

<https://doi.org/10.36818/2071-4653-2022-1-7>

УДК 331.108.2

JEL E22, E24, F66, J24

Н. Б. Кузнецова

кандидат економічних наук, доцент докторант кафедри міжнародного менеджменту Київського національного економічного університету ім. Вадима Гетьмана, м. Київ
e-mail: nataliya.kuznetsova14@gmail.com
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-3121-6221>

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ТАЛАНТІВ УКРАЇНИ У СВІТОВИХ РЕЙТИНГАХ

Визначено роль і значення талантів для забезпечення конкурентоспроможності національної економіки та її зростання. Здійснено оцінювання конкурентоспроможності талантів різних країн світу, зокрема України, за двома відомими рейтингами: IMD World Talent Ranking і The Global Talent Competitiveness Index. Результати дослідження дозволили визначити 10 країн світу з найкращими показниками розвитку талантів, а також позиціонування України серед країн світу. За результатами оцінювання позиції України серед країн Східної Європи визначено негативну рейтингову динаміку за показниками конкурентоспроможності талантів і стійкі низькі позиції за входною компонентою індексу в The Global Talent Competitiveness Index, зокрема двох її складових – стимулювальних заходів і політики залучення талантів у країну, що свідчить про значну недооцінку і неефективне використання людського капіталу в країні з боку уряду та бізнесу. На основі результатів аналізу за The Global Talent Competitiveness Index визначено чинники, що негативно впливають на конкурентоспроможність талантів в Україні. Розглянуто вплив пандемії COVID-19 на конкурентоспроможність талантів. Запропоновано заходи з подолання дефіциту кваліфікації та формування сприятливого середовища для розвитку й залучення талантів в Україні.

Ключові слова: таланти, людський капітал, конкурентоспроможність талантів, міжнародні рейтинги, Україна, пандемія COVID-19.

Kuznetsova N. COMPETITIVENESS OF UKRAINIAN TALENTS IN WORLD RATINGS

Talents become a key determinant of sustainable economic development under the condition of a balanced and effective governmental policy aimed at their cultivating, developing, and retaining. Countries that accumulate a critical mass of such talent will be able to quickly overcome existing crises, actively innovate, and ensure progressive economic and social development. The article identifies the role and importance of talents to ensure the competitiveness of the national economy and its growth. The competitiveness of talents from different countries, including Ukraine, was assessed according to two influential rankings – IMD World Talent Ranking and The Global Talent Competitiveness Index (GTCI). The study of both rankings helps to identify the TOP-10 countries in the world with the best indicators of talent development, as well as Ukraine's positioning among the countries of the world and Eastern Europe. Ukraine's talent assessment according to IMD World Talent Ranking shows that with relatively high investment in talent development, Ukraine remains unattractive to foreign and domestic talent with a relatively low quality of skills and competencies of the existing workforce, which indicates low efficiency of measures taken by the government and state financial management on talent development. According to GTCI, Ukraine has the best position in the lower-middle-income countries in terms of both the overall competitiveness index and its criteria but occupies the lowest position in Eastern Europe. The country is characterized by lasting low positions in the Input pillars of the GTCI, including its two components – Enablers and the policy of attracting talent to the country (Attract), indicating low activity of government and business in creating a favorable environment for talent development. Based on the results of the study, the author identifies the factors that affect the competitiveness of talent in Ukraine and offers basic measures to overcome the skills shortage and create a favorable environment for the development and attraction of talent in Ukraine.

Keywords: talents, human capital, talent competitiveness, world rankings, Ukraine, the COVID-19 pandemic.

Постановка проблеми. В умовах глобалізації, складних зовнішньополітичних і зовнішньоекономічних криз, зумовлених непередбачуваними діями й наслідками факторів зовнішнього середовища (техногенних катастроф, пандемії, військових конфліктів тощо) все більше зростає роль талановитих людей, спроможних адаптуватися до цих змін і пропонувати нові шляхи вирішення проблем. Відповідно, країни, де буде зосереджена критична маса таких талантів, зможуть забезпечити собі швидке подолання теперішніх криз, зростання рівня конкурентоспроможності національних економік, розвиток інновацій та економічне зростання. Саме тому сьогодні можна спостерігати загострення конкурентної боротьби між країнами світу за таланти, за створення кращих умов для вирощування, залучення і збереження

їх. Для виконання цих завдань урядам слід розробляти та запроваджувати економічну й соціальну політику, яка сприятиме цьому. Відтак уряди та різні зацікавлені сторони (роботодавці, інвестори, працівники) потребуватимуть певних кількісних інструментів, які визначатимуть основу прийняття їхніх рішень у сфері управління талантами, допоможуть їм розробити та впровадити кращу соціальну та економічну політику в таких сферах, як освіта, працевлаштування та імміграція. Такими джерелами інформації є різноманітні рейтинги (світові, глобальні) конкурентоспроможності талантів, де за різними критеріями й показниками позиціонується кожна країна.

Аналіз останніх досліджень. Тема розвитку талантів та їхньої ролі в інноваційних процесах, соціальному розвитку, економічному зростанні країни є

досить актуальною і привертає до себе все більшу увагу іноземних і вітчизняних науковців, серед яких варто відзначити наукові доробки Р. Флоріди [1], Л. Лейкума-Рімічане, В. Комарової, Є. Лонської, Н. Селіванової-Федорової, І. Островської [2], Г. Кубас, Б. Равікумар і Г. Вентура [3], Р. О. Винничук [4] та ін. Проте виявлення та оцінювання першорядних аспектів конкурентоспроможності талантів України та факторів, що гальмують їхній розвиток, особливо в умовах пандемії COVID-19, потребують поглибленого вивчення, оцінювання в міжнародному порівнянні для розроблення дієвих заходів щодо збереження і відтворення якісного людського капіталу в Україні.

