

КОНКУРЕНТНІ ПЕРЕВАГИ ТРУДОВИХ ПОСЛУГ НА РИНКУ ПРАЦІ: СУТНІСТЬ, ОЦІНКА, МЕТОДИ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

***Резюме.** Розкрито сутність нових категорій "конкурентні переваги трудових послуг", "конкурентоспроможність у сфері праці". Розроблено рекомендації щодо оцінювання конкурентоспроможності праці, методів соціального та економічного забезпечення конкурентних переваг трудових послуг в Україні в контексті завдань економічної інтеграції в Європейський Союз.*

***The Summary.** The essence of the new categories "competitive advantage labour service", "competitiveness in the sphere of labour" have been bared. Recommendations about valuing of competitiveness of labour, methods of social and economic ensuring competitive advantages of labour service in Ukraine in the context of the tasks economic integration into the European Union have been worked out.*

***Ключові слова:** конкуренція, ринок праці, конкурентні переваги, трудові послуги, конкурентоспроможність, регулювання.*

1. Сутність конкурентних переваг трудових послуг в ринкових умовах

Соціальний та економічний прогрес сучасних держав, їх конкурентні переваги на світових ринках сьогодні і в подальшому неодмінно залежатимуть від якості людського розвитку, від людини-працівника – основного носія знань та новітньої інформації. При цьому визначальною сферою набуття конкурентних переваг була і залишається сфера праці, де в процесі надання трудових послуг людина має можливість реалізувати свої здібності, талант, отриману освіту, трудовий досвід, вміння, навички, професійну майстерність, створювати продукт праці, який тією чи іншою мірою користується попитом, набуває визнання на внутрішньому або зовнішньому ринку.

¹ Семикіна Марина Валентинівна – д.е.н., проф. Кіровоградського національного технічного університету, Василенко Наталія Федорівна – аспірант цього ж університету, викладач Міжрегіональної Академії управління персоналом (МАУП)

Перспективи входження України у Європейський Союз мають привернути увагу вчених і практиків до *проблеми формування та зростання конкурентних переваг трудових послуг*. Актуальність дослідження цієї проблеми в Україні посилюється кількома чинниками: по-перше, формуванням конкурентного середовища в Україні, включенням її у міжнародні конкурентні відносини на світових ринках, у т.ч. світовому ринку праці; по-друге, необхідністю забезпечення сталого економічного розвитку України та її рівноправного співробітництва в ЄС з країнами розвинутої ринкової економіки; по-третє, зростанням виключного значення людського капіталу у піднесенні конкурентоспроможності держав, їх інноваційному розвитку; по-четверте, посиленням ролі глобалізаційних процесів, небезпеки їх неоднозначних та суперечливих наслідків для країн з перехідною економікою.

Дослідженню проблеми формування та зростання конкурентних переваг в економіці приділяли увагу такі всесвітньо відомі зарубіжні вчені, як П. Дракер, Ф. Фукуяма, М. Портер, Й. Шумпетер, Б. Твісс, Х. Хекхаузен, Т. Шульц, К. Беккер та ін. В Україні упродовж 90-х років ці питання з різною мірою глибини ці питання досліджували такі вчені як О. Алімов, Л. Безчасний, Д. Богиня, В. Геєць, О. Грішнова, Я. Жаліло, Л. Лісогор, В. Онікієнко, С. Пирожков, А. Чухно та інші. Варто зазначити, що в економічній літературі конкурентоспроможність здебільшого висвітлювалася стосовно товарів, продукції, проте менш за все торкалася сфери праці, трудових послуг.

Сучасний *стан вирішення* окресленої проблеми стосовно сфери трудових послуг в Україні не може влаштовувати ні науковців, ні фахівців: в результаті допущених помилок в соціальній та економічній політиці, неуваги до соціальних потреб висококваліфікованих працівників, освітян та науковців, численних деформацій у стимулюванні праці трудові послуги українців в нашій державі та за її межами цінуються дуже дешево, що не стимулює власників робочої сили до інноваційної активності та професійного самовдосконалення, не створює реальних перспектив для зростання конкурентоспроможності економіки загалом. Ситуація, що склалася у сфері трудових послуг, гальмує рівноправну інтеграцію України в Європейський Союз, обумовлюючи відставання держави на ринках високотехнологічної продукції світу.

