

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Західноукраїнський національний університет
Кафедра менеджменту, публічного управління та персоналу

ШНУРОВСЬКИЙ Володимир Михайлович

Конкурентоспроможність трудового потенціалу регіону: оцінка та шляхи активізації / Competitiveness of the region labor potential : assessment and ways of activation

спеціальність 073 «Менеджмент»
освітньо-професійна програма
«Управління персоналом»
Кваліфікаційна робота

Виконав студент групи
МЕНУПм-21
В.М. Шнуровський
Науковий керівник:
к.г.н., доцент Г.П. Баб'як

Кваліфікаційну роботу
допущено до захисту
«__» _____ 20__ р
Завідувач кафедри
_____ М.М. Шкільняк

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. Теоретико-методологічні основи формування конкурентоспроможності трудового потенціалу.....	6
1.1. Конкурентоспроможність трудового потенціалу як об'єкт соціально-економічного дослідження.....	6
1.2. Компонентна структура конкурентоспроможного трудового потенціалу..	14
Висновки до I розділу.....	26
РОЗДІЛ 2. Оцінювання трудового потенціалу регіону.....	27
2.1. Реалізація трудового потенціалу на ринку праці регіону.....	27
2.2. Конкурентоспроможність трудового потенціалу регіону.....	33
2.3. Охорона праці як чинник конкурентоспроможності трудового потенціалу.....	39
Висновки до II розділу.....	45
РОЗДІЛ 3. Пріоритетні напрямки підвищення рівня конкурентоспроможності трудового потенціалу в Тернопільській області.....	46
3.1. Пріоритети підвищення рівня конкурентоспроможності трудового потенціалу в регіоні.....	47
3.2. Стратегія забезпечення зростання конкурентоспроможності трудового потенціалу в регіоні.....	55
Висновки до III розділу.....	64
ВИСНОВКИ	65
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ЛІТЕРАТУРНИХ ДЖЕРЕЛ.....	68
ДОДАТКИ.....	73

ВСТУП

Актуальність проблеми. Головним показником забезпечення конкурентоспроможності держави, організації чи підприємства в умовах ринкової економіки та кризового стану є якісний трудовий потенціал, насамперед його продуктивність праці, достатня кваліфікація, задоволеність соціальним забезпеченням, умовами праці. Досліджуючи стан ринкової економіки бачимо, що основними причинами кризового стану більшої частини вітчизняних підприємств є не лише нездатність забезпечити конкурентоспроможність продукції та підприємства загалом, а й недостатність та невідповідність систем управління в сучасних умовах під впливом зовнішніх та внутрішніх факторів. Конкурентоспроможність підприємства має величезний вплив на конкурентоспроможність його персоналу. Якби новітні інноваційні технології не впроваджувались на підприємстві, якого б позитивного результату не давали фактори зовнішнього середовища на діяльність установи, без висококваліфікованого персоналу, підготовленого та готового до цих змін, підприємство не може досягти бажаних результатів та отримати прибутки.

Отже, конкурентоспроможність трудового потенціалу держави є одним із напрямів стратегії розвитку суспільства.

Зміст «конкурентоспроможності персоналу» аналізується та формується в численних роботах дослідників-науковців, проте питання, що відносяться та тісно пов'язані з конкурентоспроможністю персоналу, як складника конкурентоспроможності підприємства, не є до кінця вирішеними, оскільки, досі не існує підходу до підвищення та оцінки конкурентоспроможності персоналу. Окрім того, запропоновані науковцями методики не є досить сформовані та комплексно організовані, не враховують більшість чинників сучасного кризового стану, що впливають на цей показник. А тому, актуальним завданням, що потребує вирішення є підвищення конкурентоспроможності персоналу підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Науковими дослідженнями конкурентоспроможності персоналу та методами їх оцінки займаються Богиня Д., Грішнова О., Калашников Л., Колот А, Лібанова Е., Цимбалюк С. та ін. аспекти

функціонування системи управління персоналом розглядалися в працях таких вітчизняних науковців як Завіновської Г., Петюха В., Петрової І. та інших. Проте, незважаючи на досить високу популярність досліджень, деякі питання потребують вирішення, шляхом вдосконалення як методології, так і стратегії розвитку системи управління персоналу.

Мета кваліфікаційної роботи – дослідження теоретико-методологічних основ та особливостей конкурентоспроможності трудового потенціалу на прикладі Тернопільського регіону, а також розробка підходів до підвищення конкурентоспроможності персоналу організації.

Відповідно до мети магістерської роботи необхідно вирішити такі завдання:

- дослідити теоретичні та методологічні аспекти конкурентоспроможності трудового потенціалу;
- структурувати компонентну структуру конкурентоспроможності трудового потенціалу;
- дослідити реалізацію трудового потенціалу на ринку праці Тернопільської області;
- проаналізувати конкурентоспроможність трудового потенціалу Тернопільської області;
- розробити пріоритетні напрями підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу Тернопільської області.

Об'єктом дослідження у кваліфікаційній роботі є конкурентоспроможність трудового потенціалу Тернопільської області.

Предметом дослідження у кваліфікаційній роботі є теоретико-методичні і прикладні основи оцінки конкурентоспроможності трудового потенціалу Тернопільської області.

Методи дослідження. Методологічною основою дослідження є діалектичний метод пізнання та системний підхід до вивчення економічних явищ конкурентоспроможності трудового потенціалу. Завдання, що поставлені в кваліфікаційній роботі вирішувалися за допомогою таких методів: абстрактно-логічного (при вивченні сутності конкурентоспроможності трудового потенціалу, аналізу теоретичних узагальнень); монографічного (для відображення процесів

формування та використання трудового потенціалу); статистико-економічного – для порівняння, групування і відображення показників; рядів динаміки (при дослідженні показників конкурентоспроможності); графічного (для відображення результатів дослідження).

Наукова новизна кваліфікаційної роботи.

Обґрунтовано особливості формування конкурентоспроможності трудового потенціалу регіону і запропоновано напрямки забезпечення його зростання.

Практична значущість результатів дослідження полягає в тому, що його результати можуть бути використані у роботі служби зайнятості при розробці програм зайнятості населення Тернопільської області, іншими органами державного управління, які реалізують свою політику у галузі зайнятості.

Апробація. За результатами дослідження опубліковано 2 тез доповідей.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

1.1. Конкуренстоспроможність трудового потенціалу як об'єкт соціально-економічного дослідження

Останніми роками всі заходи української економічної політики були спрямовані на формування економічної цінності для підприємства, що має домінантне становище перед конкурентами, а не перед попередніми досягненнями. Саме такий розвиток, що випереджує конкурентів, має на меті забезпечити підприємству стабільність, задля отримання доходів в перспективі, а також збереження вже існуючої та розширення своєї ринкової частки.

Основоположником теорії конкуренції, що є не новою в економічній думці, вважається Адам Сміт, який ще в XVII ст. визначив поняття конкуренції, як суперництва між категоріями, яке прямолінійно впливає на зміну цін, попиту та пропозиції; головним принципом "невидимої руки"; саме А. Сміт, створив механізм конкуренції, що врівноважує норму прибутку; визначив умови ефективною конкуренції.

Також свій внесок у розвиток теорії конкуренції зробили такі науковці, як Портер М., Рікардо Д., Макконнелл К., Брю С. та ін. Цими авторами запропоновано розширити поняття конкуренції. Найбільш ширшим є визначення конкуренції як змагання, суперництва, боротьби за лідерство та попит, за ринкову частку.

При цьому поняття "ринку" складається, як умовне місце купівлі-продажу товару, робіт чи послуг, за певних умов конкуренції, з дотриманням етичних і правових норм та правил. До таких умов можна віднести кількість конкурентів, науково-дослідний прогрес, реклама, умови поставки і гарантійного обслуговування, якість та безпеки використання товару.

Взаємозв'язок ринку та конкуренції можна характеризувати чотирма основними ринковими структурами: досконала конкуренція, монополістична конкуренція, монополія й олігополія.

Звідси випливає, що чим менше підприємства впливають на ринок, на якому вони реалізують свої товари, роботи чи послуги, тим більш конкурентним є сам ринок. Ринкова структура, в умовах якої функціонують більшість підприємств, а одне з них не впливає на розвиток ринкових процесів та ринкова ціна товару формується під впливом закону попиту та пропозиції, називається досконалою конкуренцією або поліполією.

Ринок монополістичної конкуренції можна охарактеризувати великою кількістю підприємств-конкурентів, проте даний ринок має певні вхідні бар'єри, тут ціна товару не завжди формується під дією ринкового механізму.

Для монополістичного ринку характерною ознакою є наявність одного підприємства-виробника чи продавця, яке не пропускає на такий ринок інших фірм конкурентів та диктує ціни покупцям.

На ринку олігополії можуть діяти кілька підприємств-виробників, що також встановлюють певні вхідні бар'єри як і на ринку монополістичної конкуренції, проте, на ринку монополістичної конкуренції одним підприємством створюються ці вхідні бар'єри, а на ринку олігополії ці підприємства суттєво впливають на ціни товарів, що виробляють.

Ефективність функціонування конкуренції визначається рівнем конкурентоспроможності, а її інтенсивність визначає умови функціонування підприємства на ринку його функціонування.

Отже, конкурентоспроможність - це властивість об'єкту, яка оцінюється ступенем задоволення попиту чи конкретної потреби в порівнянні з іншими аналогічними об'єктами, що функціонують на цьому ринку. Саме конкурентоспроможність дає можливість виживання підприємства в умовах конкурентного ринку та відображає продуктивність використання ресурсів, саме цьому для забезпечення конкурентоспроможності підприємства, вони повинні постійно турбуватися про повне й ефективне використання своїх ресурсів.

Одним з найпоширеніших підходів до розуміння суті конкурентоспроможності трудових ресурсів є співставлення даної категорії з якістю робочої сили. Саме цей підхід до трактування конкурентоспроможності робочої сили вказує на певну систему властивостей трудового потенціалу, тобто

характеризує його якість. Конкурентоспроможність робочої сили — це сума якісних і вартісних характеристик трудового потенціалу, що необхідні для задоволення конкретних потреб підприємств, організацій та установ, у працівниках певної кваліфікації (професії).

Отже, конкурентоспроможність трудового потенціалу підприємства можна охарактеризувати як загальну порівняльну характеристику робочої сили, що відображає певні переваги в якості використання трудових ресурсів та їх взаємозв'язків, які показують ефективність трудового потенціалу на конкретному ринку та в певний час, щодо підприємств-конкурентів.

Необхідною характеристикою конкурентоспроможності трудового потенціалу підприємств є здатність його адаптуватися до змін навколишнього середовища. Швидка адаптація робочої сили забезпечується на основі комплексу технологічних, інтелектуальних, технічних, економічних та організаційних характеристик, що забезпечують прибуткову діяльність підприємства на обраному ринку. Саме тому, якщо підприємство має досить конкурентоспроможний потенціал, то результати для перемоги в конкурентній боротьбі у нього будуть вищі, ніж, якщо в нього трудовий потенціал є досить низького рівня.

Сьогодні в економічній науковій літературі розрізняють чотири основні рівні конкурентоспроможності трудового потенціалу підприємства:

1 рівень.

Для цього рівня характерною ознакою є внутрішньо-нейтральна організація управління, в якій керівник дбає про реалізацію трудового потенціалу, що орієнтований на продуктивність праці та продуктивність виробництва, не звертаючи увагу на проблеми конкурентоспроможності та задоволення попиту споживачів. Тут рахується зайвим підвищення технічного рівня продукції, зміна структури збуту та служби маркетингу, оскільки не рахуються зі змінами ринкової ситуації та попитом споживачів;

2 рівень.

Підприємства другого рівня конкурентоспроможності трудового потенціалу намагаються відокремити свої виробничі системи та зробити їх "зовнішньо

нейтральними", саме це робитиметься за рахунок використання даного трудового потенціалу підприємства, що забезпечує випуск продукції, який відповідає стандартам виготовлення, які затвердженні на ринку. Керівництво другого рівня конкурентоспроможності підприємств не звертає увагу на потенційні можливості для ведення бізнесу, що давали б можливість створити певні конкурентні переваги.

3 рівень.

Враховуючи знання керівників організацій про те, що трудовий потенціал даного підприємства має конкретні переваги в тому чи іншому напрямку серед конкурентів, вони намагаються не рахуватись із стандартами виготовлення продукції, що затвердженні на ринку, трудовий потенціал такого підприємства еволюціонує до третього рівня конкурентоспроможності. Така система управління що склалася на цих підприємствах, впливає на виробничу систему цього підприємства та створює передумови для їх вдосконалення та розвитку.

4 рівень.

За умов, якщо успіх у конкурентній боротьбі підприємства на ринку стає не стільки основною функцією виробництва, скільки функцією управління та прямо залежить від її якості та ефективності та випереджає фірми-конкурентів на ринку, трудовий потенціал підприємства досягає четвертого рівня конкурентоспроможності. Враховуючи, що для значної кількості виробників-конкурентів набір ресурсів, який застосовується у виробничому процесі, досить однаковий, проте їх ефективність в діючій системі господарювання відрізняється та залежить саме від якості управління, кваліфікації адміністративно-управлінського потенціалу, організаційної структури.

Відмежувати категорії «якості робочої сили» та її конкурентоспроможності можна за допомогою кон'юнктурного підходу. Конкурентоспроможність трудового потенціалу, виходячи із специфічного товару «робоча сила», проявляється у двох напрямках. Відповідно до першого робоча сила оцінюється на ринку праці своїми споживчими та вартісними характеристиками. На цьому етапі можна визначити основні чинники, які впливають на рівень конкурентоспроможності працівників на ринку праці:

- якісні ознаки трудового потенціалу (його кваліфікаційні, професійні

якості, рівень освіченості, особистісні характеристики тощо);

– відповідність якісних характеристик робочої сили потребам ринку праці, ціни робочої сили, попиту на неї.

Отже, враховуючи умови ринкових відносин для працевлаштування трудового потенціалу, необхідною умовою є не лише якісні характеристики трудового потенціалу, але й обставини їх відповідності кон'юктурі ринку праці. На другому етапі показником конкурентоспроможності трудового потенціалу є також його результат праці на попередньому чи даному робочому місці. Саме від рівня конкурентоспроможності робочої сили залежить специфіка його трудової поведінки, рівень реалізації та розвитку. З точки зору трудового потенціалу цей показник визначає стійкість його місця на ринку чи підприємстві. З позиції організації він формує напрямки успішної та стійкої фінансово-економічної діяльності підприємства. Досліджуючи сутність конкурентоспроможності трудового потенціалу, науковець Богиня Д.П. виділяє три головні групи чинників, які впливають на конкурентоспроможність робочої сили на ринку праці:

– загально об'єктивні чинники, які формують рівень соціально-економічного становища населення, ступінь розвитку трудового потенціалу держави та її регіонів, статево-віковий склад, кількісний та якісний склад трудових ресурсів, розвиток інфраструктури ринку праці, соціально-побутової інфраструктури та ін.;

– чинники, які формують соціально-демографічний статус і загальний фізичний стан трудових ресурсів: вік, стать, сімейний стан, показник здоров'я, місце проживання, забезпеченість потреб;

– чинники, що характеризують соціально-психологічні якості трудового потенціалу: ціль, навички, звички, політична точка зору, релігійність, комунікабельність, рівень самодисципліни та інтелекту, ступінь володіння іноземними мовами.

В умовах докорінної перебудови економічної системи управління державним, та необхідних змін в управлінні трудовим потенціалом найбільш конкурентоспроможним є трудовий потенціал, що володіє професійною мобільністю. Проте, проведене дослідження соціально-економічного розвитку

України, за останні роки, свідчить, що в нинішніх умовах господарювання відтворення трудового потенціалу не відповідає завданням формування конкурентоспроможної робочої сили, оскільки воно відбувається з порушенням основних показників соціально-демографічного розвитку суспільства.

Аналізуючи вплив ризиків міжнародних відносин на сьогоденний стан української економіки, який потребує новітніх підходів до формування та реалізації стратегії соціальних і економічних реформ. Оскільки, в зв'язку з зниженням ресурсного потенціалу та збільшення ціни реалізації реформаторських заходів на соціальні верстви населення, на даний час є досить актуальною проблемою стабілізація національної економіки, яка є неможливою без чіткого та послідовного реформування основних сфер України(економічних та соціальних), яке було б направлене на подолання накопичених суперечностей, що є основною причиною постійної нестабільності, та створення умов для розвитку потенціалу країни. Одним із підходів формування конкурентоспроможності та соціально-економічного розвитку держави є дослідження основних факторів впливу на забезпечення потреб трудового потенціалу. Однією з нагальних потреб, що стоять сьогодні перед нашою державою, є стабілізація та утвердження економіки, в доктрину якої поставлена людина. Аналізуючи Конвенцію 117 Міжнародної організації праці «Про основні цілі та норми соціальної політики» яка наголошує, що будь-яка політика повинна перш за все спрямовуватися на досягнення добробуту й розвитку населення, можна зробити висновок, що для розвитку будь-якого громадянського суспільства необхідний насамперед розвиток самого суспільства. В даному випадку, підвищення життєвого рівня населення розглядається як основна мета планування соціально-економічного розвитку держави, елементом якої є забезпечення повної зайнятості та високо продуктивності трудового потенціалу [2].

