

тають. У США, за даними статистики, кожен рік, затрачений на навчання, збільшує заробітну плату працівника в середньому на 10 % [6, с. 132].

Позитивний зв'язок освіти і доходів можна простежити і в Україні, хоча і з деякими відхиленнями. Так, рівень бідності в українському домогосподарстві, годувальник якого має повну вищу освіту, у 2,3 рази поступається середньоукраїнському рівню і становить лише 11,8 % (у 2007 р.). При цьому рівень бідності в домогосподарствах, де освіта годувальника є загальною середньою, перевищує 30 %, а за базової середньої освіти – наближується до 40 % [8, с. 5]. Проте, на жаль, знання нині в Україні не гарантують у деяких сферах діяльності (освіта, культура, охорона здоров'я та соціальне забезпечення) отримання навіть середньої заробітної плати. А освіта не гарантує отримання роботи за фахом з перспективами кар'єрного росту, що в свою чергу обмежує соціальну мобільність і не гарантує відповідного соціального статусу.

Між рівнем доходів населення країни та його освітнім розвитком існує також зворотній зв'язок, який проявляється у прийнятті рішення про здобуття вищої освіти або ж подальший її розвиток. Відповідний рівень доходів індивіда надає йому ширші можливості у виборі засобів та напрямків удосконалення своєї кваліфікації і таким чином підвищення своєї конкурентоспроможності на ринку праці. Отже, освітній компонент конкурентоспроможності робочої сили будучи її якісною характеристикою значною мірою впливає і на її вартість, що й обумовлює значимість його розвитку.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Розвиток теорії людського капіталу свідчить, що саме інтелектуальна власність, знання та кваліфікація людини є тим засобом, який сьогодні здатен забезпечити високий рівень конкурентоспроможності робочої сили країни, а, отже, й її конкурентні переваги. На нашу думку, саме освіта є визначальним інноваційним чинником формування і підвищення конкурентоспроможності робочої сили. Проте розвиток української освіти сьогодні має нерівномірний характер. Позитивні тенденції спостерігаються у напрямку розвитку вищої освіти, де освітні послуги можуть бути самоокупними, проте на тих же напрямках, де вони не є рентабельними (насамперед, в системі дошкільних та позашкільних закладів), відзначаються тенденції скорочення мережі та контингенту, зменшення охоплення ними дітей та підлітків.

У умовах інноваційних змін важливо також пам'ятати, що отримані в навчальних закладах знання не можуть гарантувати високий рівень конкурентоспроможності робочої сили протягом усієї трудової діяльності. Сьогодні особливу увагу потрібно звертати на якість освітніх послуг та на створення системи професійного навчання, оскільки якісна робоча сила – це запорука успішної господарської діяльності організації.

Лише за умови узгодженого і гармонійного розвитку в Україні системи освіти та ринку праці можна забезпечити високий рівень конкурентоспроможності робочої сили та економічного розвитку країни.

Література

1. Заюков І.В. Оцінка впливу освіти на формування ринку праці України [Текст] / І.В. Заюков // Демографія та соціальна економіка, 2008. – № 1. – С. 225–232.
2. Ключові освітні компетентності [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://www.osvita.ua>.
3. Левченко О. Сучасна безперервна професійна освіта та підготовка кадрів в Україні: основні проблеми та напрями трансформації в контексті міжнародного досвіду [Текст] / О. Левченко // Україна: аспекти праці, 2006. – № 1. – С. 30–35.
4. Лісогор Л.С. Освітні чинники забезпечення інноваційного людського розвитку // Науковий вісник Полтавського університету споживчої кооперації України. – черв. 2008 р. – № 3 (30). – С. 421–424.
5. Перший Всеукраїнський перепис населення: історичні, методологічні, соціальні, економічні, етнічні аспекти [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://www.d-m.com.ua>.
6. Петрова І.Л. Доходи як регулятор взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг [Текст] / Т. Петрова // Демографія та соціальна економіка, 2007. – № 2. – С. 130–138.
7. Петрова Т. Ринок освітніх послуг і ринок праці: проблеми взаємозв'язку та взаємодії [Текст] / Т. Петрова // Україна: аспекти праці, 2006. – № 4. – С. 3–7.
8. Черенько Л. Бідність в Україні: нові тенденції та особливості прояву [Текст] / Л. Черенько // Праця і зарплата, 2007. – № 28. – С. 4–5.
9. www.ukrstat.gov.ua.

