

УДК 330.101:339.137

**ІМПЕРАТИВИ РОЗВИТКУ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ  
НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ****Ковтун Н.С.***E-mail: natali\_kovtun@mail.ru**Академія митної служби України*

У статті досліджується актуальна проблема розвитку конкурентоспроможності національної економіки. Зазначено, що імперативи підвищення конкурентоспроможності мають універсальний характер. У сфері виробництва вони визначають перехід до наступного циклу макроекономічної динаміки, у сфері виробничо-господарських зв'язків – зумовлюють розвиток інновацій в сфері управління, реалізацію її абсолютних і порівняльних переваг у міжнародному ринковому обміні, у сфері ресурсного забезпечення – розвиток конкурентних переваг людських ресурсів. Основним імперативом конкурентоспроможності національної економіки визначено розвиток конкурентних переваг людських ресурсів. Доводиться важливість інституціонального підходу до аналізу чинників формування конкурентних переваг, визначено інституціональні чинники конкурентних переваг людських ресурсів з позицій національної економіки, працівника, роботодавця і досліджено проблему їх вартісної оцінки. Зазначається, що конкурентоспроможність національної економіки формується за рахунок зростання рівня освіти, професійної підготовки та перепідготовки, покращення кількісних параметрів і транснаціоналізації людських ресурсів, створення високоефективних робочих місць. Кардинальне вирішення проблеми збільшення конкурентоспроможності національної економіки автор бачить у використанні інноваційної паузи, яка дає шанс на модернізацію економіки та суспільства

**Ключові слова:** конкуренція, конкурентоспроможність, конкурентні переваги, конкурентоспроможність національної економіки, людські ресурси

UDC 330.101:339.137

**IMPERATIVES OF DEVELOPMENT OF NATIONAL ECONOMY  
COMPETITIVENESS****Kovtun N.S.***E-mail: natali\_kovtun@mail.ru**Customs Academy of Ukraine*

The article examines the important issue of development of national economy competitiveness. It has been indicated that the imperatives of improving the competitiveness are of universal nature. In the area of production, they determine the transition to the next cycle of macroeconomic dynamics, in industrial and economic relations – cause the development of innovations in the management, implementation of absolute and

comparative advantage in the international market exchange, in the area of resource support – the development of competitive advantages of human resources. The development of competitive advantages of human resources has been determined as the main imperative of competitiveness of the national economy. The importance of the institutional approach to the analysis of the factors concerning creation of competitive advantages has been proved. The problem of valuation of human resources and institutional factors has been identified; competitive advantages of human resources from the standpoint of the national economy, employee, and employer have been defined. It has been noted that the competitiveness of the national economy is formed by the growth of education, training and retraining, improving quantification and transnationalization of human resources, high-performance workplaces. Author regards a fundamental solution of the problem of increasing the competitiveness of the national economy in using innovative pause that gives the chance to modernize the economy and society

**Keywords:** competition, competitiveness, competitive advantage, national economy competitiveness, human resources

**Актуальність проблеми.** Постіндустріальний розвиток країн світу тісно пов'язаний з генезою людських ресурсів, а їх конкурентні переваги стають визначальним чинником конкурентоспроможності національної економіки. Конкурентні переваги людських ресурсів неможливо розглядати без урахування постіндустріальних тенденцій розвитку, глобалізації, змін в управлінні, в інституціональному середовищі тощо. Втрата існуючих та слабка позитивна динаміка формування нових конкурентних переваг людських ресурсів супроводжувалася значним послабленням економічного потенціалу країни, погіршенням якісних і кількісних показників конкурентоспроможності національної економіки. При цьому неокласична парадигма виявилася нездатною врахувати специфіку відтворення конкурентних переваг людських ресурсів в умовах значного та різноспрямованого впливу інституціональних чинників на конкурентоспроможність національної економіки. Саме інституціональний підхід до аналізу процесів формування конкурентних переваг дає змогу глибше вивчити зазначені чинники впливу на її конкурентоспроможність.

