

маційного центру, який допомагає сформувати середовище самозабезпечення. Для цього треба залучати різноманітні суспільні структури, що об'єднують у цілісну мережу підприємства, представників малого бізнесу, наукові, фінансові проектні організацій та фонди.

Література

1. Бондаренко А.В. Соціальне інвестування як фактор забезпечення соціально-економічного розвитку держави / А.В.Бондаренко, Л.О. Омелянович // Вісник Донбаської національної академії будівництва та архітектури. — 2009. — №5(79). — С.201-203
2. Доренко К.С. Социальная политика США, стран ЕС и России на современном этапе: приоритеты, принципы, правовое обеспечение / К.С. Доренко // Право и управление XXI век. — 2012. — №2. — с.16-19
3. Котлер Ф., Лі Н. Корпоративна соціальна відповідальність. Як зробити якомога більше добра для вашої компанії та суспільства/ Пер. З англ.. С. Яринич. — К.: Стандарт, 2005. — 302 с.
4. Лібанова Е.М. Стратегічні пріоритети соціальної політики України на початку XXI століття / Е.М. Лібанова // Демографія та соціальна економіка. — 2008. — № 1. — С. 9-22
5. Олейникова Е.Г. Модели социальной политики государства: проблемы теории и практики. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://cyberleninka.ru/article/n/modeli-sotsialnoy-politiki-gosudarstva-problemy-teorii-i-praktiki>
6. Посібник із КСВ. Базова інформація з корпоративної соціальної відповідальності / Кол. автор.: Лазоренко О., Колишко Р. та ін. — К.: Видавництво «Енергія», 2008 — 96 с.
7. Сидорина Т.Ю. История и теория социальной политики: Учебное пособие. — М., 2010. — с.469-471
8. Employment and social affairs. Promoting jobs, inclusion and social policy as an investment. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://europa.eu/pol/pdf/-flipbook/en/employment_en.pdf

Стаття надійшла до редакції 29.07.2014р.

УДК 331.5

Пляшко О. С.,

ст. викладач,

Рівненський державний гуманітарний університет

МІЖНАРОДНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНЮВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ: ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ

На основі узагальнення існуючих підходів до обґрунтування конкурентоспроможності доведено, що конкурентоспроможність людських ресурсів відображає можливість потенціалів людини конкурувати. Проаналізовано переваги та недоліки міжнародних оцінок конкурентоспроможності. Запропоновано розробити авторську методику оцінки конкурентоспроможності людських ресурсів, що дозволить оцінити можливості потенціалів людини конкурувати.

На основе обобщения существующих подходов к обоснованию конкурентоспособности доказано, что конкурентоспособность человеческих ресурсов отображает возможность потенциалов человека конкурировать. Проанализированы преимущества и недостатки международных оценок конкурентоспособности. Предложено разработать авторскую методику оценки конкурентоспособности человеческих ресурсов, что позволит оценить возможности потенциалов человека конкурировать.

On the basis of summarizing existing approaches to study the competitiveness proved that human resources competitiveness reflects the ability of a person's potential to compete. The advantages and disadvantages of international assessments of competitiveness. An

author develop a methodology for evaluating the competitiveness of human resources to assess the possibilities of human potential rival.

Ключові слова. Конкурентоспроможність, конкурентність, людські ресурси, Індекс глобальної конкурентоспроможності, Рейтинг конкурентоспроможності країн світу

Ключевые слова. Конкурентоспособность, конкурентность, человеческие ресурсы, Индекс глобальной конкурентоспособности, Рейтинг конкурентоспособности стран мира.

Keywords. Competitiveness, competition, human resources, The Global Competitiveness Index, World Competitiveness Yearbook.

Вступ. Сучасним дослідженням конкурентоспроможності [4,5,7,9,10,11,13] притаманні різні підходи до її трактування, відповідно, відсутність єдиної, універсальної методики визначення. Як загальноекономічну категорію конкурентоспроможність найчастіше характеризують за такими напрямками:

1) — здатність витримувати конкуренцію (Ожегов С.І., Портер М., Фатхутдінов Р.А.); 2) — здатність приносити прибуток на вкладений капітал або перевищення над середньостатистичним прибутком (Забелін П.В., Моїсєєва М.К.); 3) — комплекс споживчих властивостей об'єкта (набір конкурентних переваг), що визначає його відмінність від аналогічних за ступенем і рівнем задоволення потреб споживачів, витрат на його придбання і експлуатацію (цінових і якісних характеристик) (Грошев В.П., Кредісов А.І., Андрєєва О.Д., Стівенсон В., Портер М.); 4) — здатність бути проданим в максимально можливому обсязі і без збитків для виробника (Тарнавська Н.П., Камишініков Р.В., Тіщенко О., Швець В.С.); 5) — потенційна або реалізована здатність до функціонування в релевантному середовищі, яке ґрунтується на конкурентних перевагах і відображає його позицію щодо конкурентів (Беленький П.Ю., Гудзинський О.Д., Піддубний І.О., Райзберг Б.А.).

Загальновизнаними є динамічність конкурентоспроможності, що обумовлюється мінливістю конкурентного середовища, та універсальність, що розкривається в можливості поширення як на об'єкт ринкових відносин (товар, послуга), так і на суб'єкт (підприємство, галузь, регіон, країна). Конкурентоспроможність володіє багатовимірністю (мікро-, мезо- та макрорівень), на кожному з яких використовується свій набір характеристик для визначення конкурентоспроможності [9].

Окреслені вище підходи різною мірою адаптовані і до людських ресурсів як об'єкта конкурентоспроможності. Як зазначено в [2] «людські ресурси — це найбільш обтяжливий з усіх активів. Майже безмежна різноманітність і непередбачуваність людей роблять їх надзвичайно складними для оцінювання... Разом з тим люди — це єдиний елемент, який володіє здатністю створювати вартість. Всі інші змінні ... можуть запропонувати лише інертні потенціали». Саме активна сутність людини — ресурсу робить можливим і актуальним виокремлення такого напрямку досліджень як конкурентоспроможність людських ресурсів.

Постановка завдання. Сучасною особливістю трактування людських ресурсів як закордонними, так і вітчизняними дослідниками, є перехід від їх кількісної до якісної сутності і позиціонування людських ресурсів як сукупності потенціалів [1, 2, 3, 6, 12, 15]. Відтак конкурентоспроможність людських ресурсів розглядається як можливість змагання і найбільш ефективної реалізації їх потенціалів. Не зважаючи на справедливість та аргументованість таких підходів, недостатньо висвітленими на сьогодні залишаються питання трактування та оцінювання конкурентоспроможності людських ресурсів, особливо з позицій можливості застосування універсальної методики. З огляду на це, важливе теоретичне та практичне значення має дослідження міжнародних методів оцінки конкурентоспроможності та можливостей і доцільності їх адаптації у вітчизняну практику оцінювання конкурен-

тоспроможності людських ресурсів. Об'єктом дослідження обрано глобальні індекси конкурентоспроможності, які розраховуються Всесвітнім економічним форумом (ВЕФ) — Індекс глобальної конкурентоспроможності [16] та Інститутом розвитку Менеджменту (IPM) в м. Лозанна — Рейтинг конкурентоспроможності країн світу [8].

Результати дослідження. Концептуально основним акцентом і логікою конкурентоспроможності є здатність витримати конкуренцію, мати переваги перед конкурентом, досягнути соціально-економічного ефекту і сприяти подальшому еволюційному розвитку. Причинно-наслідковою суттю конкурентоспроможності є властивість активу до капіталізації — перетворення ресурсу в додатковий капітал. Потенційно із-за наявності порівнюваних чи затребуваних характеристик можливість капіталізації притаманна всякому ресурсу. Фактична ж капіталізація ресурсу відбувається в процесі економічних відносин, в результаті яких створюється новостворена вартість. Ступінь ефективності використання ресурсу, його капіталізації визначає фактичний рівеньреалізації конкурентоспроможності.

