

31. Чернявська, Т. А. Концептуальні підходи до питань структурно-функціональної організації транспортно-комунікативної системи [Текст] / Т. А. Чернявська // Проблеми і перспективи розвитку підприємництва. — 2015. — Т. 2, № 3(10). — С. 112–121.

ИССЛЕДОВАНИЕ РЕЗИСТЕНТНОЙ ПЛАСТИЧНОСТИ В МЕХАНИЗМЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

В статье обоснована роль и значение резистентного свойства социально-экономической системы в механизме обеспечения национальной безопасности. Определена важность резистентной пластичности, раскрыта сущность и подана развернутая характеристика этого понятия относительно потенциала резистентной пластичности отдельных структурных компонентов социально-экономической системы. Автором исследована диалектическая взаимосвязь между самодостаточностью-резистентностью-безопасностью системы.

Ключевые слова: национальная безопасность, социально-экономическая система, транспортно-коммуникативная система, самодостаточность, резистентность, резистентная пластичность.

Чернявська Тетяна Анатоліївна, кандидат економічних наук, доцент, кафедра соціальної роботи, соціальної педагогіки та соціології, Херсонський державний університет, Україна, e-mail: ch73@list.ru.

Чернявская Татьяна Анатольевна, кандидат экономических наук, доцент, кафедра социальной работы, социальной педагогики и социологии, Херсонский государственный университет, Украина.

Chernyavskaya Tatiana, Kherson State University, Ukraine, e-mail: ch73@list.ru

УДК 338.12:334.024

DOI: 10.15587/2312-8372.2016.66301

Пляшко О. С.

РОЗРОБКА СИСТЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ

Визначено суть системи забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів. Досліджено специфіку конкурентоспроможності людських ресурсів, яка суттєво впливає на структурно-функціональні особливості її забезпечення. Запропоновано систему забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів, яка ґрунтується на потребі забезпечення активності людських ресурсів, створенні відповідного середовища та мотивації і включає нормативно-аналітичні, організаційні та соціально-економічні методи і заходи.

Ключові слова: система, конкурентоспроможність, людські ресурси, забезпечення, принципи, напрямки.

1. Вступ

В сучасних умовах цивілізаційного розвитку глобалізованого суспільства перед національними державами гостро постала проблема забезпечення конкурентоспроможності як динамічної властивості держави та актуального способу успішно функціонувати та розвиватися [1]. Разом з тим, конкурентоспроможність не є іманентною величиною і самоціллю, яка забезпечує соціально-економічний розвиток країни та її громадян. «Головна мета держави — забезпечити власним громадянам досить високий та зростаючий рівень життя. Спроможність держави зробити це залежить не від якогось аморфного терміна «конкурентоспроможність», а від того, наскільки продуктивно використовуються національні ресурси — праця та капітал» [2, С. 35]. Тому пошук нових варіантів взаємодії ресурсів та актуалізації існуючих заходів та механізмів, що визначають порядок їх (ресурсів) формування та використання, є актуальними завданнями сьогодення, а забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів у системі суспільної взаємодії є пріоритетним завданням держав та регіонів, орієнтованих на розвиток.

2. Аналіз літературних даних та постановка проблеми

Питання забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів є об'єктом наукових досліджень іноземних та вітчизняних дослідників, зокрема, вчених-демографів, економістів, управлінців.

По суті, конкурентоспроможність — це критерій адаптації до ринкових умов. Її забезпечення — це не просто набір декларативних важелів та заходів, а, в першу чергу, формування та розвиток конкурентних переваг, що забезпечує продуктивність функціонування та ефективність використання і перерозподілу ресурсів. Стійкою конкурентною перевагою України, за даними міжнародних досліджень [3, 4], є освічені людські ресурси. Їх повноцінне використання і розвиток, забезпечення конкурентоспроможності повинні стати пріоритетними завданнями на шляху соціально-економічного розвитку держави, оскільки саме конкурентоспроможні людські ресурси є джерелом і наслідком соціально-економічного розвитку держав і регіонів, залежать від нього і забезпечують його рівень (рис. 1).

