

7. ЯКІСТЬ РОБОЧОЇ СИЛИ

ПЛАН

1. Теоретичні підходи до визначення поняття «якість робочої сили»
2. Теоретичні основи формування нової концепції розвитку якості робочої сили

1. Теоретичні підходи до визначення поняття «якість робочої сили»

Новий етап науково-технічної революції, повсюдне впровадження автоматизації, комп'ютерний техніки і нових систем зв'язку на фоні поширення ринкових відносин в нашій країні здійснює різнобічний вплив на сферу праці, на роль і значення людини в суспільному виробництві. З одного боку, суттєво змінюються вимоги до працівника, професійно-кваліфікаційна і галузева структура зайнятих. З іншого, зростає роль і значення працівників у забезпеченні ефективності виробництва, саме робоча сила все більшою мірою визначає хід і результати економічних процесів. Це викликає нові підходи до управління персоналом і мотивації праці, до пошуку оптимальних моделей функціонування ринку праці. Для України на етапі становлення ринкової економіки надзвичайно важливо усвідомити вирішальну роль людських ресурсів у економічному розвитку, а також той факт, що людина при цьому і є кінцевою метою будь-якого виробництва.

Процеси глобалізації, становлення постіндустріального інформаційного суспільства, у якому інформація та комунікаційні технології стають основним економічним ресурсом разом із наукоємними технологіями, наявністю головного суб'єкта виробничо-економічної діяльності – робітника інтелектуальної праці, потребує формування високоосвіченого, професійно-фахового персоналу, спроможного до постійного самовдосконалення,

підвищення кваліфікації, оновлення знань, готового до здобуття сучасних інформаційних та технологічних навичок.

Якість робочої сили для підприємця – це, перш за все, забезпечення конкурентних переваг у бізнесі. Тому дослідники трудового потенціалу розглядають аспекти оцінювання якості робочої сили через її конкурентоспроможність. Д. Богиня стверджує, що конкурентоспроможність робочої сили – це сукупність якісних та вартісних характеристик специфічного товару «**робоча сила**», яка забезпечує конкретні потреби роботодавців у працівниках певної професії та кваліфікації та характеризує споживчі властивості робочої сили до ефективної праці [5, 4].

Якість робочої сили, за О. Грішновою, – це сукупність людських характеристик, що виявляються в процесі праці та включають кваліфікацію і особисті та ділові риси працівника: фізичні характеристики (стан здоров'я, вік та інші), розумові (інтелектуальні) здібності, здатність адаптуватися, гнучкість, мобільність, мотивованість, інноваційність, професійну придатність, здатність навчатися, відповідальність, дисциплінованість, працездатність тощо[4, 92].

Якість робочої сили – це кваліфікація, накопичена з досвідом.

Якість робочої сили - узагальнена характеристика рівня розвитку робочої сили, який дозволяє забезпечити адекватну якість індивідуальної і колективної праці на основі ефективного використання нових і новітніх технологій, раціональних форм організації виробництва і робочих процесів

Отже, якість робочої сили – основа конкурентоспроможності працівника на ринку праці.

А головною ознакою сучасного ринку праці є невідповідність запропонованої робочої сили потребам роботодавця. Тому, з одного боку, ми маємо впродовж тривалого періоду вакантні посади на підприємствах, в організаціях та установах, з іншого – велику «навантаженість», тобто претендентів на вільне робоче місце. Головна причина такого становища – низький рівень не тільки професійної, а іноді навіть освітньої підготовки

працівників. Брак кваліфікації, фаховості, освіченості персоналу обумовлює інертність і відставання в розвитку підприємств і економіки держави в цілому.

До того ж сучасні технології, розвиненість комунікацій, глобалізація економічних процесів потребують від персоналу не тільки високого рівня професійних знань і відповідної кваліфікації, але конкретних якісних особистісних характеристик і, таких як: активність, дисциплінованість, відповідальність, моральність тощо. Усе це формує нові, адекватні викликам часу, вимоги до якості робочої сили, як сукупності людських характеристик, що виявляються у процесі праці, тобто основи формування, базису людського капіталу.

Якість робочої сили характеризується:

- обсягом загальноосвітньої підготовки працівників;
- рівнем загальної культури;
- рівнем професіоналізму і кваліфікації;
- наявним досвідом і навиками роботи;
- етичною надійністю.

