



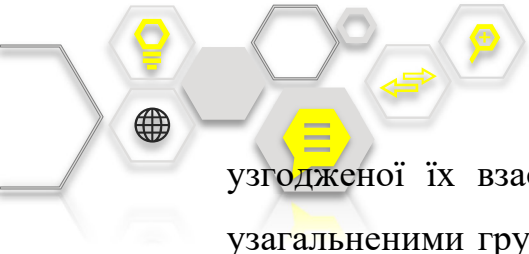
Чинники конкурентоспроможності робочої сили: освітній аспект

Войналович Ірина Анатоліївна

Кандидат економічних наук, доцент кафедри психології та соціального забезпечення, Державний університет «Житомирська політехніка», м. Житомир, вул. Чуднівська 103, 10005, e-mail: fem_via@ztu.edu.ua, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6580-8049>

Прийнято: 15.07.2024 | Опубліковано: 29.07.2024

Анотація: *Метою* статті є узагальнення і поглиблення підходів до дослідження чинників конкурентоспроможності робочої сили та формування комплексної класифікації освітніх чинників, що впливають на формування та реалізацію конкурентних переваг на ринку праці. У ході дослідження використовувалися **методи:** аналізу та синтезу (при розгляді окремих освітніх чинників конкурентоспроможності робочої сили та потенціалу їх комплексного впливу на різних рівнях), узагальнення та систематизації (при побудові класифікації освітніх чинників конкурентоспроможності робочої сили); табличний та графічний метод (для представлення результатів дослідження). **За результатами** дослідження запропоновано класифікаційні ознаки та здійснено систематизацію освітніх чинників конкурентоспроможності робочої сили: за рівнем формування; за рівнем контролю; за силою впливу; за спрямованістю впливу; за типом; за суб'єктами дії та за характером впливу на стадіях відтворення робочої сили. Обґрунтовано, що освітні чинники конкурентоспроможності робочої сили діють на рівні ринку освітніх послуг та ринку праці, а також залежать від



узгодженої їх взаємодії. Запропоновано ці чинники розглядати за двома узагальненими групами: по-перше, освітні чинники, що формують первинні основи конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці та які пов'язані з підготовкою робочої сили в системі формальної освіти; та, по-друге, освітні чинники, що впливають на рівень конкурентоспроможності та можливості його підвищення для зайнятого або безробітного населення. Визначено, що класифікація освітніх чинників конкурентоспроможності робочої сили за рівнями управління (чинники, що діють на мега-, макро-, мікро-, мезо-, індивідуальному рівнях) створює можливості для розробки системних заходів щодо мінімізації ризиків та створення сприятливих умов для формування конкурентних переваг і можливостей їх реалізації на ринку праці.

Ключові слова: конкурентоспроможність робочої сили, конкурентні переваги, освіта, освітні чинники, ринок освітніх послуг, ринок праці.

Factors of labor force competitiveness: educational aspect

Voinalovych Iryna

PhD in Economics, Associate Professor of the Department of Psychology and Social Welfare, Zhytomyr Polytechnic State University, Zhytomyr, st. Chudnivska 103, 10005, e-mail: fem_via@ztu.edu.ua, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6580-8049>

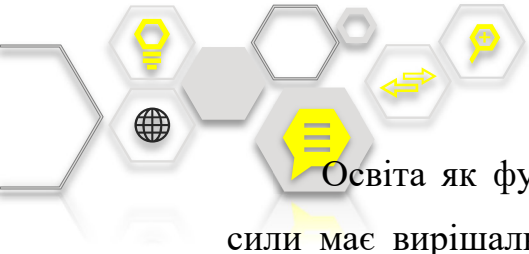
Abstract: *The purpose* of the article is to generalize and deepen approaches to the study of labor force competitiveness factors and the formation of a comprehensive classification of educational factors that influence the formation and realization of competitive advantages in the labor market. In the course of the study, the following *methods* were used: analysis and synthesis (when considering individual educational factors of the competitiveness of the labor force and the potential of their complex impact at different levels), generalization and systematization (when building a classification of educational factors of the



competitiveness of the labor force); tabular and graphic method (to present research results). Based on the *results of the study*, classification features were proposed and educational factors of workforce competitiveness were systematized: by level of formation; by level of control; by force of influence; by direction of influence; by type; by the subjects of the action and by the nature of the influence at the stages of labor force reproduction. It is substantiated that the educational factors of labor force competitiveness operate at the level of the educational services market and the labor market, and also depend on their coordinated interaction. It is proposed to consider these factors according to two generalized groups: first, educational factors that form the primary basis of the competitiveness of the labor force in the labor market and which are related to the training of the labor force in the formal education system; and, secondly, educational factors affecting the level of competitiveness and the possibility of its improvement for the employed or unemployed population. It is determined that the classification of educational factors of labor force competitiveness by management levels: factors operating at the mega-, macro-, micro-, meso-, individual levels creates opportunities for the development of systematic measures to minimize risks and create favorable conditions for the formation of competitive advantages and opportunities for their implementation on the labor market.

Keywords: labor force competitiveness, competitive advantages, education, educational factors, market of educational services, labor market.

