

УДК 331.5:314.93

DOI: 10.15587/2313-8416.2015.41742

## МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ВИЗНАЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ

© О. С. Пляшко

*У статті розкрито сутність конкурентоспроможності людських ресурсів. Запропоновано методику оцінювання конкурентоспроможності шляхом розрахунку інтегрального показника. Визначено його компонентну структуру як сукупність характеристик, що описують потенціали людських ресурсів, визначають конкурентні переваги та соціально-економічну результативність. Пропоновану методику апробовано на прикладі людських ресурсів регіонів України*

**Ключові слова:** людські ресурси, конкурентоспроможність, методи визначення конкурентоспроможності, інтегральний показник, оцінка конкурентоспроможності

*This article deals with the essence of competitiveness of human resources. It is proposed the method of competitiveness evaluation by calculating the integral index. Its component structure is defined as a set of characteristics describing potentials of human resources, it is identified the competitive advantages and social and economic result. This method was tested on the example of human resource Ukrainian regions*

**Keywords:** human resources, competitiveness, methods of determining the competitiveness, integral index, competitiveness evaluation

### 1. Вступ

Сучасні особливості розвитку глобального суспільства характеризуються різними напрямками і тенденціями. Економічно і соціально розвинуті країни з інноваційно орієнтованою економікою демонструють поступовий перехід від соціального до ефективного – конкурентоспроможного суспільства, зорієнтованого на максимальне використання можливостей. Країни нижчої стадії розвитку «плекають» патерналістські налаштування, соціальний захист та підтримку. Реалії країн з високим рівнем економічних статків, ВВП на душу населення, але обмеженою громадською та соціальною активністю свідчать про можливість і такого розвитку. Але усвідомлення того, що суспільство створене людьми і для людей, вимагає пошуку оптимальних співвідношень між можливостями розвитку, соціальним захистом, рівнем прояву свобод та ініціатив. Лише те суспільство буде ефективним, де визнається потреба такої ефективності, де можливості створюються і максимально використовуються.

У сучасному світі ефективність та конкурентоспроможність держав, регіонів, підприємств визначається не стільки матеріальними чи фінансовими перевагами, скільки перевагами у якості людських ресурсів, їх здатністю продукувати нові знання, впроваджувати інновації. Очевидною є залежність між рівнем розвитку держави (регіону, підприємства) та людськими ресурсами. Тому постійною є необхідність підтримувати та підвищувати їх якісний рівень, конкурентоспроможність, що, в свою чергу, вимагає адекватної методології оцінювання конкурентоспроможності людських ресурсів.

### 2. Постановка проблеми

Трактування поняття конкурентоспроможності та методика її оцінювання – це проблема не лише вітчизняної, але й світової економічної науки. Різні трактування обумовлюють і різні методичні

підходи до визначення. І хоча вченими нагромаджено певний досвід оцінювання конкурентоспроможності різних об'єктів, єдиної універсальної методики досі не існує. Така ситуація є цілком логічною та об'єктивною, оскільки обумовлена неоднорідністю поглядів та специфікою конкретних досліджень. Конкурентоспроможність людських ресурсів не є винятком з окресленого. Тому метою статті є аналіз теоретичних положень щодо визначення поняття «конкурентоспроможність людських ресурсів» та обґрунтування методики її розрахунку для людських ресурсів України.

### 3. Літературний огляд

У науковій літературі зустрічаються різні погляди вітчизняних та іноземних науковців на трактування людських ресурсів та визначення їх конкурентоспроможності. Проблемам розкриття сутності людських ресурсів, їх якісної та кількісної складових присвячені роботи М. Армстронга, Є. Грішиної [1], О. Грішиної, В. Євсєєва, Н. Кара, Н. Ковтун, О. Левицької, Л. Лісогор, Т. Лукіних, В. Никифоренко [2], Е. Разнодежиної, С. Сардака, М. Семикіної, Л. Семів [3], В. Янченко та ін.

Питання сутності, методів визначення та забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів на різних економічних рівнях розкриваються у роботах Д. Богині, Н. Глевацької [4], О. Грішиної, Е. Лібанової, В. Лазарева [5], Л. Лісогор, М. Семикіної [6], М. Ніколайчук, Р. Фатхутдинова [7] та ін.