З одного боку, соціально-економічний розвиток є результатом діяльності людських ресурсів, їх активності,

що відбувається у створеному середовищі і за певної мотивації (1). Він, у свою чергу, забезпечує ресурси для інвестицій і розвитку конкурентоспроможності людських ресурсів (2) та розширює можливості для подальшого їх розвитку (3). Через зростаючу потребу в самореалізації (4) конкурентоспроможні людські ресурси сприяють модернізації та реінжинірингу суспільно-виробничих систем і процесів (5). Виробничі акценти зміщуються в бік інноваційноорієнтованих галузей та видів економічної діяльності, на які існує платоспроможний попит (6). Їх розвиток потребує додаткових інвестицій і водночас створює додаткові можливості (7), сприяє економічному зростанню (8). З іншого боку, сприятливе середовище, таке як розвинута інституціональна база, привабливий інвестиційний клімат у країнах (чи регіонах) незалежно від рівня їхнього соціально-економічного розвитку сприяють залученню інвестицій і процесам суспільної модернізації (5а), що, у свою чергу, забезпечує збільшення конкурентоспроможності (6а) та соціально-економічний розвиток (7).

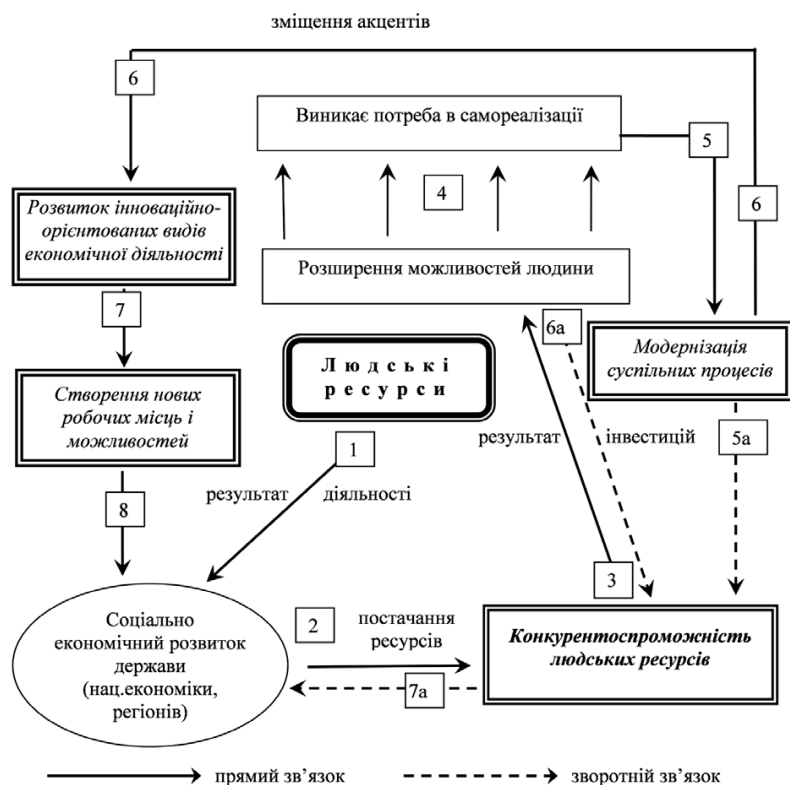


Рис. 1. Взаємозв'язок економічного розвитку та конкурентоспроможності людських ресурсів

Забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів у такій суспільній взаємодії є пріоритетним завданням держав та регіонів, орієнтованих на розвиток. Його вирішення вбачається у побудові такої системи забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів, яка базується на оцінюванні та моніторингу регіональної конкурентоспроможності людських ресурсів і забезпечує розширення можливостей людини, виникнення потреби в самореалізації та зміщує акценти в сторону інноваційноорієнтованих галузей та видів, на які існує конкурентоспроможний попит.

3. Об'єкт, мета та задачі дослідження

Об'єктом дослідження є процеси забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів. Метою — дослідження особливостей конкурентоспроможності людських ресурсів та обґрунтування системи її забезпечення.

