

УДК 330.14.01: 331.101

И. А. Кондаурова, кандидат экономических наук, доцент  
ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет», Донецкая Народная Республика

## КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ РАБОЧЕЙ СИЛЫ КАК ХАРАКТЕРИСТИКА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В УСЛОВИЯХ ФОРМИРОВАНИЯ ЭКОНОМИКИ ЗНАНИЙ

*Статья посвящена рассмотрению основных подходов к определению понятий «конкурентоспособность рабочей силы» и «человеческий капитал», их взаимосвязи в процессе развития экономической мысли в контексте формирования экономики знаний. Цель статьи состоит в исследовании основных аспектов развития теории конкурентоспособности рабочей силы как основной характеристики человеческого капитала в условиях экономики, основанной на знаниях. Общей теоретической и методологической базой исследования послужили фундаментальные положения экономической теории, законы и закономерности экономического развития, научные достижения отечественных и зарубежных ученых в сфере развития теорий конкурентоспособности персонала, рабочей силы, человеческого капитала. Достижение цели исследования стало возможным на основе применения различных методов познания, таких как системный и историко-логический подход, эмпирический метод, обобщение.*

**Ключевые слова:** конкурентоспособность; рабочая сила; персонал; человеческий капитал; экономика знаний; факторы производства.

### Актуальность исследуемой проблемы

Ведущими конкурентными преимуществами и доминантами экономического роста в условиях формирования экономики, основанной на знаниях, выступают информация и знания, воплощенные в человеческом капитале. Основной составляющей деятельности любой организации является персонал. От уровня качества и конкурентоспособности персонала и его рабочей силы зависит развитие и конкурентоспособность самого предприятия. Именно поэтому структура богатства развитых стран основывается на человеческом капитале, что обуславливает все возрастающий интерес к его развитию ведущими учеными.

### Анализ последних исследований и публикаций

Вопросы разработки теоретических основ и практических рекомендаций по формированию и повышению уровня конкурентоспособности персонала и рабочей силы в научной и экономической литературе освещены в работах таких известных отечественных и зарубежных ученых, как Д. Богиня, М. Ведерников, Н. Войнаренко, А. Герасименко, С. Гринкевич, А. Гришинова, А. Грошелева, В. Данюк, А. Денисюк, Г. Завиновская, А. Колот, В. Лукашевич, Н. Лукьянченко, Д. Мельничук, В. Нижник, В. Петюх, В. Савельева, Г. Савина, М. Семькина, А. Славгородская, А. Смирнов, А. Сталинская, С. Струмилин, А. Тельнов, А. Орлов, Р. Фатхутдинов, Т. Хлопова, Б. Холод и др.

Генезису понятия «конкурентоспособность рабочей силы» были посвящены исследования многих ученых, начало которых имеют истоки еще в древние времена: Аристотеля, Г. Ганта, Г. Эмерсона, Ф. Кене, А. Ксенофонта, Д. Мак-Грегора, К. Маркса, Э. Мэйо, У. Петти, Л. Портера, Д. Рикардо, Ж. Б. Сея, А. Смита, Ф. Тейлора, А. Файоля, М. Фридмана, Ф. Хайека.

Условия возникновения теории человеческого капитала заложены еще в трудах классиков политэкономии – У. Петти, А. Смита, Д. Рикардо, Дж. С. Милля, К. Маркса и др., которые рассматривали человека

в качестве производственного фактора эпохи индустриализма. Далее теоретические предпосылки концепции человеческого капитала развивались А. Маршаллом, Дж. Б. Кларком, И. Фишером и др. Во второй половине XX века продолжение своего развития данная теория получила в трудах Г. Беккера, М. Блауга, Ф. Махлупа, Дж. Минцера, М. Фишера, Т. Шульца.

