

УДК 336.47:338.012

**ФОРМИРОВАНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОГО ПОТЕНЦИАЛА РАБОЧЕЙ СИЛЫ В УКРАИНЕ<sup>1</sup>****Дмитренко А.В., к. э. н., доцент***Харьковский национальный университет имени В.Н. Каразина*

Рассмотрены проблемы формирования конкурентоспособного человеческого потенциала. Определены основные направления формирования качественной стороны трудового потенциала как условия достижения конкурентоспособного уровня рабочей силы, дана оценка возможности реализации различных составляющих этого процесса, которые определяют реальность общего изменения ситуации.

**Ключевые слова:** конкурентоспособность, качество человеческого потенциала, глобальная конкурентоспособность, конкурентный потенциал работника.

**Постановка проблемы.** Постиндустриальное общество, в направлении которого движется наша страна, - это не только информационные технологии, но становление принципиально новых областей науки и производства. Инновационная реструктуризация отечественной экономики предполагает переход от развития, базирующегося на использовании природных ресурсов, к динамике, основанной на эксплуатации человеческого знания, наукоемких производств и новых фундаментальных открытий. Поэтому естественно, что приоритетным становится сохранение и развитие человеческого потенциала страны, способного адаптироваться к сокращению инновационного цикла.

В условиях широкого внедрения новых технологий, интенсивного распространения информатизации на базе процессов глобализации, все более жесткими становятся и требования к качеству рабочей силы. На современном этапе социально-экономического развития основным источником национального богатства является человеческий капитал.

Знания, навыки, а также уровень культуры, которыми обладает население той или иной страны, становятся решающим фактором устойчивого экономического развития, залогом высокой конкурентоспособности в рамках мирового хозяйства. Это обуславливает научное и практическое значение изучения данной проблемы и актуальность ее исследования.

**Степень разработанности проблемы.** Концепция человеческого капитала возникла и сформировалась в середине XX века в работах Т. Шульца и Г. Беккера. Она трактовала человеческий капитал как совокупность знаний и квалификации. Вложения в человеческий капитал, рост ценности человеческого труда стали важнейшими факторами преобразования экономики, модернизации социальных институтов. Развитие рассматривается не просто как повышение темпов экономического роста, но и как гуманитарные инвестиции и преодоление бедности.

Теория человеческого капитала и его роль в повышении конкурентоспособности национальной экономики в последнее время активно развивается в работах таких ученых, как А. Сен, Б. Портер, Дж. Стиглиц, Н.М. Римашевская, В.А. Ильин, А.Л. Гапоненко, В.М. Гец, М.Н. Ким. В настоящее время эта теория трансформировалась в концепцию расширения человеческих «возможностей», замещающих материальное и экономическое благосостояние. Цель развития заключается не только и не столько в том, чтобы увеличить

---

<sup>1</sup> © Дмитренко А.В., 2013

производство и потребление, а в том, чтобы открыть для человека возможность выбора, позволяющего иметь больше достижений, иметь широкий доступ к знаниям.

В то же время вопросы конкуренции в социально-трудовой сфере наименее исследованы в кругу конкурентных отношений. При этом они, как правило, рассматриваются исключительно в разрезе товарной конкуренции, не касаясь социальных аспектов конкурентоспособности.

**Цель статьи** – определение основных направлений формирования качественной стороны трудового потенциала как условия достижения конкурентоспособного уровня рабочей силы.

#### **Изложение основного материала.**

Категория конкурентоспособности национальной экономики вошла в широкий научный оборот сравнительно недавно, но фактически эта проблема получила фундаментальное значение с момента самого выделения экономики как особой отрасли научной мысли. Определение механизмов, обеспечивающих конкурентоспособность национальной экономики, стало главным содержанием научного поиска, начиная с первых работ классиков экономической теории. По мере же глобализации экономической жизни задача обеспечения конкурентоспособности экономики все более тесно связана с проблемой обеспечения национальной безопасности страны. В результате тема конкурентоспособности национальной экономики прямо и непосредственно начинает занимать центральное место в экономической науке, что отражается в многочисленных публикациях на эту тему.

