

Семикіна А.В.,

аспірант,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

НАУКОВО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ОЦІНЮВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Розкрито сутність конкурентоспроможності людського капіталу. На основі аналізу існуючих підходів до оцінки конкурентоспроможності у сфері праці запропоновано та апробовано науково-методичний підхід до оцінки конкурентоспроможності людського капіталу. Розраховано матрицю конкурентоспроможності людського капіталу на прикладі регіонів України.

Раскрыта сущность конкурентоспособности человеческого капитала. На основе анализа существующих подходов к оценке конкурентоспособности в сфере труда предложено и апробировано научно-методический подход к оценке конкурентоспособности человеческого капитала. Рассчитано матрицу конкурентоспособности человеческого капитала на примере регионов Украины.

The essence of the human capital competitiveness is revealed. On the basis of the analysis of existing approaches to a competitiveness assessment in the labour sphere the scientific and methodical approach to an assessment of the human capital competitiveness is suggested and approved. The matrix of the human capital competitiveness on the example of Ukrainian regions is calculated.

Ключові слова. Людський капітал, конкурентоспроможність, сфера праці, конкурентні переваги, оцінювання, регіон, матриця конкурентоспроможності людського капіталу.

Ключевые слова. Человеческий капитал, конкурентоспособность, сфера труда, конкурентные преимущества, оценка, регион, матрица конкурентоспособности человеческого капитала.

Key words. Human capital, competitiveness, labour sphere, competitive advantages, assessment, region, matrix of the human capital competitiveness.

Вступ. У сучасному глобалізованому світі конкурентоспроможність держав, регіонів, організацій або кампаній усе більше визначається не стільки перевагами в обсягах ресурсів матеріальних чи фінансових, скільки перевагами в якості людського капіталу, зокрема його інтелектуальному розвитку, здатності швидко засвоювати та продукувати нові знання, розробляти і впроваджувати інновації, пропонуючи нові продукцію, товари, послуги, що користуються підвищеним попитом на ринках. Загострення міжнародної конкуренції зумовлює необхідність постійно підтримувати та всіляко підвищувати конкурентоспроможність людського капіталу, що, у свою чергу, вимагає адекватної методології її оцінювання на різних економічних рівнях. Для України ці питання набувають особливої актуальності з урахуванням стратегічних завдань вступу до Євросоюзу, однак їх вирішення гальмує нестача методів оцінювання конкурентоспроможності людського капіталу.

Аналіз досліджень і публікацій з економіки праці засвідчує, що людський капітал різноаспектно досліджували як зарубіжні (Т. Шульц, Г. Беккер, Дж. Кендрік, Ф. Махлуп, Капелюшніков Р. І., Корчагин Ю. А.), так і вітчизняні науковці (О. Грішнова, В. Антонюк, Е. Лібанова, Т. Заяц, А. Колот, Л. Михайлова, О. Захарова, І. Лапшина та ін.).

Водночас, незважаючи на значні теоретичні напрацювання в цьому напрямі, слід констатувати, що аспекти конкурентоспроможності людського капіталу поки відносяться до найменш вивчених питань. Оцінювання конкурентоспроможності у сфері праці, судячи з публікацій, переважно стосується персоналу, робочої сили,

трудового потенціалу (йдеться про публікації Д. Богині, Л. Лісогор, М. Семикіної, О. Грішної, І. Петрової, Н. Глевацької, Д. Ратнікова та ін.). Однак з позицій сьогодення слід впевнено визнати, що серед існуючих методичних підходів бракує більш сучасних поглядів з позицій теорії людського капіталу. Таку ситуацію вряд чи можна вважати правомірною за умов формування глобального конкурентного середовища, коли конкурентоспроможність людського капіталу стає ключовим чинником збереження (або втрати) конкурентних позицій країни у світі (як, до речі, і суб'єктів господарювання на ринках товарів, продукції, послуг).

Отже, потребують поглибленого вивчення конкурентоспроможність людського капіталу та методи її оцінювання, що мають стати підґрунтям регулювання його якості у відповідності до потреб сьогодення.

Постановка завдання. Мета статті полягає в обґрунтуванні сутності конкурентоспроможності людського капіталу, систематизації, вдосконаленні та апробації науково-методичних підходів щодо її оцінювання.

