

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ДЕМОГРАФІЇ ТА СОЦІАЛЬНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ**

УДК 331

ЛІСОГОР ЛАРИСА СЕРГІЇВНА

***ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТНОГО СЕРЕДОВИЩА
НА РИНКУ ПРАЦІ***

Спеціальність 08.09.01 - Демографія, економіка праці,
соціальна економіка і політика

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня
доктора економічних наук

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Інституті демографії та соціальних досліджень Національної академії наук України.

Науковий консультант: доктор економічних наук, професор
Богиня Дем'ян Петрович,
ДУ “Інститут економіки та прогнозування” НАН України

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, професор,
академік НАН України
Амоша Олександр Іванович,
Інститут економіки промисловості НАН України, директор;

доктор економічних наук, професор
Власюк Олександр Степанович,
Національний інститут стратегічних досліджень,
перший заступник директора;

доктор економічних наук, професор,
Петрова Ірина Леонідівна,
Університет економіки та права “Крок”,
завідувач кафедри менеджменту та маркетингу

Провідна установа: Інститут регіональних досліджень НАН України,
відділ регіональної соціально-економічної політики і
територіального управління

Захист відбудеться „3” липня 2006 р. о 12³⁰ годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 26.247.01 Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України за адресою: 01011, м. Київ, вул. Панаса Мирного, 26.

З дисертацією можна ознайомитися у бібліотеці Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України за адресою: 01011, м. Київ, вул. Панаса Мирного, 26.
Автореферат розісланий “2 ” червня 2006 р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради

Полякова С.В.

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Посилення глобалізаційних тенденцій розвитку світової економіки обумовлює можливість отримання країнами стійких конкурентних переваг за умов суттєвого підвищення ролі інноваційної складової економічного розвитку. Поступова трансформація розвитку науки та сучасних технологій інформатизації суспільства у вирішальний фактор економічного зростання передбачає необхідність формування нового типу працівника – конкурентоспроможного, мотивованого до інтелектуально-професійного зростання та здатного обслуговувати новітнє технологічне устаткування. Саме підготовка та використання конкурентоспроможної робочої сили, здатної розробляти, впроваджувати та обслуговувати інноваційно-орієнтовані технології, ефективно працювати в умовах загострення конкуренції, дозволить країні реалізувати існуючі конкурентні переваги.

Підвищення рівня конкурентоспроможності робочої сили у контексті ринково орієнтованого розвитку економіки України можливе, насамперед, за умов розвитку конкурентних відносин між суб'єктами трудових відносин, що передбачає створення підґрунтя для формування конкурентного середовища на ринку праці. При цьому необхідно відзначити, що питання, пов'язані із визначенням специфіки проявів конкуренції на ринку праці в умовах трансформаційних змін, донині залишаються одними із найменш досліджених вітчизняною економічною наукою. У науковій літературі, присвяченій аналізу проблем зайнятості та безробіття, увага традиційно акцентувалася на висвітленні окремих, сегментарних аспектів розвитку конкуренції у сфері праці замість здійснення цілісного, системного дослідження питань побудови конкурентного середовища на ринку праці.

Розвиток концепції ринку праці Дж. Кейнсом, А. Маршалом, Дж. Пері, М. Фрідменом (в аспекті конкурентних змін) став закономірним результатом генезису світової економічної думки. Разом з тим, врахування економічної сутності категорії конкуренції при аналізі закономірностей розвитку сфери праці дозволило П. Агіону, М. Портеру, Г. Стендінгу значно удосконалити понятійно-категоріальний апарат дослідження проблем ринку праці.

Проблеми розвитку ринку праці і зайнятості в умовах трансформаційних економік аналізувалися вченими-економістами країн СНД (зокрема, Бушмаріним І.В., Бухалковим М.І., Іноземцевим В.Л., Капелюшниковим Р.А., Меликьяном Г.Г., Колосовою Р.П., Кязимовим К.Г., Семеновим А.О.), що дозволило їм здійснювати комплексні теоретичні дослідження та отримувати вагомі наукові результати за цією тематикою. Дослідження методологічних, методичних та прикладних проблем формування та розвитку ринку праці і зайнятості, соціально-трудових відносин є об'єктом різнопланових наукових досліджень вітчизняних

вчених-економістів. Серед науковців, які активно займалися дослідженням цих проблем, виділяються Амоша О.І., Бандур С.І., Богиня Д.П., Бондар І.К., Власюк О.С., Грішнова О.А., Дмитренко Г.А., Долішній М.І., Заяць Т.А., Злупко С.М., Колот А.М., Кравченко І.С., Краснов Ю.М., Купалова Г.І., Лагутін В.Д., Лібанова Е.М., Лук'янченко Н.Д., Мандибуря В.О., Новіков В.М., Новікова О.Ф., Онікієнко В.В., Павловська Н.О., Павловська О.В., Петрова І.Л., Петюх В.М., Пирожков С.І., Савченко В.А., Семикіна М.В., Тютюнникова С.В., Чухно А.А. та ін.

Актуальність дослідження процесу формування ринку праці в умовах поширення ринкових відносин на сферу зайнятості трансформаційної економіки обумовлюється відсутністю чіткого концептуального підходу до визначення ролі конкуренції в окремих сегментах ринку праці. Наукові дослідження вітчизняних вчених-економістів Алімова О.М., Базилюк Я.Б., Гальчинського А.С., Гейця В.М., Жаліла Я.А., Кваснюка Б.Є., Крючкової І.В., Узукова В.М., присвячені аналізу проблем розвитку конкуренції, значно поглибили теорію розвитку конкурентних відносин в умовах ринкової трансформації економіки. Однак недостатньо опрацьованими залишаються питання, пов'язані із формуванням конкурентного середовища на ринку праці, визначенням чинників впливу на його розвиток, оцінкою стану розвиненості конкурентних відносин у сфері праці.

Необхідність дослідження теоретико-методологічних проблем становлення конкурентного середовища на ринку праці, обґрунтування методичних підходів до оцінки стану та розвиненості ринку праці (з позицій забезпечення його конкурентності), визначення основних важелів дії та напрямів удосконалення соціально-економічного механізму формування конкурентного середовища обумовили вибір теми дисертаційного дослідження, його мету і завдання.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Тема дисертації тісно пов'язана з науково-дослідними роботами, що проводилися в Інституті демографії та соціальних досліджень НАН України: “Людський розвиток регіонів України: аналіз та прогноз” (д/р № 0103U005480, 2004-2005 рр.), у межах якої особисто автором досліджувалися проблеми регулювання конкурентоспроможності робочої сили та мотиваційно-особистісні детермінанти формування конкурентного середовища на ринку праці; “Дослідження регулювання ринку праці, його напрями та перспективи” (д/р № 0105U009204, 2004-2005 рр.), у межах якої особисто автором досліджувався вплив державного регулювання зайнятості на формування конкурентного середовища на ринку праці; “Оцінка перспектив формування економічної активності населення України: методологія, методика, практика” (д/р № 0105U000136, 2004 р.), у межах якої особисто автором досліджувався вплив пропозиції робочої сили на формування конкурентного середовища на ринку праці; “Удосконалення соціально-економічних механізмів стимулювання інноваційного розвитку України (інноваційний вплив якості

трудового потенціалу)” (д/р № 0104U007638, 2004 р.), у межах якої особисто автором досліджувався вплив інноваційних чинників на підвищення конкурентоспроможності робочої сили, а також науково-дослідними роботами в Інституті економіки НАН України: “Регулювання зайнятості населення і заробітної плати в промисловості України” (д/р № 0198U000058, 1998-2000 рр.), де особисто автором досліджувався механізм регулювання зайнятості населення; “Соціально-економічний механізм формування конкурентоспроможності робочої сили в ринковій економіці” (д/р № 0100U006258, 2001-2003 рр.), у межах якої особисто автором досліджувалися проблеми побудови механізму формування конкурентного середовища на ринку праці; “Практика організації в Україні громадських робіт та напрями вдосконалення в умовах функціонування системи загальнообов’язкового соціального страхування на випадок безробіття” (д/р № 0103U006712, 2002 р.), у межах якої особисто автором досліджувалися проблеми вдосконалення практики організації громадських робіт з метою підвищення рівня конкурентоспроможності робочої сили. Виконане дослідження пов’язане також із науково-дослідною роботою ДУ “Інститут економіки та прогнозування” НАН України “Конкурентоспроможність економіки України та стратегічні пріоритети інноваційного розвитку” (д/р № 0105U003966, 2005 р.), у межах якої автором досліджувалися інноваційні фактори зростання рівня конкурентоспроможності робочої сили.

Результати участі у зазначених науково-дослідних роботах, отримані особисто автором, відображені у розділах монографій, які наведено у списку публікацій.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є розвиток теоретико-методологічних та прикладних засад формування конкурентного середовища на ринку праці, методичних підходів до оцінки розвиненості ринку праці (з позицій забезпечення його конкурентності) і наукове обґрунтування пріоритетних напрямів його розвитку у контексті конкурентних змін у сфері зайнятості в Україні.

Досягнення зазначеної мети обумовило необхідність постановки та розв’язання комплексу дослідницьких завдань:

- розвиток положень теорії конкуренції на основі розробки адекватного категоріального апарату та адаптування їх для аналізу процесів у сфері праці;
- дослідження сутності та місця категорії “конкурентне середовище на ринку праці” у системі економічних категорій;
- визначення чинників впливу на розвиток конкурентних відносин на ринку праці ринково орієнтованої економіки;
- здійснення комплексної оцінки розвиненості регіональних ринків праці з позицій забезпечення їх конкурентності;
- обґрунтування теоретико-методичних підходів до оцінювання розвиненості конкурентного середовища на ринку праці;

- розробка системи соціально-економічних індикаторів оцінки розвиненості конкурентного середовища на ринку праці;
- розвиток методологічних підходів до аналізу мотиваційно-особистісних детермінант розвитку конкурентних відносин у сфері праці;
- обґрунтування методичних підходів до оцінювання впливу структурних змін зайнятості на інтенсивність конкуренції на ринку праці;
- визначення перспективних напрямів реформування системи освіти для підвищення рівня її конкурентоспроможності;
- обґрунтування пріоритетів розвитку інфраструктури ринку праці у контексті конкурентних змін, визначення основних напрямів удосконалення системи оціночних параметрів її розвиненості;
- дослідження теоретико-методологічних засад та розроблення структурно-логічних схем побудови механізму формування конкурентного середовища на ринку праці;
- розробка пропозицій та практичних рекомендацій щодо удосконалення механізму формування конкурентного середовища на ринку праці.

Об'єктом дослідження виступає процес формування конкурентного середовища на ринку праці.

Предметом дослідження є теоретико-методологічні і прикладні проблеми формування та розвитку конкурентного середовища на національному ринку праці в умовах трансформаційних змін.

Методи дослідження. Досягнення поставленої мети роботи відбувалося на основі використання взаємопов'язаних та взаємообумовлених методів дослідження. У якості загальнометодологічної бази дослідження використовується *діалектичний* метод, що передбачає застосування методу системного підходу при здійсненні аналізу проблем конкуренції на ринку праці. На базі *системного історико-логічного підходу* до оцінки розвиненості ринку праці, використання структурно-логічних схем здійснено аналіз механізму формування конкурентного середовища на ринку праці. За допомогою методу *наукової абстракції*, методів *поєднання абстрактного і конкретного, індукції і дедукції* досліджено інституціональні чинники змін ринку праці в умовах конкурентних змін. Використання методів *класифікації та типології* дало змогу автору класифікувати чинники впливу на формування конкурентного середовища на ринку праці.

