



УДК 339.13.01.

М.В. СЕМИКІНА,
*доктор економічних наук, професор,
Кіровоградський національний
технічний університет*

КОНКУРЕНЦІЯ І КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ НА РИНКУ ПРАЦІ: МЕТОДОЛОГІЯ ВИЗНАЧЕННЯ

Постановка проблеми. Кардинальні зміни, яких зазнала світова економіка на початку ХХІ сторіччя, переконливо свідчать, що конкурентоспроможність країни, зрушення в її науково-технічному, економічному, соціальному та екологічному розвитку дедалі більше визначають не природні або фінансові чинники, а саме людські ресурси необхідної кількості та якості, які характеризуються перевагами на світових ринках праці. Набуття конкурентних переваг як країною, так і окремим підприємством сьогодні безпосередньо залежить від накопичення “критичної маси” конкурентоспроможних працівників, здатних відповідно до ринкового попиту високопродуктивно і творчо працювати, створювати інновації, нові знання, швидко й якісно надавати послуги, приймати оптимальні рішення.

Посилення конкурентної боротьби на світових ринках і всеохоплююча глобалізація економічного розвитку поставили Україну перед необхідністю вибору, який має доленосне значення: йти далі шляхом екстенсивного розвитку, втрачаючи реальну економічну незалежність, що загрожує перетворенням країни на сировинний придаток та постачальник дешевої робочої сили, або активізувати включення внутрішніх джерел економічного піднесення, передусім, за рахунок зростання конкурентоспроможності на основі засвоєння інноваційної моделі розвитку. Другий шлях обрано провідним завданням довгострокового економічного розвитку України та зростання добробуту нації. Його реалізація потребує прогресивних зрушень у розвитку продуктивних сил суспільства, що неможливо без піднесення на новий якісний рівень трудової діяльності людини, підвищення конкурентоспроможності у сфері праці, яка стосується робочої сили, умов та оплати праці, її результатів (продукту праці). У зв’язку з цим для України мають стратегічне значення наукові дослідження, спрямовані на забезпечення конкурентоспроможності праці, зокрема зростання конкурентоспроможності національної робочої сили, конкурентоспроможності результатів праці (продукції, послуг) на світових ринках, формування ефективних мотиваційних механізмів підвищення конкурентоспроможності працівників на підприємствах.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз наукових джерел свідчить, що конкурентоспроможність у сфері праці – це новий науковий напрям у вітчизняній економічній науці, поява якого зумовлена формуванням ринкової економіки в Україні та становленням ринку праці.

Вагомий внесок у сучасне розуміння закономірностей формування конкурентоспроможної економіки зроблено як зарубіжними вченими (Портер М., Ламбен Ж.-Ж., Друкер П., Уотлер Ф., Томпсон А., Стрикленд А. та ін.), так і вітчизняними авторами (Алимов О.М., Базиліук Я.Б., Геєць В.М., Жаліло Я.А., Кваснюк Б.Є. та ін.). Більшість наукових праць присвячується конкурентоспроможності продукції, підприємств, держави в цілому, значно менша частка публікацій – проблемі конкурентоспроможності у сфері праці, що свідчить про те, що поки вкрай рідко конкурентоспроможність країни загалом, і підприємств зокрема, розглядається в одній площині з конкурентоспроможністю у сфері праці.

Останніми роками наукові пошуки українських вчених-економістів (Амоши О.І., Бандура С.І., Близнюк В.В., Богині Д.П., Грішнєвої О.А., Заяць Т.А., Лібанової Е.М., Лісогор Л.С., Онікієнка В.В., Петрової І.Л. та інших) суттєво поглибили уявлення про конкуренцію на ринку праці, конкурентоспроможність робочої сили. Разом з тим аналіз публікацій, присвячених дослідженню цієї комплексної проблеми, показав, що все ще не досягнуто єдності у поглядах вчених щодо визначення сутності конкурентоспроможності у сфері праці, не кажучи про методи її оцінки та регулювання. Нагальною потребою є продовження багатоаспектних досліджень цієї проблеми на усіх економічних рівнях. Значимість цих наукових пошуків надзвичайно посилюється за умов входження України у міжнародний конкурентний простір, посилення глобалізаційних процесів. У зв'язку з цим **метою** статті є поглиблення наукових уявлень про конкуренцію на ринку праці та конкурентоспроможність, аналіз методологічних підходів щодо їх сучасного визначення.

