

СЕКЦІЯ 2 | КОНЦЕПЦІЯ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ І ПІДПРИЄМНИЦТВА В УМОВАХ КРИЗИ

*Богиня Д.П., д.е.н., професор, академік АЕНУ,
г.н.с. Інституту економічного прогнозування НАН України*

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ І ТРУДОВИЙ МЕНТАЛІТЕТ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ В ПЕРЕХІДНІЙ ЕКОНОМІЦІ УКРАЇНИ

Характеризується стан формування якості робочої сили в контексті впливу інноваційно-інвестиційного розвитку на трудовий менталітет і конкурентоспроможність людського потенціалу; розкриваються чинники впливу на нього соціально-економічного середовища. З урахуванням світового досвіду подаються пропозиції щодо комплексного підходу у вирішенні питань підвищення конкурентоспроможності робочої сили в умовах ринкових відносин, що формуються в Україні.

Ключові слова: *трудовий менталітет; людський потенціал; соціально-економічне середовище; робоча сила; економічне середовище, формування конкурентоспроможності людського потенціалу; конкурентоспроможність людського потенціалу; інноваційно-інвестиційна діяльність.*

Серед основних причин, що визначили ускладнення відтворювальних факторів стану сучасного трудового менталітету в Україні, перш за все, необхідно визначити недоліки структурної перебудови національного господарства. В системі сучасних заходів, що застосовуються більшістю розвинених країн з метою створення сприятливих умов для розвитку інноваційно-інвестиційної діяльності, особливе місце належить: побудові цивілізованих форм відносин праці; стимулюванню ефективності продуктивної трудової діяльності; кредитуванню самозайнятості та навчання; професійній

підготовці та перепідготовці працівників; профорієнтаційній роботі; удосконаленню просторового та галузевого розміщення продуктивних сил; посиленню мотивації трудової діяльності; регулюванню заробітної плати та соціального захисту населення,

В умовах недостатньо сформованого конкурентного середовища країни реалізація негативних чинників трудового менталітету підсилюється також дією нетрадиційних факторів використання людського потенціалу, зокрема, готовністю багатьох працівників до малокваліфікованої та низько оплачуваної роботи; недостатнім рівнем матеріального забезпечення, невибагливістю багатьох працівників до форм і способів отримання доходу. Особливістю інноваційно-інвестиційної діяльності є також наявність високої частки людей з вищою освітою в загальній чисельності безробітних.

Питання ефективної діяльності людського потенціалу в аспекті трудового менталітету і конкурентоспроможності праці на етапі поглиблення інтеграційних процесів соціально-економічного розвитку різних країн обумовили підвищення уваги до цієї проблеми вчених і практиків, оскільки її науково-практичне осмислення допомагає своєчасно враховувати і реагувати на процеси науково-технічних та соціально-економічних змін у світі і вживати необхідних заходів на різних рівнях управління з метою підвищення конкурентоспроможності країни. Над дослідженням різних аспектів цієї проблеми ґрунтовно працювали класики економічної науки, а також такі відомі вчені західних країн як І. Ансофф, М. Альберт, Р. Єрбе, П. Кругман, Д. Лейк, М. Мескон, Б. Олін, М. Портер, Д. Сакс, П. Самуельсон, Р. Уотермен та інші. В розвиток даної проблеми досить вагомий внесок зробили вчені України та інших постсоціалістичних країн, зокрема, Г. Азоєв, О. Алимов, В. Андріанов, Я. Базилюк, О. Білорус, В. Геєць, Г. Дмитренко, М. Долішній, П. Єщенко, С. Злупко, І. Крючкова, І. Курило, Л. Лісогор, Е. Лібанова, О. Новікова, М. Павловський, Ю. Пахомов, М. Семікіна, В. Сіденко, Р. Фатхутдінов, А. Філіпенко, М. Чумаченко, О. Шнипко та інші. Проте, ментальні аспекти трудової діяльності, як вирішального чинника конкурентоспроможності праці, в нашій економічній літературі дослідженні поки що недостатньо.

