

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ВАСИЛЯ СТУСА

**ГУМЕНЮК ЯНА ВАСИЛІВНА**

Допускається до захисту:  
завідувач кафедри менеджменту та  
поведінкової економіки,  
д-р екон. наук, професор  
\_\_\_\_\_ О. А. Дороніна  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ р.

**ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ РОБОЧОЇ СИЛИ  
В НОВІЙ ЕКОНОМІЦІ**

Спеціальність 051 Економіка  
ОП «Управління персоналом та економіка праці»

Кваліфікаційна (магістерська) робота

Науковий керівник:  
М.О. Кримова,  
доцент кафедри менеджменту  
та поведінкової економіки,  
канд. екон. наук, доцент

\_\_\_\_\_  
(підпис)

Оцінка: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
(бали/за шкалою ЄКТС/за національною шкалою)

Голова ЕК: \_\_\_\_\_  
(підпис)

Вінниця 2021

## АНОТАЦІЯ

**Гуменюк Я. В.** Забезпечення конкурентоспроможності робочої сили в новій економіці. Спеціальність 051 Економіка. Освітня програма «Управління персоналом та економіка праці». Донецький національний університет імені Василя Стуса, Вінниця, 2021.

В роботі розглянуто еволюцію поняття «конкурентоспроможність» відповідно до основних підходів вчених-економістів. Проведено аналіз існуючих підходів щодо визначення конкурентоспроможності персоналу. Вказані екзогенні та ендогенні фактори, що впливають на підвищення конкурентоспроможності людського капіталу на мезо- та макрорівні.

Досліджено рівень конкурентоспроможності робочої сили України на ринку та його динаміка з 2011 по 2021 роки. Визначено вплив пандемії COVID-19 на демографічні та ринкові показники. Також за допомогою методу інтегралів визначено градацію регіонів України станом на 2021 рік за їх конкурентоспроможністю.

За допомогою аналізу сформованої статистичної бази оціночних показників обґрунтовано необхідність розвитку персоналу як чинник підвищення національної конкурентоспроможності людського капіталу країни, а саме потребу у нових підходах до формування знань, вмінь, навичок, компетенцій робочої сили та, відповідно, реалізації робочого процесу.

*Ключові слова:* конкурентоспроможність, робоча сила, працездатність, людський капітал, ринок праці, національна конкурентоспроможність.

82 с., 16 табл., 25 рис., 7 дод., 51 джерело.

**Humeniuk Y.** Ensuring of a competitive workforce in the new economy. Specialty 051 Economics. Educational program «Personnel management and labor economics». Vasyl Stus Donetsk National University, Vinnytsia, 2021.

The scientific work considers the evolution of the concept of "competitiveness" in accordance with the basic approaches of economists. An analysis of existing approaches to determining the competitiveness of staff. Exogenous and endogenous

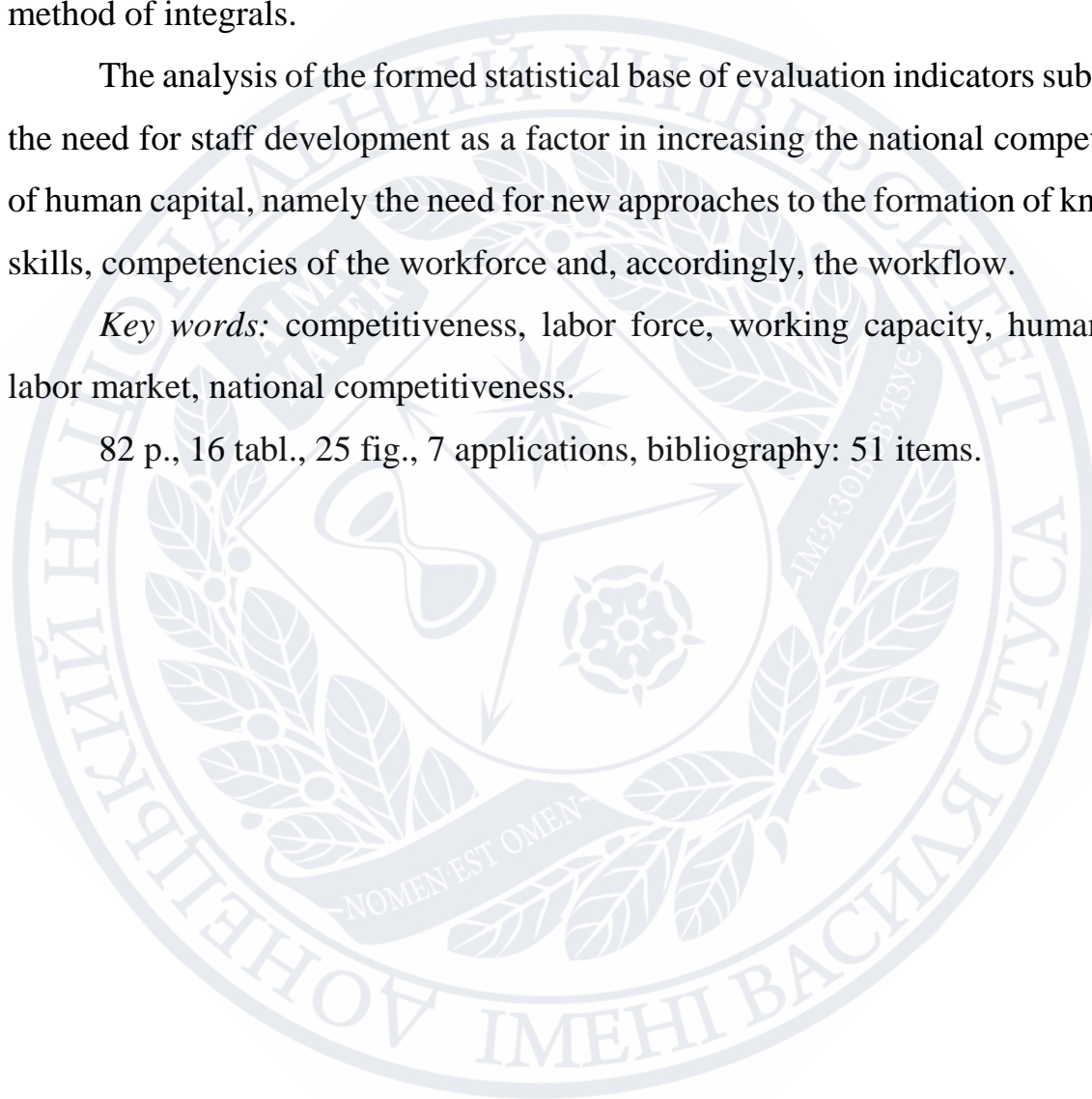
factors influencing the increase of human capital competitiveness at the meso- and macro-level are indicated.

The level of competitiveness of the Ukrainian labor force in the market and its dynamics from 2011 to 2021 are studied. The impact of the COVID-19 pandemic on demographic and market indicators has been determined. The gradation of the regions of Ukraine as of 2021 according to their competitiveness was determined using the method of integrals.

The analysis of the formed statistical base of evaluation indicators substantiates the need for staff development as a factor in increasing the national competitiveness of human capital, namely the need for new approaches to the formation of knowledge, skills, competencies of the workforce and, accordingly, the workflow.

*Key words:* competitiveness, labor force, working capacity, human capital, labor market, national competitiveness.

82 p., 16 tabl., 25 fig., 7 applications, bibliography: 51 items.



## ЗМІСТ

ВСТУП .....	5
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО - МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗМІСТУ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ РОБОЧОЇ СИЛИ.....	8
1.1 Теоретичні доробки конкурентної основи реалізації спроможності до праці .....	8
1.2 Складові елементи конкурентоспроможності робочої сили та умови їх формування .....	14
1.3 Екзогенні та ендогенні чинники впливу на конкурентоспроможність робочої сили на ринку праці .....	22
РОЗДІЛ 2 ФОРМУВАННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПЕРСОНАЛУ В РЕАЛІЯХ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ .....	28
2.1 Дослідження рівня розвиненості ключових складових елементів конкурентоспроможності робочої сили в Україні.....	28
2.2 Аналіз конкурентоспроможності персоналу в контексті ключових показників ринку праці України.....	39
2.3 Інтегральна оцінка конкурентоспроможності робочої сили на українському ринку праці.....	44
РОЗДІЛ 3 НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ РОБОЧОЇ СИЛИ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ .....	57
3.1 Регулювання конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці України .....	57
3.2 Заходи щодо удосконалення освітньої складової конкурентоспроможності робочої сили.....	66
ВИСНОВКИ.....	75
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	78
ДОДАТКИ.....	83



## ВСТУП

**Актуальність теми.** Конкуренентоспроможність є однією з найбільш важливих категорій ринкової економіки, яка є невід’ємною умовою якісного управління трудовими ресурсами. Постійний вплив глобалізаційних тенденцій у світовій економіці викликає необхідність у пошуку та розробці країною ефективної моделі розвитку економічної сфери задля отримання та реалізації конкурентних переваг.

Однак наразі існують питання, які залишаються недостатньо дослідженими, а саме забезпечення реалізації усього потенціалу робочої сили країни задля підвищення рівня її конкурентоспроможності на макроекономічному рівні. Це актуалізує необхідність дослідження проблем формування, реалізації та впровадження інновацій для покращення конкурентоспроможності робочої сили.

Питання дослідження конкурентоспроможності робочої сили є популярним в роботах науковців, які працюють на стику двох наукових напрямів, дослідження ринку праці та його економічної природи, а також дослідження соціо-психологічних та професійних характеристик населення, як людського ресурсу. Серед найбільш ґрунтовних вітчизняних та закордонних дослідників конкурентоспроможності робочої сили можна виокремити наступних: Богиня Д. П., Грішнова О.А., Глевацька Н.М., Ільїч Л.М., Кримова М.О., Лісогор Л.С., Семікіна М.В., Петюх В.М., Шаульська Л.В., М. Porter (М. Портер), Р. Heine (П. Хайне), S. Brew (С. Брю), F. Scherer (Ф. Шерер) F. Knight (Ф. Найт), J. Galbraith (Дж. Гелбрейт) та інші.

**Метою** наукової роботи є дослідження особливостей забезпечення конкурентоспроможності робочої сили в економіці України.

Для реалізації поставленої мети дослідження було сформовано наступні **завдання:**

дослідити теоретичні основи реалізації спроможності до праці;

визначити складові елементи конкурентоспроможності робочої сили та умови їх формування;

сформувати екзогенні та ендогенні чинники, які впливають на формування конкурентоспроможності робочої сили;

проаналізувати рівень розвиненості ключових складових конкурентоспроможності робочої сили;

дослідити та оцінити рівень конкурентоспроможності робочої сили в країні та регіонах;

виокремити та кластеризувати регіони за рівнем конкурентоспроможності робочої сили;

розробити напрями регулювання конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці України;

визначити заходи щодо удосконалення освітньої складової конкурентоспроможності робочої сили.

**Об'єктом дослідження** виступає процес забезпечення конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці

**Предметом дослідження** є теоретико-методологічні, організаційно-економічні та практичні аспекти підвищення конкурентоспроможності робочої сили.

**Методи дослідження.** У процесі дослідження для узагальнення теоретичних засад оцінювання конкурентоспроможності робочої сили використано системний, структурний та абстрактно-логічний методи аналізу, а також загальнонаукові методи (аналізу, синтезу, дедукції та логічний підходи). Серед спеціальних методів використано сучасні економіко-математичні, статистично-аналітичні методи спостереження, порівняння і зведення даних, групування рядів динаміки, абсолютних і відносних величин, індексний.

**Інформаційну базу дослідження** складають теоретичні напрацювання дослідників, які вивчати поняття «конкурентоспроможність» у всіх її трактуваннях. При виконанні практичної частини було використано показники, взяті з сайту Державної служби статистики України, офіційного сайту UNESCO та статистика Державного пенсійного фонду України.

**Теоретичне та практичне значення наукового дослідження** полягає в дослідженні особливостей забезпечення конкурентоспроможності робочої сили в економіці України; визначенні ключових проблем та слабких місць у формуванні національної конкурентоспроможності робочої сили, її стану та перспектив розвитку; напрями удосконалення освітньої складової конкурентоспроможності робочої сили.

**Наукова новизна** магістерської роботи полягає в удосконаленні методики оцінки конкурентоспроможності робочої сили на основі використання методів інтегрального оцінювання та кластеризації регіонів; дістали подальшого розвитку заходи удосконалення процесів формування та реалізації конкурентоспроможності робочої сили в умовах нових викликів, що сформувала пандемія COVID-19.

**Апробація результатів дослідження.** Результати аналітичних та теоретичних досліджень, отриманні в ході магістерського дослідження, були апробовані на XIX та XX Міжнародній науковій конференції студентів, аспірантів та молодих учених, м. Вінниця. В результаті чого були опубліковані тези доповіді:

Гуменюк Я. В., Якімова Н.С. Оцінка стану економічної активності та зайнятості населення України. *Проблеми розвитку соціально-економічних систем в національній та глобальній економіці: Праці XIX Міжнародної наукової конференції студентів, аспірантів та молодих вчених*, Вінниця, квітень 2019 р. Вінниця: ДонНУ ім. Василя Стуса, 2019. Т. 1 – С.22-25.

Гуменюк Я. В., Таранич О.В. Стратегія «блакитного океану» як фактор підвищення конкурентоспроможності підприємства. *Проблеми розвитку соціально-економічних систем в національній та глобальній економіці: Праці XX Міжнародної наукової конференції студентів, аспірантів та молодих вчених*, Вінниця, 23-24 квітня 2020 р. Вінниця: ДонНУ ім. Василя Стуса, 2020.

**Структура кваліфікаційної роботи.** Магістерська робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Загальний обсяг роботи становить вісімдесят чотири сторінки.



## РОЗДІЛ 1

# ТЕОРЕТИКО - МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗМІСТУ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ РОБОЧОЇ СИЛИ

### 1.1 Теоретичні доробки конкурентної основи реалізації спроможності до праці

Поняття «конкуренція» має багато тлумачень: етимологічно слово «конкуренція» походить від латинського «concurrentia», що означає «змагання», «зіткнення» [21].

Закон України «Про обмеження монополізму та недопущення недобросовісної конкуренції у підприємницькій діяльності» описує поняття конкуренції як «змагання підприємців, при якому їхні самостійні дії обмежують можливість кожного з них впливати на загальні умови реалізації товарів на ринку і стимулюють виробництво тих товарів, які потрібні споживачеві» [34].

Конкуренція – це суперництво між окремими особами, що є зацікавленими в досягненні однієї і тієї ж мети у конкретній сфері діяльності. Конкурент – суб'єкт, що здійснює суперництво з іншими особами у будь-якому виді діяльності.

Як правило, у сучасній економічній науці, є три концептуальні підходи до визначення конкуренції – поведінковий, структурний та функціональний (рис. 1.1). У поведінковому підході, конкуренція є боротьбою суб'єктів господарювання, які переслідують власні інтереси у досягненні єдиної цілі (А. Смітт, М. Портер, П. Хайне та ін.). Структурний підхід передбачає аналіз структури ринку та розглядає конкуренцію як процес, у якому постійно змінюється у плані властивостей, структури і функцій (К. Макконелл, С. Брю, Ф. Шерер, Д. Росе, Дж. Мейсон, С. Авдашев, Н. Розанов та ін.). При функціональному підході, для конкуренції характерні постійний аналіз та визначення шляхів згладження наслідків конкурентної боротьби (Й. Шумпетер, Ф. Хайєк, В. Новиков та ін.) [21].



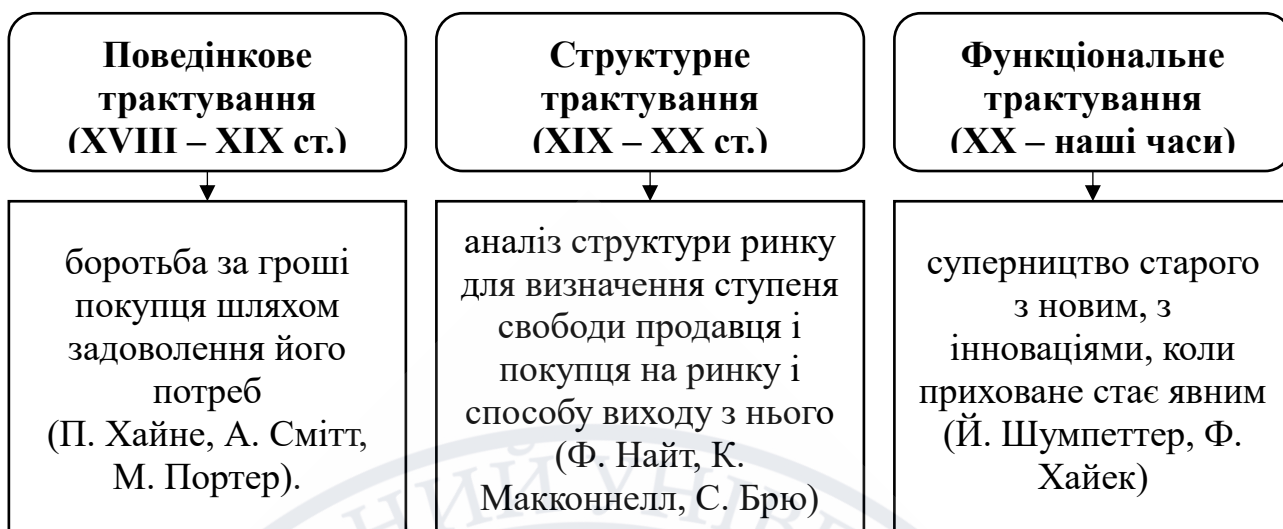


Рисунок 1.1 – Концептуальні підходи до визначення поняття «конкуренція»

*Джерело: складено автором на основі [21]*

Більшість вчених схиляються до думки, що поведінкова концепція конкуренції точніше розкриває сутність поняття «конкуренція», тому дане тлумачення, зазвичай, найчастіше використовується в науковому просторі. Проте, аналіз змісту та структури тлумачення терміну «конкуренція» показує, що на даному етапі існує достатня кількість підходів, кожен з яких характеризується лише одним із багатьох аспектів конкуренції.

Також, суть конкуренції ми можемо визначити через її функції:

- 1) регулює співвідношення попиту і пропозиції на ринку;
- 2) здійснює перерозподіл зайнятих, забезпечуючи приплив свіжих, ініціативних працівників, і відплив працівників, що не відповідають вимогам виробництва;
- 3) стимулює високопродуктивну працю;
- 4) спонукає працівників постійно підвищувати рівень своєї конкурентоспроможності.

Теорія конкуренції була вперше конкретизована та узагальнена А. Сміттом у його науковій праці «Дослідження про природу і причину багатства народів» (1776 р.). А. Смітт пов'язував конкуренцію з чесним суперництвом, яке не має під собою жодних змов та обману, що ведеться між продавцями або

покупцями щодо здійснення найбільш вигідних умов продажу конкретного товару або послуги [21].

Й. Шумпетер визначав конкуренцію як суперництво старих звичаїв та умов ринку з новими, інноваційними, які диктувала сучасність. При цьому, австрійський вчений Ф. А. Хайек вказав, що конкуренція – це процес, при якому люди не лише обмінюються товаром, а і передають та отримують знання. На його думку, тільки завдяки конкуренції усі приховані умови та нюанси ринку стають явними [21].

Беззаперечним класиком теорії конкуренції по праву вважається М. Портер. У своїй науковій діяльності він виділив категорію «конкурентних переваг», які визначив як ключові фактори успіху, що притаманні для конкретного підприємства (галузі) та надають йому переваги над конкурентами (або іншими галузями). Він розділив конкурентні переваги на два основних види: більш низькі витрати та диференціація товарів. М. Портер вважав, що універсального визначення поняття «конкурентоспроможності», загального для усіх суб'єктів і об'єктів не існує, оскільки необхідно враховувати специфіку та індивідуальні характеристики кожного окремого об'єкту дослідження [33].

У результаті конкуренції на ринку праці виникло таке явище як конкурентоспроможність. Сучасні науковці трактують дане поняття двома найбільш популярними способами: з допомогою загальнотеоретичного підходу та ототожненням конкурентоспроможності з якістю робочої сили (рисю 1.2).

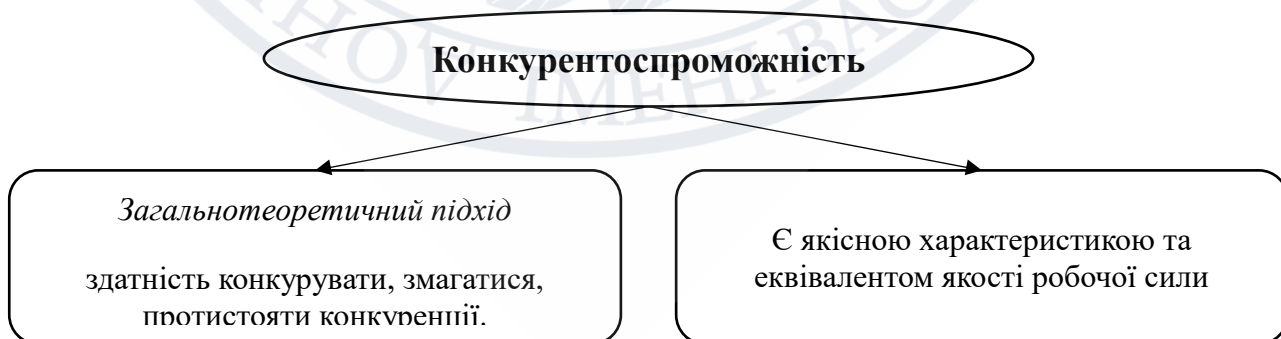


Рисунок 1.2 – Основні підходи до трактування поняття конкурентоспроможності

Джерело: складено автором на основі [33]

Поняття «конкурентоспроможність» в економічній науці є одним з найбільш дискусійних понять. Воно утворене від англійського «competitive advantage» та згодом при перекладі та адаптації для вітчизняного сприйняття перетворилося в уже знайомий нам термін. У силу своєї специфіки, поняття «конкурентоспроможність» може застосовуватись до різних об'єктів. Саме дана його особливість обумовила виникнення багатой кількості трактувань даного поняття, поділ його на рівні та детермінанти.

