

## КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ РАБОЧЕЙ СИЛЫ: МЕТОДОЛОГИЯ АНАЛИЗА

**Л.С. Боровик,**

*кандидат экономических наук, зав. отделом НИЭИ Министерства  
экономики Республики Беларусь*

Конкурентные преимущества национальной экономики в значительной степени зависят от качества трудовых ресурсов, способности рабочей силы адаптироваться к новым технологиям, потребностям национального и международного рынков труда, а также овладеть новыми знаниями и навыками, постоянно повышать свой образовательный и общий культурный уровень. В комплексе теоретических и научно-практических проблем развития национальной экономики и формирования трудового потенциала особая роль принадлежит обоснованию методологических подходов к такой малоисследованной проблеме, как конкурентоспособность рабочей силы. До настоящего времени нет единства мнений относительно понятия конкурентоспособности рабочей силы. В научной литературе можно встретить самые различные определения данной экономической категории, не выработана единая система критериев и показателей оценки конкурентоспособности рабочей силы на различных уровнях управления.

### ***Понятие и критерии конкурентоспособности рабочей силы***

В научной литературе можно выделить два основных подхода к трактованию данного понятия. Суть первого состоит в том, что конкурентоспособность рабочей силы рассматривается как совокупность ее свойств, проявляющихся в процессе трудовой деятельности и включающих в себя профессионализм и личностные характеристики работника, отражающие его физиологические особенности, мобильность, адаптированность и др. Сторонники данной точки зрения выделяют следующие критерии конкурентоспособности рабочей силы:

- физические характеристики (пол, возраст, состояние здоровья и т.д.), определяющие уровень трудовой активности работника,

степень его миграционной подвижности, возможность участия в определенных видах трудовой деятельности;

- умственные способности личности – использование своего интеллекта в соответствии с полученным образованием и приобретенным производственным опытом;

- профессионализм – уровень общей и профессиональной подготовки работника, приобретенный им опыт в процессе трудовой деятельности;

- адаптированность работника – способность приспособливаться к условиям трудовой деятельности, изменять сферу приложения труда и виды деятельности;

- мобильность – способность и готовность при необходимости освоить новую профессию или сменить место жительства.

На наш взгляд, в таком понимании категория конкурентоспособности отождествляется с качеством рабочей силы, что сужает суть данного понятия. Во-первых, конкурентоспособность рабочей силы как товара на национальном и международном рынках можно оценить только в сравнении с товаром-аналогом. Во-вторых, не учтена стоимость рабочей силы, что имеет важное значение в условиях возрастающей трудовой мобильности населения. Наличие ресурсов относительно дешевого труда в значительной степени определяет реализацию конкурентных преимуществ рабочей силы.

Таким образом, качество рабочей силы не должно дублировать и подменять категорию конкурентоспособности. Существующая между ними внутренняя связь не исключает и их различий. Конкурентоспособность рабочей силы – это более широкое понятие, определяющее стоимостные и качественные характеристики работника, соотносимые с аналогичными характеристиками другого индивидуума и обеспечивающие преимущественное их использование.

Согласно другой точки зрения, под конкурентоспособностью в самом общем виде понимается «обладание свойствами, создающими преимущества того или иного работника как субъекта экономического соревнования» [1, С. 15]. Суть данной категории может быть сформулирована следующим образом. Конкурентоспособность рабочей силы – это совокупность ее качественных и ценовых характеристик, определяющих преимущественное ее использование на национальном и международном рынках труда в целях удовлетворения потребностей нанимателей в работниках определенной квалификации (профессии). При этом особое значение имеет оценка каждого работника не только с точки зрения его профессиональных качеств, но и как личности, с присущими ей индивидуальными особенностями и потребностями. Иными словами, конкурентоспособность рабочей силы как товара на мировом рынке – многоаспектная экономическая категория, определяющая, с одной стороны, способность человека к трудовой деятельности исходя из совокупности его физических и интеллектуальных данных, знаний и навыков, приобретенных благодаря образованию, профессиональной подготовке и производственному опыту. С другой стороны, данное понятие включает также творческую свободу личности, условия ее самореализации в сфере экономики и в системе международного разделения труда, нравственную надежность, мотивацию, предприимчивость и др. На международном уровне в основе оценки конкурентоспособности национальных ресурсов труда лежит межстрановой сопоставительный анализ количественных и качественных характеристик рабочей силы.

