

**РОЗВИТОК ПРОДУКТИВНИХ СИЛ ТА ГАЛУЗЕЙ.
ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ**

УДК 331.101.262

JEL Classification: J21, J24

DOI: [https://doi.org/10.32515/2663-1636.2018.1\(34\).250-258](https://doi.org/10.32515/2663-1636.2018.1(34).250-258)**Л.С. Лісогор**, проф., д-р екон. наук*Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, м. Київ, Україна***Н.В. Руденко**, канд. екон. наук, доцент*Київський національний університет імені Тараса Шевченка, м. Київ, Україна***В.О. Чувардинський**, асп.*Київський національний університет імені Тараса Шевченка, м. Київ, Україна***Виклики та можливості підвищення рівня конкурентоспроможності
робочої сили в Україні**

У статті досліджено виклики та можливості формування та реалізації конкурентоспроможності робочої сили, обумовлені впливом глобалізації світового економічного простору, технологізації суспільства, звуження демографічного базису відтворення населення. Класифіковано чинники впливу на конкурентоспроможність робочої сили залежно від сфери їх реалізації та можливостей забезпечення достатньо стійкого позитивного або негативного впливу на якість робочої сили. Доведено, що дієвість трансформації викликів-загроз, що виникають у процесі формування та реалізації конкурентоспроможності робочої сили, у виклики-можливості залежить від превалювання стимулюючих або дестимулюючих чинників впливу. Визначено напрями підвищення конкурентоспроможності робочої сили з урахуванням специфіки дії різновекторно спрямованих чинників впливу на реалізацію її конкурентних переваг в умовах глобалізації.

конкурентоспроможність робочої сили, ринок праці, виклики, можливості, міграція, демографічні чинники, технологічні чинники, інфраструктура, інституційні чинники, глобалізація**Л.С. Лісогор**, проф., д-р екон. наук*Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, г. Київ, Україна***Н.В. Руденко**, доц., канд. екон. наук*Київський національний університет імені Тараса Шевченка, г. Київ, Україна***В.А. Чувардинський**, асп.*Київський національний університет імені Тараса Шевченка, г. Київ, Україна***Вызовы и возможности повышения уровня конкурентоспособности рабочей силы
в Украине**

В статье исследованы вызовы и возможности формирования и реализации конкурентоспособности рабочей силы, обусловленные влиянием глобализации мирового экономического пространства, технологизации общества, сужения демографического базиса воспроизводства населения. Классифицированы факторы влияния на конкурентоспособность рабочей силы в зависимости от сферы их реализации и возможностей обеспечения достаточно стабильного позитивного или негативного влияния на качество рабочей силы. Доказано, что действенность трансформация вызовов-угроз, которые возникают в процессе формирования и реализации конкурентоспособности рабочей силы, в вызовы-возможности зависит от превалирования стимулирующих или дестимулирующих факторов влияния. Определены направления повышения конкурентоспособности рабочей силы с учетом специфики действия разновекторно нацеленных факторов влияния на реализацию ее конкурентных преимуществ в условиях глобализации.

конкурентоспособность рабочей силы, рынок труда, вызовы, возможности, миграция, демографические факторы, технологические факторы, инфраструктура, институциональные факторы, глобализация

Постановка проблеми. В умовах глобалізації світового економічного простору конкурентоспроможність національних економік залежить не тільки від ресурсного забезпечення сталого економічного розвитку, але й можливостей реалізації чинників ефективності та інноваційності суспільного розвитку. Пріоритетного значення для

реалізації інноваційних сценаріїв розвитку країн набуває забезпечення ефективного використання людського капіталу, створення умов для поліпшення якості населення, підвищення рівня конкурентоспроможності робочої сили як основи генерації та впровадження інновацій. Разом з тим, процес формування та реалізації конкурентних переваг робочої сили, пов'язаних з ефективним її використанням, супроводжується появою як загроз, так і можливостей забезпечення більш високої якості робочої сили.