Метою статті є виявлення чинників впливу на конкурентоспроможність талантів України та формування заходів, спрямованих на підвищення якості людського капіталу, на основі міжнародної рейтингової оцінки конкурентоспроможності талантів і визначення основних позиції України у світі та серед країн Східної Європи.

Основні результати дослідження. Спершу визначимося із сутністю словосполучення «талановитий працівник», етимологічна природа якого закладена в слові «талант», що зазвичай асоціюють з якимось унікальними здібностями людини до якоїсь діяльності чи активності. Ці здібності можуть бути вродженими, вони часто розглядаються як особлива природна здатність людини [5] або її схильність робити щось майстерно [6]. Слово «талант» можна застосовувати як до окремої особи, так і до групи людей, які володіють такими здібностями в якійсь галузі діяльності. «Талантом» також визнаються певні особливі здібності (спортивні, музичні, до творчості) людини (коли її характеризують як талановиту), її загальний інтелект чи розумова сила [7]. Якщо застосовувати слово «талант» до людини-працівника, фахівця, то прийнятним є пояснення таланту як людських здібностей або навичок майстерності виконання певної роботи [8]. З природними здібностями людина народжується, а різних навичок вона набуває під час навчання і діяльності в певній сфері застосування їх. Більшість роботодавців і керівників компаній пов'язують талант працівника саме з компетентностями, тобто набором основних навичок для виконання відповідного рівня складності роботи та результативністю виконання цієї роботи (досягненням очікуваного). Це означає, що талановитого працівника можна ідентифікувати за його навичками, а оцінити – за результативністю застосування їх.

Талановитих працівників тісно пов'язують також з креативною і творчою діяльністю, де талант розглядається як особливі здібності людини до творіння, вроджені чи набуті стосовно трудової сфери їх прикладання (у музиці, образотворчому мистецтві, кіноіндустрії, дизайні, індустрії моди, відеоіграх тощо). З цієї позиції країни, де є розвинутими креативні індустрії та сфера культури, можна вважати територією концентрації талантів, адже вони базуються на «індивідуальній творчості і таланті» [9] та є привабливими для їхнього розвитку та професійної реалізації. Тож не є перебільшенням

твердження, що таланти – генератори інновацій і суттєво впливають на економіку своїх країн. Таланти, за теорією креативного класу Р. Флоріди, є головною складовою моделі трьох Т (талант, толерантність, технології), можуть об'єднуватися в межах певних територіальних одиниць і функціонувати у формі креативних кластерів, які вважаються потужними економічними важелями розвитку територій і впливають на їхнє економічне зростання [1]. Тож для кожної країни є важливим завдання ідентифікації талантів та оцінювання їхньої конкурентоспроможності, що можливо здійснити за допомогою інструментарію рейтингового оцінювання.

Проаналізуємо підходи до оцінювання талантів, зокрема в Україні, за двома впливовими рейтингами – IMD World Talent Ranking та The Global Talent Competitiveness Index (GTCI).

У щорічному рейтингу IMD World Talent Ranking, що проводиться IMD World Competitiveness Center з 2013 р., здійснюється оцінювання конкурентоспроможності талантів різних країн світу (у 2021 р. – 64 країни) за 32 критеріями, з яких 15 базуються на статистичних світових і національних показниках, а 17 ґрунтуються на емпіричних даних – масштабних опитуваннях, організованих IMD World Competitiveness Center.

Основною метою цього рейтингу є демонстрація наявних кадрових резервів провідних економік, як результат – уявлення про їхню глобальну конкурентоспроможність, де економіка країн оцінюється за трьома головними критеріями: «Інвестиції та розвиток», «Привабливість», «Готовність».

Критерій «Інвестиції та розвиток» формується з показників, що відображають фінансування освіти державою і бізнесом, а також стимулюють розвиток майбутнього потенціалу талановитих людей, тобто цей критерій демонструє те, як країна заохочує і розвиває свої власні таланти.

Критерій «Привабливість» характеризують показники, що відображають інструменти, за допомогою яких країна утримує внутрішні таланти та залучає міжнародні, а саме: вартість і якість життя, індекси залучення та утримання талантів, мотивації працівників у компаніях, кількість втрачених талантів унаслідок «відтоку мізків», справедливості правосуддя, оплата праці фахівців у сфері послуг (вчителів, секретарів, медичних сестер, продавців-консультантів; менеджерів середнього і вищого рівня), станом екології.

Критерій «Готовність» формується на основі безлічі показників, що характеризують рівень якості навичок і компетенцій наявної робочої сили та кваліфікованої праці, таких як фінансові, управлінські, мовленнєві, міжнародного досвіду в топменеджерів, а також освітній рівень майбутніх талантів – випускників у галузі природничих наук, інженерії, ІКТ, математики, чисельність випускників з університетською і менеджерською освітою, вхідну студентську мобільність та освітню оцінку 15-річних підлітків за Програмою міжнародного оцінювання учнів (PISA) з математики, науки, читання.

За даними [10], Україна демонструє повільне, проте все ж просування вгору у рейтингу серед країн світу за індексами конкурентоспроможності талантів і національної економіки.

Результати оцінювання позицій нашої країни за критерієм «Інвестиції у розвиток» продемонстрували, що за відносно високого (у масштабах світу) рівня державного фінансування освіти та наявного кадрового резерву, але слабого розвитку інфраструктури охорони здоров'я для України є ризик зниження якості людського капіталу. Спадна динаміка в рейтингу України спостерігається за критерієм «Привабливість», де у 2021 р. Україна зайняла найнижчу (63 позицію із 64) позицію. Критичними залишаються низька якість життя, втрата талантів через відтік «мізків», низький рівень трудової мотивації і зарплати керівного складу персоналу в компаніях, що в загальному відіграє роль потужного демотиватора для талановитих працівників. Позиція України за критерієм «Готовність» у рейтингу за останні чотири роки дещо покращилася, проте залишається на нижчому за середній рівні. Оскільки цей критерій формується

переважно на даних опитувань, тому не відображає дійсної ситуації в країні щодо наявної проблеми з розривом у кваліфікаціях і навичках. Особливо низькими є позиції України за показниками відповідності вищої освіти та бізнес-освіти потребам економіки й сучасного бізнесу.