#### ***Система показателей оценки конкурентоспособности рабочей силы***

В основе классификации элементов конкурентоспособности рабочей силы лежат различия по интеллектуальным, физическим и психологическим признакам. Так, по мнению большинства ученых, при определении конкурентных преимуществ рабочей силы следует исходить из следующих основных ее характеристик: физическое здоровье, социально-психологические и физиологические особенности, квалификация, творческие способности и знания, производственный опыт, обществен-

ная активность и инициатива, отношения с сотрудниками, ответственность и трудовая дисциплина, сопротивляемость неблагоприятным воздействиям производственной и внешней среды. Таким образом, можно выделить следующие критерии оценки конкурентоспособности работников: физиологические характеристики (возраст, здоровье, пол и т.д.); творческий потенциал (включая уровень общеобразовательной и профессиональной подготовки, производственные навыки); профпригодность и профориентированность; мотивируемость (ценностные установки и стремления); активность и гибкость; мобильность и организованность; адаптируемость; ответственность и нравственность; способность к коллективному взаимодействию.

С точки зрения методологии, конкурентоспособным считается работник с хорошим здоровьем, постоянно растущим уровнем общего и профессионального образования, адаптируемый к быстро изменяющимся условиям производства и рыночной системе отношений, высококомбинированный, гибкий, готовый при необходимости освоить новую профессию в соответствии с требованиями национального и потребностями внешнего рынков труда. Современная экономика в качестве важнейших требований к конкурентоспособности рабочей силы выдвинула следующие критерии: инициативность и самостоятельность в принятии решений, компетентность и широта знаний, владение смежными специальностями и навыками общения с людьми. На наш взгляд, наиболее важным критерием оценки конкурентоспособности рабочей силы является уровень общеобразовательной и профессиональной подготовки, включая квалификационную характеристику, поскольку он определяет содержание деятельности каждого конкретного индивида и, соответственно, обуславливает его место в системе общественного разделения труда. В условиях международного разделения труда и развития внешней трудовой миграции к критериям конкурентоспособности рабочей силы помимо вышеперечисленных, на наш взгляд, следует также отнести знание работником языка страны трудоустройства и дефицитность его профессии.

Конкурентоспособность трудовых ресурсов оценивается с помощью системы количественных и качественных индикаторов (табл. 1).

Количественная характеристика конкурентоспособности рабочей силы определяется прежде всего показателем ее общего уровня, а именно уровнем занятости населения (отношение численности работающих в экономике к трудоспособному населению в трудоспособном возрасте). По мнению большинства специалистов, интегральным показателем общего уровня конкурентоспособности рабочей силы в межстрановых сопоставлениях служит производительность труда. На наш взгляд, данный показатель выступает в качестве интегрального индикатора, определяющего уровень конкурентоспособности национальной экономики в целом, а не только ресурсов труда. Дело в том, что через величину производительности труда передается весь комплекс показателей эффективности общественного производства, включая капиталовооруженность, технологический уровень. Таким образом, уровень производительности

труда отражает в первую очередь технологические конкурентные преимущества страны в системе международного разделения труда.

Одним из факторов конкурентоспособности на внешнем рынке является относительно дешевая стоимость рабочей силы. В этой связи для оценки конкурентоспособности работников представляется необходимым использование показателя уровня заработной платы. При неустойчивости валютного курса и его значительных отклонениях от паритета покупательной способности более точное представление об уровне и динамике заработной платы в межстрановых сравнениях дают расчеты оплаты труда на основе пересчета по паритету покупательной способности (ППС).

Следует отметить, что низкий уровень заработной платы сам по себе не всегда обеспечивает преимущества по конкурентоспособности, поскольку малооплачиваемый труд в рас-

Таблица 1

**Показатели конкурентоспособности рабочей силы**

Характеристики	Критерии	Показатели
Количественные	Уровень использования рабочей силы	Уровень занятости населения; производительность труда; удельная оплата труда
Физиологические	Пол, возраст; состояние здоровья; семейное положение	Доля женщин в общей численности рабочей силы; доля лиц старших возрастов в численности занятых в экономике; удельный вес работников активных трудоспособных возрастов; доля молодежи в общей численности рабочей силы; предполагаемая продолжительность трудовой жизни
Интеллектуальные	Уровень образования; уровень профессиональной подготовки; производственный опыт	Доля работников со средним специальным и высшим образованием в общей численности занятых; доля безработных со средним специальным и высшим образованием в общей их численности; численность работников с высшим образованием на 1000 работающих в экономике; удельный вес высоко- и малоквалифицированных кадров в общей численности рабочей силы; общий стаж работы по специальности
Психологические	Адаптируемость; нравственность, деловая активность, предприимчивость, ответственность, способность к коллективному взаимодействию	Количественная интерпретация не представляется возможной. Оценка проводится на основе тестирования методом «оценки заслуг» по балльной системе

чете на единицу продукции при низкой производительности труда и высоких трудовых издержках может оказаться дороже, чем высокооплачиваемый труд. Следовательно, для оценки конкурентоспособности рабочей силы представляется необходимым использование показателя удельной оплаты труда, определяемой как отношение заработной платы к производительности труда.