Результати дослідження. Перспективи входження України в Євросоюз несуть не лише очевидні вигоди, а й певні ризики втрати конкурентоспроможності як для вітчизняних товаровиробників, їх продукції, послуг, так і для людського капіталу. Небезпека перетворення України у постачальник дешевої (хоча і освіченої) робочої сили для подальшої роботи в Європі не може влаштувати українців. Водночас, значна частка працівників в Україні зайнята працею на підприємствах, які суттєво відстають від західних за станом техніко-технологічного розвитку, характеризуються низьким рівнем інтелектуалізації робочих місць, що не передбачає набуття високої кваліфікації персоналу. Загрози неконкурентоспроможності зростають як для таких підприємств, так і для їх персоналу; очікуваним наслідком цього має стати втрата робочих місць, доходу. Отже, на тлі євроінтеграції об'єктивно зростає нагальна потреба оцінювання, а також підтримки, регулювання конкурентоспроможності наявного людського капіталу України у відповідності до західних вимог стосовно знань, практичних навичок, компетенцій, мобільності, адаптованості працівників до нових технологій виробництва тощо.

На основі розвитку наукової думки [1; 3–6; 12–14] пропонуємо розуміти конкурентоспроможність людського капіталу як наявність переваг у якісних характеристиках осіб, які працюють (стосується окремих працівників, колективу працівників, зайнятого населення регіону, країни загалом), реалізація яких у трудовій діяльності сприяє отриманню більшого доходу, нарощуванню конкурентних переваг результатів праці (продукції, послуг), поліпшенню конкурентних позицій суб'єктів господарювання і країни в цілому.

Огляд наукових джерел [1; 5; 7; 10; 12; 13] засвідчує, що у вітчизняній економічній літературі накопичено певний досвід оцінювання конкурентоспроможності у сфері праці, хоча дотепер існуючі підходи викликають дискусії. Останнє пояснюємо, передусім тим, що уявлення про «конкурентоспроможність» у сфері праці все ще не набули однозначності, охоплюючи в якості суб'єктів аналізу робочу силу, персонал, трудовий потенціал, і нарешті (останнім часом), — людський капітал [4, с. 7; 6, с. 212; 14, с. 74]. Крім того, окреслена проблематика все ще вважається новим напрямком наукових досліджень не лише вітчизняних, а й зарубіжних науковців, хоча здебільшого вивчається в Україні, меншою мірою — в Росії, Білорусі, Молдові.

Розробка методології оцінювання конкурентоспроможності людського капіталу призначена, на наш погляд, допомогти визначитись управлінцям, у якій мірі та за якими складовими, параметрами, характеристиками якості людського капіталу має місце відставання від інших конкуруючих суб'єктів трудової діяльності, що призводить до втрат можливих вигід від використання людського капіталу, зокрема, зниження продуктивності праці, доходу, соціальних, економічних та інноваційних ефектів трудової діяльності.

Розвиваючи підходи О. Грішної, В. Антонюк, Л. Михайлової та інших науковців, які досліджують проблематику людського капіталу, вважаємо, що оцінювання конкурентоспроможності людського капіталу має відбуватися на різних рівнях економічного аналізу, стосуватися як загальної оцінки конкурентоспроможності, так і оцінки конкурентних переваг окремих якісних характеристик людського капіталу (йдеться про здоров'я, освітньо-професійний розвиток, мотивацію до праці, здатність до нововведень, мобільність, трудову активність тощо).

Здійснена нами систематизація існуючих підходів до оцінювання конкурентоспроможності (персоналу, робочої сили, трудового потенціалу) довела, що методики оцінювання можуть різнитися залежно від цілей аналізу і аспектів, які беруться до уваги [1; 5; 7; 10; 12; 13]. Разом з тим, не знижуючи вагомість здобутків вчених, слід визнати, що існуючі методики майже не враховують поширення більш сучасних поглядів, що ґрунтуються на теорії людського капіталу, та не завжди відповідають повною мірою потребам регулювання якості такого капіталу на різних економічних рівнях в умовах конкурентних відносин.

