

Крім того, в інформаційно-консультаційних послугах для шукачів роботи необхідно приділяти увагу роз'ясненню таких переваг, як: можливість співбесіди з роботодавцем безпосередньо в центрі зайнятості; отримання роботи з офіційною заробітною платою; офіційне оформлення процедури надання послуги.

Крім критерію вигідності послуг служби зайнятості, при визначенні рівня лояльності клієнтів до цієї установи враховують критерій емоційної прихильності. Загальний рівень емоційної прихильності серед клієнтів служби зайнятості є високим (92 %). Однак щодо видів резервів підвищення емоційної прихильності клієнтів до цієї установи є розбіжності у роботодавців і шукачів роботи. Так, у шукачів роботи ці резерви є більшими за відносними показниками (відсоток осіб, що не погодилися з твердженнями, які характеризують емоційну прихильність), ніж у роботодавців. Крім того, для визначення шляхів удосконалення змісту інформаційно-консультаційних послуг необхідний детальний аналіз резервів підвищення емоційної прихильності (табл. 4).

Таблиця 4

Резерви підвищення емоційної прихильності клієнтів до служби зайнятості

Твердження	Відсоток негативних відповідей (відсоток серед роботодавців/відсоток серед шукачів роботи)
Відчуваю повну довіру до служби зайнятості	18/20
Вважаю службу зайнятості потужною установою у сфері працевлаштування, здатною конкурувати з іншими агенціями на ринку праці	16/23
Результат взаємовідносин із службою зайнятості перевищив мої очікування	28/43
Послуги служби зайнятості дозволяють вирішити проблему працевлаштування у будь-якій ситуації	32/47
Служба зайнятості сприяє соціально-економічному розвитку країни	11/17

Таким чином, аналіз резервів підвищення емоційної прихильності клієнтів до служби зайнятості дозволяє зробити висновок, що зміст інформаційно-консультаційних послуг необхідно удосконалити через:

– усунення стереотипу про те, що служба зайнятості є бюрократичною структурою, яка є неефективною (твердження – “Вважаю службу зайнятості потужною установою у сфері працевлаштування, здатною конкурувати з іншими агенціями на ринку праці”) і якій не можна повністю довіряти (твердження – “Відчуваю повну довіру до служби зайнятості”);

– зміну уявлення клієнтів служби зайнятості щодо гнучкості цієї установи, тобто донесення до клієнтів інформації про використання службою зайнятості механізмів, що дозволяють реагувати на зміну ситуації в країні;

– роз'яснення ролі служби зайнятості в забезпеченні розвитку країни.

Висновки. Отже, оцінювання комунікаційної ефективності інформаційно-консультаційних послуг служби зайнятості свідчить про їх ефективність за більшістю критеріїв – умотивованості та лояльності. Однак є значні резерви підвищення ефективності інформаційно-консультаційних послуг за критерієм залученості до вибору послуг служби зайнятості. Крім того, дослідження виявило необхідність посилення уваги до адаптації змісту інформаційно-консультаційних послуг до інформаційних потреб шукачів роботи.

Література

1. Панкратов Ф.Г., Баженов Ю.К., Шахурин В.Г. Основы рекламы. – М.: Дашков и К°, 2005. – 526 с.
2. Дударь А.П., Ивков А.В. Реклама в коммерческой деятельности торгово-производственной фирмы. – Симферополь: Таврида, 2001. – 315 с.
3. Кутлалиев А., Попов А. Эффективность рекламы. – М.: Эксмо. – 416 с.
4. Пономарёва А.М. Рекламная деятельность: организация, планирование, оценка эффективности. – М.: ИКЦ “МарТ”; Ростов н/Д: МарТ, 2004. – 240 с.
5. Петюх В., Щетініна Л. Методичні основи оцінювання комунікативної ефективності інформаційно-консультаційних послуг служби зайнятості // Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України, 2008. – Вип. 13. – С. 88–94.

УДК 331.5

І.А. ВОЙНАЛОВИЧ

Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України

ОСВІТНІЙ КОМПОНЕНТ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ РОБОЧОЇ СИЛИ ЯК ІННОВАЦІЙНИЙ ЧИННИК ЇЇ ПІДВИЩЕННЯ

Розглянуто сутність освітнього компоненту конкурентоспроможності робочої сили як інноваційного чинника її підвищення. Досліджено вплив рівня освіти індивіда на рівень конкурентоспроможності його робочої сили на ринку праці в Україні

The paper is concerned with the notion of educational component of labor force competitiveness as an innovative factor of its increase. The influence of education of an individual on the level of his labor force competitiveness at the labor market in Ukraine is researched.