Для досягнення поставленої мети необхідно визначити суть системи забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів; дослідити особливості конкурентоспроможності людських ресурсів та визначити напрямки і методи її забезпечення.

4. Матеріали та методи досліджень особливостей конкурентоспроможності людських ресурсів

У сучасній енциклопедичній літературі під системою розуміють організовану множину взаємопов'язаних компонентів та елементів, що взаємодіють між собою й зовнішнім середовищем у процесі досягнення поставленої мети [5]. Система забезпечення конкурентоспроможності є методологією досягнення конкурентоспроможності кожного об'єкта [6]. Термін «методологія» (від грец. *methodos* — дослідження) — у широкому значенні — це вчення про метод. У більш вузькому значенні методологія визначається як вчення, по-перше, про структуру, логічну організацію, методи, і засоби діяльності, а по-друге, про принципи побудови, форми і способи наукового пізнання [7].

У [6, 8, 9] обґрунтовано дворівневу структуру системи забезпечення конкурентоспроможності, яка включає методологічний та практичний рівні. Методологічний рівень включає в себе теоретичну сукупність соціально-економічних принципів та підходів, що забезпечують досягнення поставленої мети. Практичний рівень (рівень реалізації) передбачає розробку та реалізацію заходів щодо забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів. Безпосередні методи та інструменти, які формують систему забезпечення конкурентоспроможності, обумовлені цілями та особливостями об'єкта.

5. Результати дослідження особливостей конкурентоспроможності людських ресурсів

Специфічними особливостями конкурентоспроможності людських ресурсів, які суттєво впливають на структурно-функціональні особливості її забезпечення, є:

- 1) можливості суб'єкт-об'єктної взаємодії та детермінації;
- 2) факторна складова забезпечення конкурентоспроможності.

Особливості конкурентоспроможності людських ресурсів у контексті їх суб'єкт-об'єктної взаємодії та детермінації проілюструємо на моделі штучної системи, запропонованої в [10].

Структурно конкурентоспроможність на будь-яких ієрархічних рівнях містить два елементи: елементи *U*-керуючий (суб'єкт) та елементи *E*-виконавчий (об'єкт) (рис. 2).

Суб'єктами конкурентоспроможності на різних ієрархічних рівнях виступають регулятори: органи державної влади та місцевого самоврядування, міжнародні, державні та недержавні організації, роботодавці та безпосередньо кожна особа. Конкретизація суб'єктів та перелік їх повноважень на кожному з ієрархічних рівнів є різними, але визначальною у формуванні і забезпеченні конкурентоспроможності є роль держави та органів влади, оскільки вони наділені ресурсами, інформацією та владою і безпосередньо визначають цілі і стратегії розвитку як суспільства в цілому, так і окремих його елементів, тобто стан і перспективи розвитку суспільства найбільшою мірою залежать від моральних принципів та професіоналізму людей, які наділені владою [11].

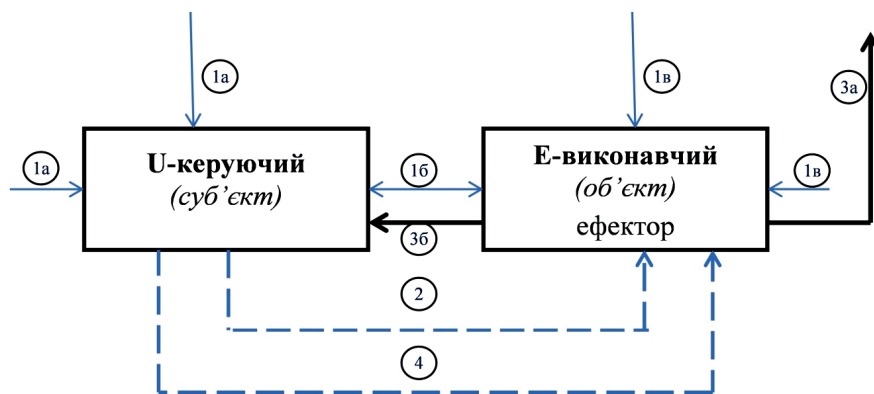


Рис. 2. Модель конкурентоспроможності людських ресурсів

Об'єктами конкурентоспроможності є людські ресурси різних ієрархічних рівнів: країни, регіону, підприємства, окремі працівники та особи. Обидва елементи сприймають імпульси як з зовнішнього середовища, так і один від одного (рис. 2, блоки 1а, 1б, 1в). *U*-керуючий елемент (суб'єкт конкурентоспроможності) на основі зовнішніх імпульсів формує мету діяльності системи (2): досягнення економічної результативності шляхом формування певного рівня конкурентоспроможності і надсилає його виконавчому елементу (ефектору).