У процесі теоретичного аналізу вважаємо за доцільне розширити сферу наукового пошуку на засадах міждисциплінарного підходу і звернутися до загальних здобутків учених різних галузей економічної науки в питаннях оцінки конкурентоспроможності, керуючись ідеями М. Портера про конкуренцію та теорією людського капіталу, розроблену Г. Беккером і Т. Шульцем й розвинену їх послідовниками, зокрема в Україні — О. Грішною, В. Антонюк та ін.

Для аналізу конкурентоспроможності людського капіталу вважаємо за доцільне застосувати аналог моделі п'яти сил конкуренції, розробленої М. Портером [8].

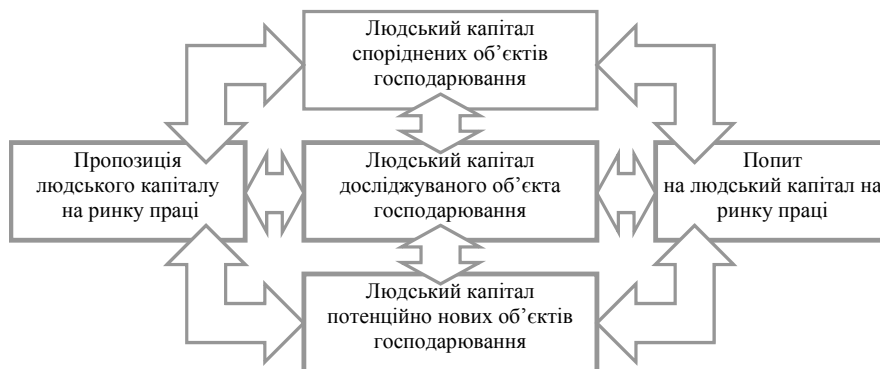


Рис. 1. Узагальнена схема моделі п'яти сил конкуренції за М. Портером на прикладі людського капіталу (інтерпретація запропонована А.Семикіною)

З огляду наведеної схеми можна дійти висновку, що набувають значення різні аспекти оцінювання конкурентоспроможності людського капіталу — на прикладі різних об'єктів господарювання, на різних економічних рівнях розгляду, з позицій оцінки попиту, вимог ринку праці та відповідності цим вимогам. Узагальнюючи існуючі підходи до оцінки конкурентоспроможності та враховуючи можливість їх адаптації до оцінки конкурентоспроможності людського капіталу на основі виділення підмножини об'єктів аналізу разом з характеристиками їх конкурентних факторів, пропонуємо власне бачення науково-методичних засад оцінювання конкурентоспроможності людського капіталу. Наш підхід до оцінювання конкурентоспроможності людського капіталу передбачає урахування таких складових в процесі оцінювання:

n — об'єкт аналізу ($n = 1 \dots N$, N — загальна кількість об'єктів аналізу). Зауважимо, що залежно від рівня розгляду в якості об'єкту аналізу виступають певні працівники або групи працівників різних підрозділів підприємства, або трудові колективи різних підприємств, або зайняте населення;

k_{ni} — значення конкурентного фактору i ($i=1..I$; загальна кількість конкурентних факторів) об'єкту аналізу n (в якості конкурентних факторів на макро-, мезорівнях можуть, наприклад, виступати «демографічний розвиток», «розвиток ринку праці», «матеріальний добробут», «умови проживання», «рівень освіти», «стан охорони здоров'я», на мікрорівні — здоров'я, працездатність, рівень освіти, кваліфікація, компетентність, мобільність, досвід, продуктивність праці, дохід, трудова та інноваційна активність тощо);

p_{nmi} — показник конкурентоспроможності об'єкта аналізу n порівняно з об'єктом аналізу m за конкурентним фактором i .

Серед теоретично можливих для розрахунку показника конкурентоспроможності пропонуємо використовувати порівняння відносного типу — з перевагою на частку від ділення:

$$p_{nmi} = k_{ni} / k_{mi} \text{ — якщо } p_{nmi} > 1 (=1, <1), \quad (1)$$

то об'єкт аналізу n за конкурентним фактором i більше (урівноважено, менше) конкурентоспроможний, ніж об'єкт m .

