

## ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ УСПІШНОСТІ ЛЮДИНИ НА РИНКУ ПРАЦІ

*У статті представлено поняття ринку праці, проблем, які виникають у взаємовідносинах роботодавець - працівник, та поняття конкурентоздатності людини. Проаналізовано складові структури представленої моделі, розкрито блоки основних характеристик моделі, що забезпечують її зміст. В роботі проведено аналіз того, як саме людина має адаптуватись в умовах конкуренції та відповідність сучасної системи освіти вимогам ринкової економіки в зв'язку з тим, що розвиток економіки будь-якої держави визначається наявними людськими ресурсами, їх здібністю до ефективної праці, а також наявністю умов для її здійснення.*

*Ключові слова: конкурентоздатність, ринок праці, людські ресурси, трудові ресурси, роботодавець, працівник, компетентність, професійна успішність.*

**Постановка проблеми.** Актуальність теми дослідження обумовлена тим, що сьогоденні докорінні зміни в економіці України неможливі без конкурентоздатних та професійно успішних працівників.

Дослідженням конкурентоспроможності працівників займалась значна кількість вітчизняних та зарубіжних науковців (Портер М., Друкер П., Томпсон А., Ламбен Ж.-Ж.; Колот А.М., Петюх В.М., Комарова Є.І., Міляєва Л.Г.).

Однак питанню щодо підвищення конкурентоздатності та професійної успішності людини на ринку праці приділено не досить достатньо уваги, що і зумовило вибір теми статті: „Підвищення конкурентоздатності та професійної успішності людини на ринку праці”.

**Метою статті** є висвітлення проблем конкурентоздатності людини на ринку праці та підвищення її професійної успішності.

**Завданнями нашого дослідження** є здійснення наукових джерел щодо конкурентоздатності людини на ринку праці, визначення конкурентоздатності особистості в сфері її діяльності.

**Виклад основного матеріалу.** Для того, щоб визначитись з питанням щодо конкурентоздатності особистості в сфері її діяльності, передусім визначимось з тим, що являє собою на сьогодні ринок праці та спробуємо з'ясувати ряд проблем, що стосуються ринку праці.

Сучасне наукове визначення поняття „ринку праці” охоплює відносини, що розповсюджуються не лише на здатність до праці, а й на розв'язання соціальних проблем, умови праці, регулювання конфліктів, тощо. Такий підхід дозволить нам подолати відношення до людини тільки як до носія робочої сили, складової частини трудових ресурсів, але дасть можливість розглядати її як економічно незалежну вільну особистість, яка є суб'єктом всієї системи суспільних відносин (економічних, правових, політичних, морально-етичних) [6, с. 8].

Економічна теорія доводить, що у ринку праці продається та купується саме праця, яка певним чином оплачується (називається це оплатою праці) [1].

Головними складовими частинами ринку праці є сукупна пропозиція, що охоплює найману робочу силу, і сукупний попит як загальні потреби економіки в найманій робочій силі. Вони й становлять сукупний попит праці [5].

Поточний ринок праці утворюється з допомогою природного і механічного руху робочої сили й робочих місць (введення нових й вибуття старих). Він охоплює такі елементи:

1. Відкритий ринок праці, що складається з економічно активного населення, яке шукає роботу, потребує підготовки та перепідготовки. Сюди входять всі вакантні робочі місця які переважають у всіх секторах економіки;

2. Прихований ринок праці – особи, які формально зайняті у економіці, але водночас у зв'язку з скороченням виробництва чи зміною його структури можуть бути звільненими.

3. До основних елементів ринку праці відносяться: суб'єкти ринку праці; правові аспекти, які регламентують відносини суб'єктів ринку праці; кон'юнктура ринку; служба зайнятості населення; інфраструктура ринку праці; система соціального захисту та ін. [2].

Головними суб'єктами ринку праці є роботодавці та наймані робітники.

Роботодавець – наймач, що може бути представлений різними „постатями” залежно від узаконеної структури відносин власності (державні підприємства, акціонерні товариства, громадські організації, приватні підприємства, господарські асоціації, кооперативи, спільні підприємства, індивідуальні наймачі тощо).

Наймані працівники – це вільні працездатні громадяни, для яких робота за наймом є основним джерелом засобів існування й індивідуального зростання. Для роботодавців вони представляють різну цінність залежно від статі, віку, кваліфікації, соціального статусу, низки соціально отриманих якостей – відповідальності, старанності, дисциплінованості, обов'язковості, підприємливості та інших [3].

Важливою умовою реального функціонування ринку праці є адекватна поведінка у ньому всіх учасників трудових відносин: держави, роботодавців України і найманих працівників.

Відносини ринку праці складаються із трьох основних компонентів:

1. Відносини між найманими працівниками і роботодавцями;
2. Відносини між суб'єктами ринку праці та їх представниками (профспілки, асоціації роботодавців, служби зайнятості);
3. Відносини між суб'єктами ринку праці та державою [6].

