

РОЗДІЛ 6. ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ,  
СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКАЕВОЛЮЦІЯ ПОНЯТТЯ «КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ РОБОЧОЇ СИЛИ  
НА РИНКУ ПРАЦІ» У КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІЧНОЇ НАУКИEVOLUTION OF THE NOTION “COMPETITIVENESS  
OF WORKING PERSONNEL ON THE LABOR MARKET”  
IN THE CONTEXT OF DEVELOPMENT OF ECONOMIC SCIENCE

*У статті досліджено еволюцію поняття «конкурентоспроможність робочої сили на ринку праці» у XIX–XXI ст. Наголошено, що в сучасних умовах конкурентоспроможність у відносинах зайнятості визначається як сукупність особистих та професійних навичок працівника (вік, освіта, професійні знання, працездатність, творчість та ін.), які сприяють працевлаштуванню та ефективній участі у процесах на ринку праці. Доведено, що особлива увага має приділятися забезпеченню конкурентоспроможності на ринку праці такої категорії, як військовослужбовці, звільнені у запас.*

**Ключові слова:** конкурентоспроможність, ринок праці, робоча сила, персонал, людський капітал, конкурентоспроможність на ринку праці, військовослужбовці, звільнені у запас.

*В статье исследована эволюция понятия «конкурентоспособность рабочей силы на рынке труда» в XIX–XXI веках. Отмечено, что в современных условиях конкурентоспособность в отношениях занятости определяется как совокупность личных и профессиональных навыков работника (возраст, образование, профессиональные знания, работоспособность, творчество и др.), которые способствуют трудоустрой-*

*ству и эффективному участию в процессах на рынке труда. Доказано, что особое внимание должно уделяться обеспечению конкурентоспособности на рынке труда такой категории, как военнослужащие, уволенные в запас.*

**Ключевые слова:** конкурентоспособность, рынок труда, рабочая сила, персонал, человеческий капитал, конкурентоспособность на рынке труда, военнослужащие, уволенные в запас.

*In the article, the evolution of concept “competitiveness of labour force at the market of labour” is investigational in XIX–XXI centuries. It is marked that in modern terms a competitiveness in the relations of employment is determined as totality of the personal and professional skills of worker (age, education, professional knowledge, capacity, work and other), that assist employment and effective participating in processes at the market of labour. It is proven that the special attention must be spared to providing of competitiveness at the in the labor market of such category as servicemen got into the reserve.*

**Key words:** competitiveness, labor market, labor force, personnel, human capital, competitiveness in the labor market, servicemen, released into reserve.

УДК 331.5

Абрамов Є.В.

аспірант

Донецький національний університет  
імені Василя Стуса

**Постановка проблеми.** Сучасний стан ринку праці в Україні потребує запровадження системи виважених заходів щодо забезпечення конкурентоспроможності окремих категорій робочої сили для створення передумов розвитку національної економіки у цілому та людського потенціалу зокрема. При цьому великого значення набуває дослідження теоретичних аспектів вивчення цієї проблеми, зокрема на основі опрацювання еволюційних трансформацій у тлумаченні поняття «конкурентоспроможність робочої сили».

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Конкурентоспроможність робочої сили досліджували такі зарубіжні вчені, як Дж. Гелбрейт, К. Маркс, А. Сміт, Ф. Тейлор, М. Портер, А. Файоль, М. Фрідмен, Ф. Хайєк. Дане поняття, його сутність та складники висвітлено в роботах вітчизняних учених, таких як: Д.П. Богиня, С.С. Гринкевич, О.А. Грішнова, О.П. Дяків, В.М. Лукашевич, С.П. Качан, А.М. Колот, Л.В. Кривенко, О.С. Орлов, М.Т. Чумаченко та ін. Однак слід зазначити, що

одночасно з трансформаційними процесами розвитку економіки змінюється наукове бачення цього поняття та, відповідно, підходи до забезпечення конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці. Крім того, актуалізуються питання зростання конкурентоспроможності на ринку праці окремих категорій населення, серед яких останніми роками в Україні виокремлюються військовослужбовці, звільнені у запас. Отже, окреслена проблематика дослідження є актуальною та потребує подальшого наукового пошуку.