Розглянемо існуючі трактування визначень терміну «конкурентоспроможність» за допомогою таблиці 1.1

Таблиця 1.1 – Термін «конкурентоспроможність» у трактуванні різних джерел

Автор	Трактування терміну
І. О. Піддубний	Потенціальна або реалізована здатність економічного суб'єкта до функціонування у релевантному зовнішньому середовищі, яка ґрунтується на конкурентних перевагах і відображає його позицію відносно конкурентів
Г. В. Кривенко	Спроможність господарських одиниць до ефективного функціонування на ринку, заснованого на пропозиції товарів, що відповідають запитам і перевагам покупців за якістю, кількістю і асортиментом в необхідні терміни і на більш вигідних у порівнянні з конкурентами умовах
Д. І. Валігурский	Можливість ефективної підприємницької діяльності і її практичної прибуткової реалізації в умовах конкурентного ринку
А. С. Шпанко	Можливість конкурувати, тобто, по-перше, властивість об'єкта або суб'єкта бути кращим за інших за певними параметрами, по-друге, вона проявляється лише в конкурентному змаганні
Р. А. Фатхутдинов	Властивість об'єкта, що характеризується ступенем реального або потенційного задоволення ним конкретної потреби порівняно з аналогічними об'єктами, представленими на даному ринку. Вона визначає здатність витримувати конкуренцію порівняно з аналогічними об'єктами на даному ринку
М. І. Книш	Ступінь привабливості даного продукту, для здійснюючого реальну покупку споживача
В. С. Петров	Внутрішня властивість суб'єкта ринкових відносин, яка проявляється у процесі конкуренції і дає змогу знайти свою нішу у ринковому господарстві для розширеного відтворення та отримання прибутку від господарської діяльності
Н. Ю. Круглова	Економічна категорія, за допомогою якої виявляється перевага певного виробника за рівнем задоволення споживачів продукцією, з урахуванням ефективності фінансово-господарської діяльності

Джерело: складено автором на основі [32, 22, 9, с. 117, 45, с. 123, 19, с.10, 29, с. 6, 51]



Так, В. С. Петров визначає конкурентоспроможність як притаманну конкретному суб'єкту господарювання (фізичній чи юридичній особі або на рівні управління — галузі, галузі, економіки, країни в цілому) майна чи держави, що існують у конкурентній ринковій економіці, з одночасним збільшення виробництва, збільшення доходів, підвищення рівня та якості життя учасників господарського процесу [29, с. 4-5].

Не можна не погодитися з точкою зору В. М. Петюха, який стверджує, що «чим активніша конкуренція між власниками робітників за право на працю та роботодавцями за залучення кваліфікованої робочої сили, тим ефективнішим буде ринок праці» [30, с. 43].

Перефразовуючи М. Портера, Н. М. Глевацька вважає, що сутність трудової конкуренції складається з п'яти елементів, які її формують:

- загальну загрозу, яку представляють нові конкуренти на ринку праці;
- загроза виконання нових працівників професій, які можуть стати заміниками існуючих професій і спеціальностей;
- здатність власників товару «праця» торгуватись за ціну свого товару;
- здатність покупців торгуватись;
- суперництво вже наявних конкурентів між собою [11, с. 75].

Конкурентоспроможність ринку праці описує основні характеристики людського капіталу, які показують ступінь задоволення потреби ринку у праці. Конкурентоспроможність трудових ресурсів, в свою чергу – це комплекс характеристик працездатного населення, що визначають рівень успішності його соціально-економічної діяльності на конкретній території.

Конкурентоспроможність є відносним поняттям для ринку праці, оскільки ринок сам по собі є доволі неоднорідним і має сегментну структуру, елементи якої відрізняються рівнем потреби в якісній праці, унікальності робочої сили та нюансами споживчого попиту на робочу силу.

Термін «конкурентоспроможність персоналу» лише наприкінці XX ст. почав з'являтися в економічній літературі. Так, Л. Якокка стверджує, що це поєднання господарських заходів, що об'єднуються трьома поняттями: люди,

продукція, прибуток. Головну роль у даному переліку грають люди. «Якщо відсутні здібні фахівці, всі спроби будуть марні» [36]. З цієї причини, конкурентоспроможність персоналу є вирішальним фактором для ефективної та плідної діяльності підприємства.

У своїх працях Д. П. Богиня характеризує конкурентоспроможність робочої сили як «сукупність якісних та вартісних характеристик специфічного товару «робоча сила», які забезпечують задоволення конкретних потреб роботодавців, у тому числі державних підприємств, у працівниках певної кваліфікації (професії)». Він вказує, що дане поняття має чітко визначені якісні та кількісні характеристики. Якісними вважаються ознаки, що характеризують споживчі властивості робочої сили при якісній та ефективній праці. Кількісні якості конкурентоспроможності працівника визначаються такими поняттями, як професія, стаж, вік, стать, особисті навички та вміння, тощо [40].

М. В. Семикіна вважає, що конкурентні відносини поширюються і на ринку праці. Єдина відмінність у тому, що на ринку праці продається більш «специфічний» товар – праця (трудові послуги працівників), що пропонує людина як представник робочої сили, отримуючи за це винагороду з метою задоволення особистих і соціальних, матеріальних і духовних потреб. [38]

В. М. Коломієць визначає конкурентоспроможність персоналу як сукупність конкурентних переваг персоналу підприємства та джерел їх отримання, включаючи здатність до реалізації даних конкурентні переваги працівниками, що одночасно задовольняють потреби не лише працівника та підприємства, а і суспільства в цілому [20].

На думку О. Смирнова, конкурентоспроможність персоналу – це комплекс природних, ділових, моральних та освітньо-професійних характеристик працівників, що найбільше користуються попитом у певний період не лише у конкретному підприємстві, а у ринковій кон'юктурі в цілому, з допомогою яких дозволяють якісно виконувати трудові завдання та максимально задовольняти вимоги та інтереси роботодавця в умовах конкуренції [40].

В загальному, конкурентоспроможність персоналу – це сукупність реальних та потенційних умінь та здібностей працівника, його професійна компетентність, відповідальність, ініціативність, що допомагають йому здійснювати конкуренцію на ринку праці та виділяють його серед маси інших працівників. На конкурентоспроможність працівника впливають безліч чинників, а саме психофізіологічні, соціальні та моральні особливості працівників та ступінь задоволеності працівника своєю працею.

Отже, досвід останніх десятиліть доводить, що визначення поняття «конкурентоспроможність» вкрай неоднозначне, постійно доповнюється та уточнюється, зокрема, змінюється сутнісне наповнення його складових. Загальним теоретичним аспектам конкуренції та конкурентоспроможності присвячено велику кількість робіт зарубіжних та вітчизняних учених. Однак проблеми конкуренції на ринку праці та конкурентоспроможності робочої сили охарактеризовані у науковій літературі вкрай замало. Тільки останніми роками ця проблема виявилася серед актуальних серед провідних учених-економістів.

## **1.2 Складові елементи конкурентоспроможності робочої сили та умови їх формування**

Після розгляду базових теоретичних обґрунтувань необхідно перейти до дослідження процесів формування конкурентоспроможності робочої сили в плані реорганізації трудових відносин безпосередньо на ринку праці.

Рівень конкурентоспроможності робочої сили визначають такі її елементи: якість, конкурентоспроможна ціна на ринку праці та вартість (рис. 1.3). За допомогою оцінки вищевказаних категорій, можна визначити конкурентоспроможність робочої сили на ринку праці країни та у міжнародному оточенні.

Якість робочої сили, за О. Грішновою – це сукупність людських характеристик, які формуються в процесі праці та включають в себе кваліфікацію та ділові риси працівника: фізичні характеристики (стан здоров'я, вік та інші), розумові здібності, здатність до адаптації, гнучкість, мобільність,



мотивованість, інноваційність, професійну придатність, здатність навчатися, відповідальність, дисциплінованість, працездатність, тощо [13].

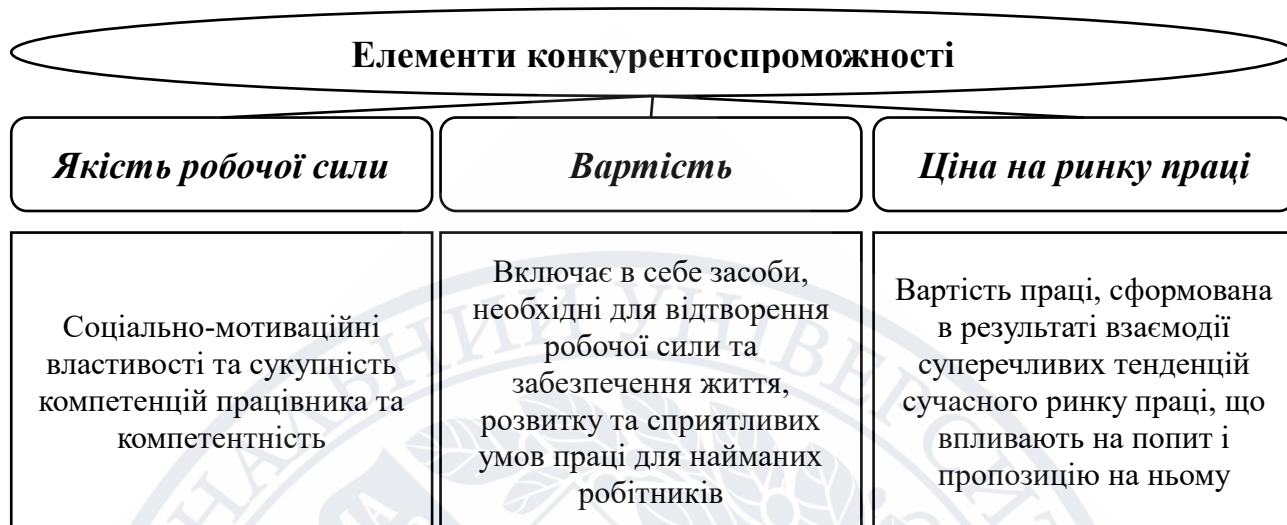


Рисунок 1.3 – Складові елементи конкурентоспроможності робочої сили

*Джерело: складено автором на основі [13]*

Майже всі представники сучасного наукового співтовариства вважають, що людина як індивідуум не є капіталом, як і здібності та навички, якими вона володіє. Капітал має лише реальне використання в економічній діяльності та є сформованим у результаті накопичених та розвинутих людиною продуктивних здібностей. Дані характеристики є чинниками якості робочої сили і одночасно складовими внутрішньої структури людського капіталу.

Проте, єдиного уявлення щодо групи внутрішніх елементів у структурі людського капіталу. Більшість вчених відносять у список елементів внутрішньої структури людського капіталу знання, навички, здібності, досвід, здоров'я, мотивацію, мобільність. Також є прихильники розширення переліку даних якостей. Вони пропонують враховувати психологічних, світоглядних, суспільних, культурних, поведінкових рис та навіть зовнішньої привабливості.

Головним завданням, яке повинна вирішувати концепція людського капіталу є відповідність якості робочої сили вимогам сучасного ринку праці, суспільного розвитку в цілому та нюансам конкретної сфери застосування праці. Цінність людського капіталу визначається ефективністю його функціонування в певній сфері діяльності. Неможливо визначити ознаки його

цінності без врахування конкретної сфери, в якому людський капітал застосовується, тобто дати характеристику якості елементів його внутрішньої структури.

Усі елементи внутрішньої структури людського капіталу є однаково важливими для формування високої якості робочої сили (рис. 1.4). Але не усі з них однаково потрібні у кожній сфері трудової діяльності. Проте, це не означає, що кожен із них не формує якісь людського капіталу як такого.



Рисунок 1.4 – Складові елементи внутрішньої структури людського капіталу

*Джерело: складено автором на основі [48]*

У загальній структурі людського капіталу дані елементи на макрорівні грають незначну роль, але якщо враховувати окремі специфічні види діяльності, то кожна складова може бути вирішальною.

На макроекономічному рівні головну роль відіграють зазвичай фактори забезпечення придбання, накопичення і використання знань, навичок, умінь, здібностей, досвіду, що враховуються як сукупність особистих якостей, втілених у людині. За настання певних специфічних умов вони стають внутрішніми складовими структури людського капіталу.

У різних сферах діяльності найважливішими елементами якості людського капіталу вважаються різні складові. В одних важливу роль відіграють фізичні здібності людини, в інших – інтелектуальні чи морально-етичні. Наявність у працівника максимально можливих необхідних характеристик є ознакою високої якості робочої сили. На кожній ділянці

економічної діяльності необхідними виявляються переважно конкретні якості, вміння, навички, затребувані роботодавцем або кваліфікаційними вимогами даної професії. Також, від сфери використання праці залежать і вимоги до рівня знань, освіти, а у інших випадках – велике значення мають здібність до творчості, стресостійкість, професійна інтуїція та здатність до ризику, комунікабельність, здатність роботи з людьми або інші якості.

Здоров'я також відіграє важливу роль у формуванні та реалізації людських здібностей та продуктивності праці. З економічної точки зору економічні дослідження, включаючи взаємозв'язок між охороною здоров'я та людським виробництвом і господарською діяльністю, є особливо важливими для профілактики захворювань, включаючи виробничі травми, гігієну та безпеку праці, безпеку та інші сфери. Економічними елементами цього аналізу є вплив стану здоров'я працівника на його трудовий внесок у підвищення ефективності досягнення високих результатів організацією чи установою підприємства, а також вивчення можливостей інвестування суб'єктами господарювання у запобігання захворювання. створення комфортних, нешкідливих і безпечних умов праці персоналу.

Освіта та професійна компетентність в умовах ринкової економіки і є власністю, капіталом фізичної особи, порно, яка здатна розпоряджатися нею на власний розсуд, бути незамінним і конкурентоспроможним активним суб'єктом на ринку праці, із піском розмішувати свій головний капітал – професійну компетентність [8, с.172].

В сучасних умовах стрімкого старіння обладнання та технологій, а відтак і професійних знань, роль інтелектуальних здібностей людини, а також набуття й удосконалення навичок постійно зростає. Тому ці особливості, безсумнівно, є основними складовими якості роботи, а в дослідженнях формування та використання людського капіталу переважна більшість науковців акцентують увагу на інтелектуальній складовій, іноді навіть на невиправданому ототожненні професійного знання з людським капіталом.



Людський капітал – це динамічна багатофакторна категорія, яка поєднує аспекти інтелектуалізації праці з притаманними соціальним механізмам економічного зростання. Його структуру слід розглядати в діалектичній єдності з інтелектуальним і соціальним капіталом. Єдиною основою, ядром людського інтелектуального та соціального капіталу є людина – «носіє» продуктивних здібностей особистості. Тому їх неможливо ідентифікувати окремо один від одного.

Інтелект - розум, здатність до мислення, проникливість, набір психічних функцій (порівняння, абстрагування, створення понять, судження тощо), які перетворюють сприйняття в знання або критично переглядають чи аналізують наявні знання [46].

Вперше був запропонований термін інтелектуальний капітал Дж. Гелбрейтом [10]. Б. Леонтьєв вважає, що інтелектуальний капітал людини — це сукупність прав на результати її творчої діяльності, її окремі природні та набуті здібності та навички, а також накопичену базу знань та корисні відносини з іншими суб'єктами [24, с. 38] .

Соціальний і людський капітал тісно пов'язані. Завдяки вихованню та освіті людина не лише отримує знання, особистісні якості, ділові якості, вміння, а й формує свої ділові стосунки, авторитет, суспільне визнання.

Свою мобільність працівник формує насамперед через конкурентоспроможність на ринку праці завдяки накопиченню знань, умінь, навичок, відповідної кваліфікації, отриманих у результаті професійного навчання, оволодіння суміжними професіями, використанням особистісних особливостей. Важливу роль у формуванні мобільності людей відіграють соціальні фактори умов життя: здоров'я, сім'я, діти, житлові умови, матеріальний добробут та інші. Фактор мобільності може відігравати як позитивну, так і негативну роль у формуванні якості людського капіталу на конкретному мікро-, мезо- або макроекономічному рівні залежно від стану людського життя та можливостей розвитку людського капіталу.

Мобільність спеціаліста нерозривно пов'язана з мотиваційними факторами, які формуються самою людиною під впливом умов, створених іншими людьми, роботодавцями, відповідними інституціями у сфері законодавства, управління і навіть природи.

Мотивація персоналу – це процес, з одного боку, усвідомленого вибору людиною того або іншого типу поведінки, обумовлена впливом зовнішніх і внутрішніх чинників [27, с.347], з іншого – спонукання людини до активної діяльності для задоволення своїх потреб або досягнення тих чи інших цілей [37, с.59].

Роботодавець повинен зацікавити кандидата у виборі конкретного місця використання своєї роботи, використовуючи наявні у нього механізми матеріального, соціального та професійного стимулювання. Звичайно, кожного працівника в першу чергу цікавлять умови оплати праці. Грамотно побудована система оплати праці та мотивації, по-перше, мотивує працівників відповідально ставитися до своїх обов'язків, покращує якість роботи та досягнення високих і кінцевих результатів, по-друге, орієнтує на творчий підхід до роботи та інновації, а також залучення нових висококваліфікованих кадрів, по-четверте, створює середовище здорової професійної конкуренції в колективі.

Таким чином, якість робочої сили є одним із найважливіших факторів, що впливають на її конкурентоспроможність на ринку праці. Основними критеріями якості роботи є особливості елементів внутрішньої структури економічної категорії «людський капітал»: здоров'я, знання, вміння, навички, здібності, досвід, мотивація, мобільність та інші чинники, що характеризують продуктивний потенціал людини. Не менш важливими є соціальні аспекти людського капіталу, що становлять фундаментальну основу його існування, а також специфічні характеристики особистості, морально-етичні норми тощо.

Крім якісних, дуже важливими є такі кількісні та вартісні характеристики праці, як продуктивність праці, внесок працівників у фінансові результати

підприємства, продуктивність праці, витрати на оплату праці, витрати на розвиток праці.

Конкурентоспроможна робоча сила — це агрегований набір характеристик працівників, які дають їхнім працівникам здатність задовольняти вимоги конкурентного ринку, попит споживачів та забезпечують їх визнання на ринку праці. Відбір конкурентоспроможної робочої сили та забезпечення належних умов для постійного підвищення її рівня на підприємстві призводить до створення такої команди працівників, які працюють на досягнення спільної мети — створення конкурентоспроможної продукції та підвищення рівня конкурентоспроможності підприємства в цілому і на зовнішньому ринку, зокрема. У такий спосіб формується конкурентоспроможний колектив [36].

Для визначення конкурентоспроможності робочої сили необхідно використовувати інтегрований метод, суть якого полягає у використанні факторно-функціонального аналізу факторів, що впливають на створення та використання конкурентоспроможної робочої сили підприємства, регіону чи країни в цілому. Найбільш доцільно буде обрати для аналізу різні групи показників з окремих сфер діяльності країни, які мають найвищий рівень впливу на формування та реалізацію конкурентоспроможності персоналу та на перспективи його розвитку в майбутньому.

На основі всіх наведених даних можна згрупувати всі елементи конкурентоспроможності в такі основні структурні групи: демографічні, соціокультурні, ринкові, організаційні, особистісно-психологічні, функціональні, професійні, освітньо-кваліфікаційні (табл. 1.2) [25].

Враховуючи структурні елементи конкурентоспроможності трудового потенціалу, працівників підприємства можна виділити за високим, середнім, низьким рівнем конкурентоспроможності.

Високий рівень конкурентоспроможності досягається при такому розвитку складових трудового потенціалу працівника (професійного, освітньо-кваліфікаційного, особистісно-психологічного, організаційного), коли його



потенціал майже повністю відповідає виробничим вимогам, а точніше, максимально можливо наближений до ідеалу для даної професії та роботодавця, а отже, як наслідок, за результатами самооцінки працівник не боїться залишитися без роботи а роботодавець впевнений у якості та стабільності його праці.

Таблиця 1.2 – Структура конкурентоспроможності трудового потенціалу

Складова	Структурні елементи
Демографічна	Вік; стать; сімейний стан; стан здоров'я; національність; рівень фізіологічної та емоційної зрілості.
Соціокультурна	Загальний рівень культури поведінки та спілкування; соціальний статус; зовнішній вигляд; моральність; ціннісні орієнтири (інтереси та потреби); релігійні уподобання; вміння працювати в колективі.
Ринкова	Попит підприємства на працівників певної професії чи кваліфікації; пропозиція необхідної робочої сили; вимоги працівників щодо умов праці та зарплати; доступність альтернативних форм зайнятості; рівень зарплати у інших галузях та підприємствах
Організаційна	Сезонний характер певних видів роботи; повнота зайнятості впродовж робочого дня; рівень витрат на розвиток персоналу; система мотивації праці та її ефективність.
Особистісно-психологічна	Інтелект та ерудиція; дисциплінованість; відповідальність; комунікабельність; активність, завзятість, ініціативність; інноваційність мислення; творчі навички; вмотивованість; схильність до навчання та саморозвитку.
Функціональна	Продуктивність праці; якість та своєчасність виконання роботи; універсальність та гнучкість; мобільність; адаптивність до змін; організаторський та управлінський хист; здатність до сприйняття професійних навантажень; здатність до самостійних рішень.
Професійна	Наявність професійних компетенцій, визначених для певної посади; якість та інноваційність професійних знань, умінь, навиків; професійний досвід (посадовий та галузевий стаж роботи); професійна перспективність працівника.
Освітньо-кваліфікаційна	Рівень освіти; кваліфікація; статус та імідж навчального закладу; знання іноземної мови; додаткова освіта або суміжна професія.

*Джерело: складено автором на основі [25]*

Середній рівень конкурентоспроможності зазвичай характерний для працівників, які мають лише часткову відповідність складових свого трудового потенціалу (всіх або кількох) вимогам, а результати самооцінки конкурентоспроможності мають меншу впевненість у стабільності своєї зайнятості (обидва всередині та за межами компанії).

Низький рівень конкурентоспроможності характеризує працівників, які за деякими або кількома елементами мають неприпустимо низький рівень розвитку щодо необхідного рівня [49, С. 33].

Викладене дозволяє зробити висновок про наявність тісного взаємозв'язку між конкурентоспроможністю підприємства та безпосередньою конкурентоспроможністю трудового потенціалу персоналу підприємства.

### **1.3 Екзогенні та ендогенні чинники впливу на конкурентоспроможність робочої сили на ринку праці**

Рівень конкурентоспроможності робочої сили залежить від певних умов і факторів. Щодо визначення поняття «фактор», наукове дослідження використовує цю категорію у двох пов'язаних значеннях: умова, яка забезпечує здійснення операцій, та потенційна сила, тобто причина зміни результатів діяльності.

У процесі дослідження умов та факторів, які здійснюють безпосередній вплив на конкурентоспроможність, думки науковців розділилися. Переважна більшість вчених, які досліджують проблему формування та підвищення конкурентоспроможності персоналу, поділяють фактори впливу на кілька рівнів. Так, В. М. Данюк, В. М. Петюх та О. Г. Шатохін систематизують фактори за внутрішніми та зовнішніми ознаками. Зокрема, О. Ю. Славгородська поділяє на фактори внутрішнього та зовнішнього середовища, а Д. П. Богиня, Г. Т. Куліков, Л. С. Лісогор, при цьому – на загальнооб'єктивні, соціально-демографічні, соціально-психологічні та фактори економічної мотивації праці. Дану систему поділу факторів з різними умовами наочно показано в таблиці 1.3.

М. В. Семикіна вважає, фактори впливу на конкурентоспроможність персоналу доцільно розглядати на різних рівнях діяльності:

- 1) мікроекономічний рівень (конкуренція між працівниками підприємства);
- 2) мезорівень (конкуренція між працівниками та між роботодавцями на рівні регіону та галузей);

- 3) макроекономічний рівень (конкуренція на національному ринку);
- 4) міжнародний рівень (конкуренція на міжнародних ринках).