За допомогою методів *статистичного та економіко-математичного аналізу* визначено інтенсивність структурних зрушень в економіці, пов'язаних із ходом формування конкурентних відносин, здійснено оцінку впливу структурних зрушень у складі зайнятих в національній економіці на інтенсивність конкуренції. Для оцінки розвиненості конкурентного середовища на національному ринку праці і розробки конкретного інструментарію оцінювання внеску окремих складових у формування інтегрального індикатора, оцінки розвиненості ринку праці (з позицій забезпечення його конкурентності) та визначення пріоритетних напрямів програмних дій у

напряму розвитку конкурентних відносин у регіонах використовуються методи *статистичного аналізу*.

Методи *експертних оцінок та соціологічних опитувань* дозволили виявити та проаналізувати зміни у психології молоді щодо профорієнтації, вибору спеціальності та методів підвищення рівня конкурентоспроможності випускників на ринку праці.

Науковою базою дисертації слугували основні положення економічної теорії, мікро- та макроекономіки, наукові праці зарубіжних та вітчизняних вчених-економістів з проблем конкуренції, зайнятості та ринку праці, розвитку людського капіталу. Разом з тим, в якості джерел інформації були використані Закони України, дані Державного комітету статистики України, конвенції Міжнародної організації праці.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у науковому дослідженні процесу формування та розвитку конкурентного середовища на ринку праці як необхідної передумови підвищення рівня конкурентоспроможності економіки.

У процесі виконання зазначеного завдання автором отримані такі наукові результати:

вперше:

- розроблено та запропоновано модель розвитку конкуренції на ринку праці, яка, базуючись на адаптуванні до специфічних умов його функціонування “моделі п’яти сил конкуренції” М. Портера, передбачає взаємодію зовнішніх та внутрішніх потенційних конкурентів продавців послуг робочої сили, реальних контрагентів ринку праці (продавців та покупців послуг робочої сили на ринку праці) через опосередкований вплив на них конкуренції на ринку праці;
- запропоновано методiku оцінки розвиненості ринку праці з позицій забезпечення його конкурентності, що дало змогу здійснити комплексний аналіз та визначити пріоритетні напрями розвитку конкурентних відносин на регіональних ринках праці;
- розроблено методiku оцінки ступеню розвиненості конкурентного середовища на ринку праці на основі виокремлення макроекономічних, регуляторних, інституціональних, зовнішньо-кон’юнктурних чинників впливу на об’єкт дослідження, які розрізняються за джерелами походження, характером та інтенсивністю змін;
- виявлено вплив індикаторів стимулюючого та стримуючого впливу на розвиток конкурентного середовища на ринку праці, критеріями віднесення до яких виступають інтенсивність конкуренції на ринку праці та забезпечення законодавчо-правових, соціальних, інституціональних умов для розвитку конкуренції;
- розроблено критерії та механізми розмежування активної та пасивної складових конкурентоспроможності робочої сили, запропоновано методичні підходи до формування та застосування системи показників для оцінки внеску цих складових конкурентоспроможності до розвитку конкурентного середовища на ринку праці;

- побудовано модель соціально-економічного механізму формування конкурентного середовища на ринку праці, ефективність функціонування якого залежить від комплексності взаємодії макроекономічних, соціальних та адміністративно-правових чинників, опосередкованих впливом механізмів державного регулювання і ринкових саморегуляторів;

- розроблено науково-практичні рекомендації щодо вдосконалення процесу формування конкурентного середовища на ринку праці, що передбачають нові підходи до забезпечення можливостей мобілізації макроекономічних чинників формування конкурентних відносин у сфері зайнятості, реформування існуючої системи оплати праці та доходів населення, забезпечення дієвості загальнодержавної політики зайнятості, удосконалення функціонування інституту соціального партнерства в питаннях забезпечення конкурентоспроможності працівників на ринку праці;

удосконалено та уточнено:

- теоретичні підходи до визначення чинників формування конкурентного середовища на ринку праці з урахуванням тенденцій розвитку різноманітних форм конкуренції у конкретних інституціональних умовах, які, на відміну від існуючих, дають змогу досліджувати ступінь розвиненості інституціональних умов для формування конкурентних відносин у сфері праці ринково орієнтованої економіки України;

- обґрунтування закономірностей розвитку мотиваційних та особистісних детермінант формування конкурентних відносин на ринку праці в умовах трансформаційних змін, що дає змогу трактувати підприємливість як одну з основних характерних рис працівника творчого (креативного) типу;

- визначення впливу структурних зрушень у складі зайнятих на інтенсивність конкуренції по монополізованих та немонаполізованих видах економічної діяльності, що дало змогу виокремити найбільш прогресивні (з точки зору оптимізації галузевої структури зайнятості) види;

дістали подальшого розвитку:

- теоретичне обґрунтування економічної категорії конкурентного середовища на ринку праці як сфери реалізації конкурентних відносин, що виникають між суб'єктами ринку праці у ході суперництва з приводу забезпечення можливостей їх участі у трудовій діяльності з метою реалізації існуючих конкурентних переваг, необхідних для отримання більш високого рівня доходів;

- підходи до формування та реалізації державної політики щодо забезпечення підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці шляхом удосконалення нормативно-правової та законодавчої бази розвитку системи освіти з метою забезпечення конкурентності освітніх послуг;

- пріоритети розвитку інфраструктури ринку праці у контексті конкурентних змін, на підставі яких сформульовано основні напрями удосконалення системи оціночних параметрів її розвиненості (з позицій забезпечення конкурентності).

Практичне значення одержаних результатів. Цінність отриманих наукових результатів для теорії і практики полягає у теоретико-методологічному обґрунтуванні основ дослідження розвитку конкурентного середовища на ринку праці України, методологічних положень, принципів та методичних підходів до оцінювання розвиненості ринку праці (з позицій забезпечення його конкурентності). Основні положення, викладені у дисертації, доведено до рівня методичних розробок та прикладних рекомендацій, які можуть бути використані при підготовці законопроектів з питань розвитку конкурентної політики на ринку праці та підвищення конкурентоспроможності робочої сили.

Матеріали дисертації щодо обґрунтування напрямів формування конкурентного середовища на ринку праці та визначення чинників впливу на розвиток конкурентних відносин у сфері зайнятості увійшли складовою частиною у наукові праці Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України (довідка № 181/229 від 18.04.06 р.), Інституту економіки НАН України (довідка № 122-9/715 від 29.12.03 р.), Українського Інституту соціальних досліджень (лист № 000013 від 1.02.2002 р.), Науково-дослідного інституту праці і зайнятості населення (лист 1/4-32 від 02.02.2005 р.), ДУ „Інститут економіки та прогнозування” НАН України (довідка № 135-15/454 від 26.05.2006 р.

Наукові розробки автора були використані Міністерством праці та соціальної політики України (лист 921/0/14-05/8-8 від 10.02.2005 р., лист 2519/0/14-06/17 від 13.04.2006 р.), Державним центром зайнятості Міністерства праці та соціальної політики України (лист № 06-6/9-45 від 25.06.2005 р.), Державним комітетом статистики України (лист № 9-1-21/54 від 11.02.2005 р.).

Результати дисертаційного дослідження і рекомендації автора щодо адаптації системи підготовки кадрів до конкурентного економічного середовища країн Європейського Союзу, підготовки фахівців з Європейських студій в Україні використані в „Аналітичних записках міжнародних науково-практичних конференцій” – літньої школи “Проблеми економічної інтеграції України в Європейський Союз: європейські порівняльні студії”, які були направлені для практичного використання Президенту України, Верховній Раді України, Кабінету Міністрів України, міністерствам і відомствам та Комісії Європейського Союзу (Брюссель) (акти про впровадження результатів науково-дослідної роботи від 12.02.02 р. № 126-17/116 від 25.11.02 р., № 126-17/1034 від 17.06.03 р.).

Окремі науково-практичні рекомендації, що стосуються пріоритетних напрямів конкурентної політики у сфері праці, розробки соціально-економічного механізму формування конкурентного середовища на ринку праці були використані в роботі Головним науково-експертним управлінням Апарату Верховної Ради України (лист

№16/3-549 від 29.04.2005 р.). Теоретико-методологічні положення роботи пройшли апробацію у ході підготовки (у складі авторського колективу) “Послання Президента України до Верховної Ради України про внутрішнє і зовнішнє становище України у 2003 році”.

Особистий внесок здобувача. Дисертаційне дослідження є самостійно виконаною науковою працею, в якій викладено авторський підхід щодо методології дослідження специфіки становлення конкурентного середовища на ринку праці перехідної економіки та удосконалення механізму його формування в умовах трансформаційних змін у сфері зайнятості. Викладені в дисертації наукові положення, висновки і рекомендації, які виносяться на захист, отримані автором самостійно. З наукових праць, які опубліковані у співавторстві, використано лише ті ідеї та положення, які отримані автором особисто. Особистий внесок в роботи, опубліковані у співавторстві, зазначено у списку опублікованих праць.

Апробація результатів дисертаційної роботи. Основні теоретичні і практичні положення і результати дисертаційного дослідження доповідалися на 27 міжнародних і вітчизняних науково-практичних конференціях, семінарах, громадських слуханнях, засіданнях круглих столів, зокрема: науково-практичній конференції “Особливості ринку праці України на сучасному етапі” (м. Полтава, 26-27 березня 1998 р.); міжнародній конференції економістів з проблем економіки праці “Employee Ownership and Changes in Global Economy” (м. Регенсберг, Німеччина, 23-26 вересня 1999 р.); міжнародній науковій конференції “Проблеми економічної інтеграції України в ЄС: європейські студії” (м. Ялта-Форос, 13-15 вересня 2000 р.); міжнародній науково-практичній конференції “Социальные приоритеты рынка труда в условиях структурной модернизации экономики” (м. Київ, 19-20 вересня 2000 р.); міжнародній науковій конференції “Enterprise in Transition” (м. Спліт, Республіка Хорватія, 26-28 травня 2001 р.); міжнародній науковій конференції “Проблеми економічної інтеграції України в Європейський Союз: Європейські порівняльні студії” (м. Форос-Ялта, 26-28 вересня 2001 р.); міжнародній науково-практичній конференції “Розвиток соціально-трудова відносин у сучасних економічних умовах” (м. Донецьк, 25-27 жовтня 2001р.); міжнародній науковій конференції “Проблеми економічної інтеграції України в Європейський Союз: глобалізація і нова економіка – наслідки для Європи і України” (м. Форос, Ялта, 18-20 вересня 2002 р.); республіканській науково-методичній конференції “Розширення ринку праці в Центральному економічному регіоні України” (м. Кіровоград, 11-12 листопада 2002 р.); міжнародній науково-практичній конференції “Соціально-трудова відносини та соціальна політика у сучасних економічних умовах” (м. Донецьк, 15-18 квітня 2003 р.); міжнародній науково-практичній конференції “Мотивація трудової діяльності в умовах формування конкурентного середовища” (м. Хмельницький, 10-13 червня 2003 р.); міжнародній науковій конференції “Проблеми економічної інтеграції України в Європейський

Союз: наука, навчання, освіта – економічний та організаційний аспекти” (м. Форос-Ялта, 23-25 вересня 2003 р.); всеукраїнській науково-практичній конференції “Регіональні проблеми зайнятості і ринку праці” (м. Тернопіль, 13-14 травня 2004 р.); міжнародній науково-практичній конференції „Демографічний розвиток України та пріоритетні завдання демографічної політики” (м. Київ, 3 жовтня 2005 р.); науково-практичній конференції “Політика демографічного розвитку: сучасний стан та її перспективи в західному регіоні України” (Львів – Моршин, 1-2 грудня 2005 р.).