Основними чинниками, що зумовлюють низький рівень конкурентоспроможності країни, основною якої є соціальна складова, є малокваліфіковані кадри, відсутність розвитку трудового потенціалу, соціальних гарантів та незадоволення потреб трудових ресурсів. Як бачимо, економічна ефективність є вагомим показником оцінювання результатів діяльності. Саме,

якісне застосування трудового потенціалу, поєднання його із засобами виробництва, ефективність трудової діяльності трудового потенціалу – все це залежить від організованої системи управління трудовим потенціалом. Управління, дуже різноманітне. Воно відображає основну роль потенціалу, як основного ресурсу держави і будь-якого підприємства, установи чи організації в цілому. Розвиток трудового потенціалу в основному залежить від конкурентоспроможності, платоспроможності держави, розвитку підприємства, організації чи установи в цілому. Як економічна категорія, трудовий потенціал – відображає трудові ресурси в певний час та в певному місці, це сума різноманітних якостей, які формують працездатність індивіду. Такими якостями можуть бути: здатність та схильність працівника до праці, фізичний стан здоров'я, витримка, стресостійкість, рівень знань та навичок, відповідальність, соціальна зрілість, моральні та матеріальні цінності, інтереси та потреби трудового потенціалу.

При зростанні та розвитку, а також удосконалення знань та навичок, покращення умов праці зростає трудовий потенціал, відповідно до цього він не є, та не може бути постійною величиною, оскільки людина постійно прагне до вдосконалення і аналогічно знижується рівень трудового потенціалу відповідно до погіршення умов, режиму праці та стану здоров'я.

Науковці розрізняють трудовий потенціал суспільства і трудовий потенціал підприємства. Під трудовим потенціалом суспільства прийнято розуміти конкретну форму матеріалізації суспільного фактору, що акумулює і синтезує загальні здібності трудового потенціалу до суспільно корисної праці. Отже, трудовий потенціал розглядається на державному та регіональному рівнях, оскільки являється інтегральною сукупністю можливостей певного населення до економічної активності як суб'єктів трудової діяльності [3].

Трудовий потенціал підприємства – це максимально допустима величина можливості участі певного працівника у виробничому процесі з врахуванням його психофізіологічних особливостей, кваліфікаційного рівня, рівня знань, досвіду. Він завжди більший за суму індивідуальних потенціалів окремих працівників.

Людський потенціал - це здатність людей до реалізації їх можливостей

приносити індивідуальний та суспільний дохід. Саме він включає таланти та природні здібності, здобуту освіту, кваліфікацію, знання та навички. Основною рисою людського потенціалу є його здоров'я, яке оцінюється як сукупність фізичних можливостей людини та соціальних проявів в умовах середовища. Необхідно зазначити, що поняття „людський потенціал” та „людські ресурси” є відмінними, оскільки людські ресурси можуть стати капіталом лише в тому випадку, якщо приносять реальний дохід та примножуватимуть багатство, тобто, в даному випадку людина може застосувати себе у суспільному виробництві, основним напрямком якої може бути організована власна справа чи продаж своєї робочої сили. А для перетворення людських ресурсів у діючий капітал необхідні певні умови, які б створили обставини реалізації людського потенціалу в результат їх діяльності (зокрема відображених у товарній формі). Отже, як бачимо, людський капітал є специфічним видом, який на відміну від фізичного капіталу, що має матеріально-речове вираження, існує у формі знань, здібностей, трудових та життєвих навичок, рівня здоров'я [17, с.5].

Підбивши підсумок щодо аналізу наукових думок, структуру трудового потенціалу можна відобразити за допомогою рисунка 1.1.

На даному етапі розвитку ринку трудовий потенціал не тільки стає товаром, а й являється об'єктом конкуренції, тому його необхідно розглядати як найважливіший вид капіталу підприємства. Використання та застосування людського капіталу має великі резерви задля інноваційного розвитку підприємств та установ, саме воно примножує прибутки, дозволяє отримувати переваги на ринку. Сучасні менеджери, які добре розуміються в системі сучасного управління, намагаються залучити до роботи перспективних, конкурентних спеціалістів чи самостійно розвивати та навчати свої кадри.

В даній ситуації з розвитком поняття конкурентоспроможності персоналу науковці формують своє уявлення про нього, яке тісно пов'язане з дослідженням категорій трудового потенціалу, людського капіталу та розуміння механізмів функціонування конкуренції на ринку праці. Найбільшою потребою в дослідженнях фахівців є комплекс умов та чинників, що обумовлюють підвищення конкурентоспроможності вітчизняних кадрів на мікроекономічному

рівні.



Рис. 1.1. Основні риси трудового потенціалу як внутрішні чинники його конкурентоспроможності

Примітка. Складено автором на основі [22]

Слід зазначити, що в нашій державі постійно приймаються законопроекти спрямовані на розвиток трудового потенціалу, проте вони основним чином залишаються поза сферою застосування. Основним законопроектом є Концепція Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України, яка визначає напрями та особливості реалізації політики розвитку трудового потенціалу в Україні на довгострокову перспективу [1-3].

Інші дослідження трудового потенціалу та тенденції його розвитку мають враховувати ті зміни, що відбуваються в соціально-економічній сфері суспільства України та світу зокрема.

1.2. Компонентна структура конкурентоспроможного трудового потенціалу

Аналізуючи процес оцінки конкурентоспроможності потенціалу підприємства можна виділити наступні етапи його оцінювання:

1) формування мети оцінки конкурентоспроможності (розробка мети, обґрунтування претензій на зовнішні інвестиційні ресурси, виявлення резервів економічного зростання, інші цілі поточного управління);

2) вибір та оцінка конкурентів, що діють на ринку з урахуванням необхідної інформації для цілей оцінки конкурентоспроможності;

3) визначення основних показників конкурентоспроможності, що підлягають дослідженню (групування треба здійснювати за складовими потенціалу підприємства, а саме: показниками маркетингового потенціалу, фінансового, виробничого, кадрового, інноваційного, організаційної структури управління);

4) аналіз групових, одиничних, інтегральних показників конкурентоспроможності для індивідуальних конкурентів;

5) формування висновку про рівень конкурентоспроможності об'єктів, визначення пріоритетів спрямованих на поліпшення чи утримання конкурентних позицій.

За кордоном для оцінки конкурентоспроможності трудового потенціалу менеджери підприємств використовують різноманітні методи, класифікацію яких наведено в додатку А.

Отже, як бачимо, саме всебічний, комплексний характер поняття конкурентоспроможності трудового потенціалу зумовлює необхідність обґрунтування систем показників (критеріїв), що можуть розглядатися як основні індикатори конкурентоспроможності та охоплювати основні аспекти якості та ефективності використання потенціалу підприємства.

Основними показниками оцінки є такі характеристики:

- конкурентоспроможність продукції;
- якість, надійність продукції;
- відмітні властивості товарів;
- імідж підприємства;
- частка ринку;
- рівень витрат;
- методи продаж;
- рентабельність реалізації;
- темп зростання виручки від реалізації;

- фінансові коефіцієнти;
- ефективність використання трудового потенціалу (продуктивність праці, фондівіддача, енергоємність, ефективність використання технологій, ефективність застосування інформаційних ресурсів, заходів для підвищення творчої активності персоналу та ін.);
- темпи зростання підприємства;
- ефективність застосування реклами і засобів стимулювання збуту;
- компетентність та досвід персоналу;
- рівень плинності кадрів;
- показники екологічності виробництва;
- ефективність обслуговування тощо.

Всі вище наведені показники можуть бути змінені та доповнені в залежності від особливостей досліджуваних підприємств та ринку на якому вони функціонують. Окрім того, також можливе групування даних показників за структурними елементами потенціалу. Де на початку робиться кількісна оцінка індивідуальним показникам, що входять до складу групи, а потім вираховуються інтегральні групові показники. На їх основі, в залежності від методу оцінки конкурентоспроможності, також може розраховуватися загальний показник конкурентоспроможності потенціалу підприємства чи шляхом порівняння з показниками конкурентів робити оцінку рівня конкурентоспроможності за кожним напрямком окремо.

Це пов'язано з використанням методів різниць і рангів.

Зміст методу різниць полягає в прямому визначенні переваг та недоліків конкурентів за окремими показниками конкурентоспроможності, які повинні бути досліджені на етапі розробки ключових індикаторів конкурентоспроможності. Використання даного методу передбачає співставлення підприємства, яке досліджується, з одним конкурентом. За кожним показником визначається позиція оцінюваного підприємства та кількісний розрив у досягнутих значеннях.

Метод рангів, різниться від попереднього методу, він передбачає співставлення об'єкта оцінки з групою конкурентів та дозволяє визначити місце підприємства в конкурентній боротьбі, чинники успіху, показники нижчі ніж у

конкурентів.

Цей метод визначає місце конкурентів за окремим індикатором конкурентоспроможності його потенціалу шляхом ранжування показників. Ранжування здійснюється за правилами, однаковими для всіх індикаторів. Так, максимальний ранг може відповідати індикаторам, значення яких найліпші, або навпаки, коли найкраще значення індикатора отримує мінімальний ранг.

Сума усіх рангів за всіма індикаторами дозволяє визначити лідера досліджуваної групи, його рівень конкурентоспроможності за критерієм мінімуму (максимуму) рангів, а також підприємство в якого найнижчі показники конкурентоспроможності.

Цей метод є досить простим та не вимагає застосування спеціального математичного апарату. В даному випадку індикаторами конкурентоспроможності потенціалу підприємства можуть бути кількісні та якісні показники, співставлення яких відбувається за абсолютними значеннями. Окрім того, метод рангів усереднює ступінь впливу кожного з індикаторів на рівень конкурентоспроможності, він не дозволяє оцінити ступінь відставання підприємства від основного конкуренту.

В цьому випадку, якщо на основі індивідуальних показників розраховується загальний показник конкурентоспроможності трудового потенціалу, то застосовуються матричні методи, що дають більш об'єктивні результати.

Зміст матричних методів полягає у визначенні кількісного значення інтегрального рейтингового показника конкурентоспроможності окремого підприємства або у графічному визначенні його конкурентної позиції у матриці конкурентоспроможності за певними параметрами. Кожна вісь матриці у графічній інтерпретації розбивається на декілька рівнів і характеризує один із параметрів конкурентоспроможності або декілька параметрів, об'єднаних інтегральним критерієм їхнього вимірювання. В підсумку отримується низка варіантів, кожен з яких відповідає певній позиції в конкурентній боротьбі.

Одним з найпоширеніших матричних методів є метод балів, застосування якого передбачає виконання декількох етапів:

1. Формування матриці вихідних показників, до складу яких входять 7

ключових показників конкурентоспроможності для n кількості об'єктів. Кожен i -й показник ($1 < i < m$) на j -му об'єкті ($1 < j < n$) задається величиною відповідного коефіцієнта: K_{ij} . У результаті одержуємо матрицю X , рядки якої характеризують аспекти конкурентоспроможності об'єкта за n різними показниками:

$$X = \begin{bmatrix} k_{11} & k_{12} & k_{13} & k_{1n} \\ k_{21} & k_{22} & k_{23} & k_{2n} \\ \dots & \dots & \dots & \dots \\ k_{m1} & k_{m2} & k_{m3} & k_{mn} \end{bmatrix} \quad (1.1)$$

2. Ранжирування оціночних показників за ступенем вагомості. Результатом цього етапу є побудова деякого вектора (k_1, k_2, \dots, k_n) , де k_n - коефіцієнт вагомості кожного показника. У практиці значимість показників прийнято визначати експертним шляхом з врахуванням уявлення про важливість того чи іншого показника саме для оцінки конкурентоспроможності об'єкту.

3. Будова вектора, що складається з максимальних значень за кожним з показників. Цей вектор становить додатковий рядок чисел $(K_{\max i})$ - показників підприємства, де

$$K_{\max i} = \max K_i (1 \leq i \leq n) \quad (1.2)$$

4. Складання матриці X шляхом стандартизації показників вихідної матриці K_i відповідного показника еталонного підприємства за формулою:

$$K_{ij} = \frac{K_{ij}}{K_{\max i}} \quad (1.3)$$

Ця стандартизація дозволяє уникнути неявного ранжування показників, коли незначна варіація окремого показника може вплинути на результати оцінки.

5. Розрахунок балів, отриманих підприємствами за певним показником шляхом співставлення їх фактичних значень з найліпшими в даній сукупності:

$$\alpha_{ij} = K_{ij} \times \alpha_{\max i} \quad (1.4)$$

де $\alpha_{\max i}$ - максимально встановлений бал оцінювання окремого показника.

6. Отримання загальної бальної оцінки конкурентоспроможності та ранжування підприємств в порядку зростання показника з використанням наступної формули:

$$K_{ij} = \sum_{j=1}^n \alpha_{ij} \times k_i \quad (1.5)$$

При застосуванні цього методу є можливість не тільки визначити його основні конкуренти та його місце в конкурентній боротьбі, але й кількісно оцінити відставання від найкращого конкурентоспроможного підприємства.

Система управління трудовим потенціалом регулюється на таких рівнях: державному, регіональному, на рівні підприємства. Для того, щоб процес був ефективним, необхідно максимально узгодити дії на всіх рівнях. На рівні підприємства відбувається використання потенціалу працівників. Отже, основою трудового потенціалу становить трудовий потенціал організації, підприємства чи установи. Враховуючи те, що система управління потенціалом знаходиться на перетині інтересів, вимог профспілок, рішень на рівні держави, бажань особистостей та інших організаційних вимог, то, систему управління треба розглядати через систему соціально-економічних аспектів, або як систему взаємовідносин, соціальних заходів, шляхом створення умов для функціонування, розвитку та ефективного використання робочої сили, забезпечення прав та свобод, соціального захисту. Права людини згідно Конституції України діють у всіх сферах життя, в тому числі в трудових відносинах, на робочому місці. До основних прав трудового потенціалу відноситься:

1. згідно декларації прав людини:

- право на працю, вільний вибір місця праці, сприятливі умови праці,
- відсутність дискримінації в системі оплати праці за одинокі роботи,
- справедливу і задовільну винагороду, що забезпечує необхідний життєвий рівень для існування працівника та його сім'ї,
- на певний життєвий рівень, що необхідний для підтримки здоров'я, благополуччя,
- на соціальний захист,
- має право участі та створення профспілок задля захисту інтересів,
- на відпочинок, включаючи право на допустиме обмеження робочого дня, на оплачувану періодичну відпустку [17, 18].

2. згідно Трудового кодексу України:

- право на працю, яку він може вільно вибрати чи на яку погоджується, та на припинення трудових відносин;
- на рівні можливості та рівне ставлення до працівника при вирішенні спорів, оплати праці, професійного зростання чи звільнення;
- право на повагу, на гідність, честь, конфіденційність інформації про нього та їх захист;
- право на захист від безробіття, на професійну підготовку чи перепідготовку, підвищення кваліфікації;
- право неповнолітніх на особливий захист від фізичного та морального ризику у зв'язку з трудовими відносинами;
- право на особливий захист материнства працюючих жінок;
- право на трудову реабілітацію та професійну адаптацію інвалідів;
- право мігрантів на захист їхніх трудових прав;
- право працівників із сімейними обов'язками на захист від дискримінації та узгодження в міру можливості їхніх трудових обов'язків із сімейними;
- право безпечні і здорові умови праці, включаючи право на отримання інформації щодо умов праці та вимог охорони праці на робочому місці, а також право на відмову від виконання даних робіт в умовах, що не відповідають вимогам охорони праці;
- право на своєчасну та справедливу оплату праці, не нижчу за визначену законом мінімальну заробітну плату;
- право на належні виробничо-побутові умови, пов'язані з виконанням працівником обов'язків за трудовим договором;
- право на забезпечення державних гарантій і компенсацій, визначених трудовим кодексом, законами та іншими нормативно-правовими актами у сфері праці;
- право на загальнообов'язкове державне соціальне страхування;
- право на відпочинок;
- право вимагати від роботодавця дотримання умов трудового законодавства, колективного і трудового договорів;
- право на об'єднання у профспілки;

- право на участь у веденні колективних переговорів;
- право на страйк;
- право на відшкодування шкоди, заподіяної здоров'ю чи майну при виконанні службових обов'язків;
- право на захист від незаконного звільнення;
- право на захист своїх трудових прав, у тому числі в суді [18].