Теоретичні результати наукових досліджень є взаємопов'язаними, доповнюючими, але наводять розрізнені методику оцінки конкурентоспроможності, які не враховують сутнісних характеристик людських ресурсів і їх взаємозв'язок з конкурентним середовищем. Внаслідок цього невирішеною залишається проблема не лише комплексної оцінки конкурентоспроможності людських ресурсів в Україні, а й питання її забезпечення та регулювання.

#### 4. Аналіз теоретико-методичних засад конкурентоспроможності людських ресурсів

Аналіз наукових здобутків українських та іноземних вчених [0, 3–7] дозволив виявити три основні узагальнюючі підходи до трактування сутності конкурентоспроможності людських ресурсів:

1 – пов'язаний з реалізацією людськими ресурсами можливостей брати участь у конкурентній боротьбі і відображає ступінь реалізації потенціалів;

2 – пов'язаний з виділенням властивостей і характеристик, які формують конкурентні переваги і забезпечують перемогу в конкурентній боротьбі;

3 – орієнтований на результативність і задоволення потреб.

В сучасних дослідженнях [1–4, 6] людські ресурси розглядаються не просто з позицій кількісної категорії, а як сукупність якостей, потенціалів, які можуть бути використані не лише у трудовому процесі, а у всіх сферах і впродовж всієї життєдіяльності. Так Семів Л.К. визначає людські ресурси як 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 [3]. Таке змістовне навантаження пояснює логіку вищенаведеного першого підходу: всі наявні, накопичені, збережені якості людських ресурсів (потенціали) апріорі свідчать про можливість брати участь у конкурентній боротьбі. При потребі, бажанні, в конкретних умовах, за наявності мотивації ці можливості можуть бути реалізовані. Відповідно чим ширшим є спектр таких потенціалів, їх практична реалізація, тим вищою є конкурентоспроможність. Необхідність і можливість реалізації потенціалів, конкурентної боротьби детермінується вхідними ресурсами (зокрема соціально-демографічними характеристиками), конкурентним середовищем, мотивацією.

Другий підхід визначає конкурентоспроможність як агреговану сукупність властивостей і характеристик, які, за певного якісного рівня, становлять конкурентні переваги. Цей підхід частково ґрунтується на теорії конкурентної переваги суб'єктів господарювання, яка розроблена М. Портером [8], у відповідності з якою конкурентоспроможність може бути виявлена (оцінена) тільки в рамках групи суб'єктів економічної діяльності, які відносяться до однієї галузі, або фірм, які випускають товари-субститути. М. Портер трактує конкурентоспроможність виключно як відносну категорію, виявити яку можна тільки шляхом порівняння суб'єктів економічної діяльності між собою в масштабах галузі, регіону, країни та на світових ринках.

Ще одним напрямком трактування конкурентоспроможності є підхід з позицій результативності і ступеня задоволення потреб [3, 5, 6]. З економічної точки зору основним критерієм конкурентоспроможності є здатність отримувати дохід. Конкурентоспроможними є людські ресурси з високими доходами,

які створюють більшу додану вартість. Таке трактування результативності є найбільш розроблене і практично використовуване у прикладних дослідженнях. З позицій соціального підходу конкурентоспроможними є людські ресурси, потенціали яких реалізовані ефективно, але саме питання соціальної результативності конкурентоспроможності залишаються мало розробленими.

Наведені вище підходи є взаємодоповнюючими і ні в якому разі не взаємовиключними. Вони дозволяють інтерпретувати та оцінювати конкурентоспроможність людських ресурсів комплексно як:

1 – рівень реалізації потенціалів;

2 – наявність конкурентних переваг і здатність вигравати змагання;

3 – ступінь задоволення потреб.

Аналіз методичних підходів до оцінки конкурентоспроможності [4, 5, 7, 9] показує, що для її комплексної оцінки з врахуванням вищеприписаних характеристик доцільним є використання інтегрального методу. Він є досить простим, наочним, дозволяє врахувати показники, які характеризують вищеприписані напрямки прояву конкурентоспроможності та однозначно оцінити конкурентні позиції.