Поняття конкурентоспроможності і трудового менталітету людського потенціалу може бути проаналізовано в аспекті реалізації потенційних можливостей працівників як з боку відповідності якісним і вартісним характеристикам працівників, що користуються попитом на ринку праці у певний проміжок часу, так і з боку відповідності попиту на робочу силу певного професійно-кваліфікаційного рівня з боку роботодавців (за умови перевищення пропозиції робочої сили над попитом). З цих позицій можливе виділення трудового менталітету як поняття і соціально-економічної категорії, що

характеризує сукупність потенційних характеристик людського потенціалу, які відповідають умовам сучасної економічної кон'юнктури, так і конкурентоспроможності робочої сили, що характеризує реальні можливості використання цих потенційних характеристик в умовах коливання попиту на робочу силу та її пропозиції на мікро-, мезо- та макроекономічному рівні.

Розвиток трудової ментальності і конкурентоспроможності людського потенціалу, маючи власну соціально-економічну природу, на відміну від інших характеристик якості робочої сили, не є її постійною безпосередньою властивістю, хоча в певних реальних умовах інноваційної економіки характер взаємозв'язку між цими категоріями виступає одним із вирішальних критеріїв оцінки ефективності суспільно-економічного розвитку. Перш за все це обумовлено тим, що якісна робоча сила, будучи необхідною умовою формування прогресивних суспільно-економічних відносин, є, на думку більшості зарубіжних дослідників, свідченням прогресивного характеру конкуренції цієї системи та рівня її інтелектуального потенціалу. Узагальнюючи різні підходи до проблеми трудового менталітету в контексті конкурентоспроможності людського потенціалу, можна визначити основні параметри і зміст даної категорії як сукупності якісних і вартісних техніко-технологічних, соціально-економічних і демографічних характеристик ефективності функціонування людського потенціалу, здатності працівників до ефективної трудової діяльності в певній галузі,

Серед сучасних економістів і соціологів близького та далекого зарубіжжя широко вживається поняття людського розвитку. Проте, на наш погляд, до останнього часу залишаються невизначеними методологічні аспекти сутності категорії людського потенціалу, як визначального економічного і соціального чинника ефективності праці. Тому, в науково-практичному аспекті, з урахуванням чинників розвитку інноваційно-інвестиційної діяльності, доцільно виділити категорію людського потенціалу, яка дає можливість комплексно враховувати окремі складові трудового менталітету як умови ефективного розвитку економіки.

У той же час необхідно враховувати, що інновації в людський капітал — це наукомісткі нововведення в розвиток основної продуктивної сили (людини), техніки, технології, предметів праці та використання їх на практиці, що обумовлює формування нового технологічного способу виробництва). Зрозуміло, що такий підхід обумовлює комплексне трактування самої проблеми конкурентоспроможності людського потенціалу. Отже, дослідження взаємозв'язку інноваційно-інвестиційної діяльності та конкурентоспроможності людського потенціалу передбачає виокремлення її визначальних характеристик цих понять від інших, близьких по змісту категорій, передусім таких, як

трудовий потенціал, інтелектуальний потенціал, людський чинник, інвестиційний потенціал тощо. При цьому наукове розкриття змісту окремих складових цих категорії людський потенціал, якісних і кількісних відмінностей цих категорій в системі інших споріднених категорій має не просто термінологічне, а суттєво змістовне значення для вирішення актуальних теоретичних та практичних питань формування соціально орієнтованої ринкової економіки в нашій країні.

Оскільки зміст трудового менталітету охоплює досить широкий спектр техніко-технологічних, економічних, демографічних і соціально-політичних відносин, то її можна вважати однією з першорядних категорій соціально-трудових відносин, які обумовлюють зрілість і результативність розвитку соціально орієнтованої економіки країни. Ця категорія, на думку автора, має досить чітко визначені якісні і кількісні характеристики. Кількісний аспект людського потенціалу обумовлений переважно демографічним чинником. Зрозуміло, що в сучасних умовах у нашій країні цей чинник пов'язаний із значним зниженням народжуваності, зростанням смертності і, як наслідок, постарінням населення.