Такий підхід і понятійний апарат є доволі полемічним у сучасних наукових публікаціях. Так, існує обґрунтована наукова думка (зокрема [1,5,7,13]), що конкурентоспроможність існує у двох формах(потенційній та фактичній) і економічний суб'єкт прагне до максимальної реалізації свого потенціалу. За таких позицій потенційна конкурентоспроможність являє собою «максимально можливу фактичну конкурентоспроможність з урахуванням всіх чинників конкретного ринку чи окремого його сегменту» [7, с. 9]. Інша група науковців схиляється до того, що такий поділ є доволі спірним, оскільки етимологічно поняття конкурентоспроможність (чи синонім — конкурентоздатність) наділене виключно потенційним змістом і відображає лише можливість (здатність) конкурувати. Так С.І. Савчук [11] зазначає, що «...конкурентоспроможність будь-якого економічного об'єкта проявляється в ході економічного суперництва і результатом такого суперництва є не реальна конкурентоспроможність, а фактичний прояв, відображення його відповідних потенційних можливостей». Поділяючи таку ж думку, О. Б. Чернишова [7] пропонує поняття та терміни «конкурентоспроможність», «конкурентоздатність», «конкурентний потенціал» використовувати для позначення потенційного змісту цих економічних категорій. «Вони є синонімами і адекватно характеризують лише можливість, тобто потенційну здатність змагатися на ринку... [7, с. 9]». Для відображення ж фактичного (реального) рівня успішності конкурентної боротьби запропоновано використання терміну «конкурентність».

Поділяючи такі теоретичні підходи, хочемо, однак, виділити коло протиріч, які виникають при спробах практичного оцінювання рівня конкурентоспроможності і стосуються саме її потенційної та реальної складових.

По-перше, об'єктивна відсутність єдиного трактування і методики оцінювання конкурентоспроможності обумовлює наявність і затребуваність різних методик визначення, які не завжди передбачають саме таку диференціацію. По-друге, існуючі числові методи визначення конкурентоспроможності (зокрема, шляхом розрахунку інтегрованого значення) об'єднують показники, які відображають як можливості об'єктів та конкурентного середовища (потенційна складова), так і фактично досягнуті результати (реальна складова). Розмежування їх є недоцільним, оскільки втрачається основне призначення розрахункового показника — комплексність оцінки. По-третє, екстраполяція отриманих результатів чи подальше їх прогнозування носить імовірнісний характер і не дає гарантії виправдання прогнозу, оскільки в економічних системах (а тим паче, в демографічних) практично неможливо відтворити ідентичні умови досліджуваних процесів чиявищ. Подальше порівняння і оцінювання прогнозних і фактичних показників, по суті, відбувається на основі єдиних підходів та розрахунків, які теж

ється на основі єдиних підходів та розрахунків, які теж знеособлюють потенційну та реальну складові.

Такі ж протиріччя прослідковуються і в сучасних моделях конкурентоспроможності, представлених Всесвітнім економічним форумом (ВЕФ) — Індекс глобальної конкурентоспроможності та Інститутом розвитку Менеджменту (ІРМ) в м. Лозанна — Рейтинг конкурентоспроможності країн світу.

Обидві методики дозволяють оцінити конкурентоспроможність країн на основі узагальнюючого інтегрального показника. Групи і системи показників в них є різними, але вагомою складовою обох моделей є людські ресурси. Інформаційною базою досліджень є об'єктивні дані статистичних спостережень та результати експертних опитувань. За своєю структурою розраховані інтегральні показники (індекси) в основному розкривають потенційні можливості країни конкурувати з іншими регіонами, але, хоч і меншою мірою, містять інформацію і про реально досягнуті результати. До того ж, розраховані індекси обмежені рамками місця, часу і основної мети дослідження.

Індекс глобальної конкурентоспроможності (ІГК) оцінює здатність економік забезпечувати більш високу продуктивність бізнесу, і як наслідок, більш високі темпи економічного зростання й економічного добробуту нації в середньостроковій перспективі. ІГК порівнює конкурентоспроможність країн за 12 складовими, які характеризують макроекономічну політику, функціональний розвиток та розвиток бізнес-середовища у більш як 140 країнах світу. Вплив людських ресурсів на загальний показник конкурентоспроможності країни оцінюють за трьома напрямками (складовими): охорона здоров'я і початкова освіта, вища освіта та професійна підготовка, ефективність ринку праці, які включають 26 змінних, і частково за складовою інновації (3 змінні).

Для можливості порівняння конкурентоспроможності країн на різних стадіях економічного розвитку до індексу інтегровано концепцію стадій економічного розвитку країн, вищу стадію якої (інноваційно орієнтована економіка) характеризує рівень розвитку бізнесу та інновацій, а показники конкурентоспроможності людських ресурсів включені до характеристики економік нижчого рівня і в структурі інтегрованого показника займають 27 % (рис.1). Особливостями розрахунку Індексу є поєднання кількісної та якісної інформації, отриманої як зі статистичних джерел (1/3 інформації), так і шляхом опитування керівників бізнесу (2/3 інформації), при цьому зі статистичних джерел отримано інформацію по 9 показниках щодо людських ресурсів.

