

УДК 331.108

Василишин Т.– ст. гр. БМм-51

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

СТРАТЕГІЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РИНКУ ПРАЦІ

Науковий керівник: ас. Шведа Н.М.

Розробка стратегії забезпечення конкурентоспроможності працівників на регіональному ринку праці ґрунтується на дослідженні теоретичних засад формування конкурентоспроможності у сфері праці, а також висновках, що впливають з оцінки стану національного та регіональних ринків праці.

Конкурентоспроможність працівників на регіональному ринку праці – це здатність конкретних працівників в умовах ринкової кон'юнктури відповідати попиту роботодавця, критеріям та мінливим вимогам регіонального ринку праці стосовно освітньо-професійного рівня, кваліфікації, віку, ділових та особистих якостей у порівнянні з відповідними характеристиками інших працівників, які теж пропонують себе на ринку праці.

Стратегію забезпечення конкурентоспроможності працівників на регіональному ринку праці розглядатимемо як довгостроковий план дій, який повинен розроблятися спільними зусиллями самого працівника, кадрового агентства та фондом зайнятості.

У сфері державного управління та регіонального регулювання, підпорядкований меті формування, підтримки та реалізації конкурентних переваг трудового потенціалу працівників відповідно до економічних, соціальних, духовних потреб суспільства.

При формуванні стратегії забезпечення конкурентоспроможності працівників на регіональному ринку праці (далі - СЗКП РРП), вважаючи її комплексний характер, розрізняємо кілька етапів її формування.

На першому етапі формування стратегії має бути здійснено аналіз регіонального ринку праці, прогноз його майбутнього розвитку, виявлення можливостей і загроз, визначення вимог щодо вмінь, знань працівників, які висуває регіональний ринок праці. Наступний етап має виявити, якими характеристиками володіють інші працівники на досліджуваному ринку праці. Третій етап формування СЗКП РРП має стосуватися аналізу працівником своїх якостей, вмінь, кваліфікації. Четвертий етап формування СЗКП РРП повинен стосуватися стратегічного аналізу на основі порівняння якостей працівника із іншими працівниками (конкурентами) та вимогами регіонального ринку праці, визначення сильних та слабких сторін працівника. На п'ятому етапі здійснюється вироблення альтернативних варіантів стратегії, на шостому - формується кінцевий варіант СЗКП РРП. Шостим етапом процес формування СЗКП РРП завершується, який полягає у реалізації стратегії забезпечення конкурентоспроможності працівників на регіональному ринку, а також оцінка її здійснення, контроль, зворотній зв'язок. Існуюча в Україні модель СЗКР РРП є суттєво розбалансованою. Працівникам на регіональному ринку праці притаманні відмінності в якості робочої сили, які не завжди формують конкурентні переваги та відповідають потребам ринку праці, досить різними є пріоритетні інтереси, потреби в постійному освітньому розвитку, що зумовлює в цілому їх зіткнення, конкуренцію, суперечність, породжуючи суттєві диспропорції щодо стану конкурентоспроможності працівників та перспектив її зростання. Необхідність усунення суттєвості диспропорцій змушує спрямовувати зусилля на пошук шляхів удосконалення як самої моделі, так і методичної бази її використання при вирішенні стратегічного завдання підвищити конкурентоспроможність працівників на регіональному ринку праці.