Такі масштаби демографічних втрат («додаткових» смертей та ненароджених) є, по суті, безпрецедентними для мирного часу. Крім того, кількісний аспект розвитку людського потенціалу в нашій країні обумовлений активним територіальним переміщенням населення, міграцією тощо. Так, за рахунок міграції чисельність населення України, починаючи з 1994 р. по 2000 р., зменшилася на 636 тис. осіб. Даний чинник, як відомо, загострився у зв'язку з розпадом колишнього Союзу. Варто зауважити також, що кількісний чинник людського потенціалу обумовлений структурними реформами в країні, внаслідок яких суттєво змінилася зайнятість працюючих в основних галузях національної економіки.

Якісний аспект конкурентоспроможності людського потенціалу враховує рівні загальної середньої, професійно-технічної і спеціальної вищої освіти, а також показники підготовки і перепідготовки кадрів. Протягом багатьох років цей показник в нашій країні був досить високим, динамічно зростала кількість спеціалістів з вищою і середньою спеціальною освітою. Однак, в останні роки стан підготовки кадрів, зокрема, в системі професійно технічних закладів значно погіршився, зменшилася кількість цих закладів, тупцюється на місці кількість підготовлених кваліфікованих робітників. Посилився виїзд за кордон спеціалістів з вищою освітою, а також наукових працівників вищої кваліфікації, в тому числі докторів і кандидатів наук. Тільки в 1995-2005 рр. за межі України виїхали 323 кандидати і понад 119 докторів наук. Необхідно враховувати, що в аспекті якості категорія людського потенціалу характеризує сталі причинно-

наслідкові відношення в системі трудових відносин, які обумовлюють сукупність споживчих властивостей робочої сили до ефективної праці: фах, стаж, вікові дані, володіння іноземними мовами тощо. Одночасно зауважимо, що в аспекті кількісних характеристик категорія людського потенціалу може визначатися такими показниками як вартість робочої сили, продуктивність та ефективність праці, витрати робочого часу на виконання певних операцій (робіт), якість вироблюваної продукції, витрати сировини, палива тощо.

Серед загальних об'єктивних передумов, що характеризують сучасний вплив соціально-економічної ситуації в країні на стан трудового менталітету і конкурентоспроможності людського потенціалу, необхідно виділити: суттєвий спад рівня життя більшої частини населення та зростання масштабів бідності, різке соціальне розшарування і, як наслідок, розмивання «середнього прошарку»; зростання масштабів прихованого безробіття та загроза його поступової трансформації у відкрите; погіршення медичного обслуговування населення, обмеження його доступності, успадкованої від попередніх поколінь; зростаюча невпевненість багатьох людей в завтрашньому дні. Все це є проявом сучасних форм експлуатації робочої сили в нашій країні, що не може не позначатись негативно на розвитку демографічних процесів як основи формування комплексу властивостей і характеристик людського потенціалу.

Для оцінки інноваційно-інвестиційного рівня і конкурентоспроможності працівників, роботодавці орієнтуються переважно на умови певного ринку праці, враховуючи конкретні професійні та інші якості працівника з аналогічними якостями інших працівників даної професії. Перш за все, враховуються унікальність спеціальності, або її універсальність, якість і ефективність праці індивіда. Не менш важливим фактором є оцінка вартості робочої сили. Крім того, в сучасних умовах конкурентоспроможності людського потенціалу — це особливо важлива умова ефективності міжнародних економічних зв'язків країни. На якісні і кількісні характеристики конкурентоспроможності робочої сили в умовах трансформації соціально-економічних відносин значною мірою також впливають зміни форм власності підприємств. Є досить багато прикладів, коли навіть орендні підприємства в період свого становлення нерідко прагнуть позбавитися від надлишкової неконкурентоспроможної робочої сили і намагаються не втратити кошти на інновації.