Для оценки конкурентоспособности рабочей силы при межстрановых сопоставлениях рассчитываются индексы уровня занятости ( $I_E$ ) и удельной оплаты труда ( $I_{UL}$ ) исходя из соотношения количественных значений каждого из этих показателей в  $i$ -стране с аналогичными показателями  $f$ -страны, принятой в качестве базы сравнения:

$$I_E = \frac{E_i}{E_f}, \quad I_{UL} = \frac{UL_i}{UL_f},$$

где  $E$  – уровень занятости населения;

$UL$  – удельная оплата труда;

$i$  и  $f$  – индексы соответствующих показателей в  $i$ -стране и  $f$ -стране (аналоге).

Для оценки конкурентоспособности рабочей силы важное значение представляет количественная интерпретация качественных характеристик рабочей силы. Каждый человек обладает совершенно определенным, присущим только ему набором качественных характеристик и личностных особенностей, которые условно можно подразделить на три группы критериев: физические, интеллектуальные и психологические. Однако не все критерии конкурентоспособности рабочей силы можно оценить с помощью количественных индикаторов. Чаще всего качественные характеристики конкурентоспособности рабочей силы выражают через личностные элементы, такие как возраст, здоровье, уровень образования и профессиональной подготовки, производственный опыт (стаж работы), уровень квалификации и др. Практически отсутствует система показателей, отражающих социальные и ценностные ориентации работника, определяющие его отношение к труду и морально-деловую надежность (инициативность, предприимчивость, гибкость и т.д.).

Уровень физических данных работника зависит прежде всего от пола и возраста, а также от состояния здоровья, которые можно до-

волью точно выразить различными количественными показателями. Так, в межстрановых сопоставлениях одним из показателей конкурентоспособности рабочей силы, характеризующим уровень здоровья, является предполагаемая продолжительность трудовой жизни.

Другим не менее важным показателем является половозрастная структура рабочей силы. Общеизвестно, что наиболее конкурентоспособными являются работники в активном трудоспособном возрасте 25–49 лет, причем не только с точки зрения своего физического здоровья, но и более высокой трудовой мобильности, способность интенсивно трудиться, большей адаптивности к изменяющимся требованиям мирового рынка. В этой связи для количественной оценки физиологических характеристик конкурентоспособности рабочей силы в качестве интегрального показателя при межстрановых сравнениях целесообразно использовать индекс трудовой активности населения ( $I_{AL}$ ), который рассчитывается как отношение численности работающих лиц в возрасте 25–49 лет к численности экономически активного населения и затем сопоставляется с аналогичным показателем страны-аналога. Для оценки конкурентоспособности рабочей силы по физиологическим характеристикам могут быть также использованы следующие показатели: доля женщин в общей численности рабочей силы; доля лиц старших возрастов (в международной статистике – 65 лет и старше); доля молодежи в общей численности занятого населения и безработных и др.

Физиологические особенности являются определяющими факторами при выборе профессии, формы занятости, условий труда. По мере взросления человека его физические возможности начинают постепенно ухудшаться, а следовательно, снижается его конкурентоспособность. Следует отметить, что такие характеристики, как пол, возраст, состояние здоровья, влияют также на конкурентоспособность рабочей силы опосредованно – через трудовую мобильность, которая, в свою очередь, проявляется в изменении профессионально-квалификационного статуса, занимаемого работником в системе общественной организации труда.

Интеллектуальные способности работника включают его знания, способность к абстрактному и логическому мышлению, а также

подразумевают наличие определенного опыта и навыков. Одним из наиболее важных критериев степени интеллектуализации труда и оценки конкурентоспособности рабочей силы является ее образовательный уровень. В межстрановых сравнениях для оценки конкурентных преимуществ работников по образовательному уровню используется показатель индекса образовательного уровня рабочей силы ( $I_{sl}$ ), рассчитываемый как отношение численности работников со средним специальным и высшим образованием на 10 тыс. населения или на 1000 работающих в экономике в  $i$ -стране к аналогичному показателю страны, принятой в качестве базы сравнения.

Интеллектуальные способности человека в отличие от его физических данных продолжают накапливаться в течение всей жизни благодаря производственному опыту и профессиональной переподготовке. В этой связи важной качественной характеристикой конкурентных преимуществ рабочей силы выступает ее профессионально-квалификационная структура. В качестве индикатора, отражающего уровень конкурентоспособности рабочей силы по профессионально-квалификационному составу, в международных сравнениях используется показатель удельного веса высококвалифицированных кадров в общей численности рабочей силы, или индекс уровня профессиональной квалификации рабочей силы ( $I_q$ ).