На основі інформаційних даних і методики розрахунку ІГК в Україні Фондом «Ефективне управління» розраховується щорічний Індекс конкурентоспроможності регіонів України [14]. За цією ж методикою ВЕФ розраховує й інші глобальні індекси, зокрема, Індекс сприяння торгівлі, Індекс конкурентоспроможності подорожей і туризму та Індекс мережевої готовності, які визначають потенціал конкурентного середовища розвитку людських ресурсів.

Запропоновані в ІГК показники, що характеризують конкурентоспроможність людських ресурсів, є не чисельними і дозволяють дуже узагальнено оцінити конкурентний статус людських ресурсів. Основними недоліками комплексу показників субфактора «Охорона здоров'я» є неврахування загрозливих для України тенденцій захворюваності на алкоголізм, наркоманію, серцево-судинні, онкологічні та інші захворювання, стосовно яких ведуться спостереження ВООЗ; відсутність в розрахунках показників дестимуляторів, в т.ч. і щодо динаміки зростання чисельності людей з обмеженою працездатністю; неврахування наявних можливостей відповідної інфраструктури та профілактики хвороб; відсутність результативних показників.

Субіндекси ІГК

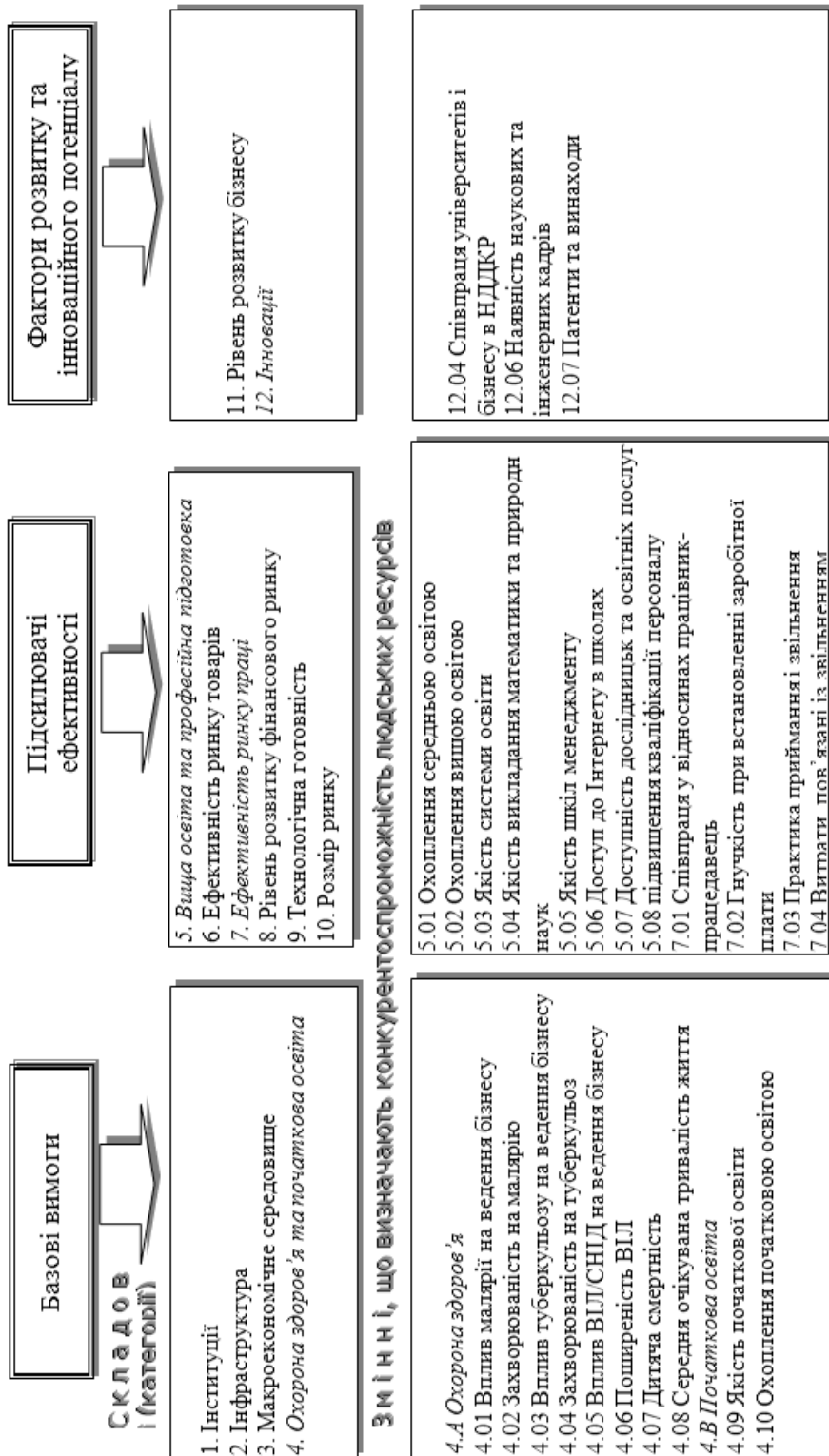


Рис 1. Структура Індексу Глобальної конкурентоспроможності

Джерело: складено автором на основі Звіту про Глобальну конкурентоспроможність [16]

За показниками вищої освіти та професійної підготовки оцінюються рівень охоплення освітою, якість освіти і можливості навчання на робочому місці, але не врахованого жодного результативного показника. За складовою «Ефективність ринку праці» оцінюють ефективність ринку праці та ефективність використання кваліфікованих співробітників, але недостатньо враховано результативність праці з точки зору кількості працюючих в розрахунку на розмір ВВП, коефіцієнти розшарування і співвідношення доходів. Не знайшли відображення в дослідженні і показники реальної зайнятості, особистісні (соціально-демографічні) характеристики людських ресурсів, рівень їх професіоналізму, можливості професійного вдосконалення та мобільності.