Затверджений Міжнародною організацією праці кошторис витрат роботодавця на трудовий потенціал має: виплати заробітної плати, оплата невідпрацьованого часу, одноразові премії, заохочення, компенсація витрат на харчування, паливо, витрат на забезпечення працівників місцем проживання, на соціальний захист, на професійне навчання, на культурно-побутове обслуговування, податки, що вираховуються за найманих працівників [16]. Незалежно від виду діяльності, обсягу виконаних робіт роботодавець повинен забезпечити найманого працівника: необхідними умовами праці для виконання певних робіт, розміром заробітної плати але не нижче встановленого законодавством мінімуму, щорічною відпусткою, обов'язковим соціальним страхуванням, медичним забезпеченням. Роботодавець повинен поважати і підтримувати міжнародні норми прав людини в своїй сфері діяльності та сприяти їх дотриманню, а також бути впевненим, що він власними діями та поглядами не порушує права людини. На даний час розрізняють три рівня відповідальності: на локальному і національному рівнях, дотримання прав при роботі в інших країнах. Отже, держава повинна надати роботодавцю можливість управляти працею працівників, а також захистити працівників від можливих зловживань зі сторони роботодавця. Основним завданням законодавства про працю є створення необхідних правових умов для досягнення оптимальної узгодженості інтересів сторін трудових відносин.

Зміст управління потенціалом полягає в тому, що трудовий потенціал розглядається як механізм забезпечення конкурентоспроможності, що необхідно розвивати, мотивувати, щоб досягти стратегічних цілей. Система управління трудовим потенціалом передбачає наявність механізму узгодження поточних і стратегічних рішень та забезпечує контроль за реалізацією цих рішень та

можливістю їхнього своєчасного коригування. Науковець Одегов Ю. виділяє аспекти управління трудовим потенціалом:

- техніко-технологічні, які показують розвиток виробництва з використанням технологій і техніки;

- організаційно-економічні, що наполягають на плануванні чисельності персоналу, матеріального і морального стимулювання, використання робочого часу;

- соціально-психологічні, які відображають питання соціально-психологічного забезпечення управління персоналом;

- педагогічні передбачають вдосконалення та виховання персоналу [16, с. 54].

Відповідно до наведених аспектів управління трудовим потенціалом підприємства необхідно вивчати сукупність функціональних, інструментальних завдань щодо покращення та впливу людського фактору.

Досліджуючи науковців можна відокремити декілька поглядів щодо управління трудовими ресурсами. Одні науковці розрізняють економічну, соціальну, організаційну ефективність управління персоналом. Інші – економічну, соціальну та технічну. Проте, при врахуванні вимог функціонування ринкової економіки доцільно було б поєднати всі вищезазначені складові в єдину цілісну систему управління персоналом. Оскільки, економічна ефективність управління характеризує досягнення економічних цілей підприємства шляхом оптимального використання персоналу, організаційна ефективність - рівнем гармонійності організаційно-структурної системи управління персоналом, відповідно до напрямків забезпечення максимальної результативності, технологічна ефективність - ступенем відповідності рівню техніко-економічного забезпечення сучасним вимогам, задля досягнення продуктивної роботи, соціальна ефективність - ступінь задоволення потреб (матеріальних, моральних, духовних інтересів персоналу). Всі вище перераховані складові, незважаючи на відмінності щодо вираження інтересів, взаємопов'язані та доповнюють один одного, задля забезпечення налагодженої, ефективної системи управління.

Ряд цілей та функцій між якими існує певна відмінність передбачає система

управління трудовим потенціалом. Основні цілі організації системи управління характеризуються такими ознаками: відображають бажаний стан, відображають даний стан в певний час, їх затверджують та узгоджують з керівництвом. Відповідно ці цілі виконують три основні функції: управління, координацію та контроль (рис.1.2).

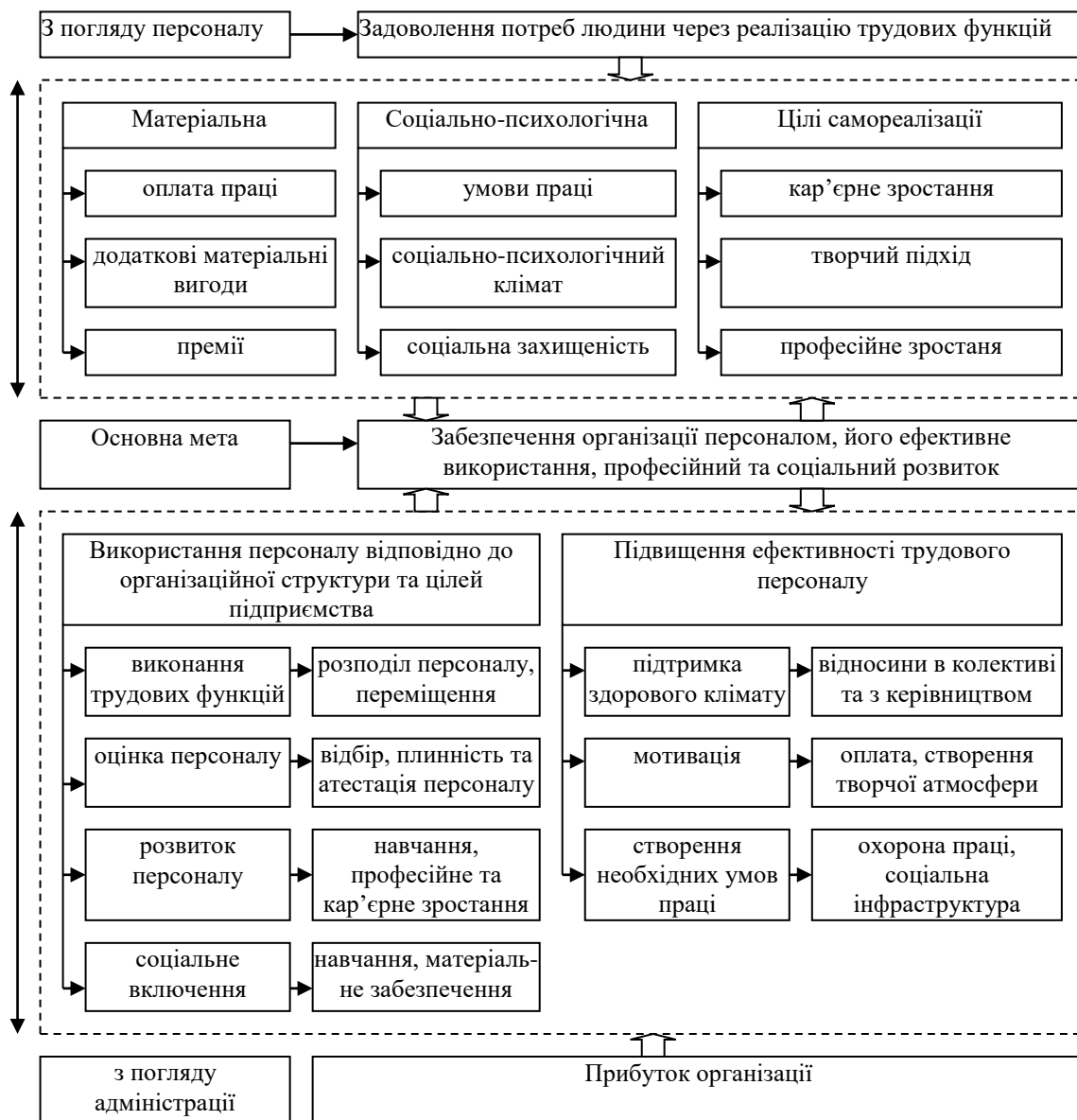


Рис. 1.2. Ефективність системи управління трудовим потенціалом на макрорівні

Примітка. Складено автором на основі [17]

Зокрема, економічна ціль передбачає розрахунок планової величини прибутку від реалізації продукції чи надання послуг. Науково-технічне-забезпечення рівня продукції та підвищення продуктивності праці працівників за рахунок зміни технології. Виробничо-комерційна ціль передбачає виробництво і реалізацію продукції чи надання послуг відповідно до планів. Соціальна ціль –

досягнення ступеню задоволення соціальних потреб працівників.

Підсумовуючи вище наведене можна зробити висновок, що з однієї сторони цілі системи управління визначають конкретні потреби працівників, що повинні бути задоволені адміністрацією підприємства. А з іншої сторони, ці цілі визначають характер та умови праці, які гарантує та забезпечує адміністрація підприємства. Отже, ефективність системи управління персоналом полягає саме у відсутності розмежування між цими цілями.



Рис. 1.3. Основні цілі та функції системи управління кадровим потенціалом

Примітка. Складено автором на основі [18]

Відповідно до формованих цілей виділяються і функції системи управління персоналом: визначення та реалізація стратегічних, тактичних цілей підприємства, прогнозування ситуації на ринку праці, аналіз кадрового потенціалу та розвитку на перспективу, мотивація персоналу, оцінка і навчання кадрів, сприяння адаптації працівників, створення сприятливих умов в колективі. Науковець Дмитренко Г.А. під функціями системи управління персоналу пропонує розуміти посадові обов'язки працівників та підрозділів системи управління персоналом, що впливають на них які можна класифікувати за

функціональними блокам [10, с. 440].

Планування, організація і регулювання, облік і контроль, стимулювання, управління і соціальне включення на нашу думку є основними функціями системи управління персоналом (рис.1.3). Розширення функцій системи управління персоналом соціальним включенням працівників можна пояснити дослідження управління персоналу, як системи соціально-економічних взаємовідносини що сприяють дотриманню прав працівників.

Як бачимо, процес управління персоналом представляє собою узгоджені рішення направлені на досягнення основної цілі функціонування організації шляхом формування цілей, функцій, організаційної структури управління персоналом, вертикальних і горизонтальних функціональних взаємозв'язків в процесі прийняття і реалізації управлінських рішень.

Висновки до 1 розділу

Управління трудовим потенціалом є системою взаємовідносин організаційно-економічних, соціальних заходів задля реалізації прав людини, напрямком зародження умов для ефективного його функціонування, розвитку та використання на макро- та мікрорівнях. Сьогодні на етапі соціально-економічного розвитку сучасну систему управління трудовим потенціалом треба розглядати в поєднанні економічної, соціальної, організаційної ефективності системи управління.

Система управління трудовим потенціалом є комплексом взаємопов'язаних та взаємодоповнюючих економічних, організаційних, соціально-психологічних методів, які дають в комплексі ефективність трудової діяльності та конкурентоспроможність, через реалізацію функцій системи управління та планування, організації та регулювання, яке передбачає координацію дій задля досягнення кінцевих результатів; обліку та контролю; матеріально та морального стимулювання; управління і соціальне включення. Процес соціального включення передбачає отримання потрібного життєвого рівня, через доступ до економічного, соціального і культурного життя з дотриманням та реалізації прав людини.

Ефективність управління трудовим потенціалом необхідно розглядати з врахуванням функції соціального залучення працівника, яке передбачає перерозподіл соціальних можливостей всіх верств населення, та зміцнює зв'язок між принципами рівності та недискримінації, розширює можливості, все це свідчить про реалізацію прав людини та про соціальну відповідальність як держави, так і підприємства. Для формування ефективної системи управління трудовим потенціалом треба залучати всі інститути ринку праці: інститут-держави, інститут – організація, служба зайнятості і агентства, діяльність яких направлена на сприяння зайнятості з урахуванням потреб національного ринку праці. Працездатність та конкурентоспроможність підприємства може забезпечити тільки конкурентоспроможний трудовий потенціал підприємств на засадах інноваційно-інвестиційного розвитку.

РОЗДІЛ 2.

ОЦІНЮВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ РЕГІОНУ

2.1. Реалізація трудового потенціалу на ринку праці регіону

Провівши дослідження зайнятості населення Тернопільської області бачимо, що рівень зайнятості населення Тернопільської області становить менше 50%. В останні роки зміна чисельності зайнятого населення в області була незначною. В 2021 році чисельність зайнятого населення становила 389,3 тис. осіб [41].

У структурі зайнятості значну частку становили особи працездатного віку, що становить 50,8%. У статевій структурі осіб пенсійного віку понад 14% жіноча лише близько 5% чоловіків.

Зміни, що пропонувались тоді до пенсійного законодавства скоригували цей показник дещо пізніше: підвищення верхньої межі працездатного віку для жінок збільшило частку осіб працездатного віку.

Такі зміни досить суттєво вплинули, оскільки частка жінок у статевій структурі зайнятих (49%) практично відповідає частці чоловіків – 51%.

Дослідження доводять, що найвищі рівні трудової активності демонструють особи в 30–50-річному віці. Так, населення області у віці 35–39 років три четверті зайняті в суспільному виробництві, а у вікових категоріях 30–34 і 40–49 років частка зайнятих становить майже 70%. Занепокоєння викликає стан зайнятості осіб молодших вікових категорій. Враховуючи те, що у віці до 25 років рівень зайнятості є низький завжди, оскільки дана категорія продовжує розвивати свої можливості, то показник 57% для вікової групи 25–29 років вказує на неможливість працевлаштування, через високі вимоги роботодавців, щодо досвіду роботи.

Дослідження показало проблеми зайнятості, які з точки зору вкладання інвестицій є найпривабливішими, зокрема створення нових робочих місць в галузі торгівлі, об'єкти готельно-ресторанного бізнесу, виробництва побутових товарів і предметів особистого вжитку, автосервісу. За останні роки чисельність зайнятого населення тут зросла в двічі. Слід звернути увагу на питання легалізації тіньової зайнятості в області, що досить характерною та поширено по всій Україні. За

офіційними даними, частка тіньового сектору становить понад 30%.

Значною особливістю ринку праці області є часткове зростання пропозиції робочої сили та скорочення сфери застосування праці в галузях господарства. Так, протягом 2021 року послугами обласної служби зайнятості скористалося понад 52,8 тис. незайнятих громадян. Рівень безробіття серед населення віком 15–70 років на території досліджуваної області (11,9%) перевищував середній рівень безробіття в Україні (9,9%) на 2%.

За даними головного управління статистики в Тернопільській області чисельність зайнятого населення віком 15-70 років зменшилась. Рівень безробіття (за методологією МОП) зріс з 10,5% у 2010 р. до 11,9 відсотка.

Також, спостерігалось незначне підвищення ефективності використання робочої сили на виробництві.

Зважаючи на зростання зайнятості населення області, значна кількість працівників, що знаходились у вимушених неоплачуваних відпустках з ініціативи роботодавця, зменшилась порівняно з прогнозованою на 3,1 тис. осіб. Кількість працівників, які працювали в режимі неповного робочого дня у порівнянні зменшилась на 3,8 тис. і нараховувала 14,4 тис. осіб.

Середньооблікова чисельність штатних працівників у лютому 2021 року проти лютого попереднього року зменшилась на 4,4 тис. осіб і склала 165,3 тис. осіб.

Зростання чисельності найманих працівників відбулося на підприємствах водопостачання, каналізації, поводження з відходами, транспорту, складського господарства, поштової та кур'єрської діяльності, закладах інформації та телекомунікації, професійної, наукової та технічної діяльності, установах державного управління й оборони, обов'язкового соціального страхування.

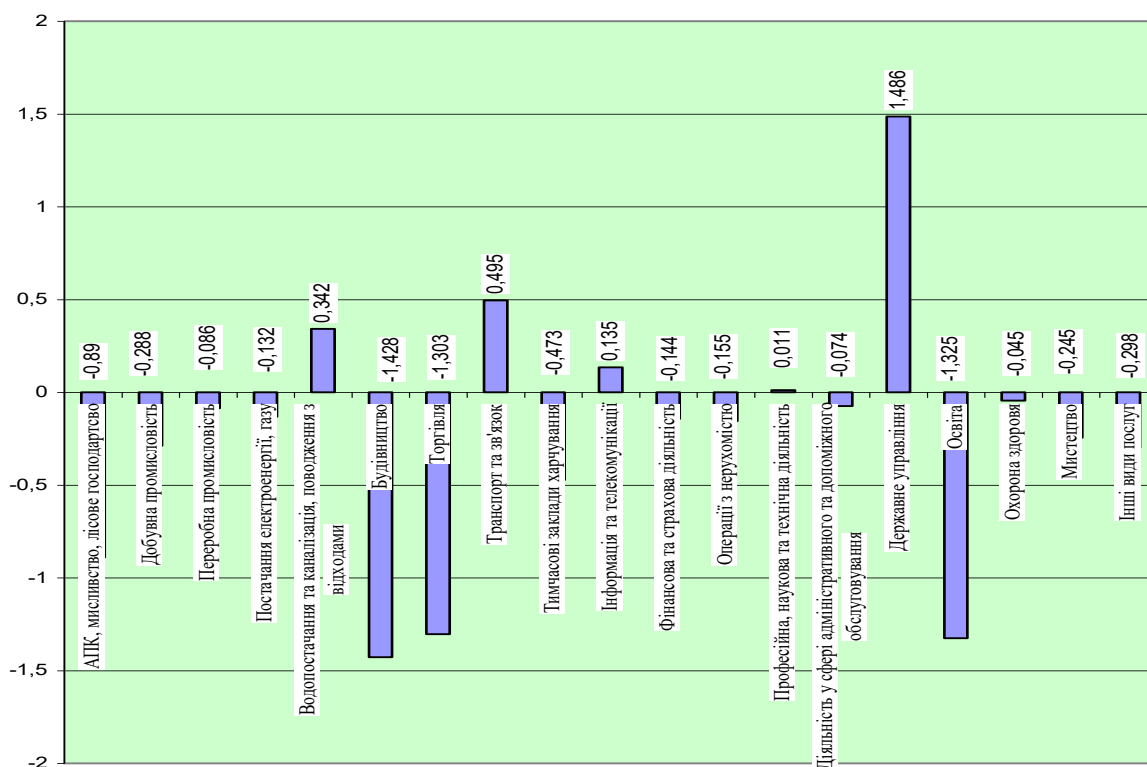


Рис. 2.1. Приріст (+) або зменшення (-) середньооблікової чисельності штатних працівників у за видами економічної діяльності (в лютому 2021 року відповідно до лютого 2020 року, тис. осіб)

Примітка. Складено автором на основі [41]

Чисельність безробітного населення в Україні у віці 15-70 років, обчислена за методологією МОП, за 2021 рік порівняно з 2020 роком збільшилась. Рівень безробіття (за методологією МОП) збільшився з 11,8% за 2020 рік до 11,9% 2021 року. Збільшення чисельності безробітних відбулося, як серед міського населення, так і серед мешканців сільської місцевості.