Якість робочої сили – це сукупність людських характеристик, що проявляються в процесі праці й включають в себе кваліфікацію та особисті якості працівника: стан здоров'я, розумові (інтелектуальні) здібності, здатність адаптуватися, гнучкість, мобільність, мотивованість, інноваційність, професійну придатність, моральність тощо.

Кваліфікація працівника — це сукупність його загальної і спеціальної професійної освіти, необхідних знань, умінь, професійних навичок та виробничого досвіду для виконання в даних організаційно-технічних умовах певних видів робіт певної складності.

Таким чином, кваліфікація є дуже важливою, але далеко не єдиною складовою поняття «якість робочої сили»

Раніше якість робочої сили в економіці праці традиційно розглядалася швидше як соціальна, загальнофілософська, політекономічна категорія з невеликою прикладною цінністю. Разом з тим в умовах ринкової економіки і в макроекономічному аналізі, і в практичній діяльності підприємства якість робочої сили стала цілком реальним, структурно організованим поняттям, яке впливає на результати діяльності, а отже підлягає вимірюванню. Виходячи з цього нижче даються визначення і короткі характеристики тих основних елементів якості робочої сили, які характеризують її суть.

Професійні знання визначаються рівнем розвитку людини, що базується на її розумових здібностях, досвіді, ОСВІТІ, необхідних для виконання конкретного виробничого завдання. Сюди належать, зокрема, здібності думати і розмірковувати, знання про способи дії і можливості застосування необхідних для виконання роботи методів, процесів і засобів виробництва або засобів праці, їх вірний вибір, досвід використання або поводження з ними, а також знання виробничих зв'язків та співвідношень. При цьому не має великого значення те, на чому більшою мірою ґрунтуються необхідні знання — на освіті чи на досвіді.

Вправність (вміння, навички) людини визначаються її фізичними даними, необхідними для виконання виробничого завдання. Вправність заснована на постановці та тренуванні спритності, досвіді й умінні пристосовуватися. Вона виявляється у швидкості, впевненості та точності рухів людини.

Компетентність — це рівень загальної та професійної підготовки, що дозволяє адекватно реагувати на вимоги конкретного робочого місця чи виконуваної роботи, які постійно змінюються. Компетентність людини залежить від її відношення до своєї роботи, досвіду, старання та вміння поповнювати свої знання. Компетентність, або професіоналізм, може змінюватися як у бік підвищення, так і у бік зниження.

Відповідальність визначається добросовісністю, надійністю, ретельністю, які необхідні для виконання різних виробничих завдань без

шкоди для людей і матеріальних збитків, а також світоглядом, достатнім для того, щоб не допустити виникнення перешкод та порушень у виробничому процесі та структурній організації.

Вище зазначалося, що поряд з кваліфікацією в поняття якості робочої сили включаються також особисті характеристики. До них належать: фізичні дані, розумові здібності, спеціальні нахили, інтереси та характер особи, адаптованість, мотивованість, профорієнтованість, профпридатність, інноваційність. Розглянемо ці елементи детальніше.

До фізичних характеристик людини відносяться її вік, етап здоров'я, швидкість реакції, зовнішність, зріст, сила тощо.

Вік є важливою особистою характеристикою якості робочої сили, оскільки рівень трудової активності людини, її працездатність та пізнавальні здібності залежать від стадій її життєвого циклу (період підготовки до трудової діяльності, період активної трудової діяльності та період її припинення).

Стан здоров'я — це певний рівень досконалості саморегуляції організму, фізичної і соціальної адаптації людини, недопущення і швидкості подолання хвороб. Він проявляється у комфортності фізичного, розумового і соціального самопочуття людини.

Стан здоров'я значною мірою визначає спосіб життя людини: рівень соціальної, економічної і трудової активності, міру міграційної рухливості, прилучення до сучасних досягнень культури, науки, мистецтва, техніки і технології, характер і способи проведення дозвілля і відпочинку. В той же час стиль життя людини, міра її активності, особливо у трудовій діяльності, багато в чому визначають стан її здоров'я. Такий взаємозв'язок відкриває великі можливості для профілактики та покращання здоров'я.

Від рівня здоров'я і фізичного розвитку залежить можливість участі людини у певних видах трудової діяльності. Вже на етапі вибору спеціальності і виду професійного навчання вирішується проблема психофізіологічної відповідності особи конкретним видам професійної

діяльності як етап визначення професійної придатності. Рівень здоров'я населення здійснює величезний вплив на продуктивність суспільної праці, а тим самим і на динаміку економічного розвитку суспільства.

