

УДК 330.837:331.101.262

**ІНСТИТУЦІОНАЛЬНІ ЧИННИКИ ФОРМУВАННЯ
КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ****Ковтун Н.С.***E-mail: natali_kovtun@mail.ru**Академія митної служби України*

У статті досліджується актуальна проблема формування конкурентних переваг людських ресурсів та їх вплив на конкурентоспроможність національної економіки. Розглянуто теоретичні засади дослідження зазначеної проблеми. Визначено основні напрями формування конкурентних переваг людських ресурсів. За першим напрямом забезпечується рівновага попиту та пропозиції різних видів праці, за другим напрямом створюється якісна відповідність людських ресурсів вимогам розвитку передових технологічних укладів, за третім – створюються мотивації людей до реалізації конкурентних переваг. За цими напрямками визначено деякі інституціональні чинники формування конкурентних переваг людських ресурсів: інноваційний характер праці, що створює потребу в принципово новій праці, результатами якої стають нові знання, інформація; структура зайнятості; ставлення до праці з позиції її соціальної значимості; зв'язки між різними формами праці; глобалізація економіки; розвиток інноваційного потенціалу людських ресурсів; розвиток системи соціального партнерства, яка забезпечує діалог роботодавців і найманих працівників, формування адекватної корпоративної культури на підприємствах, сприяння соціально-психологічній адаптації працівників у випадку професійних змін.

Ключові слова: інститут, конкуренція, конкурентні переваги, людські ресурси, чинники конкурентних переваг

UDC 330.837:331.101.262

**INSTITUTIONAL FACTORS OF CREATING OF HUMAN
RESOURCES COMPETITIVE ADVANTAGES****Kovtun N.S.***E-mail: natali_kovtun@mail.ru**Customs Academy of Ukraine*

The important problem concerning the creating of human resources competitive advantages and their impact on the competitiveness of the national economy has been examined in the article. The theoretical basis of this problem investigation has been considered. The main directions of creating competitive advantages of human resources have been determined. The first direction provides the balance of supply and demand of different types of work. The second direction creates high-quality human resources compliance to the requirements of advanced technological structures. The

third direction motivates people to the realization of competitive advantages. According to these areas some institutional factors of creating competitive advantages of human resources have been identified: innovative nature of work, which creates the need for a fundamentally new work with the results in a form of new knowledge, information, employment structure, attitude to work by its social significance, the relationship between different forms of labor, economic globalization and the development of innovative capacity of human resources and the development of social partnership that provides dialog between employers and employees, the establishment of an adequate corporate culture at the enterprises, promotion of socio- psychological adaptation of employees to professional changes.

Key words: institute, competition, competitive advantage, human resources, factors of competitive advantage

Актуальність проблеми. Фундаментальна трансформація, яку переживає сучасна економіка, характеризуються різними процесами, які безпосередньо доводять, що конкурентоспроможність компаній і національних економік все більше визначається якістю людських ресурсів, людського, інтелектуального та соціального капіталу, найкращими якостями робочої сили та мотивації робітників, їх здатністю до інновацій, до сприйняття новітніх технологічних досягнень, усім тим, що становить конкурентні переваги людських ресурсів. Зростання конкурентних переваг людських ресурсів можливе лише на основі використання тих інституціональних особливостей суспільства, які забезпечують соціалізацію економічних відносин, утвердження світових стандартів життя, зростання залежності національної економіки від світових економічних процесів та загостренням конкуренції в усіх її видах.

Теоретичною основою для дослідження конкурентних переваг людських ресурсів може бути структурно-функціональний аналіз, який дозволяє виділити в економічних системах (явищах) структурні складові та з'ясувати їх функції по відношенню одна до одної. Такий аналіз дозволяє визначити конкурентні переваги людських ресурсів, встановити функціональні взаємозв'язки конкурентних переваг людських ресурсів з іншими чинниками конкурентоспроможності, а також їх місце та функції в забезпеченні конкурентоспроможності національної економіки.