Основні функції ринку праці:

1. Організація зустрічі роботодавців та найманих працівників;
2. Забезпечення конкуренції ринку праці, як між роботодавцями, так і між найманими працівниками;
3. Встановлення рівноважних ставок зарплати;

4. Сприяння вирішенню питань зайнятості населення;
5. Здійснення соціальної підтримки безробітних [7].

Ринок праці може ефективно функціонувати лише у зв'язку з іншими ринками загальної структури національного ринку.

В зв'язку з цим слід відзначити, що ринок праці у взаємодії із ринком засобів виробництва формує кількісне та якісне співвідношення між працівниками і робочими місцями; з ринком товарів ця взаємодія проявляється через співвідношення доходів працівників і вартості споживчої корзини; з ринком капіталів – через співвідношення акціонування і дольової участі працівників у доходах фірми [4, с. 4].

Працівники являють собою трудові ресурси, тобто частину населення, яка має сукупність необхідних фізичних та інтелектуальних здібностей для роботи в певній сфері застосування праці [3].

Праця, в свою чергу, є діяльністю людей, для якої характерні три основні ознаки: усвідомлення дій, енергозатратність, наявність корисного суспільно визнаного результату.

Усвідомлення дій означає, що людина свідомо ставиться до того чи іншого виду діяльності, свідомо обирає свій життєвий шлях, свою професію та протягом усього життя формується як спеціаліст.

Енергозатратність праці проявляється в тому, що на здійснення трудової діяльності витрачається додаткова фізична та розумова енергія. Говорячи „додаткова”, ми маємо на увазі витрати енергії, додаткові до природних фізіологічних (на підтримання життєдіяльності організму). Інакше кажучи, праця – це робота, яка вимагає значних зусиль і вагомих енерговитрат.

Нарешті, праця характеризується результативністю. Будь-яка діяльність завершується результатом і має певний підсумок. Інколи кажуть, що сам факт наявності дій, процесу їх здійснення і є результатом. Та для праці не просто характерний результат. Важливо те, що вона є суспільно корисною. „Праця для себе” відрізняється від „праці для інших” тільки тим, що вона оцінюється членами суспільства, й людина бачить своє місце та значення в суспільстві [2].

Як відомо, роботодавці (тобто ті, хто пропонує робочі місця) не тільки підходять до найму робочої сили з погляду вимог до професії та кваліфікації особи, а й оцінюють працівника за рядом таких параметрів, як комунікабельність, уміння працювати в колективі, здатність до перенавчання та трудової мобільності, бажання працювати та ін. [8].

І ось тут суттєву роль відіграє конкурентоспроможність як роботодавців, так і працівників, адже виграє той, хто краще орієнтується в економічній ситуації, уміє вдало поєднати знання та уміння, створити команду професіоналів, спрямовану на досягнення мети.

Отже, конкурентоспроможність або конкурентоздатність являє собою здатність у виробників і продавців товарів конкурувати зі своїми суперниками, котрі поставляють на ті ж ринки аналогічні товари. В такій конкурентній боротьбі за володіння ринками роботодавці для залучення

покупців використовують рекламу, зниження цін на товари та підвищення заробітної плати, створення системи пільг для працівників, покращення якості продукції, надання додаткових послуг.

Отже, конкурентоспроможність – це ступінь переваги продукту над ринком порівняно з іншими, конкуруючими продуктами, аналогічного призначення [9].

До параметрів, що обумовлюють конкурентоспроможність фахівця ми можемо віднести такі, як технічні, технологічні, економічні та соціально-організаційні [3].

Для конкурентоздатної особистості домінуючим є наявність більш високого рівня творчого мислення, відомого як латеральне мислення (здатність відмовитись від стереотипів, здатність поглянути на проблему з іншого боку, здатність прийняти неочевидне рішення) [10].

Поняття конкурентоспроможності особистості фахівця призводить до вирішення того, які саме здібності, характеристики, якості, знання та вміння гарантуватимуть конкурентоздатність особистості на ринку праці в умовах нестабільності бізнес-середовища.

Конкурентоспроможність – це вміння постійно навчатися, орієнтуватися в світі інформації ефективно її використовувати, прагнення до саморозвитку. Але це можливо за умови, коли людина відчуває себе суб'єктом діяльності.

Конкурентоспроможність формується так як і кожне інше вміння забезпечувати формування готовності й здатності активно творити нові реалії життя, безперервно оновлювати власний досвід, проектувати подальший освітній та життєвий шлях [9].

Цілком зрозуміло що для того, щоб забезпечити людині можливість не тільки вижити в конкурентному середовищі, але й зайняти у ньому достойне місце суспільство повинне докорінно змінити своє ставлення до освіти – дитина має змалечку готуватись до складних реалій дорослого життя. Слід вважати, що випускник навчального закладу має бути компетентною, конкурентоспроможною особистістю, уміти формувати життєву позицію, досягати поставленої мети. З такими вміннями не народжуються, їх отримують у процесі навчання та виховання. Спрямованість системи освіти на засвоєння системи знань, яка була традиційною і виправданою ще декілька десятиріч тому, уже не відповідає сучасному соціальному замовленню, яке вимагає виховання самостійних, ініціативних, відповідальних фахівців і членів суспільства, здатних ефективно взаємодіяти у виконанні соціальних, виробничих і економічних завдань. Виконання цих завдань потребує істотного посилення самостійної й продуктивної діяльності людини, розвитку їхніх особистісних якостей і творчих здібностей, умінь самостійно здобувати нові знання та розв'язувати проблеми, орієнтуватись у житті суспільства.