В цілому по Україні у січні-березні 2021 року кількість вакансій заявлених роботодавцями становила 300,7 тис. одиниць, з них для укомплектування державною службою зайнятості 287,8 тис. одиниць. Рівень укомплектування вакансій в цілому по Україні дещо зріс з 52,8% у січні-березні 2020 року до 60,1% за відповідний період 2021 року.

За даний період 2738 роботодавців поінформували базові центри зайнятості в області про наявність 10000 вільних робочих місць та вакантні посади, з них для укомплектування службою зайнятості 8011 одиниць.

У Тернопільському міськрайонному центрі зайнятості було зосереджено 48,6% вакансій від їх кількості в області. У всіх інших центрах зайнятості частка вакансій від загальної їх кількості коливалася від 1,7% до 7,9%.

Основною проблемою сучасного ринку праці залишається нестача якісних робочих місць з гідними умовами та оплатою праці. Частка вакансій з мінімальною заробітною платою по області склала 14,7%. Частка вакансій з заробітною платою більшою від мінімального розміру, але меншою від середньо-обласного показника склала 78,5%. Частка вакансій із заробітною платою, більшою від середньої зарплати по Тернопільській області, яка тривалий час продовжує залишатись найнижчою в Україні.

У результаті прискорення працевлаштування громадян, загальна тривалість зареєстрованого безробіття в Україні у січні-березні 2020 року скоротилася на 28 днів (зі 122 до 94 днів). Скорочення цього показника відбулося у переважній більшості регіонів України. У Тернопільській області тривалість зареєстрованого безробіття на 01.04.2020 року проти відповідного періоду минулого року скоротилась на 10 днів і склала 119 календарних днів.

Значною проблемою в області, як і в Україні, є невідповідність попиту на робочу силу та її пропозиції у професійно-кваліфікаційному розрізі. Крім того, підбір роботи та укомплектування вакансій ускладнює те, що роботодавці висувають підвищенні вимоги до якості професійної підготовки кадрів, їх досвіду роботи і, в той же час пропонують низький рівень оплати праці. Так, найбільший попит спостерігався на робітників з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин (22,0% від загальної кількості вакансій), кваліфікованих робітників з інструментом (17,0%) і працівників сфери послуг та торгівлі (по 12,0%).

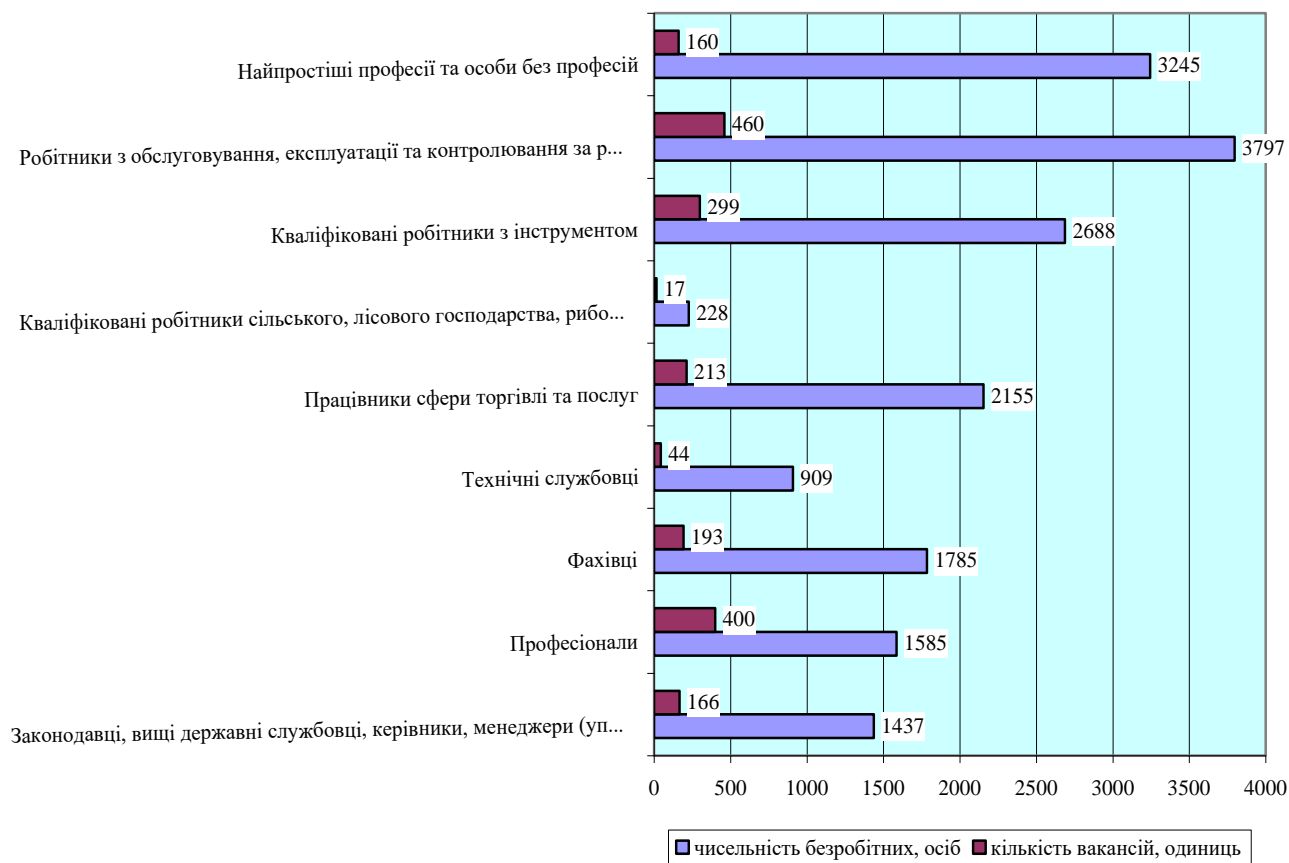


Рис. 2.2. Чисельність зареєстрованих безробітних та кількість вакансій станом на 1 квітня 2020 року

Примітка. Складено автором на основі [41]

У Тернопільській області станом на 1 квітня 2020 року на одне вільне робоче місце претендувало в середньому 9 безробітних, у тому числі серед професіоналів – 4 особи, робітників з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин – 8 осіб, вищих державних службовців, керівників, менеджерів (управителів), фахівців і кваліфікованих робітників з інструментом по 9 осіб, працівників сфери торгівлі та послуг – 10 осіб, кваліфікованих робітників сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства – 13 осіб, робітників найпростіших професій – 20 осіб, технічних службовців – 21 особа.

З початку 2020 року послугами служби зайнятості скористались 37033 особи, з них мали статус безробітного – 24383 осіб.

За сприяння обласної служби зайнятості у січні-березні 2020 року:

- отримали роботу 5145 осіб, а саме: 2932 зареєстрованих безробітних (12,0% до їх загальної кількості) та 2213 осіб, які не мали статусу безробітного (громадяни, які бажали змінити місце роботи, пенсіонери, члени особистих селянських господарств, особи, які працевлаштувалися до набуття статусу безробітного та інші);

- отримали одноразову допомогу по безробіттю для організації підприємницької діяльності 114 безробітних;

- працевлаштовано з компенсацією роботодавцям єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування 82 безробітних, у тому числі 6 молодих осіб - на перше робоче місце;

- залучено до участі в громадських та інших роботах тимчасового характеру 956 безробітних і 33 особи, які не були зареєстровані як безробітні та перебували на обліку в службі зайнятості;

- проходили професійне навчання або підвищували свою кваліфікацію 2441 безробітний. Завершили навчання 1580 безробітних, із них 897 (56,8%) працевлаштовано;

- видано ваучери для підтримання конкурентоспроможності осіб віком старших від 45 років на ринку праці 20 особам.

Серед зареєстрованих безробітних:

- ✓ робітники – 8868 осіб (49,7%);
- ✓ службовці – 5716 осіб (32,1%);
- ✓ особи, які не мають професії або займали місця, що не потребують спеціальної підготовки – 3245 осіб (18,2%);
- ✓ жінки – 7979 осіб (44,8%);
- ✓ молодь віком до 35 років – 8016 осіб (45,0%);
- ✓ жителі з сільської місцевості – 9901 особа (55,5%);
- ✓ особи, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню – 5539 осіб (31,1%).

До причин у сфері безробіття Тернопільської області слід віднести:

- збільшення тривалості періоду, упродовж якого незайняті громадяни шукають роботу, що призводить до втрати їх професійних навичок та деградації;

- вивільнення з економічних причин (у зв'язку з реорганізацією, ліквідацією виробництва, скороченням чисельності або штату працівників);
- вивільнення внаслідок закінчення терміну дії трудового договору (контракту);
- звільнення за власним бажанням;
- неможливість знайти роботу після закінчення навчальних закладів.

Сучасні дослідження в галузях теоретичної і прикладної економіки дозволяють стверджувати, що головним резервом подальшого розвитку національного господарства є зростання ефективності використання трудового потенціалу. Сьогодні особливо актуальним є перехід до інноваційних методів розвитку економіки, що може бути реалізовано тільки шляхом усестороннього використання інтелектуальної складової трудового потенціалу.

На етапі переходу до інформаційного суспільства зростає інтерес до проблем управління персоналом, виникає необхідність оцінки існуючих тенденцій в організації оплати праці, визначення способів винагородження персоналу і т. д.

2.2. Конкуреноспроможність трудового потенціалу регіону

У складі конкуреноспроможного потенціалу Тернопільської області працездатне населення становить основну його частку. Найвища частка конкуреноспроможного працездатного населення у м. Тернополі, саме сюди приїжджають на роботу жителі сільської місцевості, а також молодь на навчання, як з сіл так і з інших областей, хоча проаналізувавши можна сказати, що ця частка найнижча серед населення тих районів, звідки масово виїжджають люди на заробітки, оскільки в складі цих районів переважна частина трудових ресурсів представлена людьми перед пенсійного та пенсійного віку. Хоча з прийняттям Пенсійної реформи частка пенсіонерів в складі трудових ресурсів почалась знижуватись, про те, це ще не дало бажаного результату.

Останніми роками зменшується і кількість населення, зайнятого в усіх галузях господарства, проте значно збільшується чисельність безробітних людей, хоча за офіційними даними головного управління статистики в Тернопільській

області на ринку праці відбувається стабілізація та чисельність безробітного населення суттєво не змінюється. Чисельність безробітних збільшується внаслідок так званого «прихованого безробіття», та відмови центрів зайнятості згідно законодавства реєструвати в центрах населення, що має земельні ділянки (паї). Серед незайнятого населення більшість (близько 47%) становлять жінки, причому майже 45% - молодь у віці до 35 років.

Дослідимо рівень економічної активності населення за статтю, місцем проживання та рівнем освіти за допомогою таблиці 2.1.

Як бачимо з таблиці, майже половина (44%) економічно активного населення має лише повну загальну освіту, повну вищу освіту мають 24% та майже 20% неповну вищу освіту. Дані показники свідчать про те, що трудовий потенціал Тернопільської області є не надто розвинутим та конкурентоспроможний. Якщо порівнювати показники по повній вищій освіті то левову частку, а це майже 70%, трудового потенціалу м. Тернополя мають повну вищу освіту. Зате повну загальну середню освіту має економічно активне населення сільської місцевості – 67%. В міській місцевості спостерігається менша чисельність працездатного населення, що має базову загальну освіту, базову вищу освіту, повну загальну освіту. Хоча в місті зафіксовано збільшення економічно активного населення, що мають початкову загальну або не мають освіти.

Таблиця 2.1.

Економічна активність населення за статтю, місцем проживання та рівнем освіти

(тис. осіб)

	Усього	У тому числі			
		жінки	чоловіки	міські поселення	сільська місцевість
Економічно активне населення у віці 15-70 років у тому числі мають освіту	487,4	236,8	250,6	217,2	270,2
повну вищу	114,1	63,3	50,8	79,3	34,8
базову вищу	9,1	5,3	3,8	3,5	5,6
неповну вищу	96,1	56,3	39,8	51,3	44,8
повну загальну середню	212,5	84,9	127,6	69,9	142,6
базову загальну середню	53,8	26,1	27,7	12,2	41,6
початкову загальну або не мають освіти	1,8	0,9	0,9	1,0	0,8

Примітка. Складено автором на основі [41]

Графічно рівні економічної активності населення за рівнем освіти можна зобразити за допомогою рис. 2.3.

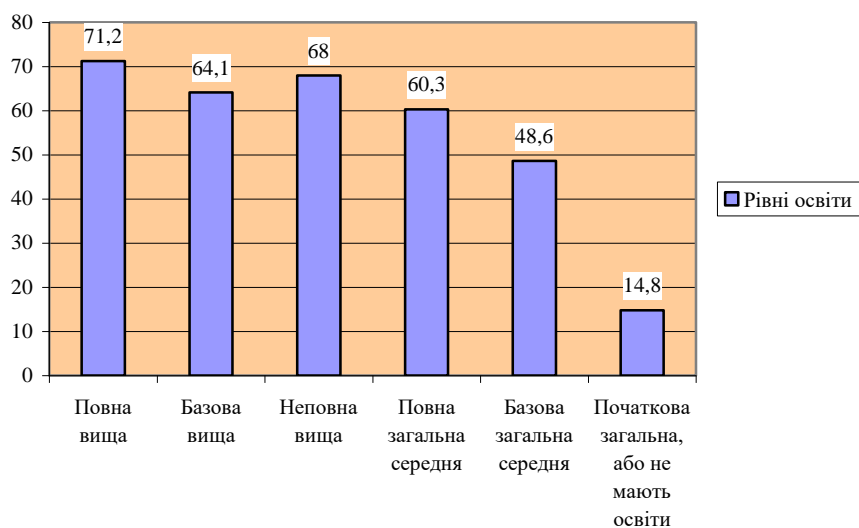


Рис. 2.3. Рівні економічної активності населення за рівнем освіти (у % до населення відповідного рівня освіти)

Примітка. Складено автором на основі [41]

За останніми даними головного управління державної статистики в Тернопільській області, зростає частка людей, що працюють в Державному управлінні, охороні здоров'я. Найчисленнішою галуззю є освіта (45,3 тис. осіб), хоча за останні роки вона дещо знизилась, через зменшення чисельності учнів та студентів відповідно, що спричинено старінням населення. На другому місці є промисловість, де працює понад 30 тис. осіб. Лівову частку якої становить переробна промисловість, де працює понад 22 тис. осіб. На третьому місці охорона здоров'я та надання соціальної допомоги тут працюють 28,4 тис. осіб.

В Тернопільській області постійно зростає кількість підприємців – понад 30 тис. осіб та працівників сфери малого бізнесу (понад 25 тис. осіб). Вони становлять майже 10% від усього працездатного населення. Все це сприяє зростанню зайнятості населення. Серед працівників всіх галузей висока частка людей із вищою і середньою освітою (38% від усіх зайнятих у господарстві області). Найбільше таких спеціалістів працює в установах освіти, охорони

здоров'я, управління. Високий рівень кваліфікації трудових ресурсів і значна кількість дають можливість розвивати в області трудові галузі господарства (легка і машинобудівна промисловості, вирощування цукрових буряків, овочів).

Згідно ст.30 Закону України «Про зайнятість населення» розширення можливостей для підвищення конкурентоспроможності громадян віком старше 45 років можливе за рахунок отримання ваучера для перепідготовки, спеціалізації, підвищення кваліфікації за професіями та спеціальностями для пріоритетних видів економічної діяльності. Вибір професії (спеціальності) із затвердженого переліку, форми та місця навчання здійснюється особою.

Працедавця, що працевлаштовує на нове робоче місце громадян, зазначених у частині першій статті 14 Закону «Про зайнятість населення» (крім тих, які визначені пунктом 7 частини першої статті 14), та тим, що мають статус безробітного, за направленням центру зайнятості населення, терміном не менше двох років щомісяця компенсуються розмір єдиного соціального внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за такого працівника.