Виконавчий елемент (об'єкт конкурентоспроможності), в свою чергу, сприймає імпульси не лише від керуючого елемента (2), а і з зовнішнього середовища (1в). Це так звані перешкоди (дестимулятори), які заважають досягненню мети. Під впливом команди керуючого елемента та зовнішніх перешкод *E*-виконавчий елемент (ефектор) починає своє функціонування. Якщо результат діяльності ефектора збігається з метою, то імпульси відправляються у зовнішнє середовище (3). У разі незбігу керуючий елемент виробляє нові команди, якими спрямовує дії ефектора (4). В такій взаємодії *U*-керуючий елемент визначає мету функціонування. Оскільки тієї самої мети можна досягти різними способами, керуючий елемент повинен запропонувати оптимальні (чи компромісні) з точки зору результативності та соціально-економічних характеристик і розробити алгоритми їх функціонування. Ефектор у системі займає підпорядковане становище, але у перебігу процесів він

може з різним ступенем ефективності виконувати свої обов'язки або ж взагалі відмовитися від їх виконання.

Тому для досягнення своєї мети *U*-керуючий елемент будь-якого рівня має не тільки *спланувати та організувати* роботу, а й *спонукати* виконавців виконувати її. Для цього потрібно створити умови, за яких виконавці відчували б, що вони можуть задовольнити свої потреби тільки тоді, коли буде забезпечено досягнення цілей *U*-керуючого елемента. Це означає, що керуючий елемент має виконувати належним чином *функцію мотивації*. Мотивація — це причина, яка спонукає людські ресурси до спільних погоджених дій для того, щоб забезпечити досягнення поставленої мети кожної людини, роботодавця, регіону, держави.

Для того, щоб запобігти появі зовнішніх перешкод і можливих відхилень від очікуваних результатів діяльності системи, керуючий елемент повинен встановлювати параметри діяльності ефектора, вимірювати досягнуті

результати роботи, порівнювати їх із запланованим обсягом, за необхідності — коригувати діяльність, накопичувати досвід для вдосконалення планування. Саме це обумовлює необхідність виконання керуючим елементом *контролюючих функцій*. Можуть існувати випадки, коли об'єкти, не погоджуючись з умовами суб'єкта, домагаються перегляду існуючих цілей, правил, нормативів тощо (наприклад, профспілкові рухи, громадські волевиявлення та революції), але ці випадки не є масовими і вони «вписуються» у модель за показниками невиконання поставлених *U*-керуючим цілей (3б).

Описані чотири основні функції тісно пов'язані між собою і становлять функціональну складову системи забезпечення конкурентоспроможності. Відсутність чи незадовільне *планування* соціально-економічних процесів та явищ, їх недосконала *організація*, так само як і слабка *мотивація* або неналежний *контроль* за виконанням, негативно впливають на можливість реалізації людськими ресурсами своїх потенціалів (здатностей), а відтак знижують їх конкурентоспроможність.

Іншою особливістю прояву конкурентоспроможності людських ресурсів, що впливає на розробку заходів її забезпечення, є факторна складова. Основними факторами, що обумовлюють рівень конкурентоспроможності людських ресурсів, у [1] виділено можливість середовища, які сприяють чи обмежують активність людських ресурсів, та власне саму активність людських ресурсів. Існує й третя група факторів, які впливають на рівень конкурентоспроможності людських ресурсів — мотиваційна. Вона об'єднує економічні, соціальні та психологічні методи впливу і важелі, і впливає як на формування сприятливого середовища, так і безпосередньо на активність людських ресурсів. Як слушно зазначає О. О. Масляева [12], і автор статті погоджується з цим твердженням в контексті людських ресурсів, конкурентоспроможність — це існування власного мотиву до діяльності, очікування позитивних результатів. Таким чином, основними факторами,

які забезпечують конкурентоспроможність людських ресурсів, є мотивація, сформовані середовищем можливості для формування і розвитку конкурентоспроможності людських ресурсів, (інфраструктура) та власне активність людських ресурсів, при цьому всі вони залежать, у свою чергу, від умов зовнішнього середовища.

