

К. О. АСТАФ'ЄВА, канд. екон. наук, доц., А. С. ПОПОВА, здобувач магістратури
Криворізький національний університет

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА НА РИНКУ ПРАЦІ, ЯК ЗАПОРУКА ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Останні п'ять років для нашої країни були доволі важкими як з економічної точки зору, так і соціальної. Показники трудової міграції до COVID-19 кожного місяця зростали. У період жорстких карантинних обмежень трудова міграція трішки забуксувала, але з тотальною вакцинацією чисельність трудових мігрантів зростатиме і ніяка офіційна статистика не в змозі відобразити катастрофічність наведеної ситуації. Головними причинами виїзду українців на заробітки є: по-перше, низький рівень матеріального стимулювання; по-друге, скорочення робочих місць у зв'язку з погіршенням економічного становища; по-третє, незадовільні умови праці та соціальне становище країни загалом. Перелік причин трудової міграції можна перераховувати і далі, але наріжним каменем є все ж таки заробітна плата. Отже, формується низька конкурентоспроможність вітчизняних роботодавців на ринку праці і, як наслідок, маємо зниження рівня людського капіталу країни.

Аналіз літературних джерел показав, що на сьогодні не існує єдиного розуміння сутності поняття конкурентоспроможності на ринку праці. Виникнення такої ситуації обумовлено спектром різних підходів до тлумачення останнього. Адже розуміння може ґрунтуватися на: конкурентоспроможності трудових ресурсів [1], конкурентоспроможності самого ринку праці за видами економічної діяльності [2], а також привабливості для потенційних працівників.

Отже, запропоновано конкурентоспроможність підприємства на ринку праці розглядати на макро- та мікрорівнях, а також з позиції періодів дослідження. За умови дослідження на мікрорівні варто акцентувати увагу на привабливості галузі для потенційного шукача роботи у межах країни або регіону. Тобто, всі роботодавці визначеної галузі виступають конкурентами за працівника з відповідним рівнем кваліфікації (досвідом, стажем роботи). При розгляді на макрорівні доцільно вказувати на конкурентоспроможність підприємства на ринку праці разом з всім спектром підприємств, які пропонують вакансії за спорідненими спеціальностями. Наведені рівні можна представити у різних географічних масштабах.

Важливою складовою конкурентоспроможності підприємства на ринку праці є перспектива дослідження. При розгляді конкурентоспроможності у короткостроковій перспективі мова йде про вибір вакансії працевлаштування, який робить особа на момент пошуку роботи. Тобто, маючи освіту та досвід роботи, людина обирає місце працевлаштування, орієнтуючись у більшості випадків на географічне розташування та заробітну плату. При цьому, зробивши вибір на користь конкретного підприємства, особа формує людський капітал останнього (підприємства) та загалом галузі (виду економічної діяльності) у розрізі країни або регіону.

З позиції довгострокової перспективи, питання конкурентоспроможності на ринку праці виражається через формування людського капіталу конкретного виду галузі (економічної діяльності) у майбутньому. Тобто, орієнтація йде не на шукача роботи на сьогодні, а на майбутнього спеціаліста.

Простіше кажучи, конкурентоспроможність на ринку праці у довгостроковій перспективі має своє відображення у профорієнтаційному вподобанні здобувачів освіти, яке значно ширше, ніж спеціальність навчання.

Підводячи підсумок вище неведеного, конкурентоспроможність підприємства на ринку праці є запорукою формування людського капіталу підприємства та загалом країни.

Список літератури

1. Pavlenchuk, N., Horbonos, F., Pavlenchuk, A., Skrynkovskyy, R., & Pawlowski, G. Increasing the competitiveness of enterprises based on the use of marketing management tools. *Agricultural and Resource Economics: International Scientific E-Journal*, 2021. 7(3), 77-89.
2. Чижиков Г. Д. Ринкова привабливість підприємства: сутність, змістові характеристики, складові. *Ефективна економіка*. 2013. №1. URL : <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3083>