Наконец, немаловажными для конкурентных преимуществ рабочей силы являются ее психологические характеристики, роль и значение которых, к сожалению, часто недооцениваются. К ним относятся: национальный менталитет, склад характера, ценностные установки, деловая активность, предприимчивость, ответственность и др. Эта группа критериев конкурентоспособности рабочей силы наиболее сложна для количественной оценки. Им практически невозможно дать количественную интерпретацию, хотя в развитых странах разработан арсенал психологических тестов по выявлению личностных характеристик работника. На микроуровне для комплексной оценки деловых и личностных качеств работника применяются различные варианты метода «оценки заслуг» на основе балльной системы (выявляются стаж работы, целевые установки, активность, предприимчивость, мотивы и стремления, умение работать в коллективе и

т.д.). По мнению некоторых экономистов, на макроуровне в качестве обобщающего показателя для косвенной оценки деловых и личностных качеств работника может быть использован показатель производительности труда.

При межстрановых сопоставлениях по каждой  $i$ -стране можно провести расчет интегрального индекса конкурентоспособности рабочей силы как среднеарифметическое суммы следующих частных индексов: уровня занятости, удельной оплаты труда, трудовой активности, образовательного уровня и профессиональной квалификации. Этот агрегированный индикатор затем соотносится с аналогичным показателем страны, принятой в качестве базы сравнения. Для стран с переходной экономикой по рекомендации ООН в качестве страны-аналога предлагается использовать показатели конкурентоспособности рабочей силы Австрии.

Нами были проведены расчеты индексов конкурентоспособности рабочей силы в Беларуси и России исходя из соотношения количественных значений этих показателей с аналогичными показателями Австрии, принятой в качестве базы сравнения (табл. 2).

По нашим расчетам, конкурентоспособность рабочей силы в России несколько выше (0,806), чем в Беларуси (0,804), что в основном связано с более высокой удельной оплатой труда и большей численностью лиц молодых трудоспособных возрастов, занятых в экономике. Таким образом, предлагаемая методика позволяет не только оценить конкурентоспособность рабочей силы в сравнении с другими странами, но и определить конкретные социально-экономические факторы, влияющие на ее уровень, и степень их воздействия.

### *Анализ качественных характеристик рабочей силы в Беларуси*

Общий уровень трудовых ресурсов Беларуси оценивается международными экспертами как относительно высокий. В 2001 г. их численность составила 6075,8 тыс. чел., или почти 60% населения страны. Уровень занятости населения в общественном производстве сегодня составляет 76,3% к численности трудоспособного населения, в то время как в США – 74,8, Японии – 74,7, Швеции – 71,4, Англии – 69,9, России – 74,8%. Как видно, по уровню занятости населения наша страна приблизи-

лась к мировым стандартам и опережает такие страны, как Польша (62%), Германия (63,4%), Франция (58,5%). Безусловно, относительно высокий уровень занятости рабочей силы является одним из конкурентных преимуществ страны, поскольку выступает в качестве ресурсной базы обеспечения конкурентоспособности национальной экономики в целом. Однако в Беларуси он во многом обусловлен и такими негативными процессами, как сохранение излишней численности персонала на предприятиях, накоплением скрытой безработицы на производстве.

С точки зрения конкурентоспособности, важное значение имеет социальная направленность отраслевой структуры занятости насе-

ления. Однако в Беларуси она по-прежнему ориентирована на отрасли материального производства (табл. 3).

На наш взгляд, в ближайшее пятилетие в условиях ограниченности финансовых ресурсов вряд ли удастся обеспечить сферу услуг необходимой квалифицированной рабочей силой. Решение этой проблемы требует прежде всего увеличения государственных расходов на развитие социальных отраслей. В целях стимулирования перераспределения рабочей силы в сферу услуг не менее важной представляется задача повышения оплаты труда работников социальных отраслей, уровень которой составляет примерно 65% от средней зарплаты в промышленности.

Таблица 2

**Индексы конкурентоспособности рабочей силы \***

Индекс	Австрия	Россия	Беларусь
Уровня занятости населения ( $I_E$ )	1,0	1,073	1,127
Удельной оплаты труда ( $I_{UL}$ )	1,0	0,126	0,114
Трудовой активности работающего населения ( $I_{AL}$ )	1,0	0,948	0,877
Образовательного уровня рабочей силы ( $I_{SL}$ )	1,0	0,954	0,947
Квалификационного уровня рабочей силы ( $I_Q$ )	1,0	0,927	0,957
Интегральный (уровня конкурентоспособности рабочей силы) ( $I$ )	1,0	0,806	0,804

\* Возможна погрешность расчетов, т.к. статистические показатели по России и Беларуси взяты за 2000 г., а по Австрии – за 1998 г. Для расчета индексов квалификационного уровня рабочей силы использованы данные, опубликованные в научной литературе.