Така компенсація сплачується один рік з дня працевлаштування безробітного за рахунок коштів, що передбаченими у бюджеті Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України в Тернопільській області на випадок безробіття, коштів обласного бюджету для забезпечення молоді, яка здобула професійно-технічну або вищу освіту, першим робочим місцем за отриманою професією (спеціальністю) та Фонду соціального захисту інвалідів (у разі працевлаштування інваліда).

Проте, в разі звільнення такого працівника, з ініціативи працедавця чи за згодою сторін до закінчення дворічного строку з дня працевлаштування сума отриманих коштів повертається в повному обсязі до бюджету фонду залежно від джерела компенсації. В разі звільнення працівника, за згодою сторін на його робоче місце за направленням центру зайнятості, у межах дворічного строку працевлаштовується інший безробітний.

Задля покращення соціального захисту незайнятого населення на ринку праці Державний центр зайнятості населення Тернопільської області, особливу увагу приділяє реалізації заходів зайнятості населення, виконанню Програми

зайнятості населення Тернопільської області, збільшення якості соціальних послуг. За сприяння Державної служби зайнятості у 2020 році проходили професійне навчання та підвищували кваліфікацію 5922 безробітних за 357 професіями, спеціальностями та напрямками. Найбільш популярними напрямками були: електрогазозварник, кравець, кухар, ІТ спеціаліст бухгалтерського обліку, маляр-штукатур, менеджер, оператор комп'ютерного набору, продавець, тракторист та ін. Даний перелік був розширений за рахунок організації навчання за індивідуальними планами і програмами, стажування за конкретними замовленнями працедавців. Завершили навчання 5058 безробітних, з них 4251 (84%) працевлаштований.

Підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації незайнятого населення проводилась з врахуванням попиту ринку праці, перспектив розвитку ринку праці та регіону, конкретних замовлень працедавців з використанням різних форм і видів навчання.

Службами зайнятості проводяться заходи щодо забезпечення зайнятості населення в сільській місцевості, надається практична допомога для створення фермерських агропідприємств та селянських господарств, обслуговуючих кооперативів, тощо. Державною службою на створені та вакантні робочі місця працевлаштовано 954 особи з сільської місцевості (а це - 50,9% від загальної кількості працевлаштованих), з них 18 осіб отримали одноразову допомогу по безробіттю задля організації підприємницької діяльності. Ними організовано такі види бізнесу: ремонт сільськогосподарської техніки, „зелений туризм”, бджільництво, вирощування та реалізація сільськогосподарської продукції, транспортні послуги, випічка кондитерських виробів, виробництво столярних виробів, роздрібна торгівля, громадське харчування, відгодівля тварин та птиці.

Для зменшення поширення безробіття серед сільського населення, щорічно проводяться семінари з організації сільського „зеленого туризму”, особливо в Чортківському, Кременецькому, Тернопільському районах. Протягом січня-квітня 2020 року працівниками ДЦЗ проведено 8 семінарів в районних центрах області для незайнятого населення задля залучення їх до підприємницької діяльності у сфері сільського зеленого туризму. Такі заходи завжди проводяться разом з

Тернопільським обласним фондом підтримки підприємництва в районних центрах, що мають історико-архітектурні та релігійні пам'ятки, а також відповідні природно-кліматичні умови.

Для врівноваження попиту та пропозиції робочої сили на селі, розвитку підприємництва, збільшення самозайнятості населення, відкриття власної справи в районних центрах зайнятості проводилось навчання за професіями: оператор комп'ютерного набору, менеджер, слюсар-ремонтник сільськогосподарської техніки, тракторист, продавець, кухар.

Окрім того протягом минулого року проведено понад 800 семінарів: „Служба зайнятості консультує, допомагає та навчає”, з метою навчання щодо пошуку роботи, майже 100 семінарів з жіноцтвом на тему: „Жінка і праця”, „Особливості зайнятості жінки”, щодо рівноправ'я зайнятості жінок та чоловіків, понад 20 семінарів з відновлення престижу робітничих професій, понад 50 семінарів з профорієнтації молоді на актуальні професії на ринку праці області, понад 50 інформаційно–просвітницьких семінарів з питань профілактики ВІЛ-інфекції та СНІДу, понад 30 семінарів для осіб з обмеженими фізичними можливостями, 63 тренінги для безробітних що довгий час зареєстровані в центрі зайнятості. Також проведено такі інформаційні семінари „Як почати свій бізнес” «Сільський зелений туризм» та ін.

Розпочато проведення профінформаційних заходів у літніх пришкільних оздоровчих таборах.

Також, певна увага приділялася роботі з вразливими верствами населення. З загальної кількості недосить конкурентоспроможного на ринку праці населення центром зайнятості 2,6 тис. осіб (23,9%) працевлаштовано та 963 особи проходили професійне навчання (9%).

У 2019 р. понад 2000 осіб інвалідів скористались послугами центрів зайнятості. З них працевлаштовано - 652 особи, в тому числі 45 осіб – через надання дотації працедавцям на створення додаткового робочого місця за рахунок коштів державного бюджету. В громадських роботах брали участь 49 осіб з обмеженими можливостями. Власну справу започаткували 5 безробітних з обмеженими можливостями, яким видано одноразову допомогу по безробіттю.

Підготовка, перепідготовку та перекваліфікацію проходили 105 інвалідів.

Проведено семінари з на теми: «Нове законодавство про зайнятість населення – новий інструментарій надання соціальних послуг», «Проблеми зайнятості сільської молоді», «Реалізація завдань та доручень Президента України щодо забезпечення молоді першим робочим місцем», «Організація профнавчання безробітних за сприяння служби зайнятості: новації та перспективи», «Трудовий договір – впевненість найманого працівника у завтрашньому дні», «Вимоги нового закону до подання оголошень про найм працівників

На новостворені місця видано центрами зайнятості понад 300 ваучерів. Працедавцями отримано допомоги на сплату єдиного соціального в розмірі понад 7,0 млн. грн.

Тернопільщина належить до областей України, що добре забезпечені людськими ресурсами. Вони можуть бути використані не тільки в межах області, а й в інших регіонах України. Але поки що рівень зайнятості людських ресурсів невисокий, зростає безробіття, низький рівень доходів населення, найнижчі в Україні показники заробітної плати. Це зумовлює масові потоки міграції за кордон. Останнім часом, з початком повномасштабної війни, чисельність таких мігрантів зменшується у зв'язку із неможливістю виїзду чоловіків за межі України.

2.3. Охорона праці як чинник конкурентоспроможності трудового потенціалу

На підприємствах харчової галузі Тернопільської області, як і на будь яких підприємствах інших галузей проводиться системна робота із забезпечення трудовому потенціалу належних умов праці, ефективного функціонування системи управління охороною праці.

Зокрема, на всіх підприємствах Тернопільської області видані накази про організацію роботи служби охорони праці, закріплені відповідальні особи за станом охорони праці та безпечною організацію робіт підвищеної небезпеки, затверджені нормативні документи підприємств з охорони праці. Керівники

підприємств та члени атестаційних комісій пройшли чергове навчання та перевірку знань з охорони праці.

Задля залучення конкурентоспроможного персоналу на підприємства керівники підприємств прагнуть організувати безпечні місця праці.

Так, на великих підприємствах створені посади інженерів з охорони праці, що передбачені штатним розписом і укомплектовані висококваліфікованими спеціалістами. Територіальною інспекцією з праці в області та Територіальним управлінням Держгірпромнагляду у Тернопільській області

На перевірених Територіальним управлінням Держгірпромнагляду у Тернопільській області підприємствах, не обладнано окремих кабінетів з охорони праці. Проте, майже на всіх підприємствах області, окрім ТОВ «Українське морозиво», розроблені і затверджені посадові інструкції, інструкції з охорони праці для працівників підприємств. Сама якість інструкцій є задовільною.

Регулювання питань охорони праці на підприємствах області здійснюється через колективні договори, саме в них передбачені заходи з охорони праці, встановлені нормативи та підвищення існуючого рівня охорони праці.

Майже на всіх підприємствах створені та діють профспілкові організації. Представники яких беруть участь у формуванні та укладанні розділів колективних договорів з питань охорони праці, перевірки знань посадових осіб на підприємствах. Проте, є ще декілька підприємств області, колективні договори яких не зареєстровані, одним з таких підприємств є ПрАТ «Тернопільський молокозавод».

Існують порушення на підприємствах, щодо засідання зборів трудових колективів з підведення підсумків виконання колективних договорів та підсумків виконання комплексних заходів з охорони праці.

Як свідчать дослідження, профспілкові комітети неповною мірою здійснюють громадський контроль за дотриманням працедавцями вимог про охорону праці, створення безпечних та нешкідливих умов праці, належного виробничого побуту для працівників. Саме для залучення конкурентоспроможного персоналу, якому потрібні безпечні та нешкідливі умови праці, необхідно активізувати наявні форми і методи роботи громадського

контролю за охороною праці на підприємствах, більш ефективно використовувати права і повноваження, передбачені для профспілок.

Тому за результатами досліджень керівникам підприємств рекомендується усунути порушення; заборонити експлуатацію обладнання, що не відповідає вимогам безпеки.

Кожен, хто найняв людей на роботу, повинен в першу чергу бачити не тільки прибутки і матеріальну вигоду, а й дбати про тих людей, які їх створюють. Щоб поверталися працівники до своїх родин після роботи живими і здоровими.

Впродовж 2020 року на виробництві в Тернопільській області травмований 81 працівник, у т. ч. смертельно – 5 працівників.

Як бачимо, на підприємствах області допущено ріст загального (на 10 випадків) та знижено смертельний травматизм (на 3 випадки).

В таких галузях допущені нещасні випадки зі смертельними наслідками: сільське господарство – 1, будівництво – 1, енергетика - 1, автодорожній транспорт – 1, соціально-культурна сфера – 1.

Нещасних випадків з травмування працівників допущено в таких галузях найбільше: соціально-культурна сфера та торгівля – 27, сільське господарство – 10, виробництво деревини та виробів з дерева – 7, харчова промисловість та переробка сільгосппродукції – 6, автодорожній транспорт – 6, інші види транспорту – 5, будівництво та промисловість будматеріалів – 5, машинобудування – 3.

Основними причинами нещасних випадків є: технічні – 13, організаційні – 52, психофізіологічні – 16. Найбільше випадків трапилося при ДТП та падінні з висоти. Експертами з охорони праці проведено 1118 перевірок стану охорони праці на підприємствах Тернопільської області. Ними виявлено більше 8 тисяч порушень з охорони праці, роботодавцям вручено приписи на усунення виявлених порушень. Задля покращення експерти брали участь в 388 навчаннях з охорони праці на підприємствах та в організаціях Тернопільської області.

80 відсотків нещасних випадків на виробництві зумовлені людським фактором.

Як свідчить проведений аналіз, основними причинами нещасних випадків

на виробництві є порушення трудової дисципліни. Враховуючи кризовий стан підприємств та економіки держави в цілому, коли виробництво працює неритмічно, а трудова та виробнича дисципліна непостійна, треба стимулювати не тільки зростання виробничих показників, але й дотримання правил охорони праці.

На підприємствах, де заходи з охорони праці не є одноразовою акцією, дуже рідко з працівниками відбуваються нещасні випадки.

Експерти з охорони праці відділень виконавчої дирекції Фонду в області, крім перевірок стану безпеки виробництва, проводять семінари, наради, «круглі столи» на підприємствах. В ЗМІ завжди публікуються матеріали з питань охорони праці, надається допомога керівникам підприємств із впровадження системи управління охороною праці, вносяться пропозиції щодо підвищення безпеки виробництва.

За кошти Фонду проводилось навчання спеціалістів з охорони праці підприємств, де вивчають передовий досвід роботи, проведено навчання страхових експертів з надання першої домедичної допомоги.

Ще в 2013 році на державному рівні прийнята Програма поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, яка допомагала б вирішити питання, пов'язані з охороною праці.

Матеріали Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань в Тернопільській області та матеріали технічної інспекції праці профспілок свідчать, про те, що в області, як і загалом в Україні відмічаються серйозні недоліки щодо обліку нещасних випадків та їх розслідувань, особливо – нещасних випадків зі смертельним наслідком, та масові випадки приховування нещасних випадків від обліку та розслідування або переведення їх у розряд таких, що трапились у невиробничій сфері. Набули масового характеру випадки, коли під тиском роботодавців про звільнення чи пониження на роботі потерпілі дають неправдиві свідчення, що дає змогу переводити нещасні випадки, що сталися на виробництві, до розряду таких, що не пов'язані з виробництвом.

Враховуючи те, що віднесення нещасних випадків, що трапились на виробництві, до таких, які не пов'язані з виробництвом, залишає без належного

соціального захисту потерпілих, а членів сімей загиблих – без матеріальних відшкодувань у зв'язку з втратою годувальника, а фактично – без засобів для існування.

В нашій державі відмічаються певні недоліки у розслідуванні причин, що призводять до нещасних випадків, а також подій, що призводять до травмування та загибелі працівників.

Дослідження показало, що відрізняються питома вага працівників, що травмувались або загинули від одних і тих же причин настання нещасних випадків серед працівників підприємств окремих видів економічної діяльності, а також питома вага працівників, які потерпіли внаслідок певного виду подій, що призвели до нещасного випадку.

Показники виробничого травматизму в Україні свідчать також про явно недостатню ефективність заходів щодо попередження нещасних випадків на виробництві, а також їх усунення.

На такий стан охорони праці негативно впливає недостатнє фінансування охорони праці. Мінімальний рівень витрат працедавця на охорону праці передбачений ст.19 Закон України «Про охорону праці»; не сприяє поліпшенню фінансування, не відповідає сьгоднішнім кризовим явищам, економічним умовам, коли зросли ціни в десятки разів. Ці недоліки призводять до того, що комплексні заходи підприємств з поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, фінансуються не повністю, а інколи взагалі не фінансуються.

Положення з фінансуванням заходів з охорони праці погіршується тим, що деяких підприємствах, особливо приватної форми власності, не укладаються колективні договори, в яких були б передбачені витрати підприємства на охорону праці.

Негативно впливу на фінансування заходів з охорони праці завдала ліквідація фондів підприємств з охорони праці.

Недостатню ефективність державної політики у сфері охорони праці засвідчило:

– не розроблено та не затверджено загальнодержавну програму поліпшення

стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, Концепція цієї програми була давно затверджена;

- ліквідація системи управління охороною праці на галузевому та регіональному рівнях;

- недостатнє оновлення нормативної бази у сфері безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, наявність серйозних недоліків у розробці проектів нових нормативних актів з охорони праці;

- не ефективність адміністративних заходів, відсутність карної відповідальності за порушення вимог законодавчих та нормативно-правових актів з охорони праці;

- не ефективне та нераціональне використання профілактичних заходів з охорони праці та попередження нещасних випадків на виробництві Фондом соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань.

Отже, як бачимо, недостатня ефективність державної політики у сфері охорони праці проявляється неповним виконанням своїх обов'язків з боку центральних і місцевих органів виконавчої влади

Висновки до 2 розділу

Для трудового потенціалу Тернопільської області в умовах подолання демографічної та економічної криз основними характерними рисами є: спад показників народжуваності та високий рівень безробіття.

Головним резервом подальшого розвитку національного господарства є зростання ефективності використання трудового потенціалу. Сьогодні особливо актуальним є перехід до інноваційних методів розвитку економіки, що може бути реалізовано тільки шляхом усестороннього використання інтелектуальної складової трудового потенціалу.

Враховуючи те, що управління потенціалом конкурентоспроможності підприємства необхідно розуміти як процес формування внутрішніх і використання зовнішніх чинників, спрямованих на створення конкурентних переваг в ринковому середовищі і майбутньому за рахунок ефективного використання трудових ресурсів і привабливішого, в порівнянні з конкурентами, ринкового позиціонування для споживачів, постачальників і інвесторів, за умови збереження фінансової стійкості і позитивної динаміки вартості бізнесу.

Дослідивши показники конкурентоспроможності трудового потенціалу Тернопільської області, можна зробити висновок про досить конкурентоспроможний потенціал, проте залишається проблема конкурентоспроможності потенціалу в віці після 45 років та молоді, оскільки підприємства хочуть кваліфікованих кадрів з досвідом, ніхто не хоче вчити кадри, через затрати часу.

Заходи, щодо поліпшення стану охорони праці в області повинні бути направлені на: створення проектів законодавчих актів у сфері охорони праці, а також соціального захисту працюючих у важких та шкідливих умовах праці; посилення контролю профспілок шляхом громадського проведення акцій з основних напрямків охорони праці та покращення підготовки представників профспілок з питань охорони праці; розширення участі представників громадського контролю за охороною праці та підготовці профспілкового активу з питань охорони праці.

РОЗДІЛ 3.

Пріоритетні напрямки підвищення рівня конкурентоспроможності трудового потенціалу в Тернопільській області

3.1. Пріоритети підвищення рівня конкурентоспроможності трудового потенціалу в регіоні

Як показало дослідження, сьогодні характерним для Тернопільської області, як і для більшості регіонів України є досить високий рівень трудової мобільності, за останніх десять років переважною формою є просторова трудова мобільність, саме проявом якої, є вимушена еміграція економічно активного населення за кордон. Більшість економічно активного населення Тернопільської області вимушена була емігрувати за кордон.