Серед невирішених частин проблеми зростання конкурентних переваг трудових послуг в Україні залишаються недостатньо з'ясованими суть категорії "конкурентні переваги трудових послуг", природа та мотиваційні основи прагнень персоналу до формування таких переваг, методи оцінювання конкурентоспроможності на ринку праці, напрями соціального та економічного стимулювання набуття та зростання таких переваг. Дослідження цих питань слід розглядати як важливе завдання української науки, розв'язання якого безпосередньо

пов'язане з утвердженням інноваційної моделі розвитку, побудовою конкурентоспроможної економіки, успішним входженням України в Європейський економічний простір.

Метою даної статті є обґрунтування соціально-економічного змісту конкурентних переваг трудових послуг, методів їх соціально-економічної оцінки та регулювання у сфері праці. Досягнення визначеної мети обумовило постановку та вирішення наступних задач дослідження:

- розкриття сутності формування конкурентних переваг трудових послуг на ринку праці;
- з'ясування природи та мотиваційних основ прагнень працівників до набуття конкурентних переваг у праці;
- визначення методів оцінювання конкурентоспроможності у сфері праці;
- виявлення перешкод щодо набуття конкурентних переваг трудових послуг в Україні та шляхів їх подолання за допомогою важелів соціально-економічного змісту.

Розвиваючи уявлення Колота А.М., Онікієнка В.В., Герасимчука В.І. щодо визначення об'єкту купівлі-продажу на ринку праці, яким саме виступають трудові послуги власника робочої сили, а не послуги праці чи робочої сили, вважатимемо, що в умовах конкуренції на ринку праці об'єктивно зростає попит на трудові послуги, що характеризуються кращими кількісно-якісними характеристиками, тобто мають *переваги*. В умовах конкурентного середовища такі переваги трудових послуг логічно називати конкурентними. При цьому важливо акцентувати увагу на тому, що вони одночасно інтегрують в собі кращі характеристики результату трудової діяльності працівника і характеристики безпосереднього носія певних професійних знань, вмінь та навичок.

Переваги трудових послуг конкретного працівника в умовах ринкової кон'юнктури відбивають його здатність краще відповідати попиту роботодавця, критеріям та мінливим вимогам ринку праці стосовно професійно-освітнього рівня, кваліфікації, віку, статі, ділових та особистих якостей, мотивованості, трудових вмінь у порівнянні з відповідними характеристиками інших працівників, які теж пропонують себе на ринку праці. Варто зазначити, що конкурентні переваги в якості робочої сили індивіда можна поділяти на успадковані (здібності, темперамент, фізичні дані) і набуті в процесі трудового життя. До набутих конкурентних переваг відносимо, зокрема, ділові якості (отриману освіту, кваліфікацію, професійний досвід), культуру, спрямованість мотивації у сфері праці, емоційні риси, вміння спілкуватись, вік тощо). Водночас, слід акцентувати увагу на тому, що переваги трудових послуг на ринку стосуються як характеристик робочої сили працівника, так і результату його праці, який має бути кращим у порівнянні з продуктами праці інших працівників.

Отже, в умовах конкуренції неодмінно виявляються переваги трудових послуг тих чи інших працівників, які поєднують сукупність переваг якісно-кількісних характеристик робочої сили з перевагами продукту праці працівника (персоналу) на ринку, тобто переваги потенційні і реалізовані.

Виходячи з таких уявлень, категорію *"конкурентні переваги трудових послуг"* пропонуємо визначати як переваги потенційних і реалізованих у праці якісно-кількісних характеристик послуг робочої сили конкретного працівника порівняно з іншими працівниками, що виявляються в умовах конкуренції на ринку праці.

Істотно ширшим за значенням вважаємо категорію *"конкурентоспроможність у сфері праці"*, яка відображає інтегральну характеристику конкурентоспроможності робочої сили, конкурентоспроможності мотиваційного забезпечення праці (умов організації праці, її оплати, безпеки тощо) та конкурентоспроможності результату праці [1]. Якщо здобуття і нарощування конкурентних переваг трудових послуг у значній мірі залежить від зусиль та мотивації працівника, то забезпечення конкурентоспроможності у сфері праці обов'язково потребує також зусиль роботодавця, зокрема щодо створення кращих умов праці та її оплати (переваг мотиваційного забезпечення праці)

Ринковий попит є мінливим у часі і просторі, тому зміст і перелік інтегральних характеристик конкурентних переваг трудових послуг є не тільки різним на різних сегментах ринку праці, він змінюється в залежності від ступеню задоволеності в таких послугах, появи нових потреб і вимог, гостроти конкуренції (наявності числа конкурентів, що пропонують ті ж самі трудові послуги за однаковою ціною) на внутрішньому або зовнішньому ринку.

