваються лікарні та ФАПи, окрім того галузь медицини як і освіти фінансується з бюджетів міста Тернополя, з районних бюджетів за принципом залишкового рівня, що спричинює зменшення фінансування їх діяльності, а відповідно скорочення персоналу. За умов, що склалися сільські мешканці часто не можуть розраховувати на елементарну медичну допомогу, не кажучи вже про проведення медоглядів чи пропаганду здорового способу життя. Хоча, з врахуванням хабарництва, що склалось в всіх сферах медичної галузі безробітні часто не мають можливості профінансувати своє лікування. Все це є ключовою причиною погіршення здоров'я трудового населення області та України зокрема. Як наслідок цих процесів є зменшення тривалості життя населення, зниження народжуваності, погіршення якості трудового потенціалу тощо, саме тому відбувається погіршення демографічних показників та зниження чисельності населення в Тернопільській області.

Окрім того, не краще виглядає й ситуація з перспективою зайнятості молоді в сільській місцевості Тернопільської області, які після закінчення навчальних закладів одразу шукають застосування своєї праці у міста, в результаті чого виникають значні диспропорції у віковій структурі сільського населення і порушуються процеси демографічного відтворення трудових ресурсів села.

Серед основних причин, що молоді люди мотивують своє небажання жити у сільській місцевості є незадоволення умовами праці та її оплатою, погані соціально-побутові умови та неможливість реалізувати свій потенціал.

Саме тому, для розвитку конкурентоспроможного трудового потенціалу в Тернопільській області, насамперед необхідно розвивати такі галузі господарства, як промисловість, агропромислове виробництво. Саме для розвитку цих галузей економіки області та країни зокрема, пропонуємо впровадити пільгове кредитування підприємств, на надати пільги в оподаткування на перші п'ять років розвитку підприємств. Це дасть можливість створити нові робочі місця, та збільшити сукупний дохід населення, що сприятиме самовдосконаленню трудових ресурсів задля забезпечення їх конкурентоспроможності.

Також, необхідно звернути увагу органів виконавчої влади Тернопільської області на перебудову системи професійної орієнтації молоді. Оскільки, її недосконалість обумовлює той факт, що серед учнів та їх батьків переважає неусвідомлений підхід до вибору майбутньої професії учня. В даному випадку переваги здебільшого надаються престижній на даний час, чи популярній професії, що може бути не потрібна на ринку праці через 5-6 років. Саме тому, треба переорієнтувати державну та вузівську службу зайнятості на спільну роботу серед учнівської молоді впродовж періоду навчання, а не тільки в період вступу до вищих навчальних закладів. Майбутній студент, ще в школі повинен зорієнтуватися, на які професії буде попит через декілька років та яких знань потребуватимуть роботодавці.

На основі досліджень експертів на даний час та протягом 5-7 років

попитом на ринку праці користуватимуться: маркетологи, фінансисти, фахівці ІТ-технологій, інженери з автоматизації виробництва, інженери житлово-комунального та комунального обслуговування, інженери агропромислових підприємств, технологи з виробництва харчових продуктів, побутового обслуговування населення, логістики, юристи, енергетики, фармакологи, інженери зв'язку, практичні психологи [67]. Проте, як свідчать опитування, проведені серед школярів Тернопільської області, така інформація невідома учням старших класів та не використовується в профорієнтаційній роботі у школах. Тому, на обласному рівні необхідно посилити відповідальність не тільки керівників загальноосвітніх шкіл, вищих навчальних закладів, але й учнів через виховання старанності, наполегливості навчанні та прагнення до самовдосконалення та самореалізації впродовж всього трудового життя, а також здатності до конкурентної боротьби та реалізації творчого потенціалу. Необхідно зменшувати прояви пасивності, легковажності і безвідповідальності у процесі навчання.

Отже, підвищення конкурентних переваг і конкурентоспроможності трудового потенціалу є результатом побудови ефективної системи управління даними процесами, яка безпосередньо пов'язана з актуальним завданням розробки стратегії економічного і соціального розвитку області.

Тому, як один із варіантів вирішення окресленої проблеми, ми пропонуємо системний підхід до управління процесами забезпечення зростання конкурентного рівня трудового потенціалу в контексті Стратегії економічного та соціального розвитку Тернопільської області.

Системне управління конкурентоспроможністю трудового потенціалу регіону – це процес впливу на формування та підтримку факторів і показників конкурентоспроможності трудового потенціалу регіону з метою забезпечення формування і розвитку в ній стійких конкурентних переваг високого рівня в невизначених і мінливих умовах зовнішнього і внутрішнього середовищ.

Системне управління конкурентоспроможністю трудового потенціалу регіону передбачає:

- встановлення цільової орієнтації системи і обмежень її функціонування;
- визначення конкретних завдань, об'єктів, критеріїв функціонування системи;
- розробку системи базових показників функціонування системи;
- формування складу завдань системи;
- розробку функціональної структури системи;
- встановлення регламентів прийняття управлінських рішень при зміні показників діяльності системи;
- визначення регламентів розвитку і вдосконалення системи.

Метою даної системи є соціально-економічне зростання регіону на основі розробки механізмів комплексної оцінки і обґрунтованості всіх прийнятих управлінських рішень з точки зору їх впливу на процес забезпечення підвищення рівня конкурентоспроможності робочої сили людських ресурсів області.

Система управління конкурентоспроможністю трудового потенціалу (СУКТП) представляє собою сукупність взаємопов'язаних елементів, які функціонують впродовж тривалого часу як одне ціле, вирішуючи головне завдання: забезпечити досягнення запланованих стратегічних завдань розвитку регіону шляхом найкращого задоволення потреб всіх зацікавлених економічних об'єктів ринку.

На нашу думку, для СУКТП ключовим моментом є коректний вибір об'єктів управління, які виділені нами як функціональні підсистеми. Зокрема у функціональні підсистеми управління входять: маркетингова, соціально-економічна, виробничо-технічна, інноваційна, інвестиційна, стратегічне планування і програмування, а також система керування.

Основною метою функціонування СУКТП є забезпечення інтегрального показника конкурентоспроможності або підтримання на

визначеному рівні локальних показників конкурентних переваг функціональних підсистем.

Складовими СУКТП є такі підсистеми: управління маркетингом робочої сили; політика зайнятості населення; стимулювання подальшого розвитку та відродження промислового виробництва; підвищення рівня життя та подолання рівня бідності; надання освітніх послуг; інвестиційна та інноваційна політики регіону; стратегічне планування і програмування забезпечення конкурентоспроможності робочої сили області.

Управління маркетингом робочої сили є важливою підсистемою СУКТП, в склад якої входять організація і керівництво цілої сукупності видів діяльності, пов'язаних з перетворенням купівельної спроможності споживачів у ефективний попит на специфічну робочу силу, а також із доведенням цього товару до кінцевого (підприємства, організації) або проміжного покупця (заклад професійної підготовки, служба зайнятості населення) для того, щоб забезпечити задоволення ринкової потреби в товарах і послугах. Специфічні функції управління є видами маркетингової діяльності на ринку праці, кожна з яких є об'єктом загальних функцій:

- Функція кон'юнктурних досліджень ринку праці (вивчення і прогнозування кон'юнктури ринка праці, адаптація до нього; розробка стратегії управління людськими ресурсами з врахуванням соціально-економічного розвитку регіону; розробка пронозів розвитку малого і середнього бізнесу в регіоні; виявлення можливостей працевлаштування підлітків, пенсіонерів, інвалідів, жінок, які виховують дітей; виявлення можливостей підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу з врахуванням інтересів її споживачів; стимулювання створення робочих місць і ділянок з режимом неповного робочого дня.