Тож можна узагальнити, що ситуація стосовно конкурентоспроможності талантів України за останні вісім років принципово не змінилася і демонструє, що наша країна за достатньо високих рейтингів за критерієм «Інвестиції у розвиток» займає низькі позиції за критеріями «Привабливість» і «Готовність». У загальному це означає, що за відносно високих інвестицій у розвиток талантів Україна залишається недостатньо привабливою для іноземних і вітчизняних талантів, з низьким рівнем якості навичок і компетенцій наявної робочої сили, що свідчить про неефективність заходів уряду країни та державного фінансового менеджменту щодо розвитку талантів. За даними табл. 1 можна спостерігати відносно стабільну спадну динаміку України в рейтингу за роками.

Таблиця 1

Україна у World Talent Ranking

Критерій	Рейтингова позиція за роками							
	2014/ 60 країна	2015/ 61 країна	2016/ 61 країна	2017/ 63 країна	2018/ 63 країна	2019/ 63 країна	2020/ 63 країна	2021/ 64 країна
Інвестиції у розвиток	10	16	16	35	22	18	26	26
Привабливість	51	58	59	62	61	60	60	63
Готовність	53	56	59	60	56	51	49	44
Загальний міжнародний рейтинг талантів	33	46	49	59	48	44	42	46
Загальний індекс конкурентоспроможності економіки	49	60	59	60	59	54	55	54

Джерело: складено автором за [11].

Лідерські позиції у світовому рейтингу талантів протягом тривалого періоду (з 2005 р., крім 2006 р.) дотепер незмінно утримує Швейцарія, яка є найсильнішою країною також за критерієм «Привабливість», а у 2020-2021 рр. ще й за критерієм «Інвестиції в розвиток». Сильними сторонами конкурентоспроможності Швейцарії є розвинута інфраструктура та ефективність державного менеджменту. Слідом за Швейцарією незмінно лідирує Данія, яка до 2020 р. займала другу позицію в рейтингу, а у 2021 р. опустилась до п'ятої сходинки.

Однією з найбільш сильних позицій у рейтингу талантів Данії є «Інвестиції в розвиток», а конкурентні переваги цієї країни забезпечені розвинутою інфраструктурою та ефективними умовами для ведення бізнесу. У міжнародному рейтингу талантів – 2021 серед 64 країн світу в першу десятку також ввійшли ще Швеція, Люксембург, Норвегія, Австрія, Ісландія, Фінляндія, Нідерланди та Німеччина (табл. 2). США посіли 14 позицію, Канада – 15, Велика Британія – 21.

Таблиця 2

Перша десятка країн у World Talent Ranking – 2021

Рейтинг	Сума балів за рейтингом	Країна	Рейтингова позиція за критеріями		
			Інвестиції у розвиток	Привабливість	Готовність
1	100,00	Швейцарія	1	1	3
2	90,611	Швеція	7	3	4
3	88,314	Люксембург	2	2	23
4	87,646	Норвегія	5	4	12
5	86,455	Данія	3	18	8
6	85,356	Австрія	6	8	14
7	84,241	Ісландія	4	10	17
8	83,133	Фінляндія	10	11	5
9	82,527	Нідерланди	17	5	7
10	81,768	Німеччина	11	9	10

Джерело: складено автором за [12].

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ПРОБЛЕМИ СУЧАСНОГО ПЕРІОДУ УКРАЇНИ

Якщо позиціонувати Україну серед країн Східної Європи, то можна помітити, що вона займає середню позицію у світовому рейтингу талантів і характеризується негативною рейтинговою динамікою (табл. 3).

Таблиця 3

World Talent Ranking у розрізі країн Східної Європи

Країни Східної Європи	Загальний рейтинг			Критерії загального світового рейтингу талантів								
				Інвестиції в розвиток			Привабливість			Готовність		
	2015/ 63 країни	2019/ 63 країни	2021/ 64 країни	2015/ 63 країни	2019/ 63 країни	2021/ 64 країни	2015/ 63 країни	2019/ 63 країни	2021/ 64 країни	2015/ 63 країни	2019/ 63 країни	2021/ 64 країни
Естонія	28	27	19	12	21	12	40	23	20	42	35	29
Литва	23	28	29	10	14	18	41	35	32	30	33	32
Латвія	27	34	30	9	12	16	50	48	49	37	40	33
Словенія	37	31	27	25	22	19	54	42	36	38	30	26
Польща	29	37	45	18	27	35	51	46	54	24	45	45
Чехія	33	39	37	36	40	37	39	45	45	31	39	38
Україна	46	44	46	16	18	26	58	60	63	56	51	44
Угорщина	49	45	42	34	33	32	59	56	53	49	57	46
Болгарія	61	52	55	47	46	45	60	58	61	59	55	62
Хорватія	53	53	49	35	36	34	57	61	58	57	60	54
Румунія	50	55	51	50	54	55	47	52	47	46	50	49
Словаччина	44	57	54	41	47	48	52	54	52	45	59	53

Джерело: складено автором за [12].

The Global Talent Competitiveness Index (GTCI) також є досить впливовим щорічним дослідженням конкурентоспроможності талантів, яке здійснює Міжнародна бізнес-школа INSEAD разом з Adecco Group та Інститутом лідерства людського капіталу (HCLI) Сінгапуру.