*Постановка проблемы.* В то же время с появлением большого количества различных подходов к трактовке роли человека в организации и в экономике в целом возникает множество противоречивых определений понятий «конкурентоспособность рабочей силы», «конкурентоспособность персонала», их взаимосвязи с категориями «человеческий капитал», который во второй половине XX века выступает как ответ экономической науки на вызовы времени, на формирование новой экономики, постиндустриального и информационного обществ, в которых существенно увеличилась роль специалистов и работников интеллектуального труда. Противоречивость определений содержания понятий «конкурентоспособность рабочей силы», «человеческий капитал» вызывает необходимость анализа данных категорий в контексте формирования экономики знаний.

*Цель исследования.* Развитие теории конкурентоспособности рабочей силы как основной характеристики человеческого капитала в условиях экономики, основанной на знаниях, требует соответствующего комплексного теоретического осмысления, что и обуславливает выбор цели данной статьи.

### Изложение основного материала исследования

В условиях построения экономики знаний важным является процесс формирования конкурентоспособного рынка труда и создания новой гуманистической модели развития экономики за счет возрастания роли такого инструмента повышения конкурентоспособности предприятий, как персонал и его рабочая сила. Исследование понятия «конкурентоспособность рабочей силы», в первую очередь, требует изучения основных характеристик его базовых

вых, смежных категорий, которыми являются «человеческий капитал», «конкурентоспособность персонала».

Весомым импульсом в появлении и эволюции новых взглядов на рабочую силу стали работы зарубежных и отечественных ученых. Значительная часть обращает внимание на вопросы, посвященные использованию рабочей силы на рынке труда, формированию научной точки зрения об актуальности проблем, связанных с оценкой конкурентоспособности персонала.

Среди ученых-экономистов не существует единого мнения относительно характерных признаков конкурентоспособности персонала, что объясняется расхождением взглядов в трактовке данного термина. Именно четкое понимание характеристик категории «конкурентоспособность персонала» позволяет обобщить принципы и методы, которые обеспечивают ее формирование.

К характерным чертам конкурентоспособности персонала можно отнести:

- наличие рыночной среды;
- наличие конкурентного преимущества;
- наличие личностных качеств работника;
- изменчивость количественных и качественных характеристик;
- взаимозависимость с предприятием.

Исследование уровня конкурентоспособности персонала является достаточно сложным и объемным процессом, поскольку эта категория объединяет качественные и количественные показатели.

Слово «конкуренция» происходит от латинского *concurrentia*, что в дословном переводе означает «столкновение», «состязание». Первая трактовка (определение) конкуренции: это соперничество между продавцами (или покупателями) за наиболее выгодные условия продажи (покупки) товара. Такое определение базировалось на понимании конкуренции как соревнования и соперничестве между субъектами, отношения между которыми не предусматривали каких-либо договоренностей. С развитием рынка, совершенствованием технологии, ведением бизнеса изменялась трактовка конкуренции.

По мнению Д. П. Богини, конкурентоспособность рабочей силы – это совокупность качественных и стоимостных характеристик специфического товара «рабочая сила», которые обеспечивают удовлетворение конкретных потребностей работодателей. Она имеет определенные качественные и количественные характеристики [1].

Конкурентоспособность персонала, т. е. рабочих, специалистов, руководителей, – это умение каждого из них и всех вместе, как одно целое, быстро и эффективно воспринимать и реализовать различные нововведения на каждой стадии жизненного цикла создаваемого продукта. Проведенный анализ научных подходов к определению понятия конкурентоспособности персонала позволяет обобщить закономерности, принципы и методы ее формирования с целью дальнейшего обоснования методик оценки в современных условиях развития и функционирования предприятий (табл. 1).