Таблиця 1.3 – Концептуальні підходи щодо класифікації факторів формування та підвищення конкурентоспроможності персоналу

Автор	Класифікаційна ознака факторів формування та підвищення конкурентоспроможності	
В.М. Данюк, В.М. Петюх	Внутрішні	<ul style="list-style-type: none"> <li>– ієрархічна система підприємства;</li> <li>– технології, що використовуються;</li> <li>– стиль управління;</li> <li>– фінансові ресурси підприємства;</li> <li>– умови праці;</li> <li>– модель управління персоналом</li> </ul>
	Зовнішні	<ul style="list-style-type: none"> <li>– територіальна приналежність підприємства;</li> <li>– стан ринкової кон'юнктури;</li> <li>– вимоги національного трудового законодавства;</li> <li>– попит на робочу силу зі сторони конкурентів</li> </ul>
О.Ю. Славгородська	Внутрішнього середовища	<ul style="list-style-type: none"> <li>– організаційно-технічні;</li> <li>– психофізіологічні; соціально-економічні;</li> <li>– фактори організації управління праці</li> </ul>
	Зовнішнього середовища	<ul style="list-style-type: none"> <li>– соціально-економічні умови розвитку області, регіону, країни;</li> <li>– структура трудових ресурсів області, регіону, країни;</li> <li>– структурні елементи ринку праці;</li> <li>– державне регулювання ринку праці</li> </ul>
О.Г. Шатохін	Внутрішні	<ul style="list-style-type: none"> <li>– професійна мобільність;</li> <li>– адаптивність;</li> <li>– інноваційна спрямованість; високі професійні та особистісні якості;</li> <li>– готовність до постійного підвищення рівня кваліфікації</li> </ul>
	Зовнішні	<ul style="list-style-type: none"> <li>– соціальна компетентність і правова підготовка;</li> <li>– галузева та територіальна мобільність;</li> <li>– знання економічної кон'юнктури на ринку робочої сили;</li> <li>– автономність у прийнятті рішень</li> </ul>
М.В. Семикіна	Мікроекономічний рівень	Конкуренція між працівниками підприємства
	Макроекономічний рівень	Конкуренція на національному ринку праці
	Міжнародний рівень	Конкуренція на міжнародних ринках праці
	Мезорівень	Конкуренція між працівниками і між роботодавцями на рівні регіону, галузі
	Глобальний рівень	Конкуренція на транснаціональному та глобальному ринках
Н.М. Главацька	За джерелами походження	Внутрішні та зовнішні
	За природою виникнення	Науково-технічні, екологічні, організаційно-економічні, соціально-економічні, національно-культурні, соціальні
	За рівнями впливу	Фактори мега-, макро-, мезо-, мікрорівнів, індивідуальні
Л.П. Крисін	Регіональні	
	Технологічні	
	Економічні	
	Професійно-кваліфікаційні	
	Історичні та соціально-культурні	
	Соціальні	
	Психологічні	
Т.В. Хлопова	Демографічно-культурні	
	Організаційно-економічні	
	Соціально-економічні	
	Науково-технічні	
Д.П. Богиня, Г.Т. Куліков, Л.С. Лісогор	Соціально-психологічні	
	Соціально-демографічні	
	Загальнооб'єктивні	
	Економічної мотивації праці	



Систематизація факторів конкуренції, запропонована Д.П. Богиня, включає в себе такі групи:

1) загальні об'єктивні фактори, що визначають рівень соціально-економічного розвитку суспільства, розвиток продуктивних сил України та окремих регіонів, склад населення за статеві-віковим, кількісний та якісний склад трудових ресурсів, розвиток інфраструктури ринку праці, соціальної інфраструктури;

2) фактори, що характеризують соціально-демографічний статус та загальний фізичний стан працівників: стать, вік, сімейний стан, фізичне здоров'я, місце проживання, житлові умови, наявність засобів особистого транспорту;

3) фактори, що характеризують соціально-психологічні особливості людини та життєві цілі (її нахили та звички, політична зрілість, релігійність, товариськість, менталітет, самодисципліна, обов'язок, знання іноземної мови тощо). [7]

Конкурентоспроможність персоналу забезпечується не тільки за рахунок вмілого використання індивідуальних конкурентних переваг, але також за рахунок ефективної системи управління персоналом та системи менеджменту підприємства.

Підвищення конкурентоспроможності персоналу є результатом впровадження інновацій, а також факторів, що виникають у результаті творчого вивчення, систематизації, узагальнення та оцінки функціонування різних суб'єктів ринку праці. Визначаючи стан справ інших учасників ринку як вихідну точку для власних підходів, організація розробляє та впроваджує нові продуктивні стратегії поведінки на вітчизняному ринку праці.

Згідно з таблицею 1.2 запропонована вченими класифікація факторів досить різноманітна. За найпоширенішою класифікацією всі фактори можна розділити на два блоки:

1) фактори непрямої дії;

- 2) фактори безпосередньої діяльності підприємства щодо створення та підвищення конкурентоспроможності персоналу підприємства.

Перелік цих факторів, які певною мірою впливають на створення та підвищення конкурентоспроможності персоналу підприємства, наведено в таблиці 1.4.

Таблиця 1.4 – Фактори, що впливають на формування та підвищення конкурентоспроможності персоналу

Екзогенні фактори	Ендогенні фактори
1. Розвиток науки та техніки	1. Оцінка професійно-кваліфікаційних якостей персоналу
2. Демографічна ситуація в країні, регіоні та області	2. Рівень оплати праці
3. Соціально-економічні умови розвитку країни, регіону та області	3. Мотивація та стимулювання персоналу
4. Рівень культури та освіти населення	4. Облік та оцінки результатів діяльності праці
5. Нормативно-правове забезпечення трудових відносин	5. Організація робочого дня та місця роботи
6. Державна політика у сфері трудових відносин	6. Безперервне навчання на виробництві персоналу
7. Попит та пропозиція робочої сили за професіями, кваліфікаційними рівнями та спеціальностями	

*Джерело: складено автором на основі [18]*

До першої групи слід віднести чинники, які не піддаються впливу на створення конкурентоспроможності персоналу, тобто на які можна безпосередньо впливати лише на рівні держави (зовнішні чинники).

До другої групи відносять такі чинники, які безпосередньо впливають на формування конкурентоспроможності персоналу і змінюють їх показники, якості та інше (внутрішні чинники). Здійснення цих чинників вимагає, з одного боку, найменших витрат (удосконалення організації праці), а з іншого – найбільших (організація високотехнологічних робочих місць).

При цьому вони мають важливий вплив на якісний рівень робочої сили, що претендує на роботу на цих робочих місцях; мотиваційні чинники, зокрема вартість послуг робочої сили, яка може виконувати стимулюючу та

дестимулюючу функції; інвестування в людський основний капітал та рівень освіти та кваліфікації робітників. Цей фактор здійснює позитивний вплив на конкурентоспроможність робочої сили, оскільки з'являються більш значні можливості підвищити її освітній і професійний рівні [18].

Результати аналізу чинників впливу на конкурентоспроможність персоналу підприємства дають можливість побачити, що політика держави у сфері трудових взаємин здійснює значний вплив на процес формування та підвищення конкурентоспроможності персоналу, оскільки визначає зайнятість населення, ступінь його освіти та кваліфікації, умови оплати та охорони праці.

У той же час, потреби та інтереси спільноти наполягають на більш глибокому дослідженні та впровадженні сучасних технологій на основі застосування передових досягнень науки, техніки та освіти і формують попит та пропозицію на ринку праці, що визначаються наступним фактором впливу на формування конкурентоспроможності персоналу. Вплив даного фактора на окремій території, галузі та на різних підприємствах буде не таким і буде мати інші значення. Попит і пропозиція стимулюють виникнення конкурентної боротьби між персоналом, оскільки саме вони формують необхідність у тій чи іншій спеціальності, формують вимоги до працівників.

Між зазначеними чинниками є прямі і непрямі взаємозв'язки, вони впливають один на одного. Результатом взаємодії цих факторів вважається конкурентоспроможність робочої сили, що виливається у високу продуктивність та конкурентоспроможність людських ресурсів, що не тільки підтримує фінансову складову на високому рівні, а і надає можливість населенню тривалого відпочинку. А за рахунок податків з високих доходів формується національний дохід, який витрачається на оплату громадських та суспільних послуг і стимулює подальше зростання якості життя населення.

Оцінити соціально-економічні умови розвитку допоможуть їх основні параметри:

- валовий раціональний продукт (ВРП) на одну особу;
- доходи населення;



- обсяги інвестицій на одну особу;
- обсяги експорту та імпорту [18].

Що стосується внутрішніх факторів впливу на формування та підвищення конкурентоспроможності персоналу, найбільш значний вплив має рівень оплати праці. Вона забезпечує рівень життя працівників, їх задоволеність рівнем дохідності і морально-фізичний розвиток та прямо залежить від їх самовдосконалення. Заходи мотивації та стимулювання персоналу спонукають до розвитку конкурентних переваг з метою самовдосконалення та підвищення рівня оплати своєї праці.

Облік та оцінка результатів діяльності праці – це доволі складний процес, який вимагає врахування багатьох нюансів різних сфер діяльності, який потребує наукової та аналітичної обґрунтованості, а також контролю та аналізу планових завдань, справедливості.

Отже, усі фактори, що впливають на підвищення, формування та реалізацію конкурентоспроможності персоналу підприємства є взаємопов'язаними, тому необхідно враховувати ефект кожного з них, оскільки реалізація одних факторів неможлива без реалізації інших.

## РОЗДІЛ 2

### ФОРМУВАННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПЕРСОНАЛУ В РЕАЛІЯХ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

#### 2.1 Дослідження рівня розвиненості ключових складових елементів конкурентоспроможності робочої сили в Україні

Головною передумовою інноваційного розвитку сучасного українського суспільства та формування сучасної конкурентоспроможної економіки є забезпечення належного рівня відтворення населення та стабільності розвитку населення. Але ми стикаємося з зовсім іншою ситуацією: за понад два десятиліття незалежності український народ зазнав великих втрат. Збільшення загальної чисельності населення України було зафіксовано лише в 1991-1994 роках, тому кількість здорових команд зростає. При цьому вражаюча негативна демографічна тенденція з кожним роком збільшується. (рис. 2.1).

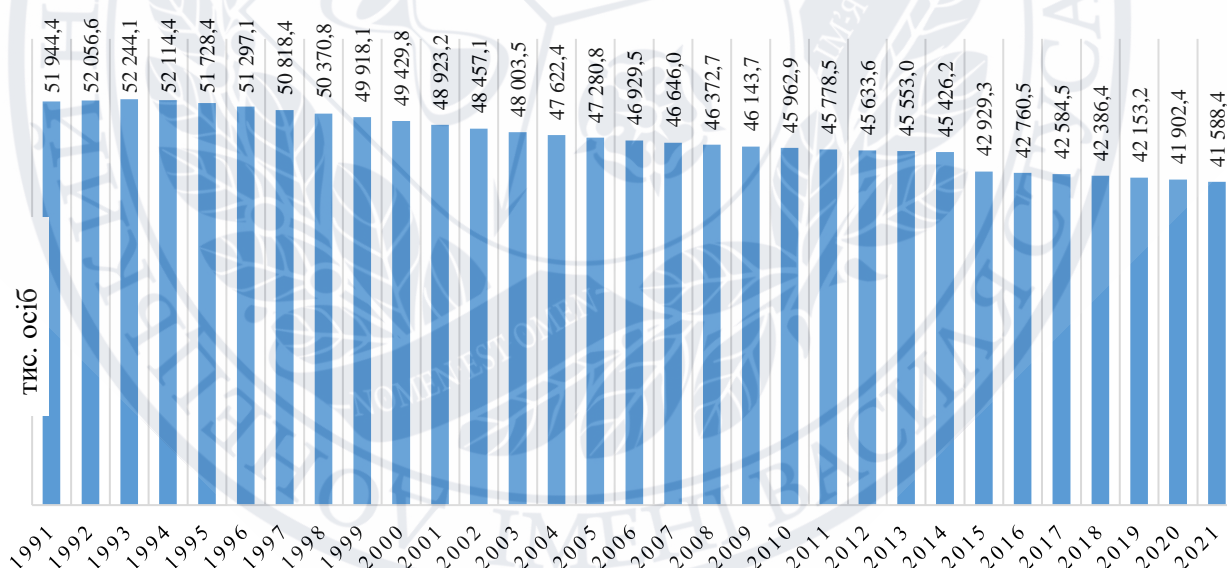


Рисунок 2.1 – Динаміка загальної чисельності населення України  
у 1991 – 2021 рр. (станом на початок року)

*Джерело: складено автором на основі [15]*

За даними Державної служби статистики України, станом на 1 січня 2021 року загальна чисельність населення України становила – 24 618,9 тис. осіб, тобто втрати населення України в порівнянні з 1991 роком склали майже чверть

від загальної чисельності населення, а саме 24,9%. Тобто, від'ємний приріст чисельності населення склав 10356 тис. осіб.

У період 2001–2004 рр. було зафіксовано незначний ріст чисельності населення (близько 1 %), і, починаючи з 2005 року скорочення населення в країні набирає систематичної тенденції. До 2004 року незначне покращення демографічної ситуації в країні мало частковий характер і не могло вплинути на фундаментальні зміни в останній демографічній структурі України. Що ж до різкого зменшення населення у 2015 році – це дані без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим і м. Севастополя, тому дана різниця статистичних даних має політичний характер і аж ніяк не демографічний.

Проте прогноз подальшої демографічної ситуації в Україні не дуже оптимістичний. Сьогодні зниження чисельності населення стримується відносно сприятливою при цьому статеві-віковою структурою внаслідок досить високого рівня народжуваності у 80-х роках ХХ століття. Саме ця вікова кагорта, досягнувши репродуктивного віку, підвищувала рівень народжуваності в країні. Однак, з приходом молоді кризових 90-х рр., ситуація змінилася і починаючи з 2015 року чисельність населення стабільно падає кожного року на 0,5 – 1%.

На тлі зниження чисельності працездатного вікового контингенту країни зменшилась відповідно й частка працездатних у загальній чисельності населення. Якщо порівнювати частку 1991 та 2021 років, ми бачимо позитивну тенденцію (збільшення показника на 1%), але в даному випадку, це оманлива характеристика, оскільки сама кількість працездатного населення значно скоротилася за цей період, а саме на 18,56%. Однак, незважаючи на незначні коливання, частка працездатних у віці 16–59 років у загальній чисельності населення залишається відносно сталою (табл. 2.1).

Позитивним моментом є незначне зменшення демографічного навантаження в країні: якщо у 1991 році на 10 осіб працездатного віку припадало майже 8 осіб непрацездатного, то вже у 2010 році співвідношення



становило 10:5,6, тобто на 10 працездатних осіб припадало 5,6 непрацездатних. Дане значення є найменшим у досліджуваному періоді. Проте, починаючи з 2011 року даний показник знову почав зростати і станом на 2021 рік майже досягнув значення 1991 року, а саме 10 працездатних осіб утримують за рахунок своєї праці ще 6,8 осіб непрацездатного віку [26].

Таблиця 2.1 – Чисельність та частка населення України працездатного віку у загальній чисельності населення України у 1991–2020 рр. (станом на початок року)

Рік	Загальна чисельність населення, тис. осіб	Чисельність працездатного населення, тис. осіб	Частка працездатного населення у загальній чисельності, %
1991	30 230,3	51 944,4	58%
1992	30 314,4	52 056,6	58%
1993	30 523,7	52 244,1	58%
1994	30 646,9	52 114,4	59%
1995	30 595,7	51 728,4	59%
1996	30 424,3	51 297,1	59%
1997	30 166,5	50 818,4	59%
1998	29 793,6	50 370,8	59%
1999	29 500,0	49 918,1	59%
2000	29 353,4	49 429,8	59%
2001	29 259,4	48 923,2	60%
2002	29 154,6	48 457,1	60%
2003	29 314,5	48 003,5	61%
2004	29 514,6	47 622,4	62%
2005	29 656,3	47 280,8	63%
2006	29 812,1	46 929,5	64%
2007	29 799,8	46 646,0	64%
2008	29 738,5	46 372,7	64%
2009	29 586,0	46 143,7	64%
2010	29 328,6	45 962,9	64%
2011	29 090,1	45 778,5	64%
2012	28 842,2	45 633,6	63%
2013	28 622,9	45 553,0	63%
2014	28 372,5	45 426,2	62%
2015	26 613,3	42 929,3	62%
2016	26 317,4	42 760,5	62%
2017	25 982,0	42 584,5	61%
2018	25 641,3	42 386,4	60%
2019	25 293,7	42 153,2	60%
2020	24 968,1	41 902,4	60%
2021	24 618,9	41 588,4	59%

Джерело: складено автором на основі [15]

Щодо структури демографічного навантаження, то переважну частину загального демографічного навантаження на працездатних осіб формують саме контингент осіб старше працездатного віку. За даними Пенсійного фонду України на 3,22 млн. платників внесків до Пенсійного фонду припадає близько

10,9 млн. пенсіонерів. Тобто кожен платник Пенсійного фонду фактично утримує трьох пенсіонерів (рис. 2.2).

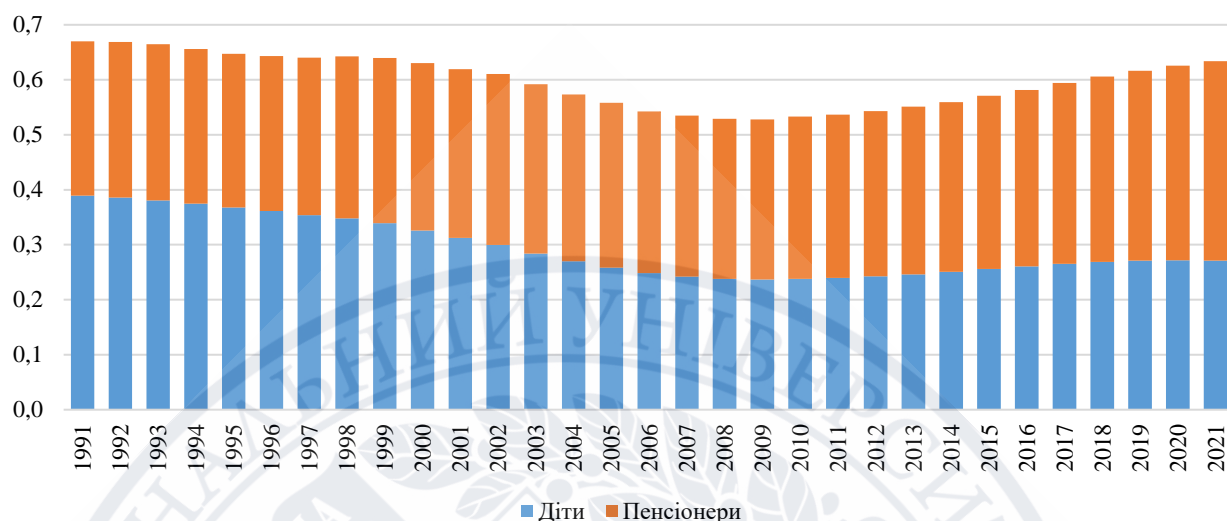


Рисунок 2.2 – Демографічне навантаження на населення працездатного віку України станом на кінець року

Джерело: складено автором на основі [15]

Необхідною передумовою позитивних демографічних змін є збалансування чисельності молодих контингентів за гендерною ознакою. Якщо кілька десятиків років тому чоловіків у порівнянні з жінками не вистачало, то сьогодні ми маємо більш природну ситуацію для цієї вікової групи – надлишок чоловіків над жіночою частиною молодого населення. В основному це пов'язано з переважанням дітей чоловічої статі при народженні, але з віком різниця дещо звужується. (рис.2.3).

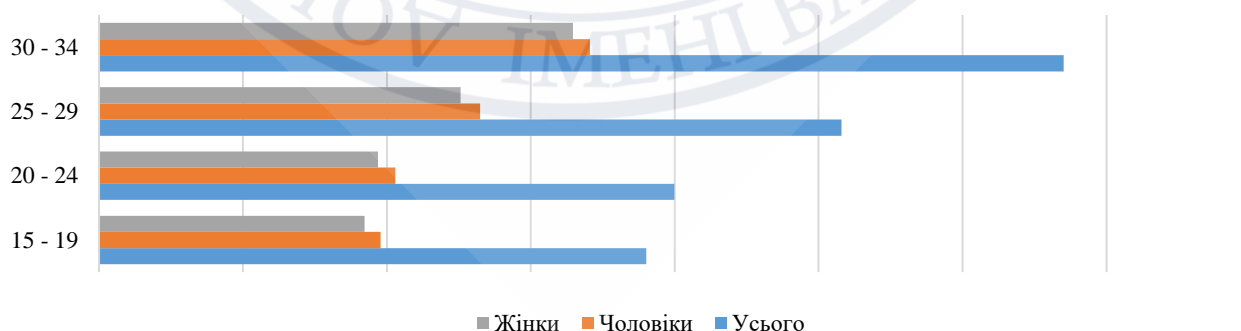


Рисунок 2.3 – Розподіл постійного населення України за статтю та віком (станом на 1 січня 2021 року), %

Джерело: складено автором на основі [15]

Як бачимо, процес старіння торкнувся й окремої категорії населення – молодіжного контингенту. Чисельність більш старших вікових груп у віці 25–29 та 30–34 років переважає над чисельністю молодших.

У регіональному розрізі найбільш вагомий внесок у загальну чисельність працездатного населення роблять такі густонаселені промислові регіони, як Донеччина, Дніпропетровщина, Харківщина та м. Київ (рис.2.4).

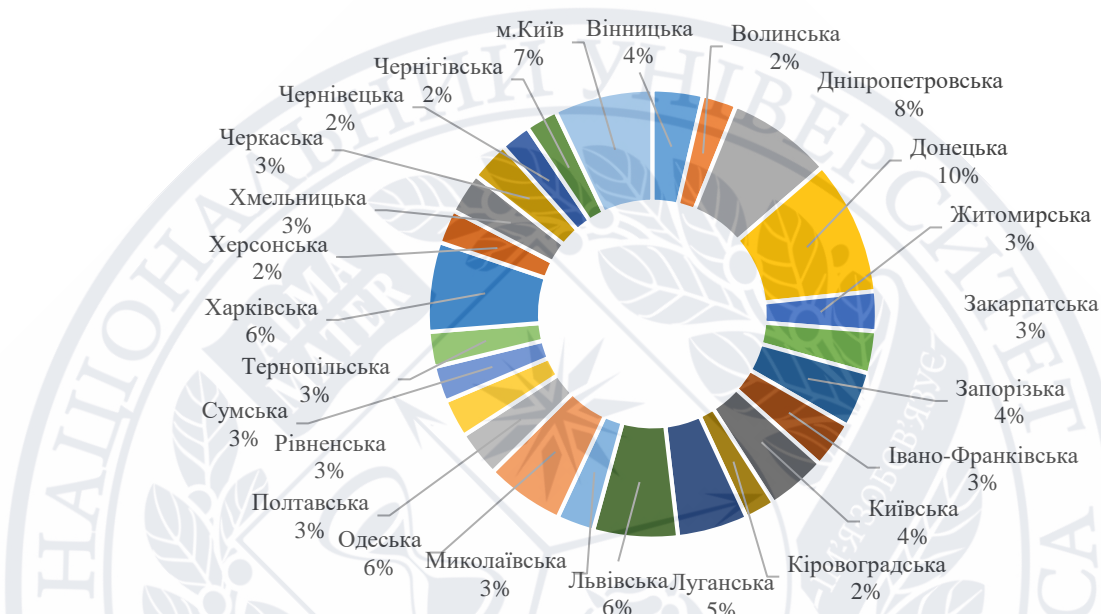


Рисунок 2.4 – Чисельність та частка населення працездатного віку у складі населення регіонів України станом на 1 січня 2020 р.