Постановка проблеми. В умовах шокових викликів, перед якими наразі постає українське суспільство через російську агресію, відбувається також нашарування проблем, пов'язаних із функціонуванням ринку праці: міграція робочої сили, безробіття, руйнування та релокація підприємств, зміна структури зайнятості та зростання конкуренції в окремих сегментах або ж навпаки – потреба у робочій силі. У цьому контексті важливу роль відіграє освіта, яка визначає можливості задоволення потреби економіки у робочій силі певної якості та визначає її конкурентоспроможність.



Освіта як фундаментальний чинник конкурентоспроможності робочої сили має вирішальне значення у формуванні компетенцій, необхідних для успішної інтеграції на ринку праці. Класифікація та систематизація освітніх чинників, що впливають на конкурентоспроможність робочої сили, є важливими для розробки ефективних програм розвитку освіти, взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг і забезпечення людського розвитку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Особливості взаємозв'язку освіти та праці є предметом вивчення зарубіжних вчених у межах таких найбільш відомих наукових досліджень. Перший усталений напрям досліджень розглядає взаємозв'язок між освітою, продуктивністю праці та доходами – це теорія людського капіталу (human capital), в основі якої лежить твердження, що освіта і навчання сприяють підвищенню продуктивності праці працівників шляхом накопичення корисних знань і навичок, а, отже, позитивно впливають на доходи від трудової діяльності. Створивши основу для сучасних досліджень з теорії людського капіталу, Г. Беккер (G.S. Becker) [11] стверджує, що людина обирає свій оптимальний рівень освіти таким чином, щоб збалансувати граничні доходи та граничні витрати. Свій вклад у розвиток питання взаємозв'язку між освітою і працею здійснив Я. Мінсер (J. Mincer) [17] завдяки відомій зарплатній регресії, призначеній для визначення статистичного зв'язку між ринковою заробітною платою, освітою та підготовкою на робочому місці. Подальші дослідження на основі регресії Я. Мінсера свідчать, що різні рівні освіти (початкова, середня, вища) та різні види освіти (загальна та професійна) можуть пояснити варіації заробітної плати для різних категорій осіб (G. Psacharopoulos, J.J. Heckman) [14; 18].

Другий напрям досліджень, який висвітлено у зарубіжній літературі, розглядає зв'язок між освітою і можливостями зайнятості. Основні висновки з моделі, розробленої К. МакКенна (C.J. McKenna) [16], полягають у тому, що навчання розширює можливості працевлаштування, так як освічені працівники є продуктивними на всіх робочих місцях, тоді як праця некваліфікованих працівників є продуктивною тільки на деяких з них. Крім



того, в межах розвитку цих положень, є велика кількість емпіричних доказів того, що особи з високим рівнем освіти зіштовхуються з відносно низьким рівнем ризику безробіття. Двосторонній зв'язок між навчання та безробіттям був доведений і в наукових працях інших дослідників: Т. Дівайн (T.J. Devine) і Х. Кіфер (H.M. Kiefer) [13] довели, що освіта знижує частоту і тривалість безробіття для окремих осіб, а Д. Кодде (D.A. Kodde) [15], що безробіття зумовлює підвищення попиту на освітні послуги, викривлюючи рішення індивідів щодо здійснення інвестицій в освіту.

Вивченню ролі освіти у забезпеченні можливостей включення у ринок праці присвячені дослідження авторів концепції перехідних ринків праці («Transitional Labour Markets») Г. Шміда (G.Schmid), К. Шоманна (K. Schömann), П. О'Коннел (P.J. O'Connell) [19]. Перехідні ринки праці (TLM) розглядаються як необхідна складова механізму удосконалення і накопичення знань, та які потрібні для забезпечення стабільної зайнятості в Європі. На думку, К. Шоманна їх можна назвати інноваційними інституціоналізованими формами, що використовуються для розширення можливостей включення (повторного включення) у ринок праці. Наукові праці дослідників у межах TLM-моделі присвячені вивченню активної політики ринку праці щодо використання освіти та навчання у забезпеченні професійної мобільності безробітних, а також дослідженням професійного навчання в організаціях відносно працівників старшого віку або інших уразливих груп населення.

Інший напрям наукових досліджень, представниками якого є Д. Аллен та Р. Ван дер Велден (J. Allen, R. van der Velden) [10], відомий як «невідповідність навичок» (skills mismatch). Присвячений вивченню ситуацій, коли інформаційна асиметрія на ринку праці спричиняє виникнення викривлених сигналів для осіб, які шукають роботу, що породжує три можливі наслідки. По-перше, рівень безробіття може викликати надмірні інвестиції в освіту («overeducation»), що, в свою чергу, може мати наслідком безробіття або неповну зайнятість висококваліфікованої робочої сили (P. Sloane) [20]. По-



друге, розбіжності між попитом на робочу силу з боку роботодавців та рівнем освіти також може призвести до так званого «undereducation», тобто браку кваліфікованої робочої сили в результаті недостатнього рівня освіти (P. Sloane) [20]. І останнє, невідповідність навичок часто пов'язана з міграцією, причому освічені працівники залишають свої країни, щоб виїхати за кордон, де для них є кращі можливості працевлаштування (N.H. Chau, O. Stark) [12].