Матриця конкурентоспроможності людського капіталу формується на множині об'єктів аналізу $n=1..N$ для кожного з конкурентних факторів $i=1..I$:

$$\begin{bmatrix} P_{11i} & P_{12i} & \dots & P_{1Ni} \\ P_{21i} & P_{22i} & \dots & P_{2Ni} \\ \dots & \dots & \dots & \dots \\ P_{N1i} & P_{N2i} & \dots & P_{NNi} \end{bmatrix} \quad (2)$$

Аналіз сукупності таких матриць на множині $i=1..I$ виявляє практично всі варіації показників конкурентоспроможності для кожного окремого конкурентного фактору у співставленні кожного об'єкта аналізу n з іншими m_1, m_2 , виявляючи: більш конкурентоспроможні об'єкти аналізу ($p_{nm1i} > p_{nm2i}$), урівноважено конкурентоспроможні об'єкти аналізу ($p_{nm1i} = p_{nm2i}$), менш конкурентоспроможні об'єкти аналізу ($p_{nm1i} < p_{nm2i}$), та, зокрема, найбільш конкурентоспроможні: $p_{nmi} = \max \{p_{nmi}; \forall m=1..N\}$ та найменш конкурентоспроможні: $p_{nmi} = \min \{p_{nmi}; \forall m=1..N\}$.

Загалом, враховуючи нерівнозначність конкурентних факторів за рахунок введення до розгляду їх «ваги» ω_i , що може бути здійснено із застосуванням експертів, маємо нагоду визначити «комплексний» показник конкурентоспроможності людського капіталу:

$$P_{nm} = \sqrt[I]{\prod_{i=1}^I \omega_i \cdot p_{nmi}}, \forall n, m=1..N. \quad (3)$$

Зазначене дозволяє сформуванню узагальнену матрицю конкурентоспроможності для всіх можливих пар об'єктів аналізу n, m на повній множині конкурентних факторів $i=1..I$ (зрозуміло, що у разі необхідності, і довільних її підмножин):

$$\begin{bmatrix} P_{11} & P_{12} & \dots & P_{1N} \\ P_{21} & P_{22} & \dots & P_{2N} \\ \dots & \dots & \dots & \dots \\ P_{N1} & P_{N2} & \dots & P_{NN} \end{bmatrix}. \quad (4)$$

Окреслений підхід було апробовано на макро- та мезоекономічному рівнях. Оцінка конкурентоспроможності людського капіталу на регіональному рівні формує узагальнену матрицю конкурентоспроможності (оцінку здійснено для 24-х регіонів України без м. Київ, м. Севастополь, АР Крим, табл. 1), розрахунок якої базується на застосуванні запропонованої вище методики та статистики регіонального людського розвитку за 2011 р. [11, с. 25].

Таблиця 1

УЗАГАЛЬНЕНА МАТРИЦЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ РЕГІОНІВ УКРАЇНИ

