

МОДЕЛЬ ЗОВНІШНЬОГО РИНКУ РОБОЧОЇ СИЛИ: ОПТИМІЗАЦІЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЕКОНОМІЧНИХ СУБ'ЄКТІВ

У статті розглянуто сутність і особливості моделі зовнішнього ринку робочої сили, використання явищ, що їй притаманні, як фактори оптимізації інвестиційних потоків на підприємствах, напрями державного регулювання ринку робочої сили з урахуванням специфіки цієї моделі.

Ключові слова: ринок робочої сили, модель зовнішнього ринку робочої сили, інвестиційна діяльність економічних суб'єктів, інвестиції в робочу силу, державне регулювання ринку робочої сили.

Вступ. Сучасний економічний розвиток обумовлює суттєве збільшення швидкості оновлення виробництва, морального старіння техніки та технології, зміну пріоритетів щодо галузевої і територіальної структури господарства. Ці процеси – об'єктивні засади, що змінюють попит на здібності до праці найманих працівників. Роботодавець у таких умовах має у кожний конкретний період часу знаходити таких робітників, які відповідали б вимогам виробництва, що базується на новітніх досягненнях науково-технічного прогресу, і позбуватися тих з них, що не вписуються у виробництво більш високого техніко-технологічного рівня. Крім того, кожний економічний суб'єкт прагне досягти цього з мінімальними витратами інвестиційних ресурсів і в найкоротший термін.

Це породжує таку соціально-економічну проблему, як необхідність подолання протиріччя між динамікою змін у попиті на робочу силу і можливостями приведення її пропозиції у відповідність до них. Така проблема не може бути розв'язана без активного втручання держави у процеси та явища, що утворюють сучасний ринок робочої сили, для ефективності якого необхідне відповідне наукове, методологічне обґрунтування.

Аналіз досліджень. Питання теоретичного і методологічного аналізу організації та розвитку соціально-економічних процесів, ринку робочої сили, ефективного її використання досліджуються вітчизняними та зарубіжними вченими. Серед них О. Амоша, В. Антонюк, Д. Богиня, І. Бондар, В. Геєць, О. Грішнова, Л. Лісогор, В. Онікієнко, І. Петрова, М. Чумаченко, А. Колот, Е. Лібанова, А. Бабенко, О. Новікова, Л. Шевченко, Л. Шаульська, Р.С. Сміт, М. Портер, Б. Мільнер, А. Котляр, В. Іноземцев та ін.

Однак особливості моделі зовнішнього ринку робочої сили як соціально-економічної форми організації забезпечення виробництва необхідною робочою силою як фактора оптимізації інвестиційної діяльності економічних суб'єктів у сучасних умовах, адекватного державного втручання в його процеси, досліджено не достатньо, що обумовлює актуальність теми цієї статті.

Метою статті є наукове дослідження суті та характерних рис моделі зовнішнього ринку робочої сили, ресурсів її щодо підвищення ефективності інвестицій суб'єктів господарювання, основних напрямів державного регулювання цієї сфери ринку.

Виклад основного матеріалу дослідження. На цей час проведення модернізації техніко-технологічної основи виробництва не є можливим без зростання вартості елементів основного капіталу, що відбувається внаслідок підвищення його наукомісткості. У зв'язку з цим роботодавець має зробити вибір: інвестувати кошти в елементи основного капіталу чи в робочу силу (у накопичення людського капіталу). Як показує практика, що склалася на сьогодні, у кожний конкретний період часу він починає максимізувати інвестиції у техніко-технологічну основу свого господарювання (капіталізує своє підприємство, нарощує свою приватну власність) і мінімізує вкладення у підготовку необхідної робочої сили, вартість якої постійно зростає.

Процес навчання, підготовки робочої сили потребує витрат не тільки фінансових та інших ресурсів, а й часу, який є фактором, що суттєво впливає на прийняття управлінських рішень економічного характеру. Період між інвестуванням коштів у робочу силу і отриманням віддачі від неї має бути мінімальним. З економічної точки зору критерієм мінімальності є вплив на час обертання капіталу: цей час не повинен збільшуватися, швидкість повертання капіталу не має зменшуватися. Така ситуація можлива тоді, коли цей термін майже цілком відсутній – коли не роботодавець авансує працівника, робітника, а останній авансує роботодавця, коли має місце взаємозв'язок: купівля робочої сили – її виробниче використання – заробітна плата, що відповідає процесу кругообігу капіталу. Саме тому основною формою інвестування коштів у робочу силу стає заробітна плата, оплата праці у всіх її видах (грошових і негрошових), а не попереднє вкладення коштів у відповідну підготовку робочої сили до праці на конкретному підприємстві.

