

РОЗДІЛ 7

ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

УДК 331.522

Геращенко І. М.

Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця

МОДЕЛЬ ГАРМОНІЗАЦІЇ РІВНЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ ТА ПІДПРИЄМСТВА НА РИНКУ ПРАЦІ

Розроблено модель гармонізації рівня конкурентоспроможності людських ресурсів та підприємства на ринку праці, що включає методологічний і практичний рівні. Методологічний рівень включає мету реалізації моделі, функції, принципи та умови, а практичний – суб'єкти, методи, рівні забезпечення, напрями співпраці. Умови моделі виступають базисом для функціонування методологічного рівня моделі, які пов'язані з реалізацією практичних кроків на мікро-, мезо- та макрорівнях.

Ключові слова: конкурентоспроможність людських ресурсів, конкурентоспроможність підприємства, ринок праці, гармонізація, модель, роботодавець, державна служба зайнятості.

Постановка проблеми. Ринок праці виступає складним механізмом, що об'єднує різноманітних суб'єктів, які переслідують власні цілі: роботодавці – сформувати штат персоналу у відповідності з кількісними та якісними параметрами діяльності; наймані працівники – знайти роботу, яка відповідає запитам згідно з домінуючими мотивами особистості; держава – досягти ефективної зайнятості в країні; державна служба зайнятості – здійснювати соціальний захист безробітних та сприяти пошуку роботи; посередники – отримувати винагороду за пошук та залучення працівників на запит підприємств, на яких з'являються вакантні посади/робочі місця; освітні установи – проводити підготовку робітників і фахівців, які мають ринковоорієнтовані компетентності. Саме перетин інтересів указаних суб'єктів і спричиняє проблемне коло питань, що лежать у неспівпадінні запитів роботодавців та сформованих компетентностей випускників навчальних закладів і частини економічно активного населення. Як свідчать дані останніх років, незатребуваними на ринку праці виступають економісти, менеджери, юристи. Навпаки, на представників робітничих професій спостерігається небувалий ажіотаж. З іншого боку, якщо кандидат перевищує вимоги до посади/робочого місця, не кожне підприємство може оплатити використання його компетентностей. У цьому випадку постає протиріччя між рівнем конкурентоспроможності людських ресурсів та підприємства на ринку праці. Отже, виникає проблемне коло питань із досягнення гармонізації рівня конкурентоспроможності людських ресурсів та підприємства на ринку праці, що в роботі пропонується здійснити шляхом побудови відповідної моделі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Підвалини науково-теоретичних аспектів конкурентоспроможності розглянуто в працях таких відомих зарубіжних та вітчизняних авторів, як: Д. Аакер, Л. Довгань, Ю. Іванов, В. Немцов [1], В. Пономаренко, М. Портер, Р. Фатхутдінов [2], А. Юданов [3]. Конкурентоспроможність людських ресурсів розглядається в працях відомих вітчизняних вчених – представників працересурсної школи, серед яких: Д.П. Богиня [3], О.А. Грішнова, Л.С. Лісого [4; 5], М.В. Семикіна [6], С.О. Цимбалюк, В.Г. Щербак, О.М. Ястремська.

Незважаючи на вражаючі науково-методологічні та прикладні результати відомих науковців в означеній площині, питання, що стосуються гармонізації рівнів конкурентоспроможності людських ресурсів та підприємства на ринку праці, є недостатньо опрацьованими. Тому уявляється корисним для сучасної теорії та господарської практики України поглибити існуючі наукові уявлення про узгодження інтересів цих суб'єктів на ринку праці.

Мета статті полягає у побудові й обґрунтуванні моделі гармонізації рівня конкурентоспроможності людських ресурсів та підприємства на ринку праці.

Виклад основного матеріалу дослідження. У межах представлені схеми взаємодії служби зайнятості населення з іншими суб'єктами ринку праці та з урахуванням виявлених проблем сформульовано умови гармонізації рівнів конкурентоспроможності людських ресурсів та підприємства, сутність яких лежить у площині не тільки особливостей функціонування ринку праці, але й ринків освітніх послуг, товарів, робіт, послуг, фінансових ринків на макро-, мезо- та мікрорівнях. Міжнародний ринок праці не увійшов в коло дослідження через специфіку його функціонування, яка полягає в регіональних, національних, етнічних особливостях, соціально-економічних умовах, виробничій та торговій спеціалізації держави тощо та не спричиняє на внутрішній ринок праці України значного впливу.