**Аналіз останніх наукових досліджень.** Проблема формування та реалізації конкурентоспроможності національної економіки широко висвітлена в науковій літературі, про що свідчать роботи М.И. Гельвановського, Д.Є. Денісенко, С.В. Казанцева, Г.В. Кравчук, М. Портера, Н. Тарнавської, І.С. Чорнодід [6, 8, 9, 11, 17, 19, 21]. Основні ідеї теорії конкуренції М. Портера знайшли широке визнання та

використовуються для дослідження конкурентних переваг людських ресурсів. Вони розвинуті в роботах Л.Л. Антонюк, В.В. Блізнюк, І.П. Булеева, Н.В. Василенко, Ю.С. Гурової, А.М. Колота, А.І. Кредісова, Я.М. Столярчука [1, 3, 4, 5, 7, 10, 12, 18] та ін. Однак, окремі аспекти даної проблематики потребують поглибленого вивчення з урахуванням тих можливостей, які надає сучасна наукова методологія. Насамперед не вирішеною залишається проблема виділення чинників формування конкурентних переваг людських ресурсів, які формують інституціональну основу конкурентоспроможності національної економіки. Крім того, з поширенням постіндустріальних тенденцій з'являються нові впливи на формування конкурентних переваг людських ресурсів, пов'язані з появою інститутів, які забезпечують зміну умов відтворення і економічного розвитку.

**Метою роботи** є виявлення впливу конкурентних переваг людських ресурсів на конкурентоспроможність національної економіки і на цій основі – наукове обґрунтування шляхів і способів її ефективного формування в умовах постіндустріального розвитку та глобалізації.

**Викладення основного матеріалу дослідження.** Сучасні визначення національної конкурентоспроможності, які використовуються широким загалом науковців і практиків та прийняті для використання на рівні офіційних організацій, в основному узгоджені з теорією конкуренції М. Портера. Відповідно до неї конкурентоспроможність національної економіки визначається продуктивністю праці, конкурентними перевагами продукції, підприємств, людських ресурсів тощо. Для оцінки дій уряду і бізнес спільноти, спрямованих на досягнення конкурентоспроможності М. Портер запропонував використовувати індикатор національної орієнтації. Наявність і якість соціально-економічних інститутів, які забезпечують потенційну можливість розробки, виробництва, впровадження і продажу нових технологій характеризують індикатори соціально-економічної та технологічної інфраструктури. Індикатор виробничого потенціалу оцінює ті матеріальні та людські ресурси, які забезпечують виробництво й ефективність використання високо технологічних товарів. Існує також індикатор технологічного стану виробництва й експорту. Запропонована М. Портером методика оцінки конкурентоспроможності спрямована переважно на визначення впливу технологічних чинників на конкурентоспроможність національних економік і дозволяє надавати їм порівняльні оцінки [17]. Його підхід не враховує широке коло

інституціональних чинників конкурентоспроможності, які відображають необхідність позиціювання товарів на глобальному ринку, де все більш важливими є марки, бренди, престиж, екологічність, конкурентні переваги людських ресурсів.

Активно пропонують власні методики для порівняльної оцінки конкурентоспроможності національних економік міжнародні інституції. Як правило, вони порівнюють країни світу за багатьма критеріями, що характеризують стан різних суспільних сфер: економічної, соціальної, інноваційної, технологічної, інституціональної та інших. Очевидно, що до всіх рейтингів конкурентоспроможності національних економік слід відноситися з пересторогою. Як справедливо зазначає П. С. Лемещенко: «виникла нова форма приватної власності – право окремих структур ініціювати і розробляти юридичні норми і правила, тобто створювати формальні інститути, їх контролювати, вибудовуючи по край сумнівним методикам рейтинги конкурентоспроможності країн, фірм, стійкості банків» [15, с. 231].