Дієвість процесу підвищення конкурентоспроможності робочої сили залежить, передусім, від ефективності використання її якісних параметрів, створення передумов для реалізації демографічних, соціально-економічних, технологічних, освітньо-професійних, інституційних, інфраструктурних, кон'юнктурних, мотиваційно-особистісних чинників впливу на якість робочої сили. Результативність процесу реалізації конкурентних переваг робочої сили, спрямованого на підвищення рівня її конкурентоспроможності, залежить від інтенсивності та вектору впливу цих чинників. Водночас, різноспрямованість дії чинників впливу обумовлює вірогідність трансформації викликів, що супроводжують процес використання робочої сили, як у загрози (пов'язані з погіршенням якісних параметрів праці), так і можливості (створення умов для професійного розвитку працівників). Саме тому дослідження викликів та можливостей, що виникають у ході реалізації конкурентних переваг робочої сили, визначення напрямів підвищення її конкурентоспроможності на основі мобілізації ресурсів стають важливим завданням наукових пошуків, присвячених дослідженню резервів покращення якості робочої сили. Актуальність дослідження даних проблем загострюється на тлі посилення впливу глобалізаційних тенденцій розвитку світової економіки та зростання вагомості чинників ефективності та інноваційності для забезпечення більш високого рівня конкурентоспроможності робочої сили.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню проблем конкурентоспроможності робочої сили, специфіки її формування під впливом інформатизації суспільства та економіки присвячена значна частка наукових праць зарубіжних вчених-економістів, зокрема П. Дракера (P. Draker), М. Портера (M. Porter), П. Самуельсона (P. Samuelson), Ф. Хайека (F. Hayek), Іноземцева В.Л. (V. Inozemtsev). Значний внесок у розвиток теорії конкурентоспроможності робочої сили внесли вітчизняні науковці-економісти В.В. Близнюк [1], Д.П. Богиня [2], Н.М. Глевацька [4], Грیشнова О.А. [2; 5], А.М. Колот [9], Е.М. Лібанова [6], І.Л. Петрова [10], М.В. Семикіна [7], що підтверджує актуальність даної проблематики.

Аналізуючи економічну сутність конкурентоспроможності робочої сили, М.В. Семикіна з позицій кон'юнктурного підходу трактує її як здатність працівника в умовах певної ринкової кон'юнктури відповідати попиту роботодавця, критеріям та мінливим вимогам ринку праці стосовно професійно-освітнього рівня, кваліфікації, ділових та особистих якостей порівняно з відповідними характеристиками інших працівників [7, с. 100]. Досліджуючи специфіку формування конкурентоспроможності робочої сили в умовах інноваційних змін, І.О. Штундер відзначає необхідність постійного оновлення знань, умінь, навичок, формування сприятливого соціально-психологічного клімату та відповідних умов праці, покращення соціального забезпечення працівників, поліпшення показників морального та фізичного здоров'я як найбільш важливі умови її підвищення [12, с. 202].

Водночас для розробки ефективних управлінських рішень, спрямованих на забезпечення реалізації конкурентних переваг робочої сили більш ґрунтовного дослідження потребують виклики, що виникають у процесі підвищення її конкурентоспроможності, та умов трансформації викликів у загрози або можливості (залежно від впливу чинників стимулюючого або дестимулюючого характеру).

Особливої актуальності ці питання набувають у зв'язку з посиленням впливу тенденцій глобалізації світового економічного простору, збільшенням вагомості інноваційних чинників розвитку економіки та суспільства.

Постановка завдання. Метою даної статті є дослідження викликів та можливостей підвищення конкурентоспроможності робочої сили в умовах глобалізаційних змін, визначення напрямів забезпечення конкурентних переваг робочої сили за рахунок покращення її якісних характеристик, з урахуванням впливу різновекторно спрямованих чинників впливу на розвиток суспільства та індивіда.

Виклад основного матеріалу. В умовах глобалізації світової економіки отримання країнами стійких конкурентних переваг усе більшою мірою залежить від ефективності процесу переходу економік на інноваційні засади розвитку, покращення якості людських ресурсів, посилення їх сприйнятливості до інновацій за рахунок підвищення конкурентоспроможності робочої сили. Однак реалізація конкурентних переваг робочої сили як процес об'єктивно може супроводжуватися як появою нових, так і загостренням існуючих викликів, пов'язаних з негативними наслідками впливу дестимулюючих чинників розвитку. Натомість, ефективне використання робочої сили, створення умов для покращення її якісних параметрів, може сприяти реалізації можливостей підвищення конкурентоспроможності робочої сили на основі мобілізації чинників стимулюючого впливу на її розвиток. При цьому трансформація викликів у загрози або можливості залежить від різноспрямованої дії чинників впливу (стимулюючої / дестимулюючої), які можуть набувати або позитивних, або негативних значень.