Разом з тим, однотипність досліджуваних параметрів та інформаційної бази, незмінність методики розрахунку впродовж багатьох років роблять можливим порівняння результатів і в часі, і серед країн-респондентів, забезпечуючи релевантність інформації, що надає особливої цінності результатам дослідження на макrorівні. Однак, універсальність підходу до всіх країн не дозволяє враховувати національних особливостей конкурентоспроможності і унеможливило швидку адаптацію методики при необхідності введення нових показників.

Значно глибший аналіз людських ресурсів в складі щорічного Рейтингу конкурентоспроможності країн світу (РККС) проводить Інститут розвитку менеджменту в м. Лозанна. Принципово відмінним в цьому дослідженні є концептуальний підхід до набору факторів конкурентоспроможності, який формується не лише з позицій макроекономічних характеристик, а й конкурентного середовища, суспільних настроїв. Основною метою дослідження є оцінка можливостей країни створювати і підтримувати середовище, яке б забезпечувало конкурентоспроможність підприємств і країни. Вцілому індекс досліджує близько 60 країн і враховує більше 320 показників, 2/3 інформації по яких отримано зі статистичних джерел, а решта — на основі опитувань. Конкурентоспроможність людських ресурсів описують сім складових: зайнятість, соціальні обмеження, ринок праці, управлінський професіоналізм, наукова інфраструктура, здоров'я та навколишнє середовище, освіта (рис. 2), до складу яких входить 115 показників.

РККС є складним, багатостороннім дослідженням стану та потенціалу людських ресурсів як складової конкурентоспроможності країни. В певній мірі він поєднує кількісно-якісні, витратно-результативні параметри, спирається на результати інших досліджень (коефіцієнт Джинні, Індекс людського розвитку), але, претендуючи на всезагальність, теж не здатен враховувати національних особливостей людських ресурсів та країни вцілому, оперативно адаптуватись до умов і потреб світових тенденцій.

Висновки. Використання глобальних індексів для оцінки конкурентоспроможності країн та їх складових, зокрема людських ресурсів, є цілком виправданим в макроекономічному контексті при порівнянні національних економік, вибудовуванні стратегії соціально-економічної політики зовнішніх відносин, але не є доцільним для національних досліджень у зв'язку з їх узагальненістю (ІПК) та трудомісткістю (РККС). Національно адаптований Індекс конкурентоспроможності регіонів України [14] також розглядає конкурентоспроможність людських ресурсів як складову конкурентоспроможності економіки регіону.