Публікації. За результатами наукових досліджень автором опубліковано 50 наукових праць, що відображають основний зміст дисертації, загальним обсягом 54,8 д.а., в тому числі дві індивідуальні монографії, 4 колективні монографії, 29 статей у фахових виданнях, 7 публікацій у матеріалах конференцій та 8 статей у інших наукових виданнях.

Структура та обсяг роботи. Дисертаційна робота складається із вступу, шести розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Повний обсяг дисертації становить 406 стор. комп’ютерного тексту, 27 таблиць (у тому числі 5 таблиць займають 5 повних сторінок), 27 рисунків (у тому числі 4 рисунки розміщені на 4 повних сторінках). Список використаних джерел включає 163 найменування на 10 сторінках. 7 додатків розміщено на 19 сторінках.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі “Теоретико-методологічні аспекти дослідження конкурентного середовища на ринку праці” досліджено методологічні проблеми розвитку конкурентного середовища на ринку праці, розкрито сутність економічної категорії “конкуренція на ринку праці”, “конкурентне середовище на ринку праці” проаналізовано специфіку проявів конкуренції в умовах ринкових змін в економіці, визначено чинники впливу на формування конкурентного середовища на ринку праці.

На основі критичного аналізу наукових джерел здійснено систематизацію наукових уявлень щодо конкуренції на ринку праці як дієвого стимулятора його розвитку. Обґрунтовано базову закономірність досягнення рівноваги між попитом та пропозицією робочої сили, яка встановлюється в результаті впливу різновекторно спрямованих екзогенних та ендогенних чинників. Рушійність сили динамічних змін попиту та пропозиції робочої сили проявляється через взаємовпливовість та суперечливість економічних інтересів суб’єктів ринку праці, які реалізуються через конкуренцію. Урахування цієї закономірності дозволило охарактеризувати конкуренцію як дієвий механізм розв’язання суперечливості між попитом та пропозицією у процесі їх ринкової взаємодії через досягнення рівноважної ціни.

У дисертації послідовно відстоюється позиція, що суб’єктами конкурентних відносин виступають як роботодавці, які конкурують між собою за

висококваліфікованих, освічених працівників з високим рівнем конкурентоспроможності, так і працівники, які конкурують між собою за обмежену кількість робочих місць з відповідними функціональними характеристиками, прийнятними умовами найму та оплати праці.

Запропоновано модель розвитку конкуренції на ринку праці, яка ґрунтується на адаптуванні до специфічних умов його функціонування окремих компонентних складових “моделі п’яти сил конкуренції”, розробленої М. Портером. Відповідно до цієї моделі, у центрі “конкурентного поля” знаходиться сфера взаємодії економічних інтересів суб’єктів конкурентних відносин на ринку праці, що виражає відносини маневрування між постачальниками послуг робочої сили (найманими працівниками) та покупцями (роботодавцями). Сила конкуренції з боку потенційних конкурентів постачальників послуг робочої сили (як зовнішніх, так і внутрішніх) залежить від рівня їхньої конкурентоспроможності, якості робочої сили, величини витрат потенційних роботодавців (у разі необхідності) на перенавчання та підвищення кваліфікації найманих працівників.

У процесі дослідження встановлено, що конкуренція на ринку праці (з позицій попиту) – це відносини суперництва між роботодавцями з приводу розпорядження робочою силою працівників певного професійно-кваліфікаційного рівня, за умов відповідної оплати їх праці. Конкуренція на ринку праці (з позицій пропозиції) – це відносини суперництва між найманими працівниками з приводу забезпечення можливості стабільної зайнятості (протягом певного проміжку часу) на робочому місці, що відповідає їх вимогам до рівня оплати праці та можливостям професійної реалізації.

Застосування системного підходу дозволило визначити, що розвиток конкуренції на ринку праці повинен забезпечувати свободу конкуренції значної кількості роботодавців при наймі конкретних категорій працівників певної професії та кваліфікації; вільний доступ до конкуренції при отриманні відповідного робочого місця значної кількості працівників з приблизно однаковим рівнем кваліфікації; формування ринкової заробітної плати в залежності від взаємодії попиту та пропозиції на ринку праці; зростання мобільності працівників при одночасному підвищенні рівня інформаційного забезпечення про стан розвитку ринку праці.

На основі систематизації та конкретизації понятійного апарату теорії конкуренції запропоновано визначати конкурентне середовище на ринку праці як сферу реалізації конкурентних відносин, які виникають між суб’єктами ринку праці у ході суперництва з приводу забезпечення можливостей їх участі у трудовій діяльності з метою реалізації існуючих конкурентних переваг, необхідних для отримання більш високого рівня доходів.

Водночас, необхідно враховувати специфічну природу конкурентного середовища, яка проявляється через можливість співіснування у ньому конкурентного та монопольного секторів, у рамках яких (під впливом різновекторно

спрямованих тенденцій ринкової саморегуляції та державного регулювання) відбувається взаємодія суб'єктів ринку праці (рис. 1).

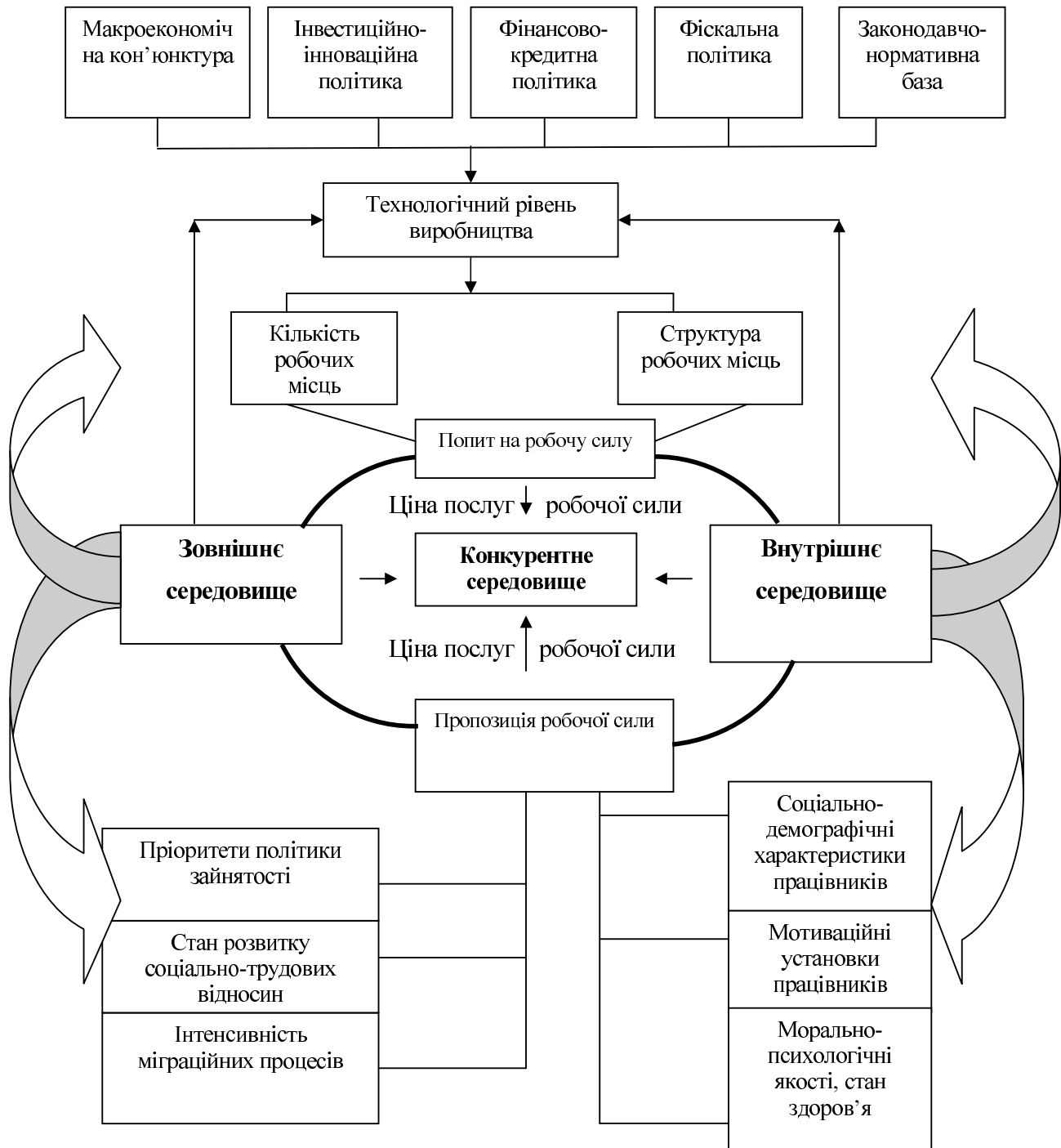


Рис. 1 Модель конкурентного середовища на ринку праці

Існуюча теорія і практика дослідження питань конкуренції на ринку праці дозволяє визначити мікро-, мезо-, макро- (внутрішні) та мета- (зовнішні) чинники

формування конкурентного середовища на ринку праці, які, у цілому, обумовлюють інтенсивність та ефективність його здійснення. Класифікація цих чинників здійснена у порядку визначення їх пріоритетності. В залежності від характеру впливу на конкурентне середовище виділено чинники ендогенного та екзогенного впливу. З'ясовано, що ендогенні чинники, які безпосередньо впливають на конкурентне середовище, мають бути згруповані у макроекономічний, регуляторний та інституційний блоки, тоді як екзогенні чинники, пов'язані із впливом зовнішнього середовища, можуть бути виділені у зовнішньо-кон'юнктурний блок.

У другому розділі „Методологія побудови інтегральних індикаторів розвитку конкурентного середовища на національному ринку праці” розроблено методологічні основи оцінки розвитку національного ринку праці в умовах формування конкурентного середовища. Проведення комплексного діагностування розвитку конкурентного середовища на ринку праці підтвердило доцільність розрахунку інтегрального індексу розвиненості ринку праці як початкового етапу аналізу основних тенденцій розвитку конкурентних відносин у сфері праці. Дисертант дійшов висновку, що побудова інтегрального індексу, що характеризує розвиненість ринку праці з позицій забезпечення його конкурентності, виступає необхідною передумовою побудови композиційного індикатора розвиненості конкурентного середовища на ринку праці. Відповідно до методики відбору показників, нормування та визначення вагових коефіцієнтів, на концептуальному рівні було здійснено системний аналіз проблеми; розроблено систему показників для оцінки стану розвиненості ринку праці, визначено питомий внесок кожного зі структурних компонентів до кінцевого результату; здійснено розрахунок інтегральних регіональних індексів розвиненості ринку праці (з позицій забезпечення його конкурентності).

Для побудови інтегрального індикатора розвиненості ринку праці найбільш обґрунтованою є ієрархічна схема, в якій він займає найвищий щабель, тоді як до нижчого рівня належать узагальнюючі індикатори, що характеризують наступні аспекти розвитку ринку праці: 1) забезпечення можливостей працевлаштування на ринку праці; 2) забезпечення можливості входження до ринку праці; 3) наявність стабільної зайнятості; 4) забезпечення рівного права щодо отримання заробітної плати та можливостей працевлаштування; 5) забезпечення самостійності на роботі; 6) забезпечення безпеки умов праці; 7) рівень колективного представництва.