Імперативи підвищення конкурентоспроможності національної економіки мають достатньо універсальний характер. У сфері виробництва вони визначають зміни техніко-економічного устрою і перехід до наступного циклу макроекономічної динаміки на основі більш сучасних засобів виробництва та інновацій. У сфері виробничо-господарських зв'язків – зумовлюють розвиток інновацій в сфері управління, реалізацію її абсолютних і порівняльних переваг у міжнародному ринковому обміні. У сфері ресурсного забезпечення – розвиток конкурентних переваг людських ресурсів. Про розвиток і конкурентні переваги людських ресурсів свідчить людський потенціал національної економіки. Загально визнано в світі методика оцінки людського потенціалу пропонує Світовий Банк. В ній людський потенціал визначається як міра втілених у людині природних здібностей, таланту, рівня освіти, кваліфікації та їх здатність приносити дохід, а також стан здоров'я та якість харчування. За методикою ООН людський потенціал включає освіту, професійний досвід, фізичний стан, здатність до виживання, інші характеристики, що забезпечують продуктивність праці і само забезпеченість людей.

Стратегія формування та реалізації конкурентоспроможності національної економіки має виходити з того, що праця стає все більш кваліфікованою та інтелектуальною, відбувається вимивання вузько-

спеціалізованих «старих» професій та ручної праці. Поширення комп'ютерної техніки призводить до скорочення та перерозподілу робочих місць, структурного безробіття в усіх сферах і галузях національної економіки. Поступово створюється особлива структура зайнятості в якій переважає праця, пов'язана з індустрією дозвілля людини, з розв'язанням складних науково-технічних задач, відрізняється високим рівнем загальної та професійної освіти зайнятих. Освіта стає основою для ефективного застосування людського ресурсу, подальшого розвитку творчого начала, здатності людей приймати рішення, виробляти нові ідеї.

Звертаючись до існуючих в країні реалій, можна констатувати, що постіндустріального типу зайнятості Україна ще не досягла. Аналіз в галузевому та професійно-кваліфікаційному зрізах свідчить про переважання в її економіці індустріального типу зайнятості, причому з деякими особливостями та суперечностями. Одна з основних суперечностей – розходження між існуючим рівнем освіти і вимогами, які висувають люди до робочих місць, з одного боку, та реальними потребами національної економіки в людських ресурсах певних професій та кваліфікацій – з іншого. Деякі притаманні нашій країні особливостей структури людських ресурсів свідчать про низький рівень розвитку навіть її індустріального типу. За умови поширення інновацій необхідний перенос основних зусиль із нарощування кількості задіяних людських ресурсів на більш ефективне використання їх конкурентних переваг.

Оцінити вплив людських ресурсів на конкурентоспроможність національної економіки було б легко, якби надати вартісну оцінку людським ресурсам. Надання такої оцінки є і досі не вирішеною проблемою в теоретичному плані, хоча і важливою – в прикладному. Цю проблему намагаються вирішити шляхом вартісної оцінки людського капіталу – найбільш значущого елементу людських ресурсів. Саме людський капітал перетворює людські ресурси у найбільш ефективний фактор виробництва. У 80–90 рр. ХХ ст. економісти-неокласики поглибили цю ідею, висунувши на перший план ідею людського капіталу як основного чинника економічного розвитку, що відображено у відомих неокласичних моделях економічного розвитку.

Надати вартісну оцінку людському капіталу дослідники намагаються на основі порівняння доходності при інвестуванні в людський капітал із доходністю при інвестуванні в цінні папери. Вдаючись до такого порівняння, дослідники запропонували використати для оцінки людського



капіталу доходність інвестиційного портфеля на Нью-Йоркський фондовій біржі. При цьому навчання людини може розглядатися і як окремий актив, і як портфель активів, що складається із тренування різноманітних навичок і вмінь. Такий підхід до оцінки людських ресурсів і зведення їх до людського капіталу не дозволяє включити до аналізу інституціональні чинники конкурентоспроможності. Тому оцінити конкурентоспроможність людських ресурсів пропонують з позицій національної економіки, працівників і роботодавців. Саме таку методику оцінки конкурентних переваг людського капіталу пропонує В. В. Близнюк [3, с.160-167]. Оцінка конкурентоспроможності людських ресурсів з позицій загально-національних інтересів держави визначається рівнем ефективності конкурентного середовища, якістю інституціонального середовища, якістю соціального капіталу (персоніфікований рівень довіри) і конкурентними перевагами людських ресурсів. Для працівника конкурентні переваги означають можливість забезпечення стабільної зайнятості та вільного вибору виду діяльності на ринку праці. Для роботодавця найбільш важливою конкурентною перевагою людських ресурсів є їх професійно-кваліфікаційний рівень. Така конкурентна перевага формується, насамперед, їх відповідним рівнем освіти та професійної підготовки. Перетворення системи підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів має стати дієвим механізмом формування та розвитку конкурентних переваг людських ресурсів.