6. Обговорення результатів аналізу особливостей конкурентоспроможності людських ресурсів

Враховуючи вищевикладені особливості, систему забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів представимо як сукупність методологічних та практичних заходів, які забезпечують створення сприятливих умов для розширення можливостей людини (їх конкурентних переваг) і стимулюють виникнення потреби в самореалізації в інтересах збільшення особистої конкурентоспроможності, конкурентоспроможності національної економіки та людського розвитку в цілому (рис. 3). Основні напрямки системи – забезпечення сприятливих ідеологічних, економічних, соціально-демографічних, інфраструктурних умов формування та використання потенціалів (конкурентних переваг) людських ресурсів регіонів України на засадах інноваційності та синергізму.

Методологічний рівень системи забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів має ґрунтуватись на таких наукових принципах:

- наукової обґрунтованості – передбачає використання при розробці концепції науково обґрунтованих методів та підходів;

- системності – передбачає формування концепції як цілісної складної системи із функціональною побудовою елементів взаємозв'язку та взаємоузгодженості її складових;
- цілеспрямованості – передбачає відповідність складових механізму забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів цілям розвитку регіону, економіки та держави в цілому;
- безперервності – постійне та послідовне проведення процесів забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів;
- гнучкості – можливість адаптації моделі до змін та пріоритетів зовнішнього середовища;
- аналітичності – врахування результатів моніторингу показників конкурентоспроможності та зовнішнього середовища;
- обумовленості – означає взаємозв'язок між показниками конкурентоспроможності людських ресурсів та характеристиками середовища.

Функціональними підсистемами виступають вищеописані системи планування, організації, мотивації, аналізу та контролю.

На практичному рівні відбуваються безпосередні заходи та процеси забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів і їх ефективність залежить від дієвої співпраці суб'єктів між собою, суб'єктів та об'єкта, належного контролю як на всіх етапах реалізації заходів, так і безпосередньо діяльності суб'єктів та людських ресурсів.

Впровадження системи забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів відбувається шляхом нормативно-аналітичного, організаційного та соціально-економічного забезпечення.