Дослідження специфіки трансформації викликів-загроз формування та реалізації конкурентоспроможності робочої сили у виклики-можливості передбачає необхідність визначення економічного змісту понять «виклики», «загрози» та «можливості». Науковці достатньо уваги приділяють дослідженню цих категорій, відзначаючи об'єктивну взаємодію та можливі напрями трансформації викликів у загрози або можливості.

Згідно точці зору О. Сергуніна, *виклики* – це стадія крайнього загострення протиріч, найбільш конкретна і безпосередня форма небезпеки або сукупність умов і факторів, що загрожують реалізації інтересів різних суб'єктів. Разом з тим, *загрози* трактується автором як сукупність обставин, не обов'язково загрожуючого характеру, але, безумовно, таких, що вимагають реагування на них [8, с. 128]. Переважна більшість науковців визначає виклики як зачатковий ступінь формування загрози [3, с. 738], що достатньо логічно підтверджує об'єктивність процесу реагування на виклики (з метою запобігання їх трансформації у загрози). Натомість, якщо притримуватися точки зору, згідно якій формування загрози передують появі виклику, достатньо складно визначити, яким чином реагувати на виклики, оскільки усі зусилля спрямовуються на мінімізацію негативних наслідків впливу загрози, а не на її нейтралізацію на стадії виникнення [11, с. 111].

Критично важливо визначити умови трансформації викликів у загрози. Причому це стосується не тільки умов формування конкурентоспроможності робочої сили (отримання цінових або нецінових конкурентних переваг), але й можливостей реалізації цих переваг у ході конкурентної боротьби за робочі місця. Разом з тим слід враховувати, що трансформація викликів (пов'язаних із формуванням конкурентоспроможності робочої сили та реалізацією її конкурентних переваг) у загрози, так само як і можливості підвищення її конкурентоспроможності, залежать від векторів змін та інтенсивності впливу демографічних, технологічних, соціально-економічних, освітньо-професійних, інституційних, інфраструктурних та особистісно-мотиваційних чинників.

За умов домінуючого впливу чинників-стимуляторів на формування та реалізацію конкурентоспроможності робочої сили може відбуватися трансформація викликів у можливості, тоді як превалювання впливу чинників-дестимуляторів може призводити до перетворення викликів у загрози. Причому на початкових стадіях прояви викликів можуть набувати негативних ознак, що обумовлює можливість їх поступового перетворення у загрози. Однак згодом накопичення викликів-загроз може стимулювати мобілізацію позитивних ефектів, призводячи до трансформації викликів у шанси-можливості. Часовий лаг реалізації цих трансформацій може змінюватися залежно від інтенсивності та результативності дії чинників-стимуляторів та чинників-дестимуляторів, а також сприятливості середовища реалізації цих чинників (як зовнішнього, так і внутрішнього).

Вірогідність виникнення та трансформації викликів формування та реалізації конкурентоспроможності робочої сили як у загрози, так і можливості залежить, передусім, від впливу *демографічних чинників*. Звуження демографічного базису відтворення населення України супроводжується посиленням значимості викликів, пов'язаних із постарінням населення. Серед найбільш серйозних проблем, що ускладнюють вирішення завдання підвищення конкурентоспроможності робочої сили України за рахунок реалізації нецінових конкурентних переваг, домінує погіршення демографічної ситуації, обумовлене посиленням впливу як чинників зовнішніх (загальносвітових демографічних тенденцій постаріння населення), так і чинників внутрішніх (демографічна криза, депопуляція).

Серед найбільш *серйозних викликів-загроз у демографічній сфері* виокремлюються, передусім, постаріння населення, зниження рівня народжуваності, збільшення рівня смертності населення працездатного віку. Разом з тим, високий рівень захворюваності населення, недостатньо ефективне функціонування системи охорони здоров'я, непоширеність стереотипів здорового способу життя також суттєво погіршують перспективи поступової трансформації викликів-загроз у можливості. Збереження значної частки робочих місць з несприятливими умовами праці, неефективність системи профілактики захворювань також призводять до наростання викликів-загроз, пов'язаних із погіршенням стану здоров'я населення.