Для визначення інтегрального показника з великою кількістю вхідних параметрів їх варто ієрархічно впорядкувати, ввівши проміжні узагальнюючі індикатори. Розрахунок інтегрального показника та проміжних узагальнюючих індикаторів доцільно здійснювати за формулою середньої геометричної:

$$I_{\text{кслр}} = \sqrt[n]{k_1 \cdot k_2 \cdot k_3 \cdot \dots \cdot k_n} = \sqrt[n]{\prod k_n}, \quad (1)$$

де  $I_{\text{кслр}}$  – інтегральний показник конкурентоспроможності людських ресурсів,  $k_1, k_2, k_3, \dots, k_n$  – вхідні показники (узагальнюючі проміжні індикатори),  $n$  – кількість вхідних показників (узагальнюючих індикаторів).

Варто зауважити, що при наявності хоча б одного показника з нульовим значенням, результуюче значення теж буде рівним нулю. Для усунення такого недоліку в [9] пропонується використання модифікованої формули:

$$I_{\text{заз}} = \sqrt[n]{\prod (1 + k_n)} - 1. \quad (2)$$

Узагальнено алгоритм кількісної оцінки конкурентоспроможності людських ресурсів передбачає такі етапи:

1 – формування матриці вхідних даних;

2 – нормалізація показників;

3 – розрахунок узагальнюючих проміжних індикаторів;

4 – розрахунок інтегрального показника конкурентоспроможності людських ресурсів.

#### 5. Апробація результатів досліджень

Відповідно до вищеприписаної методики визначимо конкурентоспроможність людських ресурсів на макрорівні (рівень регіону). Структурно показники конкурентоспроможності доцільно впорядкувати за 3 рівнями ієрархії. Верхнім щабелем є інтегральний показник конкурентоспроможності людсь-

ких ресурсів (ІПКСЛР); рівнями другого порядку – узагальнюючі індикатори потенціалів людських ресурсів; третій рівень ієрархії – це сукупність елементів, які характеризують кожен вид потенціалу. Сутнісно саме ці показники інтерпретують конкурентоспроможність як сукупність трьох вищезазначених підходів: описують потенціали, визначають

конкурентні переваги та соціально-економічну результативність. За напрямом впливу на конкурентоспроможність вони можуть чинити як стимулюючу, так і дестимулюючу дію. Чисельно представлені статистичними даними.

Компоненту структуру ІПКСЛР наведено в табл. 1.

Таблиця 1

Компонентна структура конкурентоспроможності людських ресурсів

<i>Потенціали людських ресурсів</i>	<i>Умовні позначки</i>	<i>Складові</i>
Соціально-демографічний	$I_{cd}$	Середня очікувана тривалість життя при народженні Рівень передчасної смертності Захворюваність населення Міграційний приріст населення Кількість осіб, які постраждали і загинули від злочинів Коефіцієнт шлюбності Коефіцієнт розлучень Кількість інвалідів
Освітньо-професійний	$I_{op}$	Рівень економічної активності населення Охоплення дітей дошкільною освітою Охоплення середньою освітою Кількість учнів, що склали ЗНО Охоплення проф.-техосвітою Охоплення вищою освітою Охоплення профпідготовкою і підвищенням кваліфікації Кількість СПД Рівень зайнятості Рівень безробіття Працевлаштування незайнятих Працюючі в режимі неповної зайнятості Кількість потерпілих на виробництві
Мотиваційний	$I_m$	Середній дохід на 1 особу Середньомісячна зарплата на 1 працюючого Співвідношення зарплати та інших доходів, Частка соцвиплат у загальних доходах, Кількість оформлених субсидій, Плинність кадрів, кількість працюючих пенсіонерів
Інтелектуальний	$I_i$	Кількість докторів і кандидатів наук, Кількість докторантів і аспірантів, Кількість фахівців, що виконують НДР, Кількість створених передових технологій і виконаних НДР Кількість фахівців, що здійснюють міжнародну співпрацю Кількість друкованих праць
Інноваційно-креативний	$I_{ik}$	Кількість політичних партій і організацій Чисельність винахідників та раціоналізаторів Кількість впроваджених передових технологій Кількість впроваджених НТР
Культурний	$I_k$	Охоплення учнів позашкільною освітою Відвідування культурно-масових закладів (кіно, музеїв, театрів, концертів) К-ть осіб, що займаються всіма видами фізкультурно-оздоровчої роботи
Духовно-інформаційний	$I_{di}$	Кількість релігійних організацій Обсяг годин телевізійного та радіомовлення Кількість друкованих видань Доступ до засобів зв'язку (мобільний зв'язок, інтернет) Доступ до інформаційно-комунікаційних технологій

