

Анна В. Семикина

преподаватель кафедры управления персоналом и экономики труда факультета экономики и управления предпринимательством Одесского национального экономического университета, кандидат экономических наук,
SemikinaMV@i.ua

Анна С. Пасека

докторант кафедры экономики и предпринимательства факультета экономики и менеджмента Центральноукраинского национального технического университета, кандидат экономических наук,
pasieka.anna@gmail.com

s. 219-230

Антон В. Мельник

аспирант кафедры экономики и предпринимательства факультета экономики и менеджмента Центральноукраинского национального технического университета,
antikos09@gmail.com

МЕТОДОЛОГИЯ ИЗМЕРЕНИЯ
КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ
ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

METHODOLOGY OF MEASUREMENT
OF THE HUMAN CAPITAL COMPETITIVENESS

АННОТАЦИЯ

На основе систематизации и развития научных представлений предложено понимать конкурентоспособность человеческого капитала как такое востребованное его качество, сложившееся и накопленное обучением, воспитанием, оздоровлением, образовательно-профессиональным развитием, преимущества которого обеспечивают владельцам человеческого капитала расширение возможностей для трудового выбора на рынке труда, эффективной занятости, получения большего дохода и других социально-экономических выгод. На основе анализа существующей методологии разработан авторский подход к оценке конкурентоспособности человеческого капитала на различных

экономических уровнях, который базируется на сравнительной оценке множества характеристик такого капитала, построении матриц с градацией такой оценки. Его использование позволяет определить, в какой мере, по каким направлениям развития человеческого капитала имеет место отставание от других конкурирующих субъектов, что приводит к потере возможных выгод от его использования в экономике. Раскрыты основные результаты апробации такой оценки в Украине, которые свидетельствуют о негативных тенденциях, кризисе социальной ответственности, необходимости инновационных изменений в развитии человеческого капитала в интересах повышения его конкурентоспособности.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

человеческий капитал, конкурентоспособность человеческого капитала, факторы влияния, оценивание

STRESZCZENIE

Poprzez usystematyzowanie i rozwijanie idei naukowych sugerowane zrozumieć konkurencyjności kapitału ludzkiego, jak twierdzi jego jakość, która opracowała i zgromadził szkolenia, rehabilitacja, edukacja i rozwój zawodowy, korzyści które zapewniają właściciele wzmocnienia kapitału ludzkiego dla wyboru zatrudnienia na rynku pracy, efektywnego zatrudnienia, uzyskanie większych dochodów i innych korzyści społecznych i gospodarczych. Opierając się na analizie istniejącego podejścia metodologii opracowanej autora do oceny konkurencyjnej kapitału ludzkiego w różnych poziomach gospodarczych, które opiera się na porównawczej oceny wielu takich cech kapitałowych z matrycami stopniowanie konstruowania takiej oceny. Jego zastosowanie pozwala na określenie, w jakim stopniu, w jakim obszarach rozwoju kapitału ludzkiego w tyle innych konkurencyjnych podmiotów, co prowadzi do utraty potencjalnych korzyści z jego zastosowania w gospodarce. Opisuje główne wyniki testowania tej oceny na Ukrainie, która wykazała negatywne tendencje, odpowiedzialności społecznej, kryzys, konieczność innowacyjnych zmian w rozwoju kapitału ludzkiego w celu zwiększenia jego konkurencyjności. Słowa kluczowe: kapitał ludzki, konkurencyjność kapitału ludzkiego, czynniki wpływu, estymacja

ВВЕДЕНИЕ

Мировым сообществом признано, что человеческий капитал является главным источником повышения конкурентоспособности национальных экономик. Лучших успехов в экономическом и инновационном развитии достигают страны, где приоритетное внимание уделяется человеческому капиталу, наращиванию его конкурентных преимуществ в качественных характеристиках – состоянии здоровья, знаниях, умениях, навыках, способностях к непрерывному обучению и переобучению, освоению информационных технологий, созданию инноваций, проявлению творческой активности, мобильности. В условиях обострения международной конкуренции возникает необходимость постоянно поддерживать и всячески повышать конкурентоспособность человеческого капитала, что, в свою очередь, требует разработки адекватной методологии его оценки на различных экономических уровнях. Для Украины эта проблема приобретает

особую актуальность с учетом стратегических задач вступления в Евросоюз, однако ее решение тормозится недостаточной разработанностью методов оценки конкурентоспособности человеческого капитала. Становление и развитие методологии оценки конкурентоспособности человеческого капитала позволит обосновывать потребность социальных инноваций для прогрессивного развития человеческого капитала в интересах укрепления конкурентных позиций как отдельных субъектов хозяйствования, так и регионов, страны в целом.