Region (область)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	Рейтинг конкурентоспроможності регіонів
Вінницька	1,000	0,930	0,944	1,236	0,995	0,949	0,937	0,905	0,819	1,093	1,091	0,877	0,945	0,969	0,860	0,961	0,992	0,872	0,768	0,946	0,815	0,882	0,929	0,921	21
Волинська	1,076	1,000	1,015	1,329	1,070	1,021	1,008	0,973	0,881	1,175	1,174	0,943	1,016	1,042	0,925	1,034	1,067	0,937	0,826	1,017	0,877	0,948	1,000	0,990	11
Дніпропетровська	1,060	0,985	1,000	1,309	1,054	1,006	0,993	0,959	0,867	1,158	1,156	0,929	1,001	1,026	0,911	1,019	1,051	0,923	0,814	1,002	0,864	0,934	0,985	0,975	13
Донецька	0,809	0,753	0,764	1,000	0,805	0,768	0,759	0,733	0,663	0,885	0,883	0,710	0,765	0,784	0,696	0,778	0,803	0,705	0,622	0,766	0,660	0,713	0,752	0,745	24
Житомирська	1,005	0,934	0,949	1,242	1,000	0,954	0,942	0,910	0,823	1,098	1,097	0,881	0,949	0,974	0,864	0,966	0,997	0,876	0,772	0,951	0,819	0,886	0,934	0,925	20
Закарпатська	1,053	0,979	0,994	1,301	1,048	1,000	0,987	0,953	0,862	1,151	1,150	0,923	0,995	1,020	0,905	1,013	1,045	0,918	0,809	0,996	0,858	0,928	0,979	0,970	16
Запорізька	1,067	0,992	1,007	1,318	1,062	1,013	1,000	0,966	0,874	1,166	1,164	0,935	1,008	1,034	0,917	1,026	1,058	0,930	0,820	1,009	0,870	0,941	0,992	0,982	12
Івано-Франківська	1,105	1,027	1,043	1,365	1,099	1,049	1,036	1,000	0,905	1,207	1,206	0,969	1,044	1,070	0,950	1,062	1,096	0,963	0,849	1,045	0,900	0,974	1,027	1,017	8
Київська	1,221	1,136	1,153	1,509	1,215	1,160	1,145	1,106	1,000	1,335	1,333	1,071	1,154	1,183	1,050	1,174	1,211	1,064	0,938	1,155	0,995	1,077	1,135	1,124	3
Кіровоградська	0,915	0,851	0,864	1,131	0,911	0,869	0,858	0,828	0,749	1,000	0,999	0,802	0,864	0,886	0,787	0,880	0,908	0,797	0,703	0,865	0,746	0,807	0,850	0,842	23
Луганська	0,916	0,852	0,865	1,132	0,912	0,870	0,859	0,829	0,750	1,001	1,000	0,803	0,866	0,888	0,788	0,881	0,909	0,799	0,704	0,867	0,747	0,808	0,851	0,844	22
Львівська	1,141	1,060	1,076	1,409	1,135	1,083	1,069	1,032	0,934	1,246	1,245	1,000	1,077	1,105	0,980	1,096	1,131	0,994	0,876	1,079	0,930	1,005	1,060	1,050	6
Миколаївська	1,059	0,984	0,999	1,308	1,053	1,005	0,992	0,958	0,867	1,157	1,155	0,928	1,000	1,025	0,910	1,018	1,050	0,923	0,813	1,001	0,863	0,933	0,984	0,975	14
Одеська	1,032	0,960	0,974	1,275	1,027	0,980	0,967	0,934	0,845	1,128	1,127	0,905	0,975	1,000	0,887	0,992	1,024	0,900	0,793	0,976	0,841	0,910	0,959	0,950	18
Полтавська	1,163	1,082	1,098	1,437	1,158	1,104	1,090	1,053	0,952	1,271	1,270	1,020	1,099	1,127	1,000	1,118	1,154	1,014	0,894	1,100	0,948	1,025	1,081	1,071	4
Рівненська	1,040	0,967	0,982	1,285	1,035	0,988	0,975	0,941	0,852	1,137	1,135	0,912	0,983	1,008	0,894	1,000	1,032	0,907	0,799	0,984	0,848	0,917	0,967	0,958	17
Сумська	1,008	0,937	0,952	1,246	1,003	0,957	0,945	0,913	0,825	1,102	1,100	0,884	0,952	0,977	0,867	0,969	1,000	0,879	0,774	0,954	0,822	0,889	0,937	0,928	19
Тернопільська	1,147	1,067	1,083	1,418	1,142	1,089	1,075	1,039	0,939	1,254	1,252	1,006	1,084	1,112	0,986	1,103	1,138	1,000	0,881	1,085	0,935	1,011	1,066	1,056	5
Харківська	1,302	1,210	1,229	1,609	1,295	1,236	1,220	1,178	1,066	1,423	1,421	1,142	1,230	1,261	1,119	1,252	1,291	1,135	1,000	1,231	1,061	1,148	1,210	1,199	1
Херсонська	1,057	0,983	0,998	1,306	1,052	1,004	0,991	0,957	0,866	1,155	1,154	0,927	0,999	1,024	0,909	1,016	1,049	0,921	0,812	1,000	0,862	0,932	0,983	0,973	15
Хмельницька	1,227	1,141	1,158	1,516	1,221	1,165	1,150	1,111	1,005	1,341	1,339	1,076	1,159	1,189	1,055	1,180	1,217	1,069	0,942	1,161	1,000	1,082	1,140	1,130	2
Черкаська	1,134	1,055	1,071	1,402	1,129	1,077	1,063	1,027	0,929	1,240	1,238	0,995	1,072	1,099	0,975	1,091	1,125	0,989	0,871	1,073	0,925	1,000	1,054	1,044	7
Чернівецька	1,076	1,000	1,016	1,329	1,071	1,022	1,009	0,974	0,881	1,176	1,174	0,943	1,017	1,042	0,925	1,034	1,067	0,938	0,827	1,018	0,877	0,949	1,000	0,991	10
Чернігівська	1,086	1,010	1,025	1,342	1,081	1,031	1,018	0,983	0,889	1,187	1,185	0,952	1,026	1,052	0,934	1,044	1,077	0,947	0,834	1,027	0,885	0,958	1,009	1,000	9