Значна диференціація регіонів за рівнем розвиненості ринку праці (з позицій забезпечення їх конкурентності) обумовлена, насамперед, нерівномірністю економічного розвитку регіонів, існуючою різницею у обсягах наявних ресурсних потенціалів та ефективності їх використання (зокрема, за авторськими розрахунками, найвищий індекс розвиненості ринку праці був відмічений у м. Києві (0,8141), найнижчий – у Тернопільській області (0,3304).

Відповідно до запропонованого дисертантом логічного підходу до побудови інтегрального індикатора розвиненості конкурентного середовища на національному ринку праці, у дисертаційній роботі було виділено визначальні аспекти його формування та розвитку, які пов'язані, у першу чергу, з основними напрямками впливу на об'єкт дослідження чинників різного походження, характеру та інтенсивності, зокрема: 1) макроекономічного; 2) регуляторного; 3) інституційного; 4) зовнішньо-кон'юнктурного. Ієрархія чинників сформована за ознакою значущості (найбільшої інтенсивності) їх впливу на процес становлення конкурентного національного ринку праці. Насамперед, це стосується врахування умов формування ринку, ціни товару (заробітної плати), уніфікованості та якості товару (поширеності висококваліфікованої робочої сили), інтенсивності конкуренції (навантаження на вакантне робоче місце), співвідношення попиту та пропозиції (вакансії та безробітні), інфраструктури ринку (результативність діяльності служб зайнятості, кадрових агентств, закладів освіти та перепідготовки, тощо).

Акцентовано увагу на тому, що забезпечення адекватності врахування взаємопогашення негативних і позитивних впливів при розрахунку інтегрального індикатора розвиненості конкурентного середовища на ринку праці можливе на основі розрахунку індикаторів стимулюючого та стримуючого впливу на процес його формування. У якості пріоритетних критеріїв розвитку конкурентного середовища на національному ринку праці було виокремлено інтенсивність конкуренції та забезпечення необхідних законодавчо-правових, соціальних, інституціональних умов для її розвитку. Чинники позитивного (негативного) впливу на зазначені умови були віднесені до складу індикатора стимулюючого (стримуючого) впливу на розвиток конкурентного середовища ринку праці.

Розроблений методичний підхід передбачає оцінювання значень індикатора стимулюючого впливу (I_s) та індикатора стримуючого впливу (I_r) на розвиток конкурентного середовища на ринку праці на основі запропонованих формул (1) та (2), які передбачають визначення напрямів впливу на процес його формування, та враховують значимість розбіжностей між приростами показників різних груп через вагові коефіцієнти ω_{j_i} та ω_{k_i} :

$$I_s = \sum_{j=1}^{30} \Delta_j \omega_{j_i}; \quad \sum \omega_{j_i} = 1; \quad \omega_{j_i} = \omega_i / \sum j_i; \quad j = \overline{1;30}; \quad i = \overline{1;5}; \quad (1)$$

$$I_r = \sum_{k=1}^8 \Delta_k \omega_{k_i}; \quad \sum \omega_{k_i} = 1; \quad \omega_{k_i} = \omega_i / \sum k_i; \quad k = \overline{1;8}; \quad i = \overline{1;3}, \quad (2)$$

де j_i – індекс показника i -ї групи, що входить до складу індикатора стимулюючого впливу на конкурентне середовище на вітчизняному ринку робочої сили;

Δ_j – абсолютний приріст j -го показника за період (рік);

ω_{j_i} – ваговий коефіцієнт для j -го показника i -ї групи;

i, j_i – індекс групи показників; показники групуються в залежності від того, який напрям впливу на формування та функціонування конкурентного середовища на ринку праці або ж його ознаку, яку вони характеризують;

ω_i – ваговий коефіцієнт для i -ї групи показників;

k_i – індекс показника i -ї групи, що входить до складу k -го індикатора стримуючого

впливу на конкурентне середовище на ринку праці України;
 Δ_k – абсолютний приріст k -го показника за період (рік);
 ω_{k_i} – ваговий коефіцієнт для k -го показника i -ї групи.

Керуючись запропонованим методичним підходом, інтегральний індикатор розвиненості конкурентного середовища на національному ринку праці (I_{int}) був визначений за такою формулою:

$$I_{int} = 10 * [I_s - I_r] \quad (3)$$

Різниця індикаторів стимулюючого та стримуючого впливу на розвиток конкурентного простору на ринку праці України, яка визначає величину інтегрального індикатора розвиненості конкурентного середовища, демонструє кількісну оцінку переваги сумарного позитивного або негативного впливу на нього. На рис. 2 зображена динаміка індикаторів стимулюючого та стримуючого впливу на розвиток конкурентного середовища на ринку праці України (протягом 2000-2004 рр.), визначених за допомогою запропонованої методики. Кожен із індикаторів демонструє сумарний ефект зміни чинників, які позитивно чи негативно діють на формування простору конкурентної взаємодії робочої сили, та оцінений з урахуванням вагових коефіцієнтів.

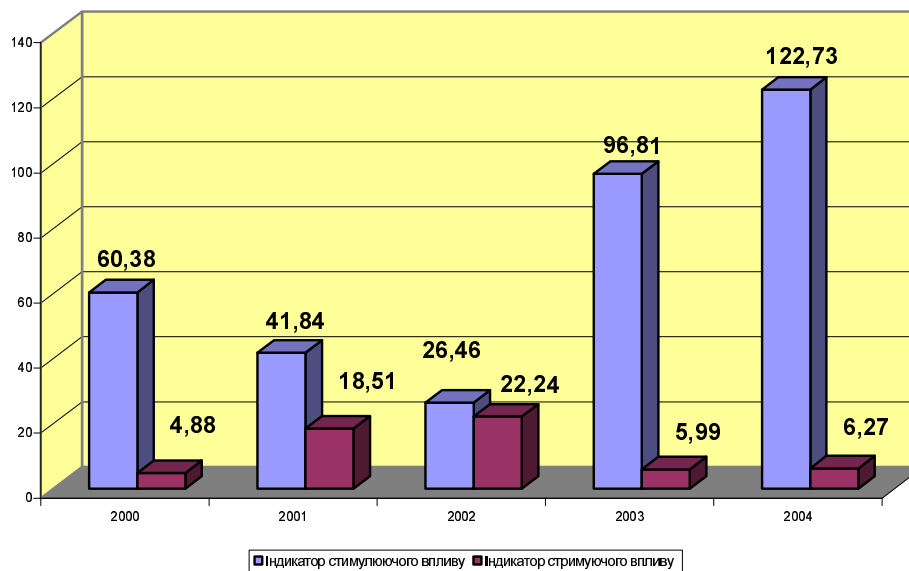


Рис. 2 Динаміка індикаторів стимулюючого та стримуючого впливу на розвиток конкурентного середовища на ринку праці України протягом 2000-2004 рр.

Оцінка динаміки інтегрального індикатора розвиненості конкурентного середовища на ринку праці свідчить, що основним результатом формування конкурентного середовища вітчизняного ринку праці під дією перелічених чинників на протязі 2000-2004 рр. стало посилення його агресивності, тобто загострення конкуренції між претендентами на вакантні робочі місця. Основною причиною

формування тенденції до скорочення навантаження на вільне робоче місце протягом вказаного періоду (з 24 осіб у 1999 р. до 6 осіб у 2004 р.) було макроекономічне зростання в країні, яке ініціювало підвищення попиту на робочу силу та скорочення рівня безробіття. При поступовому зростанні обсягів потреби у робочій силі, що є відмінною рисою макроекономічної стабілізації, це можна пояснити, насамперед, підвищенням інтенсивності конкуренції з приводу отримання вакантного робочого місця (за більшістю спеціальностей).

Обґрунтовано, що загострення конкуренції на ринку праці для кожного найманого працівника, у кінцевому підсумку, означає, що його конкурентна позиція на ринку праці стала більш вразливою, і саме її збереження та зміцнення вимагає постійного підвищення власної конкурентоспроможності з боку працівника.

Зосереджено увагу на тому, що одним із найбільш важливих напрямів дослідження процесу формування конкурентного середовища на ринку праці виступає здійснення кількісної характеристики активної та пасивної конкурентоспроможності вітчизняної робочої сили, визначення економічного змісту цих категорій, можливих статистичних параметрів їх оцінки. Дисертант дійшов висновку, що активна конкурентоспроможність робочої сили характеризує дію чинників суб'єктивної (внутрішньої) мотивації до посилення власної конкурентної позиції на ринку праці. На рівні окремої особи ці чинники відбивають бажання творчої реалізації та постійного професійного удосконалення, прояву здорової амбіційності щодо кар'єрного зростання, усвідомлення прямої залежності між рівнем професіоналізму та оплатою праці (за однакових інших умов), а на рівні економіки у цілому – процес формування людського капіталу.

Доведено, що пасивна (або вимушена) конкурентоспроможність робочої сили пов'язана з необхідністю особи конкурувати на ринку праці. Така необхідність з'являється в залежності від достатності коштів, які надходять з альтернативних трудовій діяльності джерел (соціальні чи приватні трансферти, спадщина, дивідендні та ін. доходи), для забезпечення прийнятного з точки зору особи власного прожиткового рівня. Отже, пасивна конкурентоспроможність працівника значною мірою визначається об'єктивними факторами: ефективністю державного регулювання соціально-економічної сфери, яку, у даному випадку, необхідно охарактеризувати за допомогою показників структури та рівня доходів населення, а також чинників впливу на них.

Загострення конкуренції між претендентами на вакантні робочі місця відбувалося на фоні посилення інтеграції України до світового економічного простору, збереження високих темпів її економічного зростання протягом останніх років, підвищення вимог до професійних та особистісних якостей найманих працівників. Разом з тим, достатньо впливовим залишається внесок пасивної компоненти у підвищення рівня конкурентоспроможності робочої сили на національному ринку праці. Це обумовлене, насамперед, вагомністю дії суб'єктивних

чинників, пов'язаних із специфікою розвитку ринку праці трансформаційної економіки.

Використання представлених вище методичних підходів дало змогу дійти висновку, що в умовах глобалізації світового економічного простору посилення значення активної складової підвищення загального рівня конкурентоспроможності робочої сили виступає найбільш вагомим чинником формування конкурентного середовища на ринку праці.

У третьому розділі „Вплив макроекономічних чинників на формування конкурентного середовища на ринку праці” визначено стратегію розвитку конкурентних відносин на ринку праці, яка орієнтується, насамперед, на забезпечення можливостей реалізації макроекономічних чинників, що сприятимуть формуванню конкурентного середовища у сфері праці. Концептуально важливим є проведене в дисертації дослідження проблем розробки нормативно-законодавчої та правової бази, орієнтованої на формування умов для створення ефективних робочих місць, виявлення територіально-галузевих пріоритетів у збереженні існуючих і створенні конкурентоспроможних робочих місць, моніторинг, збір та обробка необхідної статистичної інформації (кількість введених і ліквідованих робочих місць, вартість створення або збереження робочого місця, рівень використання виробничих потужностей, джерела фінансування додаткового введення робочих місць), стимулювання ефективної структури зайнятості, орієнтованої на формування конкурентних відносин на ринку праці.

Обґрунтовано, що формування інституціонального середовища для появи реальних власників, здатних забезпечити ефективне функціонування економічних суб'єктів, можливе за умов ослаблення ступеню монополізації національної економіки, впровадження ефективно діючих механізмів конкуренції, удосконалення існуючої нормативно-правової бази. Проаналізовані в роботі тенденції інституціональних змін, що відбуваються в економіці, дозволили виділити в якості пріоритетних проблеми пошуку реальних резервів збільшення обсягів потреби у працівниках підприємств недержавної форми власності, що, відповідно, обумовлює посилення конкуренції на ринку праці з боку роботодавців. Саме радикальність ходу економічних реформ, сприяння розвитку найбільш ефективних, з точки зору пріоритетності економічних інтересів держави, форм власності, створення реальних передумов для розвитку конкурентного середовища з метою формування підприємницької поведінки економічних суб'єктів, будуть сприяти забезпеченню послідовності позитивних макроекономічних змін, які намітилися в останній час в економічному розвитку країни.