**Постановка завдання.** Мета статті полягає у вивченні еволюції поняття «конкурентоспроможність робочої сили», виокремленні сутнісних рис зазначеної категорії в сучасних роботах вітчизняних та зарубіжних науковців та визначенні її аспектів відносно такої специфічної на ринку праці категорії, як військовослужбовці, звільнені у запас.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Поняття «конкурентоспроможність» є доволі «молодим» в економічній науці, він з'явився напри-

кінці XIX – на початку XX ст. Слово «конкурентоспроможність» складається із двох слів – «конкуренція» та «спроможність», які визначають якість товару на ринку й якість та потенціал особистих і професійних навичок робочої сили на ринку праці.

Вперше дослідив конкуренцію робочої сили засновник економічної теорії А. Сміт. Науковець охарактеризував конкуренцію як справедливе та чесне суперництво між одним торговцем та іншим, між їхніми товарами та капіталом. Він відкидає можливість домовленості між ними, що характерно за ринкових взаємовідносин, та впливає на ціну товару. Також А. Сміт розглядав конкуренцію робочої сили та пов'язував її з підвищенням та зниженням заробітної плати робітникам та підвищенням майстерності в роботі робітників [13]. Його концепцію конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці підтримав та розширив К. Маркс.

К. Маркс розглядав конкуренцію як насамперед різницю між вартістю товару та витратами виробництва. Він розділяв конкуренцію на внутрішньогалузеву та міжгалузеву та доповнив конкуренцію з погляду закону вартості: «Конкуренція так розподіляє громадський капітал між різними сферами виробництва, що ціни виробництва в кожній сфері складаються за образом цін виробництва у сферах будівництва» [14].

К. Маркс першим розкрив конкуренцію робочої сили з машинами та довів, що машини скоротили вартість робочої сили на ринку праці та з їх появою підвищилася конкурентоспроможність робочої сили на ринку праці.

Також К. Маркс досліджував конкуренцію робочої сили між робітниками та довів, що посилення конкуренції між робітниками призводить до зниження вартості робочої сили. Вперше він показав та осудив конкуренцію зниження вартості товару нижче собівартості товару.

Засновник наукової організації виробництва та менеджменту Ф. Тейлор довів, що для ефективної конкурентоспроможності робочої сили необхідно модернізувати виробництво сучасними приладами та проводити навчання робітників їхній професії. На базі його теорії були засновані професійні училища для підготовки професійних робітників, ця система ефективно працює у зарубіжних країнах. В Україні система професійно-технічних навчальних закладів характеризується значними проблемами, що призвело до дефіциту кваліфікованих робітників.

М. Фрідмен вносить новий аспект конкуренції, у роботі «Капіталізм і свобода» він називає конкуренцію «вільною конкуренцією». «Її (книги) головна тема – роль капіталізму вільної конкуренції (тобто організації здебільшого економічної діяльності в рамках приватного підприємництва, що діє на вільному ринку) як системи економічної свободи і необхідна умова для свободи політичної»

[16]. Також він доводить, що конкурентоспроможність на ринку праці підвищує рівень економіки, та вводить термін «персонал» як робочий колектив, отже, введено нове поняття «конкурентоспроможність персоналу». Науковець зазначив: «Конкурентоспроможність персоналу – це не одне й те ж, що «конкурентоспроможність робочої сили», але ці два поняття тісно пов'язані одне з одним, тому їх часто ставлять разом» [16].

Д. Гелбрейт зазначає, що «...конкуренція розглядається як засіб, що усуває будь-яке зло, пов'язане з індустріалізацією, вона спрямовує всі невдоволення в невинне, по суті, русло» [3]. Також він розглядає конкурентоспроможність робочої сили як спеціалізовану та складну категорію, яка є основною силою в корпорації, джерелом політичної влади. Д. Гелбрейт доводить, що конкурентоспроможність робочої сили на ринку праці призведе до підвищення заробітної плати та є інструментом підвищення кваліфікації робочої сили, вмінь та знань.