Суттєвим чином на конкурентоспроможність робочої сили може впливати *посилення міграційного відпливу найбільш працездатної частки населення*, оскільки відсутність можливостей забезпечення гідної праці в країні спонукає працівників шукати роботу за кордоном. Не менш серйозною загрозою для підвищення конкурентоспроможності робочої сили України є *втрата освітнього потенціалу молоді* внаслідок освітньої міграції студентів, яка може набувати незворотного характеру. Збільшення інтенсивності міграційних потоків молоді, що від'їжджає за кордон на навчання або на роботу, може призвести до позитивних наслідків (поширення прогресивних практик організації виробництва та праці) лише за умов зворотної міграції, реалізації намірів молоді застосовувати отримані знання та навички в Україні. Незворотня міграція молоді суттєво обмежує можливості реалізації нецінових конкурентних переваг робочої сили за рахунок поліпшення якісних характеристик робочої сили, та збільшує вірогідність трансформації викликів у загрози.

Значною мірою реалізація конкурентних переваг робочої сили, спрямованих на підвищення її конкурентоспроможності, залежить також від впливу *технологічних чинників*. Наростання викликів-загроз, пов'язаних із впливом таких чинників як невисокий рівень інвестиційної активності в економіці, недостатньо високі темпи технологічного переозброєння виробництва, обмежена кількість високотехнологічних робочих місць, слабка мотивація роботодавців до технологічного оновлення виробничих процесів, суттєво гальмує реалізацію нецінових конкурентних переваг

робочої сили, дестимулює працівників до підвищення конкурентоспроможності, реалізація якої на низькотехнологічних робочих місцях достатньо ускладнена. У свою чергу, обмежені можливості генерації та впровадження інновацій, низький рівень захищеності прав інтелектуальної власності також знижують винахідницьку активність працівників, ослаблюють мотивацію до покращення якісної складової конкурентоспроможності.

Вірогідність виникнення й трансформації викликів формування та реалізації конкурентоспроможності робочої сили як у загрози, так і можливості обумовлюється також впливом *соціально-економічних чинників*. Нестабільність макроекономічної ситуації, утримання невисоких темпів ділової активності підприємств, так само як і нерозвиненість бізнес-середовища обумовлюють посилення загроз формування та реалізації конкурентоспроможності робочої сили, пов'язаних з впливом економічних чинників. Невисокий рівень інвестиційної активності, незахищеність прав інвесторів дестимулюючим чином впливають на можливості створення нових ефективних робочих місць, що потребують конкурентоспроможної робочої сили.

Не менш серйозною загрозою формування та реалізації конкурентоспроможності робочої сили є заниження вартості робочої сили, слабкість кореляції між рівнем кваліфікації працівників та рівнем доходів від зайнятості, надмірна соціалізація політики доходів в Україні. Превалювання моделі «дешевої» робочої сили в Україні протягом останніх десятиріч призвело до консервації низького рівня заробітної плати (порівняно з переважною більшістю європейських країн). Негативним наслідком зниження рівня доходів населення є неможливість забезпечення розширеного відтворення робочої сили, професійної самореалізації населення, підвищення конкурентоспроможності робочої сили, оскільки це не забезпечується відповідним зростанням доходів від зайнятості.

Динамічний розвиток технологій потребує підвищення рівня кваліфікації працівників, залучених до їх обслуговування. У перспективі, таланти у більшій мірі, ніж капітал, будуть формувати критичну масу для забезпечення зростання рівня конкурентоспроможності країн. Разом з тим, зменшення кількості робочих місць з гідними умовами праці, значні масштаби зайнятості у сфері неформальної економіки, що не потребує від виконавців високого рівня кваліфікації, дестимулюючим чином впливає на можливості підвищення продуктивності праці (за рахунок впровадження сучасних технологій). Це не тільки знижує рівень конкурентоспроможності економіки, але й призводить до декваліфікації робочої сили, ослаблення мотивів до покращення якісних характеристик працівників у перспективі.

