



## МАКРОЭКОНОМИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ

**В. В. Горощенко**

*ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»,*

*94, ул. Артема, г. Донецк, ДНР, 83000.*

*E-mail: victoria.goroshenko@yandex.ru*

*Получена 14 сентября 2019; принята 27 сентября 2019.*

**Аннотация.** В статье рассмотрена сущность понятия «конкурентоспособность», определены три уровня ее проявления, а именно индивидуальный, микроэкономический или коллективный и макроэкономический или общественный. Отмечена зависимость конкурентоспособности человеческих ресурсов на каждом из уровней от внешней среды. Обосновано, что основополагающим уровнем обеспечения конкурентоспособности человеческих ресурсов выступает именно макроэкономический, в связи с чем предложено его определять отношением общей численности конкурентоспособных человеческих ресурсов, пригодных по своим параметрам для конкурентной борьбы в стране, к сумме всех остальных ресурсов. По результатам выявлено, что добиться значительных сдвигов в повышении конкурентоспособности страны, не имея обоснованной национальной стратегии экономического развития всех сфер жизнедеятельности населения, практически невозможно, поэтому государство должно формировать физически здоровое, образованное и морально сильное население, которое будет конкурентоспособным при любых глобальных изменениях.

**Ключевые слова:** конкурентоспособность, человеческие ресурсы, уровень, государство, качество, конкурентные преимущества.

## МАКРОЕКОНОМІЧНІ ДОСЛІДЖЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ

**В. В. Горощенко**

*ДОНУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»,*

*94, вул. Артема, м. Донецьк, ДНР, 83000.*

*E-mail: victoria.goroshenko@yandex.ru*

*Отримана 14 вересня 2019; прийнята 27 вересня 2019.*

**Анотація.** У статті розглянуто сутність поняття «конкурентоспроможність», визначені три рівні її прояву, а саме індивідуальний, мікроекономічний або колективний і макроекономічний або громадський. Відзначено залежність конкурентоспроможності людських ресурсів на кожному з рівнів від зовнішнього середовища. Обґрунтовано, що основним рівнем забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів виступає саме макроекономічний, у зв'язку з чим запропоновано його визначати відношенням загальної чисельності конкурентоспроможних людських ресурсів, придатних за своїми параметрами для конкурентної боротьби в країні, до суми всіх інших ресурсів. За результатами виявлено, що домогтися значних зрушень у підвищенні конкурентоспроможності країни, не маючи обґрунтованої національної стратегії економічного розвитку всіх сфер життєдіяльності населення, практично неможливо, тому держава повинна формувати фізично здорове, освічене і морально сильне населення, яке буде конкурентоспроможним за будь-яких глобальних змін.

**Ключові слова:** конкурентоспроможність, людські ресурси, рівень, держава, якість, конкурентні переваги.

## MACROECONOMIC RESEARCHES OF COMPETITIVENESS OF HUMAN RESOURCES

**Victoria Goroshchenko**

*Donetsk National Technical University,*

*94, Artem Str., Donetsk, DNR, 83000.*

*E-mail: victoria.goroshchenko@yandex.ru*

*Received 14 September 2019; accepted 27 September 2019.*

**Abstract.** The article considers the essence of the concept of «competitiveness», defines three levels of its manifestation, namely, individual, microeconomic or collective, and macroeconomic or social. The dependence of the competitiveness of human resources at each level on the external environment is noted. It is substantiated that the macroeconomic one is the fundamental level of ensuring the competitiveness of human resources, in connection with which it was proposed to determine it by the ratio of the total number of competitive human resources suitable in their parameters for competition in the country to the sum of all other resources. The results revealed that it is practically impossible to achieve significant shifts in increasing the country's competitiveness without a sound national economic development strategy for all spheres of the population's life, therefore, the state should form a physically healthy, educated and morally strong population that will be competitive with any global changes.

**Keywords:** competitiveness, human resources, level, state, quality, competitive advantages.

### Введение

Современный этап развития общества выдвигает все больше требований к человеку относительно овладения им глубокими высокопрофессиональными знаниями и их эффективного применения в различных сферах деятельности. Именно поэтому в системе отношений «человек-производство» первая подсистема выступает основополагающей и выбирает необходимые средства и способы достижения установленных целей во второй системе.