Виклад основного матеріалу. Питання конкурентоспроможності у сфері праці тривалий час належали до так званих “білих плям” у вітчизняній економічній науці. Це можна пояснити певною інерцією свідомості, адже на тлі планової централізованої економіки (у межах колишнього СРСР) економічна теорія не визнавала того факту, що на ринку праці відбувається купівля–продаж послуг робочої сили як товару. До наукового переосмислення цих питань об'єктивно підштовхнули ринкові реформи 90-х років ХХ-го ст., формування ринку праці в Україні, поширення вільного ціноутворення на послуги робочої сили (за винятком встановлення мінімальної заробітної праці, що регулюється державою), поява перших ознак конкуренції у трудових відносинах.

На початку нового століття термінологічний апарат вітчизняної економічної науки про працю поступово поповнюють нові категорії: конкуренція на ринку праці, конкурентоспроможність робочої сили, конкурентоспроможність оплати та умов праці тощо.

Перш ніж звернутися до тлумачення цих та інших понять, зазначимо, що природі людства взагалі притаманні відносини суперництва, про що яскраво свідчить його еволюція. Відчутний поштовх такі відносини отримали з початком виникнення простої кооперації, тобто спільних форм праці, коли об'єднувалася індивідуальна праця, відбувалося поглиблення поділу та спеціалізації праці, а з ними з'являлися додаткові можливості зростання її продуктивності, врешті-решт – одержання більшої вигоди. Саме перші паростки кооперації праці створювали основи відносин суперництва, які надалі, зі зміною умов виробництва, перетворювалися у суперництво між підприємствами (роботодавцями), колективами працівників, а з утвердженням ринкового господарства переростають у суто економічне суперництво – конкуренцію (в перекладі з латинської мови конкуренція (conspicere) означає суперництво, змагання, зіткнення). З часом кон-

куренція стає наймогутнішим стимулом економічного зростання. Досвід країн ринкової економіки переконливо доводить, що рівень продуктивності праці досягає самих високих відміток в умовах конкуренції і найнижчих – за її відсутності.

Термін “конкуренція” справедливо віднести до базових понять ринку. Його сутність вперше розкрив А.Сміт, порівнюючи конкуренцію з “невидимою рукою”, що керує світом в ринкових умовах.

Втім, сучасне тлумачення цього терміна з боку науковців вражає різноманітністю підходів. Так, на думку К. П. Макконнелла і С.Л. Брю, “конкуренція – це наявність на ринку великої кількості незалежних покупців та продавців і можливість для покупців та продавців вільно виходити на ринок і залишати його” [1, с.389]. За М.Портером, конкуренція є “конкретним механізмом, який спонукає підприємців слідувати за вказівками “невидимої руки” [2, с.56], створює потужну мотивацію для учасників ринкової економіки, примушує тих, що виходять із власних інтересів, діяти на ринку в руслі інтересів суспільства.

Якщо виходити з розуміння конкуренції як боротьби або змагання, то варто визнати доцільність визначення, запропонованого Енциклопедією бізнесмена, економіста, менеджера, за яким конкуренція – це основна об’єктивна закономірність товарного виробництва, ринкової економіки, що проявляється у боротьбі (змаганні) товаровиробників, організацій та установ виробничої і невиробничої сфери за кращі умови виробництва і збуту товарів і послуг, завоювання кращих умов на ринку з метою досягнення максимальних прибутків [3, с.297].

Закономірності появи конкурентних відносин та механізму їх дії майже цілком поширюються на ринок праці з тією лише особливістю, що на такому ринку продається особливий товар – праця (трудові послуги робочої сили), яку пропонують люди, в обмін на гроші для отримання певних матеріальних і духовних благ. До речі, останнє (що саме є предметом продажу на ринку праці?) серед економістів залишається питанням дискусійним: одні автори, як Яковлев Р.А., Кокин Ю.П., Савченко П.В., Лагутін В.Д., Мазманова Б.Г. та ін., вважають, що працівник продає, а роботодавець купує робочу силу в обмін на певну винагороду (заробітну плату); інші, як Владимирова Л.П., вважають, що предметом купівлі-продажу є так званий “працетовар”, а такі автори, як Колот А.М., Куліков Г.Т., Павловська О.В., Грішнова О.А. у своїх публікаціях дотримуються думки, що продаються трудові послуги, які пропонує власник робочої сили. Останній підхід, з нашого погляду, уявляється більш прогресивним.

