

Никоненко А.В.,

*кандидат економічних наук, доцент,
Національний університет харчових технологій*

ЧИННИКИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ РОБОЧОЇ СИЛИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Під конкурентоспроможністю робочої сили розуміють сукупність якісних та вартісних характеристик людської праці, що формують спроможність особи відповідати актуальним професійно-кваліфікаційним вимогам роботодавця. Конкурентоспроможність формується в результаті суперництва власників робочої сили на ринку праці.

На основі вивчення наукових праць сучасних вчених було розроблено наступну класифікацію чинників конкурентоспроможності робочої сили:

I. Зовнішні чинники – обумовлені середовищем формування робочої сили:

1) на рівні світового суспільства (в міру їх впливу на вимоги ринку праці у конкретній країні):

1.1) поява професій, що потребують високої кваліфікації працівників та постійного їх професійного розвитку, універсалізація праці;

1.2) зміна характеру трудового навантаження особи – нервово-психічна напруженість в процесі праці починає переважати над фізичною;

1.3) в технічно передових країнах – все більше превалювання знань над вміннями та навичками [1, с. 71; 6, с. 107].

2) на рівні макросередовища (загальнонаціональному):

2.1) політичні, а саме: стабільність чинного законодавства і державної політики; поточна політична ситуація та виборчі процеси в державі; сила впливу інститутів державного контролю на суспільство, підприємство та на окрему людину; розмір штрафних санкцій; чутливість країни до міжнародного законодавства;

2.2) техніко-технологічні, куди включені: рівень фінансової підтримки науково-дослідних та дослідно-конструкторських робіт;

інформація та комунікація; свобода доступу до технологій; рівень розвитку інформаційних технологій; інноваційна активність підприємств; розробки в сфері інтелектуальної власності; рівень розвитку науки в цілому;

2.3) економічні чинники, такі, як: податкова система та тенденції її зміни; ринкова кон'юнктура; рівень інфляції; стабільність національної валюти; економічна ситуація в країні та тенденції щодо реформування економіки;

2.4) соціально-демографічні чинники, зокрема: національні особливості (менталітет), в т.ч. етнічна і релігійна структура населення, його морально-етичні цінності; тенденції щодо змін в якості життя; соціальні аспекти законодавства; статеві-віковий склад трудових ресурсів; показники захворюваності, інвалідності та смертності; міграційні процеси [1, с. 75; 2, с. 300; 5];

3) на мезорівні (регіональному): соціально-побутова інфраструктура, стан місцевих ринків праці, житла та освітніх послуг [1, с. 75; 3, с. 54; 5];

4) на рівні мікросередовища (підприємства): організація робочих місць; система мотивації праці, в т.ч. розмір заробітної плати, можливості розвитку кар'єри та участі в управлінні підприємством; забезпечення належних умов праці, зокрема, ергономічність і екологічність трудових процесів; діяльність з підвищення кваліфікації персоналу, зокрема, рівень інвестицій у людський капітал та освіту працівників; організація та управління виробничо-трудовими процесами [1, с. 75; 4, с. 17; 5];

II. Індивідуальні чинники – обумовлені специфікою формування особистості конкретної людини:

1) освітньо-професійні якості, зокрема: рівень та якість освіти; досвід роботи;

2) соціально-психологічні якості, а саме: пристосованість до життєвих умов; здатність адаптуватись; мотивація та організаторські здібності;

3) особистісні якості, такі як: життєво-цільові установки; політична зрілість; релігійність; риси характеру; рівень культури і моральність;

4) фізіологічні якості [1, с. 75; 2, с. 300; 5].

Перелічені вище фактори пов'язані значною кількістю як прямих, так і непрямих зв'язків. В результаті взаємодії ці фактори і формують певний рівень конкурентоспроможності робочої сили в країні.

Як висновок до дослідження можна сказати, що чинники формування конкурентоспроможності робочої сили містять певне діалектичне протиріччя. З одного боку, людина виступає об'єктом дії зовнішніх чинників, з іншого – суб'єктом, коли мова йде про індивідуальні чинники. Зовнішні чинники діють на всіх «гравців» ринку праці, зокрема, на всіх власників робочої сили. В той же час індивідуальні чинники часто виступають результатом свідомого вибору особи. Завдяки цьому роль людини у формуванні її конкурентоспроможності на ринку праці є досить суттєвою, адже за допомогою індивідуальних чинників вона може нівелювати негативний вплив зовнішніх чинників та забезпечити зростання своєї конкурентоспроможності за будь-якої ситуації.

Список використаних джерел:

1. Глевацька Н.М. Конкурентоспроможність робочої сили як виробничий фактор // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». – Львів, 2001. – № 417. – С. 73-77.
2. Леган І.М. Чинники впливу на конкурентоспроможність молоді на ринку праці / І.М. Леган // Сталій розвиток економіки. – 2013. – № 2. – С. 299-304.
3. Приймак В.І. Теоретичні основи трактування конкурентоспроможності молоді на ринку праці / В.І. Приймак, Н.В. Міщук // Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер. : Економічні науки. – 2018. – Вип. 30(3). – С. 52-55.
4. Припотень В. Конкурентоспроможність робочої сили України на зовнішньому ринку / В. Припотень // Вісник Київського національного торговельно-економічного університету. – 2009. – № 6. – С. 13-21.
5. Твердомед Г.М. Соціальна складова формування конкурентоспроможності робочої сили [Електронний ресурс] / Г.М. Твердомед // Електронне наукове фахове видання «Ефективна економіка». – 2013. – № 2. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1816>
6. Янченко Н.В. Конкурентоспроможності молодих фахівців на ринку праці // Н.В. Янченко, К.В. Белоглазова, І.А. Скрипка. – Науковий вісник Херсонського державного університету. – 2018. – Випуск 30. Частина 3. – 2018. – С. 52-55.