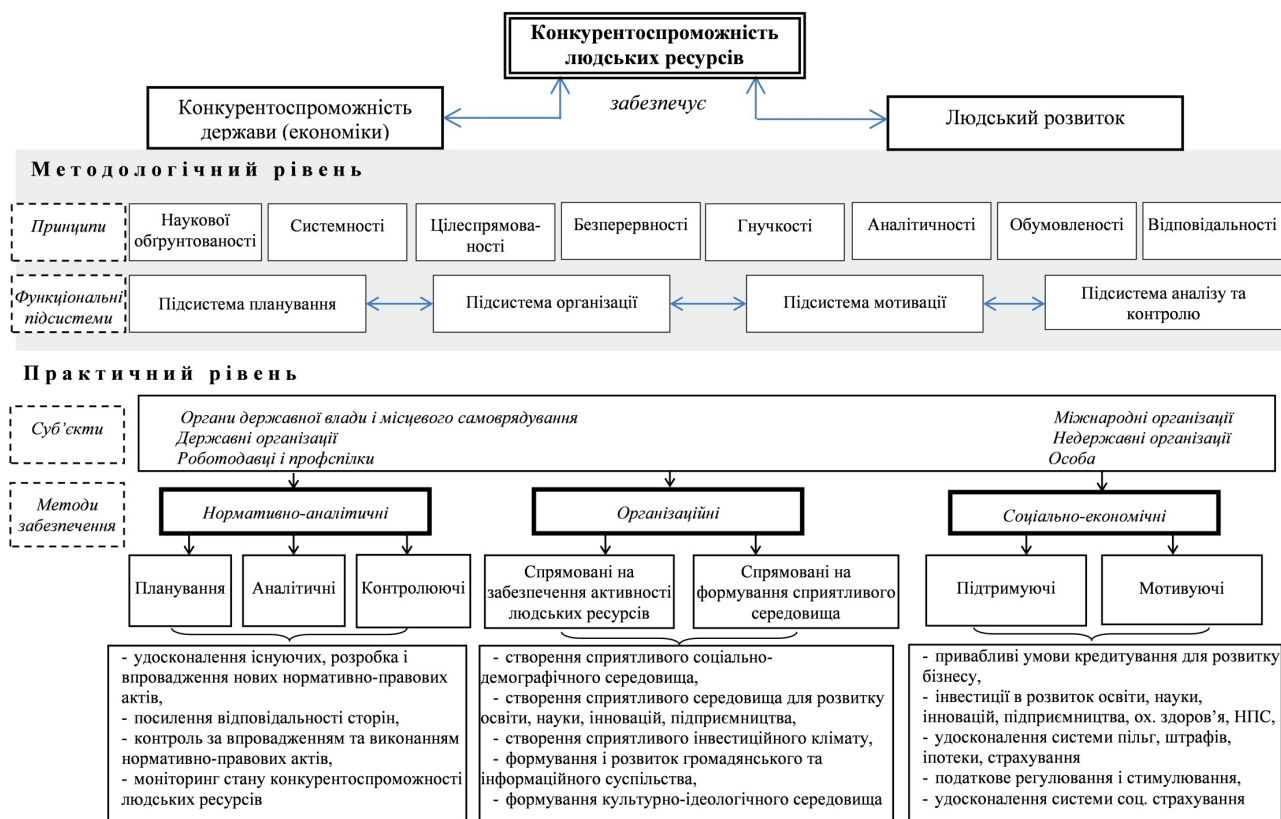


Рис. 3. Концептуальна модель забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів

Нормативно-аналітичне забезпечення передбачає сукупність заходів нормативно-правового і аналітичного характеру, що забезпечують планування, аналіз та моніторинг конкурентоспроможності людських ресурсів. Інструментами нормативно-аналітичного забезпечення є Закони України, міжнародні нормативно-правові акти, підзаконні акти, нормативи, договори, угоди, стандарти і т. ін. При чому нормативно-правове забезпечення повинно бути гнучким та адаптивним до змін та вимог сучасного суспільства.

Організаційне забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів передбачає безпосереднє впровадження (за участі державного фінансування та приватного капіталу) обраної політики та створення і вдосконалення інфраструктури, спрямованих на формування середовища, сприятливого для примноження і розвитку потенціалів людських ресурсів та активізацію їх активності.

Соціально-економічне забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів передбачає сукупність заходів економічного та соціального характеру, направлених на підтримку та мотивацію конкурентоспроможності людських ресурсів. Підтримуючі заходи — це сукупність адміністративних та ринкових механізмів та інструментів, зорієнтованих на підтримку та забезпечення сприятливих економічних та соціально-демографічних, інфраструктурних умов формування та використання потенціалів людських ресурсів. Мотиваційні — зорієнтовані на активізацію активності людських ресурсів шляхом надання економічних та соціальних пільг і гарантій. Ефективність соціально-економічного забезпечення досягається шляхом комплексного впровадження заходів підтримуючого та мотиваційного характеру.

Комплексна реалізація заходів системи забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів апріорі супроводжується синергізмом. Його прояви, на початкових етапах впровадження, найпевніше, стосуватимуться мотиваційної та духовної складових суспільства, що сприятиме розбудові громадянського суспільства.

7. Висновки

В результаті проведених досліджень:

1. Визначено суть системи забезпечення конкурентоспроможності. Встановлено, що система забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів — це методологія досягнення конкурентоспроможності об'єкта, яка включає теоретичний (методологічний) та практичний рівні.