Постановка проблеми. В умовах посилення глобалізаційних процесів на світовому просторі все більшого значення для України набуває пошук засобів підтримки конкурентоспроможності як національної економіки, так і кожної окремої організації. Сьогодні зростає важливість розуміння того, що ефективність діяльності будь-якої компанії та її конкурентоспроможність залежить в першу чергу не від її майнового потенціалу, а від людських ресурсів та від рівня конкурентоспроможності робочої сили. Згідно з результатами досліджень МБРР, внесок фізичного капіталу у створення світового багатства становить всього 16 %, при цьому ще 20 % припадає на природні ресурси, а 67 % – на людські [6, с. 130]. Сучасний ринок праці в Україні потребує робочої сили, яка володіє прогресивними знаннями та технологіями й здатна до постійного самонавчання та вдосконалення. Це зумовлено, в першу чергу, високою швидкістю старіння знань і навичок та необхідністю їх постійного оновлення. Таким чином, освітній компонент є найбільш активною складовою конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці, а освітні інновації – основою якісних змін у її розвитку.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблему підвищення конкурентоспроможності робочої сили в Україні розглядали такі українські вчені, як С.І. Бандур, Д.П. Богиня, О.А. Грішнова, Т.А. Заєць, Е.М. Лібанова, Л.С. Лісогор, І.Л. Петрова, В.А. Савченко, М.В. Семикіна, О.І. Цимбал та інші вчені. Водночас недостатньо розглянутим залишається питання впливу освітньої складової на підвищення конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці в Україні та методики його вимірювання.

Метою написання статті є дослідження сутності та можливостей зміни параметрів освітнього компоненту конкурентоспроможності робочої сили як інноваційного чинника її підвищення, а також окреслення головних проблем, що зумовлюють диспропорції між рівнем освіти працівника та його конкурентоспроможністю на ринку праці в Україні.

Виклад основного матеріалу. Об'єктивні зміни в суспільному економічному розвитку призвели до виникнення нової моделі розвитку економіки, для якої характерні принципово нові риси та пріоритети. Відбувається переоцінка ролі людського фактору в економіці: зростає роль працівника інноваційного типу, що володіє знаннями та є носієм нововведень у сфері організаційної, науково-технічної та екологічної культури. Усе це значною мірою сьогодні визначає високий рівень конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці та зумовлює необхідність її постійного підвищення.

Конкурентоспроможність робочої сили формується під впливом багатьох чинників, тому можна вести мову про її компоненту структуру, що визначається набором окремих складових елементів, рівень розвитку яких впливає на рівень конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці. До інноваційних чинників підвищення конкурентоспроможності робочої сили, на нашу думку, в першу чергу слід віднести її освітній компонент.

Освіта є важливою складовою, що визначає рівень конкурентоспроможності робочої сили та можливості його підвищення протягом усього періоду професійної діяльності індивіда. У широкому розумінні освіта – це сукупність знань, здобутих у процесі навчання. Проте, дане визначення не відображає необхідності здійснення безперервного навчання задля підтримання та підвищення конкурентоспроможності робочої сили, тому, на нашу думку, при розкритті сутності даного поняття мову слід вести не лише про результат навчання – сукупність знань, а й про процес засвоєння цих знань. Тому більш точно можна дане поняття визначити як процес та результат засвоєння людиною теоретичних знань і розвитку практичних навичок, що необхідні їй для здійснення професійної діяльності та налагодження соціальних контактів як обов'язкової умови соціалізації особистості.

Для розуміння важливості освітнього компонента у забезпеченні конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці слід відмітити. По-перше, важливим чинником економічного зростання сьогодні є використання висококваліфікованої робочої сили відповідно до вимог ринку праці та потреб самої людини. Це, в першу чергу, стає можливим завдяки здобуттю особистістю відповідного освітньо-кваліфікаційного рівня, який є характеристикою освіти за ознаками ступеня сформованості знань, умінь та навичок особи, що забезпечують її здатність виконувати завдання та обов'язки певного рівня професійної діяльності.