Первоочередным фактором, влияющим на формирование отношений между человеком как владельцем рабочей силы и производством, охватывающим процесс организации труда, выступает рыночный механизм, основанный на конкуренции.

Конкуренция, являясь одним из типов социально-трудовых отношений, наряду с дискриминацией, социальным партнерством, патернализмом и т. п. имеет предпосылками возникновения различия в качественных и количественных характеристиках рабочей силы, а также определенный характер трудовых отношений, поощряющих соперничество [1, с. 410].

### Анализ последних исследований и публикаций

В экономической науке активно обсуждаются вопросы, касающиеся различных аспектов конкурентоспособности, которая собственно и определяет способность выдерживать конкуренцию в сравнении с аналогичными объектами или субъектами на определенном рынке. Так, повышению конкурентоспособности персонала посвящены работы С. И. Сотниковой, Е. В. Маслова, предприятия – А. В. Копылова и Е. К. Пономаревой, трудовых ресурсов – Л. А. Отставновой и А. М. Балханова, человеческих ресурсов – Е. В. Янченко и М. И. Гельвановского.

### Цель исследования

Цель статьи – обосновать необходимость обеспечения конкурентоспособности человеческих ресурсов, прежде всего на макроэкономическом уровне, поскольку он создает базовые условия функционирования и развития всей хозяйственной системы.

### Основной материал

Вопросы, касающиеся повышения конкурентоспособности, справедливо заняли нишу для исследования в экономике, поскольку низкая конкурентоспособность страны или отдельного региона приводит к ряду экономических проблем, таких как: низкий уровень и качество жизни населения, неустойчивость валюты, недополучение бюджетных средств и пр.

При этом конкурентоспособность экономики государства, с одной стороны, определяется

имеющимися способностями экономических институтов формировать благоприятные условия, а с другой – возможностью субъектов хозяйствования воспользоваться этими условиями для создания и дальнейшего развития конкурентных преимуществ.

В работе [5] верно отмечается, что конкурентоспособность является динамической категорией и выделяется ряд факторов конкурентоспособности на уровне экономики и значит соответственно на макроэкономическом (рис. 1).



Рисунок 1. Факторы конкурентоспособности на уровне экономики [5].

Судить о том, насколько конкурентоспособен объект, можно только путем сравнения его характеристик с другими аналогичными объектами, поэтому можно утверждать, что понятие конкурентоспособности является относительным.

Ведь если раньше о конкурентоспособности страны судили исходя из наличия трех основных факторов производства: природных ресурсов; трудовых ресурсов и капитала, то с современным инновационным развитием в области производства и техники конкурентоспособность стали определять факторы высшего уровня: человеческий капитал, уровень образования населения; инфраструктура; и пр.

Таким образом, конкурентоспособность представляет собой довольно сложное комплексное экономическое понятие, характеризующееся относительностью и динамичностью, и поэтому требует проведения анализа и оценки в тесной взаимосвязи с конкретным уровнем конкурентного поля, используя факторный анализ, который, по существу, представляет собой методику системного изучения влияния отдельных факторов на уровень конкурентоспособности.

Кроме того, в процессе формирования конкурентоспособности стоит учитывать процессы самоорганизации, то есть первостепенную роль личной конкурентоспособности.

Поэтому в контексте исследования конкурентоспособности следует учитывать возможность ее проявления на трех уровнях (рис. 2):

- индивидуальном, непосредственно характеризующим личностные особенности каждого человека;
- микроэкономическом или коллективном, отражающим характер человека в зависимости от предприятий и организаций, с

которыми он был связан в процессе трудовой деятельности;

- макроэкономическом или общественном, формирующим индивидуальность человека исходя из развития общества, в котором он живет. Многие экономисты утверждают, что ключевым фактором обеспечения конкурентных преимуществ хозяйствующих субъектов любого уровня выступают человеческие ресурсы.