Аналіз структури загальних витрат підприємств, проведений А. В. Кудлай, показав, що витрати підприємств на розвиток людських ресурсів, до яких відносять фонд основної та додаткової заробітної плати, витрати на освіту, охорону здоров'я, соціальні послуги, відпочинок, розваги, фізкультуру і спорт, в середньому складають до 15 %, то витрати на освіту становили 0,23 %. Для порівняння, в практиці розвинутих країн дана стаття витрат складає 5-10 % фонду оплати праці [13, с. 414-415]. Наведена статистика витрат доводить, чому сучасні дослідники вважають освіту, рівень кваліфікації, організаційні знання основним джерелом конкурентних переваг людських ресурсів. Саме професійна освіта є ефективним засобом підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів, сприяє їх професійній мобільності та трудовій адаптації дозволяє балансувати попит і пропозицію на ринку праці.

Визначимо основні напрями підвищення ефективності системи професійної освіти в країні:

- створення системи постійного моніторингу і прогнозування потреб ринку праці у професійних кадрах;
- взаємодія роботодавців з представниками освітньої галузі щодо кваліфікаційних вимог випускників та урахуванням пріоритетних напрямів розвитку національної економіки;
- реформування системи професійної освіти на основі модернізації її матеріально-технічного забезпечення та реалізації інноваційних методів навчання;
- забезпечення безперервності професійної освіти на всіх її рівнях.

Враховуючи визначальний вплив освіти на формування конкурентних переваг людських ресурсів, слід визнати необхідність новітніх напрямків розвитку освіти. Ці напрямки залежать від обраної стратегії економічного розвитку, яка потребує використання людських ресурсів відповідної якості. Так, реалізація стратегій, спрямованих на індустріальну модернізацію надає пріоритет розвитку професійно-технічної освіти. Стратегії технологічного та інноваційного лідерства для випереджаючого розвитку потребують пріоритетного розвитку вищої та післядипломної освіти, а реалізація інноваційних стратегій побудови економіки знань означає необхідність розвитку всіх рівнів освіти та безперервність освіти. Тому, наступним чинником формування конкурентних переваг людських ресурсів має стати повноцінне підключення національної освітньої системи до зони європейської вищої освіти.

Саме освіта як система продукування, поширення, зберігання знань та формування конкурентних переваг людських ресурсів має стати основою конкурентоспроможності національної економіки. Недостатній розвиток системи професійно-технічної освіти, неконкурентоспроможна ціна робочої сили робить неможливим розвиток країни за моделями індустріалізації. Очевидною є неможливість реалізації в Україні стратегій технологічного та інноваційного лідерства через її інституціональну неготовність до такого розвитку. Необхідна поступова реалізація моделі побудови економіки знань, яка б дозволила створити певний потенціал у сфері дії п'ятої хвилі макроекономічної динаміки та поступово шукати власну нішу у сфері дії шостої хвилі макроекономічної динаміки.

У цьому зв'язку важливо відмітити, що зміна світових лідерів надає можливості менш розвиненим країнам підключитися до тих країн, які

успішно реалізують стратегію економічного лідерства та нарощують конкурентоспроможність національної економіки. Неминучість цього пояснюється гіпотезою інноваційної паузи, відповідно до якої існуючі сьогодні технології вичерпали свій ресурс як чинника конкурентоспроможності, а нові базисні інновації ще не з'явилися