Вирішення роботодавцем проблеми мінімізації витрат на підготовку робочої сили, зміна джерел фінансування цього процесу – не прибуток, а витрати, які не підлягають оподаткуванню, – призводить до того, що в модель організації ринку робочої сили закладається взаємозв'язок: «роботодавець – підготовлений за межами підприємства найманий працівник», який здатний до результативної, ефективної праці саме на цьому етапі розвитку виробництва, господарської діяльності. Роботодавець не бере на себе вирішення проблеми обов'язкової підготовки працівників, що вже задіяні на його підприємстві, до роботи у нових умовах. Таких знаходять і поза ним – на ринку робочої сили. Це означає, що формується модель зовнішнього ринку робочої сили [1, с. 88–99; 2, с. 140–154]. *Зовнішній ринок робочої сили – це система соціально-економічних, організаційно-правових відносин, що базуються на тимчасовому зв'язку «конкретний роботодавець – підходящий для нього у конкретних економічних умовах найманий працівник».*

В умовах моделі зовнішнього ринку робочої сили, на відміну від моделі внутрішнього ринку робочої сили, працівників підбирають на своєму підприємстві, на інших підприємствах, в інших галузях, в різних регіонах країни, на світовому ринку робочої сили. Цій моделі ринку робочої сили притаманні такі риси:

– її методологічними засадами є принципи ліберальної економіки, які визнають провідну роль індивідуальної свободи, приватної діяльності, що обумовлені індивідуальними, приватними інтересами; державне втручання в приватну економічну діяльність обмежене;

– економічна свобода роботодавців і працівників на ринку робочої сили, кожний працівник самостійно вирішує питання щодо конкретного місця роботи і місця проживання, здійснює пошук і забезпечує джерела фінансування процесу формування і розвитку своїх здібностей до праці і підтримки їх у конкурентоспроможному стані;

– максимально розширені межі пошуку необхідної робочої сили роботодавцями: у цей час «перекупівля» робочої сили, пошук конкурентоспроможних працівників – це одна зі сфер найбільш гострої конкурентної боротьби провідних компаній світу;

– розширення межі пошуку підходящої роботи самими носіями здібностей до праці (на іншому підприємстві, в інших галузі та регіонах своєї країни, у господарстві іншої країни), розвиток демократичних засад в політиці та економіці в процесі прогресу людства об'єктивно приводить до того, що працівник починає все більш активно боротися проти закріплення себе за певним місцем роботи всупереч своїм економічним чи іншим інтересам.

Лібералізація економіки створює умови щодо економічної міграції робочої сили – переміщення носіїв робочої сили з метою більш ефективного її використання як особливого виду капіталу – людського капіталу. При економічній міграції головною метою людини є пошук місця і умов найбільш вигідного продажу своїх здібностей до праці – максимально можливої заробітної плати, прибутку, їх капіталізації. На цей час все більшого значення набувають і такі фактори економічної міграції робочої сили, як: безпека, гарантованість з боку держави і суспільства процесів капіталізації прибутків громадян; безпечні, комфортні умови праці і життя; можливість професійного та особистісного зростання; стабільність і переваги високого рівня життя в країні та ін.

Модель зовнішнього ринку робочої сили може існувати і розвиватися тільки за умов активної державної політики щодо залучення іноземної робочої сили в господарство своєї країни. Необхідно підкреслити особливе значення моделі зовнішнього ринку робочої сили для найманих працівників країн, що розвиваються, для країн з перехідною і традиційною економікою. Воно визначається тим, що та частина працівників – вихідців з цих країн, яка має значний конкурентоспроможний потенціал, може, випередивши соціальний час своєї країни, реалізувати себе в економіці розвинутих країн. Люди, що їдуть на заробітки до більш розвинутих країн, отримують можливість працювати на новій техніці, з новими високими технологіями, користуватися благами сучасної цивілізації. Саме тому міграція за кордон носіїв конкурентоспроможної робочої сили – це один із засобів професійної, соціальної, психологічної самореалізації потенціалу людини. Однак неконкурентоспроможна робоча сила потрапляє за кордон на найтяжчі, найнебезпечніші роботи.