Становлення конкурентних відносин на ринку праці обумовлює, передусім, зміну відношення людини до праці, формує такі умови зайнятості, за яких вона вимушена мобілізувати та максимально реалізовувати особисті здібності до високоякісної праці. В цих умовах пріоритетні позиції займають вимоги стосовно

відповідності, адекватності якісних характеристик працівників потребам ринкової економіки, що, у свою чергу, забезпечує їх затребуваність і можливість подальшого покращення якості трудового потенціалу суспільства. Насамперед, це стосується забезпечення підвищення не тільки рівня індивідуальної конкурентоспроможності працівників, але, відповідно, конкурентоспроможності національної робочої сили як однієї з найголовніших компонент формування конкурентного середовища на ринку праці.

Вагомим результатом проведеного дослідження стали науково-теоретичні пропозиції щодо реформування існуючої системи оплати праці у напрямку підвищення рівня її конкурентності; створення передумов формування конкурентного середовища на ринку праці, серед яких слід виділити: забезпечення можливостей мобілізації особистісного потенціалу як складової конкурентоспроможності суб'єктів трудової діяльності, зокрема, розвитку підприємливості як однієї з основних рис працівника творчого (креативного) типу; розробку системи комплексних заходів щодо реалізації прав працівників стосовно забезпечення конкурентного рівня заробітної плати та своєчасного її отримання (за умов відповідності її розмірів умовам розширеного відтворення робочої сили й утримання рівня її реальної вартості на ринку); створення економічного підґрунтя для збереження конкурентного рівня заробітної плати, виходячи з реалій макроекономічної ситуації та фінансово-економічного стану підприємств, та формування джерел її подальшого підвищення не тільки на рівні підприємства, але й на державному та регіональному рівнях; удосконалення механізмів державного та колективно-договірного регулювання оплати праці.

Вищезазначене обумовлює необхідність забезпечення взаємозв'язку регулювання зайнятості та заробітної плати в умовах ринково орієнтованої економіки України, який передбачає визначення пріоритетів у питаннях реформування заробітної плати та посилення ролі державного регулювання ринку праці. Зокрема, проведене дослідження доводить пріоритетність застосування комплексного підходу до удосконалення оплати праці та забезпечення конкурентності її рівня, створення економічного підґрунтя для ефективного використання робочої сили за умов підвищення рівня реальної заробітної плати.

Четвертий розділ „Інноваційна складова формування конкурентного середовища на ринку праці України” присвячено дослідженню впливу інноваційних змін на інтенсивність конкуренції на ринку праці. При цьому слід враховувати, що специфікою сучасного етапу ринкової трансформації економіки України є співіснування технологічно застарілих, енерго- та ресурсоемних виробництв і сучасних наукомістких, інформаційних технологій, розвиток яких об'єктивно обумовлений ходом науково-технічного прогресу. Разом із тим, слід відзначити, що в нових ринкових умовах навіть ті підприємства, що розвиваються на застарілій технологічній базі, вимушені підвищувати вимоги до професійно-

кваліфікаційного рівня зайнятих на них працівників, оскільки це дає їм можливість пристосовуватися до поступових змін умов діяльності. Саме тому забезпечення з боку держави можливостей для перекваліфікації зайнятих у непрогресивних (з точки зору перспективного розвитку) видах економічної діяльності може бути одним із найбільш реальних варіантів підвищення рівня конкурентоспроможності робочої сили, поліпшення її професійно-кваліфікаційних параметрів.

Проведене дослідження свідчить, що серед інноваційних чинників формування конкурентного середовища на ринку праці пріоритетного значення набуває підвищення рівня конкурентності освітніх послуг. Доведено, що повільні темпи структурної перебудови економіки, обмеженість фінансових ресурсів для оновлення морально застарілого устаткування та впровадження прогресивних технологій, збереження значної кількості неефективних робочих місць із використанням малокваліфікованої праці виступають дестимулюючими чинниками розвитку системи освіти в Україні. У цілому, існуюча система освіти та підготовки кадрів відзначається повільними темпами адаптації до розвитку конкурентних відносин на ринку праці. Це проявляється, насамперед, через слабкість зв'язків між інтересами навчальних закладів і потребами підприємств, зосереджених в інноваційно активних сферах економічної діяльності; існування протиріччя між економічними інтересами роботодавців і системою професійної освіти, що обумовлено різними цільовими установками; відсутністю координації діяльності між органами виконавчої влади, спілками роботодавців та освітніми закладами щодо сприяння працевлаштуванню випускників та підвищення рівня їх конкурентоспроможності.

Обґрунтовано, що важливим напрямом удосконалення існуючої системи професійної освіти (з метою наближення її до потреб розвитку ринку праці) виступає налагодження більш продуктивних зв'язків із роботодавцями, посилення взаємодії між органами виконавчої влади, галузевими та регіональними спілками роботодавців і профспілками. Це сприятиме підвищенню рівнів адаптованості випускників закладів професійної освіти до початку трудової діяльності, їх конкурентоспроможності на початку трудової діяльності, поліпшенню якості професійної перепідготовки безробітних у закладах системи професійної освіти з метою полегшення їх входження на ринок праці.

У контексті формування конкурентного середовища на ринку праці в дисертації пропонується впровадження таких пріоритетних напрямів розвитку системи освіти: здійснення поточного моніторингу стану ринку освітніх послуг; розробка механізму заохочення і стимулювання роботодавців до працевлаштування випускників шляхом проведення гнучкої податкової, фінансової і кредитної політики; забезпечення збалансованості між необхідністю підвищення освітнього потенціалу, конкурентними потребами економіки у фахівцях з вищою освітою і

бюджетними можливостями держави; сприяння підвищенню до світового рівня якості підготовки фахівців.

Вирішення завдання входження національної системи освіти в Європейський освітній простір посилить конкуренцію між освітніми навчальними закладами, що, відповідно, обумовить необхідність підвищення рівня конкурентності освітніх послуг, оновлення змісту освіти та організації навчально-виховного процесу відповідно до ринкових засад економіки, запровадження освітніх інновацій та інформаційних технологій. Забезпечення переходу до багатоукладної освітньої системи в умовах формування ринку освітніх послуг передбачає розробку конкурентної стратегії навчальних закладів, адаптацію їх діяльності до основних принципів Болонського процесу за рахунок покращання якості освітніх послуг.

У дисертації пропонується впровадження таких основних напрямів реалізації загальнодержавної національної політики щодо забезпечення підвищення рівня конкурентоспроможності молоді на ринку праці в умовах трансформаційних змін: удосконалення нормативно-правової та законодавчої бази державної освітньої політики з метою ринково орієнтованого оновлення змісту освіти; забезпечення ефективної фахової підготовки спеціалістів; впровадження освітніх інновацій, спрямованих на підвищення рівня підготовки спеціалістів, зростання конкурентоспроможності освітніх послуг; сприяння розвитку молодіжного підприємництва; оптимізація мережі навчальних закладів вищої, професійно-технічної, післядипломної освіти всіх форм власності; розширення обсягів надання освітніх послуг вищими та професійно-технічними навчальними закладами при одночасному підвищенні їх якості.

У п'ятому розділі „Аналіз впливу інституціональних факторів на формування конкурентних відносин на ринку праці” обґрунтовано необхідність формування ринкової інфраструктури, звільненої від елементів хаотичності, стихійності, сприяння посилення мобільності виробничих, фінансових і людських ресурсів, створення умов для адекватної ринковій економіці конкурентної поведінки суб'єктів. В умовах трансформаційних змін функціонування механізму формування конкурентного середовища на ринку праці, який виступає невід'ємною складовою загального механізму формування розвинутого ринкового середовища в економіці, неможливе без забезпечення мінімальних соціальних гарантій у сфері соціально-трудових відносин, розширення договірних засад та досягнення збалансованості інтересів найманих працівників і роботодавців, посилення дієвості системи соціальної захищеності працівників і ефективності соціального діалогу. При цьому необхідно враховувати, що розвиток соціально-трудових відносин, який супроводжується посиленням ролі договірного регулювання, у певній мірі обмежує сферу дії конкуренції, оскільки встановлює певні обмеження зміни обсягів попиту та пропозиції на ринку праці, рівнів рівноважної заробітної плати. Водночас державне регулювання, що в органічному поєднанні з дією ринкових регуляторів

забезпечує ефективне функціонування ринку праці, посідає не менш важливе місце у структурі механізму формування конкурентного середовища на ринку праці перехідної економіки.

Обґрунтовано, що ефективність формування конкурентного середовища на ринку праці значною мірою залежить від того, якою є державна політика зайнятості, наскільки ефективно використовуються державою важелі впливу на рівень, структуру та динаміку розвитку ринку праці. На основі проведених досліджень виділено пріоритетні напрями діяльності Державної служби зайнятості в умовах трансформаційної економіки України: забезпечення можливостей отримання незайнятим населенням послуг з професійної орієнтації та професійної освіти; впровадження прогресивних технологій обслуговування незайнятого населення з метою підвищення рівня конкурентності послуг; стимулювання роботодавців щодо подання до інформаційного банку вакансій, конкурентних за умовами найму та оплати праці; сприяння в пошуках відповідного робочого місця безробітним, працевлаштування яких ускладнено в силу їх низької конкурентоспроможності; забезпечення суб'єктів ринку праці повною інформацією про вакантні робочі місця і професійно-кваліфікаційну структуру пошукувачів роботи з метою оптимізації пропорцій попиту та пропозиції робочої сили на регіональних ринках праці.

Доведено, що отримання конкурентних переваг як державними, так і приватними службами зайнятості (за активної участі соціальних партнерів) сприятиме, загалом, формуванню розвиненого конкурентного середовища на ринку праці. Відповідно, реалізація цієї мети забезпечуватиме виконання інститутами інфраструктури ринку праці двоєдиного завдання: 1) сприяння підвищенню рівня конкурентоспроможності незайнятого населення та забезпечення його адаптації до ринкових умов шляхом надання більш якісних послуг з працевлаштування, що передбачають поліпшення якості та результативності програм професійної підготовки та перепідготовки, забезпечення вільного доступу до банку вакансій та підвищення результативності працевлаштування; 2) стимулювання динамічного розвитку ринків праці шляхом забезпечення структурної адаптації та поступової реінтеграції спеціалістів в ринкову економіку.

У шостому розділі „Соціально-економічний механізм формування конкурентного середовища на ринку праці” обґрунтовано стратегію та методологічні принципи реалізації соціально-економічного механізму формування конкурентного середовища на ринку праці в ринково орієнтованих змінах в економіці.

Обґрунтовано необхідність створення умов для формування конкурентного середовища на ринку праці шляхом стимулювання попиту на працю, проведення послідовної політики щодо створення ефективних робочих місць, залучення інвестицій у пріоритетні сфери економіки, оптимізації професійно-кваліфікаційної структури робочої сили, підвищення якості людського капіталу, сприяння розвитку

самозайнятості та малого бізнесу, забезпечення ефективного соціального захисту незайнятого населення. Роль саморегулюючого механізму конкуренція може виконувати лише за умови повної збалансованості сукупного попиту та пропозиції. Однак в умовах розбалансованості та надмірної монополізації економіки, лобіювання власних інтересів окремими номенклатурними групами, недосконалості існуючої законодавчої бази, конкуренція не в змозі повністю виконувати покладені на неї ринкові функції. Саме тому становлення конкурентних відносин на ринку праці обов'язково потребує формування ринкової інфраструктури, що створює умови для ефективного функціонування та відтворення конкурентного середовища.