Структура показника не є кінцевою, а може змінюватись при наявності процесів і явищ, які суттєво впливають на конкурентоспроможність людських

ресурсів і у зв'язку зі змінами переліку статистичних даних. Однак, зміна структури інтегрального показника унеможливило його об'єктивне порівнян-

ня в часі і потребує додаткових математичних процедур для визначення впливу таких змін на результуючий показник.

З метою співставності статистичних даних та їх однакової інтерпретації проводиться стандартизація та нормалізація вхідних показників. Числові дані, що характеризують частоту прояву процесів (явищ), наводяться у розрахунку на 10 тис. чол. середньорічної кількості населення, а всі значення показників нормалізуються з метою представлення вхідних даних в інтервалі значень від 0 до 1.

Для показників стимуляторів нормалізація проводиться за формулою:

$$Z_c = \frac{z_\phi - z_{\min}}{z_{\max} - z_{\min}} \quad (3)$$

Для показників де стимуляторів:

$$Z_d = \frac{z_{\max} - z_\phi}{z_{\max} - z_{\min}} \quad (4)$$

де  $Z_c$  – нормалізоване значення для показника стимулятора;  $Z_d$  – нормалізоване значення для показника дестимулятора;  $z_\phi$  – фактичне значення, яке підлягає нормалізації;  $z_{\min}$  – мінімальне значення показника, яке використовується для нормалізації;  $z_{\max}$  – максимальне значення показника, яке використовується для нормалізації;  $Z_{\min}$  та  $Z_{\max}$  визначаються експертним шляхом, виходячи з фактичних максимальних та мінімальних значень показників за досліджуваний період (3 роки) та темпів їх зміни.

Для розрахунку часткових інтегральних показників  $I_{cd}$ ,  $I_{op}$ ,  $I_m$ ,  $I_l$ ,  $I_{ik}$ ,  $I_k$ ,  $I_{dl}$  використовується формула (2). Для прикладу, інтегральний показник соціально-демографічного потенціалу людських ресурсів ( $I_{cd}$ ) розраховується:

$$I_{cd} = \sqrt[3]{(1+O_{тж})(1+P_{пс})(1+З_н)(1+M_{пн})(1+П_з)(1+K_l)(1+K_{ш})(1+K_p)} \quad (5)$$

де  $O_{тж}$  – нормалізоване значення очікуваної тривалості життя при народженні,  $P_{пс}$  – нормалізоване значення рівня передчасної смертності,  $З_н$  – нормалізоване значення показника захворюваності населення,  $M_{пн}$  – нормалізоване значення показника міграційного приросту населення в регіоні,  $П_з$  – нормалізоване значення кількості осіб, які постраждали та загинули від злочинів,  $K_l$  – нормалізоване значення кількості інвалідів,  $K_{ш}$  – нормалізоване значення коефіцієнта шлюбності,  $K_p$  – нормалізоване значення коефіцієнта розлучень.

Інтегральний показник конкурентоспроможності людських ресурсів регіону  $I_{кслр}$  розраховується за формулою (1):

$$I_{кслр} = \sqrt[3]{I_{cd} \cdot I_{op} \cdot I_m \cdot I_l \cdot I_{ik} \cdot I_k \cdot I_{dl}} \quad (6)$$

При розрахунку ПКСЛР виходимо з позицій рівнозначності всіх складових, а тому рангового навантаження показників не визначаємо.

Описаний підхід був використаний при дослідженні конкурентоспроможності людських ресурсів України упродовж 2011–2013 рр. (рис. 1).

