

УДК 331.5

Пляшко О.С.

*старший викладач кафедри економічної кібернетики
Рівненського державного гуманітарного університету***КОМПОНЕНТНА СТРУКТУРА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ
ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ****HUMAN RESOURCES COMPETITIVENESS COMPONENT STRUCTURES****АНОТАЦІЯ**

У статті розкрито сучасні особливості трактування людських ресурсів та їх конкурентоспроможності. Визначено сутнісні, структурні та ієрархічні характеристики конкурентоспроможності людських ресурсів. Запропоновано та обґрунтовано її компонентну структуру як сукупності показників, що характеризують рівень розвитку соціально-демографічного, освітньо-професійного, мотиваційного, інтелектуального, інноваційно-креативного, культурного, духовно-інформаційного потенціалів та результатів їх реалізації.

Ключові слова: людські ресурси, конкурентоспроможність, потенціали людських ресурсів, компоненти конкурентоспроможності, показники конкурентоспроможності.

АННОТАЦИЯ

В статье раскрыты современные особенности трактовки человеческих ресурсов и их конкурентоспособности. Определены сущностные, структурные и иерархические характеристики конкурентоспособности человеческих ресурсов. Предложена и обоснована ее компонентная структура как совокупность показателей, характеризующих уровень развития социально-демографического, образовательно-профессионального, мотивационного, интеллектуального, инновационно-креативного, культурного, духовно-информационного потенциалов и результатов их реализации.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, конкурентоспособность, потенциалы человеческих ресурсов, компоненты конкурентоспособности, показатели конкурентоспособности.

ANNOTATION

The article deals with human resources and their competitiveness modern features interpretations. It is determined contents, structural and hierarchical characteristics human resources competitiveness. Its component structure is proposed and justified as a set of indicators social-demographic, educational and professional, motivational, intellectual, innovational and creational, cultural, spiritually-informational potentials and results of their use.

Keywords: human resources, competitiveness, human resources potentials, competitiveness components, indicators of competitiveness.

Постановка проблеми. Тривалі вивчення проблем конкурентоспроможності в процесі еволюції наукових економічних досліджень не лише не вичерпали її актуальності, а й призвели до виникнення нових об'єктів, підходів до трактування та методології визначення. Полівекторність та неоднорідність у означеній предметній області є цілком логічними та виправданими, оскільки обумовлені специфікою та контекстом досліджень, потребами їх суб'єктів, різними об'єктами та ієрархічними рівнями. Разом з тим загальними є базові основи, відповідно до яких у широкому розумінні конкурентоспроможність означає можливість виграшу у змаганні, наявність характеристик, які створюють конкурентні переваги для суб'єктів змагання.

Конкурентоспроможність людських ресурсів, як конкретна характеристика загальноекономічної категорії, не є винятком з окресленого. Більше того, наявність різних підходів до тлумачення категорії «людські ресурси» та їх складу обумовлюють необхідність уточнення категорійного апарату.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Наукові дослідження за даною проблематикою виконували багато українських та зарубіжних вчених-економістів. Вивченню людських ресурсів, їх структури, розвитку та забезпеченню конкурентоспроможності присвячено праці М. Армстронга, Н. Глевацької, О. Грішнєвої, Е. Лібанової, Н. Ковтун, Л. Лазарева, Л. Лісого, М. Ніколайчук, М. Семикіної, Л. Семів, Р. Фатхутдінова, Л. Шевченко та ін. Вони довели наявність кількісної та якісної компонент у структурі людських ресурсів; досліджували взаємозв'язок конкурентоспроможності людських ресурсів та підприємства, регіону, держави; обґрунтовували необхідність оцінки та забезпечення конкурентоспроможності.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. У зв'язку з динамічністю соціально-економічних процесів у суспільстві, формуванням глобального конкурентного середовища потребують поглибленого вивчення та актуалізації конкурентоспроможність людських ресурсів України та дослідження її структурних складових, стану та тенденцій розвитку.

Мета статті полягає в обґрунтуванні сутності конкурентоспроможності людських ресурсів та її складових з метою подальшої оцінки та аналізу.