З огляду на недостатній рівень дослідження проблем формування конкурентного середовища на ринку праці трансформаційної економіки, доробком автора є теоретико-методологічне дослідження соціально-економічного механізму його формування. Здійснений аналіз наукових джерел показав, що механізм формування конкурентного середовища визначається, в основному, як комплексний структурно-системний об'єкт соціально-економічних досліджень. Підсумовуючи різні підходи до дослідження та визначення механізму формування конкурентного середовища на ринку праці, дисертант визначає його як сукупність соціально-економічних форм і методів впливу на розвиток конкурентних відносин на ринку праці, які виникають між його суб'єктами у ході суперництва з приводу реалізації власних економічних інтересів, спрямованих на отримання та збереження конкурентних переваг, необхідних для отримання більш високого рівня доходів.

У системі соціально-економічного механізму формування конкурентного середовища на ринку праці виокремлюються макроекономічний, соціально-економічний та адміністративно-правовий блоки, які включають чинники впливу на формування конкурентного середовища на ринку праці (рис. 3). Визначено, що пріоритетне значення займає блок макроекономічних чинників, які включають в себе напрями забезпечення стійкого макроекономічного зростання. Насамперед, це стосується темпів реструктуризації економіки, інституціональних змін, рівня монополізації економіки, повноти застосування фінансово-кредитних важелів, масштабів тіньової економіки, рівня інвестиційної активності в економіці, структуризації попиту на робочу силу, обсягів платоспроможного попиту. Рівень технічного забезпечення та технологічного розвитку сфери виробництва та сфери надання послуг виступають економічним підґрунтям для формування вимог до конкурентоспроможності робочої сили, і, відповідно, значною мірою визначають характер розвитку конкурентних відносин на ринку праці.

Доведено, що у структурі соціально-економічного блоку доцільно виокремлювати демоекономічні і суб'єктно-ментальні (особистісні) чинники, якісні характеристики робочої сили (професійно-кваліфікаційний та освітній рівень), рівень конкурентоспроможності робочої сили, рівень доходів населення. Розвиненість відносин соціального партнерства виступає інструментом розвитку

інфраструктури ринку праці у напрямку формування на ньому конкурентного середовища. При цьому важливий вплив цієї складової інфраструктури ринку праці на розвиток конкуренції обумовлений необхідністю посилення договірних засад у процесі узгодження обсягів попиту та пропозиції робочої сили, встановлення



Рис. 3 Механізм формування конкурентного середовища на ринку праці

рівноважної заробітної плати, забезпечення вільного доступу до реалізації прав на зайнятість.

Адміністративно-правовий блок відображає ступінь розвиненості договірно-правових відносин і можливість удосконалення існуючої нормативно-правової бази у напрямку створення умов для подолання монополізму та сприяння розвитку конкурентних відносин на ринку праці. Удосконалення існуючого законодавства про зайнятість, соціальне страхування, трудове право – усі ці складові адміністративно-правового блоку спрямовані на захист позицій різних суб'єктів ринку праці в ході конкурентної боротьби. Необхідно законодавчо-правове визначення заходів, які б сприяли підвищенню рівня конкурентоспроможності незайнятого населення, стимулювали його до активних пошуків роботи, більш чітко визначали можливості застосування заходів активної підтримки безробітних, залежно від ймовірності досягнення ефекту працевлаштування для безробітного.

Дисертант дійшов висновку, що важливе місце у структурі механізму формування конкурентного середовища на ринку праці перехідної економіки займають умови забезпечення можливості його формування з боку конкуренції, насамперед: сила конкуренції; рівність умов конкуренції для продавців і покупців робочої сили; прозорість ринку праці, що означає можливість рівноправного доступу покупців і продавців робочої сили до інформаційних ресурсів; існування можливості міжсегментного та внутрішньосегментного переміщення (входу та виходу).

В умовах трансформаційних змін у сфері зайнятості проблеми забезпечення мінімальних соціальних гарантій у сфері соціально-трудова відносин, розширення договірних засад та досягнення збалансованості інтересів найманих працівників і роботодавців, посилення дієвості системи соціальної захищеності працівників та ефективності соціального діалогу поступово набувають пріоритетного значення.

Вирішення вказаних проблем неможливе без активного використання важелів державного регулювання, яке, у органічному поєднанні з дією ринкових регуляторів, забезпечує ефективне функціонування ринку праці, та, відповідно, посідає не менш важливе місце у структурі механізму формування конкурентного середовища на ринку праці трансформаційної економіки. Саме тому пріоритетним напрямом формування цивілізованих умов конкуренції виступає антимонопольне регулювання з боку держави, спрямоване на обмеження монополізації ринків і дій органів управління економікою, на розвиток конкурентних відносин на ринку праці, які виникають між його суб'єктами у ході суперництва з приводу реалізації власних економічних інтересів, спрямованих на отримання та збереження конкурентних переваг.

Результати дослідження доводять, що пріоритетними напрямками реалізації відповідної сучасному стану трансформаційних змін концепції формування конкурентного середовища на ринку праці виступають: 1) проведення структурної

перебудови (з використанням виправданих заходів протекціоністського характеру) з метою налагодження виробництва конкурентоспроможної продукції вітчизняними виробниками, що забезпечуватиме створення нових конкурентоспроможних робочих місць; 2) розробка та впровадження конкурентної політики, зорієнтованої на формування підприємницької поведінки економічних суб'єктів, спрямованої на реалізацію конкурентних переваг та забезпечення конкурентності заробітної плати працівників; 3) сприяння розвитку малого та середнього бізнесу шляхом пристосування існуючого законодавчого базису до нових умов господарювання, формування моделі конкурентної поведінки суб'єктів; 4) забезпечення умов для збереження висококонкурентного кадрового потенціалу вітчизняних підприємств, які виробляють конкурентоспроможну продукцію; 5) підвищення рівня конкурентності освітніх послуг з метою забезпечення входження у світовий освітній простір; 6) поступова заміна пасивної політики держави на ринку праці активною, що передбачає проведення ряду заходів щодо підвищення рівня конкурентоспроможності незайнятого населення та якості робочої сили за рахунок проведення профорієнтації та перенавчання безробітних.

Таким чином, формування конкурентного середовища на ринку праці як сфери реалізації конкурентних відносин, що виникають у ході суперництва між суб'єктами ринку праці з приводу забезпечення можливостей їх участі у трудовій діяльності з метою реалізації існуючих конкурентних переваг, необхідних для отримання більш високого рівня доходів, потребує мобілізації чинників пріоритетного впливу на розвиток конкурентних відносин у сфері праці.

ВИСНОВКИ

У дисертації здійснено теоретичне узагальнення та запропоновано нове вирішення наукової проблеми – теоретико-методологічного обґрунтування засад побудови соціально-економічного механізму формування конкурентного середовища на ринку праці та визначення основних напрямів реалізації чинників розвитку конкурентних відносин у сфері праці.

За результатами дослідження сформульовано наступні висновки.

1. Зважаючи на недостатню дослідженість проблем формування конкурентного середовища на ринку праці, у дисертації здійснено формалізацію моделі “п’яти сил конкуренції” М. Портера стосовно умов розвитку ринку праці. Це дозволило виділити сферу взаємодії економічних інтересів суб'єктів конкурентних відносин на ринку праці, що виражає відносини маневрування між постачальниками послуг робочої сили (найманими працівниками) та покупцями (роботодавцями). При цьому було визначено, що активність найманих працівників стосовно пошуку стабільних ринкових позицій та отримання стійких конкурентних переваг у ході конкурентної боротьби з потенційними конкурентами характеризує інтенсивність

конкуренції з боку найманих працівників. Разом з тим, роботодавці як суб'єкти конкурентних відносин також впливають на інтенсивність конкуренції, формуючи обсяги попиту на робочу силу, необхідні для максимізації їх прибутків.

2. На основі узагальнення існуючих теоретичних підходів до дослідження сутності конкурентного середовища на ринку праці дано власне визначення цієї категорії як сфери реалізації конкурентних відносин, які виникають між суб'єктами ринку праці в ході суперництва з приводу забезпечення можливостей їх участі у трудовій діяльності з метою реалізації існуючих конкурентних переваг, необхідних для отримання більш високого рівня доходів.

3. Доведено, що формування конкурентного середовища на ринку праці відбувається під впливом чинників мікро-, мезо-, макрорівня (внутрішніх) та метарівня (зовнішніх), які, у цілому, обумовлюють інтенсивність та ефективність його здійснення. В залежності від характеру впливу на конкурентне середовище було виокремлено ендогенні та екзогенні чинники. Обґрунтовано, що у складі ендогенних чинників доцільно розмежовувати макроекономічний, регуляторний та інституційний блоки, тоді як екзогенні чинники, пов'язані із впливом зовнішнього середовища, виокремлені у зовнішньо-кон'юнктурний блок.

4. Інтегральна оцінка розвиненості регіональних ринків праці (з позицій забезпечення їх конкурентності), виконана за авторською методикою, довела можливість побудови та застосування для визначення рівня розвиненості конкурентних відносин на ринку праці інтегрального індексу. Економічна доцільність його використання обумовлена існуванням значних регіональних розбіжностей за більшістю передбачених у моделі показників, які характеризують окремі аспекти розвитку конкурентних відносин на ринку праці. На концептуальному рівні було здійснено системний аналіз проблеми шляхом її структуризації, визначення питомого внеску кожного зі структурних компонентів до кінцевого результату, та розраховано інтегральний індекс розвиненості ринку праці України (з позицій забезпечення його конкурентності).

5. З огляду на недостатню дослідженість проблем формування конкурентного середовища на ринку праці, доробком автора є обґрунтування теоретико-методичних підходів до оцінки його розвиненості. У дисертаційній роботі було визначено окремі аспекти формування та розвитку конкурентного середовища на ринку праці, пов'язані з макроекономічними, регуляторними, інституційними та зовнішньо-кон'юнктурними напрямками впливу.

6. Для здійснення комплексної оцінки стану розвиненості конкурентного середовища на ринку праці запропоновано систему індикаторів стимулюючого та стримуючого впливу, які забезпечують врахування як негативних, так і позитивних впливів при розрахунку інтегрального індикатора розвиненості конкурентного середовища на ринку праці. Величина цього індикатора розрахована як різниця індикаторів стимулюючого та стримуючого впливу на розвиток конкурентного

простору на ринку праці України, демонструє превалювання позитивного або негативного напрямів впливу.

7. Специфіка трансформаційного етапу обумовлює необхідність пошуку адекватних шляхів активізації мотиваційних та особистісних детермінант формування конкурентних відносин на ринку праці трансформаційної економіки України. Доведено, що становлення конкурентних відносин на ринку праці, передусім, обумовлює зміну відношення людини до праці, формує такі умови зайнятості, при яких вона вимушена мобілізувати та максимально реалізовувати особисті здібності до високоякісної праці. У цих умовах пріоритетні позиції займають вимоги стосовно відповідності, адекватності якісних характеристик працівників потребам конкурентної економіки, що, в свою чергу, забезпечує їх затребуваність і можливість подальшого підвищення рівня конкурентоспроможності робочої сили.