2. Функція дослідження потенціалу сегментів ринку праці регіону (визначення рівнів формування споживчої вартості робочої сили з врахуванням споживчого попиту на неї; трансформація системи професійної підготовки з врахуванням вимог ринка до споживчої вартості робочої сили).

3. Функція професійної орієнтації (професійна освіта працездатних громадян, професійне виховання, профорієнтаційна робота )

4. Функція забезпечення мобільності робочої сили (розміщення кадрів в регіоні з врахуванням ринкової потреби в робочій силі; управління професійною адаптацією працівника, ротацією кадрів, формування конкурентоспроможних колективів на підприємствах; облік руху кадрів в регіоні; впровадження нетрадиційних форм організації праці; формування кадрового резерву з метою раціонального перерозподілу і використання працівників)

Наступною підсистемою СУКТП є політика зайнятості населення. Вона включає в себе додаткові підсистеми: стимулювання економічної активності населення області; забезпечення продуктивної зайнятості; підтримка підприємницької діяльності.

Варто зазначити, що: по-перше, політика зайнятості населення області повинна бути частиною загальноекономічного механізму функціонування суспільного господарства; по-друге, заходи реалізації державної політики зайнятості повинні бути зосередженими не лише на територіальному рівні, а також урахувати галузевий рівень, тобто мають здійснюватись не тільки державною службою зайнятості, а й галузевими управліннями, підприємствами та організаціями різних форм власності; по-третє, посилення стимулювання попиту на послуги робочої сили, зокрема на ринку праці як в цілому в економіці області, так і на окремих підприємствах; четверте, посилення трудової мотивації.

Головними пріоритетами державної політики зайнятості та підвищення ефективності функціонування ринку праці Тернопільської області, спрямованої на розширення сфери прикладання праці, формування сприятливого підприємницького середовища та підвищення соціальної захищеності населення, повинні бути:



- Підвищення якості робочої сили, в тому числі вдосконалення її професійно-кваліфікаційних характеристик згідно з потребами економіки та ситуацією на ринку праці.

- Збереження ефективно функціонуючих та створення нових продуктивних робочих місць в усіх сферах економічної діяльності.

- Посилення мотивації до легальної продуктивної зайнятості.

- Розширення сфери нетрадиційних видів зайнятості, стимулювання самозайнятості та підприємницької ініціативи населення.

- Організація громадських робіт.

- Надання додаткових гарантій працевлаштування громадянам, не здатним на рівних конкурувати на ринку праці (молоді, жінкам, особам з функціональними обмеженнями).

- Зниження рівня і тривалості безробіття.

Пріоритетному розвитку економічної активності населення Тернопільської області сприятиме:

- Стимулювання процесів реструктуризації та модернізації господарського комплексу з орієнтацією на розвиток наукомістких, ресурсозберігаючих та екологічно безпечних промислових виробництв, сфери.

- Розширення міжрегіонального та міжнародного співробітництва.

- Залучення іноземних інвестицій.

- Удосконалення територіально-галузевих пропорцій зайнятості.

- Підвищення мобільності робочої сили.

Вагомим чинником у забезпеченні зростання конкурентного рівня трудового потенціалу Тернопільської області є ціна праці, її мотивація, отже, наступною в СУКТП є підсистема підвищення рівня життя та подолання рівня бідності. Дана підсистема реалізовуватиметься за такими напрямками:

- наближення та приведення у відповідність законодавчих актів України про працю з положеннями конвенцій і рекомендацій МОП щодо реалізації прав працівників в оплаті праці;

- забезпечення стійкого зростання оплати праці та підвищення купівельної спроможності шляхом подолання галузевих і регіональних диспропорцій у вартості робочої сили.

- розробка та впровадження заходів по зниженню заборгованості по заробітній платі;

- сприяння розробці та впровадженню нових форм організації оплати праці, що спроможні забезпечити зацікавленість працівників у підвищенні ефективності виробництва та свого професійного розвитку.

Досить суттєву роль у формуванні конкурентоспроможного трудового потенціалу відіграє освіта, тобто підсистема надання освітніх послуг.

Відповідно до поставленої мети пріоритетними напрямками розвитку освіти у регіоні мають стати:

- оптимізація мережі закладів освіти і створення закладів нового типу, відповідно до потреб населення;

- формування системи безперервної освіти за засадою багатоступеневої освіти;

- розробка регіональних програм стимулювання підприємств до проведення випереджаючого професійного навчання і підвищення кваліфікації працівників, з метою їх наступного працевлаштування на вакантні робочі місця;

- зростання обсягу державних і недержавних інвестицій у навчання кадрів, зокрема у професійну освіту на виробництві;

- поширення профорієнтаційної роботи на всіх рівнях, зокрема, серед випускників шкіл, а також реальних та потенційних безробітних, з метою якомога ефективного залучення їх до суспільно-корисної діяльності;

- стимулювання зацікавленості підприємств усіх форм власності у постійному підвищенні професійно-кваліфікаційного рівня своїх кадрів, як невід'ємної умови забезпечення їх конкурентоспроможності за умов ринкових відносин;
- запровадження нормативів витрат на підготовку та перепідготовку кадрів, що мають враховуватись у собівартості продукції.

Провідним чинником у процесі забезпечення зростання конкурентного рівня трудового потенціалу і наступною підсистемою СУКТП є інноваційна політика регіону. Головною метою регіональної інноваційної політики є забезпечення переходу економіки регіону на інноваційну модель розвитку, капіталізації економіки, формування сприятливого інвестиційного клімату в області, проведення на цій основі структурних і фінансових змін у виробничій сфері, що створюватиме широкі можливості для випуску конкурентоспроможної продукції, орієнтованої на зовнішні і внутрішні ринки.

Для Тернопільської області повинні бути розроблені моделі інноваційного розвитку, узгоджені із стратегічними пріоритетами розвитку регіону, сформовані детальні програми і операційні завдання з конкретним графіком їх виконання на рівнях органів регіонального та районного управління, вузів, наукових і науково-дослідних установ, підприємницьких структур.

Ці заходи мають передбачати:

- створення бази даних прикладних наукових розробок інноваційної спрямованості наукових та вищих навчальних закладів регіону;
- впровадження кластерних моделей підприємницької діяльності;
- розбудову інституційної інфраструктури сприяння впровадженню інновацій, яка повинна включати: створення наукового технопарку в області; агротехнопарки у сільських районах; інформаційно-консультаційний центр з передачі інновацій; регіональний фонд підтримки інновацій; інші інноваційні

структури; запровадження системи підвищення кваліфікації управлінців та підприємців із менеджменту інноваційної діяльності.

Не менш вагомим чинником забезпечення зростання конкурентного рівня трудового потенціалу є стратегічне планування і програмування забезпечення конкурентоспроможності трудового потенціалу регіону

В процесі забезпечення зростання конкурентоспроможності трудового потенціалу очікуються зміни у кількісних та якісних показниках використання людського потенціалу по Тернопільській області, зокрема, такі зміни будуть спостерігатись у структурі економічно активної зайнятості та освіти.

### **3.3. Стратегія забезпечення зростання конкурентоспроможності трудового потенціалу регіону**

Актуальність дослідження стратегії забезпечення зростання конкурентоспроможності трудового потенціалу регіону в контексті підвищення конкурентоспроможного рівня економіки України обумовлена невизначеністю формування ефективних моделей управління персоналом на мікрорівні. Відсутність сьогодні в Україні цілеспрямованих комплексних досліджень даної проблематики, недостатність даних Держкомстату України для безпосереднього відображення специфіки менеджменту персоналу в організаціях різних форм власності, утворюють певний інформаційний вакуум, що перетворює суто аналітичну проблему в наукову: як, використовуючи вторинну та опосередковану інформацію, оцінити механізми та форми організації забезпечення конкурентоспроможності робочої сили в економіці України.