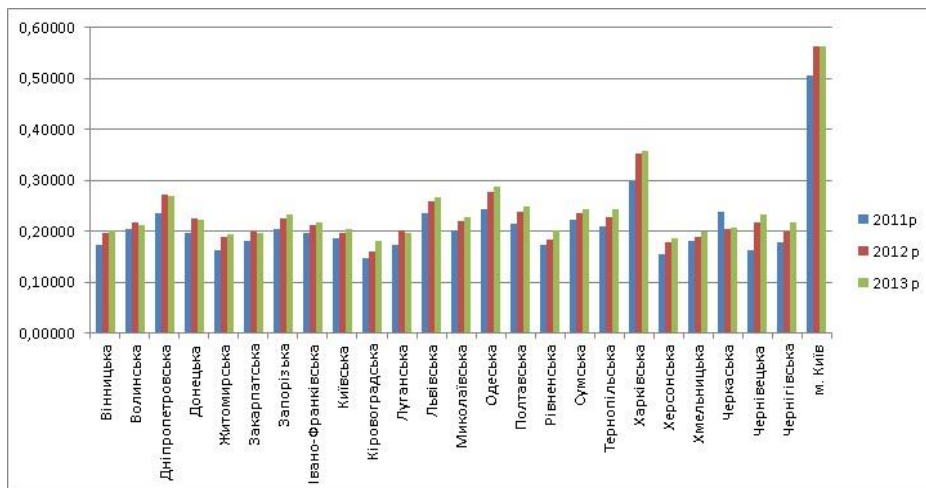


Рис 1. Інтегральний показник конкурентоспроможності людських ресурсів України за регіонами впродовж 2011–2013 рр.

Отримані дані дозволяють констатувати низький рівень конкурентоспроможності людських ресурсів впродовж досліджуваного періоду. Максимальне значення ПКСЛР варіює від 0,5050 у 2011 р. до 0,5636 у 2013 р. (м. Київ), що становить лише 50–56 % від можливого максимуму. Порівняно високий рівень конкурентоспроможності людських ресурсів Харківської, Одеської, Дніпропетровської та Львівської областей (22–24 %), критично низький – у Кіровоградській та Херсонській областях (14–18 %). Рівень реалізації потенціалів варіює від 9 % до 66 % залежно від виду потенціалу та регіону. Найвищий рівень розвитку соціально-демографічного потенціалу, найнижчий – інтелектуального та інноваційно-креативного.

Кластеризація регіонів, проведена засобами технологічної платформи Deductor [10], дозволила ідентифікувати регіони з низьким загальним рівнем конкурентоспроможності як демографічно орієнтовані (середнє значення цього показника є найвищим для цієї групи регіонів), а регіони з високим рівнем – інноваційно орієнтованими.

## 6. Висновки

Проведене дослідження засвідчило відсутність єдиного загальноприйнятого підходу до трактування та визначення конкурентоспроможності людських ресурсів. Запропонована у статті методика дозволяє здійснити її комплексну оцінку з позицій рівня реалізації потенціалів, наявності конкурентних переваг та «вузьких місць», задоволення економічних потреб. Перспективи подальших досліджень пов'язані з детальним аналізом стану конкурентоспроможності людських ресурсів, встановленням та обґрунтуванням

кореляційних залежностей між рівнем конкурентоспроможності людських ресурсів та макроекономічними показниками і на цій основі – розробка заходів щодо забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів.