Взаємодія служби зайнятості населення з іншими суб'єктами ринку праці в частині гармонізації рівня конкурентоспроможності людських ресурсів та підприємства запропоновано реалізовувати на основі однойменної моделі (рис. 1).

Запропонована модель має два рівні: методологічний, що описує мету, функції, принципи, умови гармонізації конкурентоспроможності людських ресурсів і підприємства на ринку праці, та практичний, який визначає суб'єктів, методи та рівні забезпечення, напрями співпраці. При цьому методологічний рівень визначає підґрунтя гармонізації рівнів із тим, щоб вивчити означені в моделі функції, принципи, умови, за допомогою яких суб'єкти отримують нові знання про реальну дійсність конкурентоспроможності людських

ресурсів та підприємства. З їхнім використанням суб'єкт виконує певні дії (прописані в межах практичного рівня) в інтересах досягнення заздалегідь поставленої мети – забезпечення гармонізації рівнів конкурентоспроможності людських ресурсів та підприємства на ринку праці. Методологічний рівень концентрує увагу та зусилля на дослідженні засобів та методів пізнання означеного питання, що дозволяє більш докладно розглянути ті елементи, які відокремлено в моделі.

Функції у загальному вигляді означають роль та значення чого-небудь [7]. Відповідно до Великого тлумачного словника – це «обов'язки, робота, зовнішній прояв властивостей якого-небудь об'єкту в даній системі відношень» [8].

Відповідно до функцій побудованої моделі, їхній склад включає: інтеграцію суб'єктів конкурентоспроможності, регулювання, урахування правових норм, професійну підготовку та навчання протягом життя, стимулювання зацікавленості у взаємодії суб'єктів забезпечення.

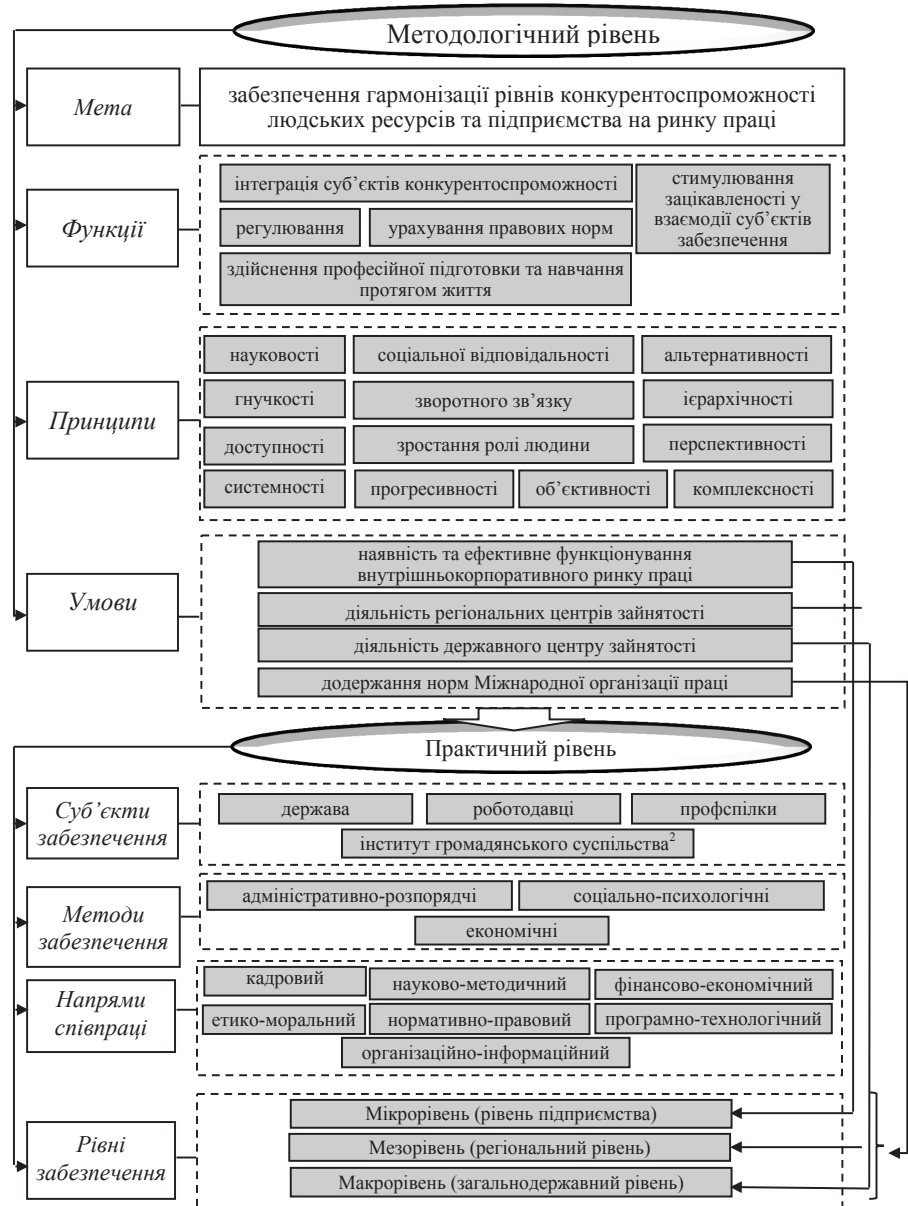
Функція інтеграції суб'єктів конкурентоспроможності дозволяє узгодити інтереси, цілі, здатності як людських ресурсів, так і підприємств на ринку праці шляхом проведення інформаційної взаємодії один з одним. Ця функція реалізується шляхом проведення різноманітних зустрічей роботодавців, їхніх асоціацій із представниками інтересів найманих працівників, керівництвом навчальних закладів, підприємцями у форматі круглих столів, конференцій, дискусій, семінарів тощо з тим, щоб проінформувати обидві сторони про вимоги, проблеми, невирішені питання у площині співпадіння інтересів у гармонізації рівнів конкурентоспроможності.