Це дослідження має ширший спектр показників та охоплює більшу кількість країн (134 країни у 2021 р.). Оцінювання якості людського капіталу та ресурсного забезпечення його розвитку в країнах світу здійснюється за шістьма критеріями, які формують сумарний індекс як середнє арифметичне їхньої суми та базується на використанні кількісних і якісних показників з баз даних світових організацій, таких як Світовий банк, Інститут статистики ЮНЕСКО та даних опитувань різних експертів.

GTCI є моделлю, яка побудована за принципом «вхід – вихід», де «вхідна» компонента формується на основі оцінки спроможності країн створювати й залучати таланти, а «вихідна» відображає набір навичок, які стають доступними країнам як результат їхніх зусиль на «вході». «Вхідна» компонента містить чотири критерії (стимулювання, залучення, зростання (розвиток), утримання талантів) і використовується компаніями для організації управління талантами, оскільки відображає їхні зусилля щодо залучення, відбору, розвитку та утримання талановитих працівників для досягнення їхніх стратегічних цілей. На «виході» очікується отримання двох рівнів талантів, які розглядаються з позиції формування навичок середнього та високого рівня. Навички середнього рівня – це професійно-технічні навички (Vocational and Technical Skills), набуті в результаті професійно-технічної підготовки та досвіду, а високого рівня (Global Knowledge Skills) забезпечені працівниками знань на професійних, управлінських або керівних посадах, які вимагають творчості та вирішення проблем. Відповідно, вплив середнього рівня навичок відображається через чинник працевлаштування, що вимірюється показниками дефіциту кваліфікації,

розриву в навичках (Skills Gap), невідповідності ринку праці та адекватності систем освіти; високого ж рівня навички характеризуються економічним впливом, що вимірюється показниками розвитку інновацій, підприємництва, виробництв з високою доданою вартістю. Отже, GTCI формується з трьох компонент:

- 1) вхідного субіндексу конкурентоспроможності талантів;
- 2) вихідного субіндексу конкурентоспроможності талантів;
- 3) глобального індексу конкурентоспроможності талантів (як просте середнє арифметичне балів, отриманих за кожним із шести описаних вище критеріїв).

Можна зауважити, що критерії оцінювання конкурентоспроможності талантів за рейтингом IMD World Talent Ranking і The Global Talent Competitiveness Index є дуже схожими, оскільки відображають основні компоненти, що визначають показник якості людського капіталу – залучення, розвиток і утримання талантів, але різняться масштабною охопту країн, кількістю базових показників та індикаторів розрахунку сумарного індексу. Більш результативним, на нашу думку, є рейтинг The Global Talent Competitiveness Index, оскільки дає можливість оцінити зусилля на вході формування конкурентоспроможності талантів та їхній результат на виході, зіставити позиції та зосередити увагу саме на тих проблемах, що зумовили зниження рейтингової позиції країни.

Позиції світових лідерів за The Global Talent Competitiveness Index у 2021 р. займають Швейцарія, Сінгапур і США, які є абсолютними лідерами у своїх регіональних групах країн за рівнем доходів. В обох рейтингах беззаперечним лідером є Швейцарія, яка з 2013 р. незмінно тримає першість. У першій десятці країн з найвищими рейтингами конкурентоспроможності талантів увійшли майже ті ж країни, що і в IMD World Talent Ranking, крім США та Сінгапуру, які в IMD WTR зайняли відповідно 14 та 12 позиції. Натомість у GTCI Німеччина та Австрія зайняли дещо нижчі позиції – 14 і 11 відповідно (табл. 4).

Таблиця 4

Перша десятка країн у рейтингу The Global Talent Competitiveness Index – 2021

Рейтинг	Сума балів за рейтингом	Країна	Рейтингова позиція за критеріями					
			Стимулювання	Залучення	Зростання (розвиток)	Утримання	Професійно-технічні навички	Глобальні навички
1	82,09	Швейцарія	1	4	3	1	1	5
2	79,38	Сінгапур	2	2	2	35	4	3
3	78,81	США	10	12	1	20	3	2
4	77,98	Данія	3	11	9	3	8	10
5	77,98	Швеція	4	9	5	5	12	6
6	77,31	Нідерланди	5	13	4	8	11	14
7	77,07	Фінляндія	6	14	10	4	2	16
8	76,96	Люксембург	11	1	16	6	21	8
9	75,84	Норвегія	7	18	11	2	6	15
10	75,21	Ісландія	14	16	18	15	7	1

Джерело: складено автором за [13].

Швейцарія демонструє значні успіхи уряду з впровадження стимулювальних заходів для залучення, розвитку та утримання талантів, що полягають у високих рівнях розвитку ринкового, бізнес-середовища, гнучкості ринку праці, підтримання розвитку талантів на законодавчому рівні; запроваджує ефективні інструменти утримання талантів через високий рівень соціального захисту населення, особистої безпеки людини в суспільстві; забезпечує належний рівень якісної підготовки фахівців через підтримання і розвиток навчання протягом усього життя. І, як результат усіх зусиль, спрямованих на таланти, країна отримує високу якість людського капіталу з високим рівнем відповідності професійних і технічних навичок потребам економіки та високим рівнем участі талантів у розвитку інновацій і науки.

Структура країн за рівнем доходів протягом тривалого часу (з 2014 р. до 2021 р.) демонструє тенденцію досягнення найкращих результатів у рейтингу за The Global Talent Competitiveness Index

країнами з високим і вищим за середній рівнем доходів, частка яких у середньому становить 67,5% загальної кількості країн, залучених до оцінювання. Проте ця частка за роками має спадну динаміку: з 74% у 2014 р. до 62% у 2021 р. Натомість зростає частка країн з рівнем доходів, що є нижчим за середній – від 21,5% до 26,8% відповідно. Така тенденція свідчить про те, що таланти в країнах з високим і вищим від середнього рівнем доходів є більш конкурентоспроможними, що й забезпечує цим країнам прогресивний економічний розвиток.