Тернопільщині, як і більшості Західних областей України, яка є донором робочої сили, притаманні всі позитивні та негативні прояви а також наслідки процесів виїзду трудового потенціалу за межі області та країни загалом. Тому, вважаємо за необхідне, в контексті підвищення конкурентоспроможності соціально-трудового потенціалу, сприяти підтримці та розвитку трудової мобільності населення, що має стосуватися, перш за все, професійної мобільності економічно-активного персоналу, через формування гнучкої системи оперативної підготовки та перепідготовки кадрів відповідно до потреб ринку праці області.

Саме невідповідність між попитом та пропозицією на ринку праці області, є постійним і об'єктивним явищем. Ця проблема виникла внаслідок структурних змін в народному господарстві та нерівномірних темпів розвитку різних галузей економіки області. Зокрема, колись сільськогосподарська область, перетворилась на промислову, враховуючи те, що чисельність працюючого населення в сільському господарстві в тричі нижча ніж в промисловості і в 4,5 рази менша ніж в освіті. Шляхом вирішення цієї проблеми має бути, насамперед, збалансована державна політика направлена на розвиток середньої та вищої освіти, та бути спрямована на стимулювання (фінансування) відповідних навчальних закладів,

що будуть готувати спеціалістів тих спеціальностей, які будуть потрібними на даному етапі економічного та соціального розвитку області та України загалом.

Враховуючи те, що в області є значна кількість вищих навчальних закладів та професійно-технічних закладів, а також багато спеціальностей що могли б забезпечити державу необхідним рівнем конкурентоспроможного потенціалу, цього не сталося, оскільки існує багато проблем та перешкод для забезпечення потрібного рівня освіти.

Як свідчить практика, освітні програми вищих навчальних закладів області не завжди ефективно та оперативно реагують на зміну ринку праці Тернопільщини, ці програми, складаються на довгострокову перспективу (5-10 років), оскільки підготовка фахівців у вищих навчальних закладах триває п'ять-шість років, а попиту на працівників певних спеціальностей змінюється майже не щороку. За таких умов зростає роль перекваліфікації працівників, що дасть можливість працевлаштування за новою спеціальністю. Необхідно створити перехід від підготовки «вузьких спеціалістів» до універсалізації знань, це б значно полегшувало їх перепідготовку, перекваліфікацію в разі необхідності.

Проте, забезпечення достатнього рівня конкурентоспроможності трудового потенціалу є неможливим без підвищення освітньо-кваліфікаційного рівня працездатного населення. Ця проблема безпосередньо пов'язана з трудовою мобільністю населення, в більшості випадків отримана освіта створює необхідну платформу для подальшої самоосвіти, професійного навчання та саморозвитку. Саме тому, для України та для нашої області в цілому актуальною є проблема якості освіти, для створення конкурентоспроможних кадрів. Саме тому, для того щоб знання теорії та практики, отримані в процесі навчання, мали можливість бути використаними в процесі виробництва, й необхідно запроваджувати та створювати механізми підвищення якості освітніх послуг, а не просто збільшувати кількість вищих навчальних закладів та студентів, якітам навчаються.

Ще одним основним аспектом проблеми підвищення освітньо-кваліфікаційних характеристик трудового потенціалу є необхідність запровадження системи безперервного підвищення кваліфікації для всіх категорій

працівників та спеціалістів. Це спричинено світовими тенденціями розвитку системи фундаментальних та прикладних знань та пришвидшенням процесів знецінення здобутих раніше навичок.

Відповідно до Закону України «Про вищу освіту» з змінами внесеними іншими нормативними актами, «якість вищої освіти – сукупність якостей особи з вищою освітою, що відображає її професійну компетентність, ціннісну орієнтацію, соціальну спрямованість і обумовлює здатність задовольняти як особисті духовні і матеріальні потреби, так і потреби суспільства» [1, с. 1]. Отже, як бачимо, ключовим змістом поняття «якість вищої освіти» можна вважати корисність кваліфікаційних та професійних знань трудового потенціалу для економіки держави чи області зокрема. Саме тому, високий рівень конкурентоспроможності трудового потенціалу області відповідає ступеню вищої, середньої освіти сьогоденню та потенційним потребам підприємств та організацій регіону. Задля забезпечення цієї відповідності, тобто підвищення якості освітніх послуг, необхідно значно покращувати співпрацю навчальних закладів з працедавцями та концентрувати увагу на підготовці висококваліфікованих фахівців тих спеціальностей, які в майбутньому будуть користуватися попитом.

Отже, як бачимо, трудова мобільність як соціально-економічне явище та психологічна характеристика населення є не тільки дієвим інструментом відповідності попиту і пропозиції на ринку праці, а й необхідною складовою конкурентоспроможності трудового потенціалу, оскільки вона забезпечує здатність працівників навчатися та самовдосконалюватися, сприймати інновації та засвоювати їх, а також якісний професійний розвиток працівників.

Рівень підвищення конкурентоспроможності Тернопільської області залежить від темпів створення організаційно-економічних передумов для становлення «економіки знань», що прогнозує підвищення якості трудового потенціалу. Саме тому керівникам області рекомендуємо розглянути досвід зарубіжних країн. Необхідно дослідити та проаналізувати зарубіжний досвід та розвиток інформаційних технологій, які перетворюють знання в інформацію, дають можливість ефективно впроваджувати нововведення.

Слід зазначити, що швидке оновлення технологій, застосування нових матеріалів потребує постійного перекваліфікація трудового потенціалу, здобуття нових професій. Постійно змінюючи темпи економічних змін, гнучкість ринку праці до них, потребують зміни роботи, а часом професії, що вимагає зміни традиційної форми зайнятості до гнучких з використанням в процесі профнавчання інноваційних технологій. Найбільше цього потребують державні центри зайнятості, задля організації професійного навчання безробітних з метою підвищення їх конкурентоспроможності. Слід звернути увагу на зарубіжний досвід застосування інноваційних методів та інноваційних технологій, що спрямовані на зростання адаптованості працівників до вимог ринку праці, що склався в даний час.

Слід звернути увагу на досвід Швеції, що розробила загальнонаціональну систему заходів спрямовану на створення нових робочих місць, забезпечила систематизацію обліку вакансій та організації професійної підготовки та перепідготовки, підвищення кваліфікації безробітного населення. В цій державі інноваційні технології освіти направлені на забезпечення росту продуктивності праці за рахунок збільшення рівня знань та кваліфікації працівників. У Швеції на законодавчому рівні закріплено надання оплачуваної навчальної відпустки, що вказує на збільшення уваги держави до постійного підвищення рівня кваліфікації економічно активного населення [1].

Аналізуючи досвід Японії, можна побачити, що він свідчить про доцільність застосування таких форм, як організація навчання працівників для венчурних та інших малих і середніх підприємств, що застосовується за рахунок часткового покриття витрат працедавцям на проведення професійної підготовки кадрів на виробництві чи виплату дотацій тим компаніям, що дають можливість трудовим кадрам підвищувати рівень своєї кваліфікації на державних курсах підготовки та перепідготовки [2]. Також підтримка держави в регулюванні ситуації на ринку праці проявляється через заснування державних бюро що забезпечують зайнятість, та сприяють зайнятості населення. Такі бюро з забезпечення зайнятості населення, відділи з працевлаштування випускників надають

профорієнтаційні послуги особам, що закінчили середні школи та допомагають їм в пошуках роботи.

Досить інтересним є досвід Польщі відповідно створення та застосування відповідного інструментарію протидії збільшення безробіття. Особливу увагу необхідно приділити застосуванню «витратних програм», які забезпечують дію програм підтримки зайнятості та професійної активності зайнятих. Всі ці програми пропонують поширення таких форм протидії безробіттю, як громадські роботи; відшкодування страхових внесків працедавцю у випадку, якщо він працевлаштує безробітного; надання кредитів на розширення підприємств задля створення нових робочих місць, також надання кредитів для започаткування власної справи безробітним; перепідготовка зайнятих; спеціальні програми для безробітних що більше шести місяців не можуть знайти роботу; субсидії випускникам курсів перепідготовки; стажування незайнятих на підприємствах; виплата стипендії випускникам, що продовжують навчання в регіонах своєї країни з високим рівнем безробіття; організація «Клубів праці», які допомагають незайнятому населенню адаптуватися до нових умов життя [2]. На даний час досвід Польщі частково застосовується в Україні та Тернопільською областю, в області вже проводяться оплачувані громадські роботи, перекваліфікація кадрів, перепідготовка, та надається фінансова допомога на відкриття власної справи, проте через відсутність необхідного рівня фінансування, всі ці заходи проводяться в не достатній кількості.

Отже, як бачимо, розширення професійної компетенції розглядається як основний резерв розвитку трудового потенціалу, а профнавчання має на меті забезпечити безперервну перепідготовку і підвищення кваліфікації працівників впродовж зайнятості. Покращення технологій профнавчання в системі професійно-технічної і вищої освіти, дасть можливість адекватно відреагувати на стан та потреби ринку праці, а отже, сприяти балансу між попитом і пропозицією робочої сили та зменшенню безробіття.

Європейські системи професійної освіти мають два рівні. Початкова професійна освіта направлена на засвоєння базових кваліфікацій, що додадуть можливість населенню вийти на ринок праці. Другий рівень направлений на

безперервне навчання, сюди входять все, що не ввійшло в первинну освіту, також підвищення кваліфікації, освіта і навчання дорослого економічно-активного населення, навчання незайнятого населення. Всі рівні об'єднує спільна інтегрована система кваліфікацій, що орієнтована на компетенції. Все це сприяє застосуванню раніше отриманого досвіду, необхідного для нової спеціальності, незалежно від того, де і як він був отриманий.

Досліджуючи досвід підготовки спеціалістів усіх рівнів у США, можна зробити висновок, що він не закінчується навчання в школі, вищому навчальному закладі, коледжі, а продовжується впродовж усього життя. Всі робітники кожні 3-4 роки на протязі кількох тижнів - місяців проходять курс перепідготовки або підвищення кваліфікації, в іншому випадку, їхні знання, досвід повністю знецінюються за 10 років. Впродовж життя працівники змінюють вид діяльності кілька разів, що підтверджує аксіому - для виживання потрібно постійно вдосконалюватися та підвищувати кваліфікацію [22].

Організація раціональної системи професійної кваліфікації в Франції є досить цікавою. Так, вона розглядає можливості переходу до комплексної системи в форматі національного переліку професійних кваліфікацій. В державі існує три системи свідоцтв про освіту: 1) національних дипломів, 2) акредитованих сертифікатів, 3) сертифікатів професійної кваліфікації. Формальне визнання відповідності нормативу чи стандарту або набору стандартів являє кваліфікація робітника. Все це підтверджується свідоцтвом, дипломом тощо. Кваліфікації присуджується після встановлення факту відповідності стандарту. В Франції професійна кваліфікація вказує на конкурентоспроможність робітника [22].

Сьогодні в Україні теж постає питання щодо створення меж для вищої і професійно-технічної освіти. Відсутність таких меж гальмує розвиток нинішньої системи освіти та є одним з чинників невідповідності між розвитком ринку праці та ринком освітніх послуг. Через те, суть, зміст поняття компетенції має бути основою навчального процесу, а досвід Франції, Німеччини, Великобританії, мають бути покладені в основу реформування системи професійно-технічної та вищої освіти України та Тернопільської області, де в основі розроблення всіх стандартів,

нормативів на кожну з професій, спеціальностей, види робіт має бути компетентність.

В нинішній системі освіти України тяжко швидко та мобільно реагувати на потреби ринку праці. Темпи економічних змін і гнучкість ринку праці призводять до зменшення часу зайнятості та розвитку само зайнятості трудового персоналу. Професійні знання і досвід, отриманий в навчальних закладах, через кілька років стають недостатніми. Саме тому схема «навчання→робота→пенсія» в сучасних умовах трансформується в нову концепцію «навчання→(робота+навчання)→пенсія», саме складова (робота+навчання) передбачає безперервність навчання людини протягом життя трудової діяльності, а це в свою чергу вимагає впровадження в гнучких інноваційних технологій професійного навчання.

Перешкодами впровадження інноваційних технологій професійного навчання трудового потенціалу на виробництві є: 1. працедавці не хочуть вкладати інвестиції в трудові ресурси, оскільки працівники, що отримали підготовку, можуть змінити місце роботи, а тому підприємство марно витратить гроші; 2. відсутність фінансів у роботодавця для проведення професійного навчання; 3. відсутність мотивації від підприємства у працівників щоб підвищувати свою кваліфікацію.

Сьогоднішня система професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів на виробництві потребує модернізації та відновлення, саме тому необхідно вирішити всі вище описані проблеми відносно впровадження інноваційних методів професійного навчання. Увага має бути приділена впровадженню в освітній процес гнучких модульних технологій підготовки кадрів на виробництві, за методикою МОП.

Вдосконалення професійного навчання персоналу на виробництві може здійснюватися в двох напрямках: підвищення ефективності підготовки та створення організаційних структур, що забезпечували б розвиток професійного навчання кадрів на виробництві. Досвід розвинених країн, свідчить про доцільність зміни законодавства щодо професійної освіти, та врегулювання питань, що зв'язані з створенням ефективного механізму стимулювання персоналу підприємств (морального та матеріального) в постійному вдосконаленні знань та

вміль, наданням податкових пільг та дотацій працедавцям, що проводять професійне навчання своїх працівників.

Як бачимо сприяння підвищенню конкурентоспроможності трудового потенціалу є одним з пріоритетних напрямів розвитку конкурентних відносин на ринку праці. При цьому найбільш кращим для застосування вважається удосконалення системи громадських робіт; розвиток прогресивних технологій; впровадження програм сприяння зайнятості жінок, молоді й осіб похилого віку через перенавчання, перекваліфікацію та підвищення кваліфікації з метою зростання їх конкурентоспроможності.

Інтересним є також досвід стимулювання працедавців щодо працевлаштування молоді, яка брала участь в організованих програмах професійного навчання для незайнятого населення, шляхом впровадження систем пільг в оподаткуванні, часткової компенсації витрат на оплату плати учасникам програм; відшкодування страхових внесків роботодавцю у випадку працевлаштування незайнятого населення, що зареєстроване в центрах зайнятості; розробка спеціальних програм для безробітних що тривалий час перебувають на обліку в центрах зайнятості; надання субсидії випускникам курсів перепідготовки; стажування незайнятих громадян на підприємствах.

Також треба приділяти увагу впровадженню програмно-цільового методу управління професійною освітою, спрямованого на забезпечення ефективного підходу до організації навчання, розроблення прогнозів та здійснення постійного моніторингу ринку праці з метою балансу попиту та пропозиції робочої сили, підвищення якості освітніх послуг.

Узагальнюючи дослідження у сфері політики зайнятості, та практики формування ринку праці у зарубіжних країнах дають підставу зробити наступні висновки, що пріоритетним завданням залишається не саме по собі забезпечення можливості працевлаштування незайнятих, а насамперед сприяння підвищенню рівня їх професійності з метою збільшення рівня конкурентоспроможності на міжнародному ринку праці.

Отже, на основі вищезазначеного, вважаємо за доцільне внести пропозиції, впровадження яких пришвидшить процес підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу держави та нашої області зокрема:

1. На державному рівні необхідно розробити та запровадити систему моніторингу, що фіксувала б зміни: в ринковому попиті на певні спеціальності, стані конкурентного середовища, державного замовлення, попиту підприємств на робочу силу певних категорій та професій, економічній спроможності населення та працедавців.

2. Вдосконалити та покращити систему підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів, що б миттєво реагувала на зміну кон'юнктури державного та регіонального ринків праці.

3. Дати можливість використання результатів фундаментальних та прикладних досліджень з метою забезпечення високого інтелектуального рівня конкурентоспроможного потенціалу держави.

4. Забезпечити навчальний процес новітнім технологічним та лабораторним устаткуванням та обладнанням, з метою якісної підготовки кадрів, на основі активного розвитку галузей виробництва.

5. Змінити стандарти соціальної захищеності випускників вищих навчальних закладів при працевлаштуванні на підприємства за направленням центрів зайнятості, що знаходяться на депресивних територіях.

6. Впровадити фіскальний механізм розвитку освітньої системи, в основі якої будуть підприємства різних форм власності, які за рахунок власних фінансових потоків будуть фінансувати процес навчання необхідного їм працівника, з відповідними для них пільгами.

7. Сприяти конкретизованості та регламентованості прав, повноважень, компетенцій та відповідальності органів виконавчої влади щодо стану та перспектив розвитку конкурентоспроможного трудового потенціалу;

8. Розробити та впровадити показники якості та конкурентоспроможності трудового потенціалу;

9. Реформувати державну службу зайнятості відповідно європейських вимог;

10. Створити умови для прогресивної діяльності органів праці та соціального захисту населення ;

11. Розширити повноваження інспекції праці та забезпечити стабільне фінансове забезпечення їх діяльності.