Використання інноваційної паузи означає можливість формування принципово нових чинників конкурентоспроможності національних економік. Це може відбуватися на основі активізації інноваційної діяльності всіх економічних суб'єктів, їх участі в інтеграційних процесах у інноваційній сфері та створення інституціонального механізму залучення передових інновацій в економіку країни. Оскільки протягом останніх двох десятиліть Україна швидко втрачала інноваційну компоненту в забезпеченні конкурентоспроможності економіки, відбувся «провал» в так званих «до конкурентних дослідженнях», які базуються на фундаментальних знаннях і безпосередньо трансформуються у прикладні та стимулюючи інноваційні технології. Пріоритетним напрямком створення конкурентних переваг національної економіки має стати науково-технологічний розвиток, зорієнтований на поглиблення інноваційної діяльності підприємств, а також запобігання відпливу висококваліфікованого людського ресурсу через економічні механізми та механізми міграційної політики. Серед чинників, які обумовлюють формування конкурентоспроможності національної економіки, необхідно виділити створення інноваційних кластерів – замкнених систем відтворювальних зв'язків на основі поширення технологічних інновацій [17]. Концепція кластера відображає найбільш ефективні економічні конфігурації, які дозволяють максимізувати синергетичні ефекти від використання конкурентних переваг людських ресурсів і конкурентних інноваційних переваг підприємств, що проявляються не стільки в виробництві конкурентних товарів або появі конкурентоспроможних галузей, а в спроможності формувати міжгалузеві інноваційні комплекси. Кластер забезпечує об'єднання зусиль підприємств, регіонів з метою створення нових мереж компаній, які раніше не контактували між собою. При цьому роль держави не має обмежуватися лише створенням сприятливого середовища для формування кластерів, вона сама має стати їх активним учасником, підвищуючи, таким чином, конкурентний потенціал національної економіки. Ще одним чинником конкурентоспроможності



національної економіки має стати запобігання відпливу висококваліфікованого людського ресурсу через економічні механізми та механізми міграційної політики.

Сьогодні стало зрозуміло, що кількість людських ресурсів поступово перетворюється в один із чинників розвитку світової економіки. В наступні десятиліття кілька історичних мегатрендів суттєво змінять світові реалії. Демографічна криза в розвинених країнах призводить до старіння людських ресурсів, гальмування темпів економічного зростання, посилення припливу мігрантів і перерозподілу економічного потенціалу на користь країн що розвиваються.

В Україні темпи скорочення населення є такими, яких не знала жодна європейська країна. Якщо на 1 січня 1991 р. в Україні проживало 51,9 млн. осіб, у 2005 р. – 46,9 млн. осіб, а у 2013 р. – 45,4 млн. осіб [16]. За прогнозом Відділу ООН з питань народонаселення, опублікованим у доповіді «Перспективи світового народонаселення 2008», до 2050 року населення України скоротиться на 23,4% і становитиме 35,026 млн. осіб [22, с. 42-43]. За період з 2000 до 2013 рр. кількість економічно активного населення скоротилася з 22,8 млн. осіб до 22,1 млн. осіб. При цьому кількість економічно активного населення старше працездатного віку за цей період зросла з 1,6 млн. до 1,81млн. осіб [16]. Це свідчить про залучення до сфери праці все більшої кількості пенсіонерів внаслідок вкрай низького рівня їх життя та бажання збільшити його, а зіставлення темпів скорочення населення країни та динаміки чисельності економічно активного населення за останні 20 років свідчить, що тенденція до зменшення чисельності робочої сили має стійкий характер, а її вплив на формування конкурентоспроможності національної економіки в подальшому посилюватиметься.

Основні демографічні тенденції впливають на конкурентоспроможність національної економіки різними шляхами. Це пояснює, чому безліч взаємно суперечливих демографічних чинників діють одночасно і як стимули, і як обмежувачі розвитку конкурентоспроможності економіки. Вплив зазначених тенденцій відбувається через системи соціальних і політичних інститутів, а тому кінцеві результати їх дії, як за інтенсивністю, так і за спрямованістю, можуть не відповідати прямим впливам і очікуванням. Демографічна складова формування конкурентоспроможності національної економіки характеризується взаємозалежністю демографічних показників і зміною основного макроекономічного показника конкуренто-

спроможності – валового внутрішнього продукту на душу населення. Зазначена взаємозалежність доводить вплив кількісних змін людських ресурсів на конкурентоспроможність національної економіки.