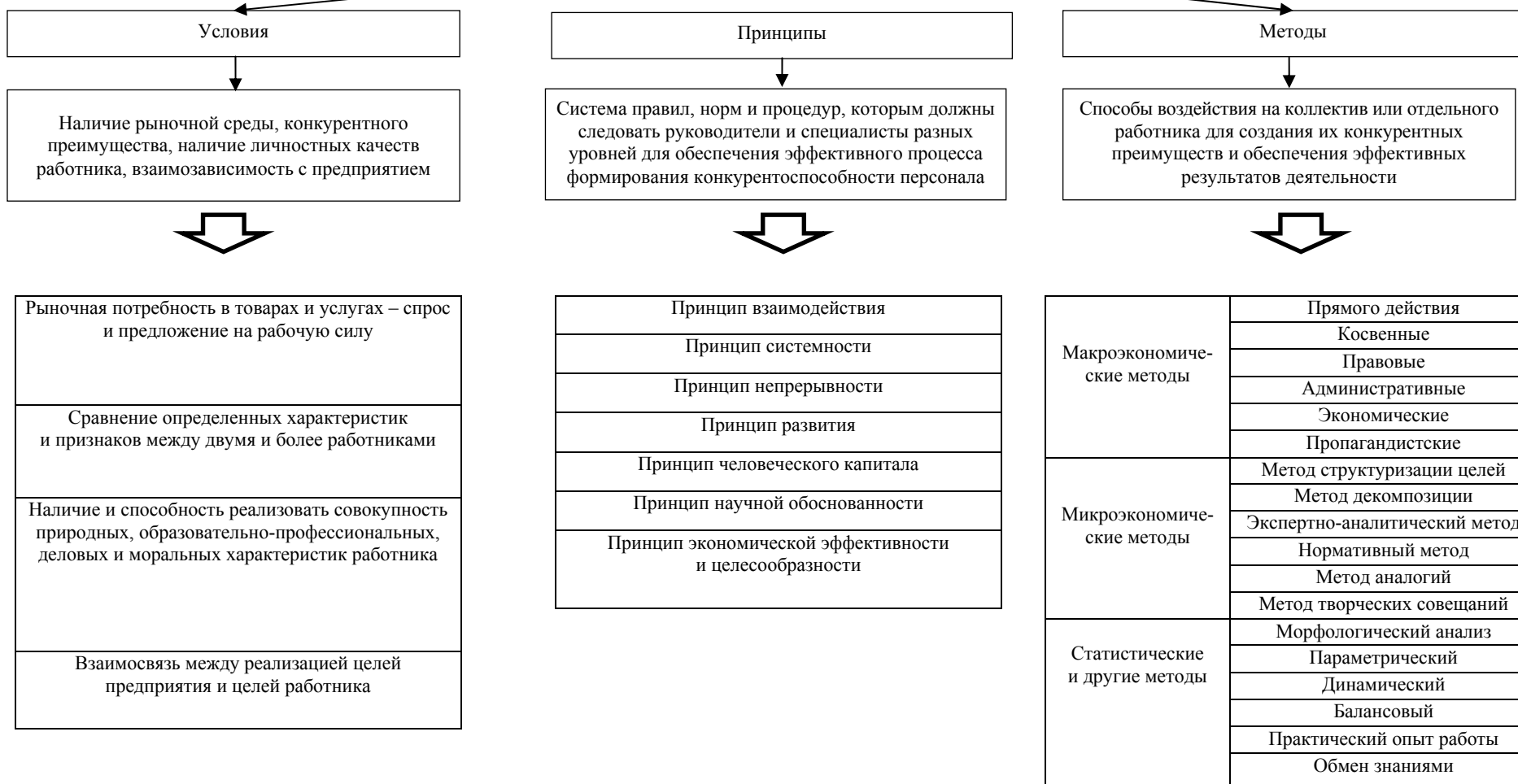
Таблица 1. Подходы к содержанию категории «человеческий капитал»