УДК 331.101.262

А.В. КВІТКА

Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ РОБОЧОЇ СИЛИ В УМОВАХ СТАНОВЛЕННЯ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Досліджено зміст категорії “робоча сила” в сучасних умовах, проаналізовано її конкурентоспроможність в умовах становлення ринку праці на Україні та виявлені фактори, котрі впливають на конкурентоспроможність робочої сили.

The article is devoted to the definition of such category as “labor force”, exposing its competitive advantages in conditions of labor market formation in Ukraine. The factors that affect the competitiveness of labor force are identified.

У економічній літературі широко вживаються такі категорії як “робоча сила”, “людський капітал”, “людський потенціал” та інші. Деякі вчені ототожнюють ці поняття, а інші вважають, що ці категорії різні й містять у собі досить вагомий відмінності. У контексті нашого дослідницького завдання ми будемо використовувати категорію “робоча сила”. Зупинимося на ній докладніше й покажемо її мінливий в сучасних умовах зміст і відмінність від інших, близьких за змістом категорій.

Західна економічна наука трактує поняття “робоча сила” досить вузько, і не розкриває повного змісту даної категорії. Наприклад, у міжнародній статистиці категорія “робоча сила” – це “активне населення в даний момент часу, що включає всіх осіб понад установлений мінімальний вік, які задовольняють вимогам для включення в число зайнятих або безробітних”, що на нашу думку є досить вузьким і не відповідає всім змістовним характеристикам даної категорії. [1]

Відштовхуючись від класичного первісного змісту, вкладеного в категорію робоча сила, спробуємо в даній статті виявити ті особливості, які вона здобуває в сучасних умовах.

На пострадянському просторі проблемою людського потенціалу та робочої сили займаються такі вчені як А. Бузгалін, О. Грішнова, А. Добринін, С. Дятлов, Т. Заславська, О. Новікова, В. Мандибура, І. Соболева, С. Тютюнникова, А. Чухно та ін.

Найбільш глибоко досліджував цю категорію в економічній науці К. Маркс. Він мав на увазі під цією категорією не які-небудь верстви населення, як тлумачили дане поняття представники англійської школи політ-економії, а куплену підприємцем частину сукупних творчих якостей працівників. Робоча сила – це “сукупність фізичних і духовних здібностей, якими володіє організм, жива особистість людини, і які пускаються ним у хід сразу, коли він виробляє які-небудь споживні вартості” [2 с. 140]. Робоча сила невідривна від людини та не існує поза нею, тому що являє собою іманентні властивості індивіда. Як фізичні, так і духовні здібності людини до праці, у свою чергу, складаються, за К. Марксом, з ряду елементів, що самостійно фіксуються, хоча й тісно зв’язаних між собою. Так, серед фізичних здібностей можуть бути виділені елементи: мускульна сила, спритність, вірність окоміру, віртуозність тощо. До духовного ж він відносив здібність абстрактного мислення, швидкість розумової реакції на зовнішні подразники, здібність виявляти і використовувати у своїх інтересах об’єктивні зв’язки між явищами зовнішнього світу, кмітливість, знання, інтерес до праці, виробничий досвід та ін. [2, с. 140].