Серед українських вчених теоретичним та практичним аспектам підвищення конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці та ролі освіти у формуванні конкурентних переваг присвячені праці таких вчених, як Д.П. Богиня, О.А. Грішнова, Е.М. Лібанова, Л.С. Лісогор, І.М. Леган І.Л. Петрова, М.В. Семикіна, Л.В. Шаульська та інші.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Однак попри широке коло наукових досліджень проблематики функціонування ринку праці та, власне, формування і реалізації конкурентних переваг на ньому, актуальними залишаються питання систематизації освітніх чинників конкурентоспроможності робочої сили, що є основою ефективного управління ними. Наукові пошуки на шляху вирішення цієї проблеми передбачають здійснення аналізу існуючих підходів до класифікації чинників конкурентоспроможності робочої сили, ідентифікацію освітніх чинників з позиції визначення найбільш ефективних шляхів їх активізації у напрямі підвищення конкурентоспроможності робочої сили та задоволення потреби економіки в робочій силі відповідної якості.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою статті є узагальнення основних підходів щодо класифікації чинників конкурентоспроможності робочої сили, а також систематизація рушійних сил та умов, що пов'язані з освітою як визначальним фактором формування та підвищення конкурентоспроможності на ринку праці в сучасних умовах.

Виклад основного матеріалу дослідження. Узагальнюючи існуючі підходи до класифікації чинників впливу на економічні процеси чи явища, а

також підходи вітчизняних науковців до систематизації чинників конкурентоспроможності робочої сили [1, с. 8; 2, с. 7; 5, с. 107; 9, с. 11], на нашу думку, доцільним є використання наступних класифікаційних ознак для систематизації саме освітніх чинників, що впливають на конкурентоспроможність робочої сили: за рівнем формування, за рівнем контролю, за силою впливу, за спрямованістю впливу, а також за такими категоріальними ознаками: суб'єктами виникнення та характером впливу на стадіях відтворення робочої сили (рис. 1).

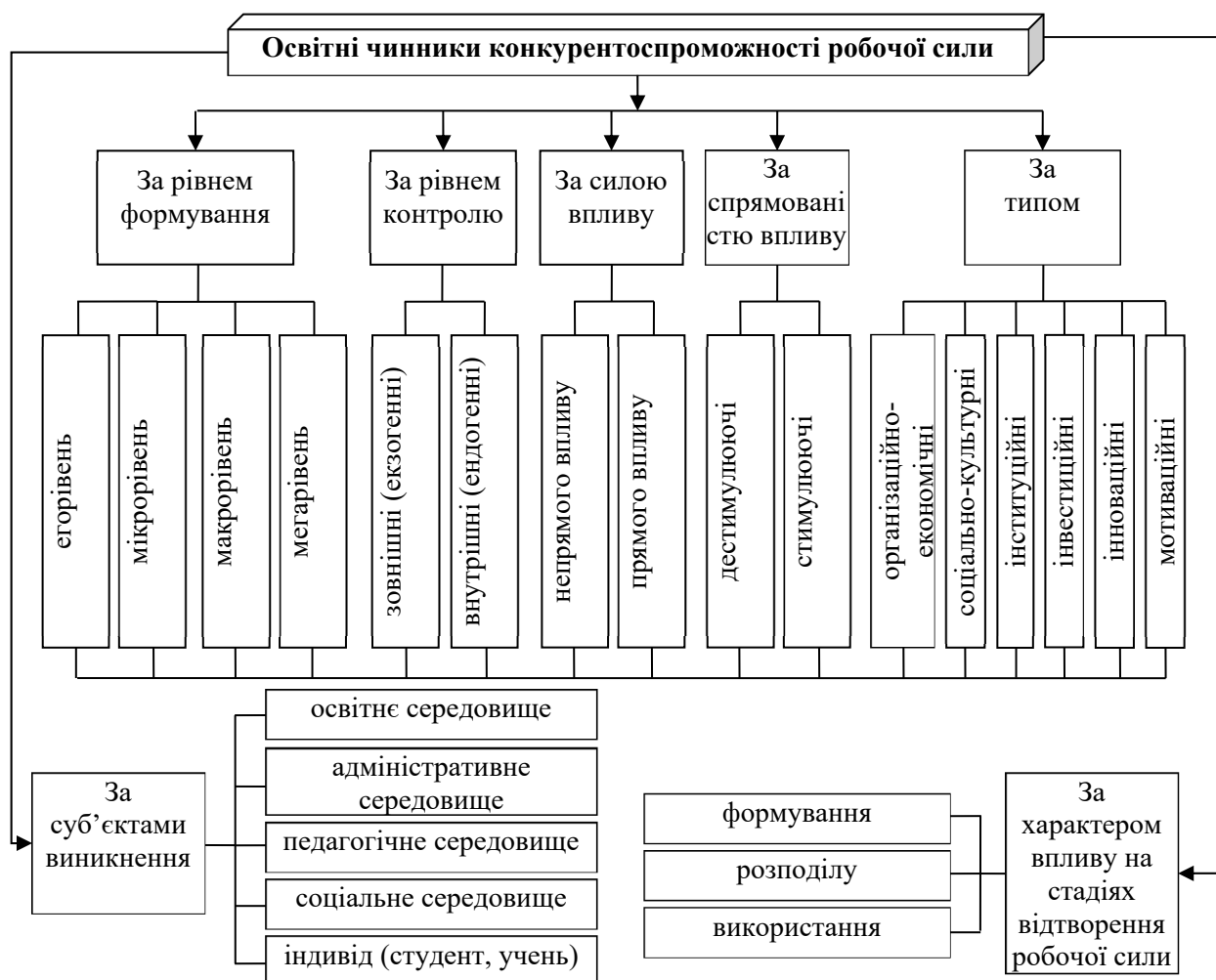


Рис. 1. Класифікація освітніх чинників конкурентоспроможності робочої сили

Джерело: розроблено автором на основі [4; 5; 8; 9]