Більше, ніж вищезначені індекси, стан і проблеми людських ресурсів на регіональному рівні демонструє Індекс регіонального людського розвитку, методику визначення якого адаптовано до національної статистичної бази. Він хоч і не є прямим показником конкурентоспроможності, але містить набір показників, які характеризують розвиток людського потенціалу за основними напрямками: відтворення населення, соціальне середовище, комфортне життя, добробут, гідна праця, освіта.

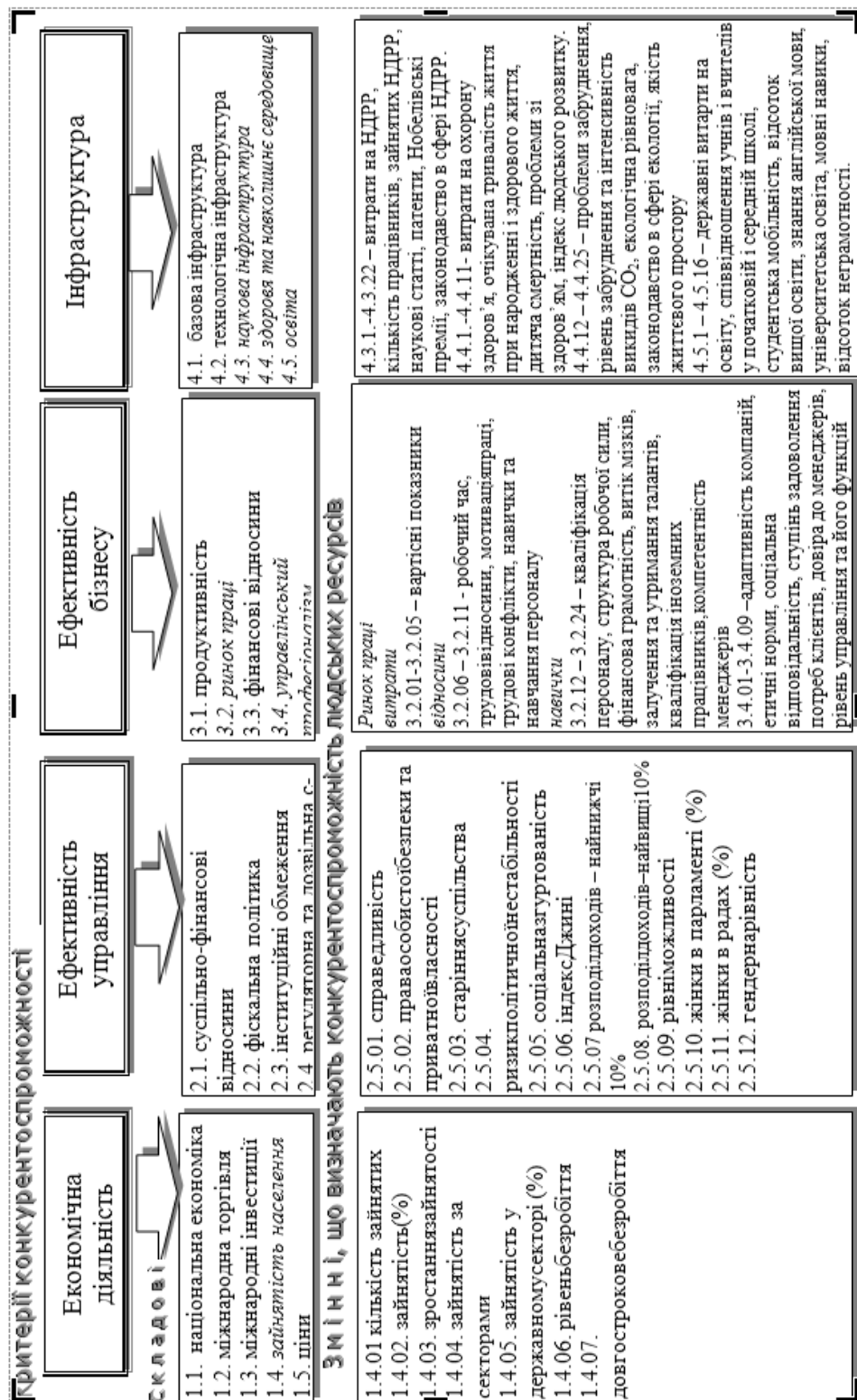


Рис. 2. Структура Рейтингу конкурентоспроможності країн світу

Джерело: складено автором на основі Рейтингу конкурентоспроможності країн світу [8]