Якість трудових послуг, наявність і зростання їх переваг у тих чи інших власників робочої сили є тісно пов'язаними з системою соціально-трудових відносин, які визначають і регулюють відтворення робочої сили та можливості реалізації трудового потенціалу в умовах сталого економічного розвитку на основі прогресивних стандартів якості життя населення. Іншими словами, формування конкурентних переваг трудових послуг ми тісно пов'язуємо зі становленням соціально орієнтованого ринку праці, реалізацією соціально-економічних пріоритетів працівників на такому ринку.

За оцінкою Світового економічного форуму, у 2001 р. за рівнем конкурентоспроможності національної економіки Україна посідала лише 69-е місце серед 75 досліджуваних країн [2] (менший рівень конкурентоспроможності економіки мали тільки такі країни як Гондурас, Бангладеш, Парагвай, Нікарагуа, Нігерія та Зімбабве). Певною мірою наведений показник відбиває рівень конкурентності трудових послуг, які пропонує Україна на світовому ринку. Із 60 держав, на прикладі яких проводилася оцінка показників конкурентоспроможності за колом ознак, Україна займає 52-е місце за конкурентними перевагами робочої сили [3].

При цьому вряд чи можна погодитися з дещо поширеним уявленням про конкурентоспроможність українських працівників за межами нашої держави. Чи можна вважати реальними конкурентними перевагами вкрай низьку ціну робочої сили українських мігрантів за кордоном, які використовуються там або не за фахом, або на умовах низької оплати праці незалежно від високого рівня кваліфікації і складності роботи? Такі "переваги" спрацьовують лише на відносне виживання найманого працівника і членів його сім'ї, не сприяючи повноцінному розвитку і реалізації трудового потенціалу, всебічному та гармонійному задоволенню соціальних та економічних потреб. Вважаємо, що саме в Україні необхідно створити необхідні умови для того, щоб працівник прагнув до набуття конкурентних переваг у праці і для цього були створені гідні стимули.

2. Мотиваційні основи прагнень до набуття конкурентних переваг трудових послуг на ринку праці

Аналіз наукових джерел та їх узагальнення дозволяє з'ясувати, які ж чинники визначально впливають на формування конкурентних переваг трудових послуг на ринку. На нашу думку, їх можна класифікувати за низкою ознак:

- за фазами відтворення робочої сили: чинники формування, використання і розвитку конкурентоспроможної робочої сили;
- за характером впливу на конкурентоспроможність: інтенсивні та екстенсивні чинники впливу на робочу силу;
- за рівнем впливу на конкурентоспроможність: міжнародні, макро-, мезо-, мікроекономічні, особистісні чинники;
- за ознакою об'єктивності впливу: чинники суб'єктивні (пов'язані з особистісними характеристиками працівника, до яких відносимо вік, стать, освіту, виховання, сімейний стан, професію, трудовий стаж, професійний досвід, загальну та професійну культуру працівника тощо) та чинники об'єктивні, вплив яких не залежить від бажань працівника (рівень та якість життя, економічний стан країни, галузі, підприємства, де працює людина, діюча система соціально-економічної мотивації тощо);
- за типом впливу: чинники внутрішні (вимоги підприємства до якості робочої сили), чинники зовнішні (попит на ринку праці за межами підприємства);
- за спрямованістю впливу: чинники прямого і непрямого впливу на формування конкурентоспроможності робочої сили;
- за наслідками впливу: чинники негативного і позитивного впливу, що відповідно знижують або підвищують конкурентоспроможність робочої сили;

– за впливом на окремі складові конкурентоспроможності робочої сили виділяємо наступні чинники – географічні, природно-ресурсні, культурні, історичні, політичні чинники, демографічні, міграційні, соціальні, економічні, організаційно-технічні, науково-технологічні, інформаційні, ментальні, екологічні, конкурентні, глобальні, сегментації на ринку праці, а також чинники, що визначають стан здоров'я, безпеку трудової діяльності, трудову, у т.ч. корпоративну культуру.

Провідну роль у формуванні стійких прагнень до набуття конкурентних переваг трудових послуг ми відводимо соціальним та економічним чинникам, не зменшуючи ролі інших. Разом з тим, дія окреслених чинників сьогодні все більше стає залежною від посилення конкурентної боротьби на світових ринках і всеохоплюючої глобалізації, які несуть очевидну загрозу для держав з перехідною економікою, зокрема для України, що може обернутися втратами реальної економічної незалежності, перетворенням країни у сировинний придаток та постачальник дешевої робочої сили, витісненням на узбіччя людської цивілізації. Тісне переплетіння глобальних, конкурентних, інформаційних чинників стрімко охоплює своїм впливом світові ринки праці, підвищуючи вимоги до рівня конкурентоспроможності у сфері праці.