У сучасних умовах інтерес до проблем управління людськими ресурсами на промислових підприємствах зростає, виникає потреба у розробці теоретико-методологічних засад і практичних рекомендацій щодо

формування стратегії забезпечення зростання конкурентоспроможності робочої сили підприємств.

Виходячи із цього необхідно здійснити поглиблене дослідження питання стратегічного забезпечення конкурентоспроможності робочої сили на основі проведеного факторного аналізу конкурентоспроможності робочої сили та зробити спробу розробки основних теоретико-методологічних засад і практичних рекомендацій щодо формування стратегії забезпечення зростання конкурентоспроможності трудового потенціалу на підприємствах Тернопільської області.

Під стратегією забезпечення зростання конкурентоспроможності трудового потенціалу, ми розуміємо розробку і реалізацію комплексу заходів для досягнення якісних показників трудового потенціалу, зокрема, професійної компетенції працівників, які відповідають стратегії розвитку підприємства. Виходячи з цього встановлено, що стратегія забезпечення конкурентоспроможності трудового потенціалу має розроблятися для реалізації кадрової політики організації і має бути основою обґрунтування на стратегічний період кількісних та якісних змін персоналу, розробки заходів з його розвитку та стимулювання.

На нашу думку, створення системи стратегічного управління забезпечення конкурентоспроможності трудового потенціалу на підприємствах Тернопільської області можливе лише за умови наявності таких чотирьох елементів.

Перший елемент – моделювання ситуації. У стратегічному управлінні персоналом підприємств регіону велике значення має цілісне уявлення про попит на їхню продукцію і послуги, а також власні кількісні і якісні потреби організації у персоналі, які б дали можливість підвищити рівень конкурентоспроможності суб'єктів господарювання. Необхідну інформацію для цього дає аналіз. Однак самого лише аналізу недостатньо: для стратегічного управління потрібне ще й моделювання ситуації нинішньої і

майбутньої, близької і віддаленої, як в області зокрема, так і в Україні в цілому .

Моделювання ситуації передбачає вміння абстрагуватися від несуттєвих чинників, виявляти стійкі тенденції і закономірності, а звідси – передбачати необхідність змін та їх напрями.

Другий елемент – виявлення необхідності змін у структурі персоналу підприємств. До змін, що стосуються людей – їхнього місця в загальному організмі підприємств, умов праці, матеріального добробуту тощо, - потрібно підходити досить обережно. Будь-які невинуваті експерименти в соціальній сфері недопустимі. Тому суттєвим складником процесу створення системи стратегічного забезпечення конкурентоспроможності трудового потенціалу є виявлення стійких тенденцій розвитку зовнішніх і внутрішніх середовищ підприємств для того, щоб стратегічні зміни сприяли зростанню конкурентного рівня персоналу і підприємств в цілому.

Третій елемент – розробка стратегій змін системи управління конкурентоспроможністю трудового потенціалу, тобто його складу, послідовності й ресурсного забезпечення, іншими словами, стратегічне планування персоналу, яке за своїм змістом є складовим елементом стратегічного забезпечення конкурентоспроможності робочої сили підприємств області.

Четвертий елемент – розробка і здійснення комплексу довготермінових заходів з розвитку людських ресурсів підприємств, іншими словами – це стратегія управління розвитком людських ресурсів. Стратегія забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів за своїм змістом не повинна обмежуватись прогнозуванням і плануванням загальної чисельності та професійно – посадової структури працівників. Її органічною складовою є розробка і здійснення комплексу довготермінових заходів з розвитку персоналу у розрізі концепції управління людськими ресурсами.

Відповідно головній меті, основними стратегічними цілями забезпечення зростання конкурентного рівня трудового потенціалу

підприємств Тернопільської області мають стати: забезпечення відповідного якісного рівня організації праці і виробництва, формування постійно діючих систем оцінки персоналу та оперативної перепідготовки кадрів, розробка та удосконалення систем мотивації підвищення працівниками свого професійно-кваліфікаційного рівня; формування фінансових та соціальних інвестицій в процес забезпечення конкурентоспроможності робочої сили працівників підприємств; здійснення програм безупинного навчання протягом усього періоду трудової діяльності людини на підприємствах і забезпечення доступу до них кожного працівника підприємства рис.3.1.



**Рис. 3. 1 Стратегічне забезпечення зростання конкурентоспроможності трудового потенціалу на підприємствах Тернопільської області\***

\* підготовлено автором з урахуванням [16; 50]

Такі розповсюджені способи мотивації працівників як підвищення заробітної плати, кар'єрний ріст, навчання і стажування, гнучкий робочий графік, відпустка у зручний час та інше, навряд чи коли-небудь себе

вичерпають. Працівники повинні отримувати "адекватну заробітну плату". В ринковій економіці критеріями адекватності заробітної плати є її відповідність [27, с. 45]:

- цінності аналогічних видів робіт на інших підприємствах даної галузі;
- фінансові можливості підприємств;
- вартості життя;
- продуктивності праці на підприємстві;
- результатам оцінювання індивідуального трудового внеску;
- законодавчо і нормативно встановленим регуляторам заробітної плати

в державних та договірних документах.

Іншим показником адекватності заробітної плати має бути її відповідність індивідуальному трудовому внеску працівника, який повинен вимірюватись багатофакторними оцінками самого виконавця, його праці і результатам його праці. Для більш точного відображення індивідуального трудового внеску у винагороди працівника основна заробітна плата повинна доповнюватись додатковою заробітною платою, а також іншими видами грошових стимулів (премії, винагороди, доплати, інші виплати тощо). Тобто включати постійну і змінну частину заробітку. Основний сенс всіх заохочувальних і компенсаційних засобів полягає в їх зв'язку з індивідуальними результатами праці, механізмом якого є оцінювання праці та її результатів. На практиці майже всі зазначені стимули не позбавленні зрівняльності, оскільки способи і системи оцінювання на зазначених підприємствах практично не застосовуються і не розробляються.

Оплата праці має також відповідати рівню успішності підприємств на ринку товарів та послуг, тобто колективним результатам праці та їх здатності задовольняти ринковий попит. Хоча для заохочення працівників у колективних результатах діяльності є більш специфічні стимули (участь в прибутках), заробітна плата також повинна реагувати на підвищення ділової активності підприємства, на його фінансові можливості. Слід зауважити, що зв'язок заробітної плати з фінансовими результатами діяльності підприємства



може не спричинитись зростанням продуктивності праці, яка повинна бути підґрунтям економічного зростання.

Нарешті, ще одним, не менш важливим критерієм адекватності заробітної плати є її відповідність ринковій вартості даних трудових послуг, або, іншими словами, абсолютній ринковій цінності робіт. Співставлення відносної (у межах підприємства) і абсолютної цінності робіт є серцевиною механізму визначення заробітної плати в ринковій економіці або так званої традиційної систем компенсації.

Значну роль у формуванні адекватної заробітної плати відіграє вдосконалення систем державного регулювання, забезпечення необхідних соціальних норм, нормативів та стандартів. З цього окреслюється ще завдання для зазначених підприємств, а саме: приведення соціальних стандартів у відповідність до міжнародних рівнів.

