

2. Одегов Ю. Г. Экономика персонала / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. – Ч. 1. – Москва : Альфа-Пресс, 2009. – 1956 с.
3. Оценка эффективности работы с персоналом: методологический подход : учеб.-практ. пособие / Ю. Г. Одегов, К. Х. Абдурахманов, Л. Р. Котова. – Москва : Альфа-Пресс, 2011. – 752 с.
4. Рульев В. А. Менеджмент : навч. посіб. / В. А. Рульев, С. О. Гуткевич. – Київ : Центр учбової літери, 2011. – 312 с.
5. Людський розвиток регіонів України: аналіз та прогноз : [кол. моногр.] / Е. М. Лібанова, Н. С. Власенко, О. С. Власик та ін. / за ред. Е. М. Лібанової. – Київ : Ін-т демографії та соц. дослідж. НАН України, 2007. – 328 с.

Голбанос С.С., аспірант

Науковий керівник: д.е.н., проф. Семикіна М.В.

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТНОЇ ЯКОСТІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ЯК УМОВА УСПІШНОЇ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ

У ХХІ столітті людський капітал стає не тільки загальновизнаним активом економічного зростання і джерелом соціального розвитку, а й об'єктом конкурентних відносин. Від переваг людського капіталу в якості (наявності сучасних знань, вмінь, компетенцій, мотивацій, працездатності тощо) та можливостях реалізації з найбільшим ефектом залежать зрушення в інформаційному розвитку, доля конкурентоспроможності підприємств, регіонів, країни загалом. Тому досвід найбільш успішних корпорацій, конкурентоспроможних держав, як правило, свідчить про те, що першочерговими пріоритетом в інвестуванні стає розвиток людського капіталу та підвищення його конкурентоспроможності.

Кардинальні зміни і потрясіння, що тривають в Україні, суттєво ускладнюють набуття конкурентних переваг у розвитку та використанні людського капіталу в економіці. Українці страждають від непослідовної державної соціально-економічної політики, економічної й політичної нестабільності, системної кризи, в якій опинилися економіка і суспільство. Суттєво погіршили ситуацію скорочення виробництва, закриття сотень підприємств на сході країни внаслідок загострення військового конфлікту. Ці та інші причини, різко загостривши ситуацію, актуалізували проблеми конкурентоспроможності людського капіталу як на внутрішньому, так і на регіональному ринку праці, зумовили погіршення конкурентних позицій України у світі [1]. З іншого боку, практична потреба забезпечення конкурентної якості людського капіталу надзвичайно зростає з урахуванням перспектив євроінтеграції в умовах входження України у міжнародний конкурентний простір. Особливо важливим це стає у сфері інформаційних технологій, де дуже швидко старіють знання. Водночас в літературі все ще дуже мало наукової інформації стосовно вирішення проблеми підвищення конкурентної якості людського капіталу.

Розвиваючи наукову думку В.Антонюк, Л.Лісогор, М.Семикіної, Л.Шаульської, М. Ніколайчука, Р.Фатхутдінова та інших науковців, конкурентну якість людського капіталу пропонуємо визначати як сукупність переваг в якісних характеристиках людського капіталу підприємства, реалізація яких дозволяє порівняно з іншими підприємствами-конкурентами забезпечувати переваги в економічному зростанні підприємства та його інноваційному розвитку, що супроводжуються зростанням доходу персоналу.

При цьому під якісними характеристиками людського капіталу розуміємо показники стану здоров'я, певної освіти, рівня кваліфікації, професійного досвіду, компетенцій, мотивованості, мобільності, здатності до навчання та перенавчання тощо (рис.1):