У межах функції регулювання відбувається підтримка заданих параметрів конкурентоспроможності, у полі її зору знаходиться будь-яке відхилення від норми. Ця функція забезпечує виконання поточних заходів, пов'язаних з усуненням відхилень конкурентоспроможності людських ресурсів та підприємства від заданого режиму, що дозволяє вчасно зреагувати на дисгармонізацію моделі та адаптуватися до змін. Необхідність у регулюванні з'являється не тільки під впливом негативних явищ, але й з появою нових компетентностей людських ресурсів, які вимагає виробництво та управління підприємствами, з переходом господарюючих суб'єктів на використання нових технологій, техніки, методів

управління під впливом дії внутрішніх та зовнішніх чинників.

Функція врахування правових норм визначає діяльність із гармонізації рівня конкурентоспроможності людських ресурсів та підприємства виключно на засадах верховенства закону й права. «Верховенство права відноситься до примату права та, зокрема, до ідеї, що жоден індивідум або організація не може стояти над законом і що держава також підкоряється закону. Верховенство права є протиположним свавільному використанню влади. Загалом, верховенство права передбачає, що закони та правила пишуться, відкрито публікуються та справедливо виконуються відповідно до встановлених процедур» [10]. Як слушно зазначається у стандарті ISO 26000, при визначенні рівнів конкурентоспроможності, розповсюдженні та використанні інформації слід керуватися законодавчим базисом держави.

Функція стимулювання зацікавленості у взаємодії суб'єктів забезпечення моделі дозволяє налагодити співпрацю держави, роботодавців,



² – подано за [9]

Рис. 1. Модель гармонізації рівнів конкурентоспроможності людських ресурсів та підприємства на ринку праці

профспілок, інститутів громадянського суспільства з тим, щоб мати необхідну оперативну інформацію щодо діяльності одного та діяти у напрямі гармонізації рівнів конкурентоспроможності людських ресурсів та підприємства. Стимулювання може реалізовуватися в різноманітних форматах, а саме: надання пільг в оподаткуванні тим підприємствам, які подають інформацію не тільки про потребу в працівниках у професійно-кваліфікаційному зрізі, але й вимоги до них (функціонал, психологічні вимоги за задалегідь розробленою формою груп компетентностей) до регіональних служб зайнятості; надання цим підприємствам інформації про появу працівників за необхідними вимогами за першочерговим принципом.