М. Портер охарактеризував «конкурентоспроможність» як здатність товару чи суб'єкта ринкових відносин існувати на ринку нарівні з присутніми там аналогічними товарами, послугами чи конкуруючими суб'єктами ринкових відносин [10].

Аналогічної точки зору дотримується сучасний науковець Р. Фатхутдінов, який розглядає конкурентоспроможність як здатність об'єкта витримувати конкуренцію порівняно з аналогічними об'єктами на визначеному ринку [15]. В. Павлова доводить, що конкурентоспроможність є одним з оціночних критеріїв конкурентної позиції підприємства, від її рівня залежать успішність та загрози функціонуванню підприємства [9].

Важливим складником конкурентоспроможності як такої виступає конкурентоспроможність робочої сили (персоналу). Однак у сучасному науковому світі існує дискусія щодо ототожнення понять «робоча сила», «людський капітал», «трудова потенціал» та «трудова ресурси», очевидно, тому, що їх часто вживають як синоніми, хоча між ними існує суттєва різниця [7].

Результати проведених досліджень вітчизняними науковцями щодо питань конкурентоспроможності робочої сили у сфері праці викладено у роботі групи вчених під керівництвом Д. Богині. Ними визначено категорію «конкурентоспроможність робочої сили» та значення конкурентоспроможності праці у цілому в системі соціально-трудова відносин, основні принципи, закономірності та чинники формування конкурентоспроможності робочої сили підприємств; запропоновано методологічні підходи до оцінки конкурентоспроможності робочої сили [1; 2].

Наукове дослідження конкурентоспроможності праці проведено М. Семикіною. У її працях визначено сутність терміну «конкурентоспромож-

ність у сфері праці», досліджено та обґрунтовано теоретико-методологічні підходи до оцінки та методів регулювання конкурентоспроможності в умовах соціально-економічної зростання конкурентоспроможності; побудовано модель механізму підвищення конкурентоспроможності праці [11]. М. Семикіна зазначає, що «конкурентоспроможність робочої сили» є системою понять:

– по-перше, це боротьба за обмежений обсяг платоспроможного попиту покупців трудових послуг, що ведеться особами, які шукають роботу на певних сегментах ринку праці;

– по-друге, це суперництво між роботодавцями за відбір на ринку праці найбільш досвідчених працівників необхідних професій із високим рівнем кваліфікації на зазначених умовах;

– по-третє, це суперництво між найманими працівниками за утримання місця роботи (посади), що дасть змогу працівнику реалізувати свої знання та професійний досвід [12].

Л. Лисогор вивчає теорію конкуренції на основі розроблення категоріального апарату у сфері праці, досліджує сутність та визначає місце терміну «конкурентне середовище на ринку праці» у системі економічних категорій, розробляє структурно-логічні схеми побудови механізму формування конкурентного середовища на ринку праці; окреслює шляхи розвитку державної політики щодо забезпечення підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці [8].

О. Грішнова характеризує конкурентоспроможність як «відповідність якості робочої сили вимогам ринку, можливість перемагати в конкуренції на ринку праці порівняно з іншими кандидатами, задовольняти вимоги роботодавців за рівнем знань, умінь, навичок, особистих якостей» [5].

Н. Глевацька розглядає та поглиблено вивчає підходи до конкурентоспроможності робочої сили регіону в умовах трансформаційної економіки України. Автором удосконалено теоретико-мето-

