



УДК 331.101

*О.А. ГРІШНОВА,
доктор економічних наук, професор
С.П. СОКУРЕНКО,
Київський національний університет імені Тараса Шевченка*

УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ОРГАНІЗАЦІЇ НА РИНКУ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ПРАЦІ

Постановка проблеми. Сучасне прогресивне виробництво дедалі більше стає сферою використання результатів наукових досліджень, а науковий процес перетворюється на його складову. Подальший поділ і ускладнення праці, розвиток науки і технології вимагають висококваліфікованої робочої сили. Характерною ознакою сучасного типу виробництва є тенденція до інтелектуалізації, що супроводжується постійним зростанням попиту на висококваліфіковану працю. Підприємці-роботодавці, щоб забезпечити високу ефективність виробництва і його прибутковість, підвищують і вимоги до інтелектуального й освітнього рівня працівників. Отже, активне використання в трудовому процесі здібностей людини до творчості, генерації нових ідей і їх реалізації потребує нових підходів до розуміння сутності праці у найрізноманітніших її проявах. Одним з найважливіших у сучасному світі, найскладніших і малодосліджених видів праці є інтелектуальна праця. Це потребує вирішення цілого блоку важливих наукових проблем, однією з яких є проблема забезпечення конкурентоспроможності організації на ринку інтелектуальної праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми конкуренції та конкурентоспроможності на ринку праці є предметом багатьох наукових досліджень. Однак в літературі аналізується переважно конкурентоспроможність найманих працівників та їхніх трудових послуг, а саме: робочої сили, праці, персоналу, підприємства [1–4]. Лише деякі роботи присвячені конкурентоспроможності організації як роботодавця [5, 6]. Проте питання конкурентоспроможності організації на ринку інтелектуальної праці поки що комплексно не досліджувалися у доступній нам науковій літературі.

Тому **метою** цієї статті є дослідження особливостей інтелектуальної праці й ринку інтелектуальної праці, виявлення основних чинників конкурентоспроможності організації на цьому ринку та обґрунтування основних напрямів управління підприємством з метою досягнення такої конкурентоспроможності.

Виклад основного матеріалу дослідження. Інтелектуальна праця – це розумова трудова діяльність, що характеризується передусім високою складністю трудових функцій

і вимагає як природних розумових здібностей, так і високої кваліфікації працівника. Вищим виявом інтелектуальної праці є праця інноваційна; створення нового в науці, техніці, мистецтві, економіці та ін. сферах, однак і репродуктивна праця може бути інтелектуальною.

Продукт інтелектуальної праці найчастіше має нематеріальний характер і вирізняється високою інтелектуаломісткістю (його вартість складається майже виключно з витрат на організацію й оплату праці). Інтелектуальна праця охоплює різноманітні галузі й сфери (науково-технічні, технологічні, організаційно-управлінські, інформаційно-правові, маркетингові, соціальні, культурні тощо) та притаманна представникам різних професій.

Суб'єктами (носіями) інтелектуальної праці виступають працівники (переважно висококваліфіковані фахівці та професіонали), які відрізняються від інших найманих працівників високим рівнем освіти, здатністю до творчості, розвитком інтелекту, наявністю аналітичного мислення, вмінням працювати з інформацією, пріоритетами нематеріальних цінностей, підвищеною працездатністю за умови високої мотивації тощо. Важливе значення інтелектуальної праці полягає в тому, що вона є основним джерелом інтелектуального капіталу підприємства, під яким розуміємо інтелектуальні ресурси, що втілені в сукупності наукових і загальних знань працівників, їхньому досвіді, вміннях, навичках та у створених ними продуктах інтелектуальної діяльності, що приносять прибуток.

Саме інтелектуальний капітал задає темп і характер оновлення технології виробництва та продукції, які потім стають головною конкурентною перевагою на ринку. Інтелектуальний капітал є системою інтелектуальних переваг певного підприємства на ринку.

Для інтелектуальної праці характерні певні особливості, які визначають і специфіку ринку інтелектуальної праці:

1. Інтелектуальний характер праці найчастіше має суто особистий вияв. Її ефективність визначається не лише інтелектуальними, а також вольовими, моральними якостями працівника, його психофізичним станом, і не піддається прямому впливу та регулюванню, хоча може варіювати багатократно.