Джерело: складено автором на основі [15]

Близько 30% всього контингенту працездатного віку країни проживає саме в цих чотирьох регіонах. Доцільно виділити й регіони, чисельність осіб працездатного віку в яких сягає 500 тис. осіб. Це Запорізька, Луганська, Львівська, Одеська, Полтавська та Київська області. Однак, частка людей віком 16–59 років у складі загальної кількості населення суттєво не відрізняється у більшості регіонів України у 2021 рр. і тримається позначки близько 65% (табл. 2.2).

Запорукою матеріального процвітання країни та її інноваційного розвитку є освіта населення. За дослідженнями провідних вчених, рівень освіти українського населення є одним із найвищих серед країн Східної та Центральної Європи.



Таблиця 2.2 – Частка населення працездатного віку в загальній чисельності населення за регіонами України (станом на 1 січня 2020 р.)

Досліджуваний регіон	Загальна чисельність населення регіону, осіб	Чисельність населення працездатного віку (16 – 59), осіб	Частка населення працездатного віку в загальній чисельності, %
Вінницька область	1545416	1015332	65,70%
Волинська область	1031421	687813	66,69%
Дніпропетровська область	3176648	2109138	66,40%
Донецька область	4131808	2714325	65,69%
Житомирська область	1208212	799330	66,16%
Закарпатська область	1253791	848765	67,70%
Запорізька область	1687401	1120183	66,39%
Івано-Франківська область	1368097	931835	68,11%
Київська область	1781044	1198518	67,29%
Кіровоградська область	933109	607855	65,14%
Луганська область	2135913	1417972	66,39%
Львівська область	2512084	1700408	67,69%
Миколаївська область	1119862	748913	66,88%
Одеська область	2377230	1578737	66,41%
Полтавська область	1386978	923859	66,61%
Рівненська область	1152961	767654	66,58%
Сумська область	1068247	715363	66,97%
Тернопільська область	1038695	705062	67,88%
Харківська область	2658461	1804159	67,86%
Херсонська область	1027913	683165	66,46%
Хмельницька область	1254702	828404	66,02%
Черкаська область	1192137	787619	66,07%
Чернівецька область	901632	609608	67,61%
Чернігівська область	991294	643303	64,90%
м. Київ	2967360	1980438	66,74%
Україна	41902416	27927758	66,65%

Джерело: складено автором на основі [15]

Базовою платформою для побудови економіки, заснованої на знаннях, є наявність та якість вищої освіти. В сучасних умовах інноваційного розвитку економіки якість освіти визначає не лише конкурентоспроможність окремого випускника ВНЗ на ринку праці, а й економіки країни в цілому. Недарма рівень освіти населення є одним з ключових складників у індексі людського розвитку, який щорічно розраховується ООН.

Рівень охоплення молоді вищою освітою в Україні досить високий. І не дарма. Адже наявність диплома про вищу освіту, на думку вчених, знижує

ймовірність бідності в 2,4 рази, а в 1,5 рази підвищує ймовірність отримання середнього доходу.

Негативна динаміка кількості осіб, які здобували вищу освіту у розрахунку на 10 тис. осіб засвідчила зменшення активності осіб, що навчаються у ВНЗ I-IV рівнів акредитації (рис.2.5).

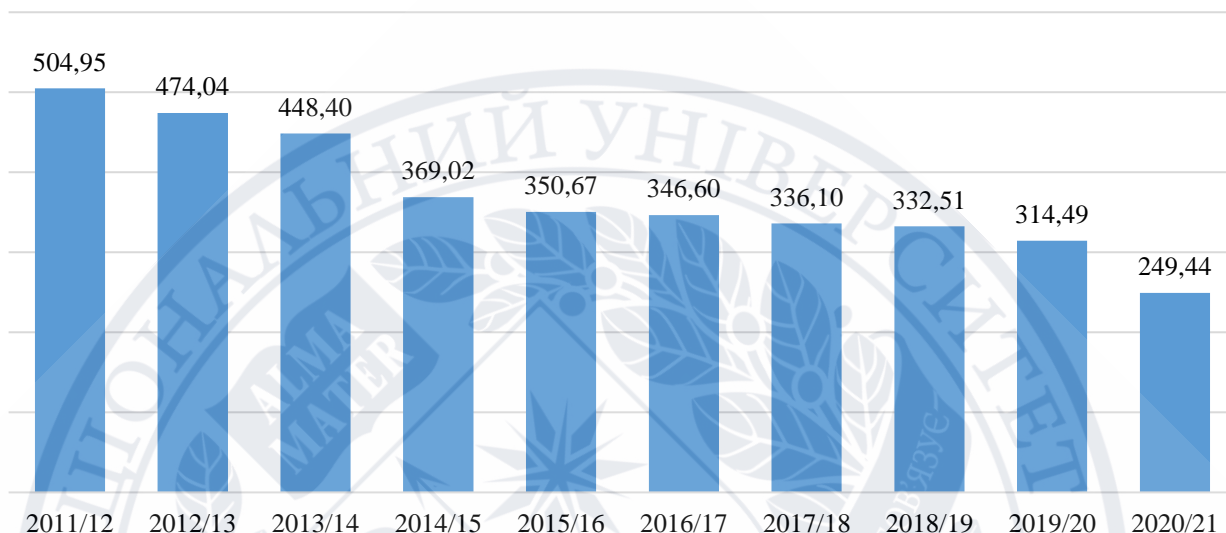


Рисунок 2.5 – Кількість осіб, які навчалися у навчальних закладах у розрахунку на 10 тис. населення у 2011–2020 рр.

*Джерело: складено автором на основі [15]*

Якщо у 2011/12 н. р. на 10 тис. осіб припадало 504,95 студентів ВНЗ I-IV рівнів акредитації, то вже у 2020/21 н. р. їх кількість зменшилася на 50,6% та становила 249,44 осіб. Як бачимо, чисельність студентів мала негативну тенденцію протягом усього досліджуваного періоду, але різкий спад особливо помітний між 2019 та 2020 роками, де динаміка склала 20,68%. Це, в основному викликано терміновим введенням неготової до використання системи дистанційного навчання у школах в період карантину, викликаного пандемією COVID19, що не лише завадило випускникам шкіл ефективно готуватися до вступних іспитів до ВНЗ, а і створило шокові умови в період вступу.

Незважаючи на високий рівень освіти молоді, в Україні є факт вищої освіти. Роздратування сьогодення полягає в тому, що молодь вступає до вишів не для того, щоб отримати якийсь багаж знань і навичок, необхідних для

майбутньої професії, а заради переваг ринку праці, здобуття однієї з ознак престижу, а іноді і «псевдогарантії», високого рівня доходів.

Суть цієї проблеми, однак, лежить не лише на рівні покупця на ринку освітніх послуг (випускників ВНЗ), а й продавця. Невідповідність освітніх програм сучасним вимогам інноваційної економіки, хабарництво у вищих навчальних закладах, погана кореляція якості освіти з рівнем матеріально-технічного забезпечення навчального закладу та рівнем кваліфікації професорсько-викладацького складу – чи не основні причини зниження конкурентоспроможності вищих навчальних закладів країни, і, як наслідок, конкурентоспроможності їх випускників.

Пропорційно збільшенню кількості ВНЗ I-IV рівнів акредитації, зростає й кількість студентів даних закладів вищої освіти. Однак слід відмітити, що піком студентської активності даних учбових закладів був 2007/08 рік. [1] У 2014/15 навчальному році кількість студентів ВНЗ I-IV рівнів акредитації у зв'язку із суб'єктивними обставинами та демографічними тенденціями, зменшилась в порівнянні з 2011/12 на 23,1% (табл.2.3).

Таблиця 2.3 – Окремі показники прийому та випуску студентів ВНЗ та чисельність аспірантів у 2011–2020 рр.

Рік	Кількість осіб, прийнятих на навчання до ЗВО <sup>4</sup> , тис. осіб	Кількість осіб, випущених із ЗВО <sup>5</sup> , тис. осіб	Кількість аспірантів, осіб
2011/12	419,6	626,5	34192
2012/13	441,1	612,9	33640
2013/14	441,9	576,3	31482
2014/15	361,1	484,5	27622
2015/16	323,1	447,4	28487
2016/17	313,8	386,7	25963
2017/18	323,5	421,1	24786
2018/19	310,3	412,9	22829
2019/20	297,2	383,8	25245
2020/21	277,057	385,7	25668

*Джерело: складено автором на основі [15]*

Позитивною динамікою у сфері підготовки фахівців незалежної України є постійне, починаючи з 1991/92 н.р., збільшення кількості кадрів найвищої



кваліфікації [1]. Таким чином, у 2020/21 навчальному році чисельність аспірантів з 2011/12 роком зменшився на чверть (24,9%), але у порівнянні з 2019/20 роком зріс на 423 особи, тобто на 1,7%.

Варто зазначити, що у можливості продовження навчання в аспірантурі жінки користуються правами нарівні з чоловіками, тобто Україна має право на гендерну рівність у науковій освіті. Так, станом на 1 січня 2021 року частка жінок у загальній кількості випускників становила 53,7%.

Він був досить точним і корисним з точки зору отримання інформації про сучасний стан ринку праці, особливо молодіжного сегменту, а моніторингом політики зайнятості молоді було дослідження молоді при переході від школи до стабільної роботи (Школа – дослідження перехід на роботу (SWTS), проведений Інститутом демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птакі НАН України, Українським центром соціальних реформ (УЦР) та Центром соціального моніторингу за підтримки Міжнародної організації праці у 2019 році [28].

Це дослідження проводиться в 28 країнах, в т.ч. в Росії, Албанії, Македонії, Косово, Єгипті, Китаї, Монголії та ін. Результати цього дослідження для України показали, що переважна більшість української молоді орієнтується на вищу освіту, стверджуючи, що шанси знайти добре оплачувану престижну роботу з дипломом про вищу освіту значно зростають. Однак вища освіта не є гарантією безпечного працевлаштування та кваліфікації молоді, а надмірна освіченість молоді загрожує втратою віри в цінність системи освіти, обмежує можливості професійного розвитку молоді, не компенсує вартість освіти і знижує престиж вищої освіти [28].

Водночас відбувається постійний відтік конкурентоспроможної молоді за кордон. Кількість українських студентів, які навчаються за кордоном, постійно зростає.

Оскільки інформація від державних органів статистики надходить із значним запізненням, наразі інформацію про українських студентів, які навчаються у 2018 році, надали лише 24 із 240 країн, серед яких немає основних

країн призначення української освітньої міграції. Таким чином, загальна кількість українських студентів у цих 24 країнах у 2018 році становила 796 осіб. Інформацію за 2019 рік повідомили лише дві країни – Грузія та Казахстан (кількість українських студентів у цих країнах склала 109 осіб). Тому з об'єктивних причин для аналізу було обрано період з 2002 по 2017 роки. У 2002 р. кількість українських студентів за кордоном становила 14,2 тис. осіб.

Протягом наступних семи років спостерігається поступове збільшення чисельності цієї категорії, і в 2009 році значення індексу, порівняно з початком періоду дослідження, зросло майже вдвічі і досягло значення 25,2 тис. осіб. З 2014 року кількість українських студентів стрімко зростає. Починаючи з 2017 року їх кількість зросла в два з половиною рази, тобто на 46,6 тисячі. осіб порівняно з 2013 роком.

Проте дані останніх років аналізованого періоду свідчать про уповільнення зростання. Так, у порівнянні з 2016 р. чисельність даної категорії у 2017 р. збільшилася лише на 0,4 відсоткових пункти або 0,3 тис. осіб. За період 2002–2017 рр. відбулися зміни у переліку країн, які приймають українських студентів на навчання (табл. 2.4). Серед основних тенденцій: збільшення кількості напрямів та розширення меж освітньої міграції української молоді.

Таблиця 2.4 – Країни з найбільшою кількістю українських студентів станом на 2002, 2010 та 2017 роки

2002 р.		2010 р.		2017 р.	
<i>Країни</i>	<i>Тис. осіб</i>	<i>Країни</i>	<i>Тис. осіб</i>	<i>Країни</i>	<i>Тис. осіб</i>
РФ	7,0	Польща	3,9	Польща	34,7
Польща	1,7	США	1,7	РФ	15,3
Угорщина	0,9	Франція	1,5	Німеччина	6,2
Румунія	0,8	Чехія	1,4	Чехія	3,0
Молдова	0,7	Італія	1,2	Італія	2,8
Франція	0,5	Угорщина	1,1	США	1,7
Великобританія	0,4	Австрія	0,9	Австрія	1,4
Туреччина	0,3	Великобританія	0,6	Словаччина	1,3
Чехія	0,2	Іспанія	0,5	Франція	1,3
Австрія	0,2	Греція	0,3	Угорщина	1,2

Джерело: складено автором на основі [15]

Основними країнами української освітньої міграції протягом усього періоду дослідження залишаються Російська Федерація та Польща. До 2014 року Російська Федерація була безперечним лідером серед країн, які приймали студентів з України, завдяки мові навчання, територіальній близькості, звичній культурі та перспективам доступу на російський ринок праці для людей, які були краще оплачувані порівняно з Україною. З початком збройного конфлікту між Україною та Росією, на перший план вийшла Польща завдяки своїй агресивній політиці залучення української молоді, відсутність жорстких критеріїв відбору студентів та перспективу виходу на ринок праці ЄС після отримання диплому економічного зразка [40].

Так, у 2017 році в Польщі навчалось 34,7 тис. осіб. Громадян України, тобто вдвічі більше, ніж українських студентів, які навчаються в Росії (15,3 тис. осіб), яка в свою чергу посідає друге місце серед країн з найбільшою кількістю студентів з України. Німеччина є третьою за популярністю країною для навчання громадян України завдяки високій та конкурентоспроможній якості освіти, територіальному розташуванню та найдешевшій платі за навчання серед інших країн, чиї дипломи високо цінуються на світовому ринку праці (наприклад, порівняно з Великобританією, США, Австралією).

Підсумовуючи вищевикладені дослідження, за роки незалежності в Україні відбулися певні позитивні зрушення у напрямі освітньої діяльності, а саме: підвищення рівня освіти молоді, у тому числі жінок; частка країни у національних та міжнародних рейтингах якості освіти, але водночас інтерес молоді до вищої освіти значно зменшився. Проте високий рівень освітньої, професійної та наукової діяльності молоді України не гарантує ефективного працевлаштування та високого рівня конкурентоспроможності на ринку праці. Для України необхідним є удосконалення освітньої системи, в тому числі діяльності ВНЗ, випускники яких зможуть в повній мірі реалізуватися на сучасному ринку праці та мати впевненість у відповідності отриманих знань сучасним вимогам.



## **2.2 Аналіз конкурентоспроможності персоналу в контексті ключових показників ринку праці України**

Оцінка рівня конкурентоспроможності праці на макрорівні є складним процесом через відсутність статистичної інформації для визначення цього показника, а також через значні проблеми, безпосередньо пов'язані з функціонуванням українського ринку праці. Найбільш стислим і зрозумілим підходом є визначення кількості неконкурентоспроможної робочої сили, інформаційною базою якої є дані офіційної статистики. Вона реалізується в межах цінностей, що характеризують безробітне населення.

Безробіття характеризується відсутністю трудової діяльності певної частини активного населення (трудових ресурсів) з об'єктивних причин, притаманних ринковій економіці, таких як циклічність економічного розвитку, суперечливий характер НТП, високі темпи модернізації виробництва, права населення, тощо.

За даними Міжнародної організації праці, безробітні – це люди віком 15-70 років, які одночасно відповідають трьом умовам: вони безробітні (зайнятість), шукають роботу або намагаються організувати власну справу, готові приступити до роботи протягом двох наступних тижнів.

Безробіття загрожує розвитку та безпеці країни, оскільки воно може бути основною причиною соціально-економічної дестабілізації та здійснювати негативний вплив на національну конкурентоспроможність людського капіталу на світовому ринку праці.

За даними Державної служби статистики [15], протягом останніх років в Україні безробіття має тенденцію до постійного, хоч і незначного, зростання (рис. 2.6).

Як бачимо, загальна чисельність економічно активного населення також має негативну тенденцію протягом досліджуваного періоду, єдина позитивна динаміка прослідковується 2019 року, коли чисельність ЕАН зросла на 1,21%. Головною причиною таких показників стали особливості демографічних умов.

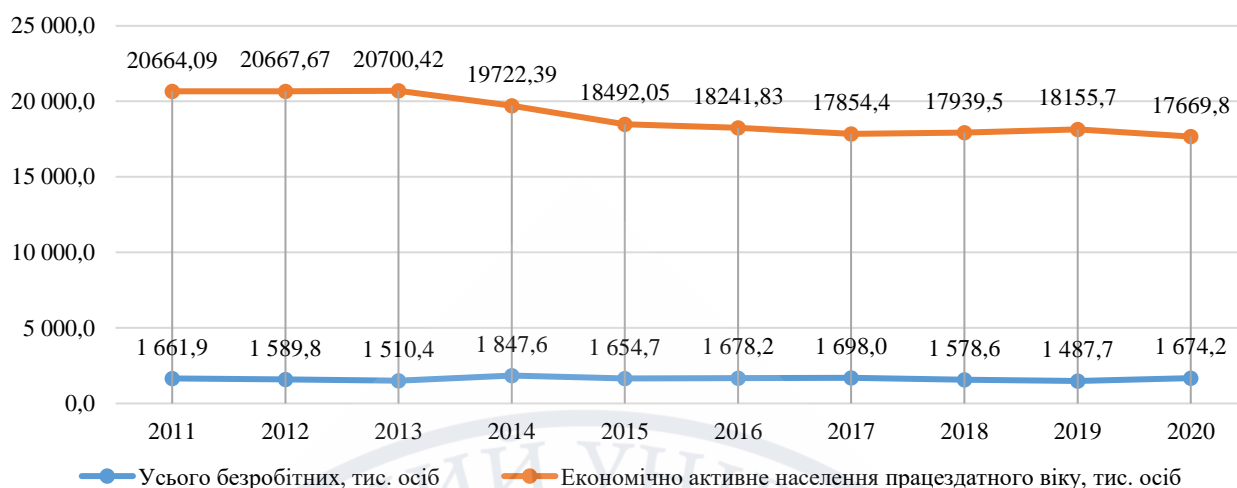


Рисунок 2.6 – Динаміка чисельності безробітного населення у структурі економічно активного населення України 2011 – 2020 рр., тис. осіб.

Джерело: складено автором на основі [15]

Щодо безробіття, його частка в структурі економічно активного населення залишається сталою та коливається в районі 7-10% (рис. 2.7).

Найбільший скачок безробіття відбувся у 2014 році, а саме 9,37%. Порівняно з попереднім роком, чисельність безробітних зросла на 28,4%, що сталося з політичних причин та ознаменувало початок економічної кризи в Україні. Згодом ситуація стала кращою, але у 2020 знову відбувся ріст безробіття, викликаний умовами пандемії COVID-19, під час якої відбувалися масові скорочення, звільнення та низький шанс знайти роботу.

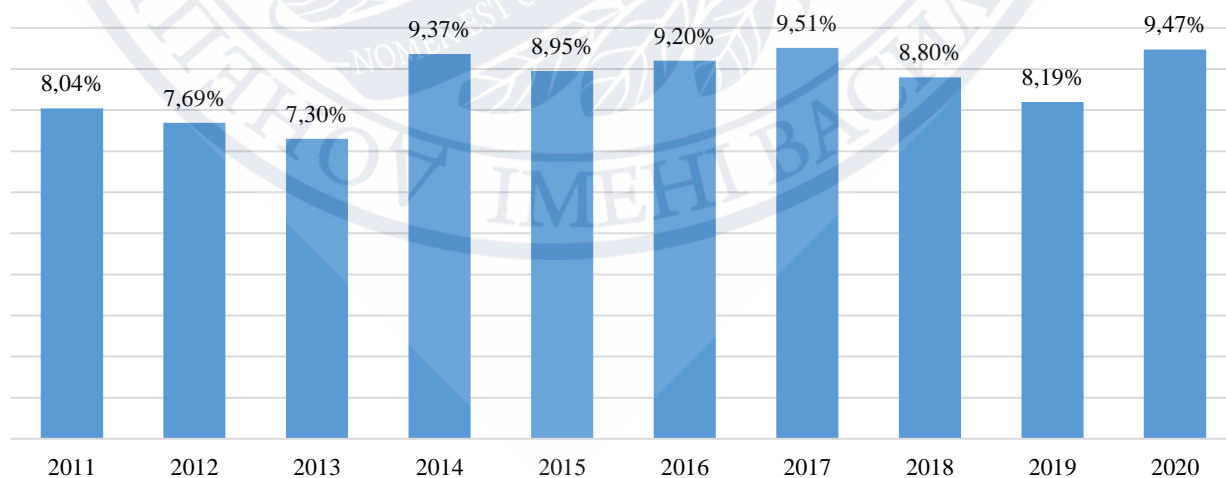


Рисунок 2.7 – Рівень безробіття серед економічно активного населення України 2011 – 2020 рр., %.

Джерело: складено автором на основі [15]

Відповідно до даного підходу чисельність неконкурентоспроможного населення ( $H_H$ ) визначається за формулою:

$$H_H = \frac{Ч_0 \times Б}{100} \quad (2.1)$$

де  $Ч_0$  – питома вага безробітних осіб, які шукали роботу довше, ніж середній термін пошуку роботи за відповідний період, %;

$Б$  – загальна чисельність безробітних.

У цю категорію входять переважно люди, які з різних причин не могли знайти роботу більше середнього терміну пошуку роботи протягом року (в середньому це 5-7 місяців). Основною причиною, як правило, є низький рівень конкурентоспроможності на ринку праці (невідповідність вимогам роботодавця до даної професії).

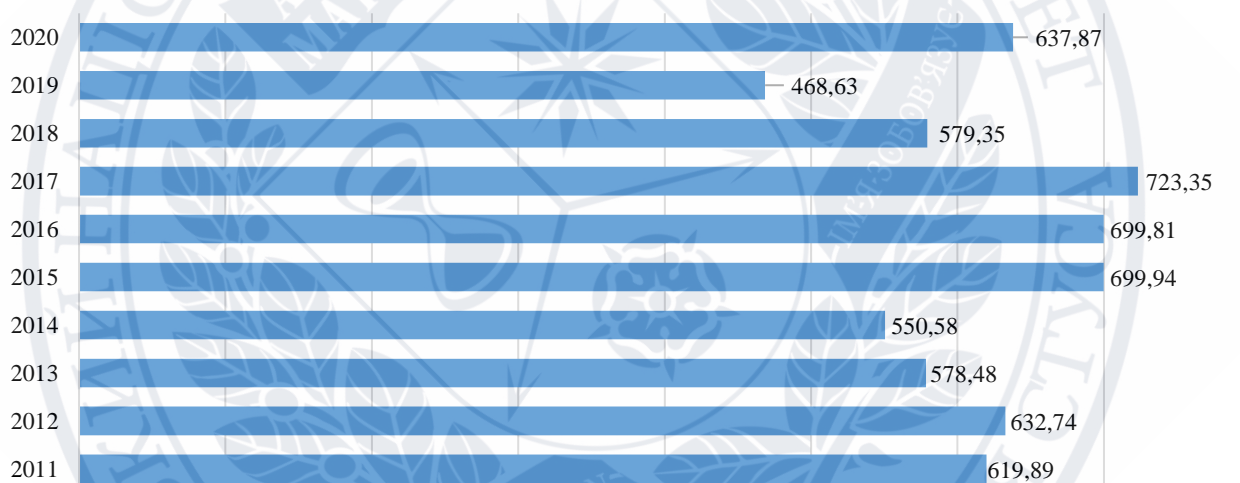


Рисунок 2.8 – Чисельність неконкурентоспроможного населення України за період 2011 – 2020 рр., тис. осіб.