Але, не зважаючи на це, підприємства, які будують свій менеджмент на основі знань, розглядають завдання мотивації, поповнення кадрового складу і збереження цінних спеціалістів з інших позицій. Заробітна плата та інші переваги в конкурентній боротьбі за таланти починають поступатись місцем таким цінностям, як умови праці, культура організації, ефективні внутрішні і зовнішні комунікації, можливості доступу до корпоративної бази знань.

Пропонуємо підприємствам регіону формувати систему стимулювання зростання конкурентного рівня трудового потенціалу на основі таких засад:

- ставити перед підлеглими і окремими групами конкретні і відповідні завдання, від специфіки яких буде залежати, яким внутрішнім стимулом повинен керуватись працівник;
- зберігати з працівниками взаємообернений зв'язок: працівники працюють краще, якщо вони отримують відзиви про виконану ними роботу. Не останню роль тут відіграє здатність людини оцінювати результати власної діяльності. І, як результат, оцінювати свої можливості і реально формувати свої цілі у процесі підвищення якості робочої сили;

- залучати до участі у формуванні завдань тільки тих людей, які готові брати на себе відповідальність. Використання принципів прозорості в управлінні підприємством показало, що не всі працівники бажають приймати участь у прийнятті рішень. Деякі співробітники працюють краще, якщо вони просто виконують завдання, отримане від керівництва. А щоб мотивувати людей участю у прийнятті рішень, необхідно надати їм достатньо часу для підготовки рішення, дати можливість переконатись, що дискусійні питання дійсно знаходяться в їх компетенції і насправді їх цікавлять. Корпоративна культура повинна також передбачати сумісну участь працівників у визначенні завдань розвитку підприємства. Все це покращує зацікавленість працівників у підвищенні конкурентного статусу свого підприємства;

- частіше переглядати систему винагород, яка існує в організації. За два, три роки на підприємстві відбувається багато змін, наприклад, приходять нові співробітники, яким, можливо, потрібні інші стимули. Разом з тим будь - яка форма визнання результатів роботи з боку керівництва завжди буде сприйнята підлеглими позитивно. Потрібно пам'ятати, що працівники завжди порівнюють, що вони віддають підприємству, і що отримують у вигляді компенсації. Крім того, у різних поколінь співробітників різні системи цінностей, саме це потрібно враховувати при побудованні системі мотивацій до зростання конкурентоспроможності робочої сили;

- забезпечити працівників необхідними ресурсами. Якою б сильною не була у працівника мотивація, він може розчаруватись, якщо умови праці несприятливі (немає необхідних інструментів, обладнання, матеріалів; співробітник не володіє інформацією, достатньою для прийняття рішень; не вистачає часу, щоб виконати роботу; несприятлива атмосфера в колективі; в організації не розвинена корпоративна культура). Все це призводитиме до втрат робочого часу і збитків;

- допомогти співробітникам збалансувати роботу і особисте життя в умовах, коли межа між робочим і неробочим часом все більше розмивається. Наприклад, забезпечувати можливість дистанційної роботи,

створювати периферійні офіси для тих співробітників, яким далеко добиратись до центрального офісу, надавати додаткові вихідні дні, обладнати центри по догляду за дітьми, табори відпочинку, спортивні зали на території підприємства, оплата медичного обслуговування, сервісних послуг, надання послуг юрисконсульта та інше.

Основним напрямом покращення якості трудового потенціалу на підприємствах Тернопільської області повинні стати інвестиції. У формуванні і розвитку конкурентоспроможного персоналу повинні бути зацікавлені не лише держава і підприємства, які усвідомлюють значимість цього процесу як визначального фактора його конкурентоспроможності, а й самі працівники. Тому необхідно здійснювати інвестиції фінансового і соціального походження, на основі проаналізованих підходів до оцінки ефективності інвестицій у людський капітал [35]. Зауважимо, що залучення інвестицій на підвищення конкурентоспроможності людського капіталу саме по собі ще не вирішує проблеми піднесення конкурентоспроможності працівників. Таким джерелом мають стати лише компетентні суб'єкти, яким притаманна висока сила мотивації. Шляхи досягнення такої мотивації і можливості створення команди професіоналів на рівні підприємств можуть вирішуватися різними засобами, за допомогою принципово різних мотиваційних систем.

Фінансові інвестиції передбачають здійснення вкладень у підтримку конкурентного рівня персоналу у грошовій формі, ефективність яких визначається оцінкою витрат підприємства перш за все на професійне навчання персоналу, соціально-культурне забезпечення, формування ефективної системи стимулювання персоналу, та інформаційне забезпечення інвестиційної підтримки конкурентного рівня людських ресурсів. Ці вкладення можуть здійснюватись безпосередньо власниками підприємства, самими працівниками або третіми особами.

Соціальні інвестиції мають не грошовий вираз і направлені на підтримання відповідної мотивації персоналу до сприйняття нових знань і

отримання нових навичок. Саме наявність соціальних інвестицій має стати невід'ємною умовою для здійснення фінансової інвестиційної підтримки якості персоналу. Таким чином, в основі формування нової модульної інвестиційної підтримки конкурентного рівня робочої сили лежить принцип сполучення фінансових та соціальних інвестицій.

Здійснення інвестиційної підтримки конкурентоспроможності трудового потенціалу підприємств Тернопільської області передбачає: визначення її основних напрямків, форм інвестування, створення відповідної функціональної організаційної структури.

З урахуванням визначених елементів конкурентоспроможності трудового потенціалу основними напрямками інвестиційної підтримки зростання його рівня передбачається розглядати такі: розвиток персоналу; формування мотивації поведінки персоналу; організація трудових відносин; планування і маркетинг персоналу; соціальний розвиток; розвиток організаційних структур управління; правове та інформаційне забезпечення інвестиційної підтримки конкурентного рівня робочої сили. Найбільш пріоритетними напрямками інвестиційної підтримки якості робочої сили є розвиток персоналу і формування мотивації його поведінки.

Метою інвестиційної підтримки конкурентоспроможності трудового потенціалу підприємств є їх забезпечення добре підготовленими мотивованими і конкурентоспроможними працівниками у відповідності із завданнями і стратегіями суб'єктів господарювання. Таким чином, основною характеристикою інвестиційної підтримки підприємств регіону має стати тісний зв'язок завдань і стратегій підприємств з реальними і майбутніми проблемами ефективності виробництва, саме це визначало формування нової моделі інвестиційної підтримки конкурентоспроможності робочої сили. Окреслена нами модель інвестиційної підтримки зростання конкурентоспроможності робочої сили підприємств ґрунтується на принципі сполучення фінансових і соціальних інвестицій, що визначається необхідністю обліку не тільки фінансового ефекту від здійснюваних

інвестицій, а й оцінку мотивації персоналу до сприйняття нових знань і отримання нових навичок.

На підприємствах Тернопільської області потрібно застосовувати різні форми і способи підвищення кваліфікації працівників. При вирішенні цього питання потрібно враховувати такі чинники: категорії працівників; зміст та рівень спеціальної підготовки; попередні форми підвищення кваліфікації.

У стратегії забезпечення зростання конкурентоспроможності трудового потенціалу підприємств регіону варто передбачати підготовку фахівців з найнеобхідніших в майбутньому спеціальностей. Особливу увагу потрібно зосереджувати на тому, щоб на навчання направлялися насамперед практичні працівники, здатні до підвищення конкурентоспроможності своєї робочої сили.

Отже, підсумовуючи вище викладене можна стверджувати, що для досягнення стратегічних цілей у процесі забезпечення конкурентоспроможності трудового потенціалу підприємств Тернопільської області на перший план повинні ставитись комплексність в управлінні та орієнтація на максимальне використання людських ресурсів, налагоджене функціонування системи управління даними ресурсами та орієнтація на перспективу. При цьому повинна приділятися увага ситуаційним факторам управління, зовнішнім (вплив держави і профспілок, ринкові умови) і внутрішнім (філософія управління, погляди та очікування працівників, технологія).