Освітні чинники конкурентоспроможності робочої сили різні за своєю природою, характером, векторами впливу, діють не лише в рамках освітньої



системи, а й ринку праці. Це визначає доцільність такого їх групування: по-перше, освітні чинники, що формують первинні основи конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці та пов'язані з підготовкою робочої сили в системі формальної освіти; та, по-друге, освітні чинники, що впливають на розвиток освітньо-професійного компонента конкурентоспроможності робочої сили зайнятого або незайнятого населення, тобто визначають можливості підвищення конкурентоспроможності робочої сили через професійну підготовку на підприємстві, за сприяння Державної служби зайнятості або інших провайдерів освітніх послуг. Такий підхід зумовлений тим, що розгляд освітніх чинників підвищення конкурентоспроможності робочої сили знаходиться на стику двох сфер – освіти та праці, а головною метою їх взаємодії є забезпечення такого рівня і якості освітньої та професійної підготовки, що відповідають потребам і індивіда, і держави.

Вищезазначений підхід покладено в основу класифікації освітніх чинників конкурентоспроможності робочої сили за характером впливу на стадіях відтворення робочої сили, що дає змогу здійснити розробку заходів управлінського впливу на них з урахуванням потреб окремих категорій робочої сили: молоді, зайнятого та незайнятого дорослого населення (табл. 1).

Таблиця 1

Характеристика освітніх чинників конкурентоспроможності робочої сили
за характером впливу

Стадії	Характер впливу	Індикатори впливу
Формування	Соціально-культурний	– генетично та сімейно обумовлені характеристики, що сприяють здобуттю знань, формуванню навичок; – мотиви здобуття освіти; – вибір освітньої траєкторії
	Організаційно-економічний	Професійна орієнтація: – рівень охоплення учнів загальноосвітніх шкіл профорієнтаційними послугами; – рівень участі роботодавців у профорієнтаційній роботі.
	Інституційний	Доступність освіти: – рівень охоплення освітою за окремими рівнями; – вартість освітніх послуг.

Стадії	Характер впливу	Індикатори впливу
		Якість надання освітніх послуг: – місткість ПТНЗ та ВНЗ; – чисельність викладачів з науковими ступенями, їх участь у науково-дослідній роботі; – практикоорієнтованість освіти; – забезпечення комп'ютерною технікою та доступ до мережі Internet; – участь студентів у міжнародних освітніх програмах; – забезпеченість гуртожитками та підручниками тощо. Нормативно-правове регулювання: – ефективність законодавчого регулювання освітньої системи; – відповідність освітніх стандартів професійним.
	Інвестиційний	– рівень видатків держави на освіту, фінансування навчання у розрахунку на одного учня, студента; – обсяг державного замовлення на підготовку кадрів; – інвестиції роботодавців в освіту.
	Інноваційний	– рівень використання онлайн-платформ і дистанційних курсів; – застосування штучного інтелекту в освіті.
Розподілу та перерозподілу	Соціально-культурний	– професійно-кваліфікаційні зрушення на ринку праці; – зміни в освітній структурі населення.
	Організаційно-економічний	– ефективність забезпечення молоді першим робочим місцем, закріпленості на робочих місцях; – рівень працевлаштування випускників закладів професійної освіти за фахом.
	Інституційний	Відповідність підготовки робочої сили потребі економіки: – частка випускників, зареєстрованих у Державній службі зайнятості, у загальній чисельності випускників; – рівень охоплення безробітних професійним навчанням;
	Інвестиційний	– обсяги фінансування ваучерів на навчання; – обсяги фінансування мікрогрантів на власну справу.
Використання	Соціально-культурний	– сформовані в країні цінності щодо безперервного оновлення знань, умінь та компетенцій; – співпраця соціальних партнерів у сфері освіти та професійної підготовки.
	Інституційний	– розвиненість мережі закладів для покращення якісних параметрів робочої сили (розвитку персоналу); – розвиток системи визнання результатів неформального навчання; – розвиток системи наставництва та навчання на робочому місці.
	Інвестиційний	– видатки роботодавців на розвиток персоналу; – рівень винагороди за працю та справедливості зв'язку з рівнем освіти працівника.
	Інноваційний	– рівень використання інноваційних технологій, наприклад, дистанційного навчання для реалізації концепції безперервної освіти.