Таблиця 1

**Еволюція наукових підходів до визначення сутності поняття «конкурентоспроможність робочої сили на ринку праці»**

Автор	Особливості наукового підходу
<b>XIX ст.</b>	
А. Сміт	розглядав конкуренцію робочої сили та пов'язував її на підвищенні та зниженні заробітної плати робітникам та підвищенні майстерства в роботі робітників
К. Маркс	досліджував конкуренцію робочої сили між робітниками та доказував, що посилення конкуренції між робітниками призводить до пониження вартості заробітної плати
<b>XX ст.</b>	
М. Фрідмен	конкурентоспроможність на ринку праці підвищує рівень економіки та вводить термін «персонал» як робочий колектив, тобто введено нові поняття «персонал» та «конкурентоспроможність персоналу»
Дж. Гелбрейт	конкурентоспроможність робочої сили на ринку праці призведе до підвищення заробітної плати та є інструментом підвищення кваліфікації робочої сили, їх умінь та знань
М. Портер	охарактеризував конкурентоспроможність як здатність товару чи суб'єкта ринкових відносин існувати на ринку нарівно з присутніми там аналогічними товарами, послугами чи конкуруючими суб'єктами ринкових відносин
<b>XXI ст.</b>	
О. Дороніна	розглядає конкурентоспроможність на ринку праці як основу для розширення сфери гідності праці, соціально-трудова відносин та ефективності управління трудовими ресурсами
Р. Фатхутдінов	розглядає конкурентоспроможність як здатність об'єкта витримувати конкуренцію порівняно з аналогічними об'єктами на визначеному ринку
Д. Богиня	визначає сутність категорії «конкурентоспроможність робочої сили» та значення конкурентоспроможності праці у цілому в системі соціально-трудова відносин, основні принципи, закономірності та чинники формування конкурентоспроможності робочої сили підприємств; запропонувала методологічні підходи до оцінки конкурентоспроможності робочої сили
М. Семикіна	зазначає, що конкурентоспроможність робочої сили є системою понять: – по-перше, це боротьба за обмежений обсяг платоспроможного попиту покупців трудових послуг, що ведеться особами, які шукають на певних сегментах ринку праці; – по-друге, це суперництво між роботодавцями за відбір на ринку праці найбільш досвідчених працівників необхідних професій із високим рівнем кваліфікації на зазначених умовах; – по-третє, це суперництво між найманими працівниками за утримання місця роботи (посади), яке дасть змогу працівнику реалізувати свої знання та професійний досвід
О. Грішнова	характеризує конкурентоспроможність як «відповідність якості робочої сили вимогам ринку, можливість перемагати в конкуренції на ринку праці, порівняно з іншими кандидатами, задовольняти вимоги роботодавців за рівнем знань, умінь, навичок, особистих якостей»
Н. Глевацька	розглядає та поглиблено вивчає підходи до конкурентоспроможності робочої сили регіону в умовах трансформаційної економіки України. Конкурентоспроможну робочу силу представляє як об'єкт та наслідковий елемент сучасної системи управління людськими ресурсами