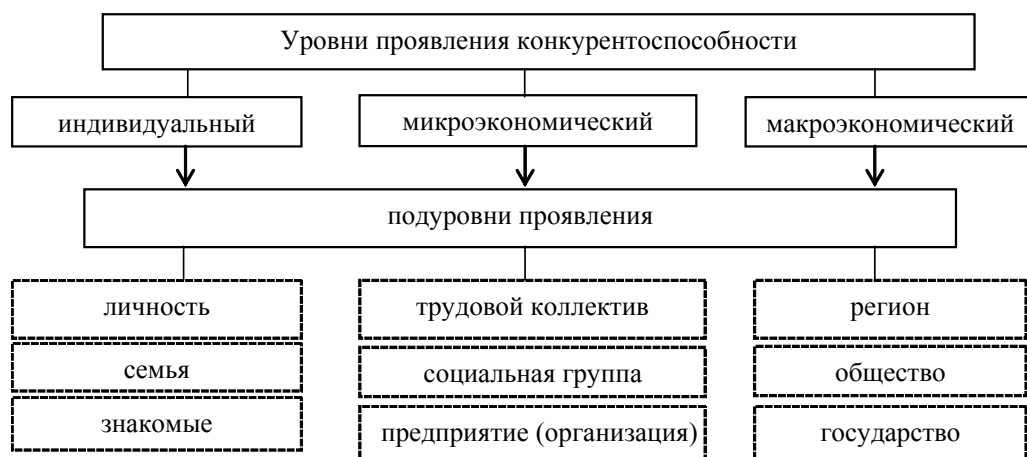


Рисунок 2. Уровни проявления конкурентоспособности.

Мы с этим согласны, поскольку сегодня за счет расширения объектного поля рыночных отношений в хозяйственный оборот вовлекаются не только товары и услуги, а в большинстве своем и люди с их профессиональными и личными умениями, идеями, знаниями и т. п.

Очевидно, что формирование и реализация всех конкурентных преимуществ в ходе конкурентной борьбы независимо от уровня обусловлены многообразием факторов и связей между ними.

В связи с этим, как отмечает проф. М. Гельвановский [6, с. 34] можно выделить три типа конкурентных преимуществ:

- ресурсные – предполагающие обладание ресурсами особого качества или количества;
- операционные – характеризующие эффективность использования имеющихся ресурсов;
- программно-стратегические – означающие наличие определенной стратегии развития субъекта – носителя конкурентных преимуществ и качество этой стратегии.

При этом не трудно заметить связь между первыми двумя типами, поскольку наличие определенного объёма ресурсов во многом обеспечивает и эффективность их использования. Так, например, привлеченные квалифицированные человеческие ресурсы дают возможность предприятию рационально использовать имеющиеся основные производственные фонды.

Что касается программно-стратегического типа, то он с каждым разом приобретает большую значимость, поскольку конкурентная борьба фактически превратилась в войну между стратегиями практически на каждом уровне, а ведь стратегическая компонента, по сути, является ведущей характеристикой конкурентоспособности.

Итак, основу конкурентоспособности на индивидуальном уровне должны составлять человеческие ресурсы, наделенные определенным потенциалом, в частности:

- физическим (сила, выносливость, здоровье);

- биофизическим (красота, привлекательность);
- интеллектуальным (умственные, творческие способности, новаторское зерно, знания, умения);
- профессионально-квалификационным (опыт и стаж работы, образование, научная степень);
- культурно-нравственным (психологические качества, моральные и нравственные установки, ценности, взгляды);
- коммуникативным (умение адаптироваться, свободное общение с новыми людьми) и т. д.

Проявление конкурентоспособности на коллективном уровне сводится прежде всего к заключению контракта между работником и работодателем, которые конкурируют за выгодные с учетом их интересов условия найма и занятости. Именно поэтому работодатель всячески стремится снизить свои расходы и увеличить прибыль за счет снижения денежной оценки человеческих ресурсов, тогда как работник, зная свою собственную полезность и значимость, стремится ее повысить.

В трудовом коллективе или группе наблюдается, как правило, соперничество между ее членами при распределении вознаграждений или поощрений, а также обсуждении вопросов трудовой дисциплины и организации труда.

Что касается конкурентоспособности человеческих ресурсов на макроэкономическом уровне, то она выражается в совокупности наличия у населения психофизиологических, интеллектуальных, профессионально-квалификационных и прочих характеристик, которые являются востребованными на рынке труда и дают возможность их применения в различных сферах производственно-хозяйственной деятельности с целью создания качественных потребительских благ и максимального удовлетворения собственных потребностей (рис. 3).