По-друге, в умовах прискорення бізнес-процесів, що відбувається в економіці сьогодні, зростає потреба в працівниках інноваційного типу, які володіють сучасними знаннями і технологіями. Цей ти працівників повинен бути здатен до продукування нових ідей та втілення їх у своїй діяльності, а також до адекватного реагування та прийняття рішень у ситуаціях, що виникають у швидкозмінному зовнішньому середовищі. Оволодіння сучасними знаннями та їх адекватне застосування значною мірою визначає професійну компетентність працівника та чинить вплив на рівень його конкурентоспроможності на ринку праці.

По-третє, освіта є важливим чинником соціалізації особистості, її творчої самореалізації в процесі своєї трудової діяльності та впливає на розвиток загальнокультурної і комунікативної компетентностей, що є важливими елементами освітньої складової конкурентоспроможності на ринку праці.

Отже, поняття освітнього компоненту конкурентоспроможності робочої сили включає не лише рівень освіти, а й освітній потенціал та освітню компетентність, результатом сформованості якої є готовність до інноваційної діяльності, сприйняття змін, розвинений індивідуальний стиль діяльності та досконалий рівень розвитку культури. У порівнянні з іншими результатами освіти, компетентність – це інтегрований результат освіти, який на відміну від навичок є усвідомленим; на відміну від умінь є здатним до перенесення та на відміну від знання існує у формі діяльності, а не інформації про неї [2].

Узагальнюючи все вищесказане, слід зазначити, що освіта є визначальним інноваційним чинником формування і підвищення конкурентоспроможності робочої сили й економічного розвитку країни. На рис. 1 представлені дані, що характеризують рівень конкурентоспроможності країн світу, виходячи з рівня розвитку їх освітньої системи.

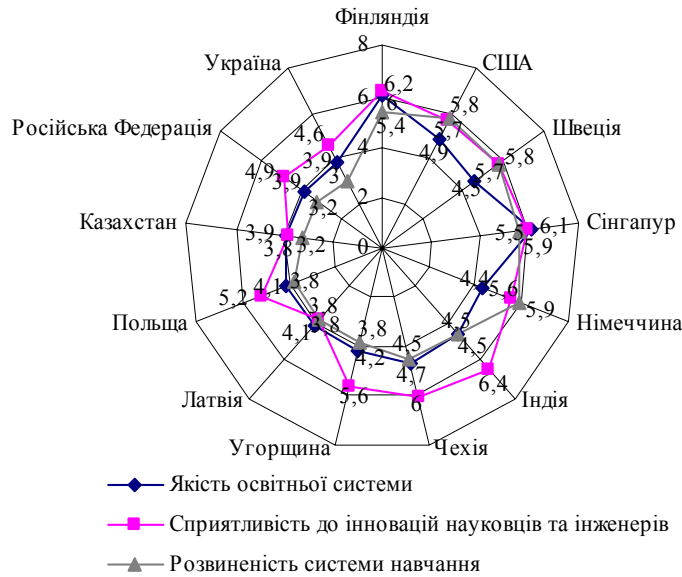


Рис. 1. Місце України у рейтингу конкурентоспроможності країн у контексті освітніх змін

Підвищення конкурентоспроможності робочої сили на основі розвитку освітнього компоненту залежить від рівня розвитку ринку освітніх послуг та ефективності його взаємодії з ринком праці України. Дані переписів населення та статистичних досліджень свідчать про високий рівень освіченості населення України. Рівень освіти населення та відповідно конкурентоспроможність його робочої сили характеризує показник розподілу населення у віці 10 років і старше, що має освіту (рис. 2).

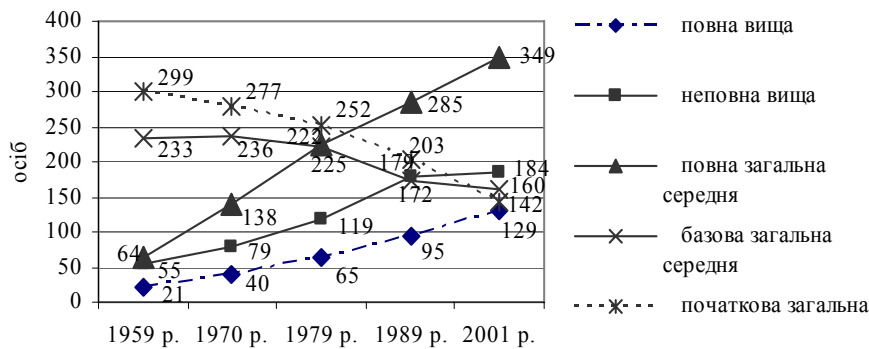


Рис. 2. Розподіл населення України у віці 10 років і старше, що має освіту (на 1000 осіб)