Модель зовнішнього ринку робочої сили відрізняється від інших (внутрішніх) домінуванням короткострокових, тимчасових форм найму працівників. Певні фахівці запрошуються, набираються під реалізацію відповідного проекту, видів робіт, по закінченні яких договір (контракт) між роботодавцем і працівником стає вичерпаним. Країна, в якій домінує модель зовнішнього ринку робочої сили, отримує додаткові ресурси подальшого соціально-економічного розвитку і конкурентоспроможнос-

ті: висококваліфіковану робочу силу; залучення до економіки іноземних інвестицій в одній з найбільш ефективних форм – у вигляді людського капіталу; значну економію часу – для того, щоб виростити і підготувати сучасну кваліфіковану робочу силу необхідні десятки років.

На цей час, за даними ООН, кількість міжнародних мігрантів становить близько 200 млн осіб, серед них практично половину становлять працівники-мігранти. Україна є однією з найбільших країн-донорів робочої сили в Європі (табл. 1).

Таблиця 1

Обсяг докладання праці за кордоном вихідців з України (у 2008 р.), тис. людино-місяців [3, с. 59].

Країна	Сільське господарство	Промисловість	Будівництво	Оптова і роздрібна торгівля	Діяльність готелів та ресторанів	Діяльність транспорту	Діяльність домашніх господарств
Російська Федерація	112,5	170,7	1385,4	178,6	36,3	49,0	63,0
Польща	106,9	4,5	58,4	5,0	–	–	65,9
Іспанія	90,3	–	60,8	–	9,9	–	16,2
Італія	61,5	18,9	138,3	4,9	110,9	7,3	598,1
Чеська Республіка	36,6	74,0	414,4	–	41,7	–	23,4
Португалія	5,1	0,2	87,3	5,5	10,8	2,6	42,2
Угорщина	3,6	18,7	68,7	–	–	–	–

Це означає, що Україна втрачає такі ресурси, як: кваліфікована, економічно активна робоча сила; інвестиційні ресурси, що були вкладені в створення такої робочої сили.

Економічний стан країни, відповідний рівень життя нашого народу об'єктивно обумовлюють зростання настроїв щодо збільшення трудової зовнішньої міграції (табл. 2).

Наведені дані табл. 2 свідчать за про те, що 5,9% населення працездатного віку планували виїзд за кордон, з них кожний четвертий має на меті працевлаштування вперше або повернення на роботу. Переважну більшість населення, що планує виїхати за кордон працювати, становлять чоловіки – майже три чверті загальної кількості.

Дані соціологічних досліджень характеризують географічний поділ потенційних трудових мігрантів таким чином: 51,5% респондентів, що планують працювати за кордоном, – мешканці західних областей нашої країни; 39,2% – з центральних та 17,7% – з південних регіонів. Серед жителів північних та східних регіонів частка респондентів, які планували трудові міграції, незначна. Таку ситуацію необхідно враховувати при розробці державної концепції регіонального розвитку, програм, що спрямовані на створення нових та модернізацію діючих робочих місць в господарстві країни.

**Кількість громадян працездатного віку, які планують виїхати за кордон
(за результатами соціологічних обстежень у 2008 р.) [3, с. 61]**

Показник	Усього	Жінки	Чоловіки	Міста	Сільська місцевість
Кількість громадян, які планували виїхати за кордон (тис. осіб), у тому числі за метою поїздки, %	1710,1	835,2	874,9	1456,0	254,1
туризм	26,7	31,3	22,3	30,1	7,2
приватна поїздка (відвідування родичів)	41,0	47,7	34,4	44,3	21,4
працевлаштування	20,9	12,8	28,7	13,7	62,4
службове відрядження	5,4	3,7	7,0	6,2	1,4
навчання	0,2	0,4	–	0,2	–
повернення на роботу	2,0	0,3	3,4	1,5	4,0
ділова поїздка	0,7	0,5	1,0	0,8	0,6
возз'єднання із сім'єю	0,9	1,2	0,7	0,8	1,5
заміжжя або одруження	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
бажання змінити місце проживання	1,1	1,3	1,0	1,3	0,2
інше	0,9	0,6	1,3	0,9	1,1