## Висновки до третього розділу

Пріоритетами підвищення рівня конкурентоспроможності трудового потенціалу, які базуються на концепції переведення економіки регіону на модель інноваційного розвитку і мають найміцніший кореляційний зв'язок з підвищенням його рівня є: стимулювання зайнятості населення; інвестиційні та інноваційні вкладення в розвиток людських ресурсів; мотивація зростання рівня конкурентоспроможності трудового потенціалу; покращення якісного рівня освіти населення.

Стратегія забезпечення зростання конкурентного рівня трудового потенціалу підприємств регіону має передбачати механізми надання нових знань і підвищення кваліфікації персоналу, які повинні мати різні спрямування: підвищення загальної кваліфікації працівників, підвищення кваліфікації для доведення ступеня їхньої компетенції до вимог посад, нарешті, перекваліфікація (перепідготовка) у зв'язку з новими напрямками роботи підприємства. Вибір напрямів підвищення кваліфікації конкретних працівників повинен впливати з основних стратегічних напрямів діяльності підприємства.

Основними стратегічними цілями забезпечення зростання конкурентного рівня трудового потенціалу підприємств Тернопільської області мають стати: забезпечення відповідного якісного рівня організації праці і виробництва, формування постійно діючих систем оцінки персоналу та оперативної перепідготовки кадрів, розробка та удосконалення систем мотивації підвищення працівниками свого професійно-кваліфікаційного рівня; формування фінансових та соціальних інвестицій в процес забезпечення конкурентоспроможності робочої сили працівників підприємств; здійснення програм безупинного навчання протягом усього періоду трудової діяльності людини на підприємствах і забезпечення доступу до них кожного працівника підприємства

## ВИСНОВКИ

У дипломній роботі вирішено наукове завдання щодо формування конкурентоспроможного трудового потенціалу; вивчення його компонентної структури, а також обґрунтування основних напрямків підвищення його рівня в Тернопільській області. Результати проведеного дослідження дають змогу зробити такі основні теоретичні і прикладні висновки:

Підбір конкурентоспроможного трудового потенціалу та забезпечення відповідних умов для постійного зростання його рівня на підприємстві приводить до формування колективу працівників, які працюють задля досягнення колективної мети – створення конкурентоспроможної продукції та зростання рівня конкурентоспроможності підприємства загалом.

Основними компонентами конкурентоспроможного трудового потенціалу є: якість трудового потенціалу; вартість послуг робочої сили; рівноважна ціна послуг робочої сили на ринку праці.

До чинників, що визначають конкурентоспроможність трудового потенціалу відносимо: зовнішні; внутрішні; внутрішньоструктурні; мотиваційні; організаційно-управлінські; якісні; соціально-психологічні; науково-технічні; техніко-технологічні; економічні.

На розвиток трудового потенціалу та його майбутню конкурентоспроможність безпосередньо впливає співвідношення між різними статево-віковими групами населення. Аналіз статево-вікової структури свідчить, що на початок 2017 р. постійне населення Тернопільської області становило 1055,9 тис. осіб, серед яких 46,7% – це чоловіки, та 53,3% – жінки. У населенні Тернопільської області частка осіб старших вікових груп (60 років і старше, 65 років і старше) дорівнює 36,5%, що зумовлює збільшення економічного навантаження на працездатне населення. Низькою є питома вага осіб працездатного віку (62%) та молодшого працездатного віку (18,9%), що негативно відображається на соціально-економічному та демографічному розвитку регіону і може призвести до нестачі робочої сили в майбутньому.

Частка економічно активного населення у віці 15-70 років серед жінок у 2016 році становить 49,3%, а серед чоловіків – 50,7%. А частка економічно активного населення працездатного серед жінок становить 49,2%, а серед чоловіків – 50,8%. Статистичні дані свідчать, що вищим є рівень економічної активності міських жителів у віці 15-70 років (68,2%), ніж сільських (50,6%).

Серед характеристик, що визначають конкурентоспроможність працівника, за оцінками респондентів, посідають такі: висока професійна компетентність та уміння налагоджувати стосунки з людьми, комунікабельність, старанність, сумлінність, дисциплінованість. Серед інших важливих інтелектуальних характеристик конкурентоспроможності працівника в регіоні респонденти називають самостійність, ініціативність, творчість у праці, стаж роботи, знання іноземної мови, підприємливість.

Здійснення інвестиційної підтримки конкурентоспроможності трудового потенціалу підприємств Тернопільської області передбачає: визначення її основних напрямків, форм інвестування, створення відповідної функціональної організаційної структури.

Основними напрямками інвестиційної підтримки конкурентоспроможності трудового потенціалу, зростання його рівня є такі: розвиток персоналу; формування мотивації поведінки персоналу; організація трудових відносин; планування і маркетинг персоналу; соціальний розвиток; розвиток організаційних структур управління; правове та інформаційне забезпечення інвестиційної підтримки конкурентного рівня трудового потенціалу.

Економічно ефективні робочі місця є основою зайнятості, оскільки дають змогу розвинути творчий потенціал найманого працівника, підвищити рівень його кваліфікації, розмір заробітної плати.

За умов економічної нестабільності державі, органам місцевого самоврядування доцільно запровадити програму організації самозайнятості населення, оскільки вона відповідатиме як державним, так і приватним інтересам. Мета програми організації самозайнятості – вирішення



проблеми працевлаштування безробітних на основі використання їхнього потенціалу до праці, вмінь і навичок. Отже, забезпечуючи самозайнятість можна вплинути як на рівень зайнятості, так і на реалізацію та розвиток трудового потенціалу у регіоні, що є актуальним в умовах економічної нестабільності.

Організація самозайнятості, сприяння розвитку малого підприємництва, створення економічно ефективних робочих місць, широке використання гнучких форм зайнятості та режимів робочого часу, зменшення обсягів «тіньової» зайнятості, підвищення освітньо-кваліфікаційного рівня працівників та зростання їхньої конкурентоспроможності, інноваційної активності дасть змогу вирішити проблеми щодо розвитку та ефективного використання трудового потенціалу регіону.

Вважаємо, що підвищенню якості та конкурентоспроможності персоналу підприємств регіону сприятиме: формування системи безперервного професійного навчання впродовж всього трудового життя шляхом розробки та реалізації відповідної державної концепції; створення системи оцінювання професійних якостей працівників шляхом розроблення та впровадження системи сертифікації працівників на відповідність їхніх професійних знань, умінь і навичок встановленим законодавством вимогам; підвищення відповідальності роботодавців за відповідність кваліфікаційного рівня працівників потребам виробництва.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ЛІТЕРАТУРНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аналіз стану і прогнозування регіонального ринку праці (методичні рекомендації) / Бандур С.І., Дрозд О.М., Онікієнко В.В., Петрова Т.П. та ін. – К.:, 1999. – 115 с.
2. Бандур С.І., Заяць Т.І., Терон І.В. Сучасна регіональна соціально-економічна політика держави: теорія, методологія практика. – К.: РВПС України НАН України – ТОВ «ПРИНТ ЕКСПРЕС», 2002. – 250 с.
3. Богиня Д.П. Конкурентоспроможність робочої сили в системі управління трудовими ресурсами //Проблеми формування ринкової економіки: Міжвід. наук. зб. Спец. вип. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. - К.: КНЕУ.- 2001. - С. 37-41.
4. Богиня Д.П. Конкурентоспроможність робочої сили: її сутність та розвиток в ринковій економіці // Наукові доповіді Міжнар. наук.-практ. конф. “Соціальні пріоритети ринку праці в умовах структурної модернізації економіки”. – Т.2. – К.: Принт-Експрес, 2000. – С. 438-446.
5. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: Навчальний посібник. – К.: Знання-Прес, 2000. – 313с.
6. Богиня Д.П. Концептуальні підходи до визначення конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці // Україна: аспекти праці. – 1999. – №6. – с.4–10.
7. Бойко Я.В. Конкурентоспроможність трудового потенціалу /Я. В.Бойко, наук. кер. С.А. Прохоровська) // зб. тез доповідей учасників Міжнар. наук.-практ, конференції «Сектори економіки в процесі реалізації державної регіональної політики», 2017 – 216 с.
8. Бугуцький О.А. Мотивація праці та реформування ринку робочої сили. – К.: Урожай, 1993. –416с.
9. Варналій З.С. Малий і середній бізнес у пошуках місця в стратегії економічного зростання в Україні: Зб. наук. статей / За ред. Я.А.Жаліла. – К.: Альтерпрес, 2002.. – 186 с.

