

# КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

О.Я. Потехина, А.С. Олейников

*Учреждение образования «Гомельский государственный  
технический университет имени П.О. Сухого», Республика Беларусь*

В современном мире все более осознается тот факт, что конкурентоспособность национальной экономики все в большей степени определяется конкурентоспособностью рабочей силы.

Основатели теории человеческого капитала Т. Шульц и Г. Беккер доказали экономическую целесообразность крупных инвестиций в данный фактор производства. По мнению Шульца, образование повышает как производительность труда индивидуума, так и экономическую ценность его времени, что выступает отличительной чертой экономического роста. Р. Лукас обращает внимание на то, что инвестиции в конкретного человека создают положительные внешние эффекты – повышается производительность труда не только данного работника, но и других лиц за счет обмена знаниями и опытом, создания более высоких образовательных и культурных стандартов. На долю новых знаний, воплощаемых в технологиях, оборудовании, образовании кадров и организации производства в развитых странах приходится 80–85 % прироста ВВП [1].

Глобализация и стремительные темпы научно-технического прогресса оказывают противоречивое влияние на многие области экономики и социальной жизни, способствуют их коренным изменениям. Данные процессы порождают как новые возможности, так и новые проблемы функционирования национальных рынков труда. В промышленно развитых странах отмечается: существенное сокращение постоянных рабочих мест в связи с реструктуризацией производства; снижение стабильности в сфере занятости; рост нестандартных видов труда; опережающий рост новых рабочих мест в высокотехнологичных отраслях по сравнению с традиционными; рост спроса на высококвалифицированных рабочих и служащих вследствие внедрения технологических инноваций во вторичном и третичном секторах экономики; усиление дифференциации оплаты квалифицированного и неквалифицированного труда. Уровень знаний и квалификация рабочей силы становятся решающей предпосылкой использования преимуществ современного НТП. Формируется объективная

необходимость обеспечения профессиональных навыков и уровня квалификации в условиях быстро меняющихся потребностей рынка труда, доступности системы подготовки и переподготовки кадров.

Одновременно процессы глобализации осложняют ситуацию на национальных рынках труда в связи с широкими возможностями импорта товаров и самой рабочей силы. Структурная перестройка отраслей и их технологической базы диктует необходимость повышения мобильности работника, что вступает в определенное противоречие с гарантиями занятости. Расширение применения срочных трудовых контрактов обостряет проблему повышения квалификации, так как данная категория работников не имеет доступа к системам подготовки и переподготовки кадров. Гибкость рынка труда подразумевает ослабление прямого вмешательства государства в сферу занятости: отказ от жесткой регламентации поведения работодателей и работников, усиление роли договорных отношений между ними, что привело к пересмотру государственной политики, включая трудовое законодательство, в странах с развитой рыночной экономикой.

Рост спроса на высококвалифицированных специалистов отмечается и в нашей стране. Так, по оценкам экспертов, в 2004 году спрос на высококвалифицированную рабочую силу в РБ увеличился по сравнению с 2003 годом на 80 % [2]. По опросам нанимателей, более чем у 40 % из них возникают проблемы с подбором высококвалифицированных специалистов [3]. В качестве основных требований к претенденту выступают наличие высшего и последиplomного образования, а также опыта работы в данной области.

Однако ряд факторов препятствует развитию человеческого капитала в нашей стране, а следовательно, повышению конкурентоспособности национальной экономики:

- доминирование в экономике РБ III-IV технологических укладов, медленное обновление рабочих мест;

- деформация спроса и предложения на рынке труда, выражающаяся в несоответствии уровня заработной платы уровню квалификации работника. Наблюдается тенденция к найму высококвалифицированных работников с низкой оплатой труда, причем это характерно для предприятий всех форм собственности;

- инерционность региональных рынков труда, наличие институциональных барьеров, препятствующих территориальной и профессиональной мобильности трудовых ресурсов, в том числе значительный вес неформальных механизмов трудоустройства, что свидетельствует о недостаточной развитости инфраструктуры рынка труда;

- отношение к человеческому капиталу как второстепенному фактору экономического роста, что проявляется в практике хозяйствования многих предприятий. Так, по социологическим опросам, около 20 % нанимателей в нашей республике по разным причинам не занимаются повышением квалификации своих работников, остальные профессиональное обучение и переобучение рабочих предпочитают проводить непосредственно на производстве [3];

- снижение качества образования при росте количественных показателей, некачественная интеграция науки и образования.

На наш взгляд, повышению конкурентоспособности рабочей силы будут способствовать:

- стимулирование создания новых рабочих мест в прогрессивных отраслях экономики;

- развитие экономической инфраструктуры рынка труда;

- внедрение нестандартных форм занятости и гибких режимов труда;

- создание непрерывной системы профориентации, подготовки и повышения квалификации кадров, адаптированной к изменяющимся потребностям рынка;
- совершенствование системы социального страхования и поощрение территориальной и профессиональной мобильности рабочей силы;
- взвешенная политика в области трудовой миграции.

#### Л и т е р а т у р а

1. Говорова, Н. Занятость в постиндустриальном мире /Н. Говорова //Мировая экономика и международные отношения. – 2003. – № 12.
2. Ивановский, А. Положение на рынке труда Беларуси /А. Ивановский, А. Рязанцев //Кадровик. – 2004. – № 6.
3. Корявая, С.М. Партнерство без границ? /С.М. Корявая //Отдел кадров. – 2003. – № 3.