

Слід визнати, що соціальне підприємництво в Україні має більш бізнесовий характер. Воно є важливим базисом для розвитку соціальної інфраструктури регіонального простору, оскільки реалізує суспільні завдання у сфері розвитку громад. Отже, основна місія соціального підприємництва — принести користь для громади. Діяльність соціального підприємництва та громади повинні розвиватися пліч-о-пліч. Без розвитку соціального підприємництва неможливо підвищувати якість життя громади [5, с. 94].

Векторами розвитку соціального підприємництва регіонів України в умовах євроінтеграційних процесів мають бути:

- впровадження нормативно-правового поля, яке б регулювало діяльність соціальних підприємств в Україні;
- налагодження довготривалого співробітництва з органами місцевого самоврядування;
- покращення доступу до різних інструментів фінансування, в тому числі до коштів міжнародних фондів;
- розробка навчальних програм із основ соціального підприємництва в школах та університетах.

Список використаних джерел

1. Flora, C., Flora, J., 1993. Entrepreneurial social infrastructure: a necessary ingredient. Ann. Am. Acad. Pol. Soc. Sci. 529. — P. 48–58.
2. Flora Jan L. (1998). Social Capital and Communities of Place. Rural Sociology, 63 (4), Pp. 481—506.
3. Kerlin J., 2008, Przedsiębiorstwa społeczne w Stanach Zjednoczonych a w Europie — czego mog № nauczyć nas ryńnice, w: Wygnański J. (red.), Przedsiębiorstwo społeczne. Antologia kluczowych tekstów, FISE, Warszawa.
4. John Pearce, 2003, Social Enterprise in Anytown, Calouste Gulbenkian Foundation, 192 pp.
5. Revko A. Social Entrepreneurship as the Main Resource for the Regional Development // Marketing and Management of Innovations, Sumy State University, № 1, 2017. — P. 85—96.

Руденко Н. В., к.е.н., доцент кафедри міжнародної економіки та маркетингу Київський національний університет імені Тараса Шевченка
Україна

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ РОБОЧОЇ СИЛИ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНИХ ЗМІН

Ключові слова: конкурентоспроможність робочої сили, конкурентні переваги, ринок праці, ризики, інноваційні чинники.

Key words: competitiveness of labour force, competitive advantages, labour market, risks, innovative factors.

В умовах глобалізації світового економічного простору пріоритетного значення набувають інноваційні чинники суспільного розвитку, пов'язані не тільки із ресурсним забезпеченням та технологічним оновленням виробництва, а також з підвищенням ступеню готовності робочої сили до інноваційних змін. Передусім, це обумовлює необхідність створення умов для підвищення конкурентоспроможності робочої сили на основі використання конкурентних переваг, пов'язаних з поліпшенням її якісних параметрів. Пріоритетного значення для реалізації інноваційних сценаріїв розвитку країн набуває забезпечення ефективного використання людського капіталу, створення умов для поліпшення якості населення, підвищення рівня конкурентоспроможності робочої сили як основи генерації та впровадження інновацій. Разом з тим, процес формування та реалізації конкурентних переваг робочої сили супроводжується появою як загроз, так і можливостей забезпечення більш високої якості робочої сили.

Початок глобальної трансформації (Четвертої промислової революції), яка, на думку експертів World Economic Forum, характеризується конвергенцією цифрових, фізичних і біотехнологій, спрямованою на зміни способів виробництва, споживання, спілкування, переміщення, генерування енергії та комунікації між людьми, принципово змінює сферу праці, геополітичне безпечове середовище, соціальні цінності та етичні норми [1].

