

Т.В. РЯБОВА, канд. екон. наук, доцент

ЧИННИК ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ У ПІДВИЩЕННІ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ УКРАЇНСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

Рівень міжнародної конкурентоспроможності українських підприємств визначається можливостями включення підприємств у міжнародний розподіл праці та, особливо у даний час, можливостями залучення іноземних інвестицій в українську економіку.

Серед чинників, які сприяють вищеназваним процесам, важливе місце займає підвищення ефективності використання трудових ресурсів. Трудові ресурси можна вважати важливим чинником підвищення конкурентоспроможності продукції, оскільки вони, по-перше, є головним виробничим фактором, а, по-друге, є складовою, яка приваблює інвесторів. Для інвесторів важливі такі характеристики трудових ресурсів, як якість та вартість робочої сили, її розміщення та стан ринку праці в цілому. Індикатором якості робочої сили експерти вважають рівень освіти, а показниками доступності трудових ресурсів для бізнесу є рівень заробітної плати та безробіття. В Україні вищу освіту має 28,7% економічно активного населення. Ці показники значно вищі у Києві (58,95), у Харківській області (35,3%), Львівській області(32,6%) та Донецькій (29,1%)[1,с.36]. Рівень безробіття в Україні наприкінці 2013 року складав 7,7% [2]. Це говорить про наявність циклічного безробіття, оскільки є перевищення на 2,7% рівня природного безробіття(5%), таким чином, існує резерв робочої сили.

Для ринку праці в Україні вже довгий час характерні такі явища як незбалансованість попиту і пропозиції робочої сили, невідповідність якості та напрямків освіти потребам бізнесу. Поширеним явищем в Україні є робота випускників не за спеціальністю. Частка таких випускників складає (по різних оцінках) від 44% до 62% [1,с.95]. Однією з багатьох причин цього явища є

брак попиту на ринку праці. При цьому і держзамовлення частково не відповідає потребам ринку праці.

Резерви використання трудових ресурсів знаходяться у зростанні професійної якості праці та у перерозподілу трудових ресурсів. Відсутність збалансованості на ринку праці призводить до зростання кількості не залучених спеціалістів. Для зменшення їх чисельності потрібна модернізація учбових програм учбових закладів згідно з потребами ринку (бізнесу). Ефективніше буде залучати сам бізнес для підготовки потрібних робітників, оскільки бізнес все одно втрачає ресурси на навчання нових кадрів. Як свідчить зарубіжний досвід (наприклад, досвід університету міста Магдебургу, Німеччина) плідні результати приносить участь фірм-замовників у розробці разом з університетом програм для освіти потрібних їм фахівців та фінансуванні підготовки цих спеціалістів.

Крім того, для розвитку ринку праці та підвищення мобільності трудових ресурсів необхідно створювати загальнонаціональну базу даних наявних вакансій. Це сприятиме пошуку позивачами робочих місць у інших регіонах. Одночасно переміщенню трудових ресурсів та рішенню проблем зміни житла держава може сприяти, даючи субсидії на оренду житла та тимчасові податкові пільги.

Підвищення конкурентоспроможності українських підприємств потребує уваги до такого соціального аспекту як стан трудових ресурсів та ринку праці. Потрібно посилити роль держави у формуванні збалансованого ринку праці на наступних напрямках: втілювати апробовані у Європі моделі співпраці учбових закладів, держави та бізнесу; контролювати та оптимізувати систему освіти згідно з вимогами виробництва для подальшого залучення інвестицій та створення робочих місць; сприяти «детенізації» економіки та «легалізації» прихованих робочих місць.

Список літератури: 1. *Рейтинг інвестиційної привабливості регіонів.* -www.ukrprojekt.gov.ua.
2. index.minfin.com.ua