Поэтому можно уверенно утверждать, что основополагающим уровнем обеспечения конкурентоспособности человеческих ресурсов выступает именно макроэкономический, создающий базовые условия функционирования и развития всей хозяйственной системы.

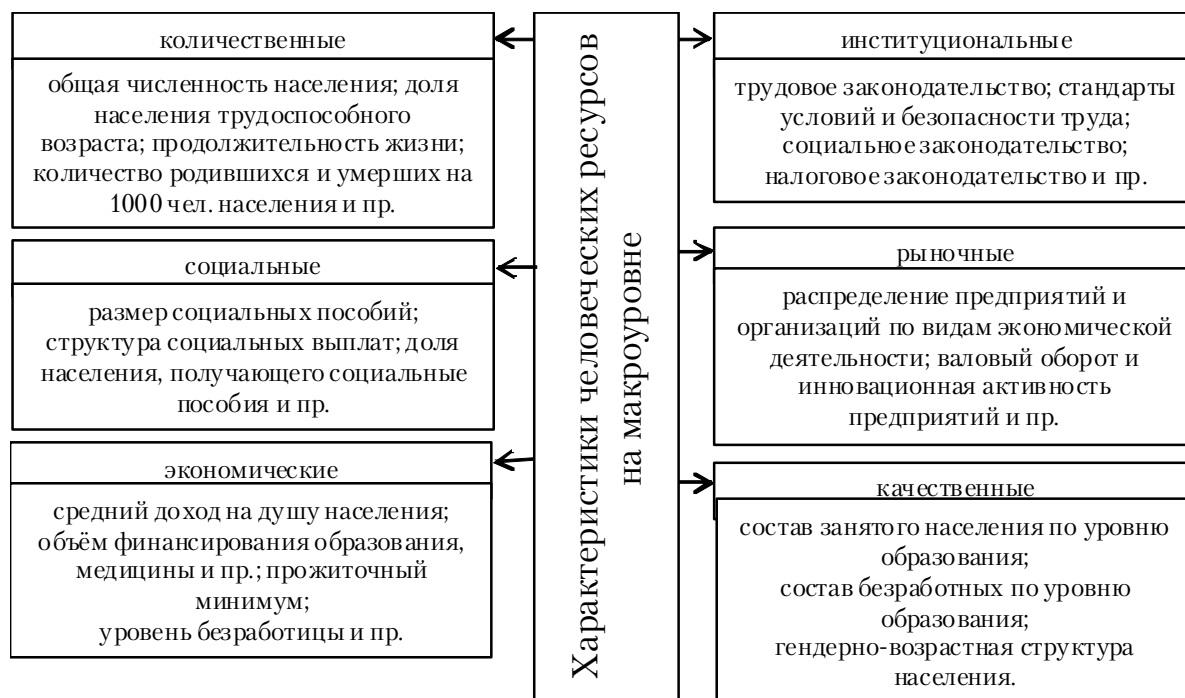


Рисунок 3. Характеристики человеческих ресурсов на макроуровне.

Ведь только население, проживающее на определенной территории государства, способно осваивать первичные ресурсы, которыми она обладает, и перенаправлять их в конкурентоспособные преимущества, то есть в процессе конкуренции преимущества, даже при наличии минимальных природных и иных конкурентоспособных ресурсов, получит та страна, которая будет иметь более конкурентоспособные человеческие ресурсы.

То есть уровень конкурентоспособности государства можно определить отношением общей численности конкурентоспособных человеческих ресурсов, пригодных по своим параметрам для конкурентной борьбы в стране, к сумме всех остальных ресурсов (финансовых, информационных, культурных, сырьевых и пр.), что отражает формула:

$$УК_z = \frac{Ч_{кчр}}{\sum \Phi P + CP + AP + МКР + ИР + НР + НТР},$$

где  $УК_z$  – уровень конкурентоспособности государства;

$Ч_{кчр}$  – численность конкурентоспособных человеческих ресурсов в стране, млн чел.