Функція здійснення професійної підготовки та навчання протягом життя реалізується як у межах менеджменту персоналу на кожному конкретному підприємстві, так і кожною особою окремо шляхом отримання формального (у навчальних закладах різних рівнів) та неформального (самостійно) професійного навчання. Виконання даної функції необхідно для того, щоб: компетентності, які набуває персонал, відповідали вимогам роботодавців; максимально наблизити рівень конкурентоспроможності людських ресурсів та підприємства до континууму; скоротити розрив між потребами підприємств у людських ресурсах у галузевому, регіональному та професійно-кваліфікаційному зрізах.

Принцип, за визначенням С.І. Ожегова – «основне, що виходить із положень певної теорії, вчення, світосприйняття, теоретичної програми» [7]. В означеному русі трактується принцип і в тлумачному словнику В. Даля як «наукове або моральне начало, підстава, правило, основа, від якої не відступають» [11]. Принципи побудованої моделі – це загальні вимоги, сформульовані як те первинне, що лежить у сукупності фактів того, що на ринку праці доцільно узгодити рівень конкурентоспроможності людських ресурсів та підприємства з тим, щоб не виникало дисбалансу кон'юнктурних позицій з галузями економіки, професійно-кваліфікаційними та регіональними ознаками. Вони в даній моделі відображають ті суттєві характеристики, що відповідають за правильне функціонування моделі, без яких вона не виконувала б свого призначення.

Принцип науковості передбачає застосування методик розрахунку, практичного впровадження результатів, обґрунтування пропозицій та рекомендацій, проведення моніторингу рівня конкурентоспроможності людських ресурсів та підприємства, що реалізується засобом розкриття причинно-наслідкових зв'язків явищ, процесів, подій, включених у процес гармонізації.

Принцип гнучкості обумовлює підстроювання моделі до вимог зовнішнього та внутрішнього середовищ, взаємоузгодження її функціонування в розрізі довго-, середньо- та короткострокової перспектив. Сутність принципу полягає в наданні моделі здатності змінювати свій стан у зв'язку з виникненням непередбачених обставин.

За принципом доступності необхідно обирати інформацію, за допомогою якої можливо розрахувати рівні конкурентоспроможності людських ресурсів та підприємства, співставити отримані величини, визначити ступінь їхньої узгодженості, що надасть підґрунтя для розробки рекомендацій для подальшого користування суб'єктами моделі.

Принцип системності передбачає розгляд окремих частин одного цілого в єдності інтересів

суб'єктів моделі як комплекс взаємопов'язаних елементів, що складають певну цілісність. На основі цього принципу досліджуються питання конкурентоспроможності людських ресурсів та підприємства в залежності від тих його складових, які вони утворюють, отримуючи завдяки цьому притаманні цілому нові властивості. Тобто при розгляді питань конкурентоспроможності як людських ресурсів, так і підприємства відокремлюють: сукупність елементів, що їх описують (у першому випадку – це групи компетентностей, у другому – складові); взаємозв'язок між ними; наявність єдиного напрямку розвитку елементів з тим, щоб рівні конкурентоспроможності були узгодженими один з одним.

Принцип соціальної відповідальності відбивається у відповідальності підприємства за вплив його рішень на суспільство і довкілля. Відповідно до принципу прозорості стандарту ISO-26000 «Керівництво із соціальної відповідальності», підприємство повинно розкривати відомості в зрозумілій, збалансованій і правдивій формі про політику, рішення та діяльність, за які воно несе відповідальність. Прозорість не має на увазі розкриття службової інформації, а також інформації, що захищена відповідно до законів або може спричинити порушення правових зобов'язань [10]. У цьому контексті розглядаються питання підвищення конкурентоспроможності підприємства з метою збільшення соціально значимих інвестицій.

Принцип зворотного зв'язку визначає налагодження інформаційних потоків між людськими ресурсами та підприємством у частині співставлення вимог один до одного на ринку праці. Ідея принципу реалізується через публікації про вимоги підприємств до рівня конкурентоспроможності людських ресурсів на ринку праці та стан самого господарюючого суб'єкта в доступних джерелах, як то: сайти підприємств, регіональних та державних служб зайнятості, асоціацій роботодавців за галузевим принципом, job-сайти тощо.