1. АНАЛИЗ ПОСЛЕДНИХ ИССЛЕДОВАНИЙ И ПУБЛИКАЦИЙ

Анализ научной литературы позволяет констатировать, что существенный вклад в понимание проблем развития и использования человеческого капитала (ЧК) внесли Г. Беккер [1], Т. Шульц, Дж. Кендрик, Ф. Махлуп, Р. Капелюшников, Ю. Корчагин и др. В Украине посвятили свои публикации проблемам развития человеческого капитала Е. Гришнова [2], В. Антонюк [3], Л. Михайлова, А. Захарова и др. Исследованием вопросов конкурентоспособности в сфере труда занимались Р. Фатхутдинов [4], Д. Богиня [5], М. Семикина [6], Л. Лисогор [7]. Однако, несмотря на значительные наработки в этом направлении, еще не найдено однозначного подхода к определению сути конкурентоспособности человеческого капитала (КЧК) и методам его измерения. До сих пор подходы к пониманию и оценке конкурентоспособности в сфере труда вызывают оживленные дискуссии в среде ученых, поскольку гораздо большее распространение в литературе получили методические основы оценки конкурентоспособности на примере продукции, товаров, предприятий, регионов и стран. Методология оценки конкурентоспособности человеческого капитала все еще остается недостаточно исследованным направлением экономической науки.

2. ЗАДАНИЯ РАБОТЫ, МЕТОДЫ И ОРГАНИЗАЦИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

Цель исследования заключается в разработке теоретико-методологических и методических подходов к измерению конкурентоспособности человеческого капитала. Для достижения цели поставлены задачи: 1) проанализировать теоретические подходы к определению конкурентоспособности в сфере труда, раскрыть сущность КЧК; 2) проанализировать методические подходы к оценке конкурентоспособности в сфере труда; 2) разработать научно-методический подход к оценке конкурентоспособности человеческого капитала, раскрыть основные результаты апробации такой оценки на разных экономических уровнях. Теоретический анализ показал, что перспективы вхождения Украины в Евросоюз несут не только очевидные выгоды, но и определенные риски потери конкурентоспособности как для отечественных товаропроизводителей, их продукции, услуг, так и для человеческого капитала. На этом акцентируют особое внимание в своих публикациях украинские ученые Е. Гришнова, М. Семикина, И. Петрова и др. [2; 8; 9]. Опасность превращения Украины в поставщика дешевой (хотя и просвещенной) рабочей силы для дальнейшей работы в Европе не может устраивать украинцев. В то же время, подавляющая часть украинских работников рискуют ощутить потерю конкурентоспособности в условиях честной конкуренции на фоне евроинтеграции, ведь работают они на предприятиях, которые в большинстве своем существенно отстают от западных по состоянию

технико-технологического развития, характеризуются низким уровнем интеллектуализации рабочих мест. Следствием неконкурентоспособности человеческого капитала для многих его носителей может стать потеря рабочих мест, дохода, социальной защищенности. С учетом перспектив евроинтеграции актуализируется проблематика конкурентоспособности человеческого капитала, возрастает значимость поиска адекватных методов оценивания такого капитала. В контексте проблематики данного исследования под «конкуренцией на рынке труда» понимаем экономическое соперничество между носителями человеческого капитала за относительно лучшие условия занятости, оплаты труда, социальной защищенности, относительно лучшие условия образовательно-профессионального развития и самореализации, что обеспечивает получение экономического и социального эффекта от трудовой деятельности, прежде всего большего дохода. Выполненный нами анализ и систематизация научных представлений о конкурентоспособности в сфере труда позволяет сделать вывод об отсутствии единой точки зрения. Таблица 1 подтверждает широкий спектр и противоречивость таких взглядов. Обобщая и развивая научные подходы Д. Богини, Л. Лисогор, М. Семикиной и других ученых, считаем целесообразным предложить усовершенствованную версию определения КЧК. На наш взгляд, конкурентоспособность человеческого капитала – это востребованное качество человеческого капитала, сформированное в процессе обучения, воспитания, оздоровления, образовательно-профессионального развития, которое благодаря достигнутым сравнительным преимуществам обеспечивает более широкие возможности для трудового выбора, эффективной занятости, получения более высокого дохода и других социально-экономических выгод.