Автор	Содержание
<b>Индивидуальный человеческий капитал</b>	
Фишер С.	Человеческий капитал есть мера воплощенной в человеке способности приносить доход <...> включает врожденные способности и талант, а также образование и приобретенную квалификацию
Еремина Т.	Совокупность принадлежащих работнику естественных способностей (здоровья, творческих склонностей и т. д.), а также самостоятельно накопленных способностей и развитых им в результате инвестирования в образование
<b>Человеческий капитал предприятия (организации)</b>	
Беккер Г.	Это совокупность врожденных способностей и приобретенных знаний, навыков и мотиваций, эффективное использование которых способствует увеличению дохода и иных благ
Шульц Т.	Сумма знаний, личностных способностей, которыми располагает отдельный человек или коллектив
Журавлева И.	Стержень, вокруг которого концентрируются все направления управления человеческим капиталом. При этом уровень развития человеческого капитала зависит от показателей профессионального мастерства, организационных, физических и личных качеств
Ильинский И.	Сумма капитала образования, капитала здоровья и культуры
Кондаурова И.	Запас знаний, способностей, умений, профессиональных навыков, состояния здоровья, уровня культуры, сформированный в результате инвестиций, целесообразно используемый в деятельности и способствующий росту конкурентоспособности и увеличению благосостояния индивида и предприятия
<b>Национальный человеческий капитал</b>	
Кузнец С.	Главная доминанта возможного стабильного роста экономик развивающихся стран

Как свидетельствует рисунок, конкурентоспособность персонала имеет характерные признаки, и ее формирование является сложным процессом, обеспечивается выполнением ряда условий. Процесс повышения конкурентоспособности персонала основывается на выполнении принципов и обеспечивается реализацией методов.

Некоторые авторы предлагают оценивать уровень использования имеющихся конкурентных преимуществ персонала через соотношение ресурсов предприятия, которые были затрачены на формирование, развитие и поддержку этих конкурентных преимуществ, достигнутой конкурентной позиции предприятия.

ИНСТРУМЕНТЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ



Инструменты формирования конкурентоспособности персонала предприятия

Так, например, ряд исследователей считают, что одним из важнейших показателей конкурентоспособности персонала является уровень образования, профессионализма, творческого потенциала на предприятии. Другие исследователи выделяют в структуре кадров предприятия личностный вклад каждого сотрудника, который называют потенциалом работника, состоящим из следующих компонентов: профессиональная компетентность; работоспособность; интеллектуальное развитие; способность к кооперации и взаимодействию; способность к мотивации, способность работать в команде. Р. А. Фатхутдинов выделяет внутренние или индивидуальные преимущества персонала, распределяя их на наследственные и приобретенные [2].

К наследственным преимуществам автор относит способности (одаренность, талант, способности к данному виду деятельности), темперамент, физические данные. В состав приобретенных конкурентных преимуществ, по классификации Р. А. Фатхутдинова, вошли деловые качества (образование, специальные знания, навыки, умения), интеллигентность и культура, целенаправленность мотивационной деятельности, характер, эмоциональность, коммуникабельность, организованность, возраст [3].

Синергетический эффект от взаимодействия интеллекта отдельного работника и динамики его личности имеет непосредственный отпечаток на положении предприятия на рынках сбыта. Г. Фатхутдинов, рассматривая конкурентоспособность рабочей силы, ставит ее в прямое соответствие к конкурентоспособности организации, в которой работает персонал, и утверждает, что деловые и личностные качества работников приобретают вес конкурентных преимуществ при условии их положительной оценки в пользу осуществления целей и миссии предприятия возраст [4].

Что касается термина «человеческий капитал» отметим, что он является одним из наиболее сложных и спорных категорий в экономической теории. Теория человеческого капитала в основном базируется на достижениях институциональной теории, неоклассической теории, неокейнсианства и предшествующим им теориях. Появление данной теории стало ответом на возникшую проблему углубленного понимания роли человека и накопленных результатов его деятельности, влияющих на темпы и качество развития общества и экономики знаний, в частности.

В научный оборот термин «человеческий капитал» был введен в 1980-х годах нобелевскими лауреатами Г. Беккером и Т. Шульцем. Концептуальное оформление теории человеческого капитала произошло в период становления постиндустриализма под влиянием целого ряда исследователей (Э. Денисон, С. Кузнец, Ф. Махлуп, Дж. Минцер, Дж. Стиглер, Л. Туроу, М. Фишер и др.).