Проте, не спиняючись на витоках такої полеміки, вважаємо за доцільне дотримуватися узагальненої точки зору, що праця є одним із провідних економічних ресурсів – факторів виробництва, що на ринку відбувається продаж праці в якості специфічного товару, який пропонується власником робочої сили і характеризується сукупністю фізичних та розумових здібностей, професійних якостей, знань, вмінь і навичок, що дасть змогу найманому працівнику на умовах контракту виконати певний обсяг роботи (трудова послуг) певної якості протягом необхідного часу. Особливість конкурентних відносин на ринку праці полягає в тому, що його основні суб’єкти – покупці і продавці цього специфічного товару є водночас як носіями попиту, так і носіями пропозиції, а сама конкуренція, як слушно підкреслює Петрова І.Л., набуває двох форм:

- 1) конкуренція між виробниками-підприємцями за найкращих працівників необхідних професій, кваліфікацій, що відповідають специфікації робіт;
- 2) конкуренція між працівниками за найкраще місце застосування своєї робочої сили [4, с.144].

Синтезування та збагачення існуючих наукових поглядів дає можливість визначити сутність конкуренції на ринку праці як систему понять:

- по-перше, це є боротьба за обмежений обсяг платоспроможного попиту покупців трудових послуг, що ведеться особами, які шукають роботу на певних (доступних) сегментах ринку праці;
- по-друге, це є суперництво між роботодавцями за відбір на ринку праці найбільш досвідчених працівників необхідних професій з певним рівнем кваліфікації на прийнятних умовах (йдеться, передусім, про ціну трудових послуг – оплату праці та умови трудової діяльності);
- по-третє, це є суперництво між найманими працівниками (або особами, які шукають роботу) за утримання такого місця роботи (посади), яке дозволяє на вигідних умовах продажу своїх трудових послуг (у тому числі одержанні певних гарантій соціального захисту) реалізувати свої знання, професійний досвід.

Виходячи з такого підходу, учасниками конкурентних відносин на ринку праці можуть виступати як роботодавці, так і працівники або особи, які шукають роботу. Конкуренція на ринку праці змушує роботодавців підвищувати вимоги до компетенції та професіоналізму своїх працівників, інвестування їхнього безперервного навчання, відбору на ринку праці найбільш кваліфікованих фахівців, постійного запровадження інновацій у виробничий процес. Разом з тим конкурентна боротьба вимагає від працівників постійної турботи про рівень своєї конкурентоспроможності, підштовхуючи до оновлення знань, перенавчання, набуття другої професії, постійного саморозвитку.

В процесі суперництва окремі учасники конкурентних відносин на ринку праці можуть отримати (і певний час утримувати) конкурентні переваги, завдяки яким з'являється конкурентоспроможність, а з нею – певні економічні або соціальні зиски.

Так, для роботодавця конкурентні переваги на ринку праці полягають у привабливості умов працевлаштування саме на його підприємстві (йдеться передусім про переваги оплати праці, кращі умови праці, її організації, можливості соціального розвитку працівників, їх соціального захисту тощо). Такі переваги дають змогу зібрати команду професіоналів, забезпечити розробку і впровадження інновацій, випуск конкурентоспроможної продукції, отримати дохід, що значно перевищує витрати на утримання й розвиток робочої сили, врешті-решт – зміцнити конкурентні позиції на внутрішньому і зовнішньому ринках.

Для осіб, які шукають роботу, конкурентні переваги робочої сили (в освіті, професійних, ділових, моральних якостях, трудових навичках та інших характеристиках, що користуються попитом на ринку праці) дають можливість отримати бажану роботу, мати гарантований дохід, кращі гарантії соціального захисту порівняно з безробітними.