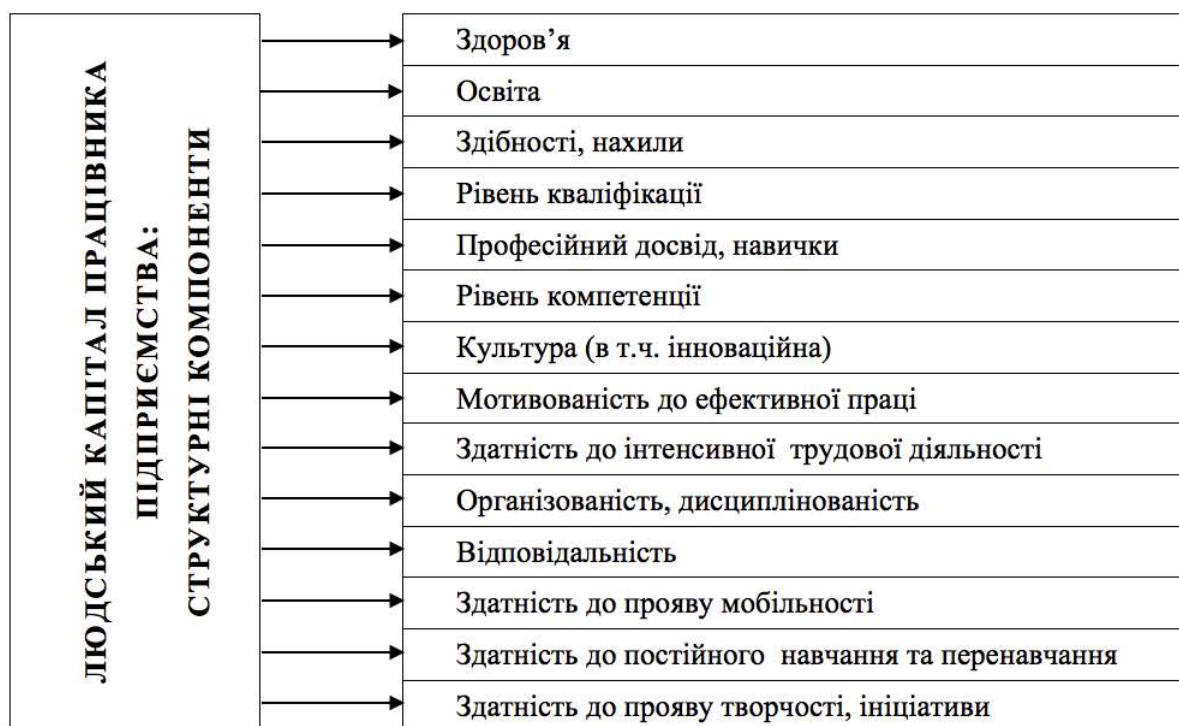


Рис.1. Людський капітал на рівні працівника: структурні компоненти.
 Схема розвиває підходи Семикіної М.В [2; 3, с.21]

За нашими оцінками, переважна більшість працівників українських підприємств нині не відповідають вимогам європейського ринку праці стосовно рівня освітньо-професійної підготовки, трудової та інноваційної активності. В середньому в Україні тільки 2 працівника із кожних 100 працюючих на рік навчаються новим професіям (це означає, що знадобиться аж 50 років, щоб перенавчити всіх штатних працівників) [3]. Нагальним питанням є створення системи дієвих економічних, соціальних, моральних стимулів та важелів впливу на підвищення конкурентної якості людського капіталу. Виходячи з теорії людського капіталу, теорії конкуренції, конкурентне середовище може стати могутнім поштовхом до свідомої турботи працівників про конкурентну якість власного людського капіталу [5, с.223]. Однак на порозі євроінтеграції слід зрозуміти, що без спільних зусиль соціальних партнерів в питаннях оплати праці, професійного розвитку, без модернізації старих та створення нових сучасних робочих місць, не варто розраховувати на конкурентоспроможність і людського капіталу, і підприємства загалом.

Література

1. Отчет о конкурентоспособности регионов Украины 2013 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.feg.org.ua
2. Семикіна М.В. Якість людського капіталу і корпоративна культура: аспекти взаємозв'язку в системі соціально-трудових відносин / М.В. Семикіна, Т.О. Беляк // «Вісник НУК», м. Миколаїв, 2015. – № 3 – С.79-86 .
3. Трудовий потенціал Кіровоградської області: стан та перспективи розвитку (колективна монографія) / За ред. М.В. Семикіної. – Кіровоград: ВАТ Кіровоградське видавництво, 2008. – 304 с.
4. Статистичний щорічник України за 2013 рік. – К.: Державна служба статистики України, 2014. – 533 с.
5. Ніколайчук М.В. Чинники, тенденції та передумови формування конкурентоспроможності людського капіталу України / М.В. Ніколайчук // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – Хмельницький, 2012. – № 2. – С. 218 – 223.