$\Phi P$  – финансовые ресурсы в виде размера золотовалютного резерва страны;

$CP$  – сырьевые ресурсы государства (уголь, вода и т. д.);

$AP$  – административные ресурсы в виде системы власти, которая с минимальными затратами пытается улучшить качество человеческих ресурсов страны;

$МКР$  – морально-культурные ресурсы (желание жить в стране и бороться за нее, чувство долга перед государством и пр.), которые частично воспроизводятся при помощи различных инструментов, таких как музыка, литература, искусство, система образования и т. д.;

$ИР$  – информационные ресурсы в виде архивных документов, схем, карт местности, исторических данных и пр., которые подтверждают право населения находиться на данной территории;

$НР$  – научные ресурсы в виде инновационных знаний, умений и навыков,

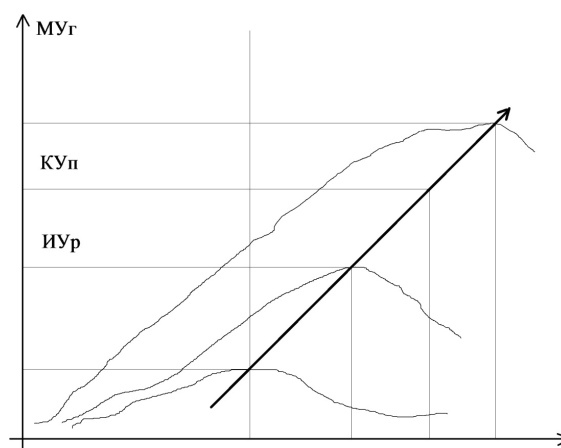
определяющих уровень производства конкурентоспособных товаров и материалов для жизнеобеспечения страны на современном инновационном уровне;

$НТР$  – научно-технические ресурсы в виде наличного оборудования и инвентаря, а также системы подготовки и переподготовки профессиональных кадров для преобразования знаний, умений и навыков в конкурентоспособные ресурсы.

Таким образом, из формулы видно, что если численность конкурентоспособных человеческих ресурсов превышает сумму ресурсов, то государство будет выигрывать в конкурентной борьбе, в противном случае – проигрывать конкурентам с аналогичными или иными ресурсами.

Макроэкономический уровень выступает внешней средой относительно коллективного уровня поддержания конкурентоспособности персонала, а последний – внешней средой относительно индивидуального уровня, в качестве которого выступает работник.

Системное отражение зависимости конкурентоспособности на каждом уровне от внешней среды можно представить в виде схемы, где по оси ординат отложен уровень развития человеческих ресурсов, а по оси абсцисс – жизненный цикл (рис. 4).



**Рисунок 4.** Зависимость конкурентоспособности человеческих ресурсов от внешней среды: **ИУр** – индивидуальный уровень работника; **КУп** – коллективный уровень предприятия; **МУг** – макроэкономический уровень государства.

То есть работник не может существовать вне предприятия и соответственно его конкурентоспособность не может самостоятельно формироваться выше и длиться дольше, чем существует конкурентоспособность коллективного уровня, элементом которого он является, поэтому для того, чтобы обеспечить себе эффективный уровень индивидуальной конкурентоспособности и поддерживать его на достаточной высоте, работнику необходимо создавать условия для максимально возможного удлинения жизненного цикла коллективного уровня, т. е. стремиться усовершенствовать его, по крайней мере, такими же темпами, какими меняются условия окружающей среды предприятия.

Данное соотношение справедливо и относительно конкурентоспособности персонала на микроуровне, то есть для того, чтобы получить положительную тенденцию к ее возрастанию, государство должно развивать конкурентоспособность человеческих ресурсов более быстрыми темпами, чем конкурентоспособность персонала конкретного предприятия.

Как раз на микроэкономическом уровне, собственно, предприятия формируют конкурентные преимущества своих товаров после того, как определятся с необходимым объемом инвестиций, номенклатурой продукции, производственной программой и т. д.

В итоге, произведенные товары выходят на рынок с этими преимуществами и служат основой окончательного выбора для покупателей.

Поэтому, как верно отмечается в работе [7], все конкурентные преимущества через определенное время, так или иначе, оборачиваются системным синергетическим эффектом экономического пространства, на котором реализуется деятельность. При этом такой эффект проявляется в качестве управления как на микро-, так и на макроуровнях, а также качестве рабочей силы, что соответственно отражается на экономической политике государства.