Джерело: складено автором на основі [15]

Найбільша кількість неконкурентоспроможних осіб в структурі безробітних за досліджуваний період була зареєстрована в період 2015 – 2017 рр., що викликано піком економічної кризи в країні. Порівняно з 2014, у 2015 було зафіксовано збільшення чисельності  $H_H$  на 27,13%. Але рекордний ріст чисельності неконкурентоспроможного населення можна спостерігати 2020 року – на 36,12%, що було викликано масовим застоєм на ринку праці, викликаним умовами пандемії COVID19.



Чисельність конкурентоспроможного населення ( $K_H$ ) можна визначити за формулою:

$$K_H = EAH - H_H \quad (2.2)$$

де  $EAH$  – економічно активне населення працездатного віку;

$H_H$  – чисельність неконкурентоспроможного населення [35].

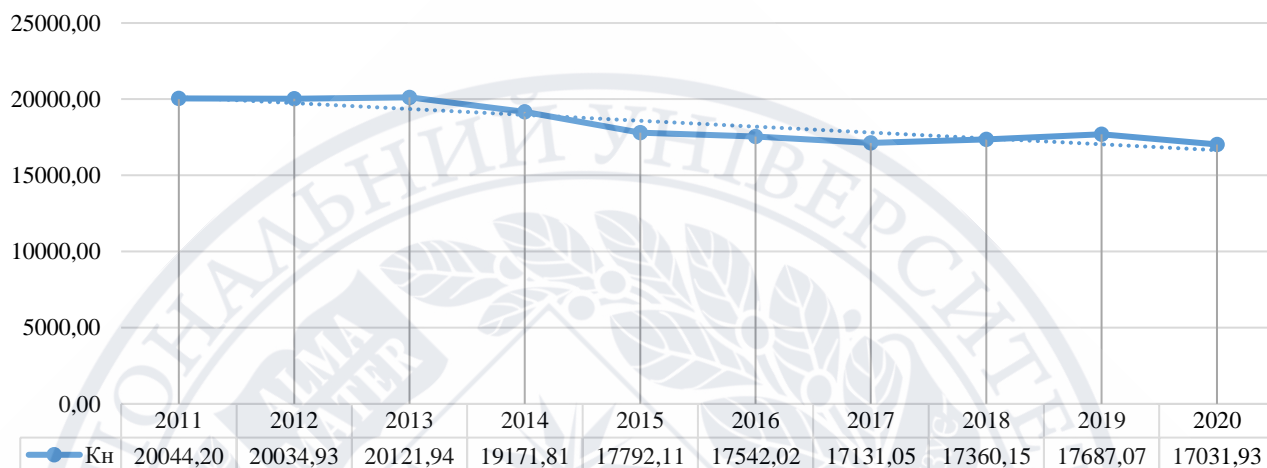


Рисунок 2.9 – Динаміка чисельності конкурентоспроможних осіб на ринку праці України в період 2011-2020 рр., тис. осіб.

*Джерело: складено автором на основі [15]*

Згідно рисунку 2.9, можна сказати, що чисельність конкурентоспроможного населення у структурі ринку праці України має досить нестабільний хвилеподібний характер. Також, якщо проаналізувати лінію тренду даних показників, можна зробити висновок, що  $K_H$  має тенденцію до зменшення. Це викликано як демографічними показниками, за якими ми спостерігаємо поступове скорочення як загального так і населення працездатного віку, так і ринковими показниками, які мають високу залежність від і так нестабільної економічної ситуації.

За результатами цієї статистики можна зробити висновок, що Україна зараз є однією з найменш конкурентоспроможних країн саме через поганий контроль над економічним розвитком, що, безсумнівно, негативно впливає на розвиток та стабільність її ринку праці.

Розрахуємо рівень конкурентоспроможності населення в Україні та проаналізуємо його динаміку (рис. 2.10). Розрахункові дані, які при цьому використовувалися, подано в додатку А.

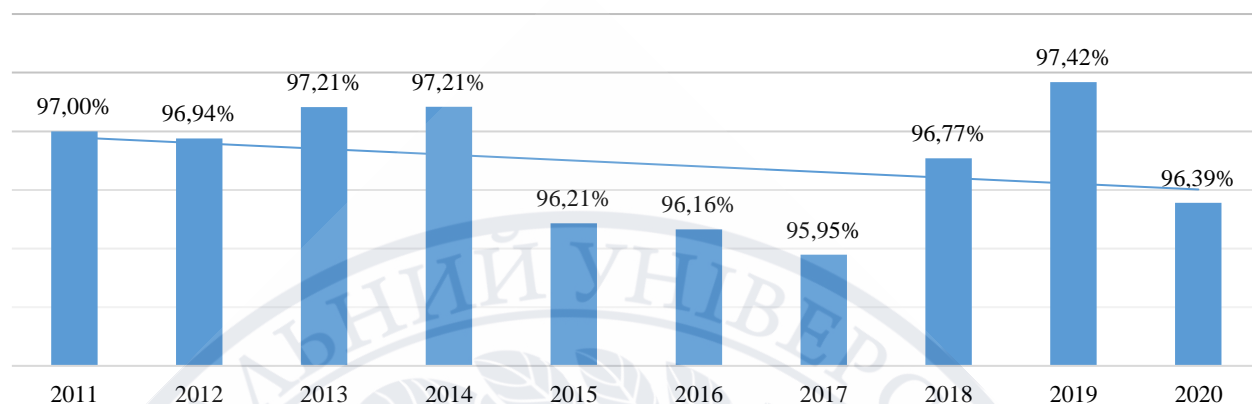


Рисунок 2.10 – Рівень конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці України в період 2011-2020 рр.

*Джерело: складено автором на основі [15]*

Як бачимо на рисунку 2.9, хоча рівень конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці України коливається в районі 98-96%, він напряду має нестабільний характер. Якщо ж розглянути лінію тренду даних показників, то присутня тенденція до зниження, що може здійснити негативний відбиток не лише на показниках ринку праці України, а і на національній конкурентоспроможності населення в цілому.

Отже, рівень конкурентоспроможності робочої сили в Україні за 2011-2020 рр. впав на 0,61%, що не здається критичним. Але головна проблема у нестабільності даного показника, залежності від негативного впливу економічної та демографічної ситуації. На сьогоднішній день в Україні існують значні труднощі у формуванні «здорового» конкурентного середовища на ринку робочої сили, що спричинене, насамперед, проблемами в економічному розвитку держави.

Чинники, які здійснюють вплив на конкурентоспроможність робочої сили можна розділити на дві групи: фактори загальнодержавного характеру та фактори, пов'язані безпосередньо з ринком праці. До першої групи можна віднести рівень розвитку економічних відносин в країні, політичне становище,

а також рівень розвитку науки та техніки, тощо. До другої групи можна віднести такі фактори, як високий рівень молодіжного безробіття та велика кількість зайнятих пенсіонерів; трудові міграції населення України, «відтік» конкурентоспроможного людського ресурсу; тінізація зайнятості, тощо.

### 2.3 Інтегральна оцінка конкурентоспроможності робочої сили на українському ринку праці

Конкурентоспроможність робочої сили на мезорівні вважається комплексною соціально-економічною категорією, що описує ступінь становлення кількісно-якісних рис загальної робочої сили (демографічних, освітньо-професійних, фінансових, науково-технічних і кон'юнктурних), що задовольняють потреби ареалу та забезпечують ефективне праці та посилення конкурентних фінансових переваг.

Однією з головних умов в обґрунтуванні системи оцінки соціально-фінансової групи «конкурентоспроможність робочої сили ареалу» є здійснення основних засад і домагань до її створення. (рис. 2.11).

<b>Достовірність</b>	кожна оціночна модель повинна базуватися на чітких та реальних показниках, які є статистично коректними та виваженими.
<b>Обґрунтованість</b>	вибір методів, підходів і показників оцінки повинен залежати від чітких взаємозв'язків у сфері дослідження та базуватися на наявній практиці використання у цій або суміжній сферах.
<b>Надійність</b>	ресурсні та інформаційні джерела для оцінювання мають бути загальнодоступними та достовірними з позиції дотримання основних принципів статистичних і соціологічних досліджень.
<b>Послідовність у часовому контексті</b>	розроблена модель оцінки повинна мати практичне значення для її реалізації в діяльності суб'єктів господарювання, державних, регіональних і місцевих структур управління.
<b>Імплементація</b>	наявні показники оцінки, які включаються до методики, повинні мати динамізм у просторово-часовому вимірі, що дасть змогу використовувати цю методику в майбутньому та виконувати порівняльні оцінки змін у часі.

Рисунок 2.11 – Головні принципи для створення якісної системи оцінювання конкурентоспроможності робочої сили регіону

Джерело: складено автором на основі [17]



На основі використання та дослідження важливості вищеперерахованих принципів науковцями Л. М. Ільчем та М. О. Кримою [12] було побудовано авторську методику інтегральної оцінки конкурентоспроможності робочої сили на мезорівні, тобто регіональному.

**Першим етапом** даної методики є підготовчий, а саме визначення комплексу чинників, які здійснюють вплив на формування та реалізацію конкурентоспроможності населення. Ключові чинники та комплексні показники, які впливають на конкурентоспроможність робочої сили визначено, охарактеризовано і представлено на рис. 2.12.

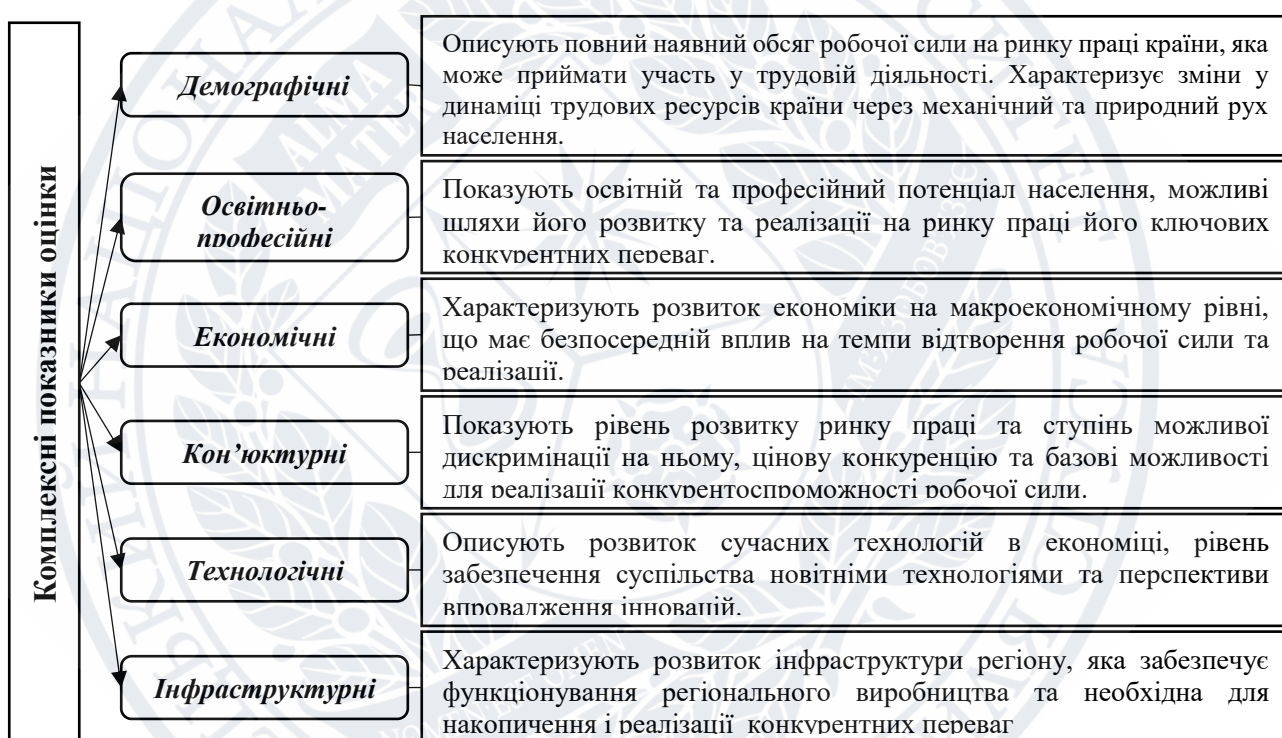


Рисунок 2.12 – Групування комплексних показників оцінки конкурентоспроможності робочої сили

Джерело: складено автором на основі [17]

Демографічні показники характеризують ступінь конкурентоспроможності робочої сили регіону, який на пряму залежить від обсягу трудового потенціалу, фізичного та психологічного здоров'я населення, тривалості трудового життя. Дана група показників показує максимально можливий обсяг робочої сили та трудового потенціалу, яка приймає або може вільно приймати участь у трудовій та підприємницькій діяльності. Також дана

група показників показує наявні темпи змін робочої сили країни за рахунок природного та механічного руху населення, які напряду впливають на рівень конкуренції на ринку праці та загальну конкурентоспроможність робочої сили (табл. 2.5).

Таблиця 2.5 – Демографічні показники оцінки конкурентоспроможності робочої сили

Демографічні	1	<i>Середня очікувана тривалість життя при народженні</i> (характеризує наявний потенціал активного трудового життя населення)
	2	<i>Коефіцієнт механічного приросту / скорочення населення</i> (характеризує рівень відтоку населення за кордон та втрату конкурентоспроможної робочої сили);
	3	<i>Рівень смертності населення у віці від 15 до 35 років</i> (характеризує природні втрати найбільш перспективного та конкурентоспроможного сегменту);
	4	<i>Демографічне навантаження непрацездатного населення на працездатне</i> (наявний потенціал робочої сили, можливості її заміщення та необхідність виходу працездатного населення на ринок праці);
	5	<i>Самооцінка стану здоров'я населення</i> (характеризує наявний потенціал здоров'я населення для реалізації можливостей вільної конкуренції на ринку праці);
	6	<i>Рівень первинної інвалідизації.</i>

*Джерело: складено автором на основі [17]*

Освітньо-професійні показники вважаються основною складовою оцінки конкурентоспроможності, оскільки від значення освіченості, накопичених умінь і навичок залежить ступінь конкурентоспроможності робочої сили та перспективи працевлаштування на ринку праці. Ця категорія показників характеризує охоплення населення системою безперервного навчання, що створює умови для зміцнення належного значення конкурентоспроможності протягом всієї трудової діяльності (табл. 2.6).

Таблиця 2.6 – Освітньо-професійні показники оцінки конкурентоспроможності робочої сили

Освітньо-професійні	1	<i>Середній бал ЗНО</i> (є показником оцінки рівня середньої освіти в країні та підготовленості населення до здобуття фахової освіти);
	2	<i>Частка студентів закладів вищої освіти I–IV рівнів акредитації у загальній чисельності населення</i> (є показником оцінки рівня середньої освіти в країні та підготовленості населення до здобуття фахової освіти);
	3	<i>Науковий ступінь, у розрахунку на 10 000 студентів</i> (описує наявний інтелектуальний потенціал у країні для підготовки кваліфікованої робочої сили);
	4	<i>Частка осіб з вищою освітою серед населення старше 25 років</i> (забезпечує можливість урахування впливу навчання впродовж життя на формування конкурентоспроможності робочої сили).

*Джерело: складено автором на основі [17]*

Економічні показники характеризують макроекономічне середовище (стан становлення економіки та бізнесу), необхідну реалізацію конкурентних переваг робочої сили та застосування накопиченого людського капіталу. Крім того, дана категорія показників гарантує можливість визначити загальний рівень стану населення і рівень матеріальної мотивованості працездатного економічно неактивного населення до виходу на ринок праці. (табл. 2.7).

Таблиця 2.7 – Економічні показники оцінки конкурентоспроможності робочої сили

Економічні	1	<i>ВРП на одну особу</i> (характеризує загальний рівень економічного розвитку регіону та ефективності використання наявного людського капіталу);
	2	<i>Індекс споживчих цін</i> (характеризує темпи економічного зростання в регіонах);
	3	<i>Відношення середньої заробітної плати до прожиткового мінімуму</i> (забезпечує оцінку матеріального добробуту населення, визначає вартість конкурентоспроможної робочої сили регіону, а також характеризує фінансову привабливість ринку праці регіону для конкурентоздатних осіб із інших регіонів);
	4	<i>Споживчі та неспоживчі сукупні витрати</i> (безпосередньо визначають загальний рівень добробуту населення регіону);
	5	<i>Частка населення із середньодушовими загальними доходами на місяць нижче за прожитковий мінімум</i> (показують необхідність для працездатного населення збільшувати свою конкурентоспроможність та виходити на ринок праці з метою матеріального забезпечення своєї родини).

Джерело: складено автором на основі [17]

Кон'юнктурні характеристики характеризують ступінь розвиненості ринків праці досліджуваних регіонів та наявність високоякісних робочих місць, здатних задовольнити запити конкурентоспроможної робочої сили. Дана складова комплексної оцінки вважається однією з найважливіших в системі оцінки конкурентоспроможності робочої сили досліджуваних регіонів і охоплює найбільшу кількість одиночних показників. (табл. 2.8).

Таблиця 2.8 – Кон'юнктурні показники оцінки конкурентоспроможності робочої сили

Кон'юнктурні	1	<i>Навантаження на одне вільне робоче місце</i> (уможливило оцінку рівня конкуренції на ринку праці регіонів на окремі робочі місця, основний показник оцінки рівня розвиненості ринку праці);
	2	<i>Продуктивність праці</i> (уможливило оцінку рівня конкуренції на ринку праці регіонів на окремі робочі місця, основний показник оцінки рівня розвиненості ринку праці);
	3	<i>Рівень зайнятості населення віком 20–64 роки</i> (характеризує наявний потенціал економічно активної робочої сили, що реалізує свої конкурентні переваги у сфері праці)



## Продовження таблиці 2.8

Кон'юктурні	4	<i>Частка працівників, які зазнали впливу шкідливих факторів</i> (характеризує якість наявних робочих місць і можливості реалізації конкурентних переваг робочої сили без шкоди для здоров'я);
	5	<i>Частка штатних працівників, що мають вищу, базову та неповну вищу освіту</i> (забезпечує оцінку рівня конкурентоспроможності зайнятої робочої сили в економіці регіону);
	6	<i>Частка працевлаштованих віком до 35 років у загальній чисельності населення віком 15–35 років</i> (характеризують рівень конкурентоспроможності випускників навчальних закладів, що шукають перше робоче місце та через відсутність належного професійного досвіду є менш конкурентоспроможними на ринку праці)
	7	<i>Рівень безробіття осіб віком 15–35 років</i>
	8	<i>Співвідношення заробітної плати жінок та чоловіків</i> (характеризує рівень гендерної дискримінації на ринку праці регіону).

Джерело: складено автором на основі [17]

Науково-технічні характеристики є оціночними з точки зору рівня розвитку передових технологій в економіці досліджуваного регіону та готовності наявної робочої сили створювати та реалізувати сучасні та науково-технічні продукти, а також можливості конкурувати за високотехнологічні робочі місця (табл. 2.9).

Таблиця 2.9 – Технологічні показники оцінки конкурентоспроможності робочої сили

Технологічні	1	<i>Фінансування наукових та науково-технічних робіт</i> (характеризує пріоритетність та розвиненість упровадження інновацій та новітніх технологій);
	2	<i>Доступ населення до ресурсів Інтернет</i> (показує рівень інформатизації суспільства та рівень обізнаності населення щодо базових інформаційних технологій, що є окремою конкурентною перевагою робочої сили);
	3	<i>Науковий потенціал регіону, що формується на базі наукових кадрів та осіб, які проходять навчання у аспірантурі чи докторантурі</i> (характеризує рівень розвитку інноваційної конкурентної переваги робочої сили та здатності створювати нові продукти та послуги);
	4	<i>Коефіцієнт винахідницької активності</i> (характеризує рівень розвитку інноваційної конкурентної переваги робочої сили та здатності створювати нові продукти та послуги);
	5	<i>Частка промислових підприємств, які реалізують інноваційну продукцію;</i>
	6	<i>Кількість працюючих на інноваційно активних підприємствах;</i>
	7	<i>Питома вага підприємств із технологічними інноваціями.</i>

Джерело: складено автором на основі [17]

Інфраструктурні показники оцінки орієнтовані визначити рівень становлення виробничої і соціальної інфраструктури, яка потрібна для накопичення та реалізації конкурентних переваг. Рівень розвитку соціальної

інфраструктури значно впливає на можливості забезпечення здоров'я населення, реалізацію відповідного рівня освіти населення, комфортного проживання і умов самореалізації робочої сили ту сфері праці (табл. 2.10).

Призначений розподіл показників представлений у Додатку Б і застосований для вивчення конкурентоспроможності робочої сили окремих ареалів України відповідно до стану на 2020 рік і, отже, створення кластерів. База статистичних даних, зібрана для даного дослідження представлена в додатку В.

Таблиця 2.10 – Технологічні показники оцінки конкурентоспроможності робочої сили

Інфраструктурні	1	<i>Індекс інвестицій у житлове будівництво (характеризує привабливість регіону для конкурентоспроможної робочої сили з погляду можливостей комфортного проживання та купівлі житла);</i>
	2	<i>Забезпеченість населення житлом і ступінь задоволеності населення житловими умовами (характеризує привабливість регіону для конкурентоспроможної робочої сили з погляду можливостей комфортного проживання та купівлі житла);</i>
	3	<i>Кількість поїздок в автобусах у розрахунку на одну особу наявного населення у середньому за рік;</i>
	4	<i>Вантажообіг автомобільного транспорту у середньому за рік.</i>

*Джерело: складено автором на основі [17]*

**Оціночний етап методики** передбачає реалізацію шести основних етапів: перший – це створення стабільної статистичної бази оціночних показників (крім змістовного чинника відбору показників). Також сюди відносяться показники, що мають щорічне оновлення офіційними статистичними даними. Такий підхід використаний з метою можливості застосування розробленого методу у майбутньому вивчення динаміки змін у сфері конкурентоспроможності робочої сили.

Для досягнення поставленої мети, було використано сучасні статистичні методи багатовимірної класифікації, зокрема методи кластерного аналізу. Кластерний аналіз (кластеризація) – це технологія, що дозволяє розподілити вхідні дані на класи – групи однотипних екземплярів вибірки. В результаті цього утворюються «кластери» або групи дуже схожих об'єктів. На відміну від інших методів, цей вид аналізу дає можливість класифікувати об'єкти не за

однією ознакою, а за декількома одночасно. Для цього вводяться відповідні показники, що характеризують певну міру близькості за всіма класифікаційними параметрами. [17]

На основі експертних оцінок визначено показники стимулятивного та дестимулятивного впливу на конкурентоспроможність робочої сили. Так, до стимуляторів, що позитивно впливають на конкурентоспроможність, віднесено двадцять п'ять одиничних показників оцінки, а до дестимуляторів, що характеризуються негативним впливом на конкурентоспроможність – вісім (додаток Б).