Джерело: розроблено автором

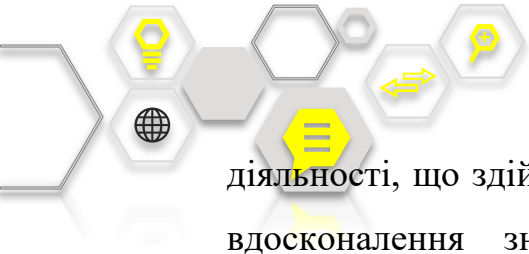


Відповідно до запропонованої класифікації освітні чинники підвищення конкурентоспроможності робочої сили можна віднести до таких груп: організаційно-економічного, соціально-культурного, інституційного, інвестиційного, інноваційного типу. Це може забезпечити підвищення їх ефективності за рахунок активізації потенціалу дії освітніх чинників на усіх стадіях відтворення робочої сили.

Визначено, що на стадії формування робочої сили актуалізується роль освітніх чинників, пов'язаних із ефективністю існуючого механізму професійної орієнтації у країні та безпосередньо якістю і ефективністю системи підготовки робочої сили. Зростаюче значення інформації та виникаюча інформаційна асиметрія ринку праці перетворює чинник професійної орієнтації у фактор узгодженого розвитку ринку праці та ринку освітніх послуг, збалансування інтересів особистості та суспільства. Оскільки на етапі формування робочої сили приймається рішення щодо майбутньої сфери професійної діяльності, що детермінує також і формування конкурентних переваг. Система професійної орієнтації покликана забезпечити прийняття такого рішення на основі повної та актуальної інформації щодо попиту та пропозиції на ринку праці.

На етапі формування робочої сили особливого значення набувають також освітні чинники якості, ефективності та результативності освіти усіх рівнів. У контексті освітнього чинника знання та вміння людини нині формують такі його складові, як дошкільна, початкова, середня, вища освіта, професійна підготовка, здобуття наукового ступеня, підвищення кваліфікації, перепідготовка, додаткова освіта та самоосвіта [8, с. 87], що дає змогу структурувати систему освіти як систему безперервного навчання.

Навчання впродовж життя представляє собою освіту і навчання після здобуття загальної освіти та вступу до трудового життя, спрямоване на допомогу індивідам поліпшити або оновити свої знання і вміння, набути нових навичок для кар'єрного росту чи перепідготовки, або продовжити свій професійний розвиток. Навчання впродовж життя охоплює всі види освітньої



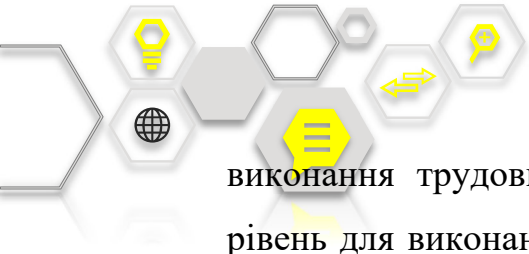
діяльності, що здійснюються протягом життя для безперервного розвитку та вдосконалення знань і навичок, необхідних для самореалізації та працевлаштування. «Довічний» термін навчання акцентує увагу на факторі часу: навчання впродовж усього життя, постійно або періодично. Термін «безперервне навчання» підкреслює розширення меж навчання, що може мати місце у всьому діапазоні життєдіяльності індивіда [10, с. 99].

З позиції молоді розвиток конкурентоспроможності робочої сили передбачає формування освітніх параметрів її робочої сили у відповідності з потребою ринку праці, а також створення можливостей реалізації конкурентних переваг молодих робітників та фахівців на основі існуючих ефективних робочих місць. Саме для цієї категорії робочої сили особливе значення має активізація освітніх чинників, що чинять свій вплив на стадії формування робочої сили.

На стадіях розподілу та перерозподілу робочої сили, а також використання, важливу роль відіграє система професійної освіти та підготовки дорослого населення, оскільки забезпечує виконання ряду важливих соціально-економічних завдань: підтримання високого професійно-кваліфікаційного рівня працюючого населення, можливості працевлаштування незайнятого населення, а також можливості включення у трудову діяльність осіб з обмеженими можливостями та особливими потребами, що сприяє зменшенню ризиків соціального виключення.

Таким чином, на стадії розподілу та перерозподілу першочергову роль відіграють освітні чинники соціально-культурного та організаційно-економічного типу, пов'язані з ефективністю забезпечення випускників першим робочим місцем, взаємодією навчальних закладів і роботодавців, а також ефективністю системи перепідготовки кадрів, дієвістю та якістю професійного навчання незайнятого населення тощо.

На цій стадії розкривається рівень відповідності підготовки робочої сили вимогам роботодавців або ж робочих місць, виявляються можливі невідповідності навичок: рівень освіти вищий або нижчий за необхідний для



виконання трудових функцій; недостатня кваліфікація або її надвисокий рівень для виконання певного виду робіт тощо, а також визначається рівень конкурентоспроможності.