Для окремого працівника конкурентні переваги робочої сили, його трудових послуг (якісні та вартісні), дають змогу отримувати більші економічні, соціальні, статусні вигоди порівняно з іншими працівниками в процесі трудової діяльності, зокрема, в оплаті праці, умовах праці, посаді, можливостях кар'єрного зростання, навчання та перенавчання тощо.

Отже, для будь-якого із зазначених учасників конкурентних відносин набуття конкурентних переваг на ринку праці супроводжується задоволенням певних економічних інтересів і потреб. Утримання таких переваг потребує постійної турботи про підвищення конкурентоспроможності на ринку праці.

Окреслене дозволяє зауважити, що дія механізму конкуренції на ринку праці передбачає порівняльну оцінку та виокремлення переваг не лише в характеристиках робочої

сили, продуктів праці, що виносяться на ринок (як результатів трудової діяльності працівників), а й оцінку переваг робочих місць, що пропонуються. Останнє стосується, передусім, переваг в оплаті праці та умовах трудової діяльності, тобто переваг мотиваційного забезпечення праці.

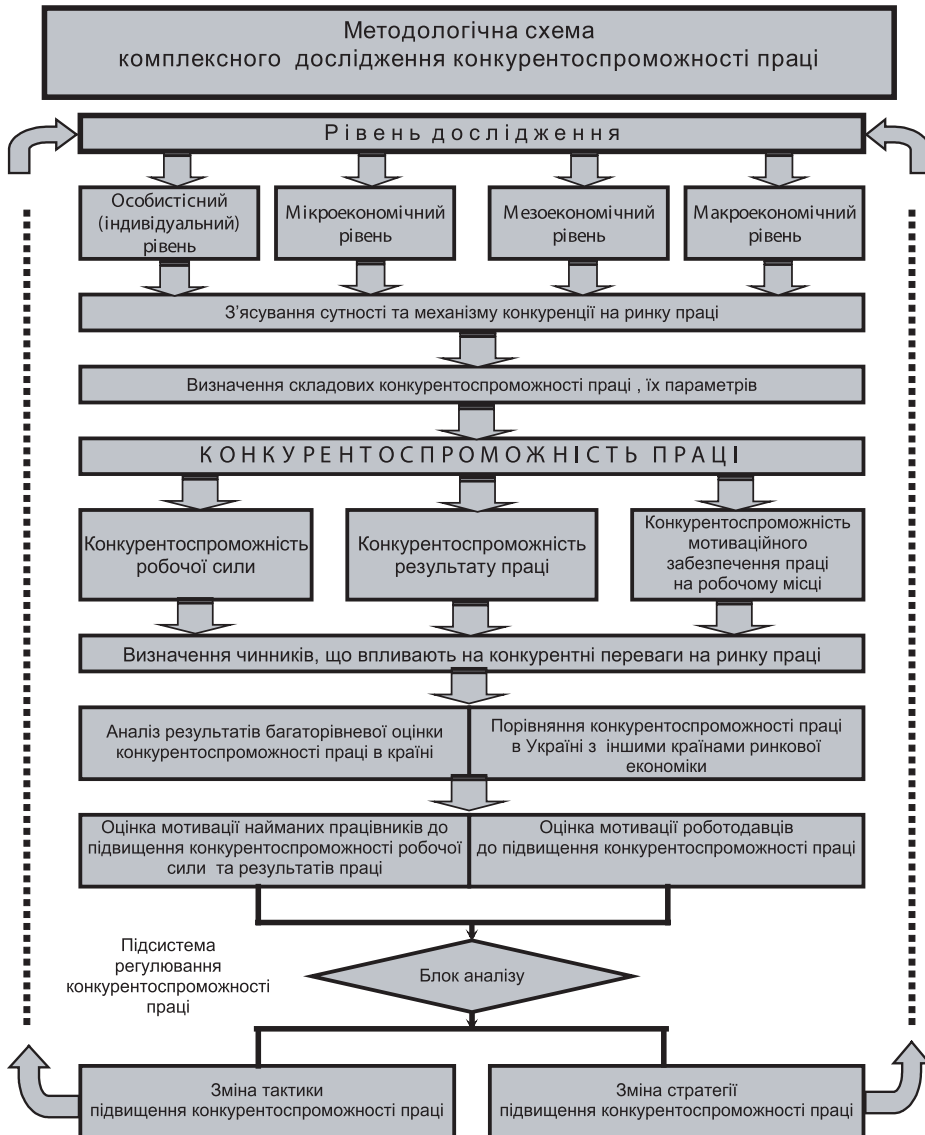


Рис. 1. Методологічна схема комплексного дослідження конкурентоспроможності праці