Для нормування показників було обрано методику агрегування на розмах варіації з урахуванням попередньо встановлених порогових значень. Відповідно до обраної методики, нормування показників-стимуляторів відбувалося за формулою:

$$Z_y = \frac{x_{ij} - x_{i \min}}{x_{i \max} - x_{i \min}} \quad (2.3)$$

де  $x_{ij}$  – значення  $i$ -го показника в  $j$ -му регіоні;

$x_{i \min}$ ,  $x_{i \max}$  – відповідно порогове мінімальне та максимальне значення  $i$ -го індикатора в аналізованій сукупності.

Для одиничних показників-дестимуляторів використовується формула:

$$Z_y = \frac{x_{\max} - x_{ij}}{x_{i \max} - x_{i \min}} \quad (2.4)$$

Відбір такого методу розрахунку дозволяє враховувати перспективні можливості вдосконалення основних показників оцінки за рахунок моделювання досягнення максимального і мінімального значень. Результати стандартизації даних наведено в додатку Г.

Перейдемо до побудови інтегрального показника ґрунтується на методиці розрахунку нормованої багатомірної середньозваженої з урахуванням ваги впливу комплексних показників оцінки на підсумковий показник. Для цього використовується така формула:

$$I_{\text{крс}} = \sum_{i=1}^n Z_{ij} \times a_i \quad (2.5)$$



де  $Z_{ij}$  – нормована багатовимірна величина за відповідною групою показників оцінки;

$a_i$  – ваговий коефіцієнт відповідної групи показників, установлений на основі експертних оцінок, індивідуальне значення яких не повинно бути менше за нуль ( $a_i > 0$ ), а сума дорівнювати одиниці ( $\sum a_i = 1$ ).

Для встановлення вагових коефіцієнтів груп чинників, що здійснюють значний вплив на конкурентоспроможність робочої сили, було проведено експертне вибіркове опитування, що здійснювалося серед шістдесяти експертів і фахівців-практиків у сфері суспільно-трудових відносин і розвитку ринку праці.

З їх допомогою було встановлено такий ступінь впливу чинників: демографічні – 10 % ( $a_1 = 0,1$ ); освітньо-професійні чинники – 25 % ( $a_2 = 0,25$ ); кон'юнктурні – 20 % ( $a_3 = 0,2$ ); економічні – 20 % ( $a_4 = 0,2$ ); технологічні – 15 % ( $a_5 = 0,15$ ); інфраструктурні – 10 % ( $a_6 = 0,1$ ) [17]. Результати розрахунків наведено в додатку Д.

Надалі здійснимо інтерпретацію даних проведених розрахунків і сформуємо кінцевий аналітичний результат дослідження. Цей етап охоплює процедуру рейтингування регіонів за значенням інтегрального показника конкурентоспроможності робочої сили регіону та за окремими групами чинників. Здійснимо дану процедуру в програмі STATISTICA для кластеризації даних та отримаємо результати аналізу у графічному виразі – у вигляді дендрограми (рис. 2.13). Для даного аналізу показників ринку праці було застосовано метод Варда (з евклідовими відстанями), який об'єднує близько розташовані кластери.

Як бачимо, використовуючи метод Варда, найбільш об'єктивним та підходящим методом є поділ регіонів України за даними 2020 року для розрахунку конкурентоспроможності населення та регіонів в цілому, на 6 кластерів.

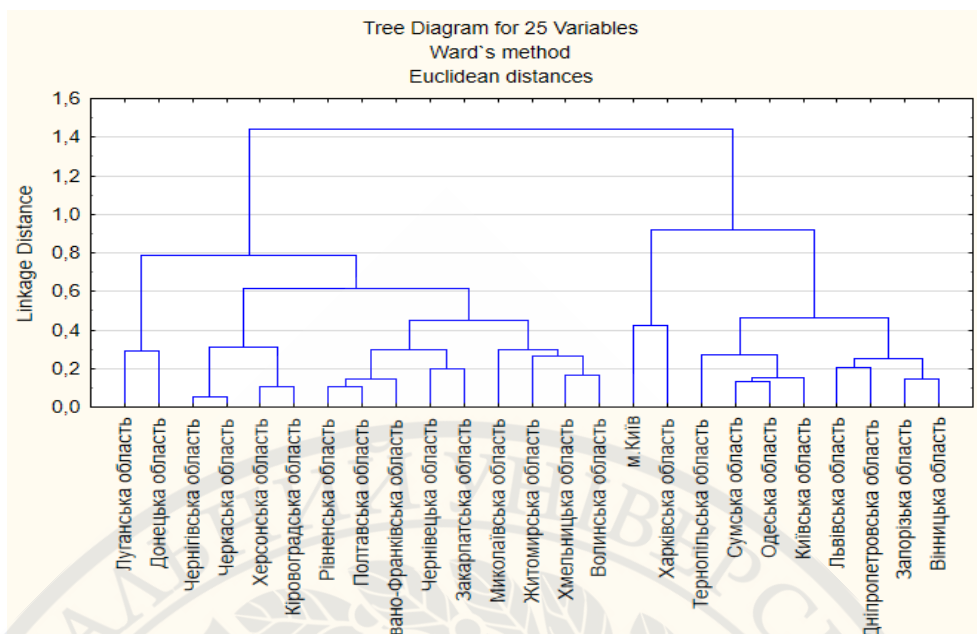


Рисунок 2.13 – Кластерний аналіз за методом Варда

Джерело: складено автором з допомогою STATISTICA

Іншим методом кластеризації є метод K – means clustering (K-середніх). З допомогою даного методу ми побудуємо графік середніх значень, що допоможе нам візуалізувати переваги та недоліки окремих кластерів за показниками (рис. 2.14). Ми можемо застосувати його, оскільки знаємо, що тепер нам необхідно виокремити 6 кластерів.

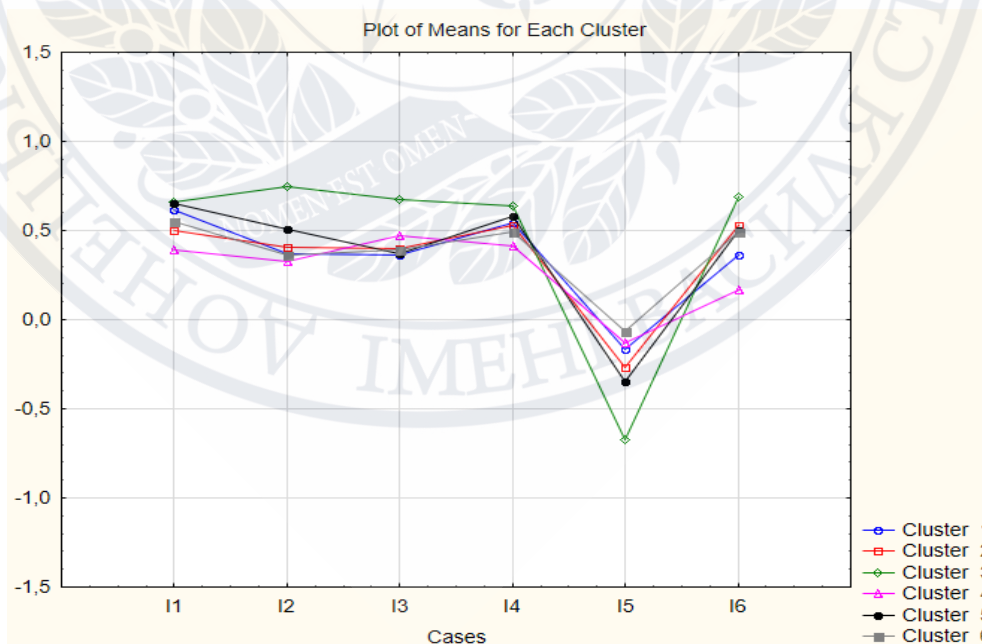


Рисунок 2.14 – Графік середніх значень змінних за виділеними кластерами за методом k-середніх

Джерело: складено автором з допомогою STATISTICA

Побудуємо таблицю з групами регіонів та кластерами, до яких вони відносяться.

Таблиця 2.11 – Кластеризація регіонів України за методом Варда за рівнем конкурентоспроможності населення за допомогою програми STATISTICA

№	Регіони України
Кластер 1	місто Київ, Харківська область.
Кластер 2	Київська область, Сумська область, Одеська область, Тернопільська область.
Кластер 3	Дніпропетровська область, Львівська область, Запорізька область, Вінницька область.
Кластер 4	Волинська область, Житомирська область, Закарпатська область, Івано-Франківська область, Полтавська область, Рівненська область, Хмельницька область, Чернівецька область, Миколаївська область.
Кластер 5	Херсонська область, Черкаська область, Чернігівська область, Кіровоградська область.
Кластер 6	Донецька область, Луганська область.

Джерело: складено автором

Для більш зручного сприйняття, побудуємо картографування отриманої інтегральної оцінки конкурентоспроможності робочої сили регіонів, яка дає змогу візуалізувати інтерпретацію результатів дослідження (рис. 2.15).



Рисунок 2.15 – Картограма рівня конкурентоспроможності регіонів України

Джерело: складено автором



Перейдемо до аналізу результатів аналітичного дослідження. Згодом це допоможе у визначенні на його основі актуальних проблем у сфері конкурентоспроможності робочої сили та характерних особливостей їх прояву в групах регіонів. Виявлені проблеми є основою для розроблення пропозицій щодо покращення рівня конкурентоспроможності робочої сили з урахуванням визначених прогалин у розвитку тієї чи іншої компоненти

Перший кластер вміщує в собі Харківську область та місто Київ, які за результатами розрахунків, можна вважати найбільш конкурентоспроможними регіонами в Україні. Дані регіони мають найкращі характеристики у сферах ринку праці, оскільки їх можна вважати промисловими регіонами, через що вони постійно мають високий попит на працю, тому відбувається відтік людського ресурсу туди з менш привабливих для працівників регіонів. Також доволі високий показник демографічних характеристик за рахунок внутрішньої міграції, пов'язаної з пошуком роботи та кращих умов життя.

До кластеру 2 відносяться Київська, Сумська, Одеська та Тернопільська області. Він має доволі розвинені показники в усіх сферах і, завдяки своєму балансу, дані регіони мають конкурентоспроможність вище середнього.

В третій кластер входять такі області: Дніпропетровська, Львівська, Запорізька та Вінницька. Дана група регіонів має найвищі показники з усіх груп у таких комплексних показниках як демографічні, освітньо-професійні, економічні, кон'юктурні та інфраструктурні. У даних областях зосереджена найбільша кількість вищих навчальних закладів I-IV рівнів акредитації, через що тут найвищі показники чисельності студентів та осіб, які мають вищу освіту. Але через рекордно низький показник технологічного розвитку в сферах фінансування інновацій та розвитку науки, загальний показник конкурентоспроможності виявився заниженим для першого кластеру.

Четвертий кластер включає в себе найбільшу кількість областей: Волинську, Житомирську, Закарпатську, Івано-Франківську, Полтавську, Рівненську, Хмельницьку, Чернівецьку та Миколаївську області. Це доволі розчаровує, адже означає, що третина областей має конкурентоспроможність

нижче середнього. В основному це західні регіони України. Вони мають найнижчі комплексні демографічні, освітньо-трудова, кон'юктурні та інфраструктурні показники серед усіх кластерів. Єдині найбільш розвинені сфери у даній групі – економічна та технологічна. Дані області мають одні з найвищих показників фінансування наукових праць та інновацій та економічної стабільності.

До п'ятого кластеру відносяться Херсонська, Черкаська, Чернігівська та Кіровоградська області. Дана група регіонів має доволі високі демографічні та кон'юктурні показники, а найнижчий серед усіх груп – економічний. Це означає, що в даних областях є великі проблеми, пов'язані з невідповідністю доходів населення вартості життя та витратам, необхідним для достойного життя в цих регіонах, що ми бачимо зі статистики. У пошуках більш достойного заробітку конкурентоспроможне та працездатне населення буде постійно мігрувати з даних областей у більш перспективні з кластерів вище, що здійснить негативний вплив на демографічні та кон'юктурні характеристики даного кластеру.

Останній шостий кластер включає Донецьку та Луганську області. Масова міграція жителів даних областей через події 2014-2016 років до інших регіонів викликала брак людської сили, що негативно вплинуло на усі досліджувані сфери: різке зменшення чисельності населення, брак кадрів на ринку праці, нестабільна економічна ситуація та порушення інфраструктури та зв'язку з іншими регіонами України. Напружена ситуація між Україною та Росією досі не дає змоги стабілізувати дану ситуацію. Але дані регіони мають найвищі показники у технологічній сфері.

Якщо дослідити графік середніх значень змінних за виділеними кластерами (рис. 2.13), можна побачити, що найслабшою сферою діяльності, яка має вплив на конкурентоспроможність регіонів є технологічна. Україна мало уваги приділяє її фінансуванню та розвитку, що має негативний вплив на національну конкурентоспроможність в цілому.

Отже, запропонована методика оцінки конкурентоспроможності в регіональному розрізі дала змогу здійснити комплексний аналіз, моніторинг та ранжування регіонів України за рівнем конкурентоспроможності населення на ринку праці, а також визначити пріоритетні напрями та завдання розвитку як регіональних, так і державного, ринку праці та підвищення його конкурентоспроможності.





## РОЗДІЛ 3

### НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ РОБОЧОЇ СИЛИ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

#### **3.1 Регулювання конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці України**

Специфічність ринку праці нинішньої України виливається з глибоких протиріч, які досі присутні у сфері трудових відносин. З одного боку, до цих пір можуть зберігатися складові взаємовідносин, властивих командно-адміністративній системі, пережитки позаекономічного примусу (невисока переносимість робочої сили, фіксований розподіл робочих місць для осіб зі зниженою конкурентоспроможністю, запровадження конкретних пільг для суб'єктів господарювання). А з іншого – старі погляди потужно витісняють вже діючі основи ринкових взаємин із властивою їм системою найму робочої сили, особливістю умов та оплати праці. Відповідно до цього створюється найбільш еластичний інструмент зміцнення збалансованості причин виготовлення, у якому тісно взаємодіють складові старої та нової систем. Проте, очевидно, перевага надається ринковому перетворенню функціонування ринку праці та водночас змінюється роль держави у плані регулювання ринкових процесів.

У роки автономії нашої країни, у різні періоди, різними урядами сприймалися програми зайнятості населення, які передбачали конкретні перспективи та його реалізацію. Визначалися певні цифри щодо утримання рівня безробіття в країні, ставилися певні завдання та терміни їх виконання. Але жодна з намічених програм чи хоча б деяких завдань не була повністю чи частково виконана. Цей вид перспективної моделі ринку праці, яку обрала у той час Україна, можна описати як суспільно спрямовану ринкову модель. Проте реальні умови її діяльності протягом останніх кількох десятиріч років далекі від зразка, оскільки головними критеріями функціонування такої моделі вважається стабільне формування економіки та затвердження сталих механізмів її функціонування, які координуються, спрямовуються і

підтримуються продуманою державною політикою, чого Україна на даний момент не має.

Муніципальна політика у сфері планування і регулювання зайнятості населення має передбачати заходи, які забезпечують використання організаційно-технічного і соціально-фінансового потенціалу держави. У цьому необхідно залучати не лише власні, а й створити умови для привабливості іноземних інвестицій у формування нашої економіки. Швидше за все, це може призвести не тільки до виникнення нових робочих місць, а й до реорганізації існуючих компаній.

Ці заходи повинні виконуватися у погодженні з демографічними та соціальними причинами, житловим будівництвом, створенням товарів для населення, пріоритетним створенням нових компаній, розвитком секторів економіки та регіонів. Виконання цих заходів на шляху, де працюють закони ринку, можуть зустрітися з проблемами неупередженого та необ'єктивного характеру. (рис. 3.1) [42].



Рисунок 3.1 – Перелік труднощів, наявних у сферах функціонування України, здатних стати перешкодою при удосконаленні ринку праці

Джерело: складено автором на основі [42]

Дії об'єктивних чинників залежать від стану макроекономіки. Вони обумовлені вже вказаною вище політичною стійкістю суспільства, що супроводжується законотворчою діяльністю парламенту, позитивною віддачею чинної системи оподаткування, а крім того, виникненням умов для розвитку інфляції, коли ніякі державні системи соціальної охорони у вигляді допомоги по безробіттю, індексації заробітної плати, підвищення пенсій не покращують положення, оскільки обсяг товарної маси зменшується, а національна валюта продовжує знецінюватися.

Що стосується суб'єктивних труднощів, які роблять корпоративні банкрутства унікальними, то їх може подолати робоча сила для виживання. Найголовніше в цій ситуації – орієнтуватися на вимоги ринку щодо асортименту, його якості, ціни, обслуговування тощо. Для стимулювання виробників та початку зростання економічного зростання, а також упорядкування ринкового механізму, що функціонує на основі об'єктивних економічних законів, необхідно: продовжити ефективну приватизацію; пріоритетний розвиток приватної власності на малих і середніх підприємствах; зменшити витрати на утримання державного апарату; покращити податкову систему.

Ці дії можуть поступово вирішити проблему безробіття, яка завжди має бути предметом підвищеної уваги держави.

Повна зайнятість вимагає глибоких реформ ринку праці та розробки нових концепцій продуктивності, розподілу доходів і добробуту. Наприклад, у сучасних економічних системах створюється механізм регулювання ринку праці з елементами державного і профспілкового втручання, який складається із суб'єктів, об'єктів, цілей, інструментів та засобів впливу. Весь цей механізм проявив себе в розвинених країнах і показав результат, адже там закон попиту і пропозиції праці фактично діє за постійного перевищення пропозиції над попитом.

Щодо ринку праці України, то в нових умовах він повинен розвиватися, пристосовуючись до мінливих економічних та соціальних обставин, але



залишаючись вірним основним його орієнтирам – це інституційна, закріплена певними правилами та економічними нормами рівність сторін у виробничих відносинах «роботодавець – працівник»; суспільне визнання унікальної цінності людської праці, зафіксоване у відповідних правових актах; орієнтація діяльності держави на функцію посередника у сфері праці.

Інтереси держави у цьому разі полягають у тому, щоб трудові відносини між роботодавцями і працівниками були максимально ефективними з виробничої точки зору, а праця використовувалася раціонально. В. Петюх виділяє такі види регулювання ринку праці державою, які зображені на рисунку 3.2..

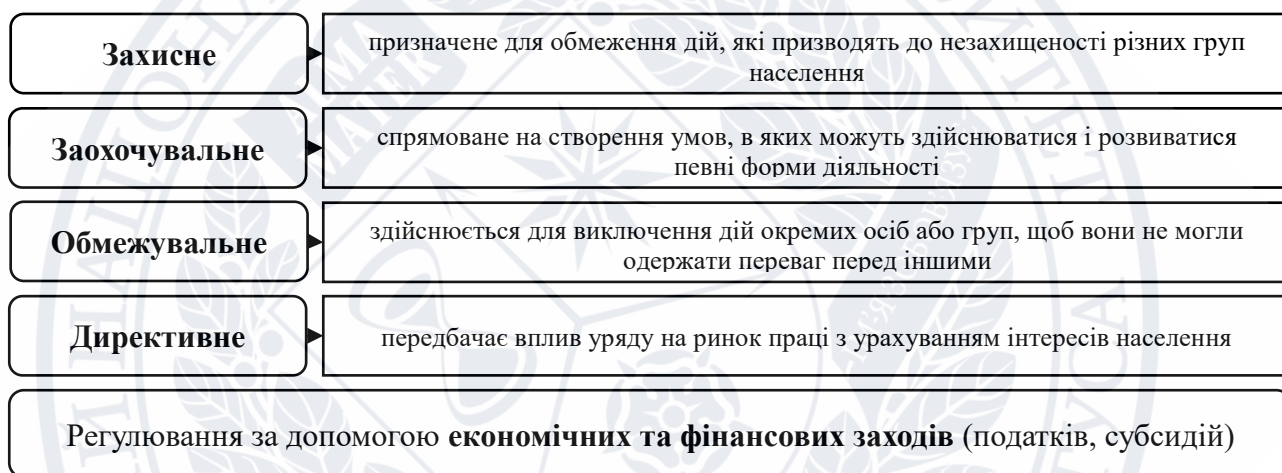


Рисунок 3.2 – Види регулювання, що здійснює держава в межах ринку праці

*Джерело: складено автором [1, с. 9].*

Дуже важливою особливістю ринку праці є його здатність викликати складні соціальні проблеми та соціальну напруженість у суспільстві. Більше того, ця особливість полягає в тому, що, викликаючи всі ці проблеми, сам ринок праці з його ринковими механізмами не може їх вирішити, тому здатність держави регулювати ці процеси залежить від здатності зменшити інтенсивність і складність цих проблем.

Однак економічна та соціальна нестабільність сучасного українського суспільства посилює потребу в забезпеченні на ринку праці конкурентоспроможних кваліфікованих працівників, тобто здатних боротися за роботу та протидіяти негативним тенденціям у працевлаштуванні працівників

різних галузей. Однією з форм реалізації конкурентного права є конкуренція між суб'єктами різних видів професійної діяльності. У цьому процесі людина доводить свою конкурентоспроможність, використовуючи власні конкурентні переваги [44, С. 342].

Таким чином, формування конкурентоспроможності майбутніх кваліфікованих кадрів стає надзвичайно важливим як у професійній, так і у вищій освіті. Система характеристик працівника виявляється у його здатності успішно конкурувати на ринку праці з іншими працівниками подібного профілю та рівня кваліфікації.

Все це є важливою і нагальною потребою, адже сучасний реальний світ диктує свої закони: прискорений технічний розвиток, створення глобальної техносфери, складність життєвих завдань для відтворення населення, що вимагає нового підходу до розуміння перспектив соціального розвитку. Змінні умови суспільного виробництва завжди відображаються в організаційній структурі та механізмі соціального регулювання ринку праці. Формування нових рис сучасного працівника визначає перебудову не лише структури та механізму ринку праці, а й усієї сукупності трудових відносин з урахуванням інноваційних вимог та особливостей їх реалізації в сфері зайнятості [43, с. 49].

Ринок має на меті досягнення рівня міжнародної конкурентоспроможності за рахунок високотехнологічних наукомістких виробництв та шляхом активної державної політики через програмні системи, податки, збори, кредити та інші пільги та гарантії, бюджетні субсидії.

На сучасному етапі конкуренція відбувається переважно між гігантськими об'єднаннями, всередині них, а також між підприємствами монопольного сектору економіки та різних форм власності.

Наразі постійні робочі місця надаються ретельно розрахованій чисельності працівників, а «зовнішня праця» використовується для додаткової роботи.

Що стосується самої праці, то в індустріальному суспільстві людина була доповненням до машини, а в інформаційному суспільстві спостерігається

гуманізація, яка цінується так само, як і у випадку з сучасними товарами: універсальність товарів над людським аналогом у багатогранності та гнучкість працівника; інформативне наповнення товару - при наявності багатого резюме, досвіду роботи у великих проектах; мобільність і універсальність товару розкривається у працівника через фактор часу, коли людина весь час залучена в якусь діяльність, використовує цілодобовий доступ до Інтернету, пошти, знаходить потрібні портали інформації, здійснює постійний моніторинг, шукає та розробляє цікаві ситуації, швидко реагує на якісь зміни.; мобільність і універсальність товару розкривається у працівника через фактор часу, коли людина весь час залучена в якусь діяльність, використовує цілодобовий доступ до Інтернету, пошти, знаходить потрібні портали інформації, здійснює постійний моніторинг, шукає та розробляє цікаві ситуації, швидко реагує на якісь зміни.