Таблица 1 – Систематизация научных подходов к определению конкурентоспособности в сфере труда

Понятие		Авторы, суть подхода
КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ	рабочей силы	Е. Гришнова: «Соответствие качества рабочей силы требованиям рынка, возможность побеждать в конкуренции на рынке труда, лучше, по сравнению с другими кандидатами, удовлетворять требования работодателей по уровню знаний, умений, навыков, личностных качеств» [2, с. 117].
		Д. Богиня: «Совокупность качественных и ценностных характеристик специфического товара «рабочая сила», обеспечивающих удовлетворение конкретных потребностей работодателей в работниках определенной квалификации (профессии)» [5, с. 4]
		М. Семикина: «Совокупность природных, образовательно-профессиональных, деловых и моральных качеств работников, пользующихся наибольшим спросом на определенном сегменте рынка в определенный период рыночной конъюнктуры...» [10, с. 23]
		Л. Лисогор: «...Органическое единство количественных и качественных характеристик рабочей силы, характеризующихся рыночным спросом» [7, с. 34].
		О. Цимбал: «...Способность людей через конкурсный вид трудовой деятельности обеспечивать себя условиями для реализации личных экономических и социальных интересов» [11, с. 220].
	персонала	О. Славгородская: «Способность реализовать имеющиеся конкурентные преимущества таким образом, чтобы способствовать продвижению предприятия на лучшую конкурентную позицию по сравнению с другими субъектами конкуренции данного рынка» [12].
		И. Цветкова: «Совокупность личностных и профессиональных характеристик персонала, ... его способность обеспечить конкурентоспособность предприятия» [13, с.73]
	Трудового потенциала	Д. Ратников: «Достижение преимуществ в количественно-качественных характеристиках формирования, использования и развития трудового потенциала, которые позволяют получать предприятию и его персоналу экономические, социальные и моральные выгоды в условиях конкурентной среды» [14, с. 95]
	человеческого капитала	Н. Николайчук: «Наличие в распоряжении субъекта конкурентных отношений активов, сформированных на основе пригодных к применению в ходе конкуренции элементов и характеристик человеческого потенциала, способных ... обеспечить достижение целей деятельности» [15, с. 212]
		И. Куревина: «Совокупность количественных и качественных характеристик работников, соответствующих требованиям экономических субъектов и удовлетворяющих их потребности в определенном квалификационном уровне наемного персонала» [16, с. 7]
Г. Хафизова: «Характеризуется совокупностью качественных параметров - уровнем знаний, умений, навыков, личностных характеристик ..., креативностью мышления, инновационной и информационной активностью..., что позволяет лучше использовать персонал фирмы ...» [17, с. 73].		

Примечание: таблица отражает научные подходы авторов [2; 5; 7; 10-17].

Продолжение анализа научных публикаций позволяет констатировать, что различаются не только подходы к трактованию конкурентоспособности в сфере труда, но и методики ее оценки. Это убедительно подтверждает систематизация существующих в литературе подходов к оценке конкурентоспособности персонала, рабочей силы, трудового потенциала [4; 9; 10; 18; 19], выполненная в таблице 2.

Таблица 2 – Научные подходы к методологии оценки конкурентоспособности в сфере труда