Конкурентні переваги робочої сили, мотиваційного забезпечення праці та результатів праці мають між собою тісний зв'язок: так, конкурентоспроможність продукту праці залежить від конкурентоспроможності робочої сили, здатної до створення такого продукту; у свою чергу, досягнення конкурентоспроможності працівників об'єктивно

вимагає кращого мотиваційного забезпечення праці – комплексу організаційно-економічних та соціальних умов і стимулів трудової діяльності (оплата праці, її умови, безпека тощо) та відповідних інструментів впливу на трудову поведінку на макро-, мезо-, мікро-економічному рівнях. Слід розуміти, що залежно від конкурентних переваг оплати та умов праці на певному підприємстві формується трудовий вибір найманого працівника на ринку праці, його свідоме ставлення до праці, поліпшення якісних характеристик своєї робочої сили відповідно до вимог роботодавця, в кінцевому рахунку – його власна конкурентоспроможність.

Іншими словами, конкурентоспроможність у сфері праці уявляється комплексним поняттям, яке охоплює низку складових – і робочу силу, і мотиваційне забезпечення праці на конкретних робочих місцях, і результати праці.

Виходячи з таких міркувань, конкурентоспроможною вважаємо працю, яка задовольняє таким умовам:

- умові конкурентоспроможності робочої сили, яка пропонується на ринку праці її носієм (працівником);
- умові конкурентоспроможності мотиваційного забезпечення праці, яке включає комплекс умов оплати праці, її організації, безпеки, соціальної захищеності та ін., від переваг яких на даному робочому місці (підприємстві, галузі) залежить мотивація трудового вибору, трудова та інноваційна активність людини;
- умові конкурентоспроможності результатів праці, які у вигляді товарів, продукції, послуг виносяться на ринок.

Загальна методологічна схема дослідження конкурентоспроможності у сфері праці наведена на рисунку 1.

З огляду на схему, уявлення про інтегральну залежність складових конкурентоспроможності у сфері праці може бути виражене такою формулою:

$$K_{\text{пр}} = f(K_{\text{рс}}, K_{\text{мзп}}, K_{\text{рп}}),$$

де $K_{\text{пр}}$ – конкурентоспроможність праці;

$K_{\text{рс}}$ – конкурентоспроможність робочої сили;

$K_{\text{мзп}}$ – конкурентоспроможність мотиваційного забезпечення праці (тобто конкурентоспроможність оплати праці та умов праці);

$K_{\text{рп}}$ – конкурентоспроможність результатів праці.

З нашої точки зору, методологія дослідження конкурентоспроможності праці передбачає як багаторівневий аналіз окремих складових конкурентоспроможності у сфері праці, так і її інтегральну оцінку, що супроводжується вивченням системи впливових чинників і важелів, стану мотивації і роботодавців, і найманих працівників до підвищення конкурентоспроможності праці. Результати такого аналізу мають бути підґрунтям для коригування тактики і стратегії підвищення конкурентоспроможності праці на усіх рівнях управління. Вважаємо, що на рівні держави і регіонів доцільно здійснювати постійний моніторинг стану конкурентоспроможності праці, яку слід розглядати в одній площині з підвищенням конкурентоспроможності економіки загалом.

З урахуванням поширення процесів глобалізації та загострення конкуренції на світових ринках праці окремої уваги потребують наукові підходи до визначення сутності конкурентоспроможності робочої сили, оскільки це питання в науковій літературі все ще залишається дискусійним.

Так, частина науковців, серед них Богиня Д.П., Лісогор Л.С., Куліков Г.Т. вважають, що конкурентоспроможність робочої сили – це сукупність якісних та вартісних характеристик специфічного товару “робоча сила”, що забезпечують задоволення конкретних потреб роботодавців у працівниках певної кваліфікації [5, с.36]. Дещо іншою, хоча близькою, є позиція Грішнкової О.А., яка характеризує конкурентоспроможність як “відповідність якості робочої сили вимогам ринку, можливість перемагати в конкуренції на ринку праці, тобто повніше, порівняно з іншими кандидатами, задовольняти вимоги роботодавців за рівнем знань, умінь, навичок, особистих якостей” [6, с. 118].