Аналіз останніх наукових досліджень. Саме використання структурно-функціонального аналізу дозволило М. Портеру розробити теорію конкуренції, а в її межах добре відому класифікацію конкурентних переваг, яка використовується для аналізу конкурентних переваг людських

ресурсів [13]. Основні ідеї теорії конкуренції М. Портера знайшли широке визнання та використовуються для дослідження конкурентних переваг людських ресурсів. Вони розвинуті в роботах Л.Л. Антонюк, І.П. Булеєва, Ю.С. Гурової, А.М. Колота, С.В. Сиденко, Я.М. Столярчука, А.В. Холодкова та ін. [2-4; 8; 14-16]. Не підлягає сумніву сильний уніфікуючий вплив з боку сучасних глобальних інститутів на окремі риси соціокультурного обличчя українського суспільства. В цьому контексті можна виділити роботи сучасних інституціоналістів, які присвячені впливу соціокультурних чинників на формування конкурентних переваг людських ресурсів і конкурентоспроможність національної економіки, а саме М.В. Гордон, С.Ю. Івашини, Н.В. Оленцевич, Ю.М. Петрушенко, Г.М. Пилипенко та ін. [3; 6; 10-11]. У той же час, з поширенням постіндустріальних тенденцій з'являються нові впливи на формування конкурентних переваг людських ресурсів. Не вирішеною залишається проблема виділення та визначення впливу на конкурентні переваги людських ресурсів тих інституціональних чинників, поява яких зумовлена сучасними тенденціями в розвитку глобальної економіки.

Метою роботи є виділення основних напрямів і чинників формування окремих конкурентних переваг людських ресурсів та їх впливу на конкурентоспроможність національної економіки.

Викладення основного матеріалу дослідження. М. Портер виділив дві групи конкурентних переваг: переваги низького та переваги високого порядків. Переваги низького порядку створюються за рахунок вартості або доступності людських ресурсів і інших факторів виробництва. Конкурентні переваги високого порядку означають використання високих технологій і наявність відповідних характеристик людських ресурсів. Конкурентні переваги високого порядку складно відтворити конкурентам, оскільки це передбачає суттєві витрати. На відміну від М. Портера, Ж-Ж. Ламбен виділив дві інші групи конкурентних переваг: внутрішні та зовнішні. Внутрішні конкурентні переваги засновані на лідерстві економічного суб'єкта у відношенні витрат виробництва, управління, суспільної (індивідуальної) продуктивності праці, ефективності та якості людських ресурсів. Ці переваги національної економіки являють собою сукупність притаманних їй унікальних ознак і чинників, які відрізняють її від інших, сприяють веденню конкурентної боротьбі підприємств, які діють на її території, та досягненню ними міцних позицій на ринках. В сучасних

умовах розвитку такими чинниками є конкурентні переваги людських ресурсів. Вони визначають внутрішні конкурентні переваги і конкурентні позиції національної економіки, а конкурентні позиції, у свою чергу – її конкурентоспроможність. Зовнішні конкурентні переваги збільшують ціну продажів економічного суб'єкта в порівнянні з його основними конкурентами, які не здатні забезпечити необхідну (конкурентну) якість товарів. Зовнішні конкурентні переваги людських ресурсів означають насамперед більш високу їх конкурентну оцінку в порівнянні з конкурентами [9, с. 301-303].

Внутрішні та зовнішні конкурентні переваги людських ресурсів можна визначити цілою системою показників, які відбивають різні аспекти їх функціонування. Найбільш поширені методи, які дозволяють оцінити конкурентні переваги людських ресурсів національної економіки, побудовані на основі аналізу макроекономічних результатів її функціонування. Конкурентні переваги людських ресурсів оцінюються через співвідношення ресурсів, які були витрачені на формування, розвиток і підтримку цих конкурентних переваг, з досягнутою конкурентною позицією національної економіки та рівнем ВВП, а продуктивність праці стає одним із ключових показників конкурентних переваг людських ресурсів.

Однак такий підхід є дещо спрощеним. Конкурентні переваги людських ресурсів мають не тільки включати всю суму індивідуальних конкурентних переваг працівників, а й враховувати ефект синергії, який виникає внаслідок їх актуалізації, взаємодії, використання та розвитку в специфічних умовах конкуренції. Відповідно, конкурентоспроможність національної економіки це не просто сукупність певних кількісних і якісних характеристик, що забезпечуються наявністю внутрішніх і зовнішніх конкурентних переваг, а й насамперед її здатність використовувати конкурентні переваги, інтелектуальні здібності, вміння, навички та інші якості людей, які впливають на успішність їх професійної діяльності та зростання продуктивності праці.

Конкурентні переваги людських ресурсів національної економіки формуються за трьома основними напрямками. Насамперед це формування кількісної відповідності людських ресурсів потребам та структурі економіки. За другим напрямком формується якісна відповідність людських ресурсів задачам розвитку економіки. За третім – створюється ефективна система мотивації людських ресурсів до їх

участі в реалізації власних конкурентних переваг і важливих програмах економічної модернізації країни.