В умовах переходу до постіндустріального суспільства різко зростають вимоги до якості робочої сили, до сукупності її властивостей і характеристик. Якщо раніше ми могли говорити про те, що робоча сила – це лише здібність людини трудитися, то сьогодні дане визначення повністю не розкриває змісту цієї категорії в силу того, що робітник стає усе більш мобільним, кожен життєвий етап його участі в трудовому процесі пред’являє йому все нові й нові вимоги та умови, а також сама трудова діяльність, у зв’язку з переходом розвинених країн на постіндустріальні технології й впливи глобалізаційних процесів, жадає від працівника повного включення та досконалого вивчення кон’юнктури ринку, працівник не може залишати будь-які окремі якості ізольованими, не розвиненими. У таких умовах закономірно говорити про людський капітал. На відміну від категорії “робоча сила”, “людський капітал” логічно та історично відповідає постіндустріальній епосі й відображає присутні цій епосі процеси. Ми згодні з академіком А. Чухно, що “принципово важливою умовою розкриття сутності категорії “людський капітал” є конкретно-історичний підхід, тобто виявлення сутнісних причинно-наслідкових залежностей економічної системи на певному історичному етапі її розвитку” [3, с. 17].

В умовах глобалізації категорія “робоча сила” трохи видозмінюється та здобуває також й інші немаловажні характеристики. Хоч сьогодні на першому плані й перебуває рівень освіти, також немаловажну роль займають рівень грамотності, комунікабельності, вміння швидко приймати рішення, користуватися інформацією та інші якісні характеристики. Не останню роль грають і ментальні властивості. Національна характеристика дуже важлива для якості сучасної робочої сили: для того щоб закріпитися на національному ринку праці сучасний працівник повинен мати не просто гарний рівень освіти, що безумовно відіграє величезну роль, але також ще й володіти різними мовами, знати світову та національну кон’юнктуру ринку, володіти інформаційними технологіями, а також бути патріотичним, у тому розумінні, щоб він міг відобразити національну ідею та захищати національні інтереси.

У цьому випадку доречним буде навести в приклад досвід, що був проведений у Китаї. Компартією Китаю було ухвалено рішення переходу до ринку й у зв’язку із цим рішенням була створена система за назвою “Вертушка”, відповідно до якої кожен партійний керівник повинен був вибрати на своєму підприємстві кращого із кращих працівника, так щоб він був ініціативним, освіченим, грамотним, мав моральні, ділові і саме головне лідерські якості. Всіх цих людей відправляли вчитися: самих гідних у Європу та Америку, інших навчали у себе. Після того, як вони одержували освіту, їм давали робочі місця, і залежно від бізнес-проєкту, початковий капітал. І надалі доручали урядовцям стежити за успішністю, тих у кого не виходили проєкти – повертали на колишні місця роботи (тому дана програма й одержала назву “Вертушка”). Іншими словами Китай вкладав свої державні кошти в кращі кадри своєї країни, що незабаром принесло їм величезний успіх, а більшість з цих людей стали керівниками великих китайських компаній світового масштабу.

Ситуація, наведена в прикладі, показує, що проблема якості та конкурентоспроможності робочої сили в країні безпосередньо залежить від правильної державної політики в країні, вміння правильно користуватися людським потенціалом своїх націй, формувати національну ідею та підготовлювати еліти країни, що у свою чергу буде володіти належним рівнем освіти, креативністю, вмінням працювати в команді, мати моральні якості, відповідати вимогам національних цінностей та ідей (патріотичність), а також буде прикладом для інших до правильного формування цінностей [4, с. 194–198].

Таким чином, конкурентоспроможність робочої сили в сучасних умовах ми розуміємо як здатність до цілісного людського розвитку. Важливою умовою становлення людського капіталу стає та особлива роль і місце людини в сучасному виробництві, актуалізація його творчого потенціалу. Чим більш у комплексі буде розвиватися людина, чим збалансованіше він буде розвивати всі складові елементи людського потенціалу, тим менше в нього буде переключувань у мотивації. Важливо, щоб мотивація приводила людину до продуктивної праці, до розвитку своїх позитивних якостей, до гармонічного розвитку особистості людини.

Конкурентоспроможність робочої сили визначається сукупністю факторів, однак головним критерієм, що визначає конкурентоспроможність робочої сили, є її якість, що повною мірою залежить від якості людського потенціалу населення. Тут автор під категорією “людського потенціалу” розуміє сукупність взаємодоповнюючих факторів фізичного й морального здоров'я населення, його культурного, інтелектуального та духовного рівня, ступінь розвитку яких відповідає соціально-економічним характеристикам середовища і є достатнім для необхідної підтримки та збереження життєздатності суспільства, а також його подальшого розвитку [5, с. 12].