Виклад основного матеріалу дослідження. Узагальнюючи підходи до тлумачення сутності людських ресурсів [1–3; 6–11], варто відмітити, що еволюція кількісно-змістового наповнення категорії залежить від рівня досліджень та зміни поглядів на місце і роль людини у соціально-економічному житті суспільства.

В епоху індустріального суспільства превалювали інструментальні, економіко-матеріалізовані акценти, що зближувало цю категорію із традиційною категорією «робоча сила» [8]. Людські ресурси розглядалися як сукупність фізичних і розумових здібностей людини, які вона використовує для виробництва товарів і послуг. Сама ж здатність до праці всього сус-

пільства трактувалася як трудові ресурси. «Уявлення про трудові ресурси як про сукупність людей означає їх прирівнювання до звичайних матеріально-речовинних факторів, певна частина яких не використовується в суспільному виробництві. При такому підході робоча сила і трудові ресурси розглядаються в економічній теорії як звичайні виробничі ресурси, а в менеджменті – як пасивні суб'єкти зовнішнього управління, творчий потенціал яких до уваги не приймається» [3, с. 30].

З розвитком теорії людського капіталу людські ресурси трактують як вроджений, сформований і накопичений у результаті інвестицій певний рівень знань, освіти, навичок, здібностей, мотивації, енергії, культурного розвитку як конкретного індивіда, групи людей, так і суспільства в цілому, які доцільно використовувати в тій чи іншій сфері суспільного відтворення і чие формування вимагає витрат індивіда, фірми, суспільства. З одного боку, домінуючим залишається ресурсний підхід до людини, бо навіть за умов переосмислення самої категорії «ресурс» від запасу, потужності до здатності справлятися з будь-якою ситуацією людина все ж розглядається як фактор виробництва, людина-ресурс [4]. З іншого боку – акцентується на активній сутності людини. Ринковий підхід визнає можливість капіталізації людини-ресурсу: «...людські ресурси можуть стати капіталом у тому випадку, коли вони даватимуть дохід та створюватимуть багатство, тобто тоді, коли людина має можливість знайти себе у суспільному виробництві» [8, с. 62].

У постіндустріальну епоху акценти зміщуються на сутнісне навантаження у бік використання всіх потенційних можливостей людини, тобто людського потенціалу економіки. У рамках домінуючого соціального підходу значна увага приділяється людському потенціалу, а теорія людського розвитку обґрунтовує можливість розвитку людини – мети суспільства. Людські ресурси розглядаються не як засіб, а як мета. Відбувається усвідомлення ролі людського потенціалу як основного інструменту соціально-економічного прогресу суспільства, а людські ресурси трактуються не просто як сукупність людей, а як сукупність індивідуальностей, потенціалів [12]. При цьому відбувається не ототожнення людських ресурсів і людського потенціалу, а саме ідентифікація людини як притаманних їй якостей і можливостей участі у суспільних процесах, зокрема, освітньому, трудовому, культурному. Так, О.О. Левицька визначає людські ресурси як «сукупність кількісних та якісних параметрів (зокрема, потенціал людини, стан здоров'я, рівень освіти, здібностей і культури, професійні знання, мотиваційні та інші особисті якості) кадрового складу організації, робочої сили або трудових ресурсів галузі, території, регіону чи країни в цілому» [6, с. 38]. В.Г. Никифоренко [8, с. 63] трактує людські ресурси як сукупність трудо-

вого ресурсу й людського потенціалу. І.Р. Боднарук [2] вважає, що людські ресурси – це «присвоєні» потенціали людей (соціально-демографічні, освітньо-професійні, інтелектуальні, духовно-інформаційні, інноваційні, креативні, культурні, мотиваційні тощо), які стали реальною власністю. Л.К. Семів під поняттям «людські ресурси» розуміє сукупність якостей людей, а саме: соціально-демографічних, освітньо-професійних, мотиваційних, ментальних, інтелектуальних, духовно-інформаційних, інноваційних, креативних, культурних, етносоціальних, соціалізаційних тощо, які визначають здатність людини до праці, споживання матеріальних і духовних благ, саморозвитку, творення інновацій, примноження знань в усіх сферах людської діяльності [11, с. 21].

