

УДК 331.522.4

## ВПЛИВ ІНТЕРНАЦІОНАЛІЗАЦІЇ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ КРАЇНИ НА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ВІТЧИЗНЯНОГО ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Пустовіт М.В.

Кіровоградський національний технічний університет

*В статье раскрываются основные теоретико-методологические аспекты и современные тенденции влияния интернационализации человеческих ресурсов на конкурентоспособность отечественного трудового потенциала, определены понятия "интернациональная конкурентная среда рынка труда" и "интернационализация человеческих ресурсов", проанализированы теоретические аспекты влияния мультикультурного персонала предприятия на конкурентоспособность отечественного трудового потенциала и основные преимущества от использования данного фактора для предприятия в целом.*

**Ключевые слова:** интернационализация человеческих ресурсов, конкурентоспособность трудового потенциала, интернациональная конкурентная среда, мультикультурный персонал.

*In the article basic theoretical and methodological aspects and modern tendencies of the influence of internationalization of manpower resources on the competitiveness of national labour potential are presented, the concepts "international competition environment of labour-market" and "internationalization of manpower resources" are determined, theoretical aspects of the influence of multicultural personnel of an enterprise on the competitiveness of national labour potential and basic advantages from the use of this factor for a whole enterprise are analyzed.*

**Key words:** internationalization of manpower resources, competitiveness of labour potential, international competition environment, multicultural personnel.

**Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями.** Людські ресурси та трудовий потенціал, зокрема, є на сьогоднішній день одними з найважливіших ресурсів економіки, які на рівні окремого підприємства розглядаються як цінність, що здатна приносити дохід за умови їх ефективного інвестування. Раціональне використання трудового потенціалу належить до найважливіших завдань підвищення ефективності економічної діяльності та підвищення конкурентоспроможності підприємства.

Розвиток і ефективне використання всіх чинників виробничого і невиробничого характеру, що впливають на забезпечення конкурентоспроможності та рівня її підвищення залежить і від національно-культурних особливостей працівників, які відбиваються на їх трудовому потенціалі.

Розвиток сучасних міграційних процесів, міжнародного розподілу праці, виробничої і технічної спеціалізації і міжнародної кооперації привів до того, що підприємства отримали можливість наймати і залучати до своєї господарської діяльності людські ресурси практично з будь-якої країни. Довід провідних міжнародних компаній показує, що культурна різноманітність трудового потенціалу є однією з ключових умов в досягненні і підтримці конкурентоспроможності підприємства. Але це лише один аспект залучення іноземного трудового потенціалу. З іншого боку, конкурентні позиції вітчизняних працівників, їх трудовий потенціал, піддаються більш жорстким конкурентним вимогам. Підвищення рівня залучення іноземного потенціалу змушує, а в деяких випадках заохочує вітчизняних працівників підвищувати свій трудовий потенціал. Із виникненням пропозиції іноземної робочої сили та її залученням висуваються не тільки нові вимоги до роботодавців, які регулюються відповідно до Конституції України, Кодексу законів про працю України, Закону України "Про іноземних робітників в Україні", законів України "Про зайнятість населення", "Про правовий статус іноземців" та інших нормативно-правових актів, прийнятих відповідно до них, але й нові високі вимоги до конкурентоспроможності вітчизняних працівників. Ринок пропозиції робочої сили в державі стає не суто національним, а інтернаціональним, виникає інтернаціональна пропозиція робочої сили, нові мотиви підвищення конкурентоспроможності вітчизняного трудового потенціалу у рамках інтернаціонального конкурентного середовища.

У зв'язку з цим актуальним видається розгляд і вирішення проблем впливу інтернаціоналізації людських ресурсів підприємств на конкурентоспроможність вітчизняного трудового потенціалу.

У сучасній науці досить широко висвітлені питання людських ресурсів, робочої сили, трудового потенціалу, їх формування та використання, але при цьому не приділяється належної уваги проблемам їх культурної різноманітності та впливу на формування конкурентоспроможності вітчизняного трудо-

вого потенціалу як окремого працівника, так і підприємства, області, регіону, держави в цілому. Це також обумовлює актуальність цього дослідження.