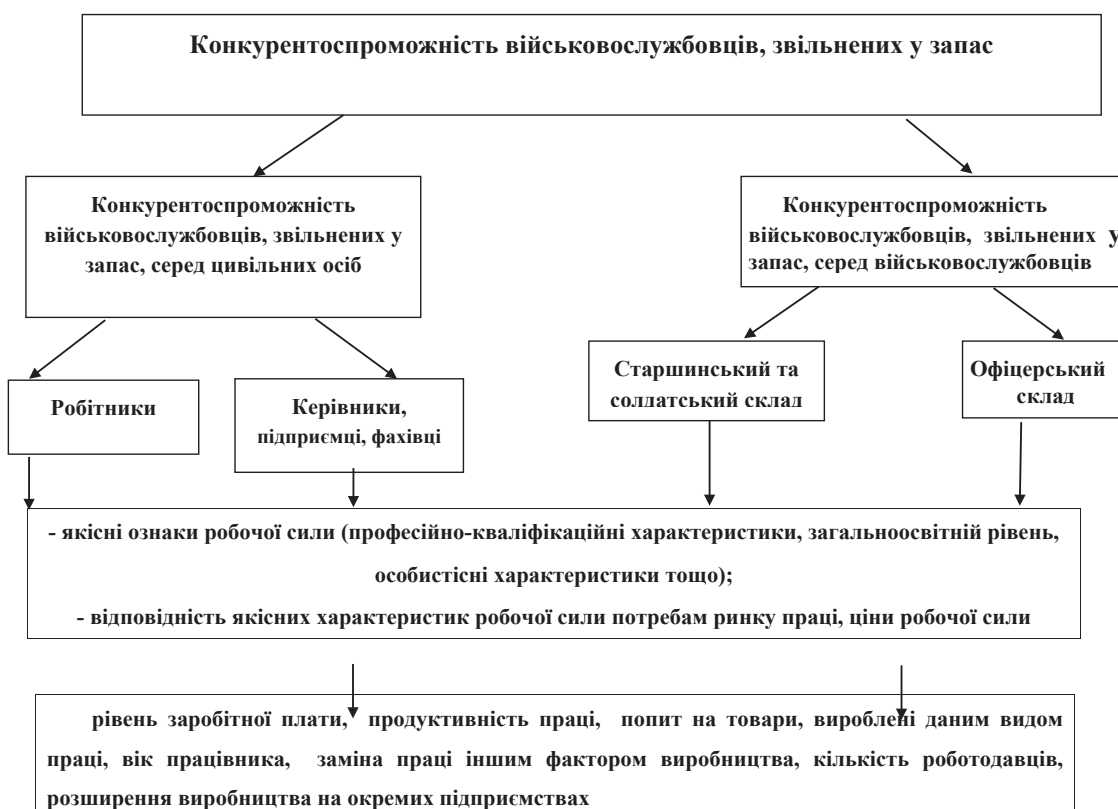


Рис. 1. Структурна схема поняття «конкурентоспроможність на ринку праці військовослужбовців, звільнених у запас»

дологічні засади визначення рівня конкурентоспроможності робочої сили на мезо- і мікрорівнях господарювання. Конкурентоспроможну робочу силу Н. Глевацька представляє як об'єкт та наслідковий елемент сучасної системи управління людськими ресурсами [11]. Таким чином, конкурентоспроможність робочої сили – це сукупність якісних та кількісних переваг працівника (в освіті, кваліфікації, компетенції, досвіді, комунікабельності), завдяки яким стає можливим забезпечення конкурентних позицій на всіх економічних рівнях (підприємства, держави та світових ринках) [11].

В окремих наукових працях викладено аспекти впливу конкурентоспроможності на різні сфери національної економіки, ринку праці та соціально-трудових відносин. Так, О. Дороніна розглядає конкурентоспроможність як основу для розширення сфери гідності праці, розвитку соціально-трудових відносин та ефективності управління трудовими ресурсами [6].

Таким чином, критичне вивчення наукових джерел дає змогу зробити висновок про наявність відмінних рис еволюційних етапів розвитку тлумачень поняття «конкурентоспроможність робочої сили» (табл. 1).

Таким чином, підсумовуючи вищевикладене, можна зауважити, що конкурентоспроможність робочої сили на ринку праці – це сукупність особистих та професійних навичок працівника (вік,

освіта, професійні знання, працездатність, творчість та ін.), які сприяють працевлаштуванню та ефективній участі у процесах на ринку праці.

Як уже зазначалося, під час вивчення теоретичних аспектів розвитку конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці доцільно звернути увагу на конкурентоспроможність військовослужбовців, звільнених у запас. Актуалізація цього питання зумовлена суттєвим збільшенням (починаючи з 2014 р.) на ринку праці кількості військовослужбовців, звільнених у запас, із декількох тисяч до десятків тисяч осіб.

Військова служба є особливим видом зайнятості, який розглядається переважно із соціальних позицій. Вона має свої специфічні аспекти праці та складники конкурентоспроможності робочої сили, яких немає в інших видах діяльності, зокрема це: висока дисциплінованість, уміння проявляти ініціативність, висока професійність, уміння зберігати таємницю, висока працездатність, постійна самоосвіта. Зазначені особливості, безумовно, визначають рівень конкурентоспроможності на ринку праці військовослужбовців, звільнених у запас, однак цей вплив може бути як позитивним, так і негативним. Серед військових професій є професії, які потребують часткового перенавчання, а є такі, що вимагають кардинальної перепідготовки для виходу на ринок праці цивільних професій.