Теория человеческого капитала формировалась в экономической науке постепенно, в ходе эволюции которой понятие претерпело значительную трансформацию с самых ранних времен и до наших дней. Впервые идея человеческого капитала в той или иной форме была заложена классиками (У. Петти,

Ф. Кенэ, А. Смит, Ж. Б. Сэй, Дж. С. Милль, Д. Рикардо, К. Маркс).

Одна из первых попыток обосновать экономическую сущность капитала была предпринята Ф. Кенэ, который утверждал, что «деньги сами по себе представляют собой бесплодное богатство, которое ничего не производит...» [5]. В своей «Экономической таблице» Ф. Кенэ показал, как производительные издержки формируют основу воспроизводства капитала, предложив начало рассмотрению капитала как состоящего из «авансов» или инвестиций.

В 1690 г. У. Петти в своем труде «Политическая арифметика» впервые высказывает мнение о том, что капитал может иметь невещественную форму, отмечая ценность способностей человека. Эти «живые действующие силы» У. Петти охарактеризовал как элемент «богатства и запаса страны», которые должны «одинаково оцениваться и участвовать в покрытии общественных нужд» [6].

Аналогию вещественного и невещественного капиталов впервые проводит А. Смит, указывая на то, что знания и умения являются «феноменом долговременного действия». Затраты на образование и обучение человека можно рассматривать как капиталовложения в его способность зарабатывать в будущем, что впоследствии дает возможность человеку не только возместить эти капиталовложения, но при этом получить прибыль: «Следует ожидать, что труд, которому человек обучается, возместит ему сверх обычной платы за простой труд все расходы, затраченные на обучение, с обычной, по меньшей мере, прибылью на капитал, равный сумме этих расходов» [7].

Впоследствии концепция А. Смита нашла отражение и дальнейшее развитие в трудах Ж. Б. Сэя. В 1803 г. в «Трактате политической экономии», где он отмечает, что накапливать капитал есть «готовить припасы, кров, приют, досуг, образование, независимость, достоинство для будущих поколений». При этом он указывает, что человек не рождается со способностями и силами, достаточными для работы. Полезные навыки и способности рассматриваются как невещественная форма капитала, формирующаяся в результате ежегодного накопления, называя ее «производительной суммой» [8], что перекликается с понятием «произведенных средств производства» А. Смита [9].

В 1848 г. Дж. С. Милль в «Принципах политической экономии» основывается на концепциях А. Смита и Ж. Б. Сэя, при этом характеризует производительный труд как труд, создающий богатство, составляющий сущность идеи о богатстве, способный быть накопленным. По мнению Дж. С. Милля, в категорию богатства страны следует включить «мастерство, энергию и настойчивость рабочих» [10, 11].

Говоря о теории капитала, нельзя не упомянуть о научном вкладе К. Маркса. В своем фундаментальном многотомном труде «Капитал», анализируя экономические идеи своих предшественников, К. Маркс отмечает, что главным капиталом общества является человек, его созидательные свойства, накопленные за много поколений [12].

Следующая веха в исследовании человеческого капитала принадлежит А. Маршаллу, основателю нового неоклассического направления в экономической науке. В своих «Принципах политической экономии» в 1890 г. А. Маршалл высказывает мнение о том, что человеческие знания являются самым мощным двигателем производства и при этом позволяют человеку подчинить себе природу, утверждая, что существуют только два основных фактора производства: человек и природа.

По его мнению, капитал и организация производства являются лишь результатом работы человека. А. Маршалл считал, что, в первую очередь, нужно исследовать спрос на образование как на инвестиции, которые принесут доход в будущем. Поддерживая концепцию человеческого капитала А. Маршалла, важно отметить его дальновидность и умение предвидеть возрастающую роль образования в экономике. Он ввел в научный оборот понятие «персональный» или «личный» капитал и рассматривал его аналогично вещественному, т. к. затраты на образование сходны с инвестициями в вещественный капитал [13].