**Формулювання мети статті.** Метою дослідження є виявлення впливу інтернаціоналізації людських ресурсів країни на конкурентоспроможність вітчизняного трудового потенціалу.

Поставлена мета обумовлює вирішення таких завдань:

1. Уточнення понятійного апарату, що відображає значення мультикультурного персоналу, інтернаціоналізації робочої сили.
2. Аналіз впливу сучасних міграційних процесів і міжнародної кооперації на формування мультикультурного персоналу сучасного підприємства.

Об'єктом дослідження є національно-культурна різноманітність трудового потенціалу.

Предметом дослідження є процес інтернаціоналізації людських ресурсів країни і його вплив на конкурентоспроможність вітчизняного трудового потенціалу.

**Аналіз останніх джерел досліджень і публікацій.** Значний вклад в дану область наукового знання в іноземній літературі внесли праці Р. Інгельхарта, Д. Клакхона, Р. Люїса, С. Моріса, Т. Парсонса, Ф. Тромпенаарса, Ч. Хампден-Тернера, Г. Хофстеда та ін.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Щодо державної політики в сфері використання в Україні іноземної робочої сили, то вона спрямована на досягнення таких цілей:

- забезпечення пріоритетного права громадян України на заняття вакантних робочих місць на національному ринку праці;
- запобігання нелегальній трудовій міграції;
- задоволення потреби ринку праці в необхідній робочій силі, формування його раціональної і збалансованої структури з метою підвищення ефективності економіки України.

Головною умовою для залучення і використання в Україні іноземної робочої сили є наявність вільних робочих місць, на які не претендують громадяни України, які мають професійну підготовку і кваліфікацію, що відповідають вимогам цього робочого місця, і відсутність можливості в органах служби зайнятості населення задовольнити попит на робочу силу за рахунок місцевих трудових ресурсів (в тому числі на основі її підготовки або перепідготовки на цій території або залучення робочої сили з інших районів України). Тобто пріоритет надається вітчизняному трудовому потенціалу, а конкурентні позиції на ринку робочої сили стають першочерговими у списку надання переваги. Слід відзначити, що держава в напрямку підтримки використання вітчизняного трудового потенціалу встановлює граничну чисельність іноземних працівників, що дозволяється залучати для здійснення трудової діяльності на території України і яка залежить від стану ринків праці і встановлюється на відповідний період в порядку, визначеному Урядом України.

Оскільки Україна використовує інтернаціональний трудовий потенціал або мультикультурний, то вітчизняні підприємства безпосередньо стикаються з питаннями етнокультурної різноманітності персоналу. Для промислово розвинутих країн наявність іноземної робочої сили з країн, що розвиваються, означає забезпечення ряду галузей, інфраструктурних служб необхідними працівниками, без яких не можливий нормальний виробничий процес. Наприклад, у Франції емігранти становлять 25 % усіх зайнятих у будівництві, третину – в автомобілебудуванні. У Бельгії вони становлять половину всіх шахтарів, у Швейцарії – 40 % будівельних робітників [1]. В умовах глобальної фінансово-економічної кризи значно посилюється рівень трудової імміграції в Україну громадян з інших країн. Зазначимо, що значно зростає рівень трудової імміграції в Україну, в першу чергу з країн колишнього СНД та Південно-Східної Азії. Так, кількість трудових іммігрантів, які перебувають в Україні, за експертними оцінками, становить більш ніж 2 млн осіб. Серед цієї кількості найбільша частка працюючих у будівництві, торгівлі, сільському, рекреаційному господарстві громадян Молдови, Грузії, Вірменії, Азербайджану, Узбекистану, Киргизстану, Росії, Китаю.

В світі є лише 16 країн, в які без візи можуть потрапити українці. Натомість без віз в Україну можуть потрапити громадяни 49 країн світу. Саме це й надає можливість громадянам багатьох країн іммігрувати в Україну та безперешкодно влаштуватися на роботу, цим самим займаючи робочі місця громадян України та збільшуючи рівень безробіття серед українців.

Державна законодавча політика в такій ситуації спрямована на забезпечення конституційного права громадян України на працю, сприяння з боку держави в працевлаштуванні під час фінансово-економічної кризи, а також запровадженню чіткого законодавчого регулювання працевлаштування іноземців та осіб без громадянства на території України.

