

Збірник матеріалів доповідей міжнародної науково-практичної конференції // Сектори економіки в процесі реалізації державної регіональної політики : Тернопіль-Збараж, 26-27 жовт. 2017 р.] .Тернопіль : СМП «Тайп», 2017. - Ч. II. - С. 196-198.

Катерина Велічко,
студентка групи ПУА-21
Науковий керівник
к. е. н., доцент Дяків О. П.

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ РОБОЧОЇ СИЛИ

Конкуренція є невід'ємним компонентом на ринку праці, адже це – визначальний фактор упорядкування цін, стимул інноваційних процесів, забезпечує конкурентоспроможність на ринку. Актуальною проблемою в національній економіці є питання конкурентоспроможності не лише вироблених товарів чи послуг, а й робочої сили, адже людський ресурс у наш час дуже цінується і має відмінну характеристику щодо інших факторів виробництва: можливість самовдосконалення та розвитку. Цю проблему досліджували такі вчені: Д. Богиня, О. Грішнова, А. Кібанов, Е. Лібанова, М. Семикіна, І. Петрова та інші.

Мета роботи полягає у виявленні зв'язку між підвищенням конкурентоспроможності трудових ресурсів через поліпшення їх якісних характеристик.

Виклад основного матеріалу. В умовах економіки знань простежується тенденція до перетворення людського капіталу на один з найважливіших факторів, який підвищує рівень економіки на різних етапах. Людський капітал – це певний запас здоров'я, знань, умінь, здібностей, мотивацій, сформований людиною, який використовується в тій чи іншій сфері економічної діяльності. Важливою його характеристикою є конкурентоспроможність, яка полягає у здатності задовольняти потреби роботодавця через комплекс споживчих і

вартісних характеристик. Конкуренентоспроможність можна трактувати через призму кількох підходів. Загальнотеоретичний підхід пояснює цей процес як можливість витримати конкуренцію з боку інших претендентів або претендувати на більш гідне місце. Друге трактування конкурентоспроможності прирівнює його до поняття «якості робочої сили. Інший, кон'юнктурний підхід тлумачить конкурентоспроможність стосовно потреб ринку праці, ціни трудових послуг, попиту на робочу силу.

Отже, в основі конкурентоспроможності окремого працівника лежать його якісні характеристики, які свідчать про потенційну можливість виконувати певний вид діяльності. Основним способом підвищення якості робочої сили є інвестування в людський капітал. Важливу роль у розвитку якісних параметрів відіграє правильне виховання особистості, яке проявляється в умінні спілкуватися з людьми, гуманності, соціальної та політичній свідомості, відповідальності. Для підвищення кваліфікаційного рівня персоналу необхідні безперервне навчання та професійна підготовка. Як стверджує О. Дяків «...розвиток персоналу в організації проходить через програми навчання, підвищення кваліфікації; тренінги, стажування; корпоративні університети; отримання грантів, наукові й практичні розробки; впровадження інноваційної зайнятості через «економіку знань»; сприятливі умови для зростання творчого потенціалу працівників» [1, с. 347]. В умовах конкуренції носіям робочої сили слід підвищувати рівень професійних компетенцій, інтелектуальних здібностей і навичок шляхом додаткового навчання, перенавчання, стажування, отримання додаткового досвіду, що своєю чергою, допоможе швидше адаптуватися до умов праці, краще проявити власний потенціал в організації, інноваційно мислити, бути креативним, мобільним та гнучким.

Конкурентні переваги дають окремому працівникові змогу отримувати порівняно більші соціальні, економічні, статусні вигоди, ніж інші працівники в процесі діяльності. Це може проявлятися у величині заробітної плати, можливості кар'єрного зростання, посаді, професійному навчанні й перенавчанні, соціальному статусі та в неформальному відношенні. Для того, щоб конкурувати й досягти успіху, людина повинна постійно працювати над

собою, розвиватися і самовдосконалюватися. Поряд зі знаннями, вміннями, навичками, здібностями, професійно значущими якостями, фізичним та психічним здоров'ям, мотивацією, нині.

Важливими компонентами людського капіталу (незалежно від рівня, на якому його розглядають) є висока національна свідомість, високий рівень культури, лояльність, відданість національній ідеї та корпоративним цінностям підприємства, терпимість, повага до свого середовища (членів родини, роботодавця й колег, керівників та підлеглих, постачальників, споживачів і навіть конкурентів). Усі ці компоненти, своєю чергою, характеризують ступінь соціальної відповідальності особистості перед своєю родиною, роботодавцем, колегами, державою, нацією тощо [2, с. 149].

Для формування конкурентоспроможності людського капіталу важливою передумовою є підвищення вартості праці людських ресурсів, особливо слід цінувати інтелектуальну працю, створення ефективного механізму зайнятості населення, подолання безробіття, забезпечення умов для кращого життя на рівні держави.

Отже, поліпшення якості людських ресурсів, інвестування в людський капітал дає змогу користуватися конкурентними перевагами й отримувати кращі вигоди. Підвищення рівня конкурентоспроможності робочої сили є важливим завданням для національної економіки, адже саме його виконання забезпечить державу кваліфікованими трудовими ресурсами, які, своєю чергою, становитимуть основу авторитету підприємств і визначатимуть конкурентоспроможність держави на світовій арені в цілому .

Список використаної літератури:

1. Дяків О. П. Внутрішнє середовище корпоративної соціальної відповідальності / О. Дяків // Матеріали міжнародної науково-практичної «Імперативи та інноваційні механізми забезпечення гідної праці в умовах становлення нової економіки» Київ: КНЕУ, 2017.– с. 346–348.

2. Соціальна відповідальність: навч. посіб. / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.] ; за заг. ред. д. е. н., проф. А. М. Колота. – К. : КНЕУ, 2015. – 519 с.