Поява інформаційного продукту можна вважати природним явищем у сучасному суспільстві, але поява явища товарної праці призводить до неоднозначних наслідків для всієї сфери праці. Перетворення роботи на бездушний товар загрожує тим, що великі компанії шукатимуть найдешевший товар з найнижчими виробничими витратами і знайдуть його в країнах третього світу, підштовхуючи людей у розвинених країнах шукати нові роботи. Починають шукати й ті, кого звільнили через технічне оснащення підприємства, впровадження автоматичних систем, заміну багатьох функцій, які раніше виконували люди з машинами. Робоча сила, яка вже давно є гарантованою зайнятістю, позбавлена не лише окремих робочих місць, а й, в принципі, цілих галузей.

Усі ці тенденції прямо чи опосередковано призводять до того, що ІТ – це не звільнення, а спосіб підпорядкування найманої робочої сили новим умовам ринку праці. Більше того, використання нових технологій – це можливість посилити тиск на співробітників. Для працівника, який використовує інформаційні технології, робота часто є менш важкою фізично, але відчуває більшу потребу: це супроводжується вищим рівнем психічного напруження у



працівника, оскільки зростає потреба в увазі, пильності, постійної готовності до роботи, концентрації. Нові технології дозволяють, з одного боку, запровадити контроль за виробничим процесом, а з іншого, забезпечити реєстрацію подій і заходів та дистанційне керування в реальному часі.

Але є й позитивний результат розвитку комп'ютеризації: завдяки розвитку виробничої сфери та можливості звільнення частини населення від матеріального виробництва в суспільстві розвиваються такі сфери, як охорона здоров'я, освіта, культура; є багато працівників, які надають послуги працівникам у виробничому секторі, а також іншим членам суспільства; задовольняється все більша кількість потреб вищого порядку.

Таким чином, зміна змісту праці у сфері виробництва безпосередньо впливає на розвиток суспільства і людини, її потреби та можливості. Вільний час, що використовується для активного відпочинку або досліджень, мистецтва, послуг та інших сфер, є необхідним доповненням до свободи, яку люди отримали від продуктивної праці, тобто умов для розвитку особистості, гармонійного поєднання професійної роботи, особистого життя, суспільного життя та громадські ініціативи. У такому суспільстві праця стає знаряддям остаточного звільнення, що дає можливість кожному розвиватися і виявляти свої здібності, таланти, таланти – систему навчання впродовж життя (рис. 3.3).

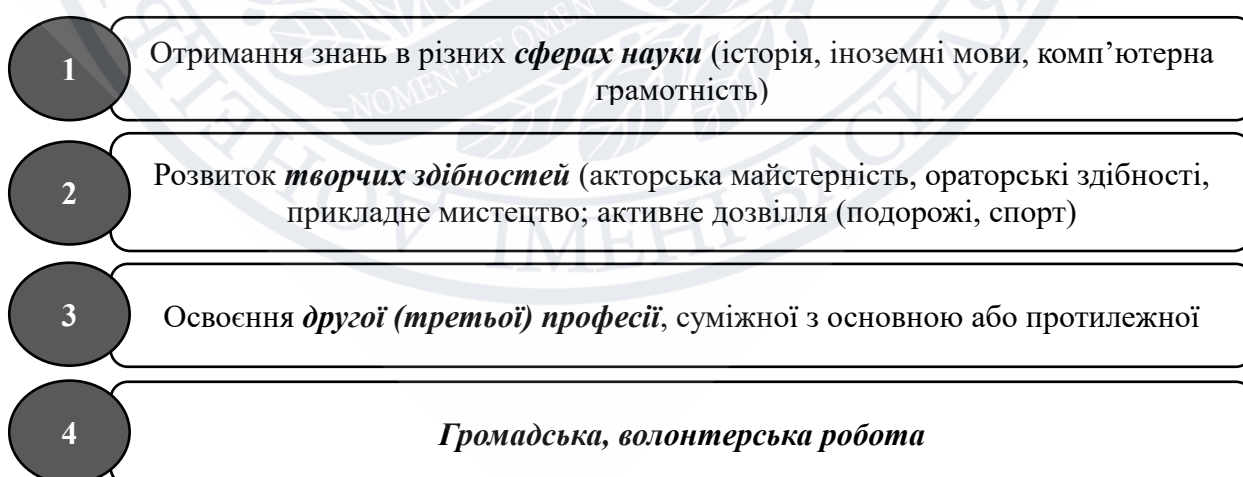


Рисунок 3.3 – Позитивні характеристики системи безперервної освіти, що позитивно впливають на конкурентоспроможність людини

Джерело: складено автором [44, с. 98–99].

Наслідком усіх цих змін є те, що сучасна праця ринок в Україні має збалансоване та ефективне державне регулювання. У зв'язку з активізацією глобалізаційних процесів, зокрема підписанням безвізового режиму, курсом на вступ до Європейського Союзу та інших глобальних організацій, значно ускладнюються завдання та функції державної політики зайнятості. Кардинальною проблемою є необхідність підвищення конкурентоспроможності національної економіки та робочої сили. Найпоширенішим способом регулювання ринку праці є трудове законодавство та захист від безробіття. Україна має досить міцну законодавчу базу для роботи та зайнятості, але все ще відстає від реального розвитку країни та потреб ринку праці. Зокрема, переважає орієнтація на зайнятість, зберігається надмірна формалізація трудових відносин, безробіття сприймається як явно негативне явище, а не як важіль ринкового балансу попиту та пропозиції на робочу силу.

Основні шляхи підвищення конкурентоспроможності на ринок праці включає:

1. Забезпечення соціально-економічної безпеки країни;
2. Підвищення ефективності державної політики шляхом розробки та реалізації багаторічної програми сприяння зайнятості з метою підвищення адаптивності робочої сили до мінливих умов ринку праці та підвищення конкурентоспроможності національного персоналу;
3. Гармонізацію законодавства України з міжнародними правилами регулювання оплати праці та соціального страхування найманої робочої сили;
4. Розробка державної програми пом'якшення негативних соціально-економічних наслідків для окремих галузей економіки, проблемних регіонів з лібералізацією економічного простору країни; здійснення заходів щодо підвищення конкурентоспроможності ринку праці України, що визначається прийнятним рівнем витрат на оплату праці, а також ефективністю системи соціального забезпечення працівників.

Найкращим рішенням для України було б розвиток внутрішнього ринку висококваліфікованої, інтелектуальної робочої сили на основі організаційних,

технологічних та соціальних інновацій. Чітка інноваційна політика держави має супроводжуватися відповідною освітньою політикою. Підготовка за спеціальностями, від яких залежить майбутнє національної економіки, має відбуватися за кошти бюджету, в тому числі для талановитої молоді з інших країн.

Безумовно, актуальними залишаються питання адекватної оплати праці висококваліфікованої робочої сили, забезпечення справедливої диференціації заробітної плати, обґрунтованої складністю і важливістю виконуваних робіт. Як тимчасове вирішення проблеми продуктивної зайнятості можна розглядати й короткочасну трудову міграцію, однак для її дієвості потрібно втілити ефективну політику повернення висококваліфікованих мігрантів, налагодити зв'язки з нашими вченими, що працюють за кордоном, активно залучати їхній інтелектуальний потенціал до науково-освітнього процесу в Україні (рис. 3.4).

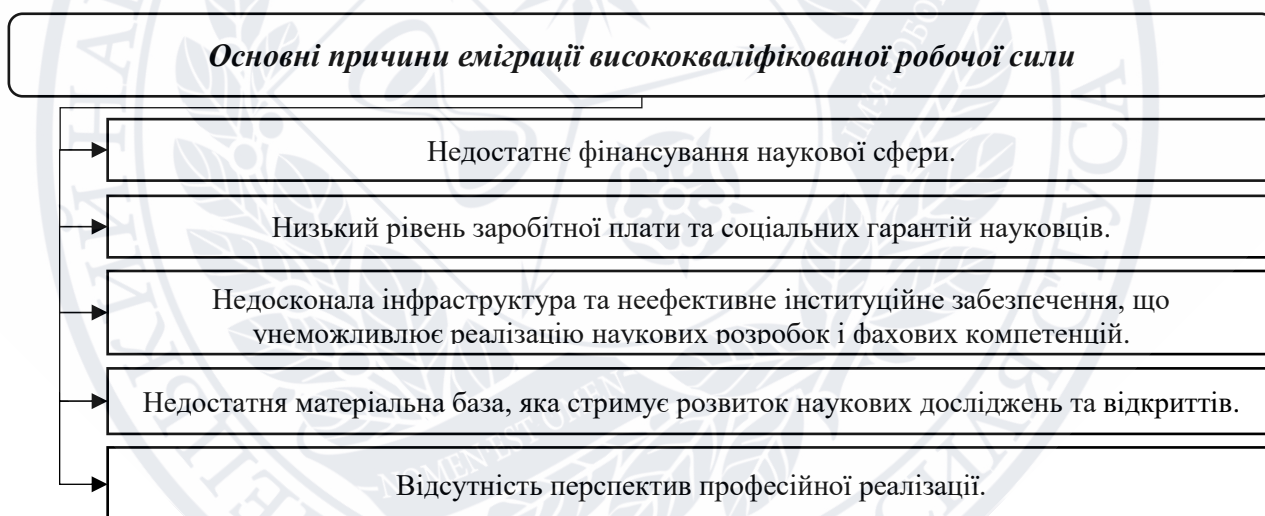


Рисунок 3.4 – Основні причини еміграції висококваліфікованих фахівців

*Джерело: складено автором на основі [44, с. 98–99].*

Дослідження показують, що висококваліфіковані працівники з України є дуже конкурентоспроможними на міжнародному ринку праці. Інтелектуальна міграція є важливим елементом міжнародних відносин та важливою сферою європейської інтеграції України. Ці люди сприяють формуванню іміджу нашої країни як демократичного, розвиненого та високоосвіченого суспільства. Можливість інтелектуального працевлаштування за кордоном дуже велика,



програми із залучення професіоналів множаться, розвинені економіки «полюють» на талановитих людей з молоді навіть на етапі навчання. Більше того, у майбутньому зростатиме попит західного ринку праці на висококваліфікованих працівників, особливо вчених, особливо в галузях науки та інформації. Важко заперечити позитивний вплив активної трудової міграції наших громадян на їх особисте життя та національну економіку. Однак цей поточний позитив несе в собі ризик значних втрат у майбутньому, а саме збільшення обсягів відтоку інтелектуальної молоді закордон, що в перспективі негативно вплине на рівень національної конкурентоспроможності населення України в майбутньому.

Це вимагає збільшення видатків з державного бюджету на наукову та освітню діяльність, інноваційні рішення, створення робочих місць у нових перспективних галузях економіки, формування високого та стабільного попиту на висококваліфікованих спеціалістів.

Враховуючи критично важку політичну та економічну ситуацію, пріоритетними мають бути види діяльності, які не потребують значних витрат: угоди про міжнародне співробітництво у сферах високих технологій, створення умов для поєднання роботи за кордоном та в країні для висококваліфікованих науковців, вирішення правових питань, питання повернення державних інвестицій людського капіталу в еміграцію заробітчани, консолідація молоді в Україні через навчання та житлові кредити, які частково погашаються роботодавцями або державою для роботи за пріоритетними напрямками тощо.

### **3.2 Заходи щодо удосконалення освітньої складової конкурентоспроможності робочої сили**

В умовах трансформаційних змін сучасної ринкової економіки удосконалення системи освіти є важливим вектором змін і тенденцій в освітньому просторі, розширення доступу до освіти та вибору майбутньої професії, створення інтелектуального капіталу як основи соціальної та економічний розвиток. Адже нове інформаційне суспільство («суспільство

знань») потребує якісно нової системи освіти, адаптованої до сучасних умов, модернізованої відповідно до глобальних викликів сьогодення.

Аналіз поточної ситуації на ринку праці та ринку освітніх послуг показує, що між ними існує дисбаланс, незважаючи на необхідність їх взаємозв'язку та взаємодії. Всупереч потребам сучасного ринку праці в Україні триває так званий «бум вищої освіти». З одного боку, масова вища освіта свідчить про високий рівень освітньої та професійної активності молоді, але з іншого боку, кількість не завжди означає якість. Орієнтація ЗВО не на реальні потреби економіки, а на ажіотажний попит молоді на популярні та престижні спеціальності, створює проблеми молоді з працевлаштуванням та загрози залишитися за межами ринку праці.

Здобуття вищої освіти в Україні не є гарантією успішного, а іноді навіть будь-якого працевлаштування, що змушує молодь «шукати кращого життя» за межами рідної країни чи працювати в неформальному секторі економіки. Причиною цього є необізнаність випускників шкіл, професійно-технічних училищ, учасників про актуальну ситуацію на ринку праці, попит на професії, попит і пропозицію на обрані спеціальності, перспективи працевлаштування після закінчення навчання. У сучасні реалії та вимоги ринку праці внесено певні корективи в систему освіти, але їх навряд чи можна назвати системними та кардинально змінюючими її зміст.

Дисбаланс між ринком освітніх послуг і ринком праці проявляється в переважній більшості випадків в одному з двох варіантів. У першому випадку молоді люди, які офіційно здобули вищу освіту, можуть виконувати лише роботу, яка не відповідає рівню освіти та отриманій кваліфікації. У другому, як наслідок, молодь просто не може знайти роботу за цією спеціальністю, тому що немає потреби в таких спеціалістах. Тобто, людський капітал, сформований сучасною системою освіти виявляється недовикористаним, або й зовсім нереалізованим на ринку праці країни.

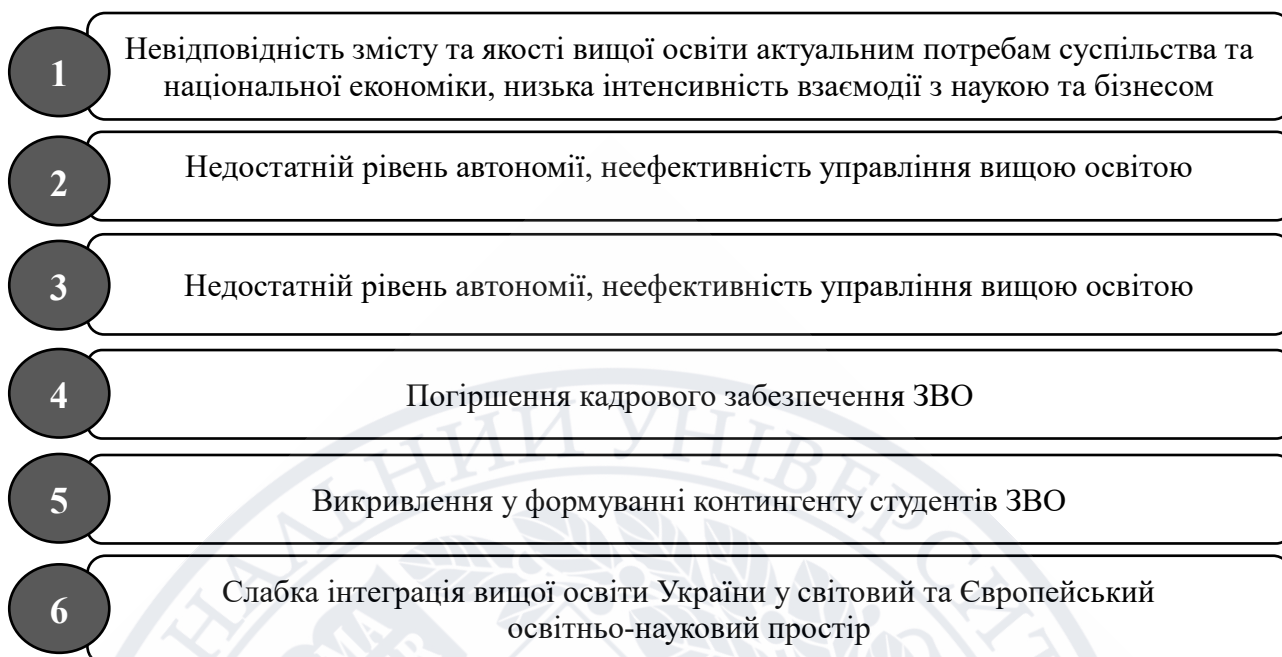


Рисунок 3.5 – Причини наявного дисбалансу між підготовкою фахівців та їх затребуваністю на ринку праці

*Джерело: складено автором*

Проте, окрім внутрішніх чинників взаємозв'язку цих двох сфер – освіти та ринку праці, наявні проблеми знаходять відображення і зовнішні. Не можна ігнорувати нерозривний зв'язок між рівнем освіти та очікуваним рівнем майбутніх доходів. Відсутність конкурентоспроможної заробітної плати спонукає талановиту молодь емігрувати та використовувати свої знання, навички та вміння в Західній Європі, США, Канаді та Азії.

Невиправдано низька заробітна плата за деякими професіями (наприклад, лікарі та вчителі), незважаючи на державні замовлення та попит, відсутні на ринку праці. Навчання майбутніх учителів і лікарів за державні кошти, ефект від навчання – це не реалізація професії, а лише формальність отримання диплому ЗВО.

У даних умовах беззаперечною необхідністю є розробка та впровадження нової концепції змісту системи освіти та професійного навчання молоді. Удосконалення системи освіти має здійснюватися таким чином, щоб випускники вищих навчальних закладів, які вперше виходять на ринок праці, були впевнені у затребуваності набутих знань і навичок та у власній



конкурентоспроможності на ринку праці. Це означає, що метою вдосконалення системи освіти є підвищення її якості та конкурентоспроможності відповідно до сучасних вимог розвитку економіки в цілому, і молоді зокрема.

У XXI столітті більшість високорозвинених країн світу зробили реформу освіти пріоритетом. Україна не є винятком. Указом Президента України від 3 липня 2020 року прийнято Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2031 року, в якій чітко визначені проблеми, загрози, основні завдання, напрями та механізми її реалізації. У її контексті визначимо напрями вдосконалення системи освіти в Україні (табл. 3.1).

Таблиця 3.1 – Аналіз сильних і слабких сторін, можливостей і ризиків розвитку вищої освіти України

Сильні сторони	Слабкі сторони
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Розгалужена мережа закладів вищої освіти, орієнтована на надання освітніх послуг у масовому масштабі, диверсифікована освітня пропозиція.</li> <li>- Наявність університетів світового класу.</li> <li>- Достатня кількість висококваліфікованих науково-педагогічних працівників, здатних забезпечити динамічний інноваційний розвиток системи вищої освіти.</li> <li>- Низка наукових шкіл, що продукують наукові результати світового рівня.</li> <li>- Спадкоємність методик викладання та дослідницьких традицій поряд із упровадженням кращого світового досвіду.</li> <li>- Прозорі процедури доступу до вищої освіти, що здобули підтримку суспільства.</li> <li>- Стійкий попит і високий рівень охоплення населення вищою освітою.</li> <li>- Висока якість підготовки за окремими напрямами, що підтверджується затребуваністю випускників на внутрішньому та зовнішньому ринках висококваліфікованих фахівців.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Недосконала нормативно-правова база функціонування системи вищої освіти</li> <li>- Слабка й асиметрична інтеграція до світового освітньо-наукового простору</li> <li>- Наявність значної кількості неконкурентоспроможних закладів вищої освіти</li> <li>- Низький рівень залученості учасників освітнього процесу до наукової та інноваційної діяльності</li> <li>- Низький рівень вмотивованості, у т.ч. оплати праці викладачів і співробітників закладів вищої освіти</li> <li>- Застаріле матеріально-технічне забезпечення закладів вищої освіти</li> <li>- Недостатній рівень автономії закладів вищої освіти</li> <li>- Недосконала система розподілу бюджетних ресурсів між закладами вищої освіти</li> <li>- Низький рівень готовності інфраструктури закладів вищої освіти до навчання осіб з особливими освітніми потребами</li> <li>- Відсутність прогнозування потреб економіки країни у фахівцях відповідної кваліфікації</li> <li>- Невідповідність кваліфікації випускників вимогам ринку праці</li> <li>- Недовіра суспільства до системи вищої освіти щодо затребуваності одержаних знань на ринку праці</li> <li>- Відсутність об'єктивної, валідної, надійної індикації якості вищої освіти</li> </ul>

## Продовження таблиці 3.1

Можливості	Загрози
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Геополітичне розташування України в центрі Європи, що є основою успішної інтернаціоналізації вищої освіти і науки</li> <li>- Світова тенденція до зростання попиту на здобуття освіти за кордоном, потужні ринки освітніх послуг у країнах Азії</li> <li>- Необхідність ціложиттєвої освіти, у тому числі перекваліфікація спеціалістів у тих сферах економіки, де скорочуватиметься кількість робочих місць внаслідок цифрової трансформації та розвитку автоматизованих, роботизованих виробництв</li> <li>- Галузева трансформація світової та національної економіки</li> <li>- Відкритість та доступність сучасного освітнього контенту</li> <li>- Залучення України до процесів європейської та євроатлантичної інтеграції, Європейського освітнього простору</li> <li>- Розробка Стратегії розвитку вищої освіти в контексті Стратегії соціально-економічного розвитку України</li> <li>- Науковий потенціал національних академій наук України, синергія від взаємодії університетської та академічної науки</li> <li>- Потенційний інтерес бізнес-структур і асоціацій до співпраці з академічними центрами й університетами</li> <li>- Стрімкий розвиток ІТ-індустрії та цифровізація</li> <li>- Адаптивність суспільного розвитку до нових викликів, спричинених непередбачуваними та форсмажорними обставинами</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Несприятлива демографічна ситуація в країні</li> <li>- Низький технологічний уклад національної економіки, поглиблення деіндустріалізації та деінтелектуалізації країни</li> <li>- Посилення глобальної конкуренції у вищій освіті і пов'язана з цим еміграція науково-педагогічних працівників</li> <li>- Втрата можливості отримувати нові проривні результати науковими школами ЗВО</li> <li>- Привабливість європейської освіти для потенційних абітурієнтів з огляду на можливість отримання конкурентних на сучасному ринку знань і подальшої реалізації професійних амбіцій за межами України</li> <li>- Розвиток систем дистанційного навчання закордонних ЗВО, які мають більш високий рейтинг, ніж українські ЗВО</li> <li>- Невідповідність рівня підготовки значної частини вступників вимогам, необхідним для успішного опанування освітніх програм вищої освіти</li> <li>- Недостатній рівень участі та мотивації роботодавців (стейкхолдерів) у прогнозуванні кадрових потреб</li> <li>- Негативний вплив пандемії COVID 19 – можлива демасифікація, звуження закордонних ринків освітніх послуг</li> <li>- Воєнно-політична ситуація на сході України</li> <li>- Толерування недоброчесних практик, імітації, корупції в освітньому середовищі та суспільстві в цілому</li> </ul>

Джерело: складено автором на основі [43]

Стратегічні й операційні цілі та завдання спрямовані на забезпечення місії вищої освіти, досягнення її бачення, розв'язання проблем, протистояння ризикам і викликам на основі найбільш повного використання можливостей і створення підґрунтя подальшого розвитку вищої освіти країни (Додаток Е).