Оптимальні чинники формування трудового менталітету і конкурентоспроможності людського потенціалу створюються в системі об'єктивних соціально-економічних умов, що регулюють закономірності функціонування виробничих і соціальних відносин у певному економічному середовищі. Схематично макроекономічні параметри такого середовища представлені на рис. 1. На наш погляд, для забезпечення комплексного підходу

в науково-практичному вирішенні цієї важливої загальнонаціональної проблеми можна виділити чотири основні групи чинників:

- чинники, що визначають рівень соціально-економічного розвитку суспільства, рівень розвитку продуктивних сил країни і окремих її регіонів, статево-віковий склад населення, кількісний і якісний склад трудових ресурсів, розвиток інфраструктури ринку праці, соціально-побутової інфраструктури та інші;



Рис. 1. Економічне середовище формування конкурентоспроможності людського потенціалу

- чинники, що характеризують соціально-демографічний статус і загальний фізичний стан особи працівника: стать, вік, сімейний стан, його фізичне здоров'я, місце проживання, забезпеченість житлом, наявність особистого автотранспорту;
- чинники, що характеризують соціально-психологічні якості особи: життєво-цільові установки, її схильності і звички, ступінь політичної зрілості, релігійності, комунікабельності, рівень менталітету, самодисципліни, знання іноземної мови;

- чинники, що характеризують творчі здібності працівника, в тому числі рівень кваліфікації і спеціальність, володіння суміжними професіями, здатність до освоєння нових знань, нової техніки і технології, економіко-правову і політичну поінформованість, ініціативність, високі ділові якості, неординарність у прийнятті рішень, прагнення до підтримки трудової дисципліни в колективі, а також здатність до виконання трудових функцій на рівні міжнародних стандартів.

Слід зауважити, що на міжнародному ринку праці до визначальних факторів конкурентоспроможності людського потенціалу належать також знання мови країни працевлаштування; фізичний стан працівника, дефіцитність його професії; наявність родичів у країні працевлаштування; участь країни-експортера робочої сили в міжнародних угодах із питань використання найманої робочої сили. Світовий досвід наочно свідчить, що в структурі трудового потенціалу суспільства найбільш конкурентоспроможною є робоча сила, яка має можливість мобільної перекваліфікації, або якій притаманна універсальна базова політехнічна підготовка. Вказаними якостями, зокрема, володіє значна частина основних працівників військово-промислового комплексу. Тому конверсія і технологічне розукрупнення виробництва військово-промислового комплексу, як правило, викликають лише тимчасове безробіття робітників і службовців, які згодом скоріше, ніж працівники інших галузей, знаходять нове місце роботи. У таких галузях, як чорна металургія, вугільна промисловість, промисловість будівельних матеріалів, хімічна промисловість, тобто там, де істотно спрацьовані не тільки виробничі фонди, але й застаріли технологічні процеси, безробіття охоплює не тільки працівників допоміжних малокваліфікованих професій, але й основних кваліфікованих робітників. У цьому випадку подолання безробіття суттєво буде пов'язане з повною перекваліфікацією працівників, зміною сфери прикладання праці.

На ментальність і конкурентоспроможність працівника в процесі структурних змін в сучасній економіці суттєвий вплив чинитиме зростання інтенсифікації праці і напруженості життя в умовах ринкових відносин. Безумовно, це призведе до збільшення навантаження на психіку людини, зростання стресів. В умовах ринку діятимуть і більш складні соціально-економічні закономірності. Так, наприклад, із впровадженням ринкових відносин підсилюється орієнтація людини на виключно (або переважно) матеріальний дохід, але підвищитись він може у більшості випадків за рахунок напруженої праці. Напруженість (або, навпаки, комфортність) праці і матеріальний достаток є, хоча і тісно пов'язаними, але відносно самостійними цінностями людини, а орієнтації на них досить складно «переплітаються» в кожному працівникові, і тим більше, в трудовому колективі.