Динамічний розвиток технологій потребує підвищення рівня кваліфікації працівників, залучених до їх обслуговування. У перспективі, таланти у більшій мірі, ніж капітал, будуть формувати критичну масу для забезпечення зростання рівня конкурентоспроможності країн. Разом з тим, зменшення кількості робочих місць з гідними умовами праці, значні масштаби зайнятості у сфері неформальної економіки, що не потребує від виконавців високого рівня кваліфікації, дестимулюючим чином впливає на можливості підвищення продуктивності праці (за рахунок впровадження сучасних технологій). Це не тільки знижує рівень конкурентоспроможності економіки, але й призводить до декваліфікації робочої сили, ослаблення мотивів до покращення якісних характеристик працівників у перспективі. [2].

Суттєвим чином на конкурентоспроможність робочої сили може впливати посилення міграційного відпливу найбільш працездатної частки населення, оскільки відсутність можливостей забезпечення гідної праці в країні спонукає працівників шукати роботу за кордоном. Не менш серйозною загрозою для підвищення конкурентоспроможності робочої сили України є втрата освітнього потенціалу молоді внаслідок освітньої міграції студентів, яка може набувати незворотного характеру. Збільшення інтенсивності міграційних потоків молоді, що від'їжджає за кордон на навчання або на роботу, може призвести до позитивних наслідків (поширення прогресивних практик організації виробництва та праці) лише за умов зворотної міграції, реалізації намірів молоді застосовувати отримані знання та навички в Україні. Незворотня міграція молоді суттєво обмежує можливості реалізації нецінових конкурентних переваг робочої сили за рахунок поліпшення якісних характеристик робочої сили, та збільшує вірогідність трансформації викликів у загрози.

Збереження індустріального (екстенсивного) типу зайнятості характеризується диспропорціями між рівнями освіти та вимогами працівників до умов найму та оплати праці, з одного боку, та потребами економіки у робочій силі за професіями та кваліфікаціями, з іншого. Достатньо поширеним є феномен т.зв. «надлишкової кваліфікації» («вертикальна кваліфікаційна невідповідність»), коли отриманий рівень освіти перевищує рівень вимог до обслуговування робочого місця [3]. Водночас значною залишається частка зайнятих за масовими професіями вузького профілю. За даними обстеження економічної активності населення у 2017 році, частка представників найпростіших професій у структурі зайнятого населення становила 19,4 %. Натомість, питома вага професіоналів у загальній чисельності зайнятого населення становила 17,9 %, фахівців — 11,3 %, що, відповідно, свідчить про збереження ресурсоемної структури зайнятості [4].

Значною мірою реалізація конкурентних переваг робочої сили, спрямованих на підвищення її конкурентоспроможності, залежить також від впливу технологічних чинників. Наростання викликів-загроз, пов'язаних із впливом таких чинників як невисокий рівень інвестиційної активності в економіці, недостатньо високі темпи технологічного переозброєння виробництва, обмежена кількість високотехнологічних робочих місць, слабка мотивація роботодавців до технологічного оновлення виробничих процесів, суттєво гальмує реалізацію нецінових конкурентних переваг робочої сили, дестимулює працівників до підвищення конкурентоспроможності, реалізація якої на низькотехнологічних робочих місцях достатньо ускладнена. У свою чергу, обмежені можливості генерації та впровадження інновацій, низький рівень захищеності прав інтелектуальної власності також знижують винахідницьку активність працівників, ослаблюють мотивацію до покращення якісної складової конкурентоспроможності.

Не менш серйозною загрозою формування та реалізації конкурентоспроможності робочої сили є зниження вартості робочої сили, слабкість кореляції між рівнем кваліфікації працівників та рівнем доходів від зайнятості, надмірна соціалізація політики доходів в Україні. Превалювання моделі «дешевої» робочої сили в Україні протягом останніх десятиріч призвело до консервації низького рівня заробітної плати (порівняно з переважною більшістю європейських країн). Негативним наслідком зниження рівня доходів населення є неможливість забезпечення розширеного відтворення робочої сили, професійної самореалізації населення, підвищення конкурентоспроможності робочої сили, оскільки це не забезпечується відповідним зростанням доходів від зайнятості.