Згідно переписів населення, що проводилися в Україні в різні роки, спостерігається стале зростання чисельності осіб, охоплених повною вищою освітою на 1000 населення країни, у 2001 р. порівняно з 1959 р. у 6,1 разів та з 1989 р. – на 35,7 %; неповною вищою – у 3,3 рази та на 3,0 % відповідно; повною загальною середньою: порівняно з 1959 р. – у 5,4 разів та з 1989 р. – на 22,0 %. При цьому спостерігається зменшення чисельності населення, що отримало базову загальну середню освіту – на 31,3 % порівняно з 1959 р. та на 6,6 % з 1989 р., а також початкову загальну – на 52,4 % та на 29,8 % порівняно з 1959 р. та 1989 р. відповідно. Це свідчить про високу освітню підготовку населення України та підвищення ролі інтелектуальної власності у формуванні людського капіталу та соціального статусу індивіда [9].

Про підвищення рівня освіти населення України свідчить показник зростання тривалості навчання. Так, за даними першого повоєнного перепису населення, що відбувся 1959 року, середня тривалість навчання населення України віком 10 років і старше становила 5,05 року, то у 1970 році цей показник зріс до 6,43 року, у 1979 р. – до 8,07, у 1989 р. – до 9,34, а у 2001 році він становив 10,32 року, що у 2 рази більше показника 1959 р. та на 10,5 % значення 1989 р. [5].

Важливим показником, що характеризує рівень освіти населення країни є частка осіб, які мають вищу освіту. Аналіз показників розвитку системи освіти в Україні свідчить, що у 2007–2008 н.р. наданням освітніх послуг займалося 904 вищих навчальних закладів, що на 1,8 % менше показника 2006–2007 н.р. та на 8,3 % 2000–2001 н.р. [9]. На рис. 3 представлена динаміка підготовки фахівців ВНЗ України.

Аналізуючи рисунок, можна зробити наступні висновки. Чисельність прийнятих на навчання студентів у 2007–2008 н.р. збільшилась порівняно з 2000–2001 н.р. на 18,1 %, проте порівняно з 2006–2007 н.р. чисельність цієї категорії населення зменшилась на 3,8 %. В той же час, чисельність студентів, що завершили навчання у ВНЗ у 2007–2008 н.р. порівняно з 2000–2001 н.р. збільшилась на 42,7 % та з 2006–2007 н.р. – на 9,3 % [9].

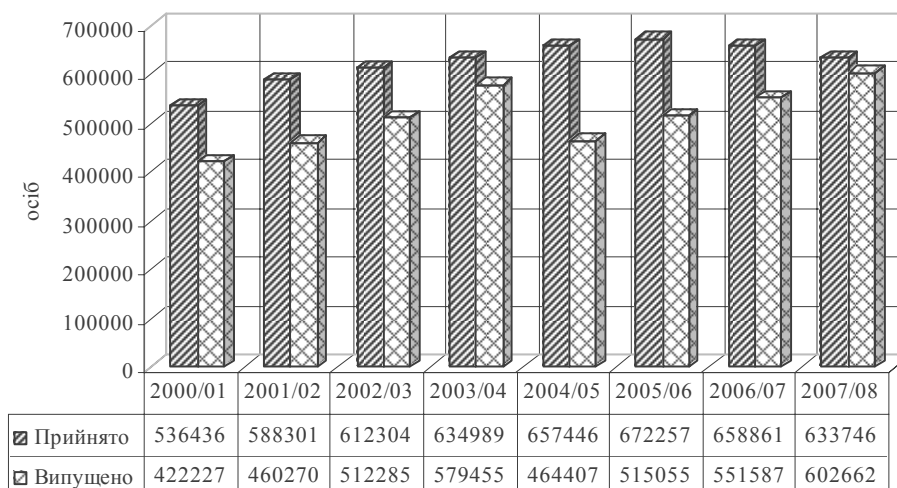


Рис. 3. Динаміка чисельності прийнятих та випущених студентів ВНЗ I–IV рівнів акредитації

Нерівномірно розподіляються випускники вищих навчальних закладів за видами діяльності. Так, працівники з дипломами, які мають освітній кваліфікаційний рівень молодшого спеціаліста та бакалавра (базова вища освіта), порівняно з тими працівниками, які мають освітній кваліфікаційний рівень спеціаліста та магістра (повна вища освіта), переважають у сільському, лісовому, рибному господарстві, промисловості, будівництві, торгівлі, на транспорті та у зв'язку, тимчасом як у таких сферах діяльності, як фінанси, операції з нерухомістю, державне управління, освіта, діяльність у сфері інформатизації, дослідження та розробки, переважають працівники, які закінчили вищі навчальні заклади III–IV рівнів акредитації.