За даними міграційної служби України, кількість іноземців, що офіційно працюють на території України, за останні роки збільшилася практично удвічі. Вплив міграційних процесів і міжнародної кооперації на різноманітність людських ресурсів українських підприємств позначається практично такою

ж мірою, що і на міжнародні компанії. Поряд з цим зростає частка спільних і іноземних підприємств, що здійснюють свою діяльність на українському ринку, в яких склад людських ресурсів також інтернаціональний. Таким чином, одним з чинників, що впливають на забезпечення конкурентоспроможності вітчизняного трудового потенціалу, стає культурна різноманітність пропозиції робочої сили на ринку праці України.

Нині міграційні процеси і розвиток міжнародної кооперації призводять до появи нової тенденції, що робить вплив на кількість і якість людських ресурсів підприємств різних галузей та країни в цілому – приплив іноземної робочої сили на підприємства практично в будь-якій частині світу. В першу чергу це обумовлено спробами зниження витрат підприємства, шляхом придбання дешевших ресурсів, у тому числі і людських. Однак слід відзначити, що дешевизна такого трудового потенціалу складається за рахунок низької кваліфікації потенційних працівників, яка відбивається в першу чергу на якості товарів та послуг. З іншого боку, міграція, що посилюється, дозволяє залучати з різних країн світу висококваліфікованих фахівців. Такі перспективи позитивного залучення іноземної робочої сили очікуються в майбутньому. Але саме високий рівень залученого іноземного трудового потенціалу буде створювати нові мотиваційні поштовхи до підвищення рівня конкурентоспроможності вітчизняного трудового потенціалу, у зв'язку з появою інтернаціонального конкурентного середовища. Тобто проблема забезпечення конкурентоспроможності національного трудового потенціалу може бути вирішена шляхом залучення до його структури на ринку праці мультикультурного компонента, що є свого роду каталізатором.

Таким чином, ми пропонуємо сформулювати визначення поняття "інтернаціональне конкурентне середовище" на ринку праці, його суть та структуру.

Інтернаціональне конкурентне середовище ринку праці – це результат і умови взаємодії великої кількості мультикультурних суб'єктів ринку праці, що визначає відповідний сукупний рівень економічного суперництва і можливість впливу окремих економічних агентів, зокрема іноземних суб'єктів на загальноринкову ситуацію. Важливим є те, що конкурентне середовище утворюється не лише і не стільки власне національними та інтернаціональними суб'єктами ринку, взаємодія яких викликає конкурентне суперництво, але в першу чергу – відносинами між ними. В даному випадку конкурентне середовище не можливо чітко відділити від поняття ринок праці.

Для того щоб чітко визначити поняття "національна конкурентоспроможність трудового потенціалу", потрібно звернутися до загального визначення поняття "конкурентоспроможність".

У своїй праці В. Марцин вважає, що конкурентне середовище проявляється через сукупність окремих складових, і, перш за все, конкурентоспроможність [2, С. 78–84]. Він визначає серед складових (рівнів) конкурентного середовища конкурентоспроможність продукції (товарів, послуг), конкурентоспроможність підприємства, галузі та конкурентоспроможність економіки держави. При цьому серед граней (складових) конкурентного середовища автор виділяє загрозу появи нових конкурентів; загрозу появи нових товарів чи послуг, включаючи замітники; спроможності постачальника торгуватися; можливості покупця торгуватися; суперництва існуючих конкурентів між собою.

На нашу думку, на рівні розгляду національної конкурентоспроможності трудового потенціалу на ринку праці серед основних складових інтернаціонального конкурентного середовища, за аналогією до В. Марцина, слід виокремити конкурентоспроможність національного трудового потенціалу окремого працівника, підприємства, галузі та держави в цілому. При цьому основною за впливом на національну конкурентоспроможність трудового потенціалу складовою інтернаціонального конкурентного середовища буде виступати загроза появи нових іноземних конкурентів та інтернаціональне суперництво між собою. Головною особливістю у визначенні інтернаціонального конкурентного середовища є виявити вплив можливих наслідків інтернаціоналізації людських ресурсів країни на конкурентоспроможність вітчизняного трудового потенціалу, виходячи з інтересів усієї сукупності складових, об'єднаних в систему.