Поділяючи вищенаведені твердження, акцентуємо на специфічних особливостях людських ресурсів: вони діють свідомо, що, в свою чергу, обумовлює наявність і важливість духовних, ідеологічних і культурних елементів у структурі їх якостей.

Кількісно розрізняють людські ресурси підприємства, регіону, країни. У широкому розумінні (макроекономічний підхід) під людськими ресурсами розуміють сукупність ресурсів, представлених на ринку праці, які є носіями фізичного, інтелектуального, творчого, психологічного потенціалу, компетенцій, досвіду, навичок, мотивів і цілей. Тобто людські ресурси – це не все населення, а лише та його частина, яка здатна реалізувати свої послуги на ринку праці (економічно активне населення у віці від 15 до 70 років). У вузькому розумінні (мікроекономічний підхід) категорія «людські ресурси» охоплює ресурси господарюючого суб'єкта (фірми, підприємця, організації) і характеризується тими навиками і здібностями, трудовими і нетрудовими, які можуть бути корисні організації для досягнення її цілей. Сутнісно кількісна складова людських ресурсів дозволяє, з одного боку, враховувати індивідуальні потенціали людей, з іншого – характеризується властивостями множинної цілісності, зокрема, можливостями створювати синергетичний ефект, пов'язаний з можливостями групової роботи, співробітництва, відповідальністю.

У цілому, враховуючи результати наукових досліджень, поділяємо думку В.Г. Никифоренко [8] і вважаємо, що людські ресурси – це комплексна категорія, яка описує і характеризує певну соціально-демографічну сукупність людей як:

- елемент процесу суспільного виробництва;
- носія економічних відносин;
- джерело економічних результатів;
- особистість із потребами, мотивами, цінностями, відносинами.

Здатність та результативність реалізації цих характеристик указує на конкурентоспроможність людських ресурсів. У широкому значенні під конкурентоспроможністю людських ресур-

сів розуміємо можливості отримання соціально-економічних ефектів та задоволення потреб шляхом реалізації потенціалів людських ресурсів. Поділяючи думку Л.К. Семів [11, с. 74], В.Н. Лазарева [5, с. 12] вважаємо, що конкурентоспроможність має розглядатися у різних аспектах, які піддаються лише опосередкованій оцінці через визначення ступеня задоволення потреб і реалізації потенціалів. Саме через поєднання структурних та результуючих компонент, потенційних можливостей та досягнутих результатів розкривається соціально-економічна сутність конкурентоспроможності.

З огляду на це основними характеристиками конкурентоспроможності людських ресурсів визначимо:

– ступінь розвитку потенціалів людини, тобто потенційні можливості, які можуть бути реалізовані через трудову та суспільну діяльність людини;

– конкурентні переваги, які дозволяють успішно витримати конкуренцію і досягнути ефективності у трудовій та суспільній діяльності;

– ступінь задоволення потреб, розвиток суб'єкта та об'єкта конкурентоспроможності.

Розуміння якісних параметрів конкурентоспроможності людських ресурсів визначається

також кількісною специфікою об'єкта. Конкурентні переваги людських ресурсів не тільки включають усю суму індивідуальних конкурентних переваг, а й враховують ефект спільної дії, синергізм, який виникає внаслідок їх актуалізації, взаємодії, використання та розвитку в специфічних умовах конкуренції [3]. Так, конкурентоспроможність людських ресурсів регіону чи країни – це не лише сукупність безпосередніх та синергетичних можливостей населення цієї територіальної одиниці, а й здатність регіону чи країни створювати умови для успішної реалізації потенціалів людських ресурсів та використовувати конкурентні переваги. Тому сутнісно конкурентоспроможність людських ресурсів регіону (країни) визначимо як комплексну характеристику, яка відображає здатність об'єднаних можливостей людських ресурсів (потенціалів) до суспільної реалізації, ступінь задоволення індивідуальних та колективних потреб, досягнення соціально-економічних ефектів. Основними базовими компонентами конкурентоспроможності людських ресурсів виділимо: соціально-демографічну, освітньо-професійну, мотиваційну, інтелектуальну, інноваційно-креативну, культурну та духовно-інформаційну.