Окремі автори (Щур С.О.) дотримуються думки, що конкурентоспроможність є за змістом близькою до поняття якості робочої сили, тобто сукупності особистісних, професійних і ділових якостей, які характеризують її специфічні особливості та здатність задовольняти вимоги роботодавців [7, с.35]. З таким підходом можна погодитися в окремих випадках, оскільки якість робочої сили не завжди виступає гарантом конкурентоспроможності.

Інші дослідники (Цимбал О.І) вважають, що конкурентоспроможність – це заснована на певному рівні розвитку її властивостей здатність забезпечувати собі реалізацію особистих економічних і соціальних інтересів через конкретний суспільно припустимий вид трудової діяльності [8, с.17]. Такий підхід має сенс, хоча обмежується трактуванням категорії тільки з позицій носія робочої сили (потенційного працівника).

Кожна з викладених точок зору, безперечно, заслуговує на увагу, адже завдяки цьому збагачується уявлення про конкурентоспроможність працівників. Водночас наведені визначення стосуються лише окремих ознак конкурентоспроможності робочої сили, не визначаючи її комплексно.

На нашу думку, конкурентоспроможність робочої сили виявляє себе:

- по-перше, як сукупність якісних і вартісних характеристик робочої сили та трудових послуг, які користуються попитом на певному сегменті ринку праці у певний період часу;
- по-друге, як здатність працівника в умовах певної ринкової кон’юнктури відповідати попиту роботодавця, критеріям та мінливим вимогам ринку праці стосовно професійно-освітнього рівня, кваліфікації, ділових та особистих якостей у порівнянні з відповідними характеристиками інших працівників або осіб, які шукають роботу;
- по-третє, як співвідношення корисного ефекту від споживання трудових послуг робочої сили (доходу, прибутку) та їх ціни, адекватної загальній сумі витрат на підготовку, придбання, використання, відтворення та розвиток робочої сили.

Уявляється, що такий методологічний підхід до визначення категорії «конкурентоспроможність робочої сили» дає змогу:

- аналізувати конкурентоспроможність робочої сили як стосовно зайнятих, так і тих, хто шукає роботу;
- розмежовувати реальну конкурентоспроможність (тих, хто працює) і потенційну конкурентоспроможність (тих, хто тільки робить на ринку праці свій трудовий вибір);
- відкриває можливості розробки та обґрунтування методів оцінювання конкурентоспроможності робочої сили на макро-, мезо- та мікрорівнях.

Зазначимо, що в процесі дослідження конкурентоспроможності робочої сили (як і інших складових конкурентоспроможності у сфері праці) доцільно застосовувати:

- макроінтегральний підхід, коли конкурентоспроможність робочої сили розглядається як динамічна інтегральна кількісно-якісна характеристика робочої сили та можливостей її продуктивного використання в економіці даної країни у порівнянні з іншими країнами;
- мезоінтегральний підхід, коли конкурентоспроможність робочої сили виступає як інтегральна характеристика переваг якості робочої сили та ефективності її залучення і використання на рівні регіонів (галузей економіки);
- мікропідхід, який передбачає визначення конкурентоспроможності персоналу через призму відповідності вимогам (попиту) роботодавця щодо якості робочої сили та ефективності праці;
- особистісно-індивідуальний підхід – розгляд формування потенційної та реальної конкурентоспроможності на рівні окремої особистості (працівника) через призму реалізації у праці власних здібностей та можливостей, досягнення особистих цілей порівняно з іншими працівниками.

Виходячи з таких позицій, конкурентоспроможність національної робочої сили ми уявляємо як сукупність якісних та кількісних переваг (в освіті, кваліфікації, рівнях компетенції, накопиченому досвіді, схильності до інновацій, мобільності, мотивованості тощо), завдячуючи яким на тлі створення конкурентного середовища стають можливими інноваційні зрушення в економіці, забезпечення конкурентних позицій держави на світових ринках високотехнологічної продукції.