8. Проведений в дисертації аналіз структурних змін доводить, що отримання ефекту від стратегічної реструктуризації можливо лише у перспективі, оскільки стимули до ефективної реструктуризації послаблюються у випадку неефективної діяльності працюючих підприємств. Здійснений кореляційний аналіз зв'язку між інтенсивністю структурних змін зайнятості та інтенсивністю конкуренції у розрізі монополізованих та немонополізованих видів економічної діяльності дає змогу зробити висновки про існування тісного оберненого зв'язку між інтенсивністю галузевих структурних зрушень та навантаженням на вільне робоче місце, що свідчить про можливість ослаблення рівня конкуренції з боку некваліфікованих працівників у випадку зростання інтенсивності цих зрушень.

9. Посилення конкуренції між освітніми навчальними закладами обумовлює необхідність підвищення рівня конкурентності освітніх послуг, оновлення змісту освіти та організації навчально-виховного процесу відповідно до ринкових засад економіки, запровадження освітніх інновацій та інформаційних технологій. Забезпечення підвищення рівня конкурентоспроможності молоді на ринку праці в умовах трансформаційних змін можливе шляхом удосконалення нормативно-правової та законодавчої бази державної освітньої політики з метою ринково орієнтованого оновлення змісту освіти; впровадження освітніх інновацій, спрямованих на підвищення рівня підготовки спеціалістів, зростання конкурентоспроможності освітніх послуг.

10. Розвиток інфраструктури ринку праці у контексті здійснення конкурентних змін у сфері праці передбачає можливість отримання конкурентних переваг як державними, так і приватними службами зайнятості (за активної участі соціальних партнерів). Реалізація цієї мети сприятиме підвищенню рівня конкурентоспроможності незайнятого населення, забезпеченню його адаптації до ринкових умов, з одного боку, та стимулюватиме динамічний розвиток ринків праці

за рахунок проведення дієвої структурної перебудови та поступової реінтеграції спеціалістів в ринкову економіку, з іншого.

11. В дисертаційній роботі розроблено соціально-економічний механізм формування конкурентного середовища на ринку праці, ефективність якого залежить безпосередньо від комплексної взаємодії макроекономічних, соціально-економічних та адміністративно-правових чинників, опосередкованих впливом механізмів державного регулювання і ринкових саморегуляторів. В ході дисертаційного дослідження обґрунтовано необхідність використання механізму конкуренції як одного із ринкових регуляторів, який забезпечує можливості примирення інтересів суб'єктів конкурентного процесу у ході суперництва за реалізацію їх економічних інтересів, та доведено, що через механізми конкуренції включаються в дію конкурентні відносини, які виникають між його суб'єктами з приводу можливості реалізації власних конкурентних переваг.

12. Розроблено та запропоновано ряд першочергових заходів щодо реалізації концепції формування конкурентного середовища на ринку праці, серед яких виділяються, насамперед, проведення структурної перебудови економіки з метою налагодження виробництва конкурентоспроможної продукції; розробка та впровадження конкурентної політики, спрямованої на формування підприємницької поведінки економічних суб'єктів; підвищення рівня конкурентності освітніх послуг з метою забезпечення входження у світовий освітній простір; забезпечення поступового переходу від застосування заходів пасивної політики зайнятості до політики активної; забезпечення суб'єктів ринку праці повною інформацією про вакантні робочі місця і професійно-кваліфікаційну структуру пошукувачів роботи з метою узгодження попиту та пропозиції робочої сили на регіональних та національному ринках праці.

Результати дисертаційного дослідження, сформульовані в роботі висновки та рекомендації можуть бути використані науково-дослідними установами, що спеціалізуються на дослідженні проблем праці та зайнятості; урядовими структурами при розробці законодавчих актів, програм соціально-економічного розвитку; закладами освіти у організації навчального процесу.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Монографії

1. Лісогор Л.С. Формування ринку праці в Україні: Монографія. – К.: Ін-т економіки НАН України, 2003. – 296 с.
(Рецензії: *Актуальні проблеми економіки*. – 2004. – №2. – С.190 – 192;
Україна: аспекти праці. – 2004.- № 4. – С. 51)

2. Лісогор Л. Конкурентність ринку праці: механізми реалізації: Монографія. – К.: ДУ „Інститут економіки та прогнозування” НАН України, 2005. – 168 с.
3. Мотивація праці в ринковій економіці: проблеми теорії і практики / Богиня Д.П., Долгова Л.І., Куліков Г.Т., Лісогор Л.С., Семикіна М.В., Мандибура В.О., Матієшина О.Д., Шамота В.М. – К.: Ін-т економіки НАН України, 1997. – 182 с. – (Автору належать підрозділи 2.2, 3.3).
4. Соціально - економічний механізм регулювання ринку праці та заробітної плати / Богиня Д.П., Куліков Г.Т., Шамота В.М., Лісогор Л.С., Долгова Л.І., Тимофєєв В.О., Костриця В.І., Мандибура В.О., Семикіна М.В., Грішнова О.А. – К.: Ін-т економіки НАН України, 2001. – 301 с. – (Автору належать підрозділи 2.2, 2.3, 8.1, 8.2).
5. Конкурентоспроможність робочої сили в системі соціально-трудоових відносин: монографія / Богиня Д.П., Лісогор Л.С., Семикіна М.В., Куліков Г.Т., Павловська О.В., Шамота В.М., Тимофєєв В.О., Ільченко Н.Б. – К.: Ін-т економіки НАН України, 2003. – 214 с. (Автору належить розділ 2).
6. Інноваційний ресурс господарського розвитку: Монографія / За ред. к.е.н. В.П. Мельника. – К.: Об'єднаний інститут економіки НАН України, 2005. – 363 с. (Автору належить параграф 4.2.).

Статті у наукових фахових виданнях

7. Лісогор Л.С. Роль матеріальної мотивації праці у забезпеченні ефективного використання трудового потенціалу робітників // Мотиваційні основи ефективної праці в умовах ринкової трансформації економіки: Зб. наук. пр. – К.: Ін-т економіки НАН України, 1996. – С. 32-39.
8. Лісогор Л.С. Регулювання зайнятості в умовах формування ринкового мотиваційного механізму // Україна: аспекти праці. – 1998. – № 5. – С. 18-20.
9. Лісогор Л.С. Основні тенденції розвитку ринку праці в Україні // Зайнятість населення та оплата праці в перехідній економіці: Зб. наук. пр. – К.: Ін-т економіки НАН України, 1998. – С. 24-28.
10. Лісогор Л.С. Ситуація на українському ринку праці // Україна: аспекти праці. – 1999. – № 5. – С. 3-5.
11. Лісогор Л.С. Регулювання зайнятості в перехідній економіці України // Регулювання зайнятості та оплати праці в перехідній економіці: Зб. наук. пр. – К.: Ін-т економіки НАН України, 1999. – С. 28-35.
12. Лісогор Л.С. Досвід регулювання ринків праці за умов трансформаційної економіки / Проблеми економічної інтеграції України в Європейський Союз: європейські студії // Вісник ТАНГ. – 2000. – № 15. – Ч.ІІ. – С. 124-132.
13. Лісогор Л.С. Регулювання ринків праці в колишніх пострадянських республіках і східноєвропейських країнах // Україна: аспекти праці. – 2000. – № 7. – С. 3-10.

14. Лісогор Л.С. Фінансовий механізм регулювання ринку праці України // Науковий вісник Волинського державного університету ім. Л.Українки. – 2001. – № 4. – С.124-127.
15. Лісогор Л.С. Існування прихованого безробіття як характерна ознака тіньової економіки // Актуальні проблеми міжнародних відносин: Зб. наук. пр. – К.: ВПЦ “Київський університет”, Інститут міжнародних відносин, 2001. – Вип. 26. – С. 342-346.
16. Лісогор Л.С. Державне регулювання зайнятості у системі соціально-трудова відносин перехідної економіки України // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Социально-трудова отношения в современных экономических условиях: Сб. науч. тр. – Донецк: Ин-т економіки пром-сти, 2001. – С. 231-238.
17. Лісогор Л.С. Головні тенденції розвитку ринку праці України // Україна: аспекти праці. – 2001. – № 7. – С. 3-7.
18. Лісогор Л.С. Державне регулювання зайнятості в умовах формування конкурентного середовища на ринку праці України // Вісник ТАНГ. – Тернопіль: Економічна думка. – 2001. – Вип. 16. – С. 123-126.
19. Лісогор Л.С. Міжнародні стандарти в статистиці ринку праці України / Проблеми економічної інтеграції України в Європейський Союз: європейські порівняльні студії // Вісник ТАНГ. – 2001. – № 18. – Ч. 3. – С. 78-83.
20. Лісогор Л.С. Шляхи легалізації прихованого безробіття в Україні // Формування нової парадигми економічної теорії в Україні: Зб. наук. пр. – Львів: Інтереко, 2001. – Спецвип. 8. – С. 541-547.
21. Лісогор Л.С. Реформування політики доходів та ринкові відносин у сфері зайнятості // Вісник Технологічного університету Поділля. – 2001. – № 2. – Ч. 2 (31). – С. 134-137.
22. Лісогор Л.С. Формування конкурентного ринку праці в умовах перехідної економіки України :Вчені записки / Відп. ред. І.Ф. Радіонова. – К.: Ін-т економіки та права “Крок”, 2001. – Вип. 5. – С. 52-55.
23. Лісогор Л.С. Формування конкурентоспроможної робочої сили на ринку праці України // Конкурентоспроможність у сфері праці: Зб. наук. пр. – К.: Ін-т економіки НАНУ, 2001. – С. 30-40.
24. Лісогор Л.С. Роль мотивації праці та зайнятості в формуванні ринку праці України // Регіональні перспективи. – 2002. – № 3-4 (22-23). – С. 137-140.
25. Лісогор Л.С. Формування конкурентних відносин на ринку праці України в умовах посилення процесів глобалізації // Вісник ТАНГ. – 2002. – Вип. 8-1. – С. 169-174.

26. Лісогор Л.С. Шляхи забезпечення конкурентоспроможності національної робочої сили // Мотиваційний механізм формування конкурентоспроможності робочої сили: Зб. наук. пр. – К.: Ін-т економіки НАНУ, 2002. – С. 53-61.
27. Лісогор Л.С. Вплив процесу реструктуризації економіки на формування конкурентних відносин на ринку праці України: Вчені записки / Відп. ред. І.Ф. Радіонова. – К.: Ін-т економіки та права “Крок”, 2003. – Вип. 8. – С. 26-33.
28. Лісогор Л.С. Вплив сегментації робочих місць на конкурентоздатність ринку праці України // Наукові праці Кіровоградського державного технічного університету: Серія: Економічні науки. – Кіровоград, 2002. – Вип. 3. – С. 342-346.
29. Лісогор Л.С. Оптимізація професійно-кваліфікаційних параметрів як умова підвищення конкурентоспроможності робочої сили в Україні // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 3. – С. 33-38.
30. Лісогор Л.С. Якісні характеристики робочої сили: еволюція змін в умовах глобалізації // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Социально-трудовые отношения в современных экономических условиях. – Донецк: Ин-т экономики пром-сти, 2003. – Т.1. – С. 86-91.
31. Лісогор Л.С. Створення ефективних робочих місць в системі макроекономічних чинників формування конкурентного середовища на ринку праці України // Формування конкурентоспроможної робочої сили: Зб. наук. пр. – Ін-т економіки НАНУ, 2003. – С. 49-58.
32. Лісогор Л.С. Мотиваційні та особистісні детермінанти формування конкурентних відносин на ринку праці України // Вісник Технологічного університету Поділля. – 2003. – № 4.– Ч.1.– Т.1 (52). – С. 82-86.
33. Лісогор Л.С. Реформування системи освіти як чинник формування конкурентного середовища на ринку праці України в умовах глобалізації світової економіки // Вісник ТАНГ. – 2003. – Вип. 5-1. – С. 157-162.
34. Лісогор Л.С. Механізм формування конкурентного середовища на ринку праці: специфіка дії в умовах перехідної економіки : Вчені записки / Відп. ред. І.Ф. Радіонова. – К.: Ін-т економіки та права “Крок”, 2004. – Вип. 11. – С. 23-32.
35. Лісогор Л.С. Оцінка конкурентоспроможності національної робочої сили у контексті глобалізаційних змін // Вісник Хмельницького національного університету: Серія: Економічні науки. – 2005. – № 2. – Т.1. – С.182-186.