Авторы	Методические основы оценки конкурентоспособности
1	2
Р. Фатхутдинов	<p>Оценка конкурентоспособности конкретной категории персонала осуществляется, исходя из его конкурентных преимуществ, которые бывают внешними по отношению к персоналу и внутренними.</p> $K_n = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^7 \frac{(\alpha_i \cdot \beta_{ij})}{5 \cdot n} \quad (1)$ <p>где K_n – уровень конкурентоспособности конкретной категории персонала, n – количество экспертов, 7 – количество характеристик персонала, подлежащих рассмотрению, α_i – весомость характеристик, β_{ij} – оценка экспертом качества персонала по пятибалльной системе: 1 – качество отсутствует, 2 – проявляется достаточно редко, 3 – проявляется не сильно и не слабо, 4 – проявляется часто, 5 – проявляется систематически [4, с. 259 – 260].</p>
И. Петрова	<p>Комплексная оценка конкурентоспособности осуществляется использованием баллов a_{ij} и значимости b_{ij} использованных для нее критериев [9, с. 155]:</p> $K_i = \sum \alpha_{ij} * \beta_{ij}^* \quad (2)$
Е. Гришнова, О. Шпирко	<p>Исходным положением считается, что конкурентоспособность персонала является функцией от его качества и цены использования, поэтому конкурентоспособность работников предлагается определять как соотношение количественной оценки качества к цене [18, с.8], при этом методикой предусматривается применение балльного метода оценки и привлечения весовых коэффициентов для определения весомости отдельных индикаторов конкурентоспособности [18, с.8]: Конкурентоспособность = Количественная оценка качества / Цена (3) $w_i = r_i / \sum r_i$ (4)</p>
Семикина М., Смирнов О.	<p>Знания и практические навыки идентифицируются и отождествляются с интегральными характеристиками спроса и предложения по услугам в отношении трудовой деятельности, множеством параметров p_1, p_2, \dots, p_n, каждый из которых имеет свою шкалу измерения так, что для каждого работника становится принципиально возможным выяснение величины предложения его услуг на рынке труда ($p_{1i}, p_{2i}, \dots, p_{ni}$) и спроса на них ($p_{12}, p_{22}, \dots, p_{n2}$). Рассчитывается коэффициент конкурентоспособности работника по отдельно взятым параметрам p_i [10, с.126-129]:</p> $k_i = p_i^{-1} - p_i^2 / \max p_i \quad (5)$ <p>и показатель конкурентоспособности работника (К) в целом:</p> $K = (\alpha_1 * k_1 + \alpha_2 * k_2 + \dots + \alpha_N * k_N) / (\alpha_1 + \alpha_2 + \dots + \alpha_N) \quad (6)$ <p>где $\alpha_1, \alpha_2, \dots, \alpha_N$ – коэффициенты, которыми оценена значимость конкурентоспособности работника по тем или иным отдельно взятым параметром p_i.</p>
Ратников Д.	<p>Конкурентоспособность рабочей силы (К) определяется как произведение коэффициента качества рабочей силы (K_1) на коэффициент потребности в рабочей силе (K_2) определенного уровня качества на рынке труда [19, с. 8]: $K = K_1 \cdot K_2$, (7) $K_1 = \Pi / B$, $K_2 = P / Ч$ (8) где Π – уровень профессиональной подготовки рабочей силы, B – расходы на подготовку рабочей силы, P – потребность рынка труда в рабочей силе определенного качества, $Ч$ – численность соответственно профессионально подготовленной рабочей силы.</p>

Примечание: таблица отражает научные подходы авторов [4; 9; 10; 18; 19].

Систематизация существующих в литературе подходов к оценке конкурентоспособности в сфере труда показала, что применяемые методы оценки существенно отличаются, что объясняем спецификой научного анализа и различием аспектов, которые принимаются во внимание. Не снижая значимости проиллюстрированных методических подходов в таблице 2, акцентируем внимание на необходимости развития методов оценки конкурентоспособности с позиций теории человеческого капитала, насущных проблем регулирования его качества в условиях усиления конкурентного характера трудовых отношений. При этом считаем целесообразным расширить сферу научного поиска на основе междисциплинарного подхода.

На основе анализа публикаций ученых различных отраслей экономической науки в вопросах оценки конкурентоспособности, руководствуясь идеями М. Портера о конкуренции, положениями теории человеческого капитала [20], разработанными Г. Беккером, Т. Шульцем, их последователями, нами разработана схема-аналог модели пяти сил конкуренции на примере функционирования человеческого капитала (рис.1):



Рис. 1. Схема модели пяти сил конкуренции на примере функционирования человеческого капитала (авторская версия модели на основе развития идей М. Портера [20]).

Предложенная схема позволяет сделать вывод, что изучение конкурентоспособности человеческого капитала может проводиться: на примере различных объектов хозяйствования; на различных экономических уровнях рассмотрения; с позиций оценки спроса, требований рынка труда и соответствия этим требованиям. Исходя из этого, считаем, что в зависимости от поставленных целей оценка КЧК может быть:

1. комплексной, интегральной (обобщенной) оценкой;
2. сравнительной оценкой конкурентных преимуществ отдельных качественных характеристик человеческого капитала (речь идет о здоровье, образовательно-профессиональном развитии, мотивации к труду, способность к нововведениям, мобильности, трудовой активности);
3. может осуществляться на разных экономических уровнях с комбинацией разных методов исследования – экономико-статистических, экономико-математических, графических, социологических и др.

Обобщая существующие подходы к оценке конкурентоспособности, и учитывая возможность их адаптации к оценке конкурентоспособности человеческого капитала на основе выделения подмножества объектов анализа вместе с характеристиками их конкурентных факторов, предлагаем авторскую версию методических основ оценки конкурентоспособности человеческого капитала.