Україна у GTCI в групі країн з доходом, нижчим від середнього рівня (всього 36 країн), у 2021 р. демонструє найкращі позиції як за загальним індексом конкурентоспроможності (перша позиція), так і за такими його критеріями, як утримання талантів (перша позиція), зростання (друга позиція) та глобальних знань (перша позиція). Проте серед країн Східної Європи наша країна займає найнижчу позицію в рейтингу (табл. 5).

Таблиця 5

The Global Talent Competitiveness Index у розрізі країн Східної Європи за критеріями вхідного і вихідного субіндексів (всього 134 країни) у 2021 р.

Країни Східної Європи	Рейтинг у GTCI	Рейтингова позиція за критеріями					
		вхідного субіндекса GTCI				вихідного субіндекса GTCI	
		Стимулювання	Залучення	Зростання	Утримання	Професійно-технічні навички	Глобальні навички
1. Естонія	22	22	24	26	28	29	11
2. Чехія	24	26	29	24	23	14	30
3. Словенія	26	30	54	25	27	16	28
4. Латвія	31	33	40	32	36	32	26
5. Литва	32	28	36	38	34	45	25
6. Словаччина	38	42	46	35	33	59	41
7. Польща	40	41	68	44	41	20	45
8. Угорщина	42	46	76	40	45	43	43
9. Болгарія	46	48	79	64	43	44	40
10. Хорватія	52	61	99	50	48	47	44
11. Румунія	55	60	83	65	42	49	50
12. Україна	61	85	80	57	59	69	39

Джерело: складено автором за [13].

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ПРОБЛЕМИ СУЧАСНОГО ПЕРІОДУ УКРАЇНИ

Потрібно зауважити, що у 2021 р. всі країни Східної Європи потрапили в рейтингову групу з вищими від середнього рівня балами в загальному балі GTCI. Серед країн Східної Європи лідерами у 2021 р. стали Естонія, Чехія та Словенія. Ці країни характеризуються ефективними стимулювальними заходами урядів щодо розвитку талантів, є привабливими для залучення їх, а завдяки якісній освіті мають можливості для зростання і загалом мотивовані залишатися і працювати у своїх країнах. Як результат, на виході Естонія має високий рейтинг серед країн у створенні глобальних навичок завдяки значному потенціалу фахівців топменеджменту, а Чехія і Словенія ефективно розвивають професійно-технічні навички та володіють значним потенціалом професіоналів з технічних спеціальностей.

Якщо прослідкувати темпи зміни позицій України в GTCI, можна помітити відсутність різких коливань,

зважаючи на збільшення кількості країн, залучених до рейтингу. Натомість для нашої країни характерними є стійкі низькі позиції за вхідною компонентою індексу, зокрема двох її складових – стимулювальних заходів і політики залучення талантів у країну. За низької позиції за вхідним субіндексом конкурентоспроможності Україна все ж має кращі позиції за вихідним субіндексом (табл. 6). Така ситуація відображає пасивну участь держави й бізнесу у формуванні сприятливого середовища для розвитку талантів. Країна залишається непривабливою для талановитих людей у плані професійної реалізації та зростання. Проте нерозтрачений інтелектуальний потенціал України, спроможний продукувати глобальні знання, залишається головним чинником її технологічного розвитку.

Таблиця 6

Україна в The Global Talent Competitiveness Index за ключовими компонентами

Компоненти	Рейтингова позиція за роками						
	2014/	2015-2016/	2017/	2018/	2019/	2020/	2021/
	93 країни	109 країн	118 країн	119 країн	125 країн	132 країни	134 країни
Стимулювання	80	91	103	99	96	94	85
Залучення	81	97	94	98	105	93	80
Зростання	76	72	64	66	68	68	57
Утримання	69	56	54	58	66	73	59
Вхідний субіндекс	76	79	75	78	84	84	70
Професійно-технічні навички	46	40	66	44	45	56	69
Глобальні навички	57	61	53	42	37	46	39
Вихідний субіндекс	55	50	59	44	44	49	54
Глобальний індекс конкурентоспроможності талантів	71	66	69	61	63	66	61

Джерело: складено автором за [13-19].

Україна в рейтингу GTCI-2021 посіла 61 місце у світі і 35 в Європі; є найнефективнішою країною за рівнем доходів, нижчими від середнього рівня, та єдиною економікою у своїй групі доходів, яка розташована у верхній половині рейтингу. Позитивні зміни також відбулися і в позиціонуванні України в GTCI за два періоди – 2016-2018 та 2019-2021 рр., де країна за глобальним індексом конкурентоспроможності талантів піднялася на три позиції (з 66 на 63 місце).

Насамперед це пов'язано з позитивним впливом на конкурентоспроможність талантів навичок високого рівня (24 місце) та його пулу глобальних навичок знань (39). Формальна освіта в країні (46 місце) покращує її здатність розвивати таланти (57), чому заважає слабе навчання протягом усього життя (60) та менший доступ до можливостей для зростання (72). Україна має міцний бізнес і трудовий ландшафт (52 місце), але для подальшого зміцнення сприятливого середовища для талантів (85) слід заохочувати більшу конкуренцію на ринку (75), передусім вжити заходів для покращення нормативного ландшафту (109 місце) [13].

За даними табл. 7 маємо можливість спостерігати деякою мірою парадоксальну ситуацію в Україні за складовими компонент конкурентоспроможності талантів: за низьких рейтингів щодо стимулювання і залучення талантів, які суттєво залежать від дієвості державного менеджменту, політики держави та

невисоких рейтингів за складовими зростання (розвитку) та утримання талантів, що належить до компетенції сфери освіти й бізнесу, на виході Україна має достатньо високі позиції за складовою навичок високого рівня та низького рівня впливу талантів на економічний розвиток країни.