#### Література

1. Гришина, Е. С. Оценка человеческих ресурсов как инструмент диагностики конкурентоспособности региона [Текст]: автореф. дис. ... канд. эк. наук: 08.00.05 / Е. С. Гришина. – Экономика и управление народным хозяйством: региональная экономика. – М., 2013. – 25 с.
2. Никифорова, В. Г. Сучасні підходи до оновлення понять щодо розвитку людських ресурсів [Текст] / В. Г. Никифорова // Економіка Розвитку. – 2013. – № 2 (66). – С. 60–64.
3. Семів, Л. К. Регіональна політика: людський вимір [Текст] / Л. К. Семів. – Львів: ІРД НАН України, 2004. – 392 с.
4. Глевацька, Н. М. Конкурентоспроможність робочої сили регіону: методологія та напрями забезпечення [Текст]: автореф. дис. ... канд. екон. наук / Н. М. Глевацька. – Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – Київ, 2006. – 22 с.
5. Лазарев, В. Н. Управление конкурентоспособностью персонала высшего учебного заведения [Текст] / В. Н. Лазарев, Е. В. Пирогова. – Ульяновск: УлГТУ, 2010. – 204 с.
6. Семикіна, М. В. Конкурентоспроможність персоналу підприємства: теорія і практика регулювання [Текст] / М. В. Семикіна, О. О. Смірнов; за ред. В. М. Семикіної. – Кіровоград: КОД, 2008. – 208 с.
7. Фатхутдинов, Р. А. Конкурентоспособность организации в условиях кризиса: экономика, маркетинг, менеджмент [Текст] / Р. А. Фатхутдинов. – М.: Маркетинг, 2002. – 892 с.
8. Портер, М. Э. Конкуренция [Текст] / М. Э. Портер; пер. с англ. – М.: Изд. Дом "Вильямс", 2005. – 608 с.
9. Хоменко, А. С. Розрахунок інтегрального показника конкурентоспроможності регіону [Електронний ресурс] / А. С. Хоменко, Г. О. Райко. – Режим доступу: [http://www.confcontact.com/20130214\\_econ/8\\_homenko.htm](http://www.confcontact.com/20130214_econ/8_homenko.htm)

10. Технологічна платформа Deductor [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://www.basegroup.ru/download/deductor/>

#### References

1. Hryshyna, E. S. (2013). Otsenka chelovecheskykh resursov kak ynstrument dyahnostyky konkurentosposobnosti rehyona [Assessment of human resources as a tool for the diagnosis of regional competitiveness]. Moscow, 25.
2. Nykyforenko, V. H. (2013). Suchasni pidkhody do onovlennya ponyat' shchodo rozvytku lyuds'kykh resursiv [Current approaches to updating concepts Human Resources Development]. Development economics, 2 (66), 60–64.
3. Semiv, L. K. (2004). Rehional'na polityka: lyuds'kyu vymir [Regional policy: The Human Dimension]. L'viv: IRD NAN Ukrayiny, 392.
4. Hlevats'ka, N. M. (2006). Konkurentospromozhnist' robochoyi syly rehionu: metodolohiya ta napryamy zabezpechennya [The competitiveness of the labor force in the region: methodology and providing directions]. Kyiv, 22.
5. Lazarev, V. N., Pyrohova, E. V. (2010). Upravlenye konkurentosposobnost'yu personala vysshheho uchebnoho zavedenyya [Management of competitiveness of the higher education institution staff]. Ul'yanovsk, Russia: UIHTU, 204.
6. Semykina, M. V., Smirnov, O. O. (2008). Konkurentospromozhnist' personalu pidpryyemstva: teoriya i praktyka rehulyuvannya [Competitiveness company staff: Theory and Practice Regulation]. Kirovohrad: KOD, 208.
7. Fatkhutdinov, R. A. (2002). Konkurentosposobnost' orhanyzatsyy v uslovyakh kryzysa: ekonomyka, marketynh, menedzhment [Competitiveness of the organization in times of crisis: economics, marketing, management]. Moscow: Marketynh, 892.
8. Porter, M. (2005). Konkurentsyya [Competition]. Yzd. Dom "Vyl'yams", 608
9. Khomenko, A. S. Rozrakhunok intehral'noho pokaznyka konkurento-spromozhnosti rehionu [The calculation of the integral index of regional competitiveness]. Available at: [http://www.confcontact.com/20130214\\_econ/8\\_homenko.htm](http://www.confcontact.com/20130214_econ/8_homenko.htm)
10. Technology Platform Deductor. Available at: <http://www.basegroup.ru/download/deductor>

*Рекомендовано до публікації д-р. екон. наук Безтелесна Л. І.  
Дата надходження рукопису 25.03.2015*

**Пляшко Ольга Степанівна**, старший викладач, кафедра економічної кібернетики, Рівненський державний гуманітарний університет, вул. Толстого, 3, м. Рівне, Україна, 33028  
E-mail: [Plyashko@mail.ru](mailto:Plyashko@mail.ru)