Таблиця 1

Основний зміст компонент конкурентоспроможності людських ресурсів

Компоненти конкурентоспроможності	Зміст компонент	Критерії
Соціально-демографічна	Демонструє демографічні характеристики людських ресурсів, обумовлені соціальними факторами	Очікувана тривалість життя, рівень смертності, стан здоров'я, кількість інвалідів, рівень злочинності, міграційне сальдо, шлюбність та розлучення
Освітньо-професійна	Описує стан та можливості економічної активності населення, рівень освіти, професійного вдосконалення, зайнятості та безробіття	Рівень економічної активності населення, охоплення освітою та профпідготовкою, рівень працевлаштування, зайнятості та безробіття, безпека праці
Мотиваційна	Сукупність показників, що розкривають економічні, соціальні та психологічні мотиви, які впливають на рівень конкурентоспроможності	Середній дохід на 1 особу, середньомісячна зарплата на 1 працюючого, співвідношення зарплати та інших доходів, частка соцвиплат у загальних доходах, кількість оформлених субсидій, плінність кадрів, кількість працюючих пенсіонерів
Інтелектуальна	Демонструє здатності до розвитку науки, продукування нових знань та інновацій, міжнародної наукової мобільності	Кількість докторів і кандидатів наук, докторантів і аспірантів, фахівців, що виконують НДР, здійснюють міжнародну співпрацю, кількість виконаних НТР та створених передових технологій, друкованих праць
Інноваційно-креативна	Характеризує здатність та активність людських ресурсів щодо відстоювання активної громадської позиції, вираження нових ідей та їх реалізації	Кількість впроваджених інновацій, чисельність винахідників та раціоналізаторів, кількість політичних партій і організацій
Культурна	Відображає можливості та здатності до сприйняття та накопичення духовно-практичних цінностей	Охоплення учнів позашкільною освітою, відвідування культурно-масових закладів, здоровий спосіб життя, злочинність
Духовно-інформаційна	Демонструє рівень духовності людських ресурсів, можливості отримання достовірної і актуальної інформації, доступ до засобів зв'язку та інформаційно-комунікаційних технологій	Кількість релігійних організацій, обсяг годин телевізійного та радіомовлення, кількість друкованих видань, доступ до засобів зв'язку (мобільний зв'язок, Інтернет) та інформаційно-комунікаційних технологій

Джерело: складено автором

Структурно конкурентоспроможність людських ресурсів – це набір показників, які описують кількісні та якісні аспекти людських ресурсів і характеризують стан розвитку їх потенціалів, сформовані можливості для ефективної реалізації потенціалів людських ресурсів та досягнуті за цих умов результати. Характерними особливостями такої структурної організації є можливість кількісної оцінки рівня конкурентоспроможності людських ресурсів регіонів (країни); наявність елементів, що чинять як стимулюючу, так і дестимулюючу дію на формування конкурентоспроможності людських ресурсів; використання в якості показників конкурентоспроможності загальнодоступних статистичних даних, що дозволяє однозначно трактувати та порівнювати отримані результати.

Ієрархічно конкурентоспроможність людських ресурсів є складною багатокомпонентною системою, в якій кожен показник має самостійне значення і водночас є складовою узагальнюючого показника.

На основі узагальнення та систематизації якісних складових людських ресурсів, потенціалу та чинників, що їх формують [1–3; 5–7; 11–12], у табл. 1 наведено узагальнену компонентну структуру конкурентоспроможності людських ресурсів на макрорівні (рівень регіону).