Водночас, наша позиція полягає в тому, що становлення конкурентних переваг трудових послуг відбувається визначальним чином на мікроекономічному рівні. На рівні особистості мотивація проявляє себе як динамічна система взаємодіючих між собою внутрішніх чинників (потреби, бажання, ціннісні установки), які обумовлюють певну трудову поведінку людини. При цьому формування й динамічна зміна внутрішніх чинників відбувається під впливом зовнішніх мотиваторів, які виявляють себе на рівні підприємства, регіону, галузі, країни. Процес мотивації працівника до набуття конкурентних переваг, на наш погляд, уявляється наступним. Формування мотивів до набуття конкурентних переваг трудових послуг обумовлено дією різноманітних чинників (мотиваторів) в межах конкурентного середовища як на рівні підприємства, так і за його межами. Такий вплив завжди виявляє себе як діалектична єдність позитивних і негативних сил (валентностей), які спонукають до певних дій, або вимушують утриматися від них.

На рисунку 1 проілюстровано процес становлення прагнень працівників до набуття конкурентних переваг трудових послуг на рівні організації. Внаслідок сукупної дії внутрішніх і зовнішніх чинників, зокрема зміни попиту на продукт праці, зміни попиту роботодавців на окремі якісно-вартісні характеристики трудових послуг відбувається спонукання людини до активної трудової діяльності, заохочується здорове суперництво серед підрозділів, колег щодо отримання кращих трудових досягнень або професійного розвитку. В межах такого впливу відбувається процес свідомого вибору людиною певної лінії трудової поведінки, яка

ґрунтується на мотивах і стимулах.

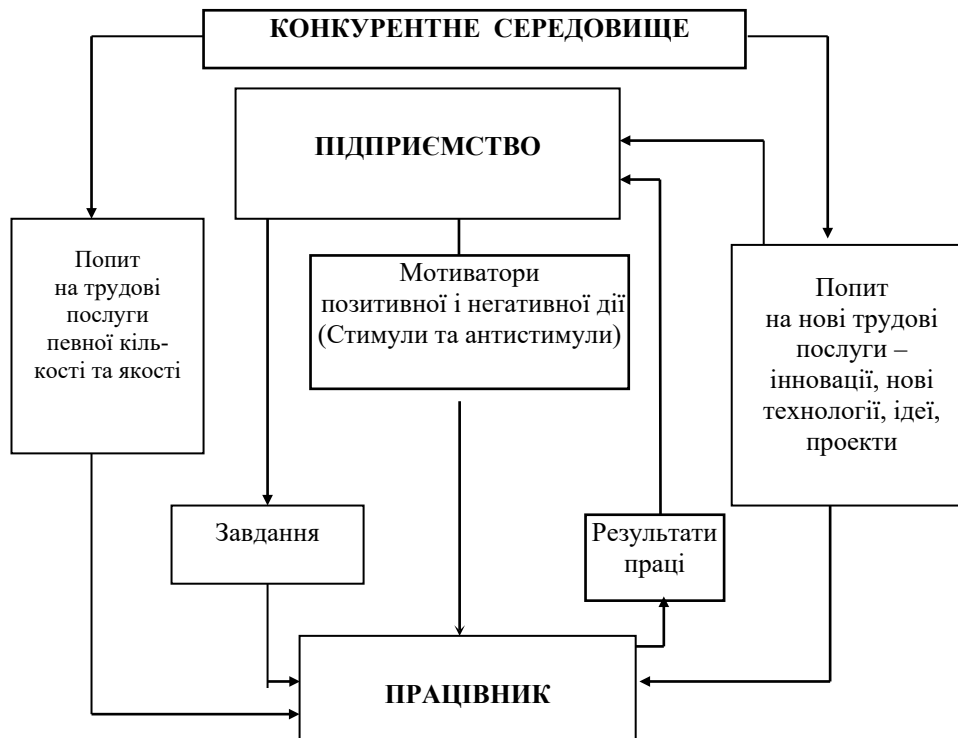


Рис. 1. Формування прагнень працівників до набуття конкурентних переваг трудових послуг