Підбивши підсумки можна сказати, що для забезпечення конкурентоспроможними кадрами Тернопільську область, спочатку на державному рівні необхідно вирішити ряд завдань. Необхідне правове поле для діяльності Фондів, служб та центрів зайнятості.

3.2. Стратегія забезпечення зростання конкурентоспроможності трудового потенціалу в регіоні

Задля забезпечення зростання конкурентоспроможності трудового потенціалу Тернопільської області необхідно розробити, прийняти та реалізовувати стратегію забезпечення конкурентоспроможності трудових ресурсів на регіональному ринку праці. Така стратегія розглядається як довгостроковий план дій в сфері державного управління та місцевого регулювання, метою якої є формування, встановлення та підтримки, реалізації конкурентних переваг трудового потенціалу працівників відповідно до економічних, соціальних, духовних потреб суспільства.

Основними етапами формування та реалізації такої стратегії на ринку праці Тернопільської області: дослідження конкурентного середовища, прогноз його розвитку, пошук можливостей та загроз; створення місії та мети конкурентоспроможності трудових ресурсів; проведення стратегічного аналізу; моделювання сценаріїв розвитку подій на ринку праці; вибір найбільш кращої стратегії; моделювання кінцевого варіанту стратегії; реалізація стратегії конкурентоспроможності працівників на ринку праці Тернопільської області [6].

Місією розробки стратегії забезпечення конкурентоспроможності трудового потенціалу Тернопільської області на регіональному ринку праці – створення необхідних умов для формування конкурентоспроможності трудового потенціалу та реалізація його в процесі трудової діяльності на ринку праці Тернопільської

області задля зростання конкурентоспроможності підприємств та економіки Тернопільської області.

Основною метою формування стратегії конкурентоспроможності трудового потенціалу на ринку праці Тернопільської області – створення умов для формування конкурентоспроможності трудового потенціалу працівників на ринку праці Тернопільської області згідно з економічними, соціальними, духовними потребами суспільства.

Стратегія забезпечення конкурентоспроможності трудового потенціалу включатиме:

1. Визначення основних проблем ринку праці, можливостей та загроз:

- необхідно провести детальний дослідження за всіма показниками конкурентоспроможності трудових ресурсів в порівнянні попитом та пропозицією робочої сили;

- провести агрегований аналіз за показниками конкурентоспроможності для регіонів-конкурентів.

2. Сформулювати місіє та мету стратегії, задля створення умов формування та використання трудового потенціалу економічно-активного населення.

3. Сформулювати принципи: на основі соціальної справедливості; дотриманні інтересів працівників підприємств Тернопільської області; гармонізації трудових відносин на підприємствах області.

4. Основними критеріями повинні бути: високоефективна зайнятість; відповідна ціна робочої сили; створення умов для розвитку особистості; створення умов безпечної праці, оздоровлення працівників; забезпечення необхідного рівня конкурентоспроможності; забезпечити якість професійної підготовки кадрів.

5. Основними пріоритети стратегії мають бути: збільшення вартості робочої сили; підвищення якості підготовки та перепідготовки фахівців; забезпечення соціальної захищеності населення.

6. Основні напрямки реалізації стратегії є забезпечення необхідних соціально-економічних та демографічних умов для формування та використання конкурентних переваг трудового потенціалу тернопільської області [29].

Основним ресурсним механізмом для реалізації стратегії є правове, фінансове, інформаційне, кадрове, наукове забезпечення.

Основними задачами стратегії слід віднести:

- підвищення ефективності виробництва, якості праці, стабільний економічний розвиток підприємства;
- збільшення конкурентоспроможності продукції підприємств, розширення напрямків виходу на міжнародні ринки;
- створення ефективної системи матеріального і морального стимулювання працівників підприємств за результатами праці, кваліфікації та компетентності відповідно до внеску працівників, що забезпечили зростання рентабельності виробництва;
- забезпечення гарантування визначеного рівня заробітної плати, соціальних пільг;
- підвищення рівня державних гарантів, збільшення розміру мінімальної заробітної плати;
- забезпечення ефективної зайнятості населення, проведення раціоналізації процесів праці та виробництва для зниження витрат праці;
- проведення оптимізація кількості та необхідної якості трудового потенціалу відповідно до потреб ринку праці Тернопільської області, з метою підвищення ефективності праці необхідність проведення стабілізації кадрів;
- надання гарантій захисту трудового потенціалу за допомогою формування гнучкої системи соціального забезпечення, соціальної підтримки персоналу через систему соціальної допомоги населенню;
- забезпечити підтримку соціальної злагоди на підприємствах Тернопільської області через розвиток системи соціального партнерства;
- розвиток виробничої демократії;
- забезпечити сприятливі умови праці, які б сприяли збереженню здоров'я і можливості відновлення працездатності робітників з використанням системи компенсації втрат;
- шляхом створення можливостей для постійного навчання та інтелектуального розвитку трудового потенціалу Тернопільської області

необхідне формування якості робочої сили та розвитку внутрішніх здібностей трудового потенціалу;

- задля використання інтелектуального потенціалу економічно-активного населення необхідно створити систему заохочення працівників;

- створити ефективні системи організації та нормування праці, які забезпечать повноцінне використання трудового потенціалу, його високу продуктивність та якість праці;

- покращення якості трудового життя в Тернопільській області;

- сприяти впровадженню принципів корпоративної культури на підприємствах області.

Реалізація мети і задач стратегії конкурентоспроможності трудового потенціалу можлива лише, якщо стратегічне управління в області відповідало б таким основним принципам: ефективність, справедливість, соціальне партнерство, баланс особистих і корпоративних інтересів, попередження і страхування соціально-економічних ризиків на виробництві.

Загальна стратегія конкурентоспроможності трудового потенціалу Тернопільської області має включати в себе ряд функціональних стратегій, що пов'язані з різними аспектами трудової сфери. Всі ці стратегії взаємопов'язані між собою та доповнюють одна одну і забезпечують ефективну реалізацію загальної стратегії Тернопільської області.

На даний час в області не розроблена така стратегія, хоча й на державному рівні її також немає.

На основі цієї програми необхідно розробити стратегію зайнятості населення Тернопільської області на період до 2025 року. Основним механізмом управління за виконанням програми та стратегії повинен стати:

- проведення постійного аналізу стану ринку праці області, в тому числі необхідно досліджувати динаміку створення робочих місць, та їх укомплектування, проводити аналіз фактичного стану ринку праці області з метою інформування про сучасний стан зайнятості населення та формування конкретних пропозицій та рекомендацій щодо можливих шляхів збалансування ринку праці;

- щоквартальне інформування органів центральної та місцевої виконавчої влади про хід реалізації програми та стратегії, з винесенням пропозицій щодо внесення змін в програму та стратегію задля оперативного реагування на стан ринку праці в області;

- щорічно на засіданнях сесій, колегій заслуховувати звіт виконавців стратегії та програми про виконані та реалізовані заходи;

Основною метою реалізації програми та стратегії зайнятості населення Тернопільської області повинна бути зменшення безробіття, зростання показників зайнятості населення, а також реалізація конституційних прав громадян на працю, гідні умови праці, створення нових високооплачуваних робочих місць, покращення умов праці, реалізація програм заохочення працівників, зростання кількості конкурентоспроможного населення області, зниження дисбалансу між попитом та пропозицією ринку праці Тернопільської області.

Основними пріоритетами соціально-економічного розвитку Тернопільської області повинні бути:

1. Розвиток високопродуктивного агропромислового комплексу, через впровадження нових форм господарювання, залучення працівників та фахівців у галузь.

2. Впровадження ресурсо- і енергозберігаючих технологій, задля забезпечення гідних умов праці.

3. Вдосконалення доступу населення області до соціальної інфраструктури.

4. Реконструкція комунікацій житлово-комунальної сфери для забезпечення гідного проживання населення.

5. Розвиток інфраструктури охорони навколишнього природного середовища, для створення належних умов життя та праці.

6. Відновлення та розширення об'єктів охорони здоров'я, освіти, культури та спорту, для культурного розвитку населення та забезпечення рівного доступу населення до освіти, та належного оздоровлення.

7. Розвиток сучасної інфраструктури районних центрів та сільських територій.

8. Розбудова дорожньої інфраструктури.

Зокрема, в агропромисловому комплексі області необхідно проводити заходи, що були б спрямовані на розширення сфери застосування праці за рахунок застосування нових технологій в АПК, створення нових ділянок та цехів з виробництва продукції, нарощення обсягів виробництва продукції відповідно потреб ринку.

Через можливу реєстрацію суб'єктів малого підприємництва необхідно забезпечити створення протягом терміну реалізації стратегії більше 2000 нових робочих місць, в основному, за рахунок створення нових та розширення сільських фермерських і особистих селянських господарств та інших форм самозайнятості сільського населення - до 4200 робочих місць.

Саме виконання цих пріоритетних напрямків дасть можливість підвищити рівень агропромислового виробництва та створити нові високооплачувані робочі місця, залучити населення області до їх створення. Та зменшити чисельність безробітних.

Враховуючи сучасний стан соціально-економічного розвитку Тернопільської області та необхідність реалізації програм, що спрямовані на стабілізацію ринку праці, прогнозується зменшення чисельності незайнятих громадян, які будуть звертатись в центри зайнятості за підтримкою та допомогою у працевлаштуванні, або їх чисельність залишиться на рівні попередніх років.

Під час реалізації стратегії необхідно проводити роботу для освоєння додаткових робочих місць, зменшення рівня прихованого безробіття, оптимізації структури вищих і професійно-технічних навчальних закладів відповідно реальним потребами ринку праці Тернопільської області.

Основними завданнями реалізації стратегії є: вирішення проблеми збалансування попиту та пропозиції робочої сили, ефективного використання діючих та створення нових робочих місць, перерозподіл трудових ресурсів передбачається вирішувати підтримкою підприємництва, розвитком самозайнятості та індивідуальної трудової діяльності.

Одним із шляхів вирішення проблеми зайнятості населення на сьогоднішній день, як показало проведене дослідження є розвиток малого підприємництва.

Задля зменшення соціальної напруги на ринку праці Тернопільської області необхідно запроваджувати соціальні послуги. Також, очікується здійснення ряду заходів для сприяння роботодавцям в забезпеченні потрібними кадрами та зменшення тривалості пошуку роботи безробітними. Серед них: покращення оперативного укомплектування вакансій зареєстрованих в центрах зайнятості та сприяння працевлаштуванню осіб, що шукають роботу, покращення системи інформування населення та працедавців через електронні та друковані засоби масової інформації.

Окрім того, на більшості місцевих підприємств сучасних умовах господарювання пропонується розробити довгострокові кадрові стратегії розвитку персоналу. Головною метою кадрової політики таких підприємств має стати процес формування висококваліфікованого, професійно-мобільного персоналу всіх рівнів – від вищої ланки управління до робітників, що адекватно реагують на зміни внутрішнього і зовнішнього середовищ. Основне в таких стратегіях – це забезпечення зростання конкурентоспроможності кадрів підприємства до якісного професійного стану, що має відповідати змінам як у сфері реформування системи управління, так і в організації праці.

На ТОВ «СЕ Бортнетце-Україна» діє комплексна система професійного просування працівників, що по своїй сутності є прикладом вітчизняної системи управління, що орієнтована на комплексне управління персоналом, насамперед кадрами робочих масових професій, що складають значну частину трудового колективу підприємства. Ця система включає наступні види професійного просування робочих кадрів:

- вдосконалювання професійної майстерності, оволодіння суміжними професіями та процесами виробництва;
- підвищення кваліфікації, присвоєння нового розряду, тощо;
- перевід на інше робоче місце або в інший цех без підвищення кваліфікації й зміни професії;
- освоєння нової спеціальності й перехід на інше робоче місце;
- перевід на нову посаду, призначення майстром після навчання на курсах;
- навчання по напрямку підприємства у вищих і середніх навчальних

зкладах.

Таке професійне переміщення персоналу сприяє підвищенню рівня стимулювання персоналу підприємства, зростанню кваліфікації працівників, розвитку трудового потенціалу, підвищенню якості й продуктивності праці. Процес просування робітників від малокваліфікованої професії до освоєння більш складних, творчих спеціальностей на підприємстві проводиться на основі наукової класифікації виконуваних робіт як по змісту, так за умовами праці, та з врахуванням вибору професій самими робітниками.

Так, основними складовими кадрової політики є підприємстві є функціональні зв'язки в існуючій системі професійного просування кадрів: відбір персоналу, освоєння професії, профорієнтація, підвищення кваліфікації, переміщення кадрів, поліпшення умов роботи, мотивація й оплата праці, інформаційне забезпечення, функціонування системи і т. ін. Взаємодія всіх цих функцій забезпечує дотримання в кадровій політиці товариства таких важливих принципів управління персоналом, як професіоналізм, стабільність, мобільність, організованість і багатьох інших, що підтверджують дієвість системи управління персоналом ТОВ «СЕ Бортнедце-Україна» і розвитком трудового потенціалу, а формують потрібну продуктивність та рентабельність праці.

Управління розвитком трудового потенціалу являє собою систему управління потребами підприємства в персоналі, у виборі оптимальних форм взаємодії між працівниками відповідно до діючої стратегії розвитку підприємства. Під потребами промислового підприємства необхідно розуміти кількісний і якісний склад працівників, що відповідають сформованим поточним та стратегічним цілям діяльності підприємства. Ця відповідність забезпечується за рахунок управлінського впливу на персонал.

Вся ця система має являти собою сукупність форм, методів та засобів організованого, рівномірного навчання, послідовного й раціонального переміщення робітників між розрядами, від простих до складних робіт. Ця система передбачає чотири основні форми професійно-кваліфікаційного руху персоналу:

- 1) внутріпрофесійна форма (що прогнозує підвищення кваліфікації в межах

професії, та освоєння суміжних операцій, передових методів праці, збільшення виконуваних функцій норм обслуговування);

2) міжпрофесійна форма (дає можливість зміни професії й місця роботи з метою освоєння нової або більш складної спеціальності);

3) лінійно-функціональна форма (сприяє розширенню виконуваних функцій чи призначення старшим робітником);

4) соціальна форма (пропонує навчання без відриву від виробництва в середніх або вищих навчальних закладах та зміну праці на інженерно-технічну роботу з нової спеціальності).

Задля професійно-кваліфікаційного просування працівників й підвищенням кваліфікації персоналу здійснюється на основі стратегічного планування як на підприємстві, так в його підрозділах, а також по категоріях персоналу. При розробці такої системи необхідно враховувати величину додаткової потреби в працівниках за необхідними професіями і кваліфікаційними розрядами, джерелами забезпечення потреби в кадрах, та можливостей майбутнього професійного просування персоналу.

Таким чином, сучасна система постійного розвитку трудового потенціалу повинна включати етапи, що характеризуються самостійними, проте взаємозалежними цілями й засобами їх досягнення.

Висновки до 3 розділу

Для вирішення складних проблем що склалися в системі зайнятості Тернопільської області необхідно передусім сформувати державні механізми суспільно-економічного реформування. Хоча очевидним є той факт, що держава не може вирішити усі проблеми подолання безробіття. Тому ефективне функціонування економіки держави дедалі більше залежить від активності носіїв інтелектуального капіталу (трудового потенціалу), від того, наскільки працівники самі зацікавлені (матеріально й морально) в досягненні високих кінцевих результатів. Як показує досвід зарубіжних країн, все це є основною передумовою підвищення конкурентоспроможності працівників, приведення людського капіталу в активний стан, в дію.

Основним напрямом подальших досліджень науковців є необхідність проведення подальших досліджень та створення системи показників трудового потенціалу, що б дала змогу об'єктивно оцінювати можливості підприємств у сфері використання трудового потенціалу. Як свідчать дослідження, більшість підприємств Тернопільської області не мають можливостей для розвитку та ефективного використання наявного трудового потенціалу, а все через те що працівники не зацікавлені в реалізації своїх можливостей.

Розвиток конкурентоспроможності трудового потенціалу Тернопільської області є результатом дії багаторівневої системи чинників. Їхній аналіз та систематизація показала, що ключовими передумовами забезпечення конкурентних переваг працівників є зростання інвестицій в людський капітал, збалансований розвиток, дієві стимули до праці та кар'єрного росту, постійне навчання кадрів, підвищення престижності професій.

Запропоновані в дослідженні системи професійної підготовки й підвищення кваліфікації персоналу протягом всієї трудової діяльності будуть сприяти розвитку трудового потенціалу працівників й підприємств та сприятимуть росту доходів населення, а також постійному зростанню людського капіталу.

ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі вирішено наукове завдання щодо перспектив регулювання ситуації на ринку праці. Результати проведеного дослідження дають змогу зробити такі основні теоретичні і прикладні висновки:

У сучасних умовах одним із найважливіших соціальних завдань економіки України є забезпечення високого рівня конкурентоспроможності національної робочої сили, яка характеризується сукупністю продуктивних рис працівників, що дають змогу задовольняти потреби роботодавців і власників робочої сили.