Відмінності у функціонуванні мультикультурних та національних складових інтернаціонального конкурентного середовища і необхідність узгодження їхньої поведінки в рамках системи призводить до формування стійких внутрішніх зв'язків між ними, тобто структури інтернаціонального конкурентного середовища. Однією з основних властивостей такої структури є упорядкованість складових системи за принципом неоднорідності.

У сучасних умовах персонал підприємств характеризується великою різноманітністю працівників з точки зору їх етнічної, національної, релігійної приналежності, статі і віку, тобто характеризується культурною різноманітністю. У теорії і практиці управління людськими ресурсами відсутній термін, що характеризує культурну різноманітність персоналу підприємства.

Вперше термін "інтернаціоналізація" був застосований американським вченим Робінсоном щодо іноземної робочої сили (трудова ресурсів), що з'явилася на ринку праці США під час Великої депресії. На жаль, поняття "інтернаціоналізація робочої сили" не було чітко сформульоване і не застосовується в сучасній науці.

На нашу думку, інтернаціоналізація людських ресурсів підприємства – це процес формування мультикультурного персоналу підприємства і залучення людських ресурсів через міжнародну кооперацію. Інакше кажучи, це процес формування культурної різноманітності людських ресурсів підприємства, як власних (облікового складу), так і притягнених через кооперацію (не облікового складу). Розглядаючи інтернаціоналізацію людських ресурсів підприємства, перед нами постає завдання аналізу і оцінки їх впливу на конкурентоспроможність вітчизняного трудового потенціалу, визначення змін у рівні конкурентоспроможності національного трудового потенціалу на основі показників за наявності і використанням інтернаціональних людських ресурсів як на рівні підприємства, так і на рівні держави. У свою чергу під інтернаціоналізацією людських ресурсів підприємства, галузі, регіону, держави розуміється ступінь культурної різноманітності людських ресурсів будь-якого рівня, досягнутий в певний період.

Аналіз статистичних даних, що характеризують діяльність сучасних ТНК з 1999 по 2006 рр., показав, що частка іноземного персоналу компаній, що утримують лідерство на міжнародних ринках, становить від 40 до 97 %. Особливо висока (в середньому 80 % і більше) частка іноземних працівників у штаті підприємств, що виробляють товари народного вжитку, у тому числі в харчовій галузі; у сфері телекомунікацій і медіа-індустрії. Наприклад, в компанії Nestle (Швейцарія) ця частка вже більше п'яти років становить майже 97 %, що є одним з чинників, що забезпечують компанії лідируючі місця в рейтингу провідних ТНК. У галузях автомобілебудування, нафтовидобування, нафтопереробки, електроніки і комп'ютерного забезпечення частка іноземних працівників становить від 45 до 65 %.

Аналіз статистичних даних в Україні свідчить, що протягом останніх років, починаючи з 2007 року, збільшуються обсяги легального залучення іноземної робочої сили. Порівняно з 2006 роком кількість працівників-мігрантів, які працювали на різних українських підприємствах відповідно дозволів на працевлаштування в Україні, зросла майже на половину. Разом з цим, відповідно збільшилась кількість роботодавців, які використовували працю іноземців.

Найбільша кількість іноземців залучалась до роботи підприємствами, які працюють у переробній галузі, торгівлі, сільському господарстві та будівництві. Активізація розвитку у сфері переробної галузі та будівництва відобразилась в попиті роботодавців на іноземну робочу силу.

За країнами походження, найбільша кількість працівників-мігрантів, які працюють на українських підприємствах, – це громадяни Польщі, Російської Федерації, Молдови, Туреччини. Серед підприємств, які залучають іноземний трудовий потенціал, є як державні, приватні, господарські товариства, створені на різних формах власності, в т.ч. за участю іноземних фізичних та юридичних осіб, так і спільні.

В Україні відповідно до виданих дозволів протягом 2007 року працювали переважно кваліфіковані іноземні спеціалісти з досвідом роботи. Така ситуація була характерна і для кількох минулих років. З кожним роком частка кваліфікованих іноземних працівників збільшується.