Невисокий рівень професійної та територіальної мобільності також ускладнює можливості збільшення рівня конкурентоспроможності робочої сили. Навіть зважаючи на відсутність робочих місць з гідними умовами найму та оплати праці, працівники слабо мотивовані до зміни місця проживання, оскільки дотепер ринок орендного житла недостатньо розвинений, якість транспортного сполучення та дорожньої інфраструктури залишається недостатньо високою.

Нерозвиненість системи соціального діалогу також суттєво звужує можливості зростання конкурентоспроможності робочої сили, викликаючи загрози, пов'язані із зниженням результативності колективно-договірного регулювання у сфері оплати праці.

Серед *освітньо-професійних чинників*, що можуть суттєво впливати на формування та реалізацію конкурентоспроможності робочої сили (як у позитивному, так і негативному значенні), можна виокремити також *освітньо-професійну структуру зайнятості*. Збереження індустріального (екстенсивного) типу зайнятості характеризується диспропорціями між рівнями освіти та вимогами працівників до умов

найму та оплати праці, з одного боку, та потребами економіки у робочій силі (за професіями та кваліфікаціями), з іншого. Одним з найбільш серйозних викликів підвищенню конкурентоспроможності робочої сили, що може згодом трансформуватися у загрози, є поширення т.зв. «надлишкової кваліфікації» («вертикальної кваліфікаційної невідповідності»), коли отриманий рівень освіти перевищує рівень вимог до обслуговування робочого місця [13]. Водночас консервація застарілої професійної структури зайнятості може дестимулюючим чином впливати на підвищення конкурентоспроможності робочої сили, оскільки це серйозно ускладнює перспективи інноваційного розвитку ринку праці країни, подальшу реалізацію професійного потенціалу зайнятих.

Недостатньо висока якість освіти, обмежені можливості розвитку системи безперервної освіти, слабкість стимулів до підвищення професійного рівня зайнятого населення, нерозвиненість системи підтвердження результатів неформального навчання суттєво обмежують можливості підвищення конкурентоспроможності робочої сили, обумовлюючи посилення загроз, пов'язаних із погіршенням якості робочої сили.

Можливості виникнення та трансформації викликів формування та реалізації конкурентоспроможності робочої сили як у загрози, так і можливості залежать також від впливу *інституційних чинників*. Непослідовність державної політики у сфері економіки, зайнятості, охорони здоров'я, обмежені можливості поширення прогресивних форм організації виробництва, інноваційних форм зайнятості суттєво погіршують перспективи зростання конкурентоспроможності робочої сили. Разом з тим, недосконалість нормативно-правової бази забезпечення професійного розвитку працівників також негативним чином впливає на якість робочої сили, посилюючи виклики-загрози, пов'язані з погіршенням інноваційних перспектив розвитку ринку праці країни.

Вплив *інфраструктурних чинників* на формування та реалізацію конкурентоспроможності робочої сили може проявлятися через виникнення загроз, пов'язаних з неможливістю належного забезпечення розширеного відтворення робочої сили внаслідок нерозвиненості інфраструктури охорони здоров'я, освіти, житлово-комунальної сфери. Разом з тим, недостатня ефективність використання інфраструктури ринку праці, обмежені можливості реалізації заходів активної політики зайнятості також посилюють загрози, пов'язані із зниженням рівня адаптованості робочої сили до інноваційних змін, погіршенням перспектив зростання конкурентоспроможності представників соціально вразливих груп населення.

Мотиваційно-особистісні чинники також вагомо впливають на формування та реалізацію конкурентоспроможності робочої сили. Слабка зацікавленість бізнесу у забезпеченні професійного розвитку персоналу, а також недостатня мотивація населення до підвищення освітньо-кваліфікаційного розвитку посилюють загрози формування та реалізації конкурентоспроможності робочої сили, пов'язані з недостатньою високою активністю усіх груп населення у генерації та впровадженні інновацій, невисокою адаптованістю суспільства до інноваційних змін.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Таким чином, вірогідність трансформації викликів формування та реалізації конкурентоспроможності робочої сили у можливості залежить від інтенсивності дії чинників-стимуляторів. Відповідно, скорочення рівня смертності населення працездатного віку, зменшення рівня захворюваності населення, збільшення кількості робочих місць з сприятливими умовами праці, як і поширення стереотипів здорового способу життя, покращення профілактики захворювань можуть сприяти підвищенню рівня конкурентоспроможності робочої сили (з урахуванням впливу демографічних

чинників). Збільшення масштабів зворотної міграції економічно активного населення, яке набуло прогресивного досвіду під час набуття освіти або роботи за кордоном, також сприятиме збільшенню можливостей реалізації конкурентоспроможності робочої сили.