У межах принципу зростання ролі людини підвищується вибагливість роботодавців як до професійно-кваліфікаційного рівня працівників, що необхідні в межах виконання функціоналу певної посади/робочого місця, так і до місця людини в системі виробничо-економічних відносин, що передбачає зміщення вектору важливості факторів виробництва у бік праці як творчого елементу. Дана теза підтверджується останніми тенденціями у сфері менеджменту персоналу в частині навчання протягом життя, інвестицій у людський капітал, соціальних інновацій тощо.

Принцип прогресивності передбачає використання новітніх методик розрахунку рівнів конкурентоспроможності людських ресурсів та підприємства, які надавали б змогу враховувати більшу кількість факторів, складових та елементів із використанням програмних продуктів, що полегшує збір інформації, її обробку, інтерпретацію.

Принцип об'єктивності передбачає неупереджений збір, обробку та інтерпретацію інформації та даних, які можуть бути задіяні при розрахунку рівнів конкурентоспроможності. Даний принцип може бути реалізований із застосуванням або програмного забезпечення, або із залученням групи експертів для того, щоб уникнути суб'єктивізму окремої людини при формулюванні висновків та рекомендацій.

Принцип альтернативності визначає можливість підприємством на ринку праці обрати безліч носіїв робочої сили для заповнення відкритої

вакансії, які фактично або потенційно можуть пропонувати свою здатність до праці, та вірогідність людиною обрати того роботодавця, який у найбільшому ступені відповідає її запитам на гідне робоче місце й приймає наявний у неї професійно-кваліфікаційний рівень.

Принцип *ієрархічності* визначає дотримання певної структурної будови визначення рівнів конкурентоспроможності: рівень підприємства та внутрішнього ринку праці; регіональний та державний рівні. Тобто не завжди ці рівні можуть бути співставними, адже вимоги до підприємства та людських ресурсів варіюються в залежності від багатьох чинників: галузі, регіону, насиченості фахівцями певної професійно-кваліфікаційної групи тощо.

Принцип *перспективності* враховує стратегічні орієнтири розвитку держави в межах регіональної та галузевої приналежності та світові тенденції в розрізі окремих ринків. Тобто при визначенні груп компетентностей, що визначають рівень конкурентоспроможності людських ресурсів на ринку праці та складових конкурентоспроможності підприємства, слід керуватися орієнтацією на майбутні зміни, доповнення та оновлення параметрів, які в даний час є необхідними та прогресивними.

Принцип *комплексності* дозволяє враховувати всі чинники, що впливають на модель гармонізації. Він зазначає, що в такій складній моделі слід урахувати всі його аспекти: економічні, соціальні, демографічні, фінансові, ідеологічні тощо. Даний принцип дозволяє більш повно та комплексно дослідити питання співставлення й узгодження рівнів конкурентоспроможності.

Умовами моделі гармонізації рівня конкурентоспроможності людських ресурсів та підприємства на ринку праці виступають: наявність та ефективне функціонування внутрішньокорпоративного ринку праці; діяльність регіональних та державного центрів зайнятості; додержання норм Міжнародної організації праці. Визначені умови стають базисом для функціонування методологічного рівня моделі, а нівелювання їхньої значущості призведе до руйнування цілісності та стрункості визначеної мети, функцій та принципів, що зведе нанівець реалізацію положень у межах практичного рівня. Зазначені умови безпосереднім чином визначають рівні забезпечення моделі. Причому виконання окремої умови відповідає забезпеченню гармонізації конкурентоспроможності на відповідних мікро-, мезо-, макrorівнях із обов'язковим дотриманням норм МОП.

Суб'єкти, що відповідальні за забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів та підприємства, розмежені за рівнем впливу. Так, держава може реалізовувати свої функції засобом діяльності Міністерства освіти і науки, Міністерства соціальної політики, Державної служби зайнятості та її регіональних представництв; роботодавці – Федерації роботодавців; профспілки – Федерації профспілок, їхніх регіональних та галузевих представництв; інститут громадянського суспільства – асоціації найманих працівників за регіональним та галузевим принципами. Кожний з означених суб'єктів повинен мати відповідні стратегії, програми, напрями дій, технології забезпечення гармонізації та відповідності конкурентоспроможності людських ресурсів та підприємств на ринку праці, що включається до статуту їхньої діяльності.