10. Васильченко В.С. Якість робочої сили: стан і можливі заходи щодо його поліпшення // Зайнятість та ринок праці. Міжвідомчий науковий збірник. К.-1999.- Вип.9.– С.87-97.

11. Васильченко В.С., Василенко П.М. Ринок праці: теоретичні основи і державна практика: У 2 т. – К.: Інститут підготовки кадрів Державної служби зайнятості, 2000. – Т. 1. - 317 с.

12. Вольфганг Бурр. Концепція устійчивого конкурентного переваги // Проблеми теорії і практики управління. -2004. -4.-С. 107-113.

13. Гринчуцький В. І., Прохоровська С.А. Конкурентоспроможність персоналу промислових підприємств регіону /В. І Гринчуцький, С.А Прохоровська // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. Випуск (1), 2016. – с. 80-87

14. Герасимчук В.І., Мірошніченко О.В., Онікієнко В.В. Малий та середній бізнес як сфера зайнятості: методологія, аналіз, проблеми розвитку / За ред. В.В.Онкієнка. – К.: УІСД, 2002. – 232 с.

15. Герберт А. Саймон. Адміністративна поведінка: дослідження процесів прийняття рішень в організаціях, що виконують адміністративні функції: Пер. з англ. – К.: АртЕк, 2001. – 392 с.

16. Грішнова О., Шпарко О. Конкурентоспроможність персоналу підприємства: критерії визначення та показники вимірювання // Україна: аспекти праці . -2004.- №3.-С.3-9.

17. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник - К.: Знання, 2004. -535с.

18. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. – К.: Т – во «Знання», КОО,2001. – 254с.

19. Губський Б. В. Інвестиційні процеси в глобальному середовищі. – К.: Наукова думка, 1998. - 124с.

20. Дмитренко Г.А. Управління людськими ресурсами. - К.: НАДУ при президенті України,- 2004. - 66с.

21. Дмитренко Г.А., Шарапова Е.А., Максименко Т.М. Мотивація и оцeнка персонала: Учеб. Пособие. - К.: МАУП. 2002. - 248с.
22. Економіка України: стратегія і політика довгострокового розвитку / За ред. акад. НАН України В.М.Гейця. – К.: Ін-т екон. прогнозув.; Фенікс, 2003. – 1008 с.
23. Економічна активність населення України у 2016 році: Стат. зб. – К.: Держкомстат України. - 2017. – 215 с.
24. Жаліло Я.А. Економічна стратегія держави у нестабільних ринкових економічних системах. - К.: НІСД. 1998. - 144 с.
25. Калина А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект ефективності): Учебно – метод. Пособие. – 2-е изд., испр. и доп.- К.: МАУП. 1997. – 300с.
26. Крисько Ж.Л. Аналіз сучасного стану ринку праці Тернопільської області / Ж.Л. Крисько, О.П. Михасів // Причорноморські економічні студії. – Одеса, 2017. – Випуск № 15. – С. 163-166.
27. Колот А. М. Мотивація персоналу / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2010. – 337 с.
28. Колот А.М. Мотивація, стимулювання та оцінка персоналу/ А. М. Колот.. — К.: КНЕУ, 1998. — 224 с.
29. Коноваленко М. К. Сучасні підходи до управління розвитком персоналу на основі інноваційних моделей / М. К. Коноваленко, Н. Г. Яковлева Н. – К. : КНЕУ, 2010. – С. 49–54 .
30. Кучинська О.О. Сутність та обґрунтування напрямів підвищення конкурентоспроможності національної робочої сили в контексті забезпечення продуктивної зайнятості // Вісник Технологічного університету поділля. – 2003. – №4. – Ч.1. – Т.2– С.54–57.
31. Лібанова Е.М. Ринок праці (соціально-демографічні аспекти). - К.: ДЦЗ, 1996. – 132 с.
32. Лісогор Л.С. Мотиваційні та особистісні детермінанти формування конкурентних відносин на ринку праці України // Вісник

Технологічного університету Поділля. – 2003. – № 4. – Ч.1. – Т.1 (52). – 230 с.

33. Лісогор Л.С. Реформування системи освіти як чинник формування конкурентного середовища на ринку праці України в умовах глобалізації світової економіки // Вісник ТАНГ. – 2003. – Випуск 5-1.

34. Лісогор Л.С. Оцінка конкурентоспроможності національної робочої сили у контексті глобалізаційних змін// Вісник Хмельницького національного університету.– Економічні науки. – 2005. –№ 2.–Т.1.–253 с.

35. Лукьянченко Н.Д., Муромец Н.Е. Инвестиционная поддержка качества персонала предприятия. – Донецк: ООО «Лебедь», 2003. – 178 с.

36. Людський розвиток в Україні: 2014 рік (колектив авторів)/ Щорічна науково – аналітична доповідь/ За редакцією Е.М. Лібанової. – К.: Ін – т демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України, 2015. – 266с.

37. Маркова В.Д., Кузнецова С.А. Стратегический менеджмент: Курс лекций. – М.: ИНФРА-М; Новосибирск: Сибирское соглашение, 2000. - 136с.

38. Ментальний чинник у сфері праці: проблеми теорії та практики/ Д.П.Богиня, М.В. Семикіна; Передмова І.Ф. Кураса. – К.: «Шторм», 2003. – 382с.

39. Моніторинг соціально-економічного розвитку регіонів України за 2002 рік. – К.: Міленіум, 2003. – 211 с.

40. Муромец Н.Е. Особенности осуществления инвестиций в работников акционерных предприятий //Економіка промисловості. – 1997. - №1.-с.131-135.

41. Ніколаєнко С. Роль освіти у формуванні та розвитку трудового потенціалу України.// Вища школа. –2005. –№2. – С.16–22.

42. Петрова І.Л. Комплексна оцінка ефективного функціонування робочих місць на підприємстві /Теорії мікро – макроекономіки. - К., 2000. - Випуск 6. - С.80 – 87.