Посилення інноваційної активності в економіці, покращення економічної кон'юнктури, ослаблення спіралі інфляційних очікувань можуть забезпечити підґрунтя для зростання рівня

конкурентоспроможності робочої сили. Відповідно, покращення якості освіти; розвиток системи безперервної освіти; створення ефективно діючої системи підтвердження результатів неформального навчання; підвищення дієвості та результативності системи професійної орієнтації; збільшення потреби економіки у професіоналах та фахівцях позитивним чином впливатимуть на рівень конкурентоспроможності робочої сили.

Список використаних джерел

1. Global Competitiveness Report-2016-2017. — Last access: 2005. — Title from the screen: <https://www.weforum.org/reports/the-global-competitiveness-report-2016-2017-1>
2. Лісогор Л.С., Руденко Н.В. Мотивація професійного розвитку працівників як чинник підвищення їх конкурентоспроможності // «Сталий розвиток економіки», №1(42), 2019. — С. 121—128.
3. Skills mismatch experimental indicators. Eurostat. — Last access: 2017. — Title from the screen: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/skills/background/experimental-statistics>
4. Економічна активність населення України у 2017 році. Стат. збірник / Державна служба статистики України, 2017. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2018/zb/07/zb_eanu2017w.zip

Ушенко Н. В., д.е.н., професор,
Національний авіаційний
університет,
м. Київ, Україна

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ В ГЛОБАЛЬНОМУ ПІДПРИЄМНИЦТВІ

Ключові слова: глобальне підприємництво, людський капітал, компетентності, навички.

Keywords: global entrepreneurship, human capital, competence, skills.

Поглиблення глобалізаційних процесів у поєднанні з орієнтованістю політичного курсу та соціально-економічного вектору розвитку України на євроінтеграцію зумовлює розширення зовнішньої спрямованості підприємницької діяльності.

Поняття «глобальне підприємництво» відносно нове, що узагальнено розглядається як діяльність підприємств, спрямована на глобальний ринок. На думку Ренні М., який ввів поняття «глобальне підприємство» у звіті Мак-Кінзі (McKinsey) для Австралійської виробничої ради, де було представлено характеристики компаній «народжених глобальними»: компанії експортують хоча б 25 % своєї продукції та почали експортувати не пізніше, ніж через два роки після свого створення; менеджмент сприймає увесь світ як єдиний ринок; компанії відносно невеликі, мають менш ніж 500 працівників і оборот до 100 млн дол.; продукти компанії зазвичай мають технічне спрямування та в основному адресовані іншим компаніям; компанії застосовують передові технології, як у виробництві, так і у веденні бізнесу [5]. А.С. Стрельник надає розгорнуте визначення глобального підприємництва як принципово нового типу господарювання, який обумовлений дією економічних законів капіталізму, що спонукає індивідуума-власника знаходити та використовувати ідеї, втілювати їх у конкретні підприємницькі проекти з метою розробки, впровадження та комерційного використання різного роду інновацій у глобальному масштабі [4]. Слід зазначити, що бурхливий розвиток інформаційних технологій, прагнення підприємців щодо розширення бізнесу за рахунок вибору більш сприятливої країни по веденню бізнесу або переорієнтації бізнесу на більш прибутковий ринок товарів (послуг), використання можливостей віддаленого ведення бізнесу, сприяють розвитку глобального підприємництва. Адже поряд із глобалізаційними ризиками слід відзначити і характерне спрощення обміну капіталами (інвестиційним, людським, соціальним і т.п.).

Особливою категорією населення, за яку конкурують країни та їх компанії є молодь. На думку О. Григер-Сіддонс, головного виконавчого директора PwC у Центральній та Східній Європі, їм постійно потрібно шукати нових способів, аби переконати талановиту молодь регіону залишатися вдома та використовувати свої навички тут. Конкурентну боротьбу можна ви-