За першим напрямом формування конкурентних переваг людських ресурсів досягається адекватність пропозиції та попиту на працю певного кількісного та якісного змісту, що потрібна для забезпечення розвитку національної економіки. Така рівновага може бути встановлена й залишатися майже незмінною протягом тривалого проміжку часу, якщо зрушення в продуктивних силах відбуваються повільно, еволюційно, що дозволяє поступово пристосовуватися до них шляхом зміни видів праці, професійної та кваліфікаційної структури існуючих людських ресурсів. Ступінь використання людських ресурсів, структура зайнятості, ставлення до праці з позиції її соціальної значимості, зв'язки між різними видами праці мають велике самостійне значення для формування конкурентних переваг людських ресурсів насамперед тому, що велика кількість високоосвічених, кваліфікованих працівників часто змушена працювати на низькооплачуваних робочих місцях, які не потребують високої кваліфікації.

В умовах співіснування екстенсивних й інтенсивних форм економічного розвитку, переважання його екстенсивних форм відображається в певному співвідношенні та комбінуванні різних типів праці у масштабі всієї економіки, збереженні традиційних видів праці та їх організації, гальмуванні застосування новітньої техніки в усіх секторах економіки. З іншого боку, все більшого значення набуває інноваційний характер праці. Він прискорює зміни в структурі людських ресурсів, що створює потребу в принципово новій праці, результатами якої стають нові знання, інформація.

Як наслідок, поширюється застосування атипових трудових договорів (контрактів), що, з одного боку, означає підвищення гнучкості ринку праці, а з іншого – додаткове залучення людських ресурсів в економіку. За цих умов відбувається індивідуалізація конкурентних переваг людських ресурсів, а нетипова зайнятість стає новітньою формою реалізації конкурентних переваг людських ресурсів [8, с. 75–76].

За другим напрямом формування конкурентних переваг людських ресурсів відбувається під впливом глобалізації.

У сучасних умовах формування людських ресурсів відбувається під впливом глобалізації економіки. Глобалізація економіки створює кілька

тенденцій, які все більше визначають конкурентні переваги людських ресурсів: посилюється вплив ТНК на відтворювальні процеси в економіці, з'являються і розвиваються нові види діяльності, які формують попит на людські ресурси нової якості, зростає вплив світових економічних організацій, соціалізуються економічні відносини, зростає поляризація доходів населення, зростає мобільність людських ресурсів та інтенсифікуються міграційні процеси.

Глобалізація економіки стає все більш потужною рушійною силою для поширення постіндустріальних тенденцій, які створюють нове конкурентне середовище та відкривають нові конкурентні переваги для різних економічних суб'єктів. Внаслідок цього більшість підприємств стають складовою частиною світової економіки, елементами складної глобальної мережі, що швидко розвивається. Саме на такі підприємства припадає значна частина інвестицій та обсягів торгівлі. Вони відіграють визначальну роль в створенні робочих місць і розвитку людських ресурсів через широке використання сучасних виробничих технологій та відповідну підготовку та перепідготовку персоналу. Завдяки мініатюризації сучасних засобів виробництва і суттєвому здешевленню базових технологій глобалізація стимулює зростання малих підприємств, які, в свою чергу, використовуючи сучасні форми фінансування інвестицій стають важливим елементом глобальної інноваційної системи. Через них відбувається подальше розповсюдження передових технологічних інновацій та розвиток конкурентних переваг людських ресурсів. Нові технології формують високі вимоги до якості людських ресурсів, наявність яких набуває критично важливих конкурентних переваг для забезпечення конкурентоспроможності національної економіки.

Створюється їх якісна відповідність вимогам економіки знань, елементи якої з'являються в країні. Основною ознакою економіки знань є те, що вона створює, поширює і використовує знання для свого зростання та підвищення конкурентоспроможності національної економіки. Якщо розглядати економіку знань із прикладних, практичних позицій, крізь призму реальних механізмів її впливу на соціально-економічний розвиток, то А.М. Колот наголошує на такому. В організаційно-технологічному, трудовому аспекті економіка знань – це економіка, основою якої є високопродуктивні, конкурентоспроможні робочі місця, де працюють висококваліфіковані, орієнтовані на інновації працівники; в ній упроваджуються інформаційні, комунікаційні та інші сучасні

прогресивні технології, виготовляється високотехнологічна, науко-містка, конкурентоспроможна продукція. Отже, основа економіки знань – це конкурентоспроможність у найширшому сенсі цього поняття, що продукує конкурентні переваги і забезпечує стійкий соціально-економічний розвиток [5, с. 35].