Соответственно, если интересы на индивидуальном, микро- и макроуровнях будут совпадать, то конкурентоспособность человеческих ресурсов будет иметь устойчивую тенденцию к росту, отраженную на рис. 4 в виде положительного наклона градиента.

Поэтому управление человеческими ресурсами на макроуровне позволит формировать благоприятные условия для эффективного использования работников и обеспечения их удовлетворенности своей трудовой деятельностью, однако для того, чтобы бизнес мог обеспечить физически здоровую и профессионально подготовленную рабочую силу, необходимо участие и вмешательство государства в этот процесс.

Государственная политика в разных странах, бесспорно, строится на различных, присущих именно им особенностям и принципам как в теоретическом, так и в практическом плане, однако вряд ли возможно добиться значительных сдвигов в повышении конкурентоспособности страны, не имея обоснованной национальной стратегии экономического развития всех сфер жизнедеятельности населения.

При этом по мере усиления требований к уровню образования и квалификации работника и невозможности самостоятельно обеспечить воспроизводство рабочей силы требуемого уровня, должно происходить усиление участия государства в формировании и использовании рабочей силы в виде увеличения финансирования системы образования, адекватного распределения бюджетных мест в образовательных учреждениях, активизации профессиональной подготовки и переподготовки кадров, реализации программ социальной защиты и помощи безработным, стимулировании роста занятости населения, развитию интеллектуального капитала и пр., ведь именно за счет этого органы государственного управления оказывают влияние на конкурентные преимущества человеческих ресурсов.

При этом, как отмечает С. И. Сотникова [8], преимущества человеческих ресурсов полностью или частично незаменимы и приумножить их можно только за счет увеличения инвестирования и активизации их экономической активности.

Рассматривая вопрос, касающийся образования, прежде всего стоит согласиться с Е. А. Сухановой в том, что чем выше уровень образования и больше объем приобретенных специализированных знаний, умений и навыков у

работника, тем больше у него конкурентных преимуществ и возможностей на рынке труда [9].

Однако на сегодняшний момент для Донецкой Народной Республики характерен дисбаланс между уровнем образования работника и занимаемой им должностью. Часть работников, получивших образование как высшее, так и среднее профессиональное, вынуждены работать не по специальности или вообще являются безработными.

В целях повышения эффективности функционирования образовательной системы и преодоления разрыва между сферой образования и сферой труда Л. А. Отставнова предлагает следующий комплекс мероприятий [10]:

- усиление взаимодействия науки и образования с реальным сектором экономики;
- непрерывное проведение маркетинговых исследований фактических и потенциальных рабочих мест на рынках труда;
- согласование перечня профессий, объемов и профилей подготовки специалистов исходя из имеющегося соотношения спроса и предложения рабочей силы на рынке труда;
- формирование заказа промышленности на подготовку специалистов с учетом технологических преобразований и перспективных потребностей отраслевой экономики в виде системы контрактной подготовки студентов.

В противном случае, если система образования будет не в состоянии быстро реагировать на происходящие изменения социально-экономических условий, это приведет к потере конкурентоспособности человеческих ресурсов, что представляет угрозу развитию экономики ДНР.

Большую актуальность имеют вопросы стимулирования роста занятости населения, которая выступает результатом конкуренции на рынке труда, а последний, в свою очередь, стимулирует работников повышать качество рабочей силы и бороться за более привлекательное рабочее место, а работодателей – предложить такие места, чтобы покрыть свою потребность в найме высокопрофессионального контингента [11].

Так, согласно отчету заместителя директора Республиканского центра занятости Тамары Цуриковой ситуация на рынке труда ДНР в части

предложения рабочей силы остается стабильной. Численность состоявших на учете лиц, ищущих работу в 2018 году составила 44 496 чел., что на 13,9 % меньше, чем в 2017 году, из которых были трудоустроены на постоянные и временные работы 35 795 чел.

В 2018 г. количество поступивших от работодателей вакансий увеличилось на 8,8 тысяч единиц по сравнению с 2017 г. и составило 50 962 единицы. Кроме того, в 2018 году были заключены договора с работодателями на создание 7,3 тысяч временных рабочих мест.