43. Петрова І.Л. Регулювання зайнятості у світлі глобалізаційної перспективи // Економіка та держава. -2005.- №2 – С.19–24.
44. Петрова І.Л. Сегментація ринку праці: теорія і практика регулювання. – К.: Таксон, 1997, – 296с.
45. Петрова І.Л., Ковалівко Н.В. Трудова мобільність: соціологічний та економічний аналіз // Зайнятість та ринок праці. Міжвідомчий науковий збірник.- К.- 1999. - Вип.9-С.227 – 237.
46. Петюх В.М. Ринок праці: Навчальний посібник. – К.: КНЕУ, 1999. – 288с.
47. Портер М. Стратегія конкуренції: методика аналізу галузей і діяльності конкурентів. / Переклад з англ.. А.Олійника, Р.Скільського. – К.: Основи. 1998, – 390с.
48. Праця Тернопільської області в 2016 році : стат. зб. – Тернопіль, 2017. – 295 с.
49. Прохоровська С.А. Освітньо-професійна підготовка як чинник підвищення якості трудового потенціалу /С.А. Прохоровська // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Управление человеческими ресурсами: государство, регион, предприятие: Сб. науч. тр. в 3-х Т. – Т.1/ НАН Украины. Ин-т эконо-мики пром-сти, ред.кол.: Амоша А.И. (отв. ред.) и др.– Донецк, 2006. – С. 246–252.
50. Прохоровська С.А. Інноваційна активність у розвитку трудового потенціалу регіону /С.А. Прохоровська // Вісник Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. [наук. журнал]. – Луганськ : вид-во СНУ ім. В. Даля, 2011. – Вип. 16. (170) – С. 109 – 112.
51. 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.
52. Прохоровська С.А. Роль освітньо-професійної підготовки у розвитку трудового потенціалу регіону /С.А. Прохоровська // Формування

ринкової економіки: [зб. наук. праць]. – Спец. вип.: у 2 т. Т. 2. Праця в ХХІ столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток. – К.: КНЕУ, 2012. – С. 295–303

53. Прохоровська С. А. Вплив міграційних процесів на стан трудового потенціалу регіону / С. А. Прохоровська // Українська наука: минуле, сучасне, майбутнє : Щорічник. – Вип. 14 – 15 / за заг. ред. М. В. Лазаровича. – Тернопіль : Економічна думка, 2010. – С. 186 – 192.

54. Семикіна М. Конкурентоспроможність працівника та ціна робочої сили на ринку праці. // Україна: аспекти праці. - 1999.-№6.- С.8-11.

55. Семикіна М.В. Мотивація конкурентоспроможної праці: теорія і практика регулювання. Монографія. – Кіровоград: Пік, 2003. – 426с.

56. Семикіна М.В. Проблеми мотивації конкурентоспроможної праці на тлі глобалізації економічного розвитку // Мотиваційний механізм формування конкурентоспроможності робочої сили.: Зб. наук. пр. Серія «Економіка праці та соціальної сфери». // НАН України. – Інститут економіки. – К. - 2002. - Вип. II. – 188с. - С.61-76

57. Семикіна М.В. Регулювання конкурентоспроможності у сфері праці/ Відп.ред. В.В. Онікієнко.- Кіровоград: ПВЦ «Мавік», 2004. – 146с.

58. Семикіна М.В., Коваль Л.А. Інноваційна праця в конкурентному середовищі: загальна методологія, мотиваційні основи регулювання. Монографія. – Кіровоград – «Степ», 2002. – 212с.

59. Соціальна сфера в умовах трансформації економіки / Куценко В.І., Богуш Л.Г., Шевченко Ю.М. та ін. – К: РВПС України НАН України. - 2000. – 283 с.

60. Соціальні пріоритети ринку праці: методологія, практика, шляхи забезпечення / С.І. Бандур, Т.А. Заяць, В.В. Онікієнко, О.О. Кучинська, Ю.П. Туранський та ін. – К.: РВПС України НАН України, 2001. – 261 с.

61. Соціально-економічна захищеність населення України: Збірник матеріалів, підготовлених до міжнародної науково-практичної конференції. – Київ, 2001 – 406с.

62. Статистичний щорічник Тернопільської області за 2016 рік. – К.: Вид-во “Консультант”, 2017. – 664 с.

63. Статистичний щорічник України за 2016 рік / за ред. О. Г. Осауленка. – К. : Державний комітет статистики України, 2017. – 548 с.

64. Стратегія інноваційного розвитку України на 2010 – 2020 роки в умовах глобалізаційних викликів. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://kno.rada.gov.ua/komosviti/control/uk/publish/article?art\\_id=47920&cat\\_id=46017](http://kno.rada.gov.ua/komosviti/control/uk/publish/article?art_id=47920&cat_id=46017).

65. Структурна трансформація економіки та ринок праці України: тенденції, соціальні наслідки, перспективи. Бандур С.І., Заяць Т.А., Маршавін Ю. М., Могильний О. М., Лук'яненко В. Г. – К.: Інститут підготовки кадрів Державної служби зайнятості України; Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України, 1999. – 268 с.

66. Тарнавська Н. Зміна акцентів у формуванні конкурентних переваг // Вісник Тернопільської академії народного господарства. - 2002. - Вип. 5. – С.137–140.

67. Терон І. В. Модернізація зайнятості населення регіонів у контексті реалізації інноваційної моделі розвитку економіки України / І. В. Терон // Формування ринкових відносин в Україні : [зб. наук. праць] – К., 2006. – Вип. 2. – С. 111–115.

68. Цимбал О. І. До визначення категорії конкурентоспроможність стосовно р обочої сили в умовах функціонування економіки перехідного типу // Зайнятість та ринок праці. Міжвідомчий науковий збірник. - К. - 1999. – Вип. № 9. – С.220.

69. Юрлова Н. Продуктивна зайнятість в умовах радикальних змін у діяльності ринків праці в деяких країнах ОЕСР. // Україна: аспекти праці. – 2000. – № 7. – С. 31-36.

70. Якість трудового потенціалу та управління трудовою сферою в Україні: соціальна експертиза : моногр. / О. І. Амоша, О. Ф. Новікова, В. П. Антонюк, Л. В. Шаульська, та ін. / НАН України. Ін-т екон. пром-сті. – Донецьк, 2006. – 208 с.



**Класифікації факторів, що впливають на процес забезпечення  
конкурентоспроможності трудового потенціалу**

№ п/п	Класифікаційна ознака	Класи факторів
1	2	3
1.	За джерелом походження	Зовнішні фактори (фактори оточуючого середовища). Внутрішні фактори (фактори внутрішнього середовища працівника).
2.	За природою	Науково–технічні. Організаційно–економічні. Соціально–економічні, національно–культурні (соціальні) Екологічні. Політичні.
3.	За тривалістю дії	Постійні. Тимчасові. Епізодичні.
4.	За характером прояву	Циклічні. Нециклічні.
5.	За характером впливу	Цільові. Випадкові.
6.	За направленістю впливу	Стимулюючі. Стримуючі.
7.	За можливістю регулювання	Регулюючі. Нерегульовані.
8.	За характером міжфакторної взаємодії	Незалежні. Взаємопов'язані.
9.	За внутрішньою структурою	Одиничні (елементарні). Комплексні.
10.	За характером виникнення	Первинні. Похідні.
11.	За рівнем конкурентних переваг	Високого порядку. Низького порядку.
12.	За рівнем впливу	Фактори мегасередовища (країни) Фактори макросередовища (країна,). Фактори мезосередовища (галузь, регіон). Фактори мікросередовища (підприємство). Індивідуальні фактори (індивід)
13.	З точки зору факторно–функціонального аналізу	1. Основні. 2. Допоміжні.