Основні чинники, які впливають на якісну відповідність людських ресурсів потребам інноваційного розвитку економіки, тобто на формування їх конкурентних переваг, пов'язані переважно з діяльністю підприємств, які в умовах сучасного етапу суспільного розвитку все більше приділяють увагу розвитку інтелектуального та інноваційного потенціалу їх персоналу. Саме на мікрорівні економіки відбувається найбільш ефективно відтворення конкурентних переваг людських ресурсів, оскільки діяльність підприємств охоплює не лише виробничу, комерційну та інвестиційну, але й науково-дослідну та освітню сфери, а також кадрову девелопментизацію.

Слід відмітити, що підприємства інвестують у людський ресурс лише до тих пір, поки він дає економічну віддачу. Моральні зиски, інтегрований соціальний ефект від цих інвестицій є в основному суспільним благом, у розвитку якого зацікавлена держава, а не конкретне підприємство [4, с. 187-213]. Саме тому держава змушена займатися підготовкою найбільш кваліфікованої та професійно підготовленої робочої сили, наукових кадрів, які стають ядром формування найбільш технологічних секторів національної економіки та реалізують у них власні конкурентні переваги.

Проблема забезпечення конкурентних переваг людських ресурсів в національній економіці стає надзвичайно гострою внаслідок відсутності в ній передових технологій. В країні в останні десятиліття не побудовано жодного високотехнологічного підприємства, поява якого означала би крок уперед у напрямку постіндустріального етапу розвитку. Навпаки відбувається формування типового периферійного капіталізму, який жорстко експлуатує достатньо кваліфіковану, однак дешеву робочу силу про що свідчить рівень заробітних плат і тривалість життя. Відсутність сучасних технологій означає відсутність відповідних знань і вмінь, без яких неможливо формувати відповідну якість людських ресурсів. Свій внесок у зменшення конкурентних переваг людських ресурсів і науково-технічного потенціалу розвитку економіки країни вносить підготовка кадрів з використанням принципів їх «масової підготовки» на основі уніфікованих стандартів. Подібна масовість підготовки кадрів є

достатньо простою та дешевою, однак не завжди ефективною, тому отримання диплома та початок трудової діяльності є не завершенням процесу навчання, а лише закінченням його загальної, попередньої стадії і початком більш спеціалізованого тривалого процесу набуття професійної кваліфікації та компетентності.

Іншим чинником формування конкурентних переваг людських ресурсів ми вважаємо розвиток їхнього інноваційного потенціалу. Інституціональною характеристикою інноваційного потенціалу людських ресурсів є не просто комплекс наукових знань, навичок і практик, технологій і процедур виробничого процесу, а і спроможність людей на прийняття рішень і дій, спрямованих на виконання інноваційної функції підприємця, навіть якщо це вимагає відмови від соціетальних детермінант поведінки. Інноваційний потенціал є однією із основних конкурентних переваг людських ресурсів, яка визначає конкурентоспроможність окремої людини, підприємства, галузі та національної економіки.

Ключовими елементами інституціональної характеристики інноваційного потенціалу людських ресурсів у національній економіці ми вважаємо:

- сформований психологічний профіль підприємця, який характеризується схильністю до ризику, раціональністю, яка проявляється в орієнтації на раціональне мислення та інтуїцію, адаптивністю та особливостями мотивації;

- характеристику знань, яка проявляється в їх явності або неявності, комплексності та універсальності;

- нову якість інноваційної функції підприємця, яка полягає у здатності шукати та створювати нові ринкові ніші за рахунок бачення перспектив для певних технологій, організаційної перебудови, адаптації маркетингу, врахування екологічних стандартів та ін.;

- інноваційну культуру, як «частину інноваційного потенціалу, що характеризує рівень освітньої, загальнокультурної та соціально-психологічної підготовки особистості та суспільства в сфері сприйняття та творчого втілення в життя ідеї інноваційного розвитку економіки країни» [5], що знаходить свій прояв у процесі функціонування людського та соціального капіталу і є важливим соціокультурним чинником конкурентних переваг у національній економіці.