Вместе с тем обращает на себя внимание то обстоятельство, что проблема конкурентоспособности национальной экономики рассматривается, по существу, с тех же методологических позиций, что и проблема конкурентоспособности отдельных хозяйствующих субъектов.

Постановка на первый план национально-государственных интересов является методологическим ядром политической экономии с самого ее становления как самостоятельной науки. На этот факт, в частности, указывал Й. Шумпетер, отмечая, что политэкономы классической школы в своем большинстве «отстаивали интересы Англии того времени. Поэтому в иных странах и в иные времена их теории вызывали антипатию...» [3, с. 118]. На этот же аспект проблемы указывают и современные исследователи: «Почти все экономическое мышление Запада до сих пор было национальным. И такой вывод не сводится к тому, что экономисты старались делать практические выводы, ставя во главу угла национальные интересы; в самые основы разрабатываемых теорий молчаливо закладывались постулаты, отвечавшие за определенный исторический период именно данной нации. Это вовсе не означает, что упомянутые теории не научны. Но далеко не все теоретики осознают, что они всю жизнь говорят прозой национальных интересов, и еще меньше таких, которые, осознав, делают это открыто» [1, с. 119-120]. Учитывая реалии современного мира, нет никаких оснований отказываться от такого подхода и в настоящее время.

Важнейшим свойством конкуренции является ее динамизм, на что обращает внимание М. Портер: «Конкуренция – это не равновесие. Постоянные перемены. Совершенствование и обновление отрасли – непрерывный процесс, а не одновременное событие, за которым следует длительное затишье. Сегодняшние преимущества завтра будут превзойдены или сведены на нет» [2, с. 91].

На этапе постиндустриального общества конкурентоспособность национальных экономик все в большей мере определяется способностью к инновациям и восприятию новейших технологических достижений. В основе этой способности – качество национальной рабочей силы и мотивированность работников. Знания, навыки, уровень культуры, которыми обладает население той или иной страны, становятся решающим фактором устойчивого экономического развития, залогом высокой конкурентоспособности в рамках мирового хозяйства.

Качественное изменение роли человека в воспроизводственном процессе нашло отражение в формировании нового типа занятости, который характеризуется, прежде всего, повышением роли творческого труда, ростом гибкости трудовых отношений, ростом доли занятых в отраслях нематериального производства и услугах, ответственных за формирование конкурентоспособного человеческого потенциала. Круг способностей, знаний и навыков, которые человек задействует в процессе труда, постоянно расширяется, увеличивается доля личностных элементов в самых разнообразных видах деятельности. Многие современные рабочие места предъявляют требования не только к профессиональным навыкам, но и к творческому потенциалу и личностным характеристикам работника.

В последние десятилетия параллельно с концепцией человеческого капитала начинают развиваться более универсальные подходы к изучению и развитию человеческого потенциала, отправной точкой которых является его оценка на основе не стоимостных индикаторов, а таких характеристик, как состояние здоровья, выравнивание стартовых возможностей представителей различных социальных и доходных групп, доступность образования, уровень базовой социальной защищенности и т.д. Примером такого подхода являются ежегодные доклады о развитии человеческого потенциала в странах и регионах мира, который составляется Программой развития Организации Объединенных Наций (ПРООН) и используется в рамках специальной серии докладов ООН о развитии человека.

В отчете ООН о развитии человеческого потенциала на 2013 год Украина отнесена к числу стран со средним уровнем индекса человеческого развития: этот показатель составляет 0,740, что дает нашей стране 78 место из 186 государств. В то же время к числу стран с высоким уровнем индекса человеческого развития отнесены Латвия, Литва, Россия, Болгария [4].

При определении основных направлений совершенствования качественной стороны трудового потенциала в нашей стране как условия достижения конкурентоспособного уровня рабочей силы необходимо оценить возможности реализации трех составляющих этого процесса:

- 1) наличие общественной потребности в росте профессионально-квалификационного уровня населения;
- 2) стремление людей заниматься общественно-полезной производительной деятельностью и в связи с этим повышать свой профессиональный уровень;
- 3) способность государства участвовать в процессе формирования и использования трудового потенциала общества.