Соціально-демографічну складову конкурентоспроможності описують показники, що демонструють можливості прожити життя у сприятливому середовищі і реалізувати потенціали впродовж усього періоду життєдіяльності. Ключовим показником цього напрямку є середня очікувана тривалість життя. ПРООН встановлено нормативи очікуваної тривалості життя в діапазоні 25–85 років. Цільового орієнтуру максимальної тривалості життя 85 років не досягла жодна країна світу та жоден регіон України. Середній для України термін варіює від 67,65 р. у 2011 р. до 74,15 р. у 2013 р. Таким чином, потенціал життєдіяльності в Україні становить 80–87% цільового. Утрачені можливості потенційного життя описує рівень передчасної смертності. У дослідженні він оцінюється як показник «де стимулятор» і кількісно характеризує частку осіб, що померли у віці до 65 років у загальній кількості осіб, що дожили до цього віку. Іншими показниками-дестимуляторами, які свідчать про неможливість повноцінно конкурувати у зв'язку з втратами здоров'я та наявністю ознак інвалідності, є, відповідно, показники захворюваності населення та кількості інвалідів у регіоні. Нереалізовані можливості, що обумовлені наслідками несприятливої криміногенної ситуації, демонструє показник кількості осіб, які постраждали і загинули від злочинів. На протипагу міграційний приріст населення оцінюємо як показник-стимулятор. Хоча додатковий аналіз зайнятості, криміногенної ситуації (кількість злочинів

на одного мешканця області) та середньої зарплати за регіонами, де спостерігається міграційний приріст населення, не дозволяє відслідкувати стійких тенденцій привабливості регіону для комфортного проживання чи зайнятості, але сам факт надання переваги населенням таким регіонам свідчить про їх привабливість і, відповідно, більші можливості для реалізації потенціалів.

Потенційно підвищує можливості реалізації трудових якостей чоловіків з одночасним зниженням їх у жінок (за рахунок перерозподілу пріоритетів) шлюб. Разом з тим, у сімейних пар зростають фінансові та мотиваційні потреби для облаштування повноцінного сімейного життя, народження, утримання і виховання дітей, що сприяє реалізації потенціалів не лише на професійному рівні, а й підтримання культурних традицій. Тому коефіцієнт шлюбності оцінюємо як показник-стимулятор конкурентоспроможності, а коефіцієнт розлучень – як дестимулятор.

Освітньо-професійна складова конкурентоспроможності характеризується рівнем економічної активності населення, ступенем задоволення потреб у освіті та професійно-кваліфікаційній підготовці, можливостями та умовами працевлаштування. Рівень економічної активності показує можливості економічно активного населення утримувати економічно неактивне населення. Чим вищим є це співвідношення, тим більшою є пропозиція праці і меншою – кількість населення з обмеженою працездатністю і конкурентоспроможністю. Освіта та професійна підготовка є ключовими елементами конкурентоспроможності, бо забезпечують не лише можливості матеріальної самостійності і достатку, а й інтелектуального, духовного розвитку і свободи. Можливості здобуття освіти і професійно-кваліфікаційних навичок демонструють показники охоплення дітей дошкільною та середньою освітою, кількість учнів, що склали ЗНО, охоплення населення професійно-технічною та вищою освітою у ВНЗ III–IV рівнів акредитації. Показник охоплення вищою освітою, по суті, визначає привабливість регіону для здобуття вищої освіти, оскільки показує можливості реалізації прагнення здобуття вищої освіти за місцем розташування ВНЗ без урахування фактичного місця проживання студентів.

Можливості підтримання і підвищення конкурентоспроможності зайнятого населення шляхом професійного вдосконалення і адаптації на ринку праці демонструє показник охоплення професійною підготовкою та підвищенням кваліфікації. На можливості реалізації підприємницької ініціативи та працевлаштування вказують показники кількості суб'єктів підприємницької діяльності, рівня зайнятості та працевлаштування незайнятих. Нереалізовані можливості працевлаштування, повної зайнятості та втрачені можливості прожити життя і в повній мірі реалізувати потенціали внаслідок

професійних травм, захворювань і нещасних випадків розкривають показники рівня безробіття, кількості працюючих у режимі неповної зайнятості та кількості потерпілих і загиблих на виробництві.