За третім напрямом формування конкурентних переваг людських ресурсів в національній економіці створюється ефективна мотивація

людських ресурсів до участі в реалізації власних конкурентних переваг і важливих програмах економічної модернізації країни. Інституціоналізація конкурентних переваг людських ресурсів завжди означає створення ефективної системи їх мотивації до участі в реалізації важливих програм економічної модернізації країни.

Ефективність мотивації людських ресурсів забезпечується інституціональним середовищем, яке регламентує усі процеси створення, запровадження та розповсюдження певних правил поведінки, явних і неявних знань, їх відповідності абсорбційним можливостям людських ресурсів і національної економіки. Ситуація, в якій вплив традиційних, культурних, етичних та інших цінностей і інститутів є не значним, види трудової діяльності не є заздалегідь визначеними для кожного нового покоління працівників, є цілком типовою для України. Вона впливає на мотивацію трудової діяльності, ставлення до праці, її місце в системі ціннісних орієнтацій. За таких умов взаємодії особистості та інституціонального середовища може бути сформований будь-який тип поведінки працівників зі стійкими стереотипами ставлення до праці, із системою певних мотивацій та обмежень щодо вибору виду трудової діяльності, можливістю нарощування та реалізації ними власних конкурентних переваг.

Формування конкурентних переваг людських ресурсів національної економіки ускладнюється існуванням неефективної держави, в основі якої знаходиться інститут «влада-власність» та неефективна рентоорієнтована поведінка. Тільки розвинуте громадянське суспільство спроможне сформувати ефективний «суспільний договір» з державою для подолання малоефективної рентоорієнтованої поведінки як домінантної стратегії публічних і окремих малочисельних корпоративних суб'єктів, що не схильні до формування адекватної системи стимулів для модернізації інновацій та модернізації слабкої держави.

Крім того, у слабкій державі завжди з'являються різного роду інституціональні пастки, у яких проявляється небажання корпоративних і некорпоративних суб'єктів до посилення конкуренції за рахунок мотивації працівників [12, с. 129]. Прикладом подібної пастки є пастка «освітнього песимізму», яка полягає в тому, що люди, які не мають доступу до відповідної освіти, не можуть інвестувати в людський капітал, втрачають можливість реалізувати свій творчий потенціал. В той же час, зростання

освітніх стандартів найму часто поєднується з відсутністю відповідного зростання заробітної плати, що є свідченням існування «інфляції освіти». Така пастка свідчить про відсутність необхідних мотивацій людських ресурсів до участі в сучасному виробництві.

Ще однією інституціональною пасткою, яка свідчить про відсутність мотивації людських ресурсів і неефективність використання їх інноваційного потенціалу, є «креденціоналізм». Цей термін характеризує ситуацію на ринку праці, коли відбір потенційних кандидатів на заміщення вакантних посад відбувається через абсолютизацію формальної норми, яка стає основним і майже єдиним інструментом відбору потенційних працівників, замінюючи собою дію ринкового механізму співставлення граничних витрат використання людського ресурсу з граничною віддачею від його виробничого застосування. Як наслідок, в системі економічних відносин формальна норма взаємодіє з множиною інших інститутів, формальних і неформальних норм, утворюючи «коридор» норм, межами якого обмежено вибір варіантів соціальної поведінки індивідів [7, с. 214-215].

Іншим чинником ефективної мотивації людських ресурсів, як чинника їх конкурентних переваг, ми вважаємо систему соціального партнерства. Саме вона забезпечує ефективний діалог роботодавців і найманих працівників, формування адекватної корпоративної культури на підприємствах, сприяє соціально-психологічній адаптації працівників у випадку професійних змін – сприйняття як нормального явища підвищення або зміну вимог до рівня кваліфікації, професіоналізму, компетентності тощо.

Висновки. Таким чином, забезпечення конкурентних переваг людських ресурсів національної економіки визначається багатьма чинниками. Основні з них, які впливають на відповідність людських ресурсів потребам розвитку конкурентоспроможної національної економіки знаходять свій прояв у:

- забезпеченості національної економіки трудовими ресурсами;
- необхідній концентрації людських ресурсів на підприємствах;
- інноваційному потенціалі людських ресурсів;
- реструктуризації людських ресурсів відповідно до структури національної економіки та її змін;
- формуванні світових стандартів щодо структури людського ресурсу;
- розвитку нестандартних форм зайнятості;

- інституціоналізації національного ринку праці відповідно до потреб ринкової економіки;
- впливі інститутів на формування соціокультурних характеристик людських ресурсів;
- розвитку соціального партнерства.