Серед напрямів мінімізації негативних наслідків впливу соціально-економічних чинників на можливості підвищення конкурентоспроможності робочої сили можливо виокремити макроекономічну стабілізацію, покращення бізнес середовища, зорієнтоване на створення конкурентоспроможних робочих місць, підвищення рівня оплати праці (у контексті посилення взаємозв'язку між рівнями кваліфікації та оплати праці); покращення якості соціального діалогу, підвищення соціальної відповідальності.

Посилення інноваційної активності в економіці, покращення економічної кон'юнктури, ослаблення спіралі інфляційних очікувань можуть забезпечити підґрунтя для зростання рівня конкурентоспроможності робочої сили. Відповідно, покращення якості освіти; розвиток системи безперервної освіти; створення ефективно діючої системи підтвердження результатів неформального навчання; підвищення дієвості та результативності системи професійної орієнтації; збільшення потреби економіки у професіоналах та фахівцях позитивним чином впливатимуть на рівень конкурентоспроможності робочої сили (у контексті впливу соціально-економічних чинників розвитку).

Підвищення ефективності державної політики у сфері макроекономіки, охорони здоров'я, сімейної політики; поширення інноваційних форм зайнятості, покращення нормативно-правової бази забезпечення професійного розвитку робочої сили може стимулювати удосконалення інституційного підґрунтя реалізації конкурентоспроможності робочої сили в країні. Покращення стану розвитку інфраструктури системи охорони здоров'я, ринку праці, забезпечення доступності якісного житла та розвиненості транспортної й дорожньої інфраструктури також забезпечуватимуть можливості зростання рівня конкурентоспроможності робочої сили (з урахуванням впливу інфраструктурних чинників).

Водночас посилення зацікавленості бізнесу у забезпеченні професійного розвитку персоналу; мотивованість населення до підвищення освітньо-кваліфікаційного розвитку стимулюватимуть населення до підвищення рівня конкурентоспроможності. Особисті риси людини (креативність, творчий підхід до вирішення поставлених завдань, новаторство) також виступають важливими передумовами посилення готовності до підвищення власної конкурентоспроможності. Однак готовність до оновлення знань, зростання професійно-кваліфікаційного рівня, активізації участі в інноваційній діяльності залежить, передусім, від мотиваційних настанов особистості.

Саме тому перспективи подальших наукових розвідок мають бути пов'язані з розробленням механізмів змін пріоритетів у рейтингу ціннісних орієнтацій людей, збільшення націленості на отримання конкурентних переваг, пов'язаних з покращенням якісних характеристик. У контексті пошуку можливостей підвищення кваліфікаційного рівня працівників критично важливо створювати умови для покращення інституційного середовища розвитку системи безперервного навчання.

Список літератури

1. Близнюк В.В. Український ринок праці: історичні виклики та нові завдання / В.В. Близнюк // Український соціум. – 2016. – №3. – С. 58–71.
2. Богиня Д.П. Основи економіки праці: Навч. посіб. для студ. екон. спец. / Д.П. Богиня, О.А. Грیشнова. – К.: Знання-Прес, 2001. – 314 с.