2. Особливостями конкурентоспроможності людських ресурсів, які суттєво впливають на структурно-функціональні особливості її забезпечення, є:

- можливості суб'єкт-об'єктної взаємодії та детермінації;
- факторна складова забезпечення конкурентоспроможності.

3. Запропоновано систему забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів, що ґрунтується на потребі забезпечення активності людських ресурсів, створенні відповідного середовища та мотивації і включає нормативно-аналітичні, організаційні та соціально-економічні методи і заходи, направлені на збільшення і приріст конкурентоспроможності людських ресурсів, економіки держави та людський розвиток.

Література

1. Юськів, Б. М. Рейтингування регіонів України за конкурентоспроможністю людських ресурсів [Текст] / Б. М. Юськів, О. С. Пляшко // Регіональна економіка. — 2015. — № 3(77). — С. 61–73.
2. Портер, М. Э. Конкуренция [Текст]: пер. с англ. / М. Э. Портер. — М.: Издательский Дом «Вильямс», 2005. — 608 с.
3. Human Development Report 2015: Work for Human Development [Electronic resource]. — Available at: \www/URL: <http://report.hdr.undp.org>. — 20.01.2016.
4. Schwab, K. The Global Competitiveness Report 2015–2016 [Electronic resource] / K. Schwab. — Geneva: World Economic Forum, 2015. — 403 p. — Available at: \www/URL: http://www3.weforum.org/docs/gcr/2015-2016/Global_Competitiveness_Report_2015-2016.pdf
5. Мочерний, С. В. Економічна енциклопедія [Текст] / під ред. С. В. Мочерний та ін. — К.: Видавничий центр «Академія», 2001. — Т. 2. — 360 с.
6. Фатхутдинов, Р. А. Управление конкурентоспособностью организации [Текст]: учеб. пос. / Р. А. Фатхутдинов. — М.: Эксмо, 2004. — 202 с.
7. Білуха, М. Т. Методологія наукових досліджень [Текст]: підручник / М. Т. Білуха. — К.: АБУ, 2002. — 57 с.
8. Драган, О. І. Система забезпечення конкурентоспроможності підприємств: методологічні аспекти [Текст] / О. І. Драган // Вісник Житомирського державного технологічного університету: Економічні науки. — 2008. — № 2(44). — С. 239–246.
9. Леган, І. М. Конкуренція та конкурентоспроможність на ринку праці: концептуалізація базових понять [Текст] / І. М. Леган // Інноваційна економіка. — 2012. — № 2(28). — С. 105–109.
10. Беляев, А. А. Системология организации [Текст]: учебник / А. А. Беляев; под ред. Э. М. Короткова. — М.: ИНФРА-М, 2000. — 182 с.
11. Daron, A. Why Nations Fail: The Origins of Power, Prosperity, and Poverty. Crown Publishers [Text] / A. Daron, A. J. Robinson. — Crown Publishers, 2012. — 544 p.
12. Масляева, О. О. Економічна сутність категорії «конкурентоспроможність»: дефініція та систематизація [Текст] / О. О. Масляева // Ефективна економіка. — 2011. — № 10. — Режим доступу: \www/URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=737>

РАЗРАБОТКА СИСТЕМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ

Определена суть системы обеспечения конкурентоспособности человеческих ресурсов. Исследована специфика конкурентоспособности человеческих ресурсов, которая существенно влияет на структурно-функциональные особенности ее обеспечения. Предложена система обеспечения конкурентоспособности человеческих ресурсов, основанная на необходимости обеспечения активности человеческих ресурсов, создании соответствующей среды и мотивации и включает нормативно-аналитические, организационные и социально-экономические методы и меры.

Ключевые слова: система, конкурентоспособность, человеческие ресурсы, обеспечение, принципы, направления.

Пляшко Ольга Степанівна, старший викладач, кафедра економічної кібернетики, Рівненський державний гуманітарний університет, Україна, e-mail: Plyashko@mail.ru.

Пляшко Ольга Степановна, старший преподаватель, кафедра экономической кибернетики, Ровенский государственный гуманитарный университет, Украина.

Plyashko Olga, Rivne State Humanitarian University, Ukraine, e-mail: Plyashko@mail.ru