Проведений аналіз доводить визначальну роль конкурентних переваг людських ресурсів у забезпеченні конкурентоспроможної національної економіки, однак потребує подальших досліджень впливу постіндустріальних тенденцій розвитку та глобалізації на формування конкурентних переваг людських ресурсів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Антонюк Л. Л. Міжнародна конкурентоспроможність країн: теорія та механізм реалізації: Монографія. – К.: КНЕУ, 2004. – 275 с.
2. Булеев И. П. Институциональные аспекты формирования конкурентоспособного работника / И. П. Булеев, Н. Е. Брюховецкая // Постсоветский институционализм: десять лет спустя: монография: в 2-х т. / под ред. В. В. Дементьева, Р. М. Нуреева. Т. 2. – Донецк: ГВУЗ “ДонНТУ”, 2013. – 472 с.
3. Гордон М. В. Этноментальные институты как фактор экономического развития / М. В. Гордон, Н. В. Оленцевич // Проблемы современной экономики и институциональная теория / Под ред. В. В. Дементьева, Р. М. Нуреева. – Донецк: ДонНТУ, 2009. – 454-465.
4. Гурова Ю. Механізми транснаціоналізації людського ресурсу / Ю. Гурова // Міжнародна економічна політика. – 2009. – № 10. – С. 184- 213.
5. Закон України від 16.01. 2003 р. № 433-IV “Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності в Україні” // Відомості Верховної ради України. – 2012. – № 19-20. – Ст. 166.
6. Івашина С. Ю. Соціокультурний контекст інституту власності / С. Ю. Івашина // Формування ринкової економіки : зб. наук. праць. – Спец. вип. Проблеми сучасної економіки та інституціональна теорія. – К. : КНЕУ, 2010. – С. 265-377.
7. Клишова Е. В. Права собственности в экономике Украины (в контексте теории экономической рациональности) / Е. В. Клишова, Е. В. Дудник // Формування ринкової економіки : зб. наук. праць. – Спец. вип. Проблеми сучасної економіки та інституціональна теорія. – К. : КНЕУ, 2010. – С. 204–217.
8. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : [монографія] / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2010. – 251 с.
9. Ламбен Ж. Ж. Стратегический маркетинг. Э вропейская перспектива / Ж. Ж. Ламбен: Пер. с французького. – Спб.: Наука, 1996. – 556 с.

10. Петрушенко Ю. М. Дослідження зв'язку між культурними та економічними показниками суспільного розвитку: соціетальний підхід / Ю. М. Петрушенко // Формування ринкової економіки : зб. наук. праць. – Спец. вип. Проблеми сучасної економіки та інституціональна теорія. – К. : КНЕУ, 2010. – С. 55–68.
11. Пилипенко А. Н. Институциональные основания хозяйственного порядка / А. Н. Пилипенко // Наукові праці Донецького національного технічного університету. Серія: Економічна. – 2010. – Вип. 38-2. – С. 91-95.
12. Полтерович В. М. Элементы теории реформ / В. М. Полтерович. – М.: ЗАО Издательство Экономика, 2007. – 447 с.
13. Портер М. Е. Конкурентное преимущество. Как достичь высокого результата и обеспечить его устойчивость / М. Е. Портер; пер. с англ. – М.: Альбина Бизнес Букс, 2005. – 715 с.
14. Сиденко С. В. Глобализация и социально-экономическое развитие регионов мира / С. В. Сиденко, А. В. Плотников // Цивилизационная структура современного мира: В 3-х т. Том1. Глобальные трансформации современности / Под ред. Ю. Н. Пахомова и Ю. В. Павленко. – К.: Наукова думка, 2006. – С. 563-606.
15. Столярчук Я. М. Людський ресурс як пріоритетний компонент інноваційної конкурентоспроможності національної економіки / Я. М. Столярчук, Ю. С. Гурова // Управління міжнародною конкурентоспроможністю в умовах глобалізації економічного розвитку: Монографія: У 2 т. – Т. I. – К.: КНЕУ, 2006. – С. 749-766.
16. Холодков А. В. Экономические аспекты управления человеческими ресурсами / А. В. Холодков, С. А. Сурков // Менеджмент в России и за рубежом. – 2009. – №1. – С. 128-135.