Розв'язання цього завдання обумовлює необхідність глибоких наукових досліджень даної проблеми. Її актуальність і важливість впливає з особливостей сучасної соціально-економічної ситуації в Україні та її регіонах, яка визначається незбалансованим розвитком національного і територіального ринків праці, що проявляється у кількісній і якісній невідповідності пропозиції на робочу силу і попиту на неї, загостренні багатьох соціально-економічних проблем, а також входження України до наднаціональних економічних структур.

Основними компонентами конкурентоспроможності трудового потенціалу є: якість робочої сили; вартість послуг робочої сили; рівноважна ціна послуг робочої сили на ринку праці.

Оскільки однією з складових конкурентоспроможності підприємства є трудовий потенціал, яким необхідно керувати відповідно до його особливостей та умов зовнішнього середовища, треба створювати та впроваджувати стратегії управління персоналом з врахуванням міжнародного досвіду, адаптувати системи навчання і розвитку персоналу підприємства до сучасних умов функціонування та ринку праці. Тільки інвестування в розвиток трудового потенціалу дасть змогу досягти не тільки короткострокового економічного успіху, а й закласти основу для формування позитивних довгострокових тенденцій розвитку національної економіки та підприємств.

Проведені дослідження ринку праці Тернопільської області показали диспропорції між попитом та пропозицією робочої сили, невідповідності професій та кваліфікацій працівників сучасному ринку праці регіону.

З метою підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу на

ринку праці приділяється увага професійній підготовці, перепідготовці та підвищенню кваліфікації незайнятого населення.

У 2019-2020 роках завдяки службі зайнятості працевлаштовано 48,3 тис. незайнятих осіб, з них 3067 безробітних шляхом надання дотацій роботодавцям та 768 безробітним одноразово виплачено допомогу по безробіттю для організації підприємницької діяльності. За січень-квітень 2020 року Державним центром зайнятості працевлаштовано 4806 безробітних.

Окрім того, для покращення умов праці, що дасть можливість розвиватись персоналу необхідно розробити ряд законодавчих актів у сфері охорони праці, а також сприяти соціальному захисту працюючих у важких та шкідливих умовах праці. Окрім того профспілковими організаціями необхідно посилити контроль шляхом громадського проведення акцій з основних напрямків охорони праці та покращення підготовки представників профспілок з питань охорони праці

Узагальнюючи проведені дослідження у сфері конкурентоспроможності трудового потенціалу Тернопільської області та політики зайнятості, а також дослідження практики формування ринку праці у зарубіжних країнах дають можливість зробити наступні висновки, що пріоритетним завданням залишається не саме по собі забезпечення можливості працевлаштування незайнятих, а насамперед сприяння підвищенню рівня їх професійності з метою збільшення рівня конкурентоспроможності на регіональному ринку праці.

Основним пріоритетом підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу Тернопільської області на ринку праці є необхідність розробки стратегії підвищення конкурентоспроможності та її реалізація, що дозволить у майбутньому в якісно нових економічних умовах підвищити ефективність зайнятості населення.

У регіоні в перспективі варто забезпечити розширення сфери прикладання праці за рахунок створення нових робочих місць; сприяти розширенню сфери застосування праці за рахунок впровадження нових технологій, введення дільниць та цехів із виробництва нової продукції, нарощування обсягів виробництва товарної продукції для потреб замовників; створити робочі місця за рахунок створення нових та підвищення економічної ефективності сільських фермерських

і особистих селянських господарств та інших форм самозайнятості сільського населення.

Стратегія підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу Тернопільської області має бути однією із головних загальних стратегій управління людськими ресурсами підприємств, вона має розроблятися для реалізації кадрової політики організацій, і має бути основою для обґрунтування на стратегічний період кількісних та якісних показників змін персоналу, розробки заходів з його розвитку та стимулювання.

Відповідно до основної мети можна виділити основні стратегічні цілі управління конкурентоспроможність трудових ресурсів Тернопільської області: поліпшення форм і методів організації виробництва, вдосконалення технічного забезпечення трудового процесу, формування постійно діючої системи оцінки персоналу та оперативної перепідготовки кадрів, розробка системи мотивації підвищення працівниками власного професійно-кваліфікаційного рівня; здійснення програм безперервного навчання на протязі періоду трудової діяльності людини на підприємстві і забезпечення доступу до них кожного працівника.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Конституція України. Відомості Верховної Ради України, 1996, № 30, ст. 141
2. Кодекс законів про працю із змінами. ВВР, додаток до № 50, ст. 375
3. Закон України «Про зайнятість населення». Відомості ВРУ 2013, № 24, ст.243
4. Babiak H., Mesaksudi T. Demographic composition of regional population repair: problems and prospects. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України: Науковий журнал*. Випуск 22. Тернопіль: Економічна думка, 2017. С. 52-56.
5. Halyna Babiak, Nataliya Kotys. Problems of formation and effective use of enterprise staff. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України: Науковий журнал*. Випуск 25. Тернопіль: Економічна думка, 2020. С. 115-122.
6. Баб'як Г. П. Пріоритетні напрямки розвитку політики зайнятості на ринку праці України з урахуванням світового досвіду. *Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України: зб. наук. праць кафедри УТР і РПС*. Вип. 9. Тернопіль: Економічна думка, 2004. С. 172 -176.
7. Баб'як Г.П. Формування та ефективність використання персоналу підприємства в умовах розвитку ринку робочої сили. Тенденції та перспективи розвитку менеджменту в умовах глобальних викликів: Матеріали 1-ої Міжнародної науково-практичної конференції (28 травня 2021 р., м. Херсон). Херсон. 2021. С. 192-195.
8. Баб'як Г.П., Сич Т.М. Планування ділової кар'єри і професійного навчання на підприємстві. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України: Науковий журнал*. Випуск 23. Тернопіль: Економічна думка, 2018. С. 95-99.
9. Богатирьов К.О. Теоретичні аспекти розвитку та оцінки трудового потенціалу. *Агросвіт*. 2013. № 1. С. 31–34.
10. Герасименко О. О. Ефективність управління працею: соціально-економічний вимір. *Формування ринкової економіки :зб. наук. праць*. Спец. вип. : у 3 т. Т.1. Соціально-трудова відносина: теорія і практика. К. : КНЕУ, 2010. С. 192-200.
11. Гладун О. М. Нариси з демографічної історії України ХХ століття: монографія /НАН України, Ін-т демографії та соц. досліджень ім. М. В. Птухи. Київ, 2018. 224 с.

12. Гринкевич С., Васильців Т. Системна трансформація використання трудового потенціалу країни. *Актуальні проблеми економіки*. 2015. № 5 (167). С. 356–364.
13. Гриньова В. М., Писаревська Г. І. *Управління кадровим потенціалом підприємства: монографія*. Харків: Вид-во ХНЕУ, 2012. 228 с.
14. Державна служба зайнятості України. Аналітика та прогноз: інформ.-аналіт. зб. Київ, 2018. URL: <https://www.dcz.gov.ua/storinka/analituka>
15. Досвід працевлаштування випускників вищих навчальних закладів: погляд випускників та роботодавців. URL: <http://www.slideshare.net/bestuniverua/ss-27208268>
16. Дяків О.П., Островерхов В.М. *Управління персоналом: навчально-методичний посібник (видання друге, переробл. і доповнено)*. Тернопіль: ТНЕУ, 2018. 288 с.
17. *Економіка праці та соціально-трудова відносини: навч. посіб.* /за ред. Є. П. Качана. К.: Знання, 2008. 407 с.
18. *Економіка праці та соціально-трудова відносини: підруч.* /за наук. ред. А. М. Колота. К.: КНЕУ, 2009. 711 с.
19. *Економічна активність населення України 2017: стат. зб.* / Державна служба статистики України. Київ, 2018. 205 с.
20. *Інноваційна Україна 2020 : нац. доп.* /за заг. ред. В. М. Гейця та ін. ; НАН України. Київ, 2015. 336 с.
21. Коваль Н. О. Фінансові аспекти стимулювання розвитку трудового потенціалу в умовах інновацій. *Ефективна економіка*. 2018. № 8. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=6487>.
22. Колот А. М., Герасименко О. О. Соціально-трудова сфера в умовах становлення нової економіки: глобальні виклики та домінанти розвитку. *Економіка і організація управління*. 2018. №1 (29). С. 6-29.
23. Кузьмін О. Є., Шахно А. Ю. Оцінка рівня розвитку людського капіталу України в умовах глобалізації. . URL: http://www.economy.in.ua/pdf/4_2018/4.pdf
24. Малиновська О. А. *Міграційна політика: глобальний контекст та українські реалії : монографія*. Київ : НІСД, 2018. 472 с.

25. Марущак Н.П. Людський капітал як фактор розвитку економіки України.
URL: http://www.rusnauka.com/SND/Economics/14_maruschak%20n.p..doc.htm
26. Міщук Г. Передумови розвитку ринкових механізмів регулювання ризиків у соціально-трудовах відносинах. *Україна: аспекти праці*. 2009. № 7. С. 39-43.
27. Назарова Г.С., Мельченко С.Ф. Конкурентоспроможність персоналу. *Вісник Вінницького національного аграрного університету*. №3. 2009. С.52 - 54.
28. Наукова та інноваційна діяльність в Україні: стат. зб. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/Arhiv_u/16/Arch_nay_zb.htm
29. Огієнко М. М. Людський потенціал: сутність та пріоритетні напрямки розвитку в умовах трансформації регіональних соціально-економічних систем: Монографія. Миколаїв: ФОП Швець В.М., 2018. 450 с.
30. Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: www.ukrstat.gov.ua
31. Пітюлич М. І. Регіональні механізми розвитку соціально-трудового потенціалу: моногр. / М. І. Пітюлич. – Ужгород : Карпати, 2008. – 196 с.
32. Пітюлич М. І. Регіональні механізми розвитку соціально-трудового потенціалу: моногр. / М. І. Пітюлич. – Ужгород : Карпати, 2008. – 196 с.
33. Сайт Державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>
34. Сайт Міністерства економічного розвитку і торгівлі України. URL: <http://www.me.gov.ua/?lang=uk-UA>
35. Статистична інформація Статистичної служби Європейської комісії. URL: <http://https://eu-ua.org/yevrointehratsiia/statystyka>
36. Статистичний щорічник України за 2013 рік / Держ. служба статистики України. Київ, 2014. 533 с.
37. Статистичний щорічник України за 2014 рік / Держ. служба статистики України. Київ, 2015. 585 с.
38. Статистичний щорічник України за 2015 рік / Держ. служба статистики України. Київ, 2016. 574 с.
39. Статистичний щорічник України за 2016 рік / Держ. служба статистики України. Київ, 2017. 610 с.

40. Статистичний щорічник України за 2017 рік / Держ. служба статистики України. Київ, 2018. 540 с.
41. Статистичний щорічник України за 2021 рік / Держ. служба статистики України. Київ, 2022. 447 с.
42. Томчук О. В. Теоретико-методологічні підходи до визначення змісту і структури людського потенціалу території. *Вісник економічної науки України*. 2019. №2. С. 121-136.
43. Україна у цифрах у 2017 році. Демографічна ситуація в Україні у 2017 році / Держстат України. URL: http://database.ukrcensus.gov.ua/PXWEB2007/ukr/publ_new1/2018/dem_2017
44. Шкільняк М.М., Овсянюк-Бердадіна О.Ф., Крисько Ж.Л., Демків І.О. Менеджмент: навчальний посібник. Тернопіль: «Крок», 2017. 351 с.
45. Шкода Т. Н. Сутність людського капіталу підприємства. URL: http://www.nbuv.gov.ua/old_jrn/So_Gum/VSUNU/2012_11_1/Schkoda.pdf
46. Batyrov K.O. (2013). Teoretychni aspekty rozvytku ta otsinky trudovoho potentsialu [Theoretical aspects of the development and evaluation of labor potential]. *Ahrosvit*, no. 1, pp. 31–34.
47. Sait Ministerstva ekonomichnoho rozvytku i torhivli Ukrainy [Website of the Sait Ministry of Economic Development and Trade of Ukraine]. Available at: <http://www.mfa.gov.ua>
48. Statystychna informatsiia Statystychnoi sluzhby Yevropeiskoi komisii [Statistical Information of the Statistical Service of the European Commission]. Available at: <http://https://eu-ua.org/yevrointehratsiia/statystyka>
49. The Human Capital Report : [insight report] / Prepared in collaboration with Mercer. – Geneva: World Economic Forum, 2013. 541 p.
50. The Human Capital Report-2013. World Economic Forum URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_HumanCapitalReport_2013.pdf
51. The official site of the International Labour Organization. Available at: <https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>

52. Veugelers R., van der Ploeg F. Reforming European Universities: Scope for an Evidence-Based Process, CESIFO, 2008 Working Paper No. 2298 URL: <http://www.cesifo-group.de>
53. World Economic Outlook Database, April 2014. International Monetary Fund URL: <http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2014/01/weodata/index.aspx>

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Західноукраїнський національний університет
Кафедра менеджменту, публічного управління та персоналу

ШНУРОВСЬКИЙ Володимир Михайлович

Конкурентоспроможність трудового потенціалу регіону: оцінка та шляхи активізації / Competitiveness of the region labor potential : assessment and ways of activation

**спеціальність 073 «Менеджмент»
освітньо-професійна програма
«Управління персоналом»
Кваліфікаційна робота**

ЧАСТИНА 2

ДОДАТКИ

Зарубіжний досвід класифікації методів оцінки конкурентоспроможності потенціалу підприємства

Класифікаційна ознака	Класифікаційна група	Різновиди методів
За напрямком формування інформаційної бази	Критеріальні	<ul style="list-style-type: none"> - Теорія конкурентних переваг М. Портера; - аналіз конкурентоспроможності фірм Ж.-Ж. Ламбена; " - SPACE-аналіз; - GAP-аналіз; - LOTS-аналіз; - PIMS-аналіз; - модель аналізу Мак-Кінсі 7S; - формалізований метод Іванова; - методика Ансоффа щодо КСФ; - методика Градова щодо детермінантів "національного ромба"; - метод інтегрального критерію; - метод таксономічного показника
	Експертні	<ul style="list-style-type: none"> - STEP- аналіз; - SWOT- аналіз; - аналіз конкурентоспроможності за системою 111-555; - метод американської асоціації управління; - метод порівнянь; - метод рангів; - метод вивчення профілю об'єкта; - графічна методика Зав'ялова
За способом відображення кінцевих результатів	Графічні	<ul style="list-style-type: none"> - Теорія конкурентних переваг М. Портера; - аналіз конкурентоспроможності фірм Ж.-Ж. Ламбена; - SWOT- аналіз; - модель аналізу Мак-Кінсі 7S; - метод вивчення профілю об'єкта; - графічна методика Зав'ялова
	Математичні	<ul style="list-style-type: none"> - Аналіз конкурентоспроможності за системою 111-555; - формалізований метод Іванова; - методика Ансоффа щодо КСФ; - методика Градова щодо детермінантів "національного ромба"; - метод американської асоціації управління; - метод порівнянь; - метод рангів; - метод інтегрального критерію; - метод таксономічного показника
	Логістичні	<ul style="list-style-type: none"> - STEP-аналіз; - SPACE- аналіз; - GAP-аналіз; - LOTS- аналіз; - PIMS- аналіз;
За можливістю розроблення управлінських рішень	Одномоментні	<ul style="list-style-type: none"> - Аналіз конкурентоспроможності за системою 111-555; - методика Ансоффа щодо КСФ; - методика Градова щодо детермінантів "національного ромба"; - метод американської асоціації управління; - метод порівнянь; - метод інтегрального критерію; - метод таксономічного показника; - метод вивчення профілю об'єкта; - графічна методика Зав'ялова
	Стратегічні	<ul style="list-style-type: none"> - Теорія конкурентних переваг М. Портера; - аналіз конкурентоспроможності фірм Ж.-Ж. Ламбена; - STEP-аналіз; - SPACE- аналіз; - GAP- аналіз; - LOTS- аналіз; - PIMS- аналіз;

		<ul style="list-style-type: none"> - SWOT- аналіз; - модель аналізу Мак-Кінсі 7S; - формалізований метод Іванова; - метод рангів
За способом оцінки	Індикаторні	<ul style="list-style-type: none"> - STEP-аналіз; - SPACE- аналіз; - GAP-аналіз; - LOTS- аналіз; - PIMS- аналіз; - аналіз конкурентоспроможності за системою 111-555; - формалізований метод Іванова; - методика Ансоффа щодо КСФ; - методика Градова щодо детермінантів "національного ромба"; - метод американської асоціації управління; - метод порівнянь; - метод рангів; - метод інтегрального критерію; - метод таксономічного показника; - метод вивчення профілю об'єкта; - графічна методика Зав'ялова
	Матричні	<ul style="list-style-type: none"> - Теорія конкурентних переваг М. Портера; - аналіз конкурентоспроможності фірм - Ж.-Ж. Ламбена; - SSWOT- аналіз; - модель аналізу Мак-Кінсі 7S