Примітка: розраховано з використанням даних [1, с. 25].

В якості конкурентних факторів (табл. 1) було обрано індекси «демографічний розвиток», «розвиток ринку праці», «матеріальний добробут», «умови проживання», «рівень освіти», «стан охорони здоров'я», «соціальне середовище», «екологічна ситуація», «фінансування людського розвитку».

Узагальнений показник конкурентоспроможності показує, у скільки разів конкурентоспроможність об'єкта, представленого номером рядка таблиці, ним ідентифікованого, більше чи менше конкурентоспроможності порівняного з ним об'єкта, представленого номером стовпця таблиці, ним ідентифікованим. Так, людський капітал Вінницької області (рядок під номером 1), оцінений за всіма конкурентними факторами, залученими до аналізу, складає 0,930 разу від конкурентоспроможності людського капіталу Волинської області (стовпець під номером 2). Поступаючись 21-му регіону з 23-х проаналізованих, ця область займає 21-у сходинку у рейтингу конкурентоспроможності людського капіталу, що відмічено останнім стовпцем табл. 1.

Серед лідерів за узагальненим показником конкурентоспроможності людського капіталу виявляємо такі: Харківська обл. (перша позиція у рейтингу конкурентоспроможності), Хмельницька обл. (друга рейтингова позиція), Київська та Полтавська обл. (третя і четверта рейтингова позиція, відповідно). Регіонами-аутсайдерами за цим показником є такі: Донецька, Кіровоградська, Луганська, Вінницька, Житомирська обл. (відповідно, рейтингові позиції 24, 23, 22, 21, 20, табл. 1).

Проводячи аналіз окремих об'єктів і множини конкурентних факторів, запропонований спосіб оцінки конкурентоспроможності людського капіталу дозволяє здійсненням порівнянь виявляти групи більш (менш чи однаково) конкурентоспроможних як для кожного з них, так і в їх сукупності, що сприяє розширенню меж аналізу задля прийняття виважених управлінських рішень щодо визначення регуляторного впливу на якість людського капіталу. У такий же спосіб видається можливим здійснювати оцінку конкурентоспроможності людського капіталу (персоналу) на рівні підприємств, трудових колективів, окремих працівників. При цьому конкурентні переваги визначаються як у межах показників здоров'я, працездатності, освіченості, компетентності, мобільності, продуктивності праці, доходу та ін., так і у вигляді інтегрального показника, що дозволяє обґрунтованіше будувати систему мотиваційного менеджменту на підприємстві.

Застосування запропонованого способу оцінки конкурентоспроможності людського капіталу на прикладі статистики країн світу (за даними Доповіді про людський розвиток за 2011 р. [11]; до розрахунків залучено 30 країн) за множиною конкурентних факторів («очікувана тривалість життя», «середня тривалість навчання», «очікувана тривалість навчання», «валовий національний продукт на душу населення») дозволило з'ясувати, що Україна:

— за показником конкурентоспроможності «очікувана тривалість життя» поступається в 0,832–0,851 разу кожній з 30-ти країн, відібраних для аналізу;

— за показником «середня тривалість навчання» випереджає такі країни, як Нідерланди, Швейцарія, Франція, Бельгія тощо (17-ти країнам із 30-ти);

— за показником «очікувана тривалість навчання» не поступається лише Китаю та Сінгапуру;

— за показником ВВП суттєво (від 0,08 до 0,28 разу) поступається всім 30-ти країнам.