Наш научно-методический подход к оценке конкурентоспособности

человеческого капитала предусматривает учет таких составляющих в процессе оценки:

1. n – объект анализа ($n = 1... N$, N – общее количество объектов анализа). Заметим, что в зависимости от уровня анализа в качестве такого объекта выступают работники или группы работников различных подразделений предприятия, трудовые коллективы различных предприятий, занятое население различных регионов, занятое население разных стран;
2. k_{ni} – значение характеристик составляющих человеческого капитала « i » ($i = 1...l$; общее число значений) для объекта анализа « n » («образование», «квалификация», «заболеваемость», «трудовая активность», «инновационная активность» и т.д.). Заметим, что для различных объектов анализа (прежде всего объектов анализа на различных экономических уровнях) содержание этих характеристик имеет отличия;
3. p_{nmi} – показатель конкурентоспособности объекта анализа n по сравнению с объектом анализа m ($m=1...N$) для конкурентного фактора « i ».

Среди теоретически возможных для расчета показателя конкурентоспособности предлагаем использовать сравнения относительного типа – с преобладанием на частицу от деления: $p_{nmi} = k_{ni} / k_{mi}$.

Если $p_{nmi} > 1$ ($p_{nmi} = 1$, $p_{nmi} < 1$), то объект анализа « n » для конкурентного фактора « i » более (уравновешен или менее) конкурентоспособен, чем объект m . Для расчета показателя КЧК (P_{nmi}) предлагаем использовать общую формулу:

$$P_{nmi} = k_{ni} / k_{mi} \quad (9)$$

Матрица КЧК согласно нашей методике формируется на множестве объектов анализа $n=1..N$ для каждой составляющей человеческого капитала $i = 1...l$:

$$\begin{bmatrix} P_{11i} & P_{12i} & \dots & P_{1Ni} \\ P_{21i} & P_{22i} & \dots & P_{2Ni} \\ \dots & \dots & \dots & \dots \\ P_{N1i} & P_{N2i} & \dots & P_{NNi} \end{bmatrix} \quad (10)$$

Анализ совокупности таких матриц на множестве $i=1..l$ обнаруживает практически все вариации показателей конкурентоспособности для каждой составляющей человеческого капитала « i » в сопоставлении каждого объекта анализа n с другими – m_1 , m_2 , выявляя:

- более конкурентоспособные объекты анализа ($p_{nm1i} > p_{nm2i}$),
- уравновешенно конкурентоспособные объекты анализа ($p_{nm1i} = p_{nm2i}$),
- менее конкурентоспособные объекты анализа ($p_{nm1i} < p_{nm2i}$),

и, в частности,

наиболее конкурентоспособные: $p_{nmi} = \max \{p_{nmi}; \forall m=1..N\}$,

наименее конкурентоспособные: $p_{nmi} = \min \{p_{nmi}; \forall m=1..N\}$.

Учитываем неравнозначность конкурентных факторов на основе введения к рассмотрению их «веса» ω_i (это возможно сделать с привлечением экспертной оценки). Тогда «интегральный» («обобщенный») показатель конкурентоспособности человеческого капитала определяем по формуле:

$$P_{nm} = \sqrt[l]{\prod_{i=1}^l \omega_i \cdot p_{nmi}}, \quad \forall n,m=1..N \quad (11)$$

Изложенное выше дает возможность сформировать обобщенную матрицу конкурентоспособности для всех возможных пар объектов анализа n , m с учетом

множества конкурентных факторов $i=1...l$:

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

Предложенный способ оценки КЧК позволяет путем сравнения выявлять группы более (менее или одинаково) конкурентоспособных среди них, как для каждого, так и в совокупности, способствует расширению поля анализа для принятия взвешенных управленческих решений относительно регуляторного влияния на КЧК. Таким же образом представляется возможным осуществлять оценку КЧК на уровне предприятий, трудовых коллективов, отдельных работников. При этом конкурентные преимущества могут определяться как относительно характеристик здоровья, работоспособности, образованности, компетентности, мобильности, производительности труда, дохода и др., так и по более широкому перечню индикаторов конкурентоспособности с учетом различий на разных уровнях анализа. На уровне предприятий предложено оценку КЧК и факторов, на нее влияющих, дополнять социологическим исследованием.