Економічні мотиви та можливості конкурентоспроможності демонструють показники, що характеризують види доходів населення. Середній наявний дохід на одну особу, частка зарплати у загальних доходах, розмір середньомісячної зарплати на одного працюючого – це показники-стимулятори, які демонструють не просто активність людських ресурсів та результат реалізації їх потенціалів, а й регіональні можливості та ефективність використання трудового (у тому числі і підприємницького) потенціалу населення. На загальнодержавному рівні показники доходів населення ілюструють його купівельну спроможність через витрати [1, с. 98], у тому числі і майбутні можливості збільшення конкурентоспроможності шляхом самоінвестування, розвитку і самовдосконалення. Психологічну компоненту конкурентоспроможності з позицій задоволення потреб працівника щодо якісно-ергономічних характеристик місця роботи, можливостей професійного росту розкриває показник плинності кадрів, який розцінюється як дестимулятор. Соціальну результативність конкурентоспроможності демонструють показники кількості осіб, які отримують субсидію, та частки соцвиплат у структурі доходів. Їх рівень та динаміка свідчать не лише про економічно низький рівень доходів і неможливість покриття базових потреб, а й про низьку трудову активність населення, неефективну регіональну політику в сфері зайнятості. Ці показники чинять дестимулюючий вплив на конкурентоспроможність.

Показник кількості працюючих пенсіонерів є неоднозначним для трактування його впливу на конкурентоспроможність. У структурі працюючих пенсіонерів найбільш чисельними є пенсіонери за віком, в середньому 20% працюючих пенсіонерів – інваліди, ще менше число – пенсіонери за вислугою років. З одного боку, довший період трудової активності збільшує конкурентні переваги працівника (досвід, психологічні якості), свідчить про високу самоорганізованість та особисту відповідальність за своє здоров'я, прагнення додаткової реалізації трудових можливостей і є позитивним фактором конкурентоспроможності. З іншого боку, зайнятість пенсіонерів – це вимушена реалізація трудового потенціалу населенням, яке вже має гарантовану державою виплату, обумовлена бажанням додаткового джерела доходів, в той час як працездатне населення, яке потенційно може претендувати на робочі місця, зайняті пенсіонерами, позбавлене можливості реалізувати трудові здібності і заробляти. Тому показник кількості працюючих пенсіонерів з позицій конкурентоспроможності людських ресурсів оцінюємо як дестимулятор.

Інтелектуальна компонента конкурентоспроможності обумовлена освітньо-професійними можливостями і, в свою чергу, визначає інноваційно-креативні здатності людських ресурсів. В рамках нашого дослідження інтелектуальна складова розглядається як сукупність інституційних можливостей та активність людських ресурсів щодо створення нових знань та інновацій. Інноваційно-креативна складова – це поєднання інноваційного середовища та інноваційних мереж, здатності людських ресурсів щодо впровадження інновацій (впроваджені НТР, передові технології) і відстоювання власних прав, свобод, ініціатив і побудову нових суспільно-інноваційних мереж. Останні можливості опосередковано розкриваються через функціонування легалізованих політичних партій та громадських організацій, діяльність винахідників та раціоналізаторів.

Інтелектуальний потенціал конкурентоспроможності описують показники, що характеризують якісні досягнення людських ресурсів: кількість докторів і кандидатів наук, аспірантів і докторантів, кількість фахівців, що виконують НДР, кількість друкованих робіт. В умовах глобалізації актуальним показником конкурентоспроможності є міжнародна наукова мобільність, що описується кількістю науковців, що працюють за кордоном, та кількістю грантів, отриманих від міжнародних організацій.

Культурний потенціал – це сукупність потенційних можливостей, пов'язаних із самовираженням, проявами суб'єктивності характеру, ціннісних орієнтацій і потреб, вміння відповідати культурним зразкам чи змінювати їх, особиста відповідальність. Визначається показниками-стимуляторами, що демонструють відвідуваність культурно-мистецьких заходів та закладів (кількість учнів шкіл естетичного виховання, читачів бібліотек, музеїв, демонстраторів фільмів, театрів, концертів), кількістю осіб, що займаються фізкультурно-оздоровчою роботою. Дестимулятором культурного рівня є число осіб, які вчинили злочини.