Что касается реализации программ социальной защиты и помощи безработным, то в ДНР, по словам министра труда и социальной политики Ларисы Толстыкиной, существует реальная необходимость проведения отдельных реформ в области социальных льгот, социального страхования, пенсионного обеспечения, предоставления социальных услуг наиболее уязвимым слоям населения. Тем не менее за 2018 год произведено начисление и сформированы выплатные ведомости по 14 видам государственной социальной помощи на общую сумму 3,4 млрд руб., были увеличены размеры социальных пособий отдельным категориям граждан, и в первую очередь это коснулось семей с детьми, а также всем категориям получателей пенсий пенсионные выплаты были увеличены на 10 %.

Однако регулирующее воздействие государственных органов в обеспечении устойчивого воспроизводства человеческих ресурсов должно предполагать не только действия, направленные на рост уровня доходов, но и их справедливое распределение [12].

Таким образом, чтобы иметь возможность повысить конкурентоспособность человеческих ресурсов на макроуровне вся система трудовых отношений государства должна предполагать максимальное применение переговорных взаимоотношений для разрешения проблем различного уровня и согласование интересов работников и работодателей, особенно в области политики доходов с учетом прежде всего внутренней ситуации в стране.

Это, на наш взгляд, будет способствовать повышению качества трудовой жизни в части переориентации конкуренции на рост трудовой



и производственной активности человеческих ресурсов и снижение частоты конфликтных ситуаций в трудовых отношениях с переводом их в область социального партнерства, что в целом позитивно отразится на обеспечении макроконкурентоспособности.

Кроме того, стоит помнить о том, что страна, даже обладая значительными природными богатствами, может проиграть конкурентную борьбу странам, у которых вообще они отсутствуют, но по качеству своих человеческих ресурсов превосходят их. Так, например Россия, обладая огромными природными ресурсами, по многим показателям проигрывает конкуренцию Японии.

Или, например, страна все время пытается создать золотовалютный резерв, однако его

просто обесценить в случае возникновения мировых кризисов, вовлечением в войну и пр.

Результаты НТП могут обесценить главные природные ресурсы страны, как когда-то обесценилась, например, смола. Или просто в стране человеческие ресурсы могут оказаться малочисленными, необразованными и морально подавленными.

### Выводы

С учетом возможного возникновения указанных и иных причин государство должно пытаться их предупредить и формировать физически здоровое, образованное и морально сильное население, которое будет конкурентоспособным при любых глобальных изменениях.

### Литература

1. Кондаурова, И. А. Экономика труда и социально-трудовые отношения [Текст] : учеб. пособие / И. А. Кондаурова, В. В. Горощенко; под ред. И. А. Кондауровой. – Донецк : ДОННТУ, 2018. – 549 с.
2. Отставнова, Л. А. Системный подход к исследованию отношений «человек – производство» [Текст] / Л. А. Отставнова // Каспийский регион: политика, экономика, культура. 2012. № 2 (31). С. 178–183.
3. Копылов, А. В. Теоретические основы конкурентоспособности предприятия [Текст] : обзор определений / А. В. Копылов, Е. К. Пономарева // Вестник Волгоградского института бизнеса. 2010. № 3 (13). С. 109–115.
4. Янченко, Е. В. Конкурентоспособность человеческих ресурсов в системе трудовых отношений современного общества [Текст] / Е. В. Янченко // Вестник Томского государственного университета. 2011. № 343. С. 163–170.
5. Колесов, В. П. Мировая экономика. Экономика стран и регионов [Текст] : учебник для академического бакалавриата / В. П. Колесов ; под ред. В. П. Колесова, М. Н. Осьмовой. – М. : Изд-во Юрайт, 2015. – 519 с.
6. Гельвановский, М. И. Конкурентоспособность: микро-, мезо- и макроуровни [Текст] / М. И. Гельвановский // Высшее образование в России. 2006. № 10. С. 32–40.
7. Конкурентоспособность России в глобальной экономике. Издательский грант РГНФ [Текст] / отв. ред. А. А. Дынкин, Ю. В. Куренков. – М. : Международные отношения, 2003. – 376 с.
8. Сотникова С. И. Управление конкурентоспособностью персонала [Текст] : монография / С. И. Сотникова, Е. В. Маслов. – Новосибирск : НГУЭУ, 2006. – 302с.