Главный момент при рассмотрении первой составляющей состоит в том, что определяющей и устойчивой тенденцией развития мировой экономики в условиях создания новейшей технологической базы является неуклонный рост квалификации трудового потенциала мирового сообщества. Эта тенденция формируется в основном за счет экономически наиболее развитых стран.

Украина с каждым годом все больше сталкивается с проблемой обеспечения кадрами, но решает ее нерационально. Значительная часть квалифицированных специалистов, подготовленных в Украине и необходимых для развития собственной экономики, уезжает на Запад. Проблема неквалифицированных кадров в значительной степени решается за счет миграции из стран СНГ и ряда развивающихся государств. Таким образом, Украина теряет в конкуренции как с развитыми, так и с развивающимися странами.

Необходимо кардинально менять политику и методы подготовки кадров. В настоящее время в развитых странах стратегия постепенного движения начинающих специалистов после окончания учебного заведения по карьерной лестнице заменяется интенсивными технологиями сращивания производственного и учебного процесса. Организация непрерывного обучения и переподготовки молодых специалистов направлена на насыщение производства высококвалифицированными работниками, что позволяет оперативно включать достижения науки в практику и создавать возможности занимать более высокие и ответственные должности, предотвращать уход перспективных работников из производства.

Вторая составляющая процесса достижения конкурентоспособности украинских работников сводится к проблеме их мотивации к производительному труду. Усложнение социально-экономической структуры общества должно сопровождаться своевременным включением адекватных этой структуре мотивационных механизмов, ориентирующих различные социальные группы на готовность к эффективному труду, на позитивное социально-трудовое поведение, что является обязательными предпосылками формирования социальной базы конкурентного преимущества страны. В качестве исходного момента такая мотивация предполагает определенный уровень доходов, образования, специальной подготовки, наличия профессиональных навыков и умений.

Важнейшим условием в направлении повышения конкурентоспособности украинских работников является объективная и справедливая оценка их труда. Эту проблему надо рассматривать с двух сторон. С одной стороны, необходимо, чтобы заработная плата работников создавала заинтересованность в росте производительности труда, повышении качества создаваемой продукции и услуг, их конкурентоспособности на мировом рынке. С другой стороны, для того чтобы издержки производства продукции и услуг не превышали уровня издержек в зарубежных фирмах, производящих подобную продукцию и услуги, доля заработной платы в стоимости готовой продукции должна быть сопоставимой с развитыми странами.

В этой схеме заложено противоречие, которое не разрешается в Украине должным образом. В соответствии со сложившейся у власти и бизнеса концепцией, внимание обращено на вторую позицию: в целях конкурентоспособности сдерживать заработную плату. В результате установленный минимум заработной платы носит фиктивный и формальный характер, составляя незначительную часть прожиточного минимума. Специфическим феноменом, отрицательно влияющим на отношение к труду и конкурентоспособность работников, характерным для социально-трудовых отношений Украины, стали нерегулярные выплаты заработной платы и другие нарушения прав работников, что превратило работника в своеобразного безработного, сделало его кредитором работодателя.

Следовательно, особенностью нынешнего социально-экономического состояния в Украине является экономически необоснованная и социально заниженная цена труда, отрицательно сказывающаяся на эффективности трудового потенциала, снижение мотивации конкурентоспособности украинских работников.

Эффективная экономика возможна лишь в том случае, если сохраняются определенные параметры в ценовых пропорциях на различные ресурсы, в том числе и на труд. Дешевый труд не может быть производительным и эффективно воздействовать на экономию и рациональное использование всех видов производственных ресурсов, на повышение технического уровня производства, улучшение качества продукции, т.е. на конкурентоспособность экономики. Обесценивание рабочей силы снижает мотивационные возможности заработной платы, потребительский спрос населения, сдерживает структурную перестройку экономики, усиливает социальную напряженность в обществе.

