

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА МОДЕЛЬ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ РОБОЧОЇ СИЛИ ЯК НЕОБХІДНА УМОВА ІНТЕЛЕКТУАЛЬНО-КАДРОВОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ

SOCIO-ECONOMIC MODEL OF ENSURING THE COMPETITIVENESS OF LABOR FORCE AS A NECESSARY CONDITION FOR INTELLECTUAL AND PERSONNEL DEVELOPMENT OF ENTERPRISES

Леган І.М.

кандидат економічних наук, доцент,
завідувач кафедри підприємництва, фінансів
та оподаткування,
Житомирська філія
Університету державної фіскальної служби України

Legan Iryna

Ph.D., Associate Professor,
Head of the Department of Entrepreneurship,
Finance and Taxation,
University of the State Fiscal Service of Ukraine
(Zhytomyr branch)

Стаття присвячена актуальним питанням забезпечення конкурентоспроможності робочої сили як необхідної умови інтелектуально-кадрового розвитку підприємств. Проаналізовано, систематизовано методи впливу на методологічному та практичному рівнях, за допомогою яких забезпечується досягнення ефективного переходу працівників від навчання до зайнятості. Досліджено функціональні підсистеми соціально-економічної моделі забезпечення конкурентоспроможності робочої сили. Виокремлено, систематизовано наукові принципи забезпечення конкурентоспроможності. На основі цих принципів сформовано концептуальні положення управління конкурентоспроможністю робочої сили як необхідної передумови розвитку інтелектуально-кадрового потенціалу підприємства. Окреслено можливості практичного застосування цієї моделі.

Ключові слова: конкурентоспроможність, робоча сила, соціально-економічна модель, ринок праці, соціально орієнтована економіка, інтелектуально-кадровий розвиток.

Статья посвящена актуальным вопросам обеспечения конкурентоспособности рабочей силы как необходимого условия интеллектуально-кадрового развития предприятий. Проанализированы, систематизированы методы воздействия на методологическом и практическом уровнях, с помощью которых обеспечивается достижение эффективного перехода работников от обучения к занятости. Исследованы функциональные подсистемы социально-экономической модели обеспечения конкурентоспособности рабочей силы. Выделены, систематизированы научные принципы обеспечения конкурентоспособности. На основе этих принципов сформированы концептуальные положения управления конкурентоспособностью рабочей силы как необходимой предпосылки развития интеллектуально-кадрового потенциала предприятия. Определены возможности практического применения этой модели.

Ключевые слова: конкурентоспособность, рабочая сила, социально-экономическая модель, рынок труда, социально ориентированная экономика, интеллектуально-кадровое развитие.

The purpose of the article is to provide scientific substantiation and detailed analysis of the socio-economic model of ensuring the competitiveness of labor force in Ukraine as a necessary condition for intellectual and personnel development of enterprises. The dynamism of the development of socio-economic processes in Ukraine necessitates the introduction of methods for their stabilization, ensuring the correctness and appropriateness of making managerial decisions aimed at preserving and accumulating labor and intellectual potential of the country.

The article is devoted to the urgent issues of ensuring the competitiveness of the labor force as a necessary condition for intellectual and personnel development of enterprises. The methods of influence at the methodological and practical level are analyzed and systematized, with the help of which the effective transition of employees from education to employment is ensured. The functional subsystems of the socio-economic model of ensuring the competitiveness of the labor force are investigated. The scientific principles of ensuring competitiveness are singled out and systematized. On the basis of these principles, the conceptual provisions of the management of the competitiveness of the labor force are formed as the necessary prerequisite for the development of the intellectual and personnel potential of the enterprise. The feature of the proposed model is not only a clear definition of the purpose, the basic principles, functional subsystems and methods involved in each level of influence, but also the demarcation and specification of the subjects of ensuring the competitiveness of the labor force at each level of the economic system, which increases the efficiency of the proposed model on practice. The possibilities of practical application of this model are outlined.

Key words: competitiveness, labor force, socio-economic model, labor market, socially oriented economy, intellectual and personnel development.

Постановка проблеми. Динамічність розвитку соціально-економічних процесів в Україні обумовлює необхідність впровадження методів їх стабілізації, забезпечення правильності прийняття управлінських рішень, спрямованих на збереження й нагромадження трудового та інтелектуального потенціалу країни. Побудова соціально орієнтованої ринкової економіки в Україні передбачає таку модель суспільного виробництва, яка лаконічно поєднує ефективні методи й важелі ринкового механізму та соціальну захищеність громадян. Основою метою соціально орієнтованої економіки є забезпечення високого рівня життя населення в умовах соціальної справедливості та захищеності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У зв'язку з цим пріоритетного значення для України набувають наукові дослідження, присвячені питанню формування дієвих механізмів підвищення рівня конкурентоспроможності робочої сили, зокрема шляхом підвищення якості підготовки спеціалістів, забезпечення збалансованості розвитку ринку освітніх послуг та ринку праці, вдосконалення умов найму та праці, підвищення мотивації до праці.