Імперативи зростання конкурентоспроможності національної економіки все більше формуються під впливом глобалізації. Важливим чинником конкурентоспроможності національної економіки має стати створення механізмів залучення людського капіталу в країну, насамперед, іноземної робочої сили найвищої кваліфікації. Саме тому, проблема транснаціоналізації людських ресурсів стає надзвичайно гострою для України, яка вже втратила значну частину свого інтелектуального потенціалу внаслідок еміграції найбільш кваліфікованої робочої сили. До позитивних наслідків «міграційної» транснаціоналізації людських ресурсів, що здійснюються на макрорівні, Ю. Гурова відносить створення нових робочих місць та експорт до країн, що розвиваються, нового обладнання, передових технологій, нових знань тощо [7].

У останні роки демографічна криза в Україні ускладнюється проблемою деградації людських ресурсів. Це відбувається в умовах поступового зменшення обсягів промислового виробництва та зростання ресурсоемності суспільного виробництва. Очевидно, що використання зростаючої кількості людських ресурсів низької якості загострює проблему збалансованості попиту та пропозиції на ринку праці, що призводить до втрати конкурентоспроможності національної економіки, а наявний дисбаланс обумовлений кількома причинами:

- деіндустріалізацією національної економіки, внаслідок чого зменшується попит на кваліфіковану робочу силу;
- циклічною кризою, що призвели до зменшення попиту на робочі сили в обробних галузях;
- навчальні заклади масово запровадили престижні спеціальності без урахування попиту на ринку праці;
- високий рівень кваліфікації робочої сили не знаходить гідної вартісної оцінки з боку підприємців;
- високим рівнем міграції кваліфікованих спеціалістів за кордон.

Незважаючи на достатньо високий рівень адаптованості людей до ринку, збільшення кількості людей, які одержують професійну освіту і перепідготовку, значна кількість громадян перебуває на обліку в державній службі зайнятості та не може знайти відповідної роботи. Рівень безробіття в

Україні серед економічно активного населення віком 15 – 70 років, розрахований за методикою МОП, становить 8,1 %, а серед осіб працездатного віку – 8,8 %. За результатами опитування дорослого населення у 2012 році, питому вагу безробітних (незарєєстрованих та офіційно зарєєстрованих як безробітні) серед економічно активного населення віком 15-70 років, за розрахунками фахівців, можна оцінити інтервалом 11 – 13 %. Отже, кожен десятий учасник ринку праці перебуває у стані безробіття і не має змоги реалізувати свої можливості у сфері зайнятості [2, с. 90]. Це свідчить про те, що значна частина кваліфікованих працівників не відповідає потребам ринку праці внаслідок невідповідної кваліфікаційної структури людських ресурсів і низької якості професійної підготовки. Пасивні заходи сприяння зайнятості населення шляхом надання допомоги з безробіття призводять до втрати кваліфікації, трудових навичок, і працівник стає непридатним до роботи за набутою професією. Тривалий час перебування у стані безробіття впливає не тільки на життєвий рівень людини, а й на її професійний стан. Загрозливі масштаби безробіття посилюють необхідність пошуків вирішення цієї проблеми в різних формах, однак на першому плані повинно бути не просто використання в широких масштабах малокваліфікованої праці, а розширення сфери кваліфікованої й інтелектуальної праці.

Дієвим чинником мотиватором розвитку конкурентоспроможності національної економіки має стати створення високопродуктивних робочих місць. Однак, процес їх створення гальмується низьким ВВП країни. За розрахунками Г. Т. Куликова, величина ВВП України дуже мала у порівнянні з розвиненими країнами. Так, реальний ВВП України за 2012 р. становив лише 2,3% від ВВП ЄС, 2,1% від ВВП США, 9,8 % від ВВП Німеччини, 13,5 % від ВВП Великої Британії та 14,2 % від ВВП Франції. За розрахунками, проведеними на основі даних Державної служби статистики України у 2012 році, ВВП на одну особу (за паритетом купівельної спроможності) в Україні менше, ніж в Російській Федерації, в 2,5 разів, в порівнянні з Естонією – в 2,9, Францією – в 4,7, Німеччиною – в 5,5, США – в 7,0 разу [14, с. 217]. Завдяки ефективному використанню наявних робочих місць економічні суб'єкти можуть зберегти та посилити конкурентні позиції, а рішення по створенню, забезпеченню ресурсами та використанню високопродуктивних робочих місць мають стати основою для збільшення конкурентоспроможності економіки в майбутньому.