3. Брега А. В. Риск в системе категорий, характеризующих антитезу национальной безопасности [Текст] / А. В. Брега // Национальная безопасность: научное и государственное управленческое содержание: сборник материалов Всеросс. научн. конф., 4 дек. 2009 г., Москва / Центр пробл. анал. и гос.- упр. проект. – М.: Научный эксперт, 2010. – С. 737–752
4. Глевацька Н. Конкуренція, конкурентні переваги і стратегія на ринку праці: методологія визначення / Н. Глевацька // International Scientific-Practical Conference Modern Transformation of Economics and Management in the Era of Globalization : Conference Proceedings, January 29, 2016. – Klaipeda, 2016. – P. 250–253.
5. Грیشнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки [Текст] / О.А. Грیشнова. – К. : "Знання", 2001. – 254 с.
6. Людський розвиток в Україні. Модернізація соціальної політики: регіональний аспект [Текст] : колективна монографія [Текст] / За ред. Е.М. Лібанової. – К. : Ін-т демографії та соц. дослідж. ім. М.В. Птухи, 2015. – 356 с.
7. Семикіна М.В. Мотивація конкурентоспроможної праці: теорія і практика регулювання [Текст]: моногр. / М.В. Семикіна. – Кіровоград: ППК, 2003. – 426 с.
8. Сергунин А. А. Международная безопасность: новые подходы и концепты [Текст] / А. А. Сергунин // Политические исследования. – 2005. – № 6. – С. 126–137.
9. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку: монографія [Текст] / за наук. ред. А.М. Колота. – К.: КНЕУ, 2012. – С. 361–382.
10. Управління змінами в умовах інноваційного розвитку: кол. монографія [Текст] / І.Л. Петрова, Г.В. Макаркина, І.В. Терон та ін.; за наук. ред. проф. Петрової І.Л. – К.: ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», 2012. – 268 с.
11. Цікановська Н.А. Інтерпретація понять «виклик», «небезпека», «загроза» та «ризик» у теорії фінансової безпеки [Текст] / Н.А. Цікановська // Фінансовий простір. – 2013. – № 3(11) 2013. – С. 110–114.
12. Штундер І.О. Ефективна зайнятість: реалії та інноваційні перспективи [Текст]: моногр. / І.О. Штундер. – Київ: Університет економіки та права «КРОК», 2016. – 392 с.
13. Skills mismatch experimental indicators. Eurostat [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/skills/background/experimental-statistics>

References

1. Bliznyuk, V. (2016). Ukrayinskyy rynek pratsi: istorychni vyklyky ta novi zavdannya [The Ukrainian Labor Market: Historical Challenges and New Challenges]. *Ukrayinskyy sotsium - Ukrainian Society*, 3, 58-71 [in Ukrainian].
2. Bohynia, D., & Grishnova, O. (2001). *Osnovy ekonomiky pratsi [Fundamentals of Labor Economics]*. Kyiv: "Znannya" [in Ukrainian].
3. Brega, A. (2010). Rysk v systeme katehoryi, kharakteryzuiushchykh antytezu natsyonalnoi bezopasnosti [Risk in the system of categories characterizing the antithesis of national security]. Proceedings from National security: scientific and government management content : *Vserossiyskaya nauchnaya konferentsiya (4 dekabrya 2009 goda) - All-Russian Scientific Conference (December 4, 2009)*. (pp. 737-752). [in Russian].
4. Hlevatska, N. (2016). Konkurentsya konkurentni perevahy i stratehiya na rynku pratsi: metodolohiya vyznachennya [Competition Competitive Advantages and Strategy in the Labor Market: Definition Methodology]. Proceedings from *Modern Transformation of Economics and Management in the Era of Globalization: International Scientific-Practical Conference (January 29, 2016)*. Klaipeda [in Ukrainian].
5. Hrishnova, O.A. (2001). *Liudskyi kapital: formuvannia v systemi osvity i profesiinoy pidhotovky [Human capital: formation in education and training]*. Kyiv: "Znannya" [in Ukrainian].
6. Libanova, E.M. (Eds.). (2015). *Lyudskyi rozvytok v Ukrayini. Modernizatsiya sotsialnoyi polityky: rehionalnyy aspekt [Human development in Ukraine. Modernisation of social policy: a regional perspective]*. Kyiv: Institute of Demography and Social Studies named after M.V. Ptukhy [in Ukrainian].
7. Semykina, M.V. (2003). *Motyvatsiya konkurentospromozhnoyi pratsi: teoriya i praktyka rehulyuvannya [Motivation of competitive labour: theory and practice of regulation]*. Kirovohrad: PIK [in Ukrainian].
8. Serhunyn, A. A. (2005). *Mezhdunarodnaia bezopasnost: novye podkhody y kontsepty [International security: new approaches and concepts]*. *Polytycheskye yssledovanyia. Scientific Journal – Polytechnic researches. Scientific Journal*, № 6, 126–137 [in Russian].
9. Kolot, A.M. (Eds.). (2012). *Sotsialna vidpovidalnist: teoriya i praktyka rozvytku [Social Responsibility: Theory and Practice Development]* Kyiv: KNEU [in Ukrainian].