Методи забезпечення визначають способи впливу суб'єктів на процес гармонізації із

застосуванням комплексу інструментів задля досягнення поставленої мети моделі. Адміністративно-розпорядчі методи базуються на використанні комплексу нормативно-правового забезпечення, які регулюють забезпечення конкурентоспроможності і людських ресурсів, і підприємств, і ринку праці як майданчику перетину їхніх інтересів.

Економічні методи базуються на застосуванні комплексу законів та категорій економіки, що виступають основою функціонування будь-яких економічних процесів та явищ. Серед них у науковій літературі відокремлюють закони: попиту та пропозиції, зростання потреб, зростання продуктивності праці, економії часу, вартості, відповідності виробничих відносин і характеру розвитку продуктивних сил тощо. Специфіка застосування полягає в тому, що їхня дієвість залежить від рівня розвитку економіки країни, ступеня демократизації суспільства, прозорості влади та соціальної відповідальності. Таким чином, узгодження інтересів носіїв робочої сили – людських ресурсів та підприємств у частині співпадіння рівнів конкурентоспроможності – не вичерпується тільки можливістю застосування економічних законів, але й визначається умовами їхнього створення, підтримки та підвищення.

Соціально-психологічні методи виходять з ідеї розгляду окремо соціологічних та психологічних методів. Соціологічні методи – способи дії на певну групу людей, їхні мотивації, цінності, очікування, вірування, уподобання, взаємодію тощо, усунення конфліктів, виявлення лідеру та робота з ним. Психологічні методи персоніфіковані та індивідуальні, апелюють до внутрішнього світу особистості, його почуттів, образів та поведінки з тим, щоб направити внутрішній потенціал людини на вирішення конкретних задач. З огляду на це соціологічні методи в межах запропонованої моделі можливо використовувати як по відношенню до формування рівня конкурентоспроможності людських ресурсів, так і підприємства, а психологічні – тільки до конкурентоспроможності людських ресурсів, причому строго персоніфіковано та ситуативно.

Серед напрямів співпраці в площині забезпечення гармонізації рівня конкурентоспроможності людських ресурсів та підприємства на ринку праці автором виокремлено наступні: організаційно-інформаційний, кадровий, науково-методичний, нормативно-правовий, програмно-технологічний, фінансово-економічний, етико-моральний. У межах *організаційно-інформаційного* напряму вирішуються наступні питання:

- характер, порядок, періодичність та стиль взаємодії суб'єктів забезпечення реалізації елементів моделі;
- організація взаємодії та плідної співпраці навчальних закладів, роботодавців, представників служб зайнятості;
- проведення службою зайнятості профорієнтаційної роботи серед населення починаючи з учнів 9–11-х класів щодо здобуття актуальної професії на ринку праці;
- здійснення комплексу заходів з інформування економічно активного населення про існуючі вакансії, підприємств – пропозиції на ринку праці безпосередньо в центрах зайнятості, онлайн та на сайті підприємств;
- організація спільних зустрічей роботодавців, найманих працівників, профспілок у форматі круглих столів, семінарів, тренінг-сесій для обгово-

рення проблемних та нагальних питань щодо гармонізації рівнів конкурентоспроможності;

- організація інформування про ярмарки вакансій, що проводяться в межах діяльності служби зайнятості та навчальних закладів у засобах масової інформації та адресно серед суб'єктів підприємництва.

Кадровий напрям стосується:

- організації підготовки фахівців із вищою освітою та робітників для потреб економіки країни в регіональному та галузевому зрізах;

- підготовки науково-викладацького складу задля кадрової підтримки навчальних закладів, в яких проводять випуск фахівців та робітників із необхідним ринку праці набором компетентностей;

- забезпечення служби зайнятості, її регіональних представництв працівниками, рівень та фах підготовки яких відповідає вимогам посади.

У межах *науково-методичного* напрямку реалізується вирішення наступних питань:

- розробка пропозицій і рекомендацій методичного характеру щодо організації взаємодії фактичних і потенційних безробітних та роботодавців у частині узгодження рівнів конкурентоспроможності, адаптації до вимог шляхом навчання або іншої розвиваючої активності індивідів та їхніх груп;

- організація взаємодії суб'єктів забезпечення моделі шляхом узгодження діяльності кожного з них з урахуванням досягнень науки за даним питанням;

- розробка методик розрахунку рівня конкурентоспроможності людських ресурсів та підприємства, а також їхньої гармонізації на ринку праці.