Таблица 3

**Отраслевая структура занятости в 2000 г., % к общей численности занятых в экономике**

Страна	Сельское и лесное хозяйство	Промышленность и строительство	Сфера услуг
<b>США</b>	<b>2,7</b>	<b>23,9</b>	<b>73,4</b>
<b>Западная Европа</b>	<b>7,0</b>	<b>31,0</b>	<b>62,0</b>
Великобритания	1,7	26,5	71,8
Германия	2,9	33,9	63,2
Франция	4,4	25,1	70,5
<b>Восточная Европа</b>	-	-	-
Венгрия	7,1	34,0	58,9
Польша	27,5	28,0	44,5
Чехия	5,2	40,6	54,2
<b>Россия</b>	<b>13,7</b>	<b>30,3</b>	<b>56,0</b>
<b>Беларусь</b>	<b>14,8</b>	<b>36,2</b>	<b>49,0</b>

Источник. [2].

По мнению зарубежных специалистов, можно говорить о конкурентоспособности рабочей силы на международном рынке труда, если соотношение занятых в сфере услуг и производственном секторе экономики находится хотя бы на уровне 60 : 40, а сегодня в Беларуси оно составляет 49 : 51. По предварительным расчетам, достижение международного стандарта потребует перемещения из материального производства в сектор услуг около 490 тыс. чел., из которых более 80% должны будут пройти профессиональную переподготовку и переобучение.

Важной качественной характеристикой трудовых ресурсов является половозрастная структура занятого населения, характеризующаяся относительно высокой долей работающих женщин в сфере услуг. Так, доля женщин в общей численности работающих в экономике составляет 52,9%, в то же время в здравоохранении – 82,1, образовании – 78,5, культуре – 73,7, торговле – 72,2. Наиболее низкая доля женщин наблюдается в производственных отраслях: сельском хозяйстве – 37,9%, промышленности – 48,1%, строительстве – 24,0, на транспорте – 28,2%. Следует отметить, что женщинам помимо участия в производстве приходится выполнять и семейные обязанности, следовательно, можно говорить о двойной нагрузке женщин. Этот факт в какой-то мере подтверждают данные о доле замужних женщин среди занятых в экономике работниц, которая в развитых странах составляет 54–65%, а в Беларуси – около 80%. Сегодня доля работающих женщин в общей численности женщин трудоспособного возраста составляет 79,8%, что свидетельствует о их сверхзанятости в общественном производстве.

Сложившаяся структура занятости населения по полу во многом обусловлена профессионально-квалификационной структурой кадров с чисто мужскими специальностями в производственном секторе (токарь, слесарь и т. д.), а также более высокой оплатой труда в производственных отраслях по сравнению со сферой услуг, что в какой-то мере стимулирует приток мужчин в материальное производство. По мнению Г.Н. Соколовой, в значительной мере изменения в структуре занятости женщин и мужчин отражают развитие процесса феминизации бедности, связанного со снижением конкурентоспособности женщин.

Высокая доля женщин в непродовольственных отраслях является довольно точным индикатором снижения социального престижа этой сферы и, соответственно, низкой оплаты труда [3]. Таким образом, конкурентоспособность женщины определяется уменьшением их доли в относительно высокооплачиваемых отраслях материального производства и увеличением – в низкооплачиваемых непродовольственных отраслях, теряющих свой социальный престиж.

Женская занятость в Беларуси характеризуется низкой структурной рациональностью, выражающейся в низкой доле женщин среди руководителей и главных специалистов. Отвлечение женщин от работы, связанное с рождением и воспитанием детей, безусловно, сказывается на их квалификационном становлении. Так, в 2001 г. доля женщин среди руководителей составила 7,5%. Для сравнения, в США их доля на управленческих постах составляет около 39%. Учитывая более высокую долю женщин среди студентов вузов (54%), можно констатировать, что в республике будет наблюдаться рост высококвалифицированной женской занятости, которая должна подкрепляться рационализацией их отраслевой структуры и снижением сверхзанятости женщин в общественном производстве. Только в этом случае возможно повышение конкурентоспособности женской рабочей силы на международном рынке труда.

Динамика возрастного состава кадров характеризуется увеличением удельного веса молодых работников в возрасте 16–24 лет при одновременном снижении доли работников старше трудоспособного возраста (рис. 1).

Сегодня в экономике республики трудится более 288 тыс. работников старше трудоспособного возраста. Доля работающих пенсионеров составляет 6,5% к общей численности занятых в экономике, что ниже среднемирового показателя (7%), тогда как в 1991 г. он достигал 8,8%.