Результаты апробации предложенного подхода к оценке КЧК на различных экономических уровнях позволили констатировать следующее:

1. среди стран мира, включенных в рейтинг «Индекса глобальной конкурентоспособности 2013-2014», уровень КЧК Украины оказался средним, при этом выявлено, что основные конкурентные преимущества человеческого капитала формируются благодаря охвату населения образованием, однако они теряются из-за коррупции, отсутствия поддержки талантов, защиты интеллектуальной собственности, несовершенства проводимой государственной социально-экономической политики;
2. интегральная оценка конкурентоспособности человеческого капитала на уровне регионов Украины, выполненная с использованием комплекса демографических и социально-экономических статистических показателей, выявила существенные межрегиональные различия (рис. 2).

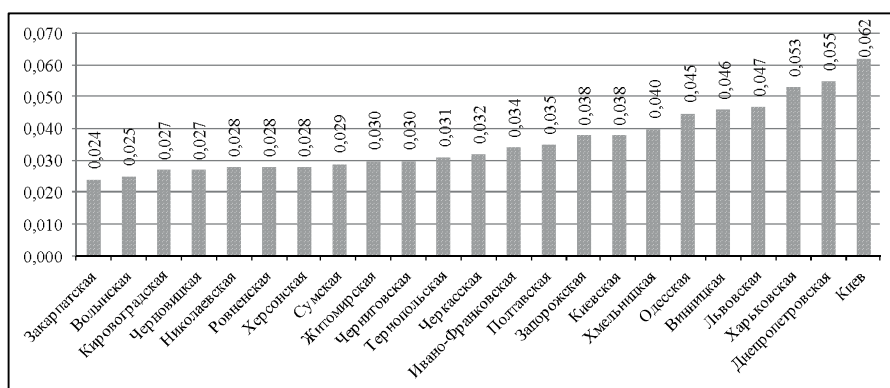


Рис. 2. **Интегральная оценка КЧК на уровне регионов Украины** (2013 г.; рассчитано по данным Государственной службы статистики Украины без учета Луганской и Донецкой обл.)

Причины дифференциации в оценке КЧК объясняем не столько концентрацией человеческого капитала более высокого качества в отдельных регионах

(например, в Киеве, Днепропетровской, Харьковской, Львовской обл., которым присуща высокая доля работников с высшим образованием), сколько последствиями необоснованных и часто несправедливых межотраслевых и межрегиональных диспропорций в доходах, потоках инвестиций в развитие человеческого капитала и создание новых продуктивных рабочих мест.

- оценка конкурентоспособности человеческого капитала на микроуровне, выполненная методами социологического исследования на предприятиях Кировоградской области в 2014-2015 гг., подтвердила существование проблем в формировании КЧК. Учитывая перспективы вступления Украины в ЕС, почти половина опрошенных руководителей, профессионалов и рабочих (46,3%) критически оценивает КЧК предприятия, считая ее низкой по причине отставания технико-технологического развития украинских предприятий от европейских, большинство респондентов отмечают крайне низкую оплату труда, недостаток личных компетенций и компетенций высшего руководства. По результатам социологического исследования определены факторы, препятствующие повышению КЧК. Большинство респондентов отмечают, что среди таких факторов – крайне низкая оплата труда, не соответствующая трудовым усилиям и уровню жизни (так считают 86% опрошенных), отсутствие ощутимой связи оплаты труда с уровнем квалификации, нестабильность ситуации в стране, обесценивание доходов в результате инфляции. Более трети респондентов относят к факторам торможения медленную модернизацию рабочих мест, невостребованность имеющегося образовательного потенциала, недостаток стимулов к повышению конкурентоспособности. (рис. 3).

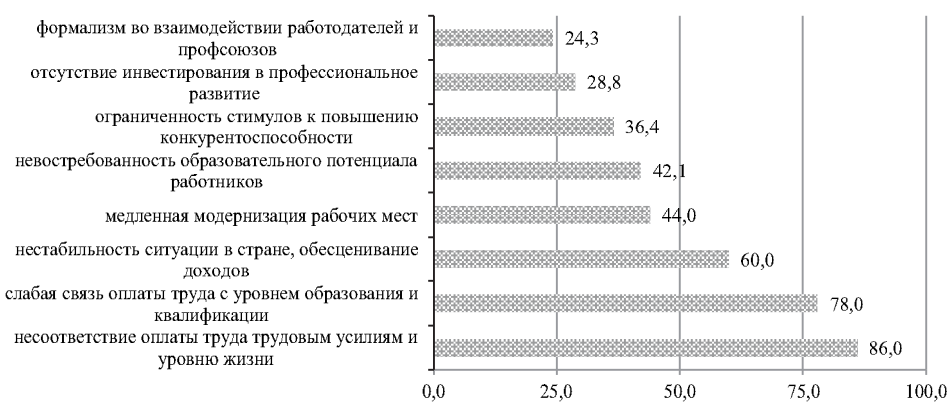


Рис. 3. Факторы, тормозящие повышение конкурентоспособности человеческого капитала (в% к количеству опрошенных; по результатам социологического исследования, выполненного авторами на 6 предприятиях Кировоградской области в 2014-2015 гг., опрошено 480 чел.)