2. Інтелектуальна праця за її кількістю та якістю не завжди піддається точному виміру, результат її не залежить прямо від витраченого часу та зусиль.

3. Об'єкт та кінцевий результат інтелектуальної праці дуже різноманітні через індивідуальне виробництво й нематеріальний характер продукту.

4. Система оцінювання інтелектуальної праці особлива тим, що в ринкових умовах її цінність зазвичай визначається на стадії комерціалізації, тобто на стадії переорієнтації інтелектуального продукту на отримання прибутку.

5. Унікальність інтелектуальної праці обумовлює обмеження застосування багатьох універсальних або типових методів, що вимагає від працівника не лише знань, а й креативності, ініціативності, самостійності та оперативності. Освіта забезпечує розширення можливостей працівників на ринку праці, та реалізуються ці можливості лише за умови, що знання, якими вони володіють, роблять їх більш продуктивними в процесі виробництва.

6. Мотивація інтелектуальної праці з огляду на значно більші резерви підвищення її ефективності є важливішою, та водночас значно складнішою, ніж простої праці, вона повинна базуватися на нестандартних підходах до пошуку ефективних стимулів, що переважно лежать у нематеріальній площині.

Ринок інтелектуальної праці є специфічною складовою, відносно відокремленим сегментом загального ринку праці, тому, крім притаманних будь-якому ринку праці (див. [7, с.133–134]), він характеризується ще й своїми специфічними особливостями:

- товаром на ринку інтелектуальної праці стають інтелектуальні трудові послуги, а бізнесові структури є споживачами цієї специфічної продукції. Тому попит на висококваліфіковану інтелектуальну працю залежить від прогресивності структури економіки, пріоритетів науково-технічної політики держави, темпів впровадження новинок техніки і технології та ін;
- пропозиція на ринку інтелектуальної праці також обумовлюється багатьма важливими соціально-економічними чинниками, серед яких умови надання загальної і, особливо, професійної освіти, якісна структура робочих місць, принципи розподілу соціальних благ у суспільстві тощо;
- ринок інтелектуальної праці найбільшою мірою сприяє реалізації права працівників на творчість, ризик, свободу у виборі цілей, напрямів і форми організації науково-технічних досліджень і розробок;
- для ринку інтелектуальної праці характерний сталий попит на досвідчених фахівців та професіоналів, особливо у найбільш розвинених сферах економіки, разом з тим прогнозувати попит у нових напрямках дуже важко, що актуалізує проблеми адекватної підготовки професіоналів;
- ринок інтелектуальної праці більшою мірою залежить від зовнішніх (екзогенних) чинників.

Через свою соціальну специфіку ринок інтелектуальної праці (як і ринок праці взагалі) не може бути повною мірою конкурентним і вільним. Поряд з суто ринковими механізмами на ньому має діяти і ефективний механізм державного регулювання, що має пом'якшувати прояв ринкової стихії, сприяти прогресивним змінам у структурі зайнятості.

Попит на ринку інтелектуальної праці визначається здатністю виробництва створювати нові робочі місця шляхом нових інвестицій і впровадження інновацій. З точки зору економічної ефективності, додаткових фахівців залучатимуть у сферу виробництва доти, поки зростання витрат по організації їхньої праці буде меншим за прибуток, який вони приносять підприємству. Практика розвинутих країн і прогресивних підприємств показує, що добре організована інтелектуальна праця дає прибутки у багато разів вищі, ніж проста репродуктивна праця.

До збільшення попиту на висококваліфіковану інтелектуальну працю приводить розгортання науково-технічного прогресу, що супроводжується зростанням вимог до якісних характеристик фахівців та професіоналів. Постає необхідність постійного підвищення кваліфікаційно-освітнього рівня й удосконалення професійно-кваліфікаційної структури зайнятих, оскільки постійно з'являються нові та зникають старі професії.