С точки зрения конкурентоспособности рабочей силы, сокращение доли работающих пенсионеров в целом является положительной тенденцией, поскольку одновременно возрастает доля лиц в наиболее активном трудоспособном возрасте 30–49 лет, обладающих, как правило, более высокой интенсивностью труда, способностью адаптироваться к меняющимся потребностям рынка труда, иногда путем

смены профиля работы и переквалификации. Однако снижение доли работников послетрудоспособного возраста должно сопровождаться гарантированностью получения ими социальных благ, обеспечивающих достойный уровень жизни, что требует совершенствования системы пенсионного обеспечения и повышения размеров предоставляемой пенсии. Иными словами, сокращение числа работающих пенсионеров должно основываться на добровольном выходе работника из состава рабочей силы при повышении уровня пенсионного обеспечения.

Конкурентоспособность рабочей силы во многом определяется рационализацией молодежной занятости. Практический опыт работы, с одной стороны, позволяет повысить уровень квалификации и, соответственно, качество и конкурентоспособность рабочей силы. Однако проблема заключается в том, что почти 2/3 молодых людей трудится не по специальности, полученной в системе образования, что препятствует росту уровня квалификации, а значит, и их конкурентоспособности.

В последние годы резко увеличилась занятость молодежи в таких сферах деятельности, как торговля, общественное питание, маркетинговая служба, рекламные агентства, в то же время численность работников молодых возрастов уменьшилась в промышленности, сельском хозяйстве, строительстве, и прежде всего по такой категории, как рабочие. Так, за 1996–2001 гг. число свободных мест по рабочим профессиям увеличилось в 3 раза, тогда

как число выпускников ПТУ за это время уменьшилось на четверть. Это свидетельствует о нарастании проблемы с занятостью молодежи по массовым профессиям, и в будущем экономика может столкнуться с проблемой смены занятых рабочих, дефицита работников по рабочим профессиям.

В настоящее время большинство молодых людей устремляются в сферу частного бизнеса и индивидуального предпринимательства в силу непрестижности рабочих профессий, неблагоприятных условий труда на многих промышленных производствах, высокой интенсивности и тяжести труда из-за низкого уровня механизации и автоматизации производства. В целях повышения конкурентоспособности рабочей силы представляется необходимым обновление профессионально-квалификационной структуры подготовки кадров в ПТУ, создание и развитие профессиональных лицеев и профессионально-технических колледжей.

Конкурентоспособность рабочей силы как товара на мировом рынке во многом определяется ее образовательным уровнем, степенью интеллектуализации труда. Сегодня наибольшая часть занятых в экономике имеет среднее общее образование – 49,8% (табл. 4).

Следует отметить, что уровень обучения в нашей средней школе оценивается международными специалистами как весьма высокий, и в этой связи конкурентный потенциал рабочей силы после данной ступени образования в Беларуси выше, чем во многих странах.

Наблюдается достаточно устойчивая тенденция к росту численности работников, имеющих вторую ступень образования. Так, доля работников со средним специальным образованием в 2001 г. составила 22,9%, высшим – 19,8%. Наиболее высокий образовательный уровень занятых в таких отраслях, как наука и научное обслуживание (74,8% работников имеют высшее или среднее специальное образование), управление (82,7%), финансы и кредит (75,2%), в то же время наиболее низкий уровень интеллектуализации труда наблюдается в сельском хозяйстве – 19,4% и на транспорте – 29,4%, ниже среднего показателя по экономике в целом (42,7%) она остается в промышленности (34,8%) и строительстве (35,9%). Таким образом, распределение численности работников по уровню образования в разрезе отраслей в целом соответ-

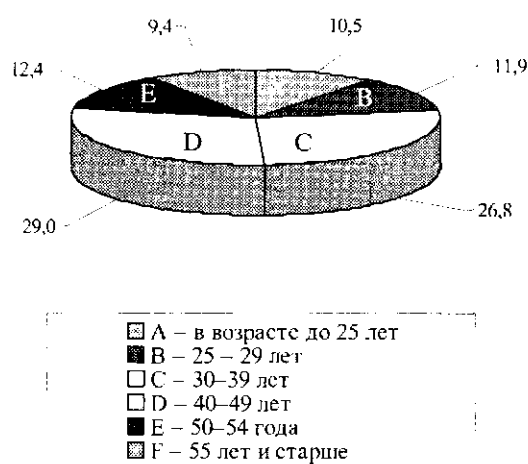


Рис. 1. Структура занятого населения по возрасту в 2001 г., %.



## Конкурентоспособность рабочей силы: методология анализа

ствуется общемировой тенденции – более высокого образовательного уровня занятых в социальных отраслях экономики по сравнению с производственными.

Высокий уровень образования работающего населения является одним из конкурентных преимуществ Беларуси относительно других стран. В международной статистике для сравнительной характеристики образовательного уровня занятых используется показатель численности работников с высшим и средним специальным образованием на 1000 работающих в экономике. В Беларуси он составляет 412 чел., и по этому показателю мы превосходим такие страны, как Франция, Великобритания, Германия, Япония и др.