Процеси та явища, що утворюють зовнішній ринок робочої сили потребують державного втручання, регулювання, які мають концентруватися на: підвищенні інвестиційної привабливості реального сектора економіки, що забезпечує створення нових робочих місць, збільшення попиту на товар «робоча сила»; використанні фінансових коштів, що акумулюються в держбюджеті країни на цілі підвищення ефективного сукупного попиту; перерозподілі прибутків відповідно до інтересів соціальних груп, що мають низькі прибутки; проведенні заходів, що забезпечують повну зайнятість, запобігають масовому безробіттю, сприяють розширенню системи соціального забезпечення.

Висновки. Подальший економічний розвиток пов'язаний з оптимізацією інвестиційної діяльності економічних суб'єктів. В умовах обмеженості інвестиційних ресурсів власники таких лівову їх частку спрямовують на оновлення, модернізацію елементів основного капіталу. Одним з проявів оптимізації інвестицій у людський капітал стає використання економічних переваг моделі зовнішнього ринку робочої сили. Державне регулювання цієї сфери ринкових відносин повинно забезпечувати врахування економічних інтересів і роботодавців, і найманих працівників, залучення до національної економіки України висококваліфікованих фахівців.

Перспективним напрямом подальшого дослідження цієї проблеми є аналіз системи заходів держави, які необхідні для підвищення конкурентних переваг національної економіки України щодо залучення до неї як національних найманих працівників, так і іноземних кваліфікованих фахівців.

Список використаної літератури

1. Тумакова С.В. Социально-экономические проблемы рынка рабочей силы: теория, практика: монографія / С.В. Тумакова // НАН України. Ін-т економіки пром-ти. – Донецьк, 2005. – 436 с.
2. Тумакова С.В. Государственное регулирование национального рынка рабочей силы: монографія / С.В. Тумакова // НАН України. Ін-т економіки пром-сти. – Донецьк, 2008. – 454 с.
3. Зовнішня трудова міграція населення України: статист. звіт / Державний комітет статистики України. – К., 2009. – 120 с.

В статье рассмотрены сущность и особенности модели рынка рабочей силы, использования явлений, которые ей присущи в качестве факторов оптимизации инвестиционных потоков на предприятиях, направления государственного регулирования рынка рабочей силы с учетом специфики этой модели.

Ключевые слова: рынок рабочей силы, модель внешнего рынка рабочей силы, инвестиционная деятельность экономических субъектов, инвестиции в рабочую силу, государственное регулирование рынка рабочей силы.

The article deals with consideration of subject matter and peculiarities of a model of a foreign labor market, usage of phenomena which it has as factors of optimization of investments at the enterprises, direction of labor market state regulation taking into consideration specification of this model.

Key words: labor market, a model of an exterior of labor market, investment activity, of economic subjects, investment in labor forces, state regulation of labor market.

Надійшло 15.10.2010.

УДК 621.01:330.341.1

М.К. Усик

КЛАСИФІКАЦІЯ ВИДІВ ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ МАШИНОБУДІВНОГО ПІДПРИЄМСТВА

У статті наведено характеристику видів інноваційного потенціалу машинобудівного підприємства. Виділено та проаналізовано основні структурні компоненти інноваційного потенціалу.

Ключові слова: структура інноваційного потенціалу, компоненти, ресурси.

Вступ. Реалії функціонування України як молодої держави свідчать про недостатньо високий ступінь стійкості національної економіки і її схильність до розбалансування, що обумовлено як внутрішніми проблемами, так і наявністю зовнішнього впливу. Зазначена ситуація погіршується тим, що практично всі ресурси екстенсивного зростання вичерпані. Таким чином, сьогодні є об'єктивна необхідність у прискоренні процесу переходу до нової моделі розвитку – інноваційної, що дозволяє не тільки ефективно ліквідувати кризові явища в економіці, але і забезпечити відчутне її зростання у найближчій перспективі.