Нельзя не заметить, что каждый четвертый респондент в анкетах указывает на отсутствие должного инвестирования в профессиональное развитие персонала, распространенный формализм во взаимодействии социальных партнеров. Полученные результаты опроса в целом совпадают с оценками других исследователей в других регионах [21, с. 278], что позволяет утверждать: проблемы формирования КЧК пока не стали зоной ответственности главных социальных партнеров – органов власти, работодателей и профсоюзов.

ВЫВОДЫ

Выполненный теоретический анализ и систематизация научных подходов к определению человеческого капитала и оценке его конкурентоспособности показал, что методология оценки конкурентоспособности человеческого капитала находится пока на стадии формирования. Предложена авторская версия трактования сущности конкурентоспособности человеческого капитала, которая развивает научные представления о КЧК.

Разработан научно-методический подход к оценке КЧК, который предусматривает учет множества характеристик составляющих человеческого капитала и построение на этой основе матриц с градацией такой оценки. Оценка конкурентоспособности человеческого капитала Украины на разных уровнях, осуществленная с помощью авторской методики и дополненная социологическим исследованием на предприятиях, показала: негативные тенденции в развитии и использовании ЧК в Украине, дифференциацию возможностей населения в формировании конкурентных качеств ЧК, касающиеся здоровья, образования, профессионального развития, а также в получении достойного дохода; кризис социальной ответственности партнеров за развитие человеческого капитала и поддержания его конкурентного качества; потребность в управляемых социальных изменениях (инновациях), направленных на повышение конкурентоспособности человеческого капитала в Украине на основе развития способности к труду, удовлетворения актуальных социальных потребностей.

Практическое применение разработанного научно-методического подхода к оценке КЧК позволяет: а) определить, в какой мере, по каким направлениям развития человеческого капитала имеет место отставание от других конкурирующих субъектов, что приводит к недополучению возможных выгод от его использования в экономике; б) разрабатывать предложения по преодолению такого отставания и повышению конкурентоспособности человеческого капитала путем привлечения социальных инноваций.

Практическое значение предложенного научно-методического подхода к оценке КЧК заключается в том, что он позволяет не только выявить лидеров и отстающих по качеству человеческого капитала или развитию его составляющих (компонент), но и обосновать потребность в социальных инновациях по определенным направлениям развития человеческого капитала с целью дальнейшего повышения его конкурентоспособности. Практическое использование изложенного научно-методического подхода к оценке КЧК целесообразно в деятельности органов управления на разных уровнях экономической системы, подразделений управления персоналом предприятий и организаций с целью повышения конкурентоспособности человеческого капитала.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] Беккер Г. Человеческий капитал (главы из книги). Воздействие на заработки инвестиций в человеческий капитал / Г. Беккер // США: экономика, политика, идеология, 1993. – № 11 – С. 109–119.
- [2] Грішнова О.А. Формування якості робочої сили та конкурентоспроможності працівника в процесі інвестування в людський капітал / О.А. Грішнова // Конкурентоспроможність у сфері праці : зб. наук. праць. – К. : Ін-т економіки НАН України, 2001. – С.117 – 126.