Следует отметить, что ожидается дальнейшее наращивание образовательного потенциала занятого населения. Данный вывод основывается на показателе численности студентов высших учебных заведений на 10 тыс. населения, который в республике составил 262 чел. Для сравнения: в России 279 чел., во Франции 242 чел., в Австрии 264 чел., Германии 260 чел., Италии 293 чел., США 333 чел. Кроме того, накопление образовательного потен-

циала занятого населения во многом зависит от средств, выделяемых на образование. В Беларуси отмечается достаточно высокий уровень общественных затрат на эти цели. Так, если средний уровень государственных расходов на образование сегодня в мире составляет 3,5-4% от ВВП, то в Беларуси наиболее высокая доля этих расходов – 6,2% от ВВП, а например, в США – 4,9%, Дании и Швеции – 5,5%. Безусловно, возрастающий уровень затрат на образование содействует росту интеллектуализации труда и, соответственно, конкурентоспособности рабочей силы на национальном и международном рынках труда.

Однако по сравнению с некоторыми развитыми странами уровень образования такой категории персонала, как руководители, пока еще относительно невысок. Так, например, в Германии около 84% руководителей имеют высшее образование, а в Беларуси – 62,2%. С другой стороны, в Беларуси около 12% простых служащих имеют высшее образование, тогда как в Германии таких служащих всего 1%. По мнению некоторых экономистов, данная тенденция является неблагоприятной, т. к. выражает несоответствие уровня квали-

фикации работника и занимаемого им рабочего места. Иными словами, сегодня значительная часть квалифицированных работников с высшим и средним специальным образованием выполняет функции, не требующие высокой квалификации. Высшее образование, согласно статистическим данным, имеют около 2% рабочих.

Повышение конкурентоспособности рабочей силы возможно на основе профессиональной переподготовки и повышения квалификации непосредственно на производстве. В Беларуси продолжает действовать система дополнительного профессио-

Таблица 4

**Структура занятости по уровню образования в 2001 г.,  
% к общей численности работников отрасли**

Сфера экономики	Работники с образованием			
	высшим	средним специальным	средним (общим)	базовым (неполн. средн.)
<b>Всего</b>	<b>19,8</b>	<b>22,9</b>	<b>49,8</b>	<b>7,5</b>
В том числе:				
промышленность	14,1	20,7	59,6	5,6
сельское хозяйство	6,1	13,3	58,2	22,4
строительство	16,1	19,8	56,8	7,3
транспорт	10,7	18,7	64,8	5,8
торговля и общепит	18,0	26,3	52,6	3,1
жилищно-коммунальное хозяйство	10,8	20,5	60,5	8,2
здравоохранение	18,3	44,9	32,2	4,6
образование	47,9	24,2	24,9	3,0
наука и науч. обл.	60,7	14,1	22,80	2,4
финансы и кредит	39,4	35,8	24,4	0,4

Источник. [6. С. 90].

нального образования (бывшая система повышения квалификации), однако контингент обучающихся резко сократился по сравнению с дореформенным периодом – в 2,4 раза. Так, если в 1990 г. профессиональное переобучение проходили около 34% работников, то в 2001 г. – 17% от общей их численности.

О некотором ухудшении качественных параметров занятости в Беларуси свидетельствует высокий удельный вес занятых тяжелым физическим трудом. Это, как правило, лица, не получившие среднего или профессионального образования. По данным ученых, лица, проработавшие неквалифицированными рабочими более 10 лет, в большинстве своем (более 60%) теряют способность к профессиональной мобильности и заинтересованность в росте уровня квалификации, снижается дисциплина их труда, развивается алкоголизм, в конечном итоге наблюдается их деградация как работников. Решение данной проблемы возможно только на основе внедрения новой техники, позволяющей ликвидировать тяжелый неквалифицированный труд, а также восстановления системы переподготовки кадров непосредственно на производстве (освоение смежной или обучение новой, получение второй профессии и др.). В настоящее время боль-

шинство работников не имеют объективной возможности повысить профессиональную подготовку. Вместе с тем по уровню образования и квалификации более половины трудовых ресурсов страны готовы к работе в условиях рыночной экономики после соответствующей переподготовки.

С точки зрения конкурентоспособности рабочей силы, наибольший интерес представляет структура специалистов по профессиональному составу (рис. 2). Среди специалистов преобладают педагогические работники, включая профессорско-преподавательский персонал – 28%, медицинские работники – 17,8% (из них врачи – 4,1%), инженеры (менеджеры) – 15,4%, бухгалтеры – 9,9%.

Как показывает анализ, в профессиональной структуре специалистов преобладающая часть имеет образование по гуманитарным, медицинским и педагогическим специальностям. При этом незначителен удельный вес философов, психологов, политологов, социологов и др.