Нормативно-правовий напрям базується на дотриманні існуючої в країні системи законодавства про освіту, зайнятості населення, підприємництво тощо і стосується наступних питань:

- удосконалення законодавства про зайнятості населення в частині отримання першого робочого місця, працевлаштування осіб предпенсійного віку, найменш соціально захищених верств населення, учасників АТО, реабілітація вивільнених працівників через запровадження процедури аутплейсменту тощо;

- розробка галузевих нормативів із рівнів конкурентоспроможності людських ресурсів;

- побудова міжгалузевих матриць, що дозволяють перехресним шляхом визначати придатність працівників у суміжних галузях;

- використання мотиваційного інструментарію в наданні підприємствами інформації щодо рівня кваліфікації та набору компетентностей за вільними робочими місцями.

Програмно-технологічний напрям обумовлює технічні умови й можливості реалізації елементів запропонованої моделі, а саме:

- забезпечення технічних можливостей обміну інформацією між підприємствами, службою зайнятості та людськими ресурсами в частині набору компетентностей як з боку попиту, так і з боку пропозиції людських ресурсів;

- розробка програмних продуктів, що дозволяють узгодити можливості закладів освіти та запитів роботодавців у частині набуття необхідних ринку компетентностей.

Фінансово-економічний напрям дозволяє визначити ефективність гармонізації рівнів конкурентоспроможності людських ресурсів та підприємства на всіх рівнях та для всіх суб'єктів забезпечення функціонування моделі і полягає в такому:

- розрахунок ефективності гармонізації рівнів конкурентоспроможності людських ресурсів та підприємства;

- надання пільг при оподаткуванні для роботодавців у разі надання інформації службі зайнятості в частині груп компетентностей за вакантними посадами/робочими місцями;

- фінансування розробки методичної, кадрової та організаційної роботи в межах гармонізації рівнів конкурентоспроможності людських ресурсів та підприємства.

Етико-моральний напрям пов'язаний із дотриманням принципів конфіденційності, моралі та етики в частині використання, обробки та узагальнення поданих даних до роботодавців, служби зайнятості тощо.

Висновки. Розроблена модель гармонізації рівня конкурентоспроможності людських ресурсів та підприємства на ринку праці, що базується на методологічному і практичному рівнях на основі відокремлення суб'єктів, методів та рівнів забезпечення, а також напрямів співпраці, дозволить узгодити діяльність: закладів освіти в частині випуску фахівців та робітників із необхідним ринку набором компетентностей; підприємств – при плануванні та покритті потреб у працівниках; людських ресурсів – при усвідомленні того, яка професія користується попитом; служб зайнятості – координації роботи зацікавлених суб'єктів.

Список літератури:

1. Немцов В.Д. Стратегічний менеджмент : [навч. посіб.] / В.Д. Немцов, Л.Є. Довгань. – К. : Експрес-Поліграф, 2001. – 560 с.
2. Фатхутдинов Р.А. Управление конкурентоспособностью организации / Р.А. Фатхутдинов ; 2-е изд., испр. и доп. – М. : Эксмо, 2005. – 544 с.
3. Юданов А.Ю. Конкуренция: теория и практика / А.Ю. Юданов. – М. : АКАЛИС, 1996. – 272 с.
4. Богиня Д.П. Конкурентоспособность рабочей силы в системе социально-трудовых отношений : [монография] / Д.П. Богиня [та ін.]. – К. : Ін-т економіки НАН України, 2003. – 213 с.
5. Лісогор Л.С. Конкурентність ринку праці: механізми реалізації : [монографія] / Л.С. Лісогор. – К. : Ін-т демографії та соц. дослідж. НАН України, 2005. – 168 с.
6. Семикіна М.В. Регулювання конкурентоспроможності у сфері праці / М.В. Семикіна. – Кіровоград : Мавік, 2004. – 145 с.
7. Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка: 80000 слов и фразеологических выражений / С.И. Ожегов, Н.Ю. Шведов [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.ozhegov.com>.
8. Большой энциклопедический словарь [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.vedu.ru/bigencdic/>.
9. Служба зайнятості виходить із-під трипартійної системи управління // Голос столиці [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://newsradio.com.ua/>.
10. Онлайн-библиотека стандартов [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:26000:ed-1:v1:en>.
11. Толковый словарь Даля он-лайн [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://slovardalja.net/>.