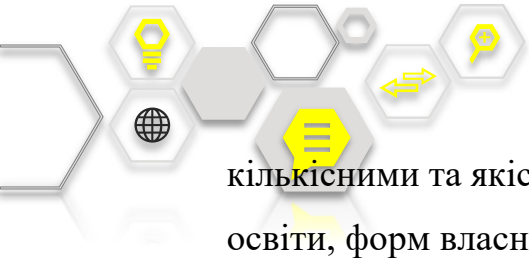
На стадії використання робочої сили зміст освітніх чинників змінюється у напрямі підвищення ролі професійного навчання та підготовки на підприємстві, інвестицій роботодавців у розвиток персоналу. Робочі місця забезпечують потужне навчальне середовище, забезпечуючи максимальне наближення його змісту та сукупності набутих навичок і сформованих компетенцій безпосередньо до потреб роботодавців, що може стати ключовою конкурентною перевагою на ринку праці в умовах посилення його дисбалансу.

Таким чином, запропонована класифікація дає змогу проаналізувати особливості впливу кожного освітнього чинника на конкурентоспроможність робочої сили, виявити існуючі проблеми в сфері освіти та професійної підготовки і розробити напрями їх вирішення, забезпечивши своєчасну відповідь системи освіти на вимоги ринку праці.

Узгодженість розвитку ринку праці та ринку освітніх послуг є важливою умовою забезпечення економіки країни кадрами відповідної кваліфікації та професійної спрямованості, відповідно до потреб роботодавців, а також забезпечує гнучкість освітніх програм, відповідність підготовки фахівців запитам ринку праці та формування конкурентоспроможної робочої сили. Тому важливого значення набуває також зосередження уваги на суб'єктах ринку праці та ринку освітніх послуг, у середовищі дії яких створюються умови та виникають обставини, що визначають вектор формування і реалізації конкурентних переваг. Таким чином, до освітніх чинників можемо віднести умови та рушійні сили, що формують:

1) адміністративне середовище – чинники регуляторного впливу держави, що пов'язані із дієвістю нормативно-правового регулювання освітнього процесу; фінансовим забезпеченням освітньої діяльності; реалізацією державою освітньої політики та ін.;

2) освітнє середовище включає чинники та умови, пов'язані з



кількісними та якісними аспектами діяльності навчальних закладів усіх рівнів освіти, форм власності та підпорядкованості;

3) педагогічне середовище (вчителі, викладачі, наставники) формує сукупність умов, які визначають якість трансферу знань: рівень якості викладання; участь викладачів у науково-дослідній роботі; використання інноваційних технологій у викладацькій практиці; рівень оплати праці педагогів і викладачів;

4) соціальне середовище (сім'я та суспільство) – сукупність умов, у яких відбувається виховання індивіда та соціалізація особистості, а також приймається рішення щодо здобуття освіти, особливе значення має рівень освіти батьків; професійно-кваліфікаційна та освітня структура населення;

5) індивід (учень, студент): до чинників особистісного середовища віднесено освітню мотивацію; пізнавальні здібності індивіда; якість формування освітньо-професійного компонента; здатність (спроможність) до застосування наявних знань, умінь; здатність до самонавчання.

Розгляд освітніх чинників за таким принципом дає змогу сформувати цілі, визначити завдання, обрати методи управління ними саме тим суб'єктом, в середовищі якого цей вплив виник, з метою забезпечення взаємоузгодженого розвитку ринку праці та ринку освітніх послуг.

Найчастіше у дослідженнях конкурентоспроможності зустрічається поділ чинників за рівнем контролю [4]. Дану класифікаційну ознаку можна застосувати і до класифікації освітніх чинників, систематизувавши їх за двома групами: внутрішні (ендогенні чинники) та зовнішні (екзогенні чинники). Природа виникнення та інтенсивність впливу ендогенних чинників безпосередньо залежить від рішень і дій індивіда. Це визначає їхню активну роль у забезпеченні стійких конкурентних переваг на ринку праці, оскільки саме ці детермінанти є об'єктом впливу з боку самої людини (освітньо-кваліфікаційні характеристики, компетентність, професійність, сприйнятливність інноваційних змін та інші).

Природа виникнення екзогенних чинників та інтенсивність їх прояву не

залежить від носія робочої сили й обумовлюється станом зовнішнього середовища. З позиції індивідуальної робочої сили зовнішні освітні чинники – це чинники мега-, макро-, мезо- та мікрорівнів (рис. 2).