Для 2007 року характерною була зацікавленість роботодавців, зокрема, які працюють у переробній галузі та сільському господарстві, у залученні висококваліфікованих іноземних спеціалістів та керівного персоналу для більш ефективного використання іноземних інвестицій. У будівельній галузі роботодавці зацікавлені у більш дешевій робочій силі (переважно вихідці із країн СНД кавказького та середньоазійського регіону).

Таким чином, однією з основних тенденцій щодо зміни якості і кількості людських ресурсів підприємства є приплив іноземної робочої сили. В Україні така тенденція характерна в першу чергу для філій міжнародних компаній, що здійснюють свою діяльність на території країни, спільних підприємств і вітчизняних підприємств, що намагаються вийти на міжнародний ринок. Посилення конкурентної боротьби вітчизняних підприємств зі світовими гігантами, що оперують на українському ринку, і спільними підприємствами ставить перед першими питання оптимізації витрат і збільшення ефективності використання людських ресурсів.

Зрозумілим стає, що головною рушійною силою у забезпеченні конкурентних переваг національного трудового потенціалу на мікро- та макrorівнях виступають власні мотиваційні поштовхи суб'єктів конкурентного середовища на ринку праці. Інтернаціоналізація людських ресурсів, поява мультикультурного трудового потенціалу приводить до підвищення конкурентоспроможності національного трудового потенціалу.

Провідні іноземні фахівці у сфері дослідження людських ресурсів і їх культурних особливостей стверджують, що національно-культурні особливості людських ресурсів, інтернаціоналізація трудового потенціалу на різних рівнях є одним з його найважливіших факторів у підвищенні конкурентоспроможності саме національного трудового потенціалу. В результаті аналізу такого впливу можна виділити дві основні групи чинників, що мотивують вітчизняних працівників підприємств підвищувати конкурентоспроможність як у рамках конкурентного середовища на ринку праці, так і у рамках окремого підприємства, яке в результаті використання як національного, так і мультикультурного трудового потенціалу ставить за мету отримати додаткові переваги з використання мультикультурних відмінностей працівників (табл. 1).

Таблица 1

**Основні фактори впливу використання інтернаціональних людських ресурсів на конкурентоспроможність вітчизняного трудового потенціалу та підприємства в цілому**

Групи факторів	Фактори	Вплив цього фактора на конкурентоспроможність вітчизняного трудового потенціалу	Основні переваги від використання цього фактора для підприємства
Фактори культурного потенціалу людських ресурсів	Збільшення чутливості до культурних переваг зовнішніх ринків		Мультинаціональний потенціал підприємства, задіяний у виробничому процесі продукту, який направлений як на внутрішній, так і на зовнішні ринки збуту, розроблятиме його таким, що якнайточніше відповідатиме різноманітним смакам споживачів
	Збільшення творчого потенціалу, активності, здатності до вирішення проблем, та інновацій через інтернаціональне конкурентне середовище	Збільшення конкуренції не тільки між вітчизняними працівниками, але й між залученими іноземними людськими ресурсами, внаслідок чого зростає мотивована необхідність у забезпеченні власної конкурентоспроможності шляхом підвищення виробничої активності, умінь, знань, здатності до інноваційного мислення, творчого підходу, креативних рішень	
	Збільшення організаційної гнучкості та здатності до прогнозування попиту і швидкому реагуванні на зміни внутрішнього та зовнішнього середовища		Внутрішня різноманітність трудового потенціалу підприємства сприяє більш швидкому реагуванню на зміни у внутрішньому та зовнішньому середовищах, за рахунок прийняття до уваги і розгляду більшої кількості потенційних можливостей, тим самим досягненню максимальної організаційної еластичності та більшої гнучкості до адаптації
	Збільшення джерел інформації у колективі	Представники різноманітних культур та національностей володіють та орієнтовані на різні джерела інформації, таким чином культурна різноманітність у колективі сприяє отриманню інформації з більшої кількості джерел, що в свою чергу формує мотиви у вітчизняного трудового потенціалу підприємства більш швидко та адекватно реагувати на зміни у конкурентному середовищі і адаптуватися до них	
Витратні фактори	Можливість наймати більш дешеву робочу силу	Для конкурентоспроможності вітчизняного трудового потенціалу цей фактор надає переваги, оскільки більш дешева робоча сила в основному орієнтована на низькокваліфіковані роботи та виробничі процеси, тому таке залучення майже не впливає на конкурентні позиції вітчизняного трудового потенціалу і не є витратним для його вдосконалення та підвищення	Для підприємства це означає зменшення витрат на некваліфіковану робочу силу шляхом залучення більш дешевого іноземного трудового потенціалу
	Можливість залучати спеціалістів через міжнародну кооперацію	Сприяє підвищенню мотиваційних поштовхів до саморозвитку та вдосконалення через необхідність збереження існуючих вітчизняних конкурентних позицій або підвищення їх рівня і вихід на нові потенційні можливості, створює потенційні витрати для вітчизняних працівників	Оптимізація витрат на маркетинг, рекламу, певні види економічної діяльності шляхом передачі функцій стороннім організаціям