Відносно низькі рейтингові позиції за складовою професійно-технічних навичок зумовлені невідповідністю національного ринку праці і тими кваліфікаціями, які на виході забезпечує система освіти. Адже першорядними факторами, що зумовлюють розрив у навичках, є технології, освіта та навчання, вони є слабкими місцями України в подоланні сучасних ринкових диспропорцій між пропозицією робочої сили та попитом на неї, дисбалансу між системою освіти (вищої, професійно-технічної) та ринком праці. Крім того, проведені нами дослідження [20] щодо готовності (зрілості) України в подоланні кваліфікаційного розриву та кваліфікаційної ями (глибини проникнення розриву в навичках у суспільні процеси та економіку) продемонстрували низький рівень навичок самореалізації українських працівників (6,5% за середньосвітового 40,8%) та низьку здатність уряду й бізнесу формувати сприятливе середовище, зорієнтоване на людину (7,8% за середньосвітового 46,6%), що характеризують саме мотиваційну складову подолання кваліфікаційної ями. Все це свідчить про значну *недооцінку* людського капіталу

**Україна в The Global Talent Competitiveness Index
за складовими основних компонент у 2021 р.**

№	Структура компонент GTCI	Бал	Рейтинг	Чинники, що негативно впливають на конкурентоспроможність талантів
1	<i>Стимулятори</i>	44,89	85	Політична нестабільність у країні; якість нормативно-правового регулювання; корупція; слабкість розвитку кластерів; слабкий рівень професійного менеджменту
1.1	Нормативний ландшафт	36,13	109	
1.2	Ринковий ландшафт	44,95	75	
1.3	Бізнесовий і трудовий ландшафт	53,58	52	Обмеженість розвитку іноземної приватної власності; низький обсяг прямого іноземного інвестування та трансферу технологій; низький рівень оплати інтелектуальної праці; низький рівень соціальної мобільності талантів
2	<i>Залучення (приваблення)</i>	47,71	80	
2.1	Зовнішня відкритість	40,96	88	
2.2	Внутрішня відкритість	54,45	66	Незначні масштаби розвитку корпоративного навчання на фірмах; обмеженість навчального простору для розвитку працівників; низький рівень делегування повноважень у компаніях; низький рівень використання віртуальних соціальних і професійних мереж
3	<i>Зростання (розвиток)</i>	38,84	57	
3.1	Формальна освіта	43,21	46	
3.2	Навчання протягом усього життя	28,45	60	Низькі рівні утримання талантів, особистої безпеки та особистих прав
3.3	Доступ до можливостей зростання	44,85	72	
4	<i>Утримання</i>	53,97	59	
4.1	Стійкість	48,32	65	Недостатній обсяг робочої сили із середньою освітою; низька продуктивність праці одного працівника; складність пошуку кваліфікованих працівників; невідповідність системи освіти потребам економіки
4.2	Спосіб життя	59,61	61	
5	<i>Професійно-технічні навички</i>	49,56	69	
5.1	Навички середнього рівня	48,45	64	Низька частка експорту продукції з високою доданою вартістю;
5.2	Працевлаштування	50,67	74	
6	<i>Глобальні знання і навички</i>	49,55	39	
6.1	Навички високого рівня	59,74	24	низька щільність нового бізнесу; наявність нової продукції підприємництва (дані відсутні)
6.2	Вплив талантів	39,37	60	

Джерело: складено автором за [13-19].

в країні з боку уряду та бізнесу та неефективне використання наявного потенціалу талановитих фахівців, що знаходить своє відображення в низьких показниках продуктивності праці, розвитку інновацій, підприємництва та виробництв з високою доданою вартістю.

Також варто зосередити увагу на такому важливому зовнішньому чиннику, як пандемія COVID-19, що у 2019-2021 рр. суттєво впливала і продовжує впливати на конкурентоспроможність талантів. Від вірусної кризи, що спровокувала глобальні обмеження, у всіх країнах світу найбільше постраждали молоді та менш кваліфіковані працівники; суттєвих деформацій зазнали ринки праці країн з економікою, що розвивається.

Пандемія суттєво вплинула на міжнародну мобільність талантів, зумовила зміну параметрів їхньої роботи. Поява нових онлайн-інструментів сприяла покращенню балансу між особистим життям і роботою, створила нові можливості працювати з будь-якого місця. Водночас вірусна криза спровокувала нову нерівність між тими, хто працює онлайн та офлайн, тому тепер більшість працівників переосмислює основні параметри своєї роботи: кар'єру, місце та способи роботи.

Пандемія ще більше поглибила наявний дисбаланс між рівнем освіти працівників і посадами (робочими місцями), які вони займають, і зумовила потребу у швидкій реакції як роботодавців, так і урядів країн на «постпандемічний синдром заморожування найму» та зміни моделей кадрової та соціальної політики, підходів до управління талантами.

Експерти у звіті про The Global Talent Competitiveness Index за 2021 р., дослідивши тенденції змін, зумовлених пандемією COVID-19, узагальнили їх у таких трьох основних висновках:

1) країни, що активно інвестували кошти в розвиток підприємницьких талантів, виявилися готовими до подолання наслідків вірусної кризи, оскільки були краще технічно оснащеними для переходу на віддалену роботу;

2) швидкість впровадження онлайн-інструментів змінила способи роботи, сформувала нові джерела цінностей життя, що знайшло відображення в зміні кадрової політики організацій, у визначенні нових ієрархій у системі управління, підходів до організації роботи з утримання і розвитку талантів; корегуванні стратегічних цілей розвитку бізнесу;

3) деякі країни й міста використовували під час пандемії можливості експериментувати з новими концепціями розвитку талантів, способами залучення їх, що стало цінним досвідом для формування нових стратегій, пов'язаних із талантами.