Геращенко И. Н.

Харьковский национальный экономический университет имени Семена Кузнеця

МОДЕЛЬ ГАРМОНИЗАЦИИ УРОВНЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ И ПРЕДПРИЯТИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА

Резюме

Разработана модель гармонизации уровня конкурентоспособности человеческих ресурсов и предприятия на рынке труда, включая методологический и практический уровни. Методологический уровень включает цель реализации модели, функции, принципы и условия, а практический – субъекты, методы, уровни обеспечения, направления сотрудничества. Условия модели выступают базисом для функционирования методологического уровня модели и связаны с реализацией практических шагов на микро-, мезо- и макроуровнях.

Ключевые слова: конкурентоспособность человеческих ресурсов, конкурентоспособность предприятия, рынок труда, гармонизация, модель, работодатель, государственная служба занятости.

Herashchenko I. N.

Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics

THE HARMONIZATION MODEL OF COMPETITIVENESS LEVEL OF HUMAN RESOURCES AND COMPANIES IN THE LABOUR MARKET

Summary

There is present model for the harmonization in competitiveness level of human resources and enterprises in the labour market, including the methodological and practical levels. Methodological level includes the target of implementation of the model, functions, principles and conditions, and practical – the subjects, methods, levels of security, the areas of cooperation. Condition is the basis model for the functioning the level of methodological model and associated with the implementation of practical measures at the micro-, meso- and macrolevels.

Keywords: human resource competitiveness, enterprise competitiveness, the labour market, harmonization, the model, the employer, the State Employment Service.

УДК 331.361:005.412

Маркова Н. С.

Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця

ФОРМУВАННЯ СТАЛОГО ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПРАЦІВНИКІВ

Визначено і досліджено процес формування сталого професійного розвитку працівників. Подано авторську інтерпретацію поняття «сталий професійний розвиток працівників», яке запропоновано розуміти як процес установлення балансу між потребами підприємства й окремого працівника у професійному розвитку з урахуванням стратегічних інтересів кожного. Запропоновано розглядати сталий професійний розвиток як взаємозв'язок елементів, які корелюють із тими складовими, що формують сталий економічний розвиток суспільства: зовнішнє середовище, колектив та економіка підприємства. Виявлено сутнісні риси сталого професійного розвитку працівників підприємства. Визначено впливові чинники сталого професійного розвитку, які запропоновано розподіляти на внутрішні та зовнішні. Особливу увагу приділено питанню умов реалізації положень сталого професійного розвитку, що виникають у межах різних суб'єктів: окремого працівника, колективу, підприємства, зовнішніх контрагентів.

Ключові слова: сталий професійний розвиток працівників, професійне навчання, зовнішнє середовище, колектив підприємства, економіка підприємства, чинники внутрішнього та зовнішнього середовища, можливості сталого професійного розвитку.

Постановка проблеми. Питання сталого економічного розвитку виступають предметом теоретичних досліджень, державних та регіональних програм провідних країн світу вже протягом чверті століття, що акумулює вивчення питань економічного, соціального та екологічного характеру. Відповідно до Наказу Президента України «Стратегія сталого розвитку «Україна-2020» [1], її метою виступає впровадження в Україні європейських стандартів життя та вихід України на провідні позиції у світі, у межах чого визначено вектори руху, розроблено дорожню карту, сформуовано першочергові пріоритети та індикатори належних оборонних, соціально-економічних, організаційних, політико-правових умов станов-

лення та розвитку країни. Стратегія передбачає проведення 62 реформ та програм розвитку держави, у тому числі реформи сфери трудових відносин, освіти, державної політики у сфері науки та досліджень, розвитку інновацій тощо. В умовах сталого розвитку розширюються права, рівність можливостей та надання свободи вибору людині вести таке життя, яке представляє для неї цінність, дозволяє реалізовувати власний потенціал, використовувати доступні природні ресурси. Можливостями реалізації положень запропонованої стратегії виступають: існуюча в країні система освіти й охорони здоров'я, її доступність та якість; розвиненість інститутів сім'ї, підприємництва, що базується на принципах правової та про-