Зауважимо, що на ринку праці в кожен окремий момент затребуваність тих чи інших якостей працівника, їх конкурентні переваги не можуть бути однаковими. Так, для однієї роботи матимуть пріоритетне значення фізичні дані, вік, мобільність, досвід працівника, для іншої – рівень освіти, ділові якості, комунікабельність, знання іноземних мов тощо. Для підприємств і держави перспективного значення набувають такі якості трудового потенціалу працівників, як здатність до безперервного навчання, до розробки і впровадження інновацій, прояву творчості у праці. Чим більш розвинутою є така «інноваційна» складова людського капіталу окремого працівника, трудового колективу загалом в ринкових умовах, тим вище шанси розробки та виробництва дійсно конкурентоспроможної продукції, отримання більшого доходу за сприятливих макро- та мезоекономічних чинників, належної системи стимулювання.

Окреслене дає підстави для застосування категорії «конкурентоспроможність трудового потенціалу працівників». При цьому, ґрунтуючись на ключових положеннях теорії людського капіталу, слід підкреслити, що на зростання конкурентоспроможності трудового потенціалу працівників вагомий вплив має величина інвестицій в здоров'я людини, її освітньо-професійний розвиток. Завдяки соціальним інвестиціям формується вища працездатність, вищий рівень освіти, забезпечується більш висока кваліфікація, за сприятливіших умов накопичується трудовий досвід за фахом та створюються інші переваги, пов'язані з результатами навчання, трудового виховання. Підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу працівників потребує цілеспрямованих витрат часу та коштів, і, безумовно, високої мотивації з боку працівників, вагомих стимулів – з боку роботодавців та держави.

З нашої точки зору, масове поширення прагнень співвітчизників до підвищення конкурентоспроможності на ринку праці можна очікувати лише в разі кардинальних змін системи оплати праці в Україні. З огляду на світовий досвід, перспективною для побудови

конкурентоспроможної економіки може бути лише та система оплати, яка передбачає високу ціну послуг кваліфікованої робочої сили.

Автор поділяє погляд, що в умовах глобалізації і створення транснаціональних ринків праці Україна має забезпечити відхід від типу економіки, що базується на використанні дешевої праці, на користь ринкової економіки, орієнтованої на застосування високооплачуваної праці. В інтересах набуття та утримання конкурентних переваг національної робочої сили особливе значення має надаватися підвищенню реальної купівельної спроможності заробітної плати, посиленню її зв'язку з освітньо-кваліфікаційними характеристиками робочої сили, кількістю, складністю та якістю праці, кінцевими результатами діяльності підприємств. Вагома роль має відводитися заохоченню мотиву досягнень, різноманітним моделям і методам мотивації ефективної праці, соціальним інвестиціям у розвиток людського капіталу, які безпосередньо впливають на компетенцію та прояв інноваційної активності. Це дасть змогу зберегти конкурентоспроможних працівників у межах країни, зменшити їх відтік за кордон.

Отже, підвищення конкурентоспроможності робочої сили має обов'язково бути не тільки об'єктом дослідження, а й об'єктом соціально-економічного регулювання на усіх рівнях управління (аналогічний висновок не менш важливо поширювати і на інші складові конкурентоспроможності праці).

Висновки. На тлі глобальних тенденцій світового розвитку відбуваються радикальні зміни у сфері праці, які підвищують вимоги до рівня конкурентоспроможності працівників і результатів їхньої праці, ведуть до усвідомлення тісного зв'язку між конкурентоспроможністю національних економік і наявним людським капіталом.

У вітчизняній економічній науці дослідження явища конкурентоспроможності у сфері праці стали окремим науковим напрямом, поява якого зумовлена формуванням ринку праці в Україні.

Конкурентоспроможність праці слід розглядати та досліджувати в одній площині з конкурентоспроможністю підприємств та організацій, конкурентоспроможністю країни загалом.

З методологічного погляду, конкурентоспроможність праці формують три основні складові: конкурентоспроможність робочої сили, конкурентоспроможність мотиваційного забезпечення праці та конкурентоспроможність результатів праці. Методологія дослідження конкурентоспроможності праці передбачає як аналіз окремих складових конкурентоспроможності у сфері праці, так і її інтегральну оцінку, що супроводжується вивченням системи впливових чинників і важелів, стану мотивації і роботодавців, і найманих працівників до підвищення конкурентоспроможності праці. Результати такого аналізу мають бути підґрунтям для коригування тактики і стратегії підвищення конкурентоспроможності праці на усіх рівнях управління.