Висновки. Сьогодні світ живе в умовах епохальних змін, зумовлених технологіями та швидкістю їхнього поширення і застосування, що кардинально змінює ринки праці, підходи до форм організації та ставлення до праці, трансформує старі стандарти зайнятості, декларує нові життєві цінності, зумовлює появу нових парадигм розвитку людського капіталу. Гіперзв'язок і роботизація визначають вагомість мережевої комунікації, важливість процесів обміну знаннями та міжнародної мобільності. Все це

декларує потребу в об'єднанні зусиль між урядами країн і бізнесом для формування державно-приватних альянсів, спроможних спільно вирішувати проблеми з подолання наявних диспропорцій між попитом на сучасні навички та пропозицією відповідних кандидатів; сприяти розвитку навичок, потрібних для стимулювання прогресу національних компаній і країн, прийняттю стійких рішень, що здатні забезпечити захист працівників і зростання конкурентоспроможності бізнесу.

Для України вкрай важливими є завдання з подолання дефіциту кваліфікації та формування сприятливого середовища для розвитку і залучення талантів. Об'єктом посиленої уваги має стати сфера освіти, зокрема професійно-технічної, її комплексне реформування та підвищення якісного рівня. Потік інвестицій слід спрямовувати не тільки в будівництво нових навчальних закладів, а й у підготовку нового покоління викладачів, формування нових освітніх програм, стимулювання розвитку учнів і студентів, підтримання безперервного навчання (як формального, так і неформального). Формування урядом ефективної політики для подолання дефіциту кваліфікацій означає лібералізацію правил зайнятості, ліквідацію бар'єрів для працевлаштування випускників закладів освіти, що не мають досвіду; оновлення застарілих соціальних стандартів і кадрової політики; зниження податків на працю; формування більш гнучких ринків праці для більш інтенсивнішої ротації робочих місць і кращого доступу до вакансій; сприяння керованій імміграції та географічній мобільності талантів; побудову суспільства, відкритого до знань, зі стійким способом життя.

Через останні події, пов'язані із широкомасштабним військовим вторгненням РФ в Україну та станом війни, в якому зараз перебуває українська економіка, критично важливими для країни є питання безпекової складової, а саме: збереження людського капіталу та відтворення його якісного рівня внаслідок фізичної втрати власного кадрового та інтелектуального ресурсу через загибель громадян від військових дій, виїзду значної частки українців працездатного віку за кордон і зростання внутрішніх міграційних потоків вимушених переселенців в інші регіони країни. Тому завдання вивчення цієї ситуації, визначення першочергових заходів з її стабілізації, розроблення основних напрямів переформатування діяльності закладів освіти, визначення пріоритетних галузей економіки, які мають стати рушійними силами відновлення української економіки в післявоєнний період, вплив війни на ринок праці і зайнятість і заходи з регулювання їх стануть основним наративом наших майбутніх наукових досліджень.

Список використаних джерел

1. Florida R. *The Flight of the Creative Class: The New Global Competition for Talent*. New York: Harper Business, 2006.
2. Leikuma-Rimicane L., Komarova V., Lonska J., Selivanova-Fyodorova N., Ostrovska I. The role of talent in the economic development of countries

in the modern world. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*. 2021. Vol. 9(2). Pp. 488-507. DOI: [http://doi.org/10.9770/jesi.2021.9.2\(32\)](http://doi.org/10.9770/jesi.2021.9.2(32))

3. Cubas G., Ravikumar B., Ventura G. Talent, labor quality, and economic development. *Review of Economic Dynamics*. 2016. Vol. 21. Pp. 160-181. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.red.2015.06.004>

4. Винничук Р. О. Таланти як особлива категорія працівників організації. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2018. Вип. 21. С. 246-250.

5. Talent. *Dictionary.com*: Website. 2022. URL: <https://www.dictionary.com/browse/talent>

6. Talent. *Oxford Learner's Dictionaries*: Website. 2022. URL: https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/american_english/talent

7. Talent. *Merriam-Webster*: Website. 2022. URL: <https://www.merriam-webster.com/dictionary/talent>

8. Talent. *Lexico*: Website. 2022. URL: <https://www.lexico.com/definition/talent>

9. Creative Industries Mapping Document. *Gov.uk*: Website. 1998. URL: <https://www.gov.uk/government/publications/creative-industries-mapping-documents-1998>

10. Country Overview Ukraine. *IMD World Competitiveness Online*: Website. 2021. URL: <http://worldcompetitiveness.imd.org>

11. IMD World Talent Ranking 2014-2021. *Dokumen*: Website. 2021. URL: <https://dokumen.tips/documents/wiseco-imd-world-talent-ranking>

12. World Talent Ranking 2021. *IMD*: Website. 2021. URL: <https://www.imd.org/centers/world-competitiveness-center/rankings/world-talent-competitiveness>

13. *The Global Talent Competitiveness Index 2021. Talent Competitiveness in Times of COVID* / Ed. Lanvin B., Monteiro F. Fontainebleau, 2021. 328 p. URL: <https://www.insead.edu/faculty-research/research/gtci>

14. *The Global Talent Competitiveness Index 2014. Growing talent for today and tomorrow* / Ed. Lanvin B., Monteiro F. Singapore, 2014. 332 p. URL: https://www.insead.edu/sites/default/files/assets/dept/glob_alindices/docs/GTCI-2014-report.pdf

15. *The Global Talent Competitiveness Index 2015-2016. Talent Attraction and International Mobility* / Ed. Lanvin B., Monteiro F. Fontainebleau, 2015. 346 p. URL: https://www.insead.edu/sites/default/files/assets/dept/glob_alindices/docs/GTCI-2015-2016-report.pdf

16. *The Global Talent Competitiveness Index 2017. Talent and Technology* / Ed. Lanvin B., Monteiro F. Fontainebleau, 2016. 359 p. URL: https://www.insead.edu/sites/default/files/assets/dept/glob_alindices/docs/GTCI-2017-report.pdf

17. *The Global Talent Competitiveness Index 2018. Diversity for Competitiveness* / Ed. Lanvin B., Monteiro F. Fontainebleau, 2018. 357 p. URL: https://www.insead.edu/sites/default/files/assets/dept/glob_alindices/docs/GTCI-2018-report.pdf