В настоящее время не находят должного спроса библиотекари, бухгалтеры, экономисты, инженеры разных специальностей, специалисты в области культуры и искусства, маркетинга, менеджмента. Однако требуются ин-

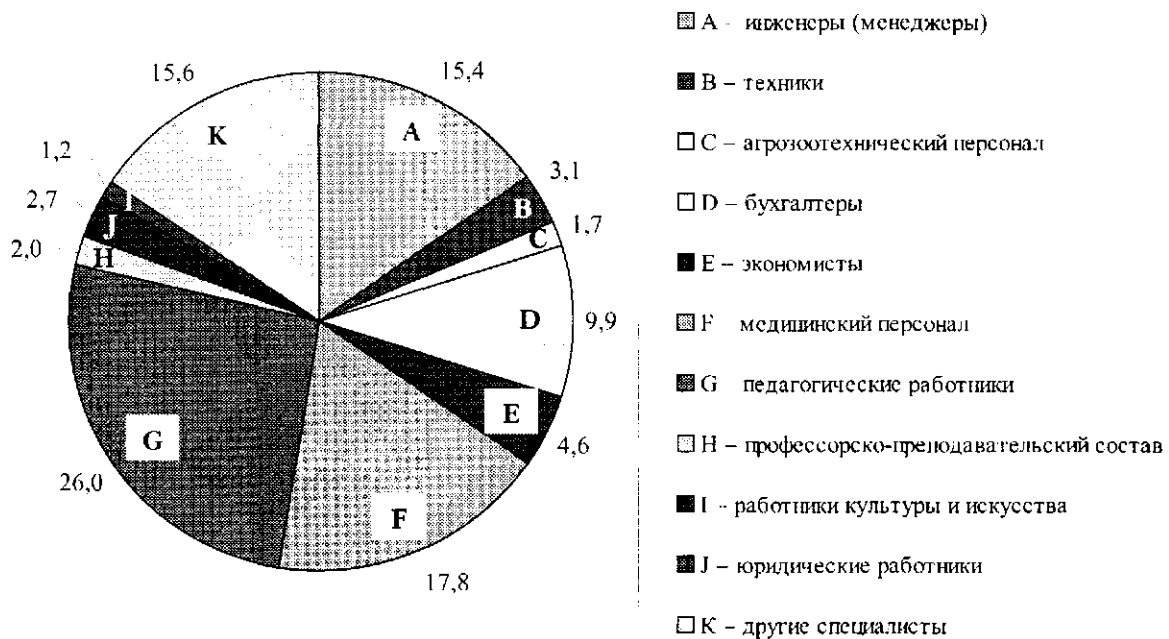


Рис. 2. Структура специалистов по основным профессиональным группам, %.

женеры-электронщики, воспитатели, врачи, программисты, преподаватели иностранных языков и др.

Среди занятых специалистов экономического профиля преобладают работники по следующим специальностям: бухгалтерский учет, анализ и аудит; экономика и управление предприятием; организация торговли; товароведение и др. В то же время не хватает специалистов по страховому делу, ценообразованию, нормированию, в области международных экономических отношений. Требуются также специалисты, владеющие основами рыночной экономики и освоившие международную систему учета и статистики, в области внешнеэкономических отношений, страховые и коммерческие агенты, страховые брокеры, социологи труда.

Резюмируя, отметим, что конкурентные преимущества трудовых ресурсов Беларуси обусловлены их значительными размерами, по главным образом - высоким уровнем образования кадров и квалифицированным потенциалом специалистов, особенно в отраслях непродовольственной сферы. С точки зрения конкурентоспособности рабочей силы на международном рынке труда, следует отметить ее низкую стоимость в сочетании с достаточно высоким уровнем квалификации работников,

навыками коллективного труда и склонностью к самореализации личности в интересах всего предприятия. Главной проблемой, требующей внимания, является повышение профессионально-квалификационного уровня рабочей силы в соответствии с международными требованиями, а также приведение профессиональной структуры кадров в соответствие с потребностями реформируемой экономики и спросом на национальном и международном рынках труда.

### ЛИТЕРАТУРА

1. Гельвановский М.И. и др. Национальная конкурентоспособность: понятие, факторы, показатели // Вопросы статистики. 1999. № 12.
2. Вишневская Н. Проблемы и перспективы рынка рабочей силы // МЭМО. 2000. № 8.
3. Соколова Г.И. Экономическая социология. Мн.: Беларуская навука, 2000.
4. Бокун П.Ч. Реструктуризация рынка труда в Республике Беларусь: состояние, анализ, тенденции // Вопросы статистики. 1999. № 6.
5. Гельвановский М.И. О методах межстранового сопоставления показателей конкурентоспособности // Вопросы статистики. 2000. № 3.
6. Труд и занятость в Республике Беларусь / Стат. сборник Министерства статистики и анализа РБ. Мн., 2002.