Проблеми конкурентоспроможності робочої сили та ринку праці ґрунтовно досліджені такими провідними вітчизняними науковцями, як О.А. Грішнова [1], А.М. Колот [2], Е.М. Лібанова [3], Л.С. Лісогор [4], Ю.М. Маршавін [5], М.В. Семикіна [6], Л.В. Шаульська [7].

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Незважаючи на значну кількість публікацій з проблем формування та забезпечення конкурентоспроможності робочої сили, заслуговує на увагу її соціально-економічна модель.

Формулювання цілей статті (**постановка завдання**). Метою статті є наукове обґрунтування та детальний аналіз соціально-економічної моделі забезпечення конкурентоспроможності робочої сили в Україні як необхідної умови інтелектуально-кадрового розвитку підприємств.

Виклад основного матеріалу дослідження. Позитивний досвід зарубіжних країн

свідчить про те, що прогрес в Україні можливий за умови використання світових прикладів соціально орієнтованих економік з урахуванням національної специфіки. Однак варто пам'ятати про те, що науковці виділяють три типи соціальних економік, а саме охлократичний, демократичний та олігархічний. Перший тип характеризується державною підтримкою нижчих верств населення, другий – вищих, а третій – середніх. Найбільш прогресивним вважається демократичний тип соціальної економіки, що є ідеальним варіантом для впровадження в Україні. Він характеризується зміцненням середнього класу в державі, що є носієм інтелектуального та трудового потенціалу, а також підтримкою малозабезпечених верств населення.

Соціально орієнтована економіка передбачає існування соціально орієнтованого ринку праці, під яким пропонуємо розуміти систему відносин у сфері формування попиту та пропозиції робочої сили, що спрямована на створення стабільно сприятливих соціальних умов різних верств населення, забезпечення високого рівня соціальних стандартів та економічний розвиток держави.

В умовах соціально орієнтованого ринку праці необхідним є розроблення соціально-економічної моделі забезпечення конкурентоспроможності робочої сили. Однак недостатньо дослідженою залишається низка аспектів щодо сутнісного наповнення цієї економічної категорії, а також практичних рекомендацій стосовно його реалізації.

Основною метою соціально-економічної моделі забезпечення конкурентоспроможності робочої сили є розроблення, прийняття та реалізація ефективних управлінських рішень, спрямованих на досягнення поточних, тактичних та стратегічних цілей розвитку ринку праці, а саме забезпечення високого рівня конкурентоспроможності, сприяння продуктивній зайнятості та подолання безробіття.

Особливістю запропонованої моделі є не тільки чітке визначення мети, базових принципів, функціональних підсистем та методів, задіяних в межах кожного рівня впливу, але й

розмежування та конкретизація суб'єктів забезпечення конкурентоспроможності робочої сили на кожному рівні економічної системи, що підвищує дієвість запропонованої моделі на практиці.

Соціально-економічна модель забезпечення конкурентоспроможності робочої сили базується на дворівневій системі (методологічний та практичний рівні) формування конкурентних переваг на ринку праці завдяки залученню нормативно-правових, адміністративно-організаційних, фінансово-економічних та мотиваційних методів впливу на методологічному та практичному рівнях, що забезпечує досягнення ефективного переходу від навчання до зайнятості (рис. 1).

Методологічний рівень включає теоретичну сукупність економічних принципів та підходів, закономірностей та законів формування й розвитку праці, що, згідно з головною метою функціонування, формують теоретичний плацдарм забезпечення конкурентоспроможності.

Практичний рівень (рівень реалізації) передбачає за умови застосування сукупності підходів методологічного рівня розроблення й вжиття дієвих та ефективних практичних заходів щодо забезпечення конкурентоспроможності робочої сили.

Методологічний рівень соціально-економічної моделі конкурентоспроможності робочої сили має ґрунтуватись на системі таких наукових принципів.

1) Принцип наукової обґрунтованості передбачає застосування наукових доробок, спеціальних методик, загально визначених методів, способів та прийомів, їх наукове узагальнення щодо побудови системи забезпечення конкурентоспроможності робочої сили. Цей принцип дає можливість об'єктивного аналізу стану системи забезпечення, а також формулювання шляхів вдосконалення та можливих резервів її покращення.

2) Принцип цілеспрямованості передбачає відповідність складових механізму забезпечення конкурентоспроможності робочої сили цілям розвитку ринку праці, регіону, економіки та держави загалом.

3) Принцип відповідальності означає наявність певної міри відповідальності незалежно від делегування повноважень всіх суб'єктів та рівнів забезпечення моделі.