18. *The Global Talent Competitiveness Index 2019. Entrepreneurial Talent and Global Competitiveness* / Ed. Lanvin B., Monteiro F. Fontainebleau, 2019. 339 p. URL:

<https://www.insead.edu/sites/default/files/assets/dept/glob alindices/docs/GTCI-2019-Report.pdf>

19. *The Global Talent Competitiveness Index 2020. Global Talent in the Age of Artificial Intelligence* / Ed. Lanvin B., Monteiro F. Fontainebleau, 2020. 386 p. URL: <https://www.insead.edu/sites/default/files/assets/dept/glob alindices/docs/GTCI-2020-report.pdf>

20. Kuznetsova N. Skills and qualifications mismatch phenomenon: focus on human capital in the global measurement. *Theoretical and methodological approaches to the formation of a modern system of national and international enterprises, organizations and institutions' development*. 2nd ed. Dallas: Primedia eLaunch LLC, 2020-2021. DOI: <https://doi.org/10.36074/tmafimseoid.ed-2.13>

References

1. Florida, R. (2006). *The Flight of the Creative Class: The New Global Competition for Talent*. New York: Harper Business.

2. Leikuma-Rimicane, L., Komarova, V., Lonska, J., Selivanova-Fyodorova, N., & Ostrovska, I. (2021). The role of talent in the economic development of countries in the modern world. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 9(2), 488-507. DOI: [http://doi.org/10.9770/jesi.2021.9.2\(32\)](http://doi.org/10.9770/jesi.2021.9.2(32))

3. Cubas, G., Ravikumar, B., & Ventura, G. (2016). Talent, labor quality, and economic development. *Review of Economic Dynamics*, 21, 160-181. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.red.2015.06.004>

4. Vynnychuk, R. O. (2018). Talanty yak osoblyva katehoriya pratsivnykiv orhanizatsiyi [Talents as the special category of personnel]. *Hlobal'ni ta natsional'ni problemy ekonomiky – Global and National Problems of Economy*, 21, 246-250. [in Ukrainian].

5. Talent (2022). *Dictionary.com*: Website. Retrieved from <https://www.dictionary.com/browse/talent>

6. Talent (2022). *Oxford Learner's Dictionaries*: Website. Retrieved from https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/american_english/talent

7. Talent (2022). *Merriam-Webster*: Website. Retrieved from <https://www.merriam-webster.com/dictionary/talent>

8. Talent (2022). *Lexico*: Website. Retrieved from <https://www.lexico.com/definition/talent>

9. Creative Industries Mapping Document (1998). *Gov.uk*: Website. Retrieved from <https://www.gov.uk/government/publications/creative-industries-mapping-documents-1998>

10. Country Overview Ukraine (2021). *IMD World Competitiveness Online*: Website. Retrieved from <http://worldcompetitiveness.imd.org>

11. IMD World Talent Ranking 2014-2021 (2021). *Dokumen*: Website. Retrieved from

<https://dokumen.tips/documents/wiseco-imd-world-talent-ranking>

12. World Talent Ranking 2021 (2021). *IMD: Website*. Retrieved from <https://www.imd.org/centers/world-competitiveness-center/rankings/world-talent-competitiveness>

13. Lanvin, B., & Monteiro, F. (Eds.) (2021). *The Global Talent Competitiveness Index 2021. Talent Competitiveness in Times of COVID*. Fontainebleau. Retrieved from <https://www.insead.edu/faculty-research/research/gtci>

14. Lanvin, B., & Monteiro, F. (Eds.) (2014). *The Global Talent Competitiveness Index 2014. Growing talent for today and tomorrow*. Singapore. Retrieved from <https://www.insead.edu/sites/default/files/assets/dept/glob alindices/docs/GTCI-2014-report.pdf>

15. Lanvin, B., & Monteiro, F. (Eds.) (2015). *The Global Talent Competitiveness Index 2015-2016. Talent Attraction and International Mobility*. Fontainebleau. Retrieved from <https://www.insead.edu/sites/default/files/assets/dept/glob alindices/docs/GTCI-2015-2016-report.pdf>

16. Lanvin, B., & Monteiro, F. (Eds.) (2016). *The Global Talent Competitiveness Index 2017. Talent and Technology*. Fontainebleau. Retrieved from <https://www.insead.edu/sites/default/files/assets/dept/glob alindices/docs/GTCI-2017-report.pdf>

17. Lanvin, B., & Monteiro, F. (Eds.) (2018). *The Global Talent Competitiveness Index 2018. Diversity for Competitiveness*. Fontainebleau. Retrieved from <https://www.insead.edu/sites/default/files/assets/dept/glob alindices/docs/GTCI-2018-report.pdf>

18. Lanvin, B., & Monteiro, F. (Eds.) (2019). *The Global Talent Competitiveness Index 2019. Entrepreneurial Talent and Global Competitiveness*. Fontainebleau. Retrieved from <https://www.insead.edu/sites/default/files/assets/dept/glob alindices/docs/GTCI-2019-Report.pdf>

19. Lanvin, B., & Monteiro, F. (Eds.) (2020). *The Global Talent Competitiveness Index 2020. Global Talent in the Age of Artificial Intelligence*. Fontainebleau. Retrieved from <https://www.insead.edu/sites/default/files/assets/dept/glob alindices/docs/GTCI-2020-report.pdf>

20. Kuznetsova, N. (2021). Skills and qualifications mismatch phenomenon: focus on human capital in the global measurement. In *Theoretical and methodological approaches to the formation of a modern system of national and international enterprises, organizations and institutions' development*. 2nd ed. Dallas: Primedia eLaunch LLC, 2020-2021. DOI: <https://doi.org/10.36074/tmafimseoid.ed-2.13>

Надійшло 23.01.2022 р.