Розумові (або психічні) здібності особи можна визначити як здатність ефективно використовувати свій інтелект – суму загальних розумових функцій розуміння, мислення, навчання, спостереження, вирішення проблем. Особливо зростає значення цієї складової якості робочої сили в наш час, коли на зміну індустріальному типу економічного зростання приходить гуманітарний, рушійними силами якого стають наукові знання, творчий та інтелектуальний потенціал людини і суспільства.

Коли мова йде про спеціальні нахили, то звичайно розглядаються такі характерні риси, як здібність до певних видів навчання, схильність до певних видів діяльності, здатність ефективно працювати з людьми, технікою, словами і цифрами, вміння аналізувати, творчо мислити і творити нове.

Інтереси — це один з найбільш значимих елементів якості робочої сили, оскільки в них проявляється пізнавальна потреба, що забезпечує спрямованість особи на усвідомлення цілей трудової діяльності і сприяє цим повнішій самореалізації людини в процесі праці. Навіть ті інтереси особи, які на перший погляд не пов'язані з її трудовою діяльністю, можуть суттєво впливати на результати роботи. Наприклад, заняття спортом впливають на стан здоров'я людини і на її працездатність, різноманітні хобі підвищують рівень інтелекту, розширюють світогляд і т.д.

Характер, що є однією з найголовніших психологічних рис особи, здійснює суттєвий вплив на якість робочої сили, оскільки визначає лінію поведінки людини, її ставлення до справи, до речей, до інших людей і до самої себе: впевненість у собі і можливість працювати самостійно, готовність включитися в сувору ієрархічну структуру або стати частиною неорганізованої команди, здатність встановити відносини з людьми на будь-якому рівні, включаючи вміння легко вести розмову з керівниками високого рангу, готовність взяти на себе виконання поставлених завдань і т.д.

Адаптованість працівника — це його здатність пристосовуватися до змісту і умов трудової діяльності й безпосереднього соціального середовища, вдосконалювати свої ділові й особисті якості. Адаптованість працівника може бути професійною, психофізіологічною, соціально-психологічною.

Під професійною адаптованістю розуміємо здатність працівника пристосовуватися до особливостей конкретної професії через активне освоєння характерних для неї операцій, дій, рухів у відповідності з технологічним процесом (посадовими обов'язками), нормами витрат праці, а також готовність до прийняття рішень і дій в стандартних виробничих ситуаціях.

Психофізіологічна адаптованість — здатність працівника пристосовуватися до умов праці, режимів праці й відпочинку на робочому місці. Вона багато в чому залежить від стану здоров'я працівника, захисних реакцій організму на рівень і динаміку зовнішніх факторів (температура, освітленість, загазованість, вібрація, шум та ін.).

Соціально-психологічна адаптованість — здатність працівника пристосовуватися до колективу, у взаємодії з яким здійснюється його професійна і суспільна діяльність.

Мобільність — здатність і готовність працівника до професійних і територіальних переміщень. Професійна мобільність передбачає готовність працівника при необхідності змінити місце роботи і навіть освоїти нову для себе професію. Вона пов'язана з наявністю у працівників додаткових професій, мірою їх освоєння, якісною базовою теоретичною підготовкою (як умовою швидкого освоєння нової професії), мотивацією, спрямованою на зміну видів трудової діяльності. Причини, що стримують міжпрофесійну рухливість працівників, полягають у їх небажанні розлучатися з професією, на освоєння якої витрачено багато сили і часу, у, можливо, затяжному періоді майбутньої професійної адаптації (що загрожує зменшенням кваліфікації і заробітку), у вузькому переліку професій, за якими є вакантні робочі місця.

Територіальна мобільність — готовність і можливість змінити місце проживання у пошуках нового місця роботи. Додаткові витрати, що здійснюються при цьому, розглядаються як інвестиції в людський капітал.

Мотивованість також є однією з суттєвих характеристик якості робочої сили. Під цим терміном розуміємо здатність працівника реагувати на мотиватори, тобто зовнішні фактори, що збуджують його до певного виду трудової поведінки для досягнення цілей підприємства. Мотиватори повинні будуватися із врахуванням мотивів, тобто внутрішніх збуджень працівника, заснованих на його особистих потребах та інтересах.