Отже, сучасне виробництво внаслідок застосування новітніх технологій і диверсифікації, гнучких та динамічних форм організації праці урізноманітнює характер праці, висуває нові вимоги до працівника, зокрема

щодо підвищення його функціональної мобільності та універсалізації, адаптаційних можливостей, ініціативності і самостійності в роботі. Функціонування ринку праці ґрунтується на динамічному врівноважуванні попиту і пропозиції робочої сили, підтриманні її якісних характеристик на рівні вимог виробництва. Тому наявність у людини високих професійних якостей, професії широкого профілю, багатосторонніх трудових навичок і умінь збільшує її можливості на ринку праці як власника робочої сили, робить конкурентоспроможною і адаптивною до динамічних умов ринкового середовища [8].

Освіта та професійні знання повинні відігравати визначальну роль у забезпеченні зайнятості і самозайнятості, особистих доходів населення в ринкових умовах. А це, в свою чергу, вимагає відповідної професійної підготовки, заснованої на науково обґрунтованій системі професійної орієнтації, професійного відбору і виробничого навчання.

Вибір професії вимагає врахування особистісних якостей та бажань і потреб суспільства, відповідального підходу, зваженого рішення, адже від цього буде залежати рівень професійності та конкурентоздатності на сучасному ринку праці. Праця є основним видом діяльності, оскільки пов'язана з виробництвом суспільно корисних продуктів – матеріальних та ідеальних. Вона є вічною необхідною умовою існування людей і розглядається як специфічна видова поведінка людини, що забезпечує її виживання [6].

На жаль сьогодні вадою чинного законодавства залишається нерегульованість багатьох аспектів організації освітнього процесу як в школі, так і при підвищенні кваліфікації. Зокрема, чітко не регламентуються види підвищення кваліфікації, тривалість навчання в рамках кожного виду, переважні методи навчання, вимоги до оцінки результатів навчання тощо.

Мала увага приділяється розвитку латерального мислення у людини, що безпосередньо впливає на її конкурентоздатність та професійну успішність на ринку праці. Конкурентоздатність працівника слід розглядати в одній площині із конкурентоспроможністю організації.

**Висновок.** Наразі слід виокремити, що конкурентна перевага являю собою ексклюзивну цінність, яку має певний суб'єкт трудових відносин та яка надає йому переваги перед конкурентами. Звідси випливає, що конкурентоспроможність – це новий якісний стан фахівця, який можна віднести до числа стратегічних цінностей, що одночасно з орієнтацією на власні сили і наполегливістю, сприяють подоланню індивідуального психологічного бар'єру, пригніченості, песимізму, невизначеності в життєвій перспективі, упорядковують всю систему життєдіяльності в умовах переходу до нових ринкових відносин і в результаті сприяють соціуму піднятися на якісно вищий рівень. Тому на цьому наше дослідження не закінчене, а ставить за мету подальшого вивчення питання, а саме: представлення моделі професійної успішності людини на ринку праці.

### Список використаних джерел

1. Гальчинський А.С., Єщенко П.С., Палкін Ю.І. Основи економічної теорії: Підручник. – К.: Вища шк., 1995. – 471 с.
2. Дорошенко Л.С. Управление трудовыми ресурсами: Учеб. пособие. – К.: МАУП, 1997. – 60 с.
3. Енциклопедія бізнесмена, економіста, менеджера / За ред. Р. Дяківа. – К.: Міжнародна економічна фундація, 2000. – 703 с.
4. Калина А.В., Конева М.И., Ященко В.А. Современный экономический анализ и прогнозирование (микро- и макроуровень): Учеб.-метод. пособие. – 2-е изд. – К.: МАУП, 1998. – 272 с.
5. Кулян В.Р., Юнькова Е.А. Эконометрия: Учеб. пособие. – К.: МАУП, 1997. – 68 с.
6. Маршавін Ю.М. Регулювання ринку праці України: теорія і практика системного підходу: Монографія. – К.: Альтерпрес, 2011. – 396 с.
7. Панасюк Б., Сергиенко И., Присницкий Л. Прогнозирование развития экономики Украины // Економіка України. – 1996. – № 1. – С. 20-31.
8. Планирование в условиях перехода к рынку / В.Ф. Беседин, С.Ю. Михайличенко, Б.Я. Панасюк, Н.Л. Федоренко. – К.: Тэхника, 1990. – 262 с.
9. Портер М. Международная конкуренция. – М.: Международные отношения, 1996. – 896 с.
10. Теория прогнозирования и принятия решений: Учеб. пособие / Под ред. С. А. Саркисяна. – М.: Высш. шк., 1977. – 351 с.