### References

1. Kondaurova, I. A.; Goroshchenko, V. V. Labor Economics and social and labor relations [Text]. – Donetsk : DONNTU, 2018. – 549 p. (in Russian)
2. Ostavnova, L. A. A systematic approach to the study of relations «man – production» [Text]. In: *Caspian region: politics, economy, culture*. 2012. № 2(31). Pp. 178–183. (in Russian)
3. Kopylov, A. V.; Ponomareva, E. K. Theoretical foundations of enterprise competitiveness [Text]. In: *Business. Education. Right. Bulletin of the Volgograd Institute of Business*. 2010. № 3(13). Pp. 109–115. (in Russian)
4. Yanchenko, E. V. Competitiveness of human resources in the system of labor relations of modern society [Text]. In: *Tomsk State University Bulletin*. 2011. № 343. Pp. 163–170. (in Russian)
5. Kolesov, V. P. The global economy. Economics of countries and regions [Text]. – M. : Yurayt Publishing House, 2015. – 519 p. (in Russian)
6. Gelvanovsky, M. I. Competitiveness: micro-, meso- and macrolevels [Text]. In: *Higher education in Russia*. 2006. № 10. Pp. 32–40. (in Russian)
7. The competitiveness of Russia in the global economy. Publishing grant RHF [Text]. – M. : International Relations, 2003. – 376 p. (in Russian)
8. Sotnikova S. I.; Maslov, E. V. Management of personnel competitiveness [Text]. – Novosibirsk : NSUU, 2006. – 302 p. (in Russian)
9. Sukhanova, E. A. Ensuring effective employment as a necessary condition and priority for improving the standard of living of the population [Text]. In: *Business. Education. Right. Bulletin of the Volgograd Institute of Business*. 2012. № 1(18). Pp. 90–93. (in Russian)
10. Ostavnova, L. A.; Yakhvarova, E. V. Competitiveness of human resources in the system of relations «man –

9. Суханова, Е. А. Обеспечение эффективной занятости как необходимое условие и приоритетное направление повышения уровня жизни населения [Текст] / Е. А. Суханова // Вестник Волгоградского института бизнеса. 2012. № 1(18). С. 90–93.
10. Отставнова, Л. А. Конкурентоспособность человеческих ресурсов в системе отношений «человек – производство» [Текст] / Л. А. Отставнова, Е. В. Яхварова // Вестник Волгоградского института бизнеса. 2014. № 2(27). С. 145–151.
11. Балханов, А. М. Анализ конкурентоспособности трудовых ресурсов на факторах экономического пространства [Текст] : монография / А. М. Балханов ; ФБГОУ ВО «БГСХА имени В. Р. Филиппова». – Улан-Уде : Изд-во БГСХА имени В. Р. Филиппова, 2015. – 139 с.
12. Управление человеческими ресурсами [Текст] : учебник для бакалавров / под ред. И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. – 2-е изд., доп. – М. : Издательство Юрайт, 2014. – 526 с.
- production» [Text]. In: *Business. Education. Right. Bulletin of the Volgograd Institute of Business*. 2014. № 2(27). Pp. 145–151. (in Russian)
11. Balkhanov, A. M. Analysis of the competitiveness of labor resources on factors of the economic space [Text]. – Ulan-Ude : Publishing house of BSAA named after V. R. Filippov, 2015. – 139 p. (in Russian)
12. Human Resource Management [Text]. – M. : Publishing house Yurayt, 2014. – 526 p. (in Russian)

**Горощенко Виктория Викторовна** – кандидат экономических наук, доцент кафедры управления бизнесом и персоналом ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет». Научные интересы: направления повышения конкурентоспособности трудовых ресурсов на различных уровнях управления экономики.

**Горощенко Вікторія Вікторівна** – кандидат економічних наук, доцент кафедри управління бізнесом і персоналом ДОУ ВПО «Донецький національний технічний університет». Наукові інтереси: напрямки підвищення конкурентоспроможності трудових ресурсів на різних рівнях управління економіки.

**Goroshchenko Victoria** – Ph.D. (Economics), Associate Professor; Department of Business and Personnel Management; Donetsk National Technical University. Scientific interests: directions for increasing the competitiveness of labor resources at various levels of economic management.