Підсумковими розрахунками нами доведено, що за інтегральним показником конкурентоспроможності Україна поступається іншим країнам в інтервалі 0,318 до 0,701 разу, отже, нагальним завданням є системне регулювання якості людського капіталу.

Висновки. Перспективи вступу України до ЄС потребують вдосконалення науково-методичної бази оцінювання конкурентоспроможності людського капіталу.

Запропонований у статті науково-методичний підхід сприятиме вибору науково обгрунтованих управлінських рішень щодо вектору новітніх змін у розвитку людського капіталу на різних економічних рівнях і забезпечення регулювання його конкурентної якості. Перспективи подальших наукових розвідок мають бути пов'язані з розробкою механізму підвищення якості людського капіталу в умовах конкурентного середовища.

Література

1. *Грішнова О.* Конкурентоспроможність персоналу підприємства: критерії визначення та показники вимірювання / Грішнова О., Шпирко О. // Україна: аспекти праці. — 2004. — № 3. — С. 3—9.
2. *Грішнова О.А.* Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. — К: Знання, 2001. — 254 с.
3. *Грішнова О.А.* Формування якості робочої сили та конкурентоспроможності працівника в процесі інвестування в людський капітал / О.А. Грішнова // Конкурентоспроможність у сфері праці : зб. наук. праць. — К.: Ін-т економіки НАН України, 2001. — С. 117—126.
4. *Куревіна І.О.* Конкурентоспроможність людського капіталу України в умовах міжнародної трудової міграції [Текст] : автореф. дис. канд. екон. наук: 08.00.02 / І.О. Куревіна; НАН України, Ін-т світ. економіки і міжнар. відносин. — К., 2008. — 20 с.
5. *Лісогор Л. С.* Конкурентність на ринку праці: механізми реалізації [монографія] / Відпов. ред. Е. М. Лібанова. — К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАНУ, 2005. — 168 с.
6. *Ніколайчук М.В.* Конкурентоспроможність людського капіталу в системі сучасних інструментів розвитку економіки знань / М.В. Ніколайчук // Економічний аналіз: зб. наук. праць. Тернопільський національний економічний університет. — Тернопіль: ВПЦ ТНЕУ «Економічна думка», 2011. — Вип. 9. — Частина 3. — С. 211—214.
7. *Петрова І.Л.* Сегментація ринку праці: теорія і практика регулювання. — К.: Ін-т економіки, управління та господарського права, 1997. — 298 с.
8. *Портєр М.* Международная конкуренция. — М.: Международные отношения, 2001. — 211 с.
9. *Ратніков Д.Г.* Конкурентоспроможність трудового потенціалу і перспективи економічного зростання / Д.Г. Ратніков // Резерви підвищення ефективності діяльності підприємств та організацій у XXI столітті // Тези доповідей учасників Всеукраїнської науково-практичної конференції молодих вчених, аспірантів та студентів — Кіровоград: КНТУ, 2008. — С. 95—96.
10. *Ратніков Д.Г.* Методика оцінки рівня конкурентоспроможності робочої сили / Д.Г. Ратніков // Україна: аспекти праці. — 2006. — № 1. — С. 8—12.
11. Регіональний людський розвиток. Статистичний бюлетень.— К.: Державна служба статистики, 2011.— 43 с.
12. *Семикіна М. В, Смірнов О.О.* Конкурентоспроможність персоналу підприємства: теорія і практика регулювання [монографія] (За ред. Семикіної М. В.). — Кіровоград: КОД, 2008. — 208 с.
13. *Фатхутдинов Р.А.* Конкурентоспособность организации в условиях кризиса: экономика, маркетинг, менеджмент. — М.: Маркетинг, 2002. — 892 с.
14. *Хафизова Г.С.* Развитие инновационности и конкурентоспособности человеческого капитала / Г.С. Хафизова // Креативная экономика. — 2012. — № 1 (61). — С. 72-82. — <http://www.creativeconomy.ru/articles/15311/>
15. *Цимбал О.І.* До визначення категорії конкурентоспроможність стосовно робочої сили в умовах функціонування економіки перехідного періоду / О.І. Цимбал // Зайнятість та ринок праці. — К.: РВПС України НАН України. — 1999. — Вип. 9. — С. 185—220.

Стаття надійшла до редакції 25.07.2014