Зважаючи на недоліки, виявлені при дослідженні міжнародних методів оцінювання конкурентоспроможності, актуальною є розробка авторської методики оцінювання конкурентоспроможності людських ресурсів. Її концептуальна відмінність від існуючих полягає в оцінці можливостей потенціалів людини конкурувати. Тому завданнями для подальших досліджень є обґрунтування компонентної структури інтегрального показника конкурентоспроможності людських ресурсів і розробка методики його оцінювання та інтерпретації.

Література

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами [Текст]/ М. Армстронг; пер с англ. под ред. С.К. Мордовина. — СПб.: Питер, 2010, 848с.
2. Байбанов Р.Х. Влияние человеческого капитала в создании устойчивой конкурентоспособной позиции предприятия/Р.Х. Байбанов [Электронный ресурс]// Материалы 77-й международной научно-технической конференции ааи»автомобиле- и тракторостроение в России: приоритеты развития и подготовка кадров» — Режим доступа: http://mami.ru/science/aai77/scientific/article/s11/s11_03.pdf
3. Безтелесна Л.І. Управління людським розвитком та його фінансове забезпечення в Україні: оцінка і перспективи: Монографія / Л.І. Безтелесна. — Рівне: НУВГП, 2010.-361с.
4. Беленький П.Ю. Дослідження проблем конкурентоспроможності / П.Ю. Беленький // Вісник НАН України. — 2007. — № 5. — С. 9-18
5. Гайдук В.А. Конкурентоздатність в умовах сучасного ринку/ В.А. Гайдук// Економіка та держава. — 2007. №2. — с.16-17,
6. Евсеев В.О. Человеческие ресурсы в системе социоэкономических уравнений: Учеб.пособие. / В.О. Евсеев — М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2010. — 361 с.
7. Конкурентоспроможність підприємства: оцінка рівня та напрямки підвищення: [монографія/ за заг. ред. О.Г. Янкового]. — Одеса: Атлант, 2013. — 470 с.
8. Міжнародний інститут розвитку менеджменту [Електронний ресурс].— Режим доступу: <http://www.imd.org/wcc/>— Назва з домашньої сторінки Інтернету.
9. Прахова Т.С. Понятие и сущность конкурентоспособности/ Т.С.Прахова [Электронный ресурс]//Сборник науч.трудов СевКавГТУ. Серия «Экономика». — 2005. — № 15. — Режим доступа: http://science.ncstu.ru/articles/econom/15/08.pdf/file_download
10. Портер Майкл Э. Конкуренция : пер. с англ. [Текст]/ Майкл Э. Портер. — М. : Изд. Дом «Вильямс». — 2005. — 608 с.
11. Савчук С.И. Уровень конкурентоспособности и результаты конкурентной борьбы: проблема корректного использования показателей/ С.И. Савчук// Актуальні проблеми економіки. — 2004. — № 6(36) . — с.124-131
12. Семів Л.К. Регіональна політика: людський вимір: Монографія./Л.К. Семів. — Львів: ІРД НАН України, 2004. — 392
13. Фатхутдинов Р.А. Конкурентоспособность организации в условиях кризиса: экономика, маркетинг, менеджмент / Р.А. Фатхутдинов. — М. : Маркетинг, 2002. — 892 с.
14. Фонд ефективне управління [Електронний ресурс].— Режим доступу: www.feg.org.ua — Назва з домашньої сторінки Інтернету.
15. Янченко Е.В. Конкурентоспособность человеческих ресурсов в системе трудовых отношений современного общества (воспроизводственный подход)/ Е.В. Янченко [Электронный ресурс]// Вестник Воронежского государственного университета. Сер. «Экономика и управление». 2010. № 2.- с. 33–41. — Режим доступа <http://cyberleninka.ru/article/n/konkurentosposobnost-chelovecheskih-resurov-v-sisteme-trudovyh-otnosheniy-sovremennogo-obschestva>
16. World Economic Forum [Электронный ресурс].— Режим доступа: <http://reports.weforum.org/the-global-competitiveness-report-2013-2014/>— Назва з домашньої сторінки Інтернету.

Стаття надійшла до редакції 28.07.2014р.