- [3] Антонюк В.П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку: монографія / В.П. Антонюк. – Донецьк: НАН України, Ін-т економіки промисловості, 2007. – 348 с.
- [4] Фатхутдинов Р.А. Конкурентоспособность организации в условиях кризиса: экономика, маркетинг, менеджмент. – М.: «Маркетинг», 2002. – 892 с.
- [5] Богиня Д. Концептульні підходи до визначення конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці / Д. Богиня // Україна: аспекти праці, 1999. – № 6. – С. 3 – 8.
- [6] Семикіна М.В. Регулювання конкурентоспроможності у сфері праці / Відп. ред. В.В. Онікієнко. – Кіровоград: ПВЦ «Мавік», 2004. – 146 с.
- [7] Лісогор Л. С. Конкурентність на ринку праці: механізми реалізації (монографія) / Відпов. ред. Е. М. Лібанова. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАНУ, 2005. – 168 с.
- [8] Семикіна М.В. Економічна мотивація інвестування в розвиток людського капіталу підприємства / Фінансово-економічні механізми інноваційно-інвестиційного розвитку України: Колективна монографія / Кириченко О.А., Єрохін С.А. та ін.; Під наук. ред. О.А. Кириченко. – К.: Національна академія управління, 2008. – С. 245 - 251.
- [9] Петрова І.Л. Сегментація ринку праці: теорія і практика регулювання. – К.: Ін-т економіки, управління та господарського права, 1997. – 298 с.
- [10] Семикіна М. В. Конкурентоспроможність персоналу підприємства: теорія і практика регулювання [монографія] / М.В. Семикіна, О.О. Смірнов (За ред. Семикіної М. В.). – Кіровоград: КОД, 2008. – 208 с.
- [11] Цимбал О. І. До визначення категорії конкурентоспроможності стосовно робочої сили в умовах функціонування економіки перехідного типу. – К.: РВПС України. – 1999. – Вип. 9. – С. 216-227.
- [12] Славгородська О. Ю., Щербак В.Г. Класифікація конкурентних переваг персоналу підприємства // Наукові праці ДонНТУ: Серія Економічна. – 205. – № 8. – С. 94-101.
- [13] Цветкова И. И. Управление конкурентоспособностью персонала предприятия/ Монография. – Симферополь: ДОЛЯ. – 2007. – 240 с.
- [14] Ратніков Д.Г. Конкурентоспроможність трудового потенціалу і перспективи економічного зростання / Д.Г. Ратніков // Резерви підвищення ефективності діяльності підприємств та організацій у XXI ст. // Тези доповідей учасників Всеукр. наук.-практ. конф. молодих вчених, аспірантів та студентів – Кіровоград: КНТУ, 2008. – С. 95 – 96.
- [15] Ніколайчук М.В. Конкурентоспроможність людського капіталу в системі сучасних чинників розвитку економіки знань / М.В. Ніколайчук // Економічний аналіз : зб. наук. праць. ТНЕУ. - Тернопіль : ВПЦ ТНЕУ, 2011. - Вип. 9. – Ч. 3. - С. 211 – 214.
- [16] Куревіна І.О. Конкурентоспроможність людського капіталу України в умовах міжнародної трудової міграції [Текст] : автореф. дис. канд. екон. наук: 08.00.02 / І.О. Куревіна; НАН України, Ін-т світ. економіки і міжнар. відносин. - К., 2008. - 20 с.
- [17] Хафизова Г.С. Развитие инновационности и конкурентоспособности человеческого капитала / Г.С. Хафизова // Креативная экономика. — 2012. — № 1 (61). — С. 72 – 82. — <http://www.creativeconomy.ru/articles/15311/>
- [18] Грішнова О. Конкурентоспроможність персоналу підприємства: критерії визначення та показники вимірювання / Грішнова О., Шпирко. О. // Україна: аспекти праці, 2004. – № 3. – С. 3 – 9.
- [19] Ратніков Д.Г. Методика оцінки рівня конкурентоспроможності робочої сили // Україна: аспекти праці, 2006. – № 1. – С. 8 – 12.
- [20] Портер М. Международная конкуренция. – М.: Международные отношения, 2001. – 211 с.
- [21] Мартинова Л.Б. Конкурентоспроможність людського потенціалу за умов євроінтеграції: монографія / Л.Б. Мартинова. – Хмельницький: ХНУ, 2016. – 335 с.

THE METHODOLOGY FOR MEASURING THE COMPETITIVENESS OF HUMAN CAPITAL

ABSTRACT

On the basis of systematization and development of scientific ideas, it is suggested to understand the competitiveness of human capital as such a demanded quality, developed and accumulated by education, upbringing, improvement, educational and professional development, the advantages of which provide for the owners of human capital to expand opportunities for labor selection in the labor market, getting more income and other social and economic benefits. Based on the analysis of the existing methodology, an author's approach to assessing the competitiveness of human capital at various economic levels is developed, which is based on a comparative evaluation of the multitude of characteristics of such capital, the construction of matrices with a gradation of such an estimate. Its use makes it possible to determine to what extent, in what directions of development of human capital there is a lag from other competing entities, which leads to the loss of possible benefits from its use in the economy. The main results of approbation of such an assessment in Ukraine are revealed, which show negative trends, a crisis of social responsibility, the need for innovative changes in the development of human capital in order to increase its competitiveness.

KEYWORDS

human capital, human capital competitiveness, factors of influence, assessment