Аналітичне вираження функції попиту можна представити у вигляді залежності обсягу попиту на інтелектуальну працю від детермінант, які її визначають: вартості послуг інтелектуальної праці (заробітна плата фахівців та професіоналів вищої кваліфікації); складності технологій, їх наукомісткості; фінансового стану фірм (підприємств) і рівня їх дохідності; очікування підприємців щодо майбутніх попиту та цін на інтелектуальну працю і власних доходів; власне величини попиту на продукцію, при виробництві якої використовується інтелектуальна праця; інших показників (залежать від специфіки виконуваних працівниками інтелектуальної праці завдань).

Пропозиція праці, якою користуються підприємці на ринку інтелектуальної праці, визначається кількістю інтелектуальної праці, що пропонують спеціалісти. Отже, величи-

на пропозиції інтелектуальної праці буде залежати від: розміру заробітної плати і загалом компенсаційного пакета висококваліфікованих професіоналів; наявності професіоналів такого рівня (інколи унікальних) в країні; системи організації професійного відтворення висококваліфікованої робочої сили, очікування працівників щодо майбутніх умов роботи й заробітку; масштабів міграції висококваліфікованої робочої сили, загальної орієнтації суспільства на пріоритети наукового і людського розвитку.

В наш час висококваліфіковані, мотивовані, професійно мобільні працівники стають основним чинником виробництва і визначальним чинником соціально-економічного прогресу на всіх рівнях. Як і на інших ринках, на ринку праці загострюється конкуренція серед найманих працівників – за найвигідніші умови продажу трудових послуг, і серед роботодавців – за найефективніший людський капітал. Тому поняття конкурентоспроможності стає узагальненою характеристикою відповідності ринковим умовам і стосовно людського капіталу також.

Отже, конкурентоспроможність в загальному розумінні – це здатність певного суб'єкта конкурувати, тобто змагатись і вигравати за рахунок притаманних цьому суб'єктові конкурентних переваг. Проблема управління конкурентоспроможністю підприємства на ринку праці є новою для вітчизняної теорії і практики управління, а її вирішення значною мірою визначає можливості підприємств формувати необхідні кількісно-якісні характеристики персоналу з урахуванням перспектив розвитку. Постійною є потреба у забезпеченні високого іміджу підприємства і гарантування його привабливості для потенційних і теперішніх працівників. Особливо актуалізується ця проблема нині, коли динамічно зростає попит на працю на фоні негативних демографічних тенденцій, що обумовлюють зменшення притоку нових працівників.

Чіткою є взаємозалежність між станом економіки в цілому та ефективним ринком праці. З одного боку, стан ринку праці в Україні є функцією від загального стану економіки, соціально-демографічної ситуації, глобальних тенденцій розвитку технологій та попиту на робочу силу. А з другого боку, саме створення ефективного ринку праці, його оптимізація на засадах сучасної, конкурентоспроможної економічної стратегії постають умовами забезпечення сталого розвитку економіки країни, зростання рівня життя населення.

В сучасних умовах дедалі більшого значення набувають нові параметри праці висококваліфікованих працівників: можливість швидкого засвоєння нових знань та методів праці, навчання та перепідготовки у зв'язку зі зміною місця роботи або впровадженням нової продукції. Ринок інтелектуальної праці передбачає більш ефективну підготовку та перепідготовку працівників з вищою освітою. Головну роль тут відіграють: самоусвідомлення рівня професійних вимог; мотивація професійного самовизначення й розвитку тощо.

Ринок інтелектуальної праці в Україні перебуває в постійній взаємодії із загальною кон'юнктурою на ринку праці, реагує на сучасні тенденції та має такі особливості:

1. Перевищення пропозиції над попитом на ринку інтелектуальної праці. Враховуючи, що суб'єктами інтелектуальної праці є переважно фахівці й професіонали (включаючи, згідно з офіційною класифікацією, законодавців, вищих державних службовців та керівників), то, відповідно до даних Держкомстату України, навантаження на одне вільне робоче місце, вакансію у 2007 році становило 3,3 особи (табл. 1). З таблиці помітне зменшення навантаження на вільне робоче місце, передусім для професіоналів, у 2007 році, тобто зростання попиту на висококваліфіковану працю, хоча ця тенденція свідчить не про посилення інноваційного розвитку в Україні, а лише про загальне поживлення на ринку праці, оскільки ситуація поліпшилася не лише для висококваліфікованих працівників, а на ринку праці загалом.