Досліджуючи конкурентоспроможність військовослужбовців, звільнених у запас, слід виокремити два напрями реалізації конкурентоспроможності: серед військовослужбовців та серед цивільних працівників (рис. 1).

– якісні ознаки робочої сили (професійно-кваліфікаційні характеристики, загальноосвітній рівень, особистісні характеристики тощо);

– відповідність якісних характеристик робочої сили потребам ринку праці, ціни робочої сили попиту на неї, рівень заробітної плати, продуктивність праці, попит на товари, вироблені даним видом праці, вік працівника, заміна праці іншим фактором виробництва, кількість роботодавців, розширення виробництва на окремих підприємствах

#### Висновки з проведеного дослідження.

Таким чином, можна зробити висновок, що термін «конкурентоспроможність робочої сили на ринку праці» еволюціонував у напрямі розширення сутності та складників. Сучасний стан ринку праці в Україні потребує продовження поглибленого та диференційованого вивчення змісту та напрямів забезпечення конкурентоспроможності на ринку праці окремих соціально-демографічних груп, зокрема військовослужбовців, звільнених у запас.

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Богиня Д.П. Концептуальні підходи до визначення конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці. Україна: аспекти праці. 1999. № 6. С. 3–8.
2. Богиня Д.П. Методологічні засади формування мотиваційного механізму конкурентоспроможності робочої сили. Мотиваційний механізм формування конкурентоспроможності робочої сили: зб. наук. праць. К.: Ін-т економіки НАН України, 2002. С. 10–27.

3. Гейблрейт Д. Економічні теорії і мета спільноти. URL: <http://e2000.kyiv.org>.

4. Глевацька Н.М. Стратегія забезпечення зростання конкурентоспроможності робочої сили на підприємстві. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. К.: КНЕУ, 2005. С. 25–30.

5. Грішнова О.А. Формування якості робочої сили та конкурентоспроможності працівника в процесі інвестування в людський капітал. Конкурентоспроможність у сфері праці. Економіка праці та соціальної сфери: зб. наук. праць. К.: Ін-т економіки НАН України, 2001. С. 117–126.

6. Дороніна О.А. Теорія та практика формування багаторівневої кадрової політики в контексті забезпечення гідної праці в Україні: монографія. Донецьк: ДонНУ, 2013. 395 с.

7. Ілляш О.І., Гринкевич С.С. Економіка праці та соціально-трудова відносина. К.: Знання, 2010. 476 с.

8. Лисогор Л.С. Оцінка конкурентоспроможності національної робочої сили у контексті глобалізаційних змін. Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. 2005. № 2. Т. 1. С. 182–186.

9. Павлова В.А. Конкурентоспроможність підприємства: оцінка та стратегія забезпечення. Д.: ДУЕП, 2006. 276 с.

10. Портер М. Конкуренція; пер. с англ.; под ред. Я.В. Заблоцкого. М.: Вільямс, 2005. 608 с.

11. Семікіна М.В. Конкурентоспроможність працівника та ціна робочої сили на ринку праці. Україна: аспекти праці. 1999. № 6. С. 8–11.

12. Струмилин С.Г. Избранные произведения. М.: Наука, 1964. Т. 3. С. 130.

13. Сміт А. Исследование о природе и причинах богатства народов. URL: <file:///C:/Users/User/Desktop/библиотека/адам%20смит.pdf>.

14. Маркс К. Капитал. URL: [http://libelli.ru/works/kapital/1\\_13\\_9\\_6.htm](http://libelli.ru/works/kapital/1_13_9_6.htm).

15. Фатхутдинов Р.А. Конкурентоспособность организации в условиях кризиса: экономика, маркетинг, менеджмент. М.: Маркетинг, 2002. 892 с.

16. Фрідмен М. Капитализм и свобода. М.: Новое издательство, 2002. 236 с.