## Додаток Б

### Інструментарій анкетного опитування\* та результати отриманої інформації

**1. Скажіть, будь ласка, наскільки Ви реалізуєте за допомогою своєї роботи нижче перераховані потреби в праці?**

№ з/п	Потреби в праці	Повністю реалізую	Реалізую напевно	Не можу вирішити чи реалізую, чи ні	Переважає не реалізую	Зовсім не реалізую
1.	Потреба в праці для забезпечення матеріального добробуту	18,3	38,1	22,8	19,1	1,7
2.	Потреба в праці як діяльності, яка дає змогу отримати моральне задоволення	10,2	33,9	29,4	20,3	6,1
3.	Потреба в праці як засобі самореалізації	7,7	37,6	29,2	19,1	6,4
4.	Потреба в праці як засобі досягнення певного соціального статусу	7,2	27,2	30,5	26,2	8,9
5.	Потреба в праці як у постійному місці роботи	34,6	39,6	16,8	7,9	1,0
6.	Праця як засіб професійного спілкування	25,5	37,6	22,2	11,4	3,2
7.	Праця як умова розвитку особистості, основною потребою сучасної людини	19,3	38,2	28,2	11,1	3,2
8.	Праця як умова кар'єрного зростання, підвищення рівня кваліфікації і набуття професійних навичок	15,1	28,2	26,0	22,3	8,4

**2. Як Ви охарактеризуєте свою роботу?**

№ з/п	Характеристики роботи	Повністю погоджуюся	Погоджуюся	Частково погоджуюся	Не можу вирішити чи погоджуюся, чи ні	Частково не погоджуюсь	Не погоджуюсь	Зовсім не погоджуюсь
1.	Робота складна і нецікава	5,5	9,4	15,8	7,2	20,5	29,5	12,1
2.	Робота монотонна	2,5	8,7	15,1	6,9	14,9	34,9	17,0
3.	Робота спокійна, яка не потребує особливого перенапруження	5,5	12,4	21,3	6,7	15,3	24,5	14,3
4.	Робота цікава, змістовна	17,6	23,5	22,8	9,4	9,4	10,6	6,7

**3. Вкажіть, будь ласка, Ваш стаж роботи в цьому трудовому колективі?**

№ з/п	Стаж роботи	%
1.	До 1 року;	10,2
2.	Від 1 року до 3 років	15,6
3.	Від 3-х до 5 років	14,1
4.	Від 5 років і більше	60,1

**4. Чи працюєте/працювали Ви за першим здобутим фахом ?**

№ з/п	Варіанти відповідей	%
1.	Працюю за першим здобутим фахом	44,7
2.	Працюю за близьким до першого здобутого фаху	16,6
3.	Працюю за іншим фахом	38,7

**5. Якщо Ви працюєте не за першим здобутим фахом, то з яких причин чи обставин ?**

№ з/п	Варіанти відповідей	%
1.	Не було можливості влаштуватися за першим здобутим фахом, оскільки існувала жорстка конкуренція	6,9
2.	Здобутий фах нині не користується попитом	19,5
3.	Змушений працювати за іншим фахом, оскільки робота за набутим фахом є низькодохідною	18,6
4.	Працюю за іншим фахом через різні життєві обставини	57,1

5

**6. Чи підвищували Ви свій фахово-кваліфікаційний рівень за останні п'ять років?**

№ з/п	Варіанти відповідей	%
1.	Так	34,9
2.	Ні	62,4
3.	Складно відповісти	2,7

**7. Які шляхи підвищення Вашого фахово-кваліфікаційного рівня?**

№ з/п	Варіанти відповідей	%
1.	Проходили професійне навчання	11,6
2.	Проходили перенавчання	11,1
3.	Проходили курси підвищення кваліфікації	52,3
4.	Займалися самоосвітою	25,9

**8. Якщо виникне потреба, чи зможете Ви здійснити підготовку чи перепідготовку за рахунок організації?**

№ з/п	Варіанти відповідей	%
1.	Так	29,3
2.	Ні	34,5
3.	Складно відповісти	36,2

**9. Припустимо, що на підприємстві, де Ви працюєте в найближчий період впроваджуватимуться нововведення. Наскільки Ви впевнені в тому, що Ваші професійні знання відповідатимуть потребам виробництва?**

№ з/п	Варіанти відповідей	%
1.	Повністю відповідатимуть	7,0
2.	Відповідатимуть певною мірою	40,4
3.	Складно відповісти чи так, чи ні	39,2
4.	Здебільшого не відповідатимуть	7,6
5.	Зовсім не відповідатимуть	5,7

**10. Які з нижчеперелічених характеристик визначають конкурентоспроможність працівника?**

№ з/п	Характеристики	%
1.	Висока професійна компетентність	62,1
2.	Загальний світогляд, рівень культури	13,6

3.	Самостійність, ініціативність, творчість у праці	26,0
4.	Старанність, сумлінність, дисциплінованість	35,6
5.	Уміння налагоджувати відносини з людьми, комунікабельність	49,5
6.	Підприємливість	10,9
7.	Менталітет	3,2
8.	Спроможність довести до впровадження інноваційні ідеї	12,6
9.	Активна життєва позиція	14,9
10.	Впевненість у власних силах;	19,6
11.	Наявність зв'язків у владних структурах	15,4

**11. Назвіть характеристики, що впливають на інноваційну активність людини:**

№ з/п	Характеристики	%
1.	Фахова підготовка та компетентність	53,5
2.	Творчі здібності	42,3
3.	Характер людини	41,3
4.	Потреба у самореалізації та самовдосконаленні	41,1
5.	Підприємливість	10,9
6.	Потреба у матеріальному добробуті	35,2
7.	Складно відповісти	4,7

12. **Ваша стать:** 1. Чоловіча – 49,5%                      2. Жіноча – 50,5%.

**53. Ваш сімейний статус:**

№ з/п	Сімейний статус	%
1.	Неодружений (незаміжня)	16,5
2.	Одружений (заміжня)	22,3
3.	Розлучений (розлучена)	23,0
4.	Вдівець (вдова)	15,2

**54. Скажіть, будь ласка, скільки Вам повних років**

№ з/п	Вік, років	%
1.	16-19	5,20
2.	20-29	22,3
3.	30-39	23,0
4.	40-49;	26,5
5.	50-59	16,8
6.	60 +	6,2

**55. Ваша освіта:**

№ з/п	Освіта	%
1.	Середня загальна	7,4
2.	Середня спеціальна (технікум, училище, коледж)	40,1
3.	Н/вища або перший ступень вищої освіти (бакалавр)	7,9
4.	Повна вища освіта (спеціаліст, магістр)	40,1
5.	Вища із вченим ступенем кандидата, доктора наук	4,5

**56. Який статус зайнятості Ви маєте?**

№ з/п	Статус зайнятості	%
1.	Роботодавець	3,0
2.	Самозайнятий	1,7
3.	Керівник підприємства,( організації, установи)	3,0
4.	Керівник підрозділу	8,0
5.	Спеціаліст	31,0
6.	Службовець	18,3
7.	Кваліфікований робітник	27,7
8.	Різноробочий	7,2
9.	Інше	0,2

**57. Вкажіть, будь ласка, в якій сфері діяльності Ви працюєте ?**

№ з/п	Вид економічної діяльності	%
1.	Промисловість	11,9
2.	Будівництво	13,1
3.	Торгівля, сфера надання послуг з ремонту, готельний та ресторанний бізнес	7,2
4.	Державне управління	5,0
5.	Банки і фінансові структури	2,0
6.	Транспорт, зв'язок	12,1
7.	Колективні, особисті, громадські послуги	8,7
8.	Освіта	17,8
9.	Медицина та охорона здоров'я	6,7
10.	Сільське господарство, мисливство та лісове господарства	14,8
11.	Інше	0,74

**58. Ви проживаєте:**

1. Міська місцевість – 41%; Сільська місцевість – 59%