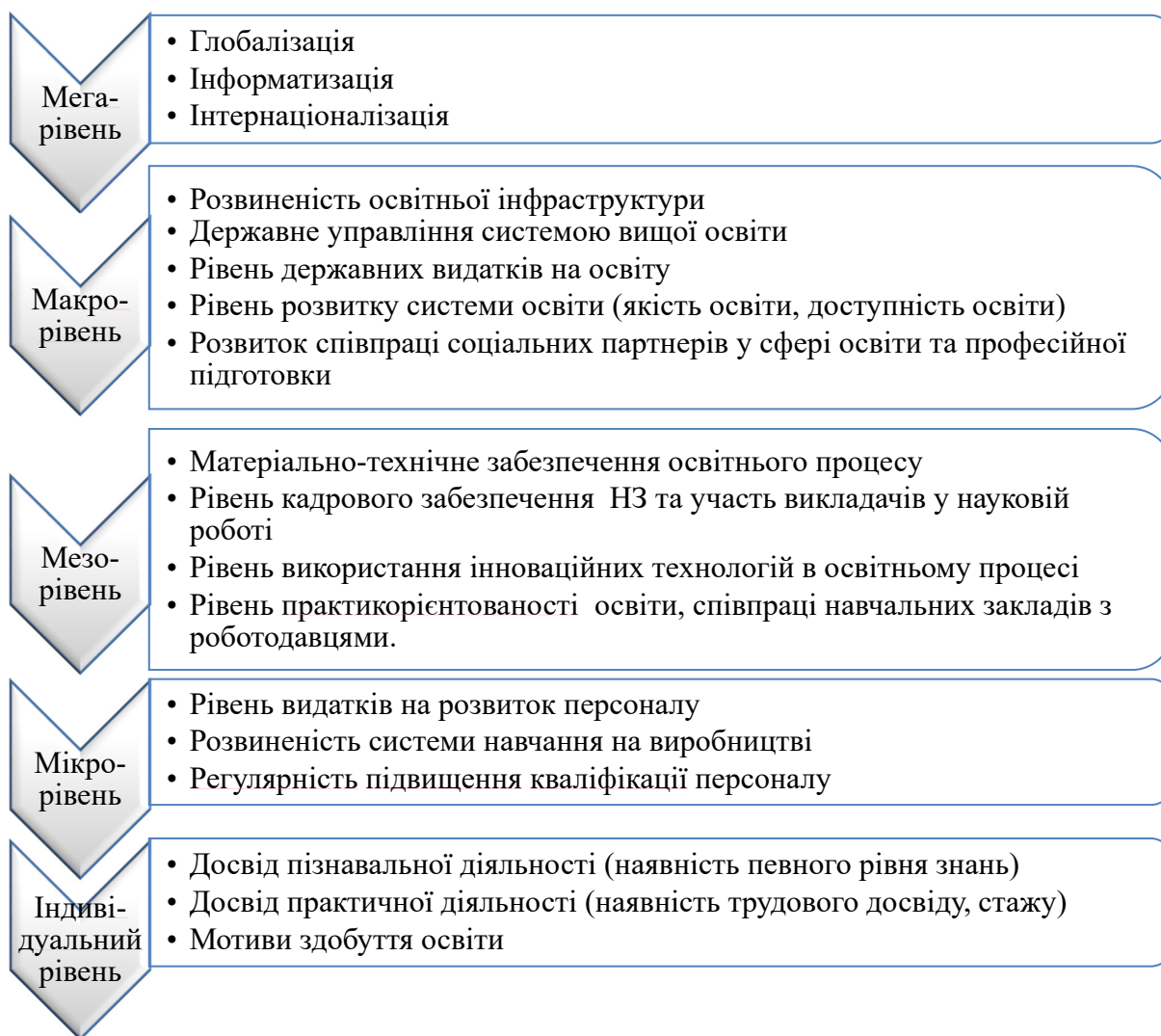


Рис. 2. Систематизація освітніх чинників конкурентоспроможності робочої сили за рівнем виникнення впливу

Джерело: розроблено автором

Освітні чинники різняться також за силою впливу на рівень та динаміку конкурентоспроможності робочої сили. Так, фактори прямого впливу чинять безпосередній вплив на параметри конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці. До таких чинників відносять, наприклад, на особистісному рівні – освітньо-кваліфікаційний рівень індивіда, його компетентність; на



мікрорівні – розвиненість системи навчання на виробництві, рівень видатків підприємства на розвиток персоналу; на макрорівні – якість і доступність освіти; розвиток освітньої інфраструктури; узгодженість функціонування ринку праці та ринку освітніх послуг тощо.

Фактори непрямого впливу можуть не чинити безпосереднього впливу на розвиток конкурентоспроможності робочої сили, але позначаються на її рівні. До таких чинників відносять: рівень оплати праці та її узгодженість з освітнім рівнем працівника; процеси глобалізації та інформатизації освіти тощо.

Залежно від спрямованості впливу, який чинять освітні чинники на конкурентоспроможність робочої сили, їх можна поділити на стимулюючі – тобто такі, що сприяють підсиленню конкурентних позицій через підвищення освітньо-кваліфікаційного рівня власників робочої сили, їх компетентності, професійної мобільності, та дестимулюючі – чинники, що зумовлюють зниження темпів підвищення конкурентоспроможності робочої сили за рахунок створення перешкод до покращення якісних параметрів робочої сили (наприклад, відсутність мережі освітніх закладів усіх рівнів).

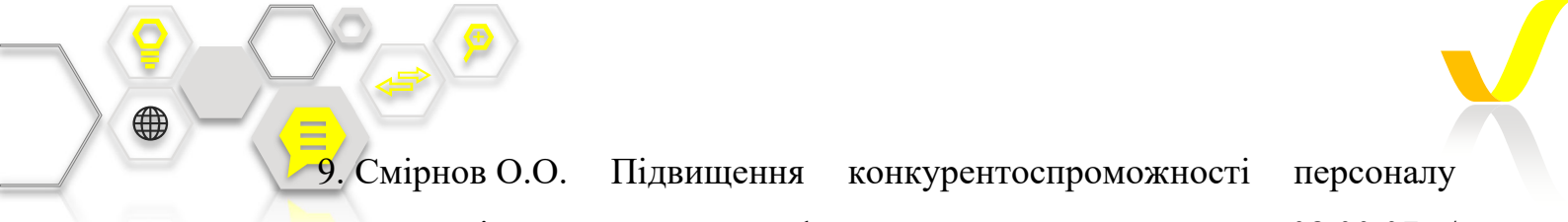
Висновки. Освіта є драйвером конкурентоспроможності робочої сили, виконуючи активну роль у формуванні та підвищенні конкурентних переваг індивіда на ринку праці, маючи невичерпний потенціал можливостей для цього. Саме тому освітні чинники конкурентоспроможності робочої сили – це багаторівнева система рушійних сил та обставин, що посилюють або послаблюють наслідки впливу кожного окремо взятого чинника.