І хоча вища освіта є основою формування конкурентоспроможності робочої сили, варто констатувати той факт, що в сучасних умовах розвитку ринку праці освітній рівень не завжди забезпечує можливість працевлаштування тим, хто протягом багатьох років наполегливо її здобував (рис. 4) [9].

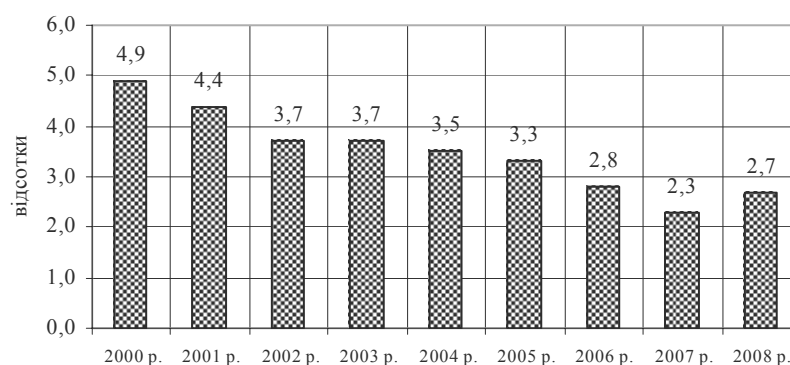


Рис. 4. Частка випускників закладів освіти в загальній чисельності безробітних, зареєстрованих у службі зайнятості

Ці дані свідчать про те, що українські організації не отримали кваліфікованої робочої сили, а випускники не змогли реалізувати набуті знання, уміння та навички. Такий стан речей на ринку праці України зумовлює також те, що наше суспільство зазнає втрат найбільш освіченої молоді, яка в пошуках кращих умов працевлаштування мігрує за кордон. Про це свідчить хоча б той факт, що частка осіб з вищою освітою серед 2-х наймолодших груп населення (25–29 і 30–34 років) за останній міжпереписний період дещо знизилась. У поєднанні з істотним зростанням загальних показників освіти, зокрема невинним збільшенням чисельності випускників вищих навчальних закладів упродовж 1990-х років, це віддзеркалює переважну міграцію за кордон 25–34-річних осіб з вищою освітою [5].

Така ситуація є логічним наслідком, зумовленим диспропорціями розвитку ринку праці та ринку освітніх послуг в Україні, коли не лише кількісні, а й якісні параметри пропозиції робочої сили не відповідають попиту на неї. Сьогодні ринок праці перенасичений деякими спеціальностями, а ВНЗ продовжують здійснювати їх підготовку, готуючи таким чином потенційних безробітних. Економіка України потребує конкурентоспроможних представників робітничих професій, а тому першочергового значення набуває побудова дієвої системи професійної освіти в нашій країні.

Проте, не лише отримання роботи за фахом та можливості самореалізації є могутнім мотивом формування відповідного рівня своєї конкурентоспроможності на ринку праці на основі розвитку освітньої компоненти. З підвищенням рівня освіти зростають вимоги індивіда до умов праці та її оплати. Теорією людського капіталу однозначно встановлено, що з підвищенням рівня освіти у вигляді знань та компетенцій доходи людини зрос-

тають. У США, за даними статистики, кожен рік, затрачений на навчання, збільшує заробітну плату працівника в середньому на 10 % [6, с. 132].

Позитивний зв'язок освіти і доходів можна простежити і в Україні, хоча і з деякими відхиленнями. Так, рівень бідності в українському домогосподарстві, годувальник якого має повну вищу освіту, у 2,3 рази поступається середньоукраїнському рівню і становить лише 11,8 % (у 2007 р.). При цьому рівень бідності в домогосподарствах, де освіта годувальника є загальною середньою, перевищує 30 %, а за базової середньої освіти – наближується до 40 % [8, с. 5]. Проте, на жаль, знання нині в Україні не гарантують у деяких сферах діяльності (освіта, культура, охорона здоров'я та соціальне забезпечення) отримання навіть середньої заробітної плати. А освіта не гарантує отримання роботи за фахом з перспективами кар'єрного росту, що в свою чергу обмежує соціальну мобільність і не гарантує відповідного соціального статусу.