Нагадаємо, що зовнішні чинники можуть як активізувати прагнення до набуття конкурентних переваг, так і гальмувати їх, у першому випадку говорять про наявність "стимулів", що створюють позитивні мотиви (спонукають до професійного зростання, нових досягнень), у другому, – про фактичний вплив "антистимулів", утворюючих мотиви-гальма. На відміну від мотивів-спонукачів (дійсних стимулів) мотиви-гальмо трудової діяльності (антистимули) являють собою відображення тих шкідливих для людини явищ, які прийдуть на заміну сприятливому стану, якщо мають бути виконані певні трудові дії. Виходячи з сприйняття усіх плюсів і мінусів такого впливу двох груп мотивів, працівник обирає певну лінію трудової поведінки, при цьому привабливими можуть бути не тільки ті варіанти трудових дій, що характеризуються значними надбаннями, але й навіть ті, що пов'язані з досить малими втратами (наприклад, стратегія трудової поведінки за принципом "гарантований доход ціною мінімуму праці").

3. Конкуреноспроможність у сфері праці та методи її оцінювання

Якщо на рівні окремого працівника оцінка конкурентних переваг трудових послуг, як правило, може бути тільки суб'єктивною (самооцінка), то на рівні роботодавця вона має базуватися на об'єктивній оцінці інтегрального впливу складових конкурентоспроможності на її загальну оцінку у сфері праці ($K_{пр}$):

$$K_{\text{пр}} = f(K_{\text{рс}}, K_{\text{рп}}, K_{\text{мзп}}) \quad (1)$$

де $K_{\text{пр}}$ – загальна конкурентоспроможність праці, $K_{\text{рс}}$ – конкурентоспроможність робочої сили, $K_{\text{рп}}$ – конкурентоспроможність результату праці – товару (продукції, послуг), що пропонується ринку, $K_{\text{мзп}}$ – конкурентоспроможність мотиваційного забезпечення праці (оплати праці, її умов та організації).

Наше дослідження довело, що за умов формування певної мотивації кожен працівник може прагнути до зростання конкурентних переваг в якості своєї робочої сили та результатах праці. Водночас, підприємство (держава), ґрунтуючись на результатах зазначеної оцінки, може забезпечувати формування необхідного набору конкурентних переваг та їх подальше нарощування на основі цілеспрямованої мотивації, передусім, створення адекватних умов праці та її оплати. Стимулювання конкурентоспроможності праці на рівні роботодавця ми вважаємо однією з найважливіших функцій мотиваційного механізму, яка здійснюється, виходячи з оцінок $K_{\text{рс}}$, $K_{\text{рп}}$, $K_{\text{мзп}}$ шляхом залучення впливу певних соціальних та економічних важелів з метою регулювання конкурентних переваг (тобто їх набуття, постійного підтримання та нарощування). Реалізації цих завдань сприятиме використання розробленої методики оцінювання комплексного показника конкурентоспроможності праці (K), яка дозволяє проводити експертну оцінку цього показника на макро- (мезо-) та мікроекономічному рівнях та визначати невикористані резерви для зростання конкурентних переваг у сфері праці на основі мотивації праці.

Розроблений методичний підхід передбачає оцінювання значень $K_{\text{рс}}$, $K_{\text{рп}}$, $K_{\text{мзп}}$ за критерієм відповідності вимогам ринкового попиту із застосуванням формули 2, яка відображає ідею методу найменших квадратів стосовно характеристик попиту P_{ij} і пропозиції R_{ij} (відповідно, для робочої сили, результату праці, мотиваційного забезпечення праці) та враховує ситуаційну значимість розбіжності між ними через “вагові” коефіцієнти W_i та V_{ij} :

$$K = \sum_{i=1}^n W_i \cdot \sum_{j=1}^{m(i)} V_{ij} \cdot (P_{ij} - R_{ij})^2 \quad (2)$$

Зі зменшенням розбіжності між вимогами попиту і пропозиції значення показника конкурентоспроможності (K) зменшується, тобто можна використовувати на практиці правило, за яким “конкурентоспроможність є тим більшою, чим меншим є значення K ”. Стосуючись різних об’єктів одного і того ж ринку – $n = 1, 2, \dots, N$ – показник K_n дає можливість порівнювати їх з позиції конкурентоспроможності: найбільш конкурентоспроможним виявиться об’єкт, для якого $K_{\text{опт}} = \min\{K_n, n = 1, 2, \dots, N\}$. Здійснені розрахунки комплексного показника конкурентоспроможності праці на регіональному рівні як суми $K_