Таблиця 1

**Попит та пропозиція робочої сили на зареєстрованому ринку праці
за професійними групами, 2004–2007 рр. [12]**

	Кількість зареєстрованих громадян, не зайнятих трудовою діяльністю, тис.			Потреба підприємств у працівниках на заміщення вільних робочих місць, тис.			Навантаження на одне вільне робоче місце, вакансію, осіб		
	2004	2006	2007	2004	2006	2007	2004	2006	2007
Законодавці, вищі державні службовці, керівники	51,1	56,0	47,5	10,3	10,6	11,1	5	5	4
Професіонали	60,2	48,1	38,1	16,9	14,5	16,5	3	3	2
Фахівці	105,4	78,4	55,3	15,3	15,4	15,6	6	4	4
Разом	216,7	182,5	140,9	42,5	40,5	43,2	5,1	4,3	3,3
Всього по Україні	998,9	780,9	660,3	166,5	170,5	169,7	6	5	4

2. Рівень заробітної плати за інтелектуальну працю в Україні один із найнижчих у Європі. Тут слід зазначити, хоча оплата інтелектуальної праці перевищує середню заробітну плату по Україні у 3–7 разів, абсолютний її розмір все ж таки значно нижчий від середнього рівня по Європі.

3. Прямо пропорційною є залежність збільшення інтелектуальної трудової міграції від зменшення фінансування науково-дослідних і конструкторських робіт, а також від стабільності політичної ситуації.

4. Характерною рисою ринку інтелектуальної праці в Україні став виїзд висококваліфікованих фахівців на постійну чи тимчасову роботу за кордон. За низької заробітної плати, неналежних умов для інтелектуальної праці у вітчизняній економіці висококваліфіковані працівники часто не мають можливості проявити свої творчі здібності. Хоча кількість українських підприємств, що починають конкурувати із західними партнерами за висококваліфіковану робочу силу, у 2004–2007 роках збільшувалася, ринок інтелектуальної праці не був спроможний в цілому забезпечити відповідне працевлаштування висококваліфікованих фахівців.

5. Відсутність або недостатня спрацьованість організаційно-економічних механізмів, що регулюють трудові відносини. В Україні практично немає наукових центрів, які займалися б залученням молодих спеціалістів, фахівців та професіоналів до розробок різноманітних перспективних загальнодержавних та приватних програм.

6. Низький рівень інформатизації ринку інтелектуальної праці. Інфраструктура українського ринку праці ще далека від досконалості, кадрові агенції обслуговують в основному досить вузький ринок широкозатребуваних спеціальностей.

Наші дослідження свідчать, що конкурентоспроможним на ринку інтелектуальної праці може бути лише підприємство, орієнтоване на постійний розвиток. Можливість розвитку та наявність умов для цього є визначальним мотивуючим чинником для працівників-інтелектуалів. Тому в сучасній економічній системі утверджується поняття і явище інтелектуального підприємства. Це організація, основною продукцією якої є інноваційний, інтелектуаломісткий продукт і яка не може функціонувати без провідної групи талановитих, енергійних, висококваліфікованих і високомотивованих

спеціалістів. Таке підприємство через специфіку продукту праці і працюючих має суттєві особливості:

- управління характеризується прозорістю і демократичністю;
- демократичнішою стає організація праці, поширені гнучкі графіки роботи, нетрадиційні форми організації праці (дистанційне робоче місце, творчі відпустки...);
- демократичнішим є розуміння дисципліни праці як відповідальності за досягнення цілей;
- гнучкішою стає організаційна структура, що здатна змінюватися відповідно до нових завдань, спирається на робочі групи (команди);
- значно ширшими є права працівників (свобода слова, право вільної комунікації з іншими працівниками незалежно від їх позицій і меж структурних підрозділів);
- ширші права щодо прийняття рішень (як і хто має виконувати роботу) переходять до робочих груп;
- робочі групи, що є основою організаційної структури інтелектуального підприємства, відносно незалежні від ієрархії та формуються навколо наукової (підприємницької) ідеї. Вони орієнтовані на результат, а не на встановлені правила, на творчий вибір, а не на вказівки зверху.

Висновки. Лише цілеспрямовано змінюючи систему управління підприємством за названими вище напрямками можна підвищувати його конкурентоспроможність на ринку інтелектуальної праці. А залучаючи, утримуючи і розвиваючи найкращий людський капітал, підприємство отримає конкурентні переваги на всіх напрямках і на усіх рівнях. Особливої гостроти проблема управління конкурентоспроможністю підприємства на ринку інтелектуальної праці набуде у майбутньому, оскільки між підприємствами зростатиме конкуренція за висококваліфіковані кадри, а економіка України стикатиметься з наслідками демографічної кризи та інтернаціоналізації системи вищої освіти, за якої випускники наших навчальних закладів вільно працюватимуть у інших країнах, що за умов економічного зростання проявиться в гострому дефіциті працівників, а надто – висококваліфікованих та мотивованих.

Актуальними, якщо не проблематичними, за таких умов для України постануть питання про доцільність розвитку ряду пріоритетних галузей та видів виробництва, прогресивні зміни у зайнятості, професійне навчання спеціалістів, здатних забезпечити попит на нових ринках товарів та послуг. Далі ці проблеми можуть гальмувати прогресивний суспільний розвиток і навіть негативно впливати на національну цілісність та ментальність

Таким чином, зростання української економіки актуалізувало питання про якість цього росту та недостатність лише кількісних його характеристик. Перебіг подій в Україні та в інших країнах свідчить, що саме якість росту є безальтернативною запорукою не тільки економічної, а й соціальної стабільності, виходу на вигідні міжнародні конкурентні позиції, досягнення гідних соціальних стандартів життя громадян України.

Джерела

1. *Формування конкурентоспроможності робочої сили: Збірник наукових праць. Серія „Економіка праці та соціальної сфери”. Вип. III / НАН України – Інститут економіки; Ред. кол.: Д.П. Богиня (відп. ред.). – К., 2003. – 160 с.*

2. *Ратніков Д.* До питання про соціально-економічну сутність категорії „конкурентоспроможність робочої сили” // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 3. – С. 39 – 43.
3. *Семикіна М.* Регулювання конкурентоспроможності у сфері праці. – Кіровоград: ПВД «Мавік», 2004. – 146 с.
4. *Грішнова О., Шпирко О.* Конкурентоспроможність персоналу підприємства: критерії визначення та показники вимірювання // Україна: аспекти праці. – 2004. – № 3. – С. 3 – 9.
5. *Шевченко Л.С.*, Конкурентоспроможність фірми на ринку праці // Демографія та соціальна економіка. – 2007. – № 1. – С.97–105.
6. *Управління конкурентоспроможністю підприємства на ринку робочої сили:* Автореф. дис. канд. екон. наук: 08.06.01 / Л.П. Кондрацька; Терноп. держ. екон. ун-т. – Т., 2005. – 23 с.
7. *Грішнова О.А.* Економіка праці та соціально-трудова відносини: Підручник. – К.: Знання, 2007. – 559 с.
8. *Коробчук Т.* Особливості становлення та регулювання ринку інтелектуальної праці в Україні // Україна: аспекти праці. – 2004. – №5. – С. 3 – 7.
9. *Маркова Н.* Дослідження тенденцій формування інтелектуальних складових людського капіталу // Україна: аспекти праці. – 2005. – №3. – С. 45 – 49.
10. *Соціально-економічні важелі активізації інноваційної праці на промислових підприємствах:* Автореф. дис. канд. екон. наук: 08.09.01 / Л.А.Коваль; НАН України. Ін-т економіки. – К., 2002. – 20 с.
11. *Офіційний сайт Держкомстату України:* www.ukrstat.gov.ua

Аннотация. В статье исследованы особенности интеллектуального труда и рынка интеллектуального труда, выявлены основные факторы конкурентоспособности организации на этом рынке, обоснованы основные направления управления предприятием с целью достижения такой конкурентоспособности.

Summary. In the article author investigates special features of intellectual labour and intellectual labour market, defines the major factors of organization competitiveness on this market, and substantiates main directions of organization management in the framework of competitiveness achievement.

Стаття надійшла до редакції журналу 30.10.2008 р.