Духовно-інформаційна складова конкурентоспроможності характеризується сформованими можливостями задоволення духовних потреб та цінностей шляхом доступності віросповідання (кількість релігійних організацій), відкритості інформаційних ресурсів (кількість друкованих видань, кількість годин телевізійного та радіомовлення), доступу до засобів зв'язку (абоненти мобільного зв'язку, доступ до мережі Інтернет) та інформаційно-комунікаційних технологій (кількість працівників, що постійно використовують комп'ютери, та кількість комп'ютерів, підключених до мережі Інтернет).

Висновки. Представлена у статті компонентна структура характеризує конкурентоспроможність людських ресурсів двоюко: по-перше, з позицій наявності і можливостей для застосування потенціалів, по-друге, як соціально-економічну результативність їх використання. Такий підхід

дозволяє трактувати конкурентоспроможність людських ресурсів як комплексну характеристику, що відображає безпосередню та синергетичну здатність об'єднаних можливостей людських ресурсів (потенціалів) до суспільної реалізації, ступінь задоволення індивідуальних та суспільних потреб і досягнення соціально-економічних ефектів. Елементи структури впорядковані за приналежністю до виду потенціалу, є незалежними, але комплексно взаємодоповнюючими. Значне відхилення значень одного показника чи вилучення окремих показників у динаміці здатні суттєво вплинути на загальний рівень конкурентоспроможності.

Перспективи подальших досліджень пов'язані з оцінкою рівня конкурентоспроможності людських ресурсів регіонів України та його детальним аналізом і на цій основі – розробкою заходів щодо забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Безтелесна Л.І. Управління людським розвитком та його фінансове забезпечення в Україні: оцінка і перспективи : [монографія] / Л.І. Безтелесна. – Рівне : НУВГП, 2010. – 361 с.
2. Боднарук І.Р. Суть людського потенціалу та його взаємозв'язок з іншими економічними категоріями / І.Р. Боднарук [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ir.kneu.edu.ua:8080/bitstream/2010/1790/1/Bodnaruk.pdf>.
3. Ковтун Н.С. Формування конкурентних переваг людських ресурсів у національній економіці / Н.С. Ковтун // Бізнес Інформ. – 2014. – № 4. – С. 29–34.
4. Кредісов А. Стратегічний менеджмент на початку XXI ст.: зміна парадигми / А. Кредісов, Б. Літовченко // Економіка України. – 2011. – № 2(591). – С. 28–37.
5. Лазарев В.Н. Управление конкурентоспособностью персонала высшего учебного заведения / В.Н. Лазарев, Е.В. Пирогова. – Ульяновск : УлГТУ, 2010. – 204 с.
6. Левицька О. Сутність, генезис та еволюція поняття «людські ресурси»: системно-концептуальний підхід / О. Левицька // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 1. – С. 37–42.
7. Лукиных Т.Н. Человеческие ресурсы в условиях информационной экономики / Т.Н. Лукиных [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://huminf.tsu.ru/e-jurnal/magazine/3/luk/htm>.
8. Никифоренко В.Г. Сучасні підходи до оновлення понять щодо розвитку людських ресурсів / В.Г. Никифоренко // Економіка розвитку. – Харків : ХНЕУ, 2013. – С. 60–64.
9. Разнодежина Э.Н. Человеческие ресурсы: их роль и значение / Э.Н. Разнодежина // Управление экономическими системами. – 2011. – № 1(25) [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://uecs.ru/index.php?option=com_flexicontent&view=items&id=308.
10. Сардак С.Е. Еволюція поглядів на зміст і роль людських ресурсів у суспільному поступі / С.Е. Сардак // Актуальні проблеми економіки. – 2012. – № 12(138). – С. 132–139.
11. Семів Л.К. Регіональна політика: людський вимір : [монографія] / Л.К. Семів. – Львів : ІРД НАН України, 2004. – 392 с.
12. Шевченко Л.С. Безпека людського розвитку: економіко-теоретичний аналіз : [монографія] / Л.С. Шевченко, О.А. Гриценко, Т.М. Камінська [та ін.] ; за ред. д-ра екон. наук, проф. Л.С. Шевченко. – Х. : Право, 2010. – 448 с.