Для передбачення та уникнення негативних явищ у сфері праці, які можуть бути наслідками неоднозначного прояву міжнародної конкуренції і глобальних процесів, державна та регіональна соціально-економічна політика має спиратись на результати інтегральної багаторівневої оцінки конкурентоспроможності праці, спрямовуватися на радикальні зміни моделі оплати праці, інвестиції в людський капітал, всебічне заохочення роботодавців до створення конкурентних оплати та умов праці, а працівників – до підвищення конкурентоспроможності робочої сили та результатів праці.

Джерела

1. Кэмпбелл П. Макконнелл, Стэнлі Л. Брю. Экономикс: принципы, проблемы и политика. В 2-х т.: Пер. с англ.— М.: Республика, 1992. — Т. 2. — 686 с.
2. Портер М. Международная конкуренция. — М.: Международные отношения, 1996. — 896 с.
3. *Енциклопедія бізнесмена, економіста, менеджера* / За ред. Р. Дяківа. — К.: Міжнародна економічна фундація, 2000. — 703 с.
4. Петрова І.Л. Сегментація ринку праці: теорія і практика регулювання. — К.: Ін-т економіки, управління та господарського права, 1997. — 298 с.
5. *Формування конкурентоспроможності робочої сили: Зб. наук. пр. Серія “Економіка праці та соціальної сфери”* (під ред. Богині Д.П.) Вип. III. — К.: Ін-т економіки НАН України.— 2003. — 160 с.
6. Гришнова О.А. Формування якості робочої сили та конкурентоспроможності працівника в процесі інвестування в людський капітал // *Конкурентоспроможність у сфері праці: зб. наук. пр. Серія “Економіка праці та соціальної сфери”*. — К.: Ін-т економіки НАН України, 2001. — С.117–126.
7. Щур С. Методика оцінки конкурентоспроможності управлінського персоналу // *Україна: аспекти праці*. — 1999. — №7. — С. 34 – 37.
8. Цимбал О.І. Незайняте населення України: оцінка та напрями забезпечення конкурентоспроможності на ринку праці: Автореф. дис. кандидата ек. наук.: 08.09.01 — К.: РВПС України НАН України. — 2000. — 20 с.
9. Лібанова Е.М. Конкурентоспроможність українського ринку праці // *Конкурентоспроможність економіки України: стан і перспективи підвищення* / За ред. І.В. Крюкової. — К.: Основа, 2007. — С.276 – 337.
10. Лисогор Л.С. Конкурентність ринку праці: механізми реалізації (монографія) / Відпов. ред. Е.М. Лібанова. — К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАНУ, 2005. — 168 с.
11. Семикіна М.В. Мотивація конкурентоспроможної праці: теорія і практика регулювання. — Кіровоград: ПіК, 2003. — 426 с.
12. Семикіна М.В. Регулювання конкурентоспроможності у сфері праці. Відп. ред. В.В. Онікієнко. — Кіровоград: ПВЦ “Мавік”, 2004. — 146 с.
13. Онікієнко В.В., Семикіна М.В. Методологічні проблеми оцінки ефективності мотивації конкурентоспроможності у сфері праці // *Демографія та соціальна економіка*. — К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2006. — № 1. — С.157–165.
14. Семикіна М.В., Смірнов О.О. Конкурентоспроможність персоналу підприємства: теорія і практика регулювання. Монографія (За ред. Семикіної М.В.). — Кіровоград: «КОД», 2008. — 208 с.

Аннотация. Раскрыты сущность конкуренции и конкурентоспособности на рынке труда. Разработаны методологические подходы для комплексного исследования конкурентоспособности труда и ее трех составляющих: конкурентоспособности рабочей силы, результатов труда и мотивационного обеспечения труда.

Summary. The essence of competition and competitiveness on the labour market have been bared. The methodological approaches for the complex research of the labour competitiveness and it’s three constituents: competitiveness of the labour force, labour results and motivational ensuring of labour have been worked out.

Стаття надійшла до редакції журналу 25.08.2008 р.