Пытаясь раскрыть экономическое содержание человеческого капитала, А. Маршалл пишет: «Значительную часть капитала составляют знания и организация, причем из них одна часть находится в частной собственности, а другая – нет. Знание – это наш самый мощный двигатель производства. Оно позволяет нам подчинять себе природу и заставлять ее силой удовлетворять наши потребности» [14].

Развитие теории человеческого капитала происходило в направлении от низшего к высшему уровню, т. е. от концепции индивидуального к теории национального человеческого капитала

Так, основатель теории индивидуального человеческого капитала И. Фишер под капиталом понимает все, что в течение известного времени приносит доход, отмечая возможность включить в капитал человеческий фактор, экономическая оценка которого будет основываться на том заработке, который индивид может получить за свою жизнь. По его мнению, человеческий капитал накапливается точно так же, как физический [15].

Значительный вклад в развитие современной концепции человеческого капитала внесли труды лауреатов Нобелевской премии в области экономики Теодора Шульца (1979), Гэрри Беккера (1992), а также их дальнейших последователей.

Т. Шульц одним из первых ввел понятие человеческого капитала как фактора производства и основы индустриальной и постиндустриальной экономики [16].

На уровне предприятия (организации) понятие человеческого капитала также переносит Г. Беккер. Рассматривая человеческий капитал как совокупность навыков, знаний и умений персонала, Беккер акцентирует внимание на инвестициях в работников

в виде затрат на обучение и образование и оценивает эффективность образования на индивидуальном уровне.

Ведущим капиталом и основу развития любого предприятия и любой страны составляет интеллектуальный капитал, представляющий собой интеллектуальные ресурсы, вовлеченные в производство и включающие в себя знания, опыт, информацию и интеллектуальную собственность. Другими словами, это коллективная умственная энергия. Ее трудно обрести, и еще сложнее управлять ею.

По составу интеллектуальный капитал предприятия можно рассматривать как совокупность интеллектуальных активов, которые включают:

- интеллектуальную собственность;
- нематериальные активы, связанные с рыночными операциями;
- человеческий капитал как совокупность коллективных знаний, творческих способностей персонала предприятия;
- инфраструктурные активы, включающие, в первую очередь, технологии.

Становление теории национального человеческого капитала связано с именем величайшего ученого, лауреата Нобелевской премии в области экономики 1971 г. Саймона Кузнеца. Автор теории и родоначальник практического применения категории «валовой внутренний продукт» выделяет в качестве важнейшего фактора экономического развития общества – накопление национального человеческого капитала. При этом С. Кузнец утверждал, что существует определенное предельное значение накопленного национального человеческого капитала, при достижении которого происходит переход к следующему, более высокому технологическому укладу [17].

Как видим, концептуальные подходы к пониманию «человеческого капитала» получили отражение в научных работах многих ученых. В дальнейшем рассмотрением данного понятия занимались многие ученые (С. Фишер, Т. Еремина, И. Журавлева, И. Ильинский и др.).

В нашем исследовании в табл. 1 и 2 представлена попытка группировки и обобщения различных подходов к пониманию данной категории [18–21].

В современной научной литературе существуют различные подходы и трактовки сущности человеческого капитала. Наиболее точной, по нашему мнению, является классификация А. С. Акопяна, которая обобщена и представлена в виде табл. 2 [22].

Обобщение и уточнение данных определений позволяет сделать авторский вывод о том, что человеческий капитал – совокупность знаний, умений, профессиональных навыков, физических способностей, здоровья, уровня культуры и других производительных сил индивидов, целесообразно использующихся для удовлетворения многообразных потребностей человека и общества в целом.