Між рівнем доходів населення країни та його освітнім розвитком існує також зворотній зв'язок, який проявляється у прийнятті рішення про здобуття вищої освіти або ж подальший її розвиток. Відповідний рівень доходів індивіда надає йому ширші можливості у виборі засобів та напрямків удосконалення своєї кваліфікації і таким чином підвищення своєї конкурентоспроможності на ринку праці. Отже, освітній компонент конкурентоспроможності робочої сили будучи її якісною характеристикою значною мірою впливає і на її вартість, що й обумовлює значимість його розвитку.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Розвиток теорії людського капіталу свідчить, що саме інтелектуальна власність, знання та кваліфікація людини є тим засобом, який сьогодні здатен забезпечити високий рівень конкурентоспроможності робочої сили країни, а, отже, й її конкурентні переваги. На нашу думку, саме освіта є визначальним інноваційним чинником формування і підвищення конкурентоспроможності робочої сили. Проте розвиток української освіти сьогодні має нерівномірний характер. Позитивні тенденції спостерігаються у напрямку розвитку вищої освіти, де освітні послуги можуть бути самоокупними, проте на тих же напрямках, де вони не є рентабельними (насамперед, в системі дошкільних та позашкільних закладів), відзначаються тенденції скорочення мережі та контингенту, зменшення охоплення ними дітей та підлітків.

В умовах інноваційних змін важливо також пам'ятати, що отримані в навчальних закладах знання не можуть гарантувати високий рівень конкурентоспроможності робочої сили протягом усієї трудової діяльності. Сьогодні особливу увагу потрібно звертати на якість освітніх послуг та на створення системи професійного навчання, оскільки якісна робоча сила – це запорука успішної господарської діяльності організації.

Лише за умови узгодженого і гармонійного розвитку в Україні системи освіти та ринку праці можна забезпечити високий рівень конкурентоспроможності робочої сили та економічного розвитку країни.

Література

1. Заюков І.В. Оцінка впливу освіти на формування ринку праці України [Текст] / І.В. Заюков // Демографія та соціальна економіка, 2008. – № 1. – С. 225–232.
2. Ключові освітні компетентності [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://www.osvita.ua>.
3. Левченко О. Сучасна безперервна професійна освіта та підготовка кадрів в Україні: основні проблеми та напрями трансформації в контексті міжнародного досвіду [Текст] / О. Левченко // Україна: аспекти праці, 2006. – № 1. – С. 30–35.
4. Лісогор Л.С. Освітні чинники забезпечення інноваційного людського розвитку // Науковий вісник Полтавського університету споживчої кооперації України. – черв. 2008 р. – № 3 (30). – С. 421–424.
5. Перший Всеукраїнський перепис населення: історичні, методологічні, соціальні, економічні, етнічні аспекти [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://www.d-m.com.ua>.
6. Петрова І.Л. Доходи як регулятор взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг [Текст] / Т. Петрова // Демографія та соціальна економіка, 2007. – № 2. – С. 130–138.
7. Петрова Т. Ринок освітніх послуг і ринок праці: проблеми взаємозв'язку та взаємодії [Текст] / Т. Петрова // Україна: аспекти праці, 2006. – № 4. – С. 3–7.
8. Черенько Л. Бідність в Україні: нові тенденції та особливості прояву [Текст] / Л. Черенько // Праця і зарплата, 2007. – № 28. – С. 4–5.
9. www.ukrstat.gov.ua.

УДК 331.101.262

А.В. КВІТКА
Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ РОБОЧОЇ СИЛИ В УМОВАХ СТАНОВЛЕННЯ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Досліджено зміст категорії “робоча сила” в сучасних умовах, проаналізовано її конкурентоспроможність в умовах становлення ринку праці на Україні та виявлені фактори, котрі впливають на конкурентоспроможність робочої сили.

The article is devoted to the definition of such category as “labor force”, exposing its competitive advantages in conditions of labor market formation in Ukraine. The factors that affect the competitiveness of labor force are identified.