Для того чтобы преодолеть обесценивание рабочей силы, сделать работника равноправным партнером социально-трудовых отношений, следует, прежде всего, привести цену труда в соответствие со стандартами в цивилизованном мире.

В современных условиях особое значение приобретает реализация третьей составляющей – способности государства участвовать в процессе формирования и использования трудового потенциала. Это обусловлено тем, что, в конечном счете, качественные и количественные характеристики рабочей силы определяют возможности реализации программы структурной перестройки экономики, повышения качества продукции и роста производительности труда, т.е. развития конкурентоспособной экономики.

Характерным для Украины является сокращение численности занятых и объемов производства в приоритетных отраслях, создающих базу для повышения технического

уровня общественного производства и конкурентоспособности экономики (машиностроение и металлообработка), а также условия для жизнеобеспечения населения (легкая и пищевая промышленность). С 1992 по 2012 г. значительно сократилась численность занятых в науке и научном обслуживании. Низкий уровень заработной платы в этих отраслях, по сравнению с отраслями, обеспечивающими сегодня основной экспорт, привел к искаженному представлению о ненужности работников в отраслях, обеспечивающих научно-технический прогресс. Это отразилось и на структуре выпуска специалистов, и на общем уровне квалификации занятых.

В результате замедления процесса обновления оборудования во многих производствах сохраняются отсталые, не соответствующие современным требованиям технологические процессы, наблюдается низкий уровень организации производства и труда. Значительная часть рабочих занята неквалифицированным трудом на тяжелых и вредных работах. В результате формируется объективная база устойчиво низкой производительности труда, ликвидируется принципиальная возможность роста эффективности, следовательно, заведомо закладывается неконкурентоспособность подавляющей массы промышленной продукции.

Если в области формирования трудового потенциала сохранятся существующие тенденции, то уже в ближайшем будущем для страны будет объективно исключена возможность создания конкурентных преимуществ в перерабатывающей промышленности, не говоря уже о конкуренции в сфере передовых технологий.

Таким образом, конкурентоспособность работников, основанная на высоком профессионализме, становится важнейшим условием формирования конкурентного преимущества страны. Без этого у общества будет полностью потеряна возможность ожидаемого в народном хозяйстве технологического возрождения.

#### Литература:

1. Ольсевич Ю. О национальном экономическом мышлении// Вопросы экономики. - 1996. - № 9. - С. 119-120.
2. Портер М. Международная конкуренция. – М.: Международные отношения, 1993.
3. Шумпетер Й. Капитализм, социализм и демократия / Пер. с англ. - М.: Экономика, 1995.
4. Электронный ресурс. Режим доступа: [Http://gtmarket.ru /ratings/human-development-index/human-development-index-info/](http://gtmarket.ru/ratings/human-development-index/human-development-index-info/)

## ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОГО ПОТЕНЦІАЛУ РОБОЧОЇ СИЛИ В УКРАЇНІ

Дмитренко О.В., к. е. н., доцент

*Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна*

Розглянуто проблеми формування конкурентоспроможного людського потенціалу. Визначено основні напрямки формування якісної сторони трудового потенціалу як умови досягнення конкурентоспроможного рівня робочої сили, дано оцінку можливості реалізації різних складових цього процесу, які визначають реальність загальної зміни ситуації.

**Ключові слова:** конкурентоспроможність, якість людського потенціалу, глобальна конкурентоспроможність, конкурентний потенціал працівника.

FORMING OF COMPETITIVE POTENTIAL OF LABOUR FORCE  
IN UKRAINE

Dmytrenko A.V., Ph.d., associate professor  
*V.N. Karazin Kharkiv National University*

The problems of forming of competitive human potential are considered. Basic directions of forming of high-quality side of labour potential as terms of achievement of competitive level of labour force are defined, the estimation of marketability different constituents of this process, which determine reality of general change of situation, is given.

**Keywords:** competitiveness, quality of human potential, global competitiveness, competition potential of worker.

Поступила в редколлегию 30.08.2013 г.