Концепція конкурентоспроможності національної економіки базується на продуктивності праці та ефективному використанні людських ресурсів. Продуктивність праці в національній економіці визначає рівень заробітної плати, підтримує доходи на певному рівні, забезпечує соціальні стандарти. Чинником конкурентоспроможності національної економіки стає взаємозалежність продуктивності праці та оплати праці. Нажаль, в Україні вони існують незалежно одна від одної. Низька оплата праці не врівноважує інтереси працівників і роботодавців щодо привабливості праці та створює дисбаланс статусів. Поглиблення дисбалансу трудових статусів у національній економіці посилює незадоволеність змістовною стороною праці, невизначеність цінності людських ресурсів, цілей людей зайнятих в суспільному виробництві та негативно впливає на конкурентоспроможності національної економіки.

Оскільки в сучасних умовах практично не існує альтернативи трудовій зайнятості у роботодавців не виникає достатньої кількості конкурентів, і пріоритети менеджменту зміщуються в сторону економії на витратах. Цим пояснюється вкрай низький рівень заробітної плати в Україні, низька частка заробітної плати в обсязі ВВП країни та низька купівельна спроможність населення, яка не сприяє формуванню сукупного попиту достатнього для стимулювання виробництва. Частка заробітної плати у ВВП України знаходиться на рівні 38-42%. В розвинутих країнах цей показник суттєво вищий (наприклад, в Німеччині він становить – 49 %, у Франції – 52 %, у США – 57 %, в Японії – 52 %) [20, с. 119]. До об'єктивних чинників, які формують низьку частку оплати праці в сукупному доході, необхідно віднести: привласнення монополістичної ренти окремими власниками капіталу, високий рівень прихованого безробіття, низьку продуктивність праці, низьку якість задіяних людських ресурсів, низьку якість інституціонального середовища тощо. Усе це формує такий мотиваційний механізм, який обумовлює попадання економіки до різних інституціональних пасток, що гальмують розвиток конкурентоспроможності людських ресурсів.

**Висновки.** Для оцінки конкурентоспроможності національної економіки запропоновано підхід, в основі якого знаходиться врахування конкурентних переваг людських ресурсів. Вартісна оцінка людських ресурсів виходить з того, що людський капітал – найбільш значущий елемент людських ресурсів. Вона надається на основі порівняння

доходності при інвестуванні в людський капітал із доходністю в цінні папери. Розрахунок показників людського розвитку можливий на основі застосування широкої національної статистики, а оцінка конкурентних переваг людського капіталу різниться з позицій національної економіки, роботодавців і працівників.

Взаємозалежність між демографічною динамікою та зміною основного макроекономічного показника конкурентоспроможності – валового внутрішнього продукту на душу населення доводить вплив кількісних змін людських ресурсів на конкурентоспроможність національної економіки. Основними чинниками конкурентоспроможності національної економіки визначено: кількість людських ресурсів, створення механізмів залучення людського капіталу в країну, насамперед, найвищої кваліфікації; збалансованість попиту та пропозиції на ринку праці; пасивні заходи сприяння зайнятості призвели до втрати кваліфікації, трудових навичок працівниками, які стали непридатними до роботи за набутою професією; відсутність взаємозалежності між продуктивністю праці та оплатою праці, низький рівень оснащення робочих місць, що безпосередньо впливає на продуктивність праці в економіці, визначає структуру витрат виробництва, демотивує розвиток працівників та не дозволяє використовувати окремі конкурентні позиції економічних суб'єктів.