В умовах поглиблення фінансово-економічної кризи 2008-2009 рр., розвиток ринкових відносин впливатиме на конкурентоспроможність, перш за все, тих працівників, хто орієнтований одночасно і на заробіток, і на високу напруженість праці. Тільки про цей соціально-психологічний тип людей можна із впевненістю говорити, що вони більш готові (але це не означає, що і підготовлені) до праці в умовах ринку. Готовність до ринку повинна знаходити свій вираз в усвідомленні людьми його необхідності, в їх бажанні розвивати ринкові відносини, а також в активному підключенні до нього процесу. Це передбачає наявність певних знань, навичок, індивідуального і колективного досвіду, вміння кожного працювати в нових умовах. Від того, наскільки продумано проводитиметься ця робота багато в чому залежить успіх реалізації економічних реформ.

Таким чином, формування якості робочої сили в контексті впливу інноваційно-інвестиційного розвитку на трудовий менталітет і конкурентоспроможність людського потенціалу полягає в значному посиленні динамізму процесів пристосування робочої сили до ринкового попиту, що швидко змінюється, гнучкої орієнтації на галузі і сфери діяльності, що розвиваються, тобто комплексного підходу у вирішенні питань підвищення конкурентоспроможності робочої сили в умовах ринкових відносин, що формуються. Такий комплексний підхід вимагає: по-перше, створення системи професійної перепідготовки працівників, які вивільнюються, підготовки дорослого незайнятого населення до нових сфер прикладання праці; по-друге, організації підготовки і перепідготовки кадрів, конкурентоспроможних для роботи в умовах ринку, переважно на договірній основі в державних, кооперативних і приватних учбових закладах; по-третє, формування і розвитку поліпрофесіоналізму, навчання підприємництву, самостійному господарюванню, організації комерційної діяльності, маркетингу тощо; по-четверте, створення комплексної системи перманентного навчання кадрів, що охоплює всі рівні навчання.

Список використаних джерел:

1. Конкурентоспроможність у сфері праці. Зб. наук. праць / НАН України — Ін-т Економіки. Відп. ред. Д.П. Богиня. — Київ, 2000. — 163 с.
2. Мотиваційний механізм формування конкурентоспроможності робочої сили: Наукове видання. / Відп. ред. Д.П. Богиня. — Київ: Ін-т Економіки НАН України, 2002. — 188 с.
3. Формування конкурентоспроможності робочої сили // Зб.наук.праць Ін-т Економіки НАН України. / Відп. ред. Д.П. Богиня. — Київ, 2005. — 160 с.
4. Україна у вимірі економіки знань. / За ред. акад. НАН України В.М. Гейця. —

К.: Основа, 2006. — 592 с.

***Annotation.** The modeling state of the labour force quality in the context of innovative and investment developments influence upon labour mentality and competitiveness of human potential are characterized. The factors of social and economic environments influence are revealed. Taking into consideration the global experience, the suggestions concerning the complex approach in solution of the issues of the personnel competitiveness's rise are given.*

***Key words:** labour mentality, human potential, social and economical environment, labour force, competitiveness of human potential, innovative and investment activity.*

М.І. Каньоса, к. е. н., професор,

*А.М. Каньоса, к. і. н., доцент кафедри економіки підприємства
Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка*

ДО ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УМОВАХ КРИЗОВОЇ ЕКОНОМІКИ ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ ІНСТИТУЦІЙНИХ ВИМОГ

*Громадо! Вірю! Тільки ти це зможеш —
Освіту зберегти, піднять народ з колін. Тобі
за це спасибі скаже учень кожен, Нащадки
принесуть тобі низький уклін.*

З.І.Тимошенко

Зроблена спроба долучитися до розв'язання проблем формування людського капіталу через призму неоінституціоналізму в умовах економічної кризи та реформування освіти в Україні на усіх її рівнях, удосконалення застосування незалежного тестування знань випускників шкіл.

***Ключові слова:** інституціоналізм, неоінституціоналізм, людський капітал, формування людського капіталу, інтелектуальний розвиток особи, інвестиції у людський капітал, ефективне використання, людських ресурсів, система освіти, незалежне тестування.*

У формуванні соціально-економічної системи сьогодення надзвичайно