Таблица 2. Классификация подходов к определению человеческого капитала

Название подхода	Сущность подхода
Предикативный	Поверхностные формулировки, которые с поверхностной точки зрения отражают содержание человеческого капитала, без углубленного изучения главных составляющих понятия
Ресурсный	Человеческий капитал рассматривается не с точки зрения актуализированного ресурса, а как составляющая часть потенциала, без учета фактора созидательной деятельности
Эклектический	Отражает содержание понятия с различных позиций, придавая значение как поверхностным факторам, так и главным составляющим, рассматривая элемент как на уровне государства, так и на уровне экономических ресурсов индивида

Приведенные трактовки отражают социально-экономическое содержание человеческого капитала с учетом различных аспектов его формирования и развития. Из анализа табл. 1 и 2 можно сделать вывод, что понятие человеческого капитала является естественным развитием, углублением и обобщением ряда категорий: человеческие ресурсы, интеллектуальный и социальный капитал, рабочая сила и труд как фактор производства.

### Выводы

Исходя из вышеизложенного можно сделать вывод о том, что первичный труд находит свое воплощение в рабочей силе, а человеческий капитал является результатом усовершенствованного труда благодаря инвестициям в повышение производительности и конкурентоспособности рабочей силы. По мере перехода к экономике знаний и появления новых форм человеческой деятельности возрастает значимость личностных качеств человека, таких как способность к обучению, восприимчивость к информации, аналитические способности, способность к творческому мышлению, являющихся основой совершенствования и повышения конкурентоспособности рабочей силы как основной характеристики человеческого капитала.

### Библиографические ссылки

1. Конкуентоспроможність робочої сили в системі соціально-трудоуносин : моногр. / Д. П. Богиня [и др.] ; НАН України. Ін-т економіки. – Київ : Знання-Прес, 2003. – 213 с.

2. Фатхутдинов Р. А. Инновационный менеджмент : учеб. для вузов. – 6-е изд. – СПб. : Питер, 2015. – 448 с.
3. Там же.
4. Там же.
5. Блауг М. Экономическая мысль в ретроспективе. – М. : Дело, 1994. – 627 с.
6. Там же.
7. Сэй Ж.-Б. Трактат по политической экономии. Фредерик Бастиа. Экономические софизмы. Экономические гармонии. – М. : Дело, 2000. – 232 с.
8. Там же.
9. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. – М. : Эксмо, 2007. – 960 с.
10. Блауг М. Указ. соч.
11. Сэй Ж.-Б. Указ. соч.
12. Маркс К. Капитал. – URL: <http://lib.rus.ec/b/156557> (дата обращения: ).
13. Маршалл А. Принципы экономической науки : в 3 т. – Т. 1. – URL: <http://www.library.fa.ru/files/Marshall.pdf> (дата обращения: ).
14. Там же.
15. Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи Р. Экономика. – М. : Дело ЛТД, 1995. – 864 с.
16. Shultz T. Investment in Human Capital in // The American Economic Review. – Vol. 51. – No. 1 (Var.? 1961). Pp. 1–17.
17. Блауг М. Указ. соч.
18. Там же.
19. Там же.
20. Маркс К. Указ. соч.
21. Маршалл А. Указ. соч.
22. Акопян А. С. Бушуев В. В., Голубев В. С. Эргодинамическая модель человека и человеческого капитала: Ответственные науки и современность. – М. : ИНФРА, 2012. – 341 с.

I. A. Kondaurova, PhD of Economics, Associate Professor  
Donetsk National Technical University, Donetsk International Republic

## COMPETITIVE WORKFORCE AS A FEATURE OF HUMAN CAPITAL IN THE FORMATION OF KNOWLEDGE ECONOMY

*The article considers the main approaches to the definition of "competitive workforce" and "human capital" as their relationship in the development of economic thought in the context of building a knowledge economy. The purpose of the article is to study the main aspects of the labor theory of competitiveness as the main characteristics of human capital in an economy based on knowledge. The general theoretical and methodological base of the research were the fundamental provisions of the economic theory, the laws and regularities of economic development, scientific achievements of domestic and foreign scientists in the development of theories of competitive personnel, labor, human capital. Achievement of a research objective has become possible on the basis of application of various methods of knowledge, in particular, such as system and historical and logical approach, an empirical method, generalization.*

**Keywords:** competitiveness; labor; personnel; human capital; knowledge economy; the factors of production.