Конкурентоспроможність робочої сили в сучасних умовах залежить від двох компонентів:

1) ступеня розвитку суспільства – чим більше буде розвинене суспільство, його внутрішній потенціал, чим вище буде рівень освіти в ньому, будуть розвинені різні ментальні характеристики та здібності нації, тим більше переваг у конкурентоспроможності робочої сили буде у самої нації;

2) створення умов, за яких потенціал суспільства використовується у реальному процесі відтворення, входить у процес виробництва, бере участь у ньому, створює вартість і формує особистий прибуток.

Що ж стосується стану якості робочої сили на Україні, то можна відзначити, що цей показник зараз перебуває на вкрай низькому рівні. Про це свідчить і вкрай низький рівень прибутків населення, і рівень заробітної плати, а також демографічна криза країни та криза системи освіти. Всі ці фактори заважають реалізації людського потенціалу країни і як слідство відтворенню якісної робочої сили, а також сприяють міграційним процесам професійних працівників за кордон. В останні роки в Україні підвищення заробітної плати здійснювалося однобічно, шляхом підвищення мінімальної заробітної плати. Це зменшувало розрив між оплатою висококваліфікованих і малокваліфікованих робітників, і тим самим підривало принцип матеріальної зацікавленості та мотивації до накопичення людського капіталу. Низький рівень ціни робочої сили та недостатній рівень соціального забезпечення відчутно гальмують динаміку економічних процесів в країні. За таких умов людський потенціал не перетікає у людський капітал. Умови для формування конкурентних переваг робочої сили не створюються. Потрібні кардинальні зміни в політиці доходів, які б стимулювали якісні надбання робітників країни.

Підсумовуючи, можна зробити наступні висновки.

По-перше, у цей час потреба в дослідженні категорії “робоча сила”, а також її змін в умовах сучасної глобалізації, є актуальною у зв'язку зі збільшенням ролі впливу людського фактору на зміст та темпи суспільного виробництва.

По-друге, конкурентоспроможність робочої сили багато в чому залежить від її якості, а в силу цього й від якості людського потенціалу країни в цілому, тому що дані категорії в сучасних умовах тісно зв'язані між собою. Одним із критеріїв робочої сили, на нашу думку, є здатність робочої сили перетікати в людський капітал.

По-третє, відзначаючи в цілому, що конкурентоспроможність робочої сили в ряді пострадянських країн, включаючи Україну, у дійсний період перебуває на низькому рівні, вважаємо за необхідне відзначити потребу державної участі в комплексній реалізації мір із збереження та підвищення її конкурентоспроможності.

Література

1. Грішнова О.А. Людський розвиток: Навч. посібник / О.А. Грішнова. – К.: КНЕУ, 2006. – 308 с.
2. Трофимович А.Б. Доктрини марксизма: пророчество и реальность. – К., 2004. – С. 308.
3. Чухно А. Актуальные проблемы развития экономической теории на современном этапе // Экономическая теория. – 2009. – № 5. – С. 15–36.
4. Бузгалин А.В. Социальное творчество граждан versus “игры” элит: революция и реформы / А.В. Бузгалин // Философия хозяйства. Альманах Центра общественных наук и экономического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова, 2009. – № 1. – С. 194–198.
5. Квитка А.В. Экономтеоретический подход к определению человеческого потенциала / А.В. Квитка // Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. Сер. Економічна, 2009. – № 851. – С. 10–16.

УДК 331.522

Л.О. КУРІЙ

Хмельницький національний університет

УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ ПОТЕНЦІАЛОМ РЕГІОНУ

Розглянуто значення людського потенціалу для економічного зростання регіону. Досліджено індекс людського розвитку регіонів України та його компоненти. Дана оцінка регіонального людського потенціалу. Запропонована схема управління розвитком людського потенціалу регіону.

The article considers the importance of human potential for regional economic growth. Ukrainian regions human development index and its components are investigated. Estimation of regional human potential is given. Regional human potential development management complex scheme is suggested.