10. Petrova, I.L., Makarkyna, H.V., & Teron, I.V. et al. (2012). *Upravlinnya zminamy v umovakh innovatsiynoho rozvytku [Change Management in terms of innovative development]*. I.L. Petrova (Ed.). Kyiv: VNZ «Universytet ekonomiky ta prava «KROK» [in Ukrainian].
11. Tsikanovska, N.A. (2013). Interpretatsiia ponyat' «vyklyk», «nebezpeka», «zahroza» ta «ryzyk» u teorii finansovoyi bezpeky [Interpretation of the content of “challenge”, “threat” and “risk” in the theory of financial security]. *Finansovyi prostir. Scientific Journal – Financial Surface. Scientific Journal, № 3 (11)*, 110-114 [in Ukrainian].
12. Shtunder, I.O. (2016). *Efektivna zayin'yatist: realiyi ta innovatsi'yini perspektyvy [Effective employment: reality and innovative prospects]*. Kyiv: Universytet ekonomiky ta prava «KROK» [in Ukrainian].
13. Skills mismatch experimental indicators (2017). Eurostat. *ec.europa.eu*. Retrieved from <https://ec.europa.eu/eurostat/web/skills/background/experimental-statistics> [in English].

Larysa Lisogor, Professor, Doctor in Economics (Doctor of Economics sciences)

Proukha Institute for Demography and Social Studies of the National Academy of Sciences of Ukraine, Kyiv, Ukraine

Natalya Rudenko, PhD in Economics (Candidate of Economics sciences)

Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine

Vladyslav Chuvardynskyi, Postgraduate

Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine

Challenges and Opportunities for Increasing the Competitiveness of Labour Force in Ukraine

The purpose of this article is to investigate the challenges and opportunities for increasing the competitiveness of the labour force in the context of globalization changes, to identify the trends for ensuring the competitive advantages of the labour force based on improving its qualitative characteristics, taking into account the influence of contrary-oriented factors of influence on the development of society and the individual.

As a result of the study, it was proved that the issue of challenges and opportunities accompanying the process of increasing the competitiveness of the labour force became relevant to the elaboration and implementation of effective managerial decisions aimed on the ensuring of improvement of labour force's quality. Justified that the transformation of the challenges associated with the formation of the competitiveness of the labour force and the realization of its competitive advantages, into the threats, as well as the possibilities for increasing its competitiveness, depend on the vectors of change and the intensity of the impact of demographic, technological, socio-economic, educational, institutional, infrastructural and incentive factors. It has been determined that under the conditions of the dominant influence of stimulant factors on the formation and implementation of the competitiveness of the labour force, the transformation of the challenges into opportunities might be occurred, while the prevalence of the influence of factors-disintegrators can lead to the transformation of the challenges into a threats.

Thus, the probability of the transformation of the challenges of the formation and implementation of the competitiveness of the labour force in the possibility depends on the intensity of the factors of stimulants. Accordingly, reducing the mortality rate of the working-age population, reducing the incidence rate of the population, increasing the number of workplaces with favorable working conditions, as well as the spread of healthy lifestyle stereotypes, and improving disease prevention can contribute to increasing the competitiveness of the labour force (taking into account the impact of demographic factors).

Improvement of education quality, development of a system of continuous education, increasing the efficiency of the system of career guidance, an increase in the needs of the economy in professionals will be positively affect the labour force competitiveness (in the context of the influence of socio-economic factors). It was proved as a result of investigation that macroeconomic stabilization, improvement of the business environment, oriented towards creation of competitive jobs, increase of the level of remuneration (in the context of strengthening the relationship between skills levels and wages); improving the quality of social dialogue, increasing social responsibility are the main ways of minimizing the negative effects of socio-economic factors on the possibility of increasing the competitiveness of the labour force.

competitiveness of the labour force, labour market, challenges, opportunities, migration, demographic factors, technological factors, infrastructure, institutional factors, globalization

Одержано (Received) 05.12.2018

Прорецензовано (Reviewed) 14.12.2018

Прийнято до друку (Approved) 20.12.2018