

О.А. Кулініч, канд. екон. наук, доц. (*ХДУХТ, Харків*)

КВАЛІФІКАЦІЯ ПРАЦІ ТА ЇЇ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ЯК ПЕРЕДУМОВА РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

Зростання кваліфікації праці та її конкурентоспроможності є важливим фактором підвищення ефективності роботи підприємства і попиту на вироблену продукцію як усередині країни, так і на міжнародному ринку.

Конкурентоспроможність праці характеризується наявністю попиту на відповідному ринку. Вивчення закономірностей і шляхів формування конкурентоспроможності праці є першочерговим завданням молодих людей, що закінчують навчальні заклади, а також тих, хто у якості безробітних потрапив до резервної армії праці.

Наймані працівники поділяються на дві групи. Перша – ті, на яких пропозиція перевищує попит. Із складу цієї групи виникають безробітні у зв'язку із недостатньою кваліфікацією. Друга включає тих, на яких попит перевищує пропозицію. Це найбільш кваліфіковані працівники, що завжди у дефіциті. Фірми конкурують між собою з метою привернути до себе на роботу таких людей.

Таким чином, можна дійти висновку, що успіх забезпечується високою кваліфікацією людини і її постійним удосконаленням.

На ринку праці конкуренція здійснюється одночасно у трьох напрямках між: найманими робітниками, роботодавцями, сукупністю найманих робітників і сукупністю роботодавців.

Між найманими робітниками конкуренція здійснюється за бажанням отримати престижну роботу із високою заробітною платою і відповідну моральним нормам.

Між роботодавцями боротьба ведеться за приваблення на підприємство більш кваліфікованих робітників із відносно низькою зарплатою.

У результаті конкуренції між сукупністю найманих робітників і сукупністю роботодавців формується ринкова рівновага попиту і пропозиції праці, що лежить в основі визначення рівнів її оплати і зайнятості населення у регіоні.

Підвищення конкурентоспроможності продукції, яка вийшла на ринок, формується як підсумкова величина особистих вкладів усієї сукупності робітників, що мали відношення до проектування, розробки, виробництва кожного окремого виробу.

Цими обставинами обумовлено те, що вибір найомного робітника для укладання трудового договору роботодавцем здійснює за

принципом найбільш ефективного використання свого капіталу кожною окремою людиною.

Після укладання трудового договору конкуренція переходить на стадію реалізації кваліфікації найманими робітниками за згаданим вище принципом найбільшого прибутку на капітал роботодавця. Реалізація кваліфікації робітника може відбуватися у різних формах: організація кращої роботи устаткування, пропозиція нової прогресивної технології виготовлення продукції, рекомендації щодо прискорення обігу коштів, щодо удосконалення структури апарату управління та ін..

Під впливом НТП та існуючого морального зносу засобів праці і технологічних процесів відбувається відносне старіння кваліфікації робітника і відповідне скорочення утворюваного ним прибутку. Виникає загроза заміни даного робітника на більш кваліфікованого. Таким чином, конкуренція між найомними робітниками не закінчується після укладання трудового договору, а перетворюється у іншу форму. Найомний робітник повинен постійно підвищувати рівень своєї кваліфікації і конкурентоспроможність праці для того, щоб перемагати конкурентів. Реалізація пропозиції робітника може передбачати перебудову виробництва, відповідну його затримку і збитки. Затримка буває незначною при впровадженні більш удосконалених методів вивчення ринку, розподілу непрямих витрат між виробами або складуванням готової продукції та ін.. Але бувають і такі, що змінюють систему організації й управління підприємства, яка давно склалася. Наприклад, перерозподіл номенклатури між дільницями і цехами, функцій між відділами, зміни у структурі апарату управління, заміни технологічного обладнання. Такі заходи потребують значних інвестицій, багато часу на відповідну перебудову на підприємстві, а також можливі збитки на освоєння нового виробництва. Тому не всі пропозиції найманого робітника можуть бути впроваджені негайно і підвисити суму прибутку фірми. Все це повинно бути ретельно враховано.

Необхідно виходити з того, що досягнення попередніх років поступово втрачають свої переваги і, відповідно, знижується конкурентоспроможність їхніх авторів. Тому, виникає необхідність визначити ресурс конкурентоспроможності праці виробничих рішень, що приймає або пропонує робітник, і це та кількість часу, протягом якої, на ринку зберігається попит на відповідну продукцію.