4) Принцип системності передбачає єдність та послідовність дослідження моделі забезпечення конкурентоспроможності робочої сили як цілісної складної системи з функціональною побудовою елементів взаємозв'язку та взаємозгодженості її складових.

5) Принцип достовірності (точності) передбачає конкретність та реальність даних, а також одержання об'єктивної інформації, на основі яких здійснюється побудова моделі. Такий підхід дасть можливість прийняти зважені та обґрунтовані управлінські рішення.

6) Принцип соціальності передбачає узгодженість структури, елементів, суб'єктів та методів моделі забезпечення конкурентоспроможності на ринку праці із соціальною політикою держави загалом.

7) Принцип дієвості (ефективності) є одним з найважливіших. Його сутність полягає в тому, що економічна вигода впровадження цієї моделі повинна стати очікувано вищою, ніж затрати на її розроблення та реалізацію.

На наш погляд, структура соціально-економічної моделі забезпечення конкурентоспроможності робочої сили включає такі функціональні підсистеми, як підсистема прогнозування та планування розвитку ринку праці, підсистема організації збалансованості ринку освітніх послуг та ринку праці, підсистема мотивації до праці, зайнятості та підприємництва, підсистема контролю ринку праці.

Функціональна підсистема прогнозування та планування розвитку ринку праці реалізує такі функції:

- аналіз ступеня впливу зовнішніх та внутрішніх чинників на розвиток ринку праці;

- виявлення тенденцій розвитку ринку праці;

- оцінювання сильних та слабких сторін, можливостей та загроз розвитку ринку праці;

- прогнозування попиту та пропозиції фахівців на ринку праці;

- планування діяльності у сфері забезпечення зайнятості та зниження рівня безробіття.

Функціональна підсистема організації збалансованості ринку освітніх послуг та ринку праці передбачає:

- зменшення рівня відокремленості ринку освітніх послуг та ринку праці;

- сприяння тісній співпраці навчальних закладів, роботодавців та держави щодо відповідності пропозиції фахівців з попитом на ринку праці;

- сприяння популяризації спеціальностей, які характеризуються більшою вірогідністю подальшого працевлаштування;

- використання науково обґрунтованих прогнозів потреб фахівців, їх зіставлення з попитом на ринку праці в коротко- та довгостроковій перспективі.

Функціональна підсистема мотивації до праці, зайнятості та підприємництва покликана виконувати такі функції:

- сприяння за участі роботодавців, органів місцевого самоврядування та держави розвитку економічних, психологічних та організаційних умов для ефективної роботи працівників;

- створення умов для активізації підприємництва, сприяння його розвитку;

- сприяння створенню нових робочих місць;
- зниження рівня безробіття шляхом залучення працівників до самозайнятості та підприємницької діяльності.

Підсистема контролю ринку праці передбачає:

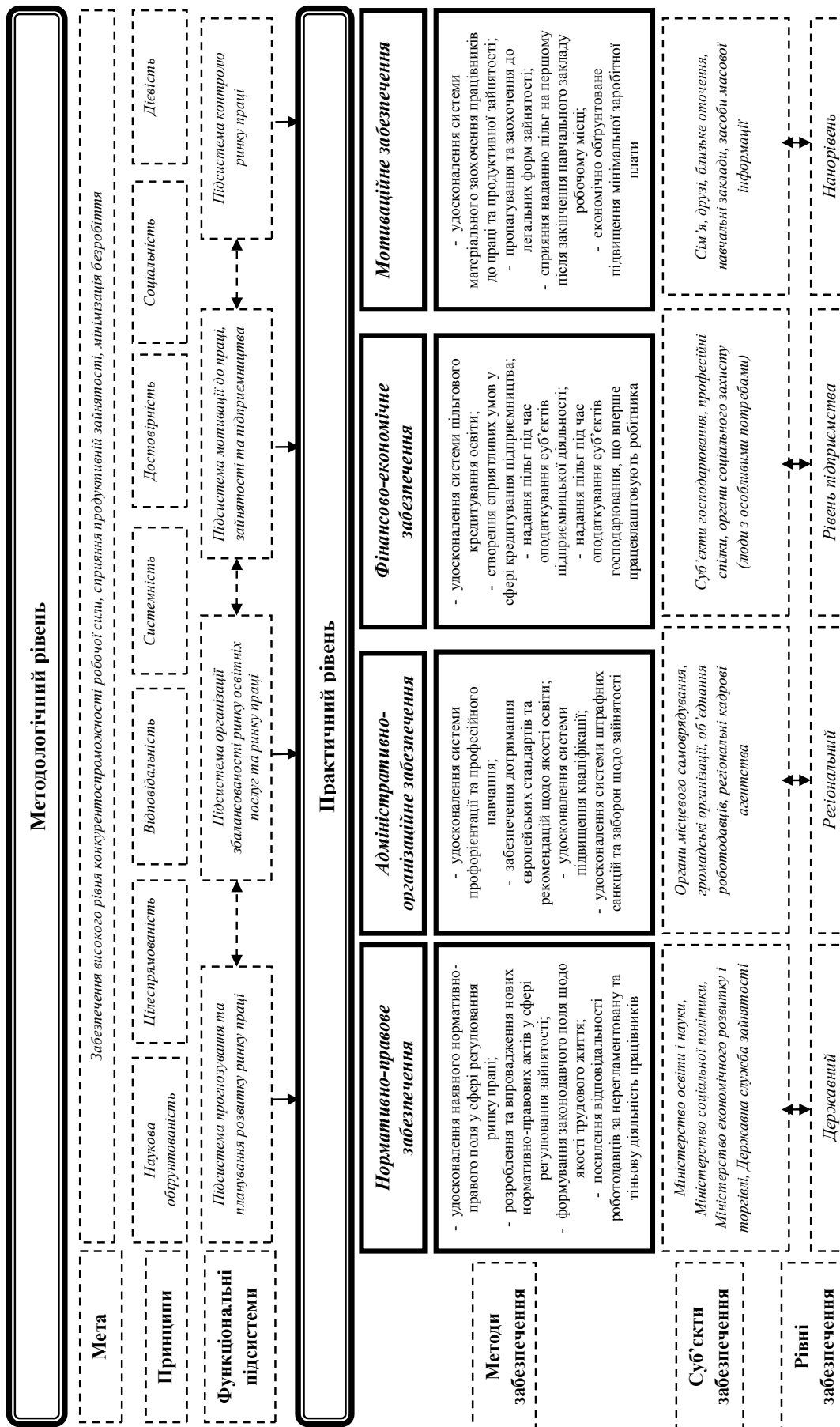


Рис. 1. Соціально-економічна модель забезпечення конкурентоспроможності робочої сили

- спостереження за економічною активністю населення, виявлення причин незайнятості;
- попередження безробіття, здійснення коригувань в політиці зайнятості;
- запобігання виникненню кризових ситуацій на ринку праці.

Стосовно рівня реалізації (практичного рівня), то ефективність функціонування соціально-економічної моделі конкурентоспроможності робочої сили залежить від тісноти співпраці та взаємодії всіх суб'єктів забезпечення на всіх рівнях господарювання.

Суб'єктами забезпечення конкурентоспроможності робочої сили на державному рівні можуть стати Міністерство освіти і науки, Міністерство соціальної політики, Міністерство економічного розвитку і торгівлі, Державна служба зайнятості; на регіональному – регіональні центри праці, органи місцевого самоврядування,

громадські організації, об'єднання роботодавців, регіональні кадрові агентства; на виробничому (рівні підприємства) – суб'єкти господарювання, професійні спілки, органи соціального захисту (люди з особливими потребами); на егорівні (нанорівні) – сім'я, друзі, близьке оточення, навчальні заклади, засоби масової інформації тощо.

Висновки. Практичне застосування соціально-економічної моделі забезпечення конкурентоспроможності робочої сили засобами нормативно-правового, адміністративно-організаційного, фінансово-економічного та мотиваційного забезпечення уможливить розв'язання проблеми підвищення зайнятості населення, її мотивації до праці та підприємництва, що сприятиме соціально-економічному розвитку не тільки окремих підприємств та регіонів, але й держави загалом.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Грішнова О.А. Молоді спеціалісти на ринку праці: проблеми конкурентоспроможності та працевлаштування. *Економіка і управління*. 2013. № 2. С. 49–54.
2. Колот А.М. Соціально-трудова відносина: теорія і практика регулювання : монографія. Київ : КНЕУ, 2003. 230 с.
3. Лібанова Е.М. Модернізація економіки України в контексті соціальних викликів. *Демографія та соціальна економіка*. 2011. № 1 (15). С. 24–38.
4. Лісогор Л.С. Формування ринку праці в Україні. Київ : Ін-т економіки НАН України, 2003. 295 с.
5. Маршавін Ю.М. Регулювання ринку праці України: теорія і практика системного підходу : монографія. Київ : Альтер-прес, 2011. 396 с.
6. Семикіна М.В. Конкуренція і конкурентоспроможність на ринку праці: методологія визначення. *Демографія та соціальна економіка*. 2008. № 2. С. 94–103.
7. Шаульська Л.В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України : монографія. Київ : ІЄП НАН України, 2005. 502 с.
8. Леган І.М. Конкурентоспроможність молоді на ринку праці: шляхи забезпечення та напрями підвищення : автореф. дис. ... канд. екон. наук : спец. 08.00.07. Київ, 2015. 20 с.