Під впливом цих факторів вітчизняні власники трудового потенціалу повинні захищати і покращувати його конкурентоспроможність та конкурентні позиції на ринку праці. Для підприємства з'являються нові відносно прямі вигоди, але це не дає йому стовідсоткової прямої конкурентної переваги, оскільки залучення інтернаціонального трудового потенціалу не впливає на рішення споживача про купівлю. Ця політика каталізує конкурентні позиції вітчизняного трудового потенціалу, підтримує конкурентні переваги підприємства. Оскільки вітчизняним працівникам підприємства необхідно забезпечувати і утримувати конкурентну перевагу, їм доводиться захищати і покращувати свої конкурентні позиції. Отже, вплив від використання інтернаціональних людських ресурсів полягає не лише у виявленні сильних і слабких сторін власного вітчизняного трудового потенціалу, але і в їх посиленні у вигляді навиків і знань. При цьому для підприємства першочерговим завданням у такій ситуації є оптимізація співвідношення кількості і якості вітчизняних та іноземних співробітників.

**Висновки із дослідження і перспективи подальших розвідок у цьому напрямку.** Таке системне бачення суті впливу груп факторів на конкурентоспроможність вітчизняного трудового потенціалу та підприємства в цілому дозволяє, по-перше, чітко побачити очевидні вигоди від залучення та використання іноземних людських ресурсів і для підприємства, і для підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу як окремого вітчизняного працівника, так і національного трудового потенціалу, по-друге, доводить практичну значимість досліджень в цьому напрямі.

Вищезазначене дозволяє зробити декілька важливих висновків:

- у практиці діяльності національних підприємств економічно доцільно не тільки використовувати іноземні технології та методики, а й залучати інтернаціональний трудовий потенціал для створення інтернаціонального конкурентного середовища, яке б стимулювало інноваційну активність, творчий потенціал вітчизняних працівників, виявляти конкурентні переваги трудового потенціалу власних та залучених працівників для подальшого максимально ефективного їх використання у виробничій діяльності;
- в умовах міграційних процесів і розвитку міжнародної кооперації в державі, з появою мультикультурної складової трудового потенціалу важливо навчитися ефективно використовувати переваги від залучення іноземної робочої сили та формувати політику щодо підтримки, нарощування, розвитку та підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу вітчизняних працівників відповідно до вимог інтернаціонального конкурентного середовища та змінного попиту на ринку праці.

Перспективи подальших досліджень та наукових пошуків мають бути пов'язані із розробкою методики аналізу кількісного і якісного аспектів інтернаціоналізації трудового потенціалу підприємства та визначенням шляхів забезпечення конкурентоспроможності трудового потенціалу на різних рівнях.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Козик В.В., Панкова Л.А., Даниленко Н.Б. Міжнародні економічні відносини: навч. посіб. – 2-ге видання. – К.: Знання-Прес, 2001. – 277 с.
2. Марцин В.С. Конкурентне середовище, шляхи його реформування та механізм забезпечення конкурентоспроможності підприємства // Наукові праці ДонНТУ. Серія: економічна. – 2008. – № 33 – 1. – С. 78 – 84.