Кожна стратегічна ціль напряму пов'язана з вирішенням проблем, які були визначені під час дослідження конкурентоспроможності населення, тому розглянемо кожен з них (рис. 3.6).

Перша ціль має назву «Покращення системи управління освітою і забезпечення автономії ЗВО». Її суть полягає в створенні системи

конструктивної управлінської комунікації між МОН, ЗВО та зовнішніми стейкхолдерами, розвитку автономії діяльності, збалансуванні мережі ЗВО з урахуванням галузевих і регіональних пріоритетів та історичного надбання та фінансова стабілізація діяльності. Виконання даної стратегічної цілі дозволяє вирішити внутрішні проблеми діяльності ЗВО, пов'язані з негативним впливом бюрократії на комунікацію та прийняття рішень.

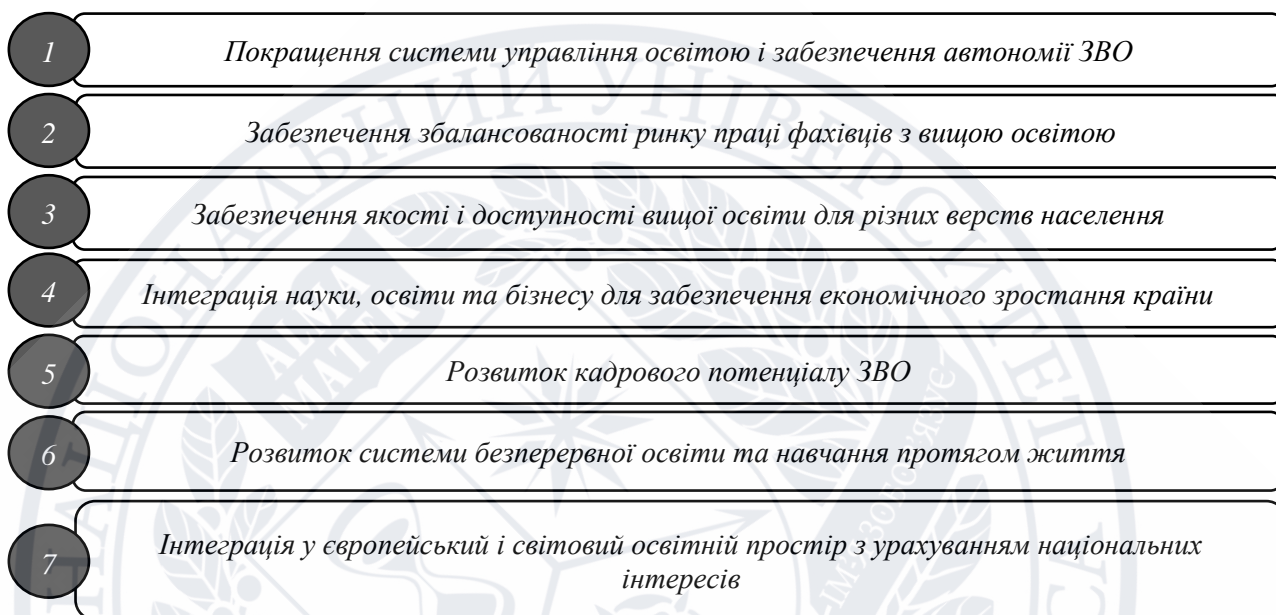


Рисунок 3.6 – Стратегічні й операційні цілі та завдання розвитку вищої освіти України до 2031 року

*Джерело: складено автором на основі [43]*

Стратегічна ціль «Забезпечення збалансованості ринку праці фахівців з вищою освітою» полягає у розбудові дієвої системи прогнозування потреби у фахівцях з вищою освітою на ринку праці та створенні механізму співпраці між системою вищої освіти та ринком праці. Це дозволить вирішити проблему невідповідності попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці та налагодить зв'язок між ЗВО та державними замовленнями.

Третя стратегічна ціль «Забезпечення якості і доступності вищої освіти для різних верств населення» полягає в розбудові системи державних стандартів вищої освіти на основі кваліфікаційних вимог і забезпечення відповідності змісту вищої освіти поточним і стратегічним цілям країни, створення дієвої системи внутрішнього та зовнішнього забезпечення і



моніторингу якості вищої освіти, удосконаленні системи професійної орієнтації та конкурсного відбору вступників, модернізації лабораторної бази ЗВО на світовому рівні, забезпеченні доступності і інклюзивності вищої освіти та впровадженні інноваційних технологій і дистанційного навчання. Дана проблема особливо гостро відчувалася в період пандемії, коли усі ЗВО примусово перейшли на дистанційне навчання і, як вилося, більша частина закладів були не забезпечені необхідною кількістю технічного обладнання та програмним забезпеченням для якісної організації навчання.

Ціль «Інтеграція науки, освіти та бізнесу для забезпечення економічного зростання країни» створена для розвитку інноваційної екосистеми вищої освіти, удосконалення фінансування та комерціалізації університетської науки, забезпечення фундаменталізації та універсалізації освітньої підготовки через спільні проєкти наукових і освітніх установ та впровадження підходів SMART-спеціалізації та Індустрії 4.0 в освітні програми. Її реалізація дозволить при підготовці спеціалістів у ЗВО, розширити практичну базу знань студентів за рахунок співпраці з представниками багатьох підприємств та надання обширної бази даних для аналізу, дослідження та співпраці.

П'ята ціль має назву «Розвиток кадрового потенціалу ЗВО». Вона направлена на забезпечення можливостей та стимулювання особистого професійного розвитку викладачів за рахунок покращення багатьох мотиваційних елементів, оптимізації навантаження та розбудови системи академічної мобільності викладачів. Також сюди можна віднести підвищення статусу викладача в суспільстві.

Наступна ціль – «Розвиток системи безперервної освіти та навчання протягом життя». До неї входить впровадження концепції «Навчання протягом життя» та розбудова гнучкої системи освіти дорослих. Дана система допоможе людям будь-якого віку постійно продовжувати вдосконалюватися, здобувати нові навички та не «відставати» від технічного прогресу, що значно вплине на їх конкурентоспроможність.

Останньою ціллю є «Інтеграція у європейський і світовий освітній простір з урахуванням національних інтересів». Вона включає організаційне забезпечення умов інтеграції у європейський та світовий науково-освітній простір, інтернаціоналізацію науково-освітнього процесу та активне залучення іноземних студентів до навчання в Україні. Це не лише допоможе підвищити конкурентоспроможність українського населення за рахунок іноземного досвіду а і забезпечить притік в Україну конкурентоспроможної людської сили зза-кордону.

Головним результатом реалізації Стратегії має бути створення сучасної ефективної системи освіти, яка дозволяє забезпечити кадровий і науково-технічний супровід розвитку національної економіки, задовольняє потреби суспільства, посідає гідне місце у світі, є конкурентоспроможною на внутрішньому та світовому ринках освітніх послуг.

Основними очікуваними результатами є подолання проблем вищої освіти, найбільш повне використання її можливостей та запобігання національних і глобальних ризиків:

- 1) створення ефективної системи управління на основі доцільного поєднання автономії з м'яким державним регулюванням;
- 2) досягнення стабільності фінансування діяльності та розвитку ЗВО на основі паритету державного фінансування та залучення коштів бізнесових структур, фізичних осіб, іноземних інвесторів;
- 3) досягнення стабільного фінансування науково-дослідної діяльності ЗВО завдяки активній співпраці ЗВО з комерційним сектором;
- 4) підвищення рейтингу українських науковців, ЗВО і у цілому системи вищої освіти до середнього по країнах ЄС;
- 5) досягнення високої якості освіти, яка є привабливою для українських абітурієнтів і студентів з інших країн;
- 6) набуття студентами високого рівня універсальних і професійних компетенцій;

- 7) досягнення балансу на ринку праці у середньостроковій перспективі у розрізі професій, рівнів вищої освіти, компетентностей, знань і навичок;
- 8) підвищення престижу викладацької діяльності;
- 9) припинення відтоку кращих студентів і викладачів до закордонних університетів (вишів);
- 10) створення системи мотивації викладачів до наукового пошуку, самоосвіти, підвищення кваліфікації, створення інноваційних розробок, впровадження нових методів і підходів у викладанні;
- 11) оновлення матеріально-технічної та лабораторної бази, інформаційного забезпечення, бібліотечних фондів (у тому числі нового покоління) ЗВО до рівня світових стандартів;
- 12) досягнення рівня інклюзії, який відповідає найвищому рівню країн ЄС;
- 13) досягнення стабільної позитивної динаміки кількості іноземних здобувачів вищої освіти усіх рівнів та географічної диверсифікації.

Таким чином, для підвищення конкурентоспроможності молоді на сучасному ринку праці нагальною є проблема удосконалення національної системи освіти та адаптації національної системи освіти до стандартів і критеріїв Європейського освітнього простору. Єдиний шлях розвитку української системи освіти в цьому напрямі – інноваційний, який полягає у переході від локальних періодичних інновацій, які не мають чіткого бачення системи освіти після реформи, до системних інновацій як єдино можливого способу існування системи освіти. Такий шлях розвитку вітчизняної системи освіти можливий лише за умови зосередження та об'єднання всіх суб'єктів системи освіти.



## ВИСНОВКИ

Проведене дослідження забезпечення конкурентоспроможності робочої сили на українському ринку праці дало змогу отримати висновки теоретичного та прикладного характеру, серед яких:

Визначено, що категорія конкурентоспроможність робочої сили є популярною сферою дослідження багатьох вітчизняних та закордонних науковців. Не дивлячись на широку етимологію визначення цього поняття, більшість дослідників вважають, що конкурентоспроможність є однією з найбільш важливих категорій ринкової економіки, яка є невід'ємною умовою якісного управління людськими ресурсами та забезпечує можливості економічного зростання та збалансованого розвитку ринку праці.

Окреслено, що основними елементами конкурентоспроможності робочої сили є її якість (індивідуальні характеристики людини як трудової одиниці, зокрема її здоров'я, мотивація, мобільність, знання, вміння, навички, досвід, особисті якості та характеристики), ціна на ринку праці та вартість праці окремого працівника.

Розкрито, що фактори впливу на рівень конкурентоспроможності можна розділити на дві групи – ендогенні та екзогенні. До першої групи слід віднести чинники, на які можна безпосередньо впливати лише на рівні держави (зовнішні чинники), це: демографічна структура населення, рівень розвиненості ринку праці, державна політика в сфері економічного та соціального розвитку, рівень зрілості ринку праці та його структура. До другої групи, відносяться чинники безпосереднього впливу на формування конкурентоспроможності людських ресурсів, що змінюють їх показники, якості та інше (внутрішні чинники), це рівень освіченості особистості, її досвід, мотиваційні установи, ментальність, тощо.

В результаті аналізу рівня розвиненості ключових складових елементів конкурентоспроможності робочої сили визначено, що для України є притаманними наступні характерні риси: має місце постійне скорочення працездатної частини населення, що пов'язано з негативними тенденціями

природного та механічного руху населення; високою є частка населення з вищою освітою, що говорить про великий потенціал робочої сили; відбувається зменшення конкурентоспроможності, через наявність високого рівня захворюваності серед працездатного населення; внутрішня та зовнішня мобільність робочої сили є високою; рівень довіри населення до системи освіти в країні є високий.

Оцінено конкурентоспроможність української робочої сили на етапи її реалізації. Визначено, що в Україні існують значні труднощі у формуванні «здорового» конкурентного середовища на ринку робочої сили, що спричинене, насамперед, проблемами в економічному розвитку держави. Рівень безробіття серед населення є високим, що говорить з одного боку про наявність прогалин в конкурентоспроможності робочої сили, а з іншого боку про недостатній рівень розвитку ринку праці. Визначено, що найбільша кількість неконкурентоспроможних осіб в структурі безробітних за досліджуваний період була зареєстрована в період 2015 – 2017, проте рекордний ріст чисельності неконкурентоспроможного населення спостерігався у 2020 року – на 36,12%, причиною чого стала пандемія COVID-2019.

Здійснено інтегральну оцінку конкурентоспроможності робочої сили регіонів України, яка включає такі складові елементи, як: демографічні, освітньо-професійні, економічні, кон'юнктурні, технологічні та інфраструктурні компоненти. Проведена оцінка, дозволила розрахувати інтегральні показники за кожним регіоном та провести їх кластеризацію поділивши регіони на 6 кластерів за рівнями конкурентоспроможності робочої сили. Так, до кластеру з найвищим рівнем конкурентоспроможності було віднесено лише 2 адміністративні одиниці, це м.Київ та харківська область. До кластеру з найменшим рівнем конкурентоспроможності потрапили Донецька та Луганська область. Найбільш численним видався четвертий кластер, який включає 9 регіонів.

Проведений аналіз дав змогу запропонувати перелік заходів для покращення ситуації у сферах найбільшого впливу на конкурентоспроможність людського капіталу. Для покращення демографічної ситуації висунуто пропозицію щодо розвитку системи медицини, а саме не лише покращення її якості, а і фінансування, нагляд за добросовісною організацією та виконанням обов'язкових медичних обстежень населення. У сфері освіти доцільно удосконалити та поширити систему безперервного навчання персоналу, що зменшить вірогідність скорочення робітників та значно зменшить рівень безробіття. Ще однією рекомендацією є зосередження на покращенні якості дистанційного навчання у школах, ЗВО та освітніх установах інших рівнів. Щодо ринку праці, доцільним буде здійснення правового забезпечення фрілансу та організації дистанційної зайнятості для різних груп професій, що є особливо актуально в сучасних нестабільних умовах зайнятості пандемії COVID-19.

На основі проведеного SWOT аналізу визначено сильні та слабкі сторони розвитку сучасної системи освіти в Україні в контексті в сфері формування конкурентоспроможності робочої сили. Оцінено ризики та можливості в цій сфері, що дало змогу сформулювати комплекс пропозицій щодо удосконалення сучасної системи освіти. Серед ключових пропозицій запропоновано: модернізацію системи управління освітою і забезпечення автономії ЗВО; забезпечення збалансованості ринку праці фахівців з вищою освітою; розвиток системи безперервної освіти; забезпечення якості і доступності до освіти усіх верств населення; інтеграція науки, освіти та бізнесу для забезпечення економічного зростання країни; розвиток кадрового потенціалу ЗВО, інтеграція у європейський і світовий освітній простір з урахуванням національних інтересів, тощо.



## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Inbound Internationally Mobile Students by Country of Origin. UNESCO. URL: [http://uis.unesco.org/indicator/edu-mobilityin-country\\_](http://uis.unesco.org/indicator/edu-mobilityin-country_).
2. Grant R., Brue S. L. Evolution of Economic Thought. Cengage South-Western, 2012. 560 p.
3. Knight F. H. Ethics and the Economic Interpretation \*. The Ethics of Competition. 2017. P. 11–32. URL: <https://doi.org/10.4324/9781351304009-1> (date of access: 03.09.2021).
4. Phillips C. F., Scherer F. M. Industrial Market Structure and Economic Performance. The Bell Journal of Economics and Management Science. 1971. Vol. 2, no. 2. P. 683. URL: <https://doi.org/10.2307/3003013> (date of access: 03.09.2021).
5. Schumpeter J. A. Theory of economic development. Taylor & Francis Group, 2017. 320 p.
6. Smith A., Smith, (Germain) G. An inquiry into the nature and causes of the wealth of nations. J. Cuthell, 1819.
7. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці : навч. посібник. Київ : Знання-Прес, 2000. С. 94–100.
8. Бреславец Н. А. Формирование человеческого капитала в инновационном социально-образовательном пространстве. *Регіональні проблеми людського та соціального розвитку*. Донецьк, 2008. С. 171–174.
9. Валигурский Д. И. Организация предпринимательской деятельности : підручник. Изд-во «Дашков и Ко», 2005. 737 с.
10. Гелбрейт Д. К. Новое индустриальное общество. Прогресс, 1969. 128 с.
11. Глевацька Н. М. Конкурентоспроможність робочої сили як виробничий фактор. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. 2001. № 417. С. 73–77.
12. Глевацька Н.М. Стратегія забезпечення зростання конкурентоспроможності робочої сили на підприємстві. *Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики*. Київ : КНЕУ, 2005. С. 25–30.

13. Грішнова О. А. Формування якості робочої сили та конкурентоспроможності працівника в процесі інвестування в людський капітал. *Конкурентоспроможність у сфері праці* : зб. наук. пр. Київ, 2001. С. 117–126.

14. Данюк В. М., Петюк В. М., Цимбалюк С. О. Менеджмент персоналу : навч. посіб. 2-ге вид. Київ : КНЕУ, 2006. 98 с.

15. Державна служба статистики України.  
URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 14.10.2021).

16. Діагностика конкурентоспроможності персоналу в системі управління інноваційною діяльністю підприємства. *Управління інноваційним процесом в Україні: проблеми, перспективи, ризики*. Львів, 2007. С. 566–572.

17. Ільїч Л. М., Кримова М. О. Методика оцінювання конкурентоспроможності робочої сили. *Демографія та соціальна економіка*. 2019. № 2. С. 165–177.

18. Климчук А. О. Вплив факторів на формування та підвищення конкурентоспроможності персоналу підприємства. *Науковий вісник Ужгородського національного університету 2016*. 2016. Т. 2, № 7. С. 6–9.

19. Кныш М. И. Конкурентные стратегии : навчальний посібник. Санкт-Петербург, 2000. 284 с.

20. Коломієць В. М. Місце конкурентоспроможності персоналу в системі трудових відносин підприємства. *Економіка та підприємництво*. Держава та регіони. 2006. № 4. С. 169–172.

21. Костенко Е. П., Михалкина Е. В. История менеджмента : навчальний посібник. Ростов-на-Дону : Издательство Южного федерального университета, 2014. 606 с.

22. Кривенко Г. В. Управління конкурентоспроможністю підприємств в умовах маркетингової орієнтації : дис. канд. екон. наук: спец. 08.06.01 «Економіка, організація і управління підприємствами». Донецьк, 2003. 244 с.

23. Крисин Л.П. Толковый словарь иноязычных слов. ЭКСМО, 2007. 944 с.

Круглова Н. Ю., Круглов М. И. Стратегический менеджмент : підручник. Изд-во РДЛ, 2001. 464 с.

24. Леонтьев Б. Новая экономическая парадигма. *Журнал для акционеров*. 2000. №12. С. 37-43.

25. Мартинюк Н. Концептуальні підходи до трактування сутності конкурентоспроможності персоналу підприємства. *Міжнародний науковий журнал «Економічний дискурс»*. 2016. Т. 2. С. 15-28.

26. Офіційний веб-портал Федерація Професійних Спілок України про основні показники зі сплати єдиного соціального внеску за 2020 рік. URL: <http://www.fpsu.org.ua> (дата звернення: 14.10.2021).

27. Павлисько У.Є. Теоретико-методологічні аспекти формування ефективної системи управління персоналом підприємств. *Соціально-економічні аспекти промислової політики. Актуальні проблеми управління людськими ресурсами та маркетингу в контексті стратегії розвитку України*. Донецьк : НАН України. Ін-т економіки пром-сти, 2007. Т. 2. С. 343-351.

28. Перехід на ринок праці молоді України / Е. Лібанова та ін. Женева : Міжнар. бюро пр., Програма молодіж. зайнятості, Департамент політики зайнятості, 2014. 93 с.

29. Петров В. С. Конкурентоспособность. Журнал *«РИСК: Ресурси, Інформація, Снабження, Конкуренція»*. 1999. № 4. С. 4–11.

30. Петюх В. М. Ринок праці : навч. посіб. Київ : КНЕУ, 1999. 288 с.

31. Петюх В. Ринок праці та зайнятість : навч. посіб. Київ : Міжрегіон. акад. упр. персоналом, 1997. 120 с.

32. Піддубний І. О., Піддубна А. І. Управління міжнародною конкурентоспроможністю підприємства : навч. посіб. / ред. І. О. Піддубний. Вид. дім «Інжек», 2004. 264 с.

33. Портер М. Международная конкуренция. 1993. 896 с.

34. Про обмеження монополізму та недопущення недобросовісної конкуренції у підприємницькій діяльності : Закон України від 18.02.1992 р. №



2132-XII : станом на 27 лют. 2002 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2132-12#Text> (дата звернення: 29.11.2021).

35. Ратніков Д. Методика оцінки рівня конкурентоспроможності робочої сили. *Україна: аспекти праці*. 2006. № 1. С. 8–12.

36. Реутов В. Е., Вельгош Н. З. Управление международной конкурентоспособностью предприятий. <http://www.smartcat.ru/Referat/Management/InternationalCompetitivenessAN.shtml>.

37. Савченко Г.О., Збриська Т.П., Макарчев О.О. Мотиви і стимули до праці та їх роль у підвищенні ефективності банків. *Вісник Донецького національного університету. Серія В. Економіка і право*. 2009. Т. 2. С. 59-63.

38. Семикіна М. В. Мотивація конкурентоспроможності праці: теорія і практика регулювання : навч. посіб. Кіровоград : ПіК, 2003. 426 с.

39. Славгородська О. Ю., Щербак В. Г. Класифікація конкурентних переваг персоналу підприємства. *Наукові праці ДонНТУ*. 2005. № 8. С. 94–101.

40. Смірнов О. О. Діагностика конкурентоспроможності персоналу в системі управління інноваційною діяльністю підприємства. *Управління інноваційним процесом в Україні: проблеми, перспективи, ризики*. 2007. С. 566–572.

41. Стадний Є. Українські студенти за кордоном: факти та стереотипи. *Укр. студенти за кордоном: факти та стереотипи*, 2017. URL: <https://cedos.org.ua/uk/articles/ukrainski-studenty-za-kordonom-fakty-ta-stereotypu> (дата звернення: 14.10.2021).

42. Стратегія розвитку вищої освіти в Україні на 2021–2031 роки. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/rizne/2020/09/25/rozvitku-vishchoi-osviti-v-ukraini-02-10-2020.pdf>.

43. Ткачук Л. А. Ринок праці: кого він потребує?. *Актуальні проблеми професійної орієнтації та професійного навчання безробітних* : Всеукр. наук.-практ. конф. / упоряд. В. Скульська. Київ, 2006. С. 130–13.

44. Управління людськими ресурсами : понят.-термінол. слов. / ред.: Г. Щокіна, О. Антонюка, М. Головатого. Київ : МАУП, 2006. 496 с.
45. Фатхутдинов Р. А. Конкурентоспособность: экономика, стратегия, управление. ИНФРА, 2000. 315 с.
46. Философский энциклопедический словарь: словник. ИФРА, 1997. 128 с.
47. Хлопова Т. В. Трудовой потенциал и конкурентоспособность работников. Иркутск : БГУЭП, 2003. 159 с.
48. Хромов М. І. Сутність і особливості людського капіталу в системі соціально-економічних категорій. *Економіка и право*. 2009. № 3. С. 140–145.
49. Шабурова А.В. Воспроизводство трудового потенциала работников в системе повышения квалификации : монографія. Новосибирск : СГГА, 2007. 179 с.
50. Шатохин А. Г. Конкурентоспособность работников на рынке труда. Ярославль : Ярослав. гос. ун-т., 2000. 19 с.
51. Шпанко А. С. Про сутність поняття «стратегічна конкурентоспроможність». *Економіка України*. 2007. № 6. С. 45–49.

## ДОДАТКИ