Дослідження особливостей впливу освітніх чинників на конкурентоспроможність робочої сили є основною умовою вироблення ефективного механізму управління ними, спрямованого на ліквідацію ризиків та максимальне використання сприятливого впливу умов і обставин, пов'язаних з освітою та професійним навчанням, задля посилення конкурентних позицій та здобуття нових конкурентних переваг на ринку праці.



Список використаних джерел:

1. Богиня Д.П. Науково-практичні засади конкурентоспроможності людського потенціалу України: стан та шляхи формування в контексті інтеграційних процесів. *Вісник Хмельницького національного університету. Сер. Економічні науки. Т1. 2007. №5. С. 7-13.*
2. Глевацька Н.М. Конкурентоспроможність робочої сили регіону: методологія та напрями забезпечення: Автореф. дис... канд. екон. наук: 08.09.01 / Н.М. Глевацька; НАН України. Рада по вивч. продукт. сил України. К., 2006. 19 с.
3. Ковтун Н.С. Формування конкурентних переваг людських ресурсів у національній економіці. *БІЗНЕС ІНФОРМ. 2014. №4. С. 29-34. URL: https://www.business-inform.net/export_pdf/business-inform-2014-4_0-pages-29_34.pdf.*
4. Лісогор Л.С. Формування конкурентного середовища на ринку праці: Автореф. дис... д-ра екон. наук: 08.09.01 / Л.С. Лісогор; НАН України. Ін-т демографії та соц. дослідж. К., 2006. 35 с.
5. Лісогор Л.С. Чинники формування конкурентного середовища на ринку праці. *Демографія та соціальна економіка. 2008. №2 (10). С. 104-114. URL: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/8793/11-Lisogor.pdf>*
6. Маршавін Ю.М., Кицик Т.Г., Кирилюк В.В. Посилення конкурентоспроможності ринку праці України в нових соціально-економічних реаліях. *Економіка та суспільство. 2022. №40. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1438/1384>.*
7. Петрова І.Л. Конкурентоспроможність робочої сили в умовах гнучкості ринку праці. *Науковий вісник УМО. Серія: Економіка та управління. 2017. №4. С. 1-10. URL: http://umo.edu.ua/images/content/institutes/imp/vydannya/visnyk_umo/ekonomika/V_4/Петрова.pdf.*
8. Рудич Л.В. Фактори формування конкурентоспроможного людського потенціалу. *Вісник Хмельницького національного університету. 2009. №4. Т.3. С. 85-91.*



9. Смірнов О.О. Підвищення конкурентоспроможності персоналу промислових підприємств: автореф. дис... канд. екон. наук: 08.00.07 / О.О. Смірнов; НАН України. Ін-т демографії та соц. дослідж. К., 2007. 20 с.

10. Allen J. R. van der Velden. Educational mismatches versus skill mismatches: effects on wages, job satisfaction and on-the-job search. *Oxford Economic Papers*. 2000. №53(3). P. 434-452.

11. Becker G.S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. *New York: Columbia University Press/* 1964. 330 pp.

12. Chau N.H. Stark O. Human Capital Formation, Asymmetric Information, and the Dynamics of International Migration. *Departmental Working Papers: Chinese University of Hong Kong, Department of Economics*. 1998.

13. Devine T.J., Kiefer H.M. Empirical labor economics: The search approach. *Oxford: Oxford University Press*. 1991.

14. Heckman J.J., Lochner L.J., Todd P.E. Earnings Functions, Rates of Return and Treatment Effects: The Mincer Equation and Beyond. *Handbook of the Economics of Education*. 2006. Volume 1, Chapter 7. P. 307-458.

15. Kodde D.A. Unemployment expectations and human capital formation. *European Economic Review*. 1988. №32. P. 1645-1660.

16. McKenna C.J. Education and the Distribution of Unemployment. *European Journal of Political Economy*. 1995. №12. P. 113-132.

17. Mincer J. Investment in Human Capital and Personal Income Distribution/*Journal of Political Economy*. 1958. №66(4). P. 281-302.

18. Psacharopoulos G., Patrinos H. Returns to Investment in Education: A Further Update. *Education Economics*. 2004. №12(2). P. 111-134.

19. Schömann K., Schmid G. The Concept of Transitional Labour Markets and Some Policy Conclusions: The State of the Art. *TLM.NET Working Paper*. 2003. №2003-01. P. 1-24.

20. Sloane P., Battu P., Seaman P. Overeducation, undereducation and the British labour market. *Applied Economics*. 1999. №31. P. 1437-1453.