Статті в інших наукових виданнях

36. Інтеграція молоді в сучасні економічні відносини. Щорічна доповідь Президентів України, Верховній Раді України, Кабінету Міністрів України “Про становище молоді в Україні (за підсумками 2000 року)”. – К.: Український ін-т соціальних досліджень, 2001. – С. 61-66. (Автору належить розділ 4).

37. Становлення та розвиток ринку праці в Україні: проблеми та перспективи розв'язання // Послання Президента України до Верховної Ради України. Про внутрішнє і зовнішнє становище України у 2003 році (у складі авторського колективу). – К.: Інформаційно-видавничий центр Держкомстату України, 2004. – С. 113-116.
38. Лісогор Л.С. Розвиток підприємництва як альтернативний шлях запобігання зростанню масового безробіття в Україні // Теорії мікро-макроекономіки: Зб. наук. пр. – К.: Київський державний університет, 2000. – Вип. 6. – С. 154-157.
39. Лісогор Л.С. Формування ринку праці в умовах перехідної економіки України // Персонал. – 2001. – № 5 (65). – С. 17-19.
40. Малий і середній бізнес у пошуках місця в стратегії економічного зростання в Україні / Жаліло Я.А., Романенко С.І., Степаненко Т.В. : Серія: Безпека економічних трансформацій. Зб. наук. ст. – К.: Альтпрес, 2002. – Вип. 8. – С. 22-31.
41. Лісогор Л.С. Громадські роботи в системі заходів активної політики зайнятості в Україні // Вісник Східноукраїнського університету ім. Володимира Даля. – 2004. – №1(71). – Частина 2. – С. 111-114.
42. Лісогор Л.С. Проблеми зайнятості молоді на ринку праці // Реалізація цілей розвитку тисячоліття ООН в Україні: подолання бідності та підвищення життєвого рівня населення: Зб. наук. пр. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2004. – С. 130-134.
43. Лісогор Л.С. Особливості подолання монополізму на ринку праці в умовах трансформаційних змін // Формування ринкової економіки: Зб. наук. пр. – К.: КНЕУ, 2005. – Т.3. – С. 353-359.

Матеріали наукових конференцій

44. Лісогор Л.С. Основні тенденції розвитку ринку праці в Україні // Зб. доп. міжн. наук.-практ. конфер. “Особливості ринку праці України на сучасному етапі”. – Полтава, 1998. – С. 124-126.
45. Лісогор Л.С. Приватизація та ринок праці в Україні // Вісник Тернопільської академії народного господарства. За матер. III міжнар. наук. конф. „Проблеми економічної інтеграції України в Європейський Союз: регіональні і соціально-економічні аспекти”. – 1998. – № 6. – С. 25-28.
46. Lisogor L. Employment and Social Consequences of Privatization // Proc. International Conf. on ‘Enterprise in Transition’. – Split-Šibenik. – 1999. – P. 304 – 307.
47. Лісогор Л.С. Проблеми зайнятості та заробітної плати в перехідній економіці України// Зб. доп. міжн. наук.-практ. конфер. “Оплата праці: проблеми теорії та практики”. – Луцьк, 2000. – С. 56-57.

48. Лісогор Л.С. Соціальні аспекти формування ринку праці в умовах перехідної економіки України // Зб. доп. міжн. наук.-практ. конфер. “Соціальні пріоритети ринку праці в умовах структурної модернізації економіки”. – К.: Міжнародна науково-практична конференція, РВПС України НАНУ, 2000. – Т.ІІ. – С. 129-132.
49. Лісогор Л.С. Реформування політики зайнятості в умовах перехідної економіки України //Зб. доп. міжн. наук.-практ. конфер. “Управління людськими ресурсами: проблеми теорії і практики” . – К.: КНЕУ, 2001. – С. 334-342.
50. Лісогор Л.С. Регіональні аспекти реалізації заходів активної політики зайнятості в умовах трансформаційних змін на ринку праці України // Зб. матер. наук.-практ. конфер. “Регіональні проблеми зайнятості і ринку праці”. – Тернопіль, 2004. – С. 138 –139.

АНОТАЦІЯ

Лісогор Л.С. Формування конкурентного середовища на ринку праці. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук за спеціальністю 08.09.01 - Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України, Київ, 2006.

Дисертацію присвячено дослідженню теоретико-методологічних та прикладних проблем формування конкурентного середовища на ринку праці. Визначено, що суб'єктами конкурентних відносин виступають як роботодавці, які конкурують між собою за висококваліфікованих, освічених працівників з високим рівнем конкурентоспроможності, так і працівники, які конкурують між собою за обмежену кількість робочих місць з відповідними функціональними характеристиками, прийнятними умовами найму та оплати праці.

Запропоновано нові методологічні підходи до оцінки стану розвиненості ринку праці (з позицій забезпечення його конкурентності). Розроблено систему показників оцінки розвиненості конкурентних відносин на ринку праці. Виявлено вплив індикаторів стимулюючого та стримуючого впливу на розвиток конкурентного середовища на ринку праці, розмежування яких відбувається в залежності від інтенсивності конкуренції на ринку праці та забезпечення законодавчо-правових, соціальних, інституціональних умов для її розвитку. Здійснено кількісну характеристику активної та пасивної конкурентоспроможності вітчизняної робочої сили, визначено економічний зміст цих категорій, визначено можливі статистичні параметри їх оцінки.

Доведено, що забезпечення переходу до багатоукладної освітньої системи в умовах формування ринку освітніх послуг можливе на основі розробки конкурентної стратегії навчальних закладів за рахунок покращання якості освітніх

послуг. Дано визначення конкурентного середовища на ринку праці як сфери реалізації конкурентних відносин, які виникають між суб'єктами ринку праці у ході суперництва з приводу забезпечення можливостей їх участі у трудовій діяльності з метою реалізації існуючих конкурентних переваг, необхідних для отримання більш високого рівня доходів. Обґрунтовано основні напрями вдосконалення соціально-економічного механізму формування конкурентного середовища на ринку праці.

Ключові слова: конкуренція, конкурентне середовище на ринку праці, заробітна плата, мотивація зайнятості, структурні зрушення зайнятості, активна політика зайнятості, інноваційні зміни у структурі зайнятості, механізм формування конкурентного середовища на ринку праці.

АННОТАЦІЯ

Лисогор Л.С. Формирование конкурентной среды на рынке труда. – Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук за специальностью 08.09.01 - Демография, экономика труда, социальная экономика и политика. – Институт демографии и социальных исследований НАН Украины, Киев, 2006.

Диссертация посвящена исследованию теоретико-методологических и прикладных проблем формирования конкурентной среды на рынке труда. На основе обобщения существующих теоретических подходов к исследованию и определению конкурентной среды на рынке труда, эта экономическая категория определена как сфера реализации конкурентных отношений, возникающих между субъектами рынка труда в процессе соперничества по поводу реализации собственных экономических интересов, обеспечения возможностей их свободного доступа к участию в трудовой деятельности с целью реализации существующих конкурентных преимуществ, необходимых для получения более высокого уровня доходов.

Предложены методологические подходы к оценке и регулированию механизма формирования конкурентной среды на рынке труда. Разработана система показателей оценки развитости конкурентных отношений на рынке труда. В работе представлены результаты исследования степени развитости конкурентной среды на рынке труда на основе выделения определяющих аспектов формирования и развития конкурентной среды на отечественном рынке труда. Эти аспекты связаны с макроэкономическими, регуляторными, институциональными, внешнеконъюнктурными факторами влияния на объект исследования, которые характеризуются разными источниками происхождения, характером и интенсивностью изменений.

Использование институционального подхода при исследовании процесса конкуренции позволяет проанализировать, с одной стороны, многообразие форм конкуренции в разных институциональных условиях, с другой – каким образом конкуренция осуществляется в структурных рамках самих институтов.

Институциональный анализ этого понятия позволяет исследовать степень развитости институциональных условий для формирования конкурентных отношений.

В диссертационной работе разработан социально-экономический механизм формирования конкурентной среды на рынке труда, эффективность которого зависит непосредственно от комплексности взаимодействия макроэкономических, социально-экономических и административно-правовых факторов, опосредованных влиянием механизмов государственного регулирования и рыночных саморегуляторов. В ходе диссертационного исследования обоснована необходимость использования механизма конкуренции как одного из регуляторов, обеспечивающих возможности оптимизации интересов субъектов конкурентного процесса в ходе соперничества за реализацию их экономических интересов. В диссертационной работе доказано, что через механизмы конкуренции включаются в действие конкурентные отношения, которые возникают между субъектами этого процесса по поводу возможности реализации собственных конкурентных преимуществ.

Ключевые слова: конкуренция, конкурентная среда на рынке труда, заработная плата, мотивация занятости, структурные сдвиги занятости, активная политика занятости, инновационные изменения в структуре занятости, механизм формирования конкурентной среды на рынке труда.

SUMMARY

L.S. Lisogor, The Formation of the Competition Environment at the Labor Market. - Manuscript.

Dissertation for the degree of the Doctor of Economics, specialization: 08.09.01 – Demography, Labor Economics and Politics. – Institute of Demography and Social Researches, Ukrainian National Academy of Sciences, Kyiv, 2006.

Dissertation is devoted to research of the theoretical and methodological problems of the formation of competition environment at the labor market. A new concept has been developed, based on the generalization of different theoretical approaches to the research and determination of competition environment at the labor market. This economic category was certain as the sphere of realization of competitions relations between the labor-market subjects in the process of the realization of their own economic interests, providing of the possibilities of their free access to the participation in labor activity with the purpose of the realization of existent competitive edges necessary for the receipt of more high level of profits.

Methodological approaches are offered to the estimation and adjusting of the mechanism of formation of the competition environment at the labor market is developed at the market of labor. The results of research of degree of development of the competition environment is the system of indexes of estimation of development of the competitions relations on the basis of selection of determining aspects of formation and development of

competition environment at the domestic labor market. These aspects are related to macroeconomic, regulators, institutional and external influence factors on the object of research, which are characterized by the different sources of origin, character and intensity of changes.

In dissertation the socio-economic mechanism of formation of competition environment is developed at the labor market, efficiency of which depends directly on the complexity of cooperation of macroeconomic, socio-economic and legal factors mechanisms of state regulation and market's regulators.

Keywords: competition, competition environment at the market of labor, earnings, wages, labor incentive, structural changes in employment structure, active policy of employment, innovative changes, in the structure of employment, the mechanism of formation of the competition environment at the labor market.

Підписано до друку 31.05.2006 р. Формат 60×90/16
Облік. – вид. арк. 1,9 Умов. друк. арк. 1,9
Тираж 100 прим. Замов. №

Видавничо-поліграфічний відділ
ДУ „Інститут економіки та прогнозування” НАН України
01011, Київ – 11, вул. Панаса Мирного, 26