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, можливості заміни наступальної інноваційної стратегії стратегією інноваційного прискорення, яка базується на системному використанні конкурентних переваг, у створенні високо диверсифікованого потоку інновацій, переносу основних зусиль із нарощування кількості задіяних людських ресурсів на більш ефективне використання їх конкурентних переваг.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Антонюк Л. Л. Міжнародна конкурентоспроможність країн: теорія та механізм реалізації: Монографія. – К.: КНЕУ, 2004. – 275 с.
2. Балакірева О. М. Взаємозв'язок економічної нерівності, соціального відторгнення та соціальної мобільності / О. М. Балакірева, А. М. Ноур // Економіка України. – 2012. – № 8. – С. 86-96.



3. Близнюк В. В. Конкурентоспроможність людського капіталу / В. В. Близнюк // Регіональні проблеми людського та соціального розвитку: Тези доп. і повідом. наук.-практ. конф. ( Донецьк, 4-5 листоп. 2008 р.): В 2т. Т. 1 / НАН України. Ін-т економіки пром-ті; Редкол.: О. І. Амоша (відп. ред.) та ін. – Донецьк, 2008. – 344с.
4. 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.
5. Василенко Н. В. Институциональная конкурентоспособность или конкурентоспособность институтов: постановка проблемы / Н. В. Василенко // Научные труды Донецкого национального технического университета. Серия: Экономическая. Выпуск 40-1. – Донецк, ДонНТУ, 2011. – С. 187–191.
6. Гельвановский М. Конкурентоспособность: микро-, мезо- и макроуровни. Вопросы методологии / Высшее образование в России. – 2006. – №10. – С. 39-37 .
7. Гурова Ю. Механізми транснаціоналізації людського ресурсу / Ю. Гурова // Міжнародна економічна політика. – 2009. – № 10. – С. 184- 213.
8. Денисенко Д. Є. Конкурентоспроможність економіки України: глобальні виклики та необхідність підтримання / Д. Є. Денисенко // Економічний вісник університету. Збірник наукових праць учених та аспірантів. Випуск 20/3. Переяслав –Хмельницький, 2013. – С. 190-195
9. Казанцев С. В. Методология и опыт оценки внутренней конкурентоспособности регионов России / С. В. Казанцев. – М.: Дело, 2005. – 251 с.
10. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : [монографія] / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2010. – 251 с.
11. Кравчук Г. В. Конкурентоспроможність і розвиток страхового ринку України / Г. В. Кравчук. – Чернігів: МНТУ ЧПБіП, 2009. – 346 с.
12. Кредісов А. Стратегічний менеджмент на початку ХХІ ст.: зміна парадигми / А. Кредісов, Б. Літовченко // Економіка України. – 2011. – № 2 (591). – С. 28-37.
13. Кудлай А. В. Аналіз організаційно-економічних особливостей процесу формування та розвитку людського капіталу / А. В. Кудлай // Економіка: проблеми теорії та практики. Збірник наукових праць. Випуск 194: В 5 т. Том II. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2010. – 300 с.
14. Куликов Г. Т. Створення високопродуктивних робочих місць як чинник економічного зростання / Г. Т. Куликов // Економічний вісник університету. Збірник наукових праць учених та аспірантів. Випуск 20/3. Переяслав – Хмельницький, 2013. – С. 215-220

15. Лемещенко П. С. Институт рынка и ограничения научно-инновационного потенциала / П. С. Лемещенко // 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.
16. Офіційний сайт Державного комітету статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/> – Назва з екрана.
17. 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.
18. 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.
19. Тарнавська Н. Новітні прояви конкуренції в суспільстві, яке базується на знаннях / Н. Тарнавська // Економіка України. – 2008. – №2. – С. 4-16.
20. Третьякова Е. А. Управление персоналом предприятия: социально-экономические аспекты / Е. А. Третьякова, Т. В. Алферова // Менеджмент в России и за рубежом. – 2010. – №4. – С. 118-125.
21. Чорнодід І. С. Методологія аналізу соціальної конкурентоспроможності країни / І. С. Чорнодід // Бізнес Інформ. – 2013. – №8. – С. 225-231.
22. Population Division of the Department of Economic and Social Affairs of the United Nations Secretariat (2009). World Population Prospects: The 2008 Revisions. Highlight. N. Y., United Nations, 2009, p. 42-43.