Мотивованість визначається структурою мотивів, мотиваторів і особистими характеристиками працівника. Мотиви розрізняються за потребами, які людина намагається задовольнити, за тими благами, які їй для цього потрібні, за ціною, яку вона згодна заплатити за одержання потрібних їй благ, за умовами трудової діяльності, які є джерелом одержання цих благ.

Інноваційність — готовність людини до інновацій, тобто здатність до розробки нових ідей, нових технологій і нових виробів, до їх впровадження. Інноваційність в процесі праці є похідною від способу життя, орієнтацій поведінки і культури. Вона передбачає розвиток наукової творчості в процесі праці, досягнення певних значимих результатів. Для формування інноваційності в процесі праці вкрай важливий інноваційний потенціал конкретної організації, підприємства, на якому працює людина, готовність керівництва до сприйняття нових ідей.

Профорієнтованість — здатність і стійкий інтерес людини до певного виду трудової діяльності, вміння обирати найдоцільнішу для себе професію із врахуванням своїх психофізіологічних характеристик, інтересів, здібностей, а також потреб ринку праці у працівниках відповідних професій.

Професійна придатність — сукупність і структура психічних і психофізіологічних особливостей людини, необхідних для досягнення певного рівня ефективності в професійній праці. Професійна придатність

розвивається в процесі праці на основі природних даних людини за наявності позитивної професійної мотивації.

Поряд з перерахованими характеристиками якості робочої сили, які розкривають зміст цього поняття, існують і її кількісні характеристики. Можна говорити, наприклад, про міру профпридатності, мотивованості, відповідальності працівника і т.д. (висока, середня, низька). Рівень кваліфікації підлягає більш точному виміру і характеризується, як правило, присвоєним працівнику тарифним (кваліфікаційним) розрядом, категорією, вченим ступенем.

Науково-технічний прогрес — один із основоположних факторів сучасного економічного розвитку — передбачає як найважливішу умову кардинального вдосконалення робочої сили, покращення її характеристик на ринку праці. Особливість сучасного стану української економіки полягає в тому, що процеси ринкових перетворень здійснюються в умовах глибокої затяжної кризи і в часі, коли нагальною є необхідність подолання значного відставання в науково-технічній сфері.

Зазначені процеси, що відбуваються в економіці, формують нові вимоги до якості робочої сили, які визначають конкурентоспроможність працівника на ринку праці. Умовно їх можна поділити на дві підгрупи: вимоги на зовнішньому і на внутрішньому ринках праці. До першої підгрупи вимог належать такі [4]:

- соціальна компетентність і нормативно-правова підготовленість у питаннях прав людини, побудови стосунків із працедавцем, працевлаштування, соціального захисту, трудового права, діяльності профспілок, пенсійних, страхових та інших фондів тощо;
- знання законів ринкової економіки, кон'юнктури ринку праці та його конкретного сегмента;
- гнучкість, тобто здатність працівника швидко пристосовуватися до зміни ситуації на ринку праці;

- готовність і вміння самостійно приймати правильні рішення відповідно до потреб ринку праці й відповідати за виконання цих рішень;
- бажання працівника підвищувати якість свого трудового життя в усіх аспектах, відповідальність за добробут своєї сім'ї;
- стійка мотивація до постійного підвищення конкурентоспроможності своєї робочої сили;
- вміння правильно обрати й успішно реалізувати свою трудову кар'єру.

У другій підгрупі вимоги є такі:

- наявність високих ділових характеристик: дисциплінованості й організованості, відповідальності, ініціативності, працелюбності, самостійності; вміння ставити мету й наполегливо її досягати, комунікабельності; вміння знаходити і використовувати інформацію тощо; прихильне ставлення до свого підприємства;
- особисті риси: відсутність шкідливих звичок, моральність, воля, кмітливність, надійність, упевненість у собі, доброзичливість, тактовність, справедливість тощо.

Якість робочої сили – це основа конкурентоспроможності працівника на ринку праці. Більшість складових якості робочої сили і навички конкурентності формуються і/або розвиваються в процесі освіти і професійної підготовки. Тому система освіти та професійної підготовки стає важливим елементом інфраструктури ринку праці. Отже, системі освіти (у першу чергу вищої) належить провідна роль у формуванні конкурентоспроможного працівника в сучасних умовах, і вдосконаленню управління цією найважливішою сферою організації суспільства треба приділяти особливу увагу [3].

2. Теоретичні основи формування нової концепції розвитку якості робочої сили

Рішення задач підвищення якості робочої сили, як складової частини розвитку людських ресурсів, припускає:

- * розвиток системи загальної і професійної освіти, направленої на професійну підготовку нової робочої сили;

- * відновлення і розвиток внутрішньовиробничого навчання персоналу, зокрема на робочих місцях, надання умов для самонавчання;

- * розвиток послуг служби зайнятості по навчанню безробітних громадян і незайнятого населення, підтримці і організації випереджаючого навчання працівників, що знаходяться під загрозою звільнення в умовах масового вивільнення;

- * розвиток системи безперервної освіти, направленої на відтворення, збереження і вдосконалення робочої сили;

- * розвиток і вдосконалення системи професійної орієнтації і психологічної підтримки безробітних і незайнятих громадян, а також зайнятих, але охочих змінити профіль роботи

Сучасній концепції підвищення якості робочої сили притаманна певна однобічність: виділяється лише прикладна, економічна роль освіти в житті суспільства. Незначна увага приділяється основному призначенню освіти – формуванню особистості, всебічному розвитку її творчих сил, здібностей і нахилів. Існуюча вітчизняна система освіти, не спроможна забезпечити сферу праці спеціальностями, які необхідні для ефективного функціонування виробництва.

Проблема полягає не тільки в пристосуванні системи підготовки робочих кадрів до потреб даного виробництва, а й у випереджаючому зростанні якості

робочої сили відносно цих зростаючих потреб. Підвищення ролі людського фактору потребує активного зворотного зв'язку.

Визначальним завданням підвищення якості робочої сили має бути вдосконалення зв'язків між системою підготовки кадрів і виробництвом. Виробничі умови потрібно активно і оперативно враховувати для набуття й розвитку кваліфікації робітників.

Вирішення даної проблеми може вирішуватись на наступних рівнях:

- на рівні нагальної потреби (необхідність оперативного заповнення галузей економіки);
- на рівні перспективної потреби, яка виникне в найближчому майбутньому;
- на рівні стратегічної потреби (з урахуванням тенденції соціально-економічного розвитку з метою здійснення економічних перетворень, передбачених стратегією розвитку).

В основі кожного з трьох рівнів потреби лежить необхідність забезпечення кваліфікованими фахівцями підприємств, галузей економіки. Це визначається рівнем і динамікою економічного розвитку як окремих підприємств, так і в цілому галузей.

Сучасний етап управління розвитком економіки України забезпечується шляхом поєднання ринкового саморегулювання та системи державного регламентування ринкових відносин. Тому регулювання взаємодії може здійснюватись в умовах державного або ринкового управління. Ринкове передбачає забезпечення конкуренції, стимулювання структурних змін, підвищення ефективності функціонування суб'єктів ринку, забезпечення попиту населення на освітні послуги, сприяння зайнятості тощо. Система державного регламентування доповнює ринкове саморегулювання, спрямовуючи його на досягнення цілей і завдань, визначених економічною політикою уряду. Для державного регулювання характерно визначення правил взаємодії ринків освітніх послуг та праці, гарантування та контроль якості освіти, фінансування пріоритетних напрямів підготовки тощо.

Відповідно за масштабами регулювання може здійснюватись на макро-, мікро- та мезо- рівнях, а тому передбачає здійснення комплексних або окремих заходів на державному рівні, рівні місцевого самоврядування або в межах окремих закладів, підприємств, організацій. Доцільно зазначити, що концептуальні основи формування економічного механізму в контексті взаємодії ринків освітніх послуг і праці можна поділити на декілька етапів.

Першим етапом проектування є визначення цілей, задач та шляхів їх досягнення. Наступним етапом має бути розробка наукових принципів, на яких повинна ґрунтуватись концепція економічного механізму

Ринок освітніх послуг тісно взаємодіє з ринком праці, як органічною складовою будь-якої ринкової економіки. Відповідно принципи забезпечення якості робочої сили в системі взаємодії ринку праці та освіти повинні включати наступні:

- системність та комплексність заходів, у т.ч. щодо законодавчо-нормативного, інституційного, фінансово-матеріального, кадрового, методично-інформаційного забезпечення;
- прозорість та доступність. вимагає всебічного розгляду, узгоджень та обговорень з боку всіх учасників ринків праці та освітніх послуг.
- паритетність, яка означає урахування інтересів та відповідальність усіх сторін, залучених до системи управління підготовкою (перепідготовкою) кадрів, у т.ч. через переговорні, посередницькі та примирницькі процедури;
- інноваційність. Вона включає запровадження новітніх світових освітньо-методичних технологій, ефективних систем менеджменту, оцінювання, профорієнтації, профвідбору, профадаптації, визначення професійної компетентності випускників та ін.
- корпоративність. Передбачається, що ступінь інтеграції освітніх і навчальних закладів, наукових установ, підприємств, рекрутингових (консалтингових, маркетингових) компаній тощо, повинна мати логістичний (оптимізаційний) максимум, тобто невходження навчального закладу до

корпорації може бути тільки як виняток через об'єктивні причини економічної, соціальної чи функціональної доцільності

- мінімізація. Витрати коштів та часу на навчання, розміри плати за підготовку кадрів роботодавцями, фізичними особами, за рахунок держзамовлення, тривалість навчання, освітніх та професійно орієнтованих програм тощо мають відповідати основам ринкової економіки (якість, попит, пропозиція, конкуренція тощо).

- доцільність. Кожен напрям (підхід, захід) Концепції проходить соціальний, управлінський та інноваційний аудит щодо його доцільності, витратності та очікуваних результатів;

- відповідальність. Усі без винятку сторони (учасники) ринку освітніх послуг та ринку праці несуть відповідальність за результати своєї роботи відповідно до чинного законодавства (яке слід розробити та прийняти);

- партнерство. Усі без винятку напрями (підходи, заходи) Концепції реалізуються за участю соціальних партнерів та зацікавлених неурядових організацій;

- поінформованість. Громадськість повинна мати вільний доступ через мережу Internet, спеціалізовані телепрограми, друковані видання тощо до інформації щодо: вартості (собівартості) навчання, інших освітніх послуг; кількісних та якісних характеристик навчального закладу (чисельність працівників у професійному розрізі та студентів, структура, фінансовий обіг та потоки, рейтинги тощо); викладачів (предмети (дисципліни) навчання, навантаження, їх рейтингові оцінки; стану ринку праці у професійно-галузевому розрізі (описи професій, рівень оплати праці, престижність, вакансії, чисельність безробітних за фахами та професіями, кваліфікаційні вимоги до посад тощо) тощо.

Відмітимо, що структура механізму взаємодії ринків визначає: способи узгодження попиту і пропозиції на ринку праці; способи обліку змін у вимогах роботодавців; формати участі роботодавців в діяльності ринку освітніх послуг (з метою досягнення балансу попиту та пропозиції, якісні та кількісні показники).

Наступний етап пов'язаний із розробкою методів та інструментальної бази, що сприяють практичній реалізації концептуальних засад забезпечення якості робочої сили. Серед методів регулювання взаємодії можна виділити: прогнозування, планування, моніторинг, контроль та аудит, адміністративні методи, методи індикативного управління, метод порівняння та ін.

Наступним етапом є оцінка ефективності пропонованих заходів. Оцінка якості освітніх послуг має чотири аспекти, що доповнюють один одного: гарантоване виконання базових стандартів і еталонів; досягнення поставлених цілей на різних етапах навчання (на вході, в процесі і на виході); здатність задовольняти попит і очікування споживачів освітніх послуг та зацікавлених учасників освітнього ринку; прагнення до вдосконалення освітнього процесу.

Отже, в умовах інформатизації суспільства та посилення процесів глобалізації пріоритетним завданням є формування й реалізація досконалих конкурентних стратегій, які в подальшому забезпечать нашій державі високий конкурентний статус на міжнародній арені. Реалізація цього завдання потребує посилення уваги до підготовки якісної робочої сили, здатної конструктивно та креативно мислити, швидко опановувати новітню інформацію, продукувати принципово нові ідеї. Одним із чинників формування конкурентоспроможної робочої сили в Україні є освіта населення.

Роботодавці, які прагнуть отримати кваліфікованих молодих спеціалістів, шукають сьогодні нові можливості для їх підготовки. Для досягнення цієї мети навчальні заклади і підприємства створюють партнерські відносини, виграшні для обох сторін. Партнерство є добровільна згода на співробітництво, за якої підприємства, навчальні заклади та інші зацікавлені суб'єкти погоджуються на співпрацю задля досягнення спільної мети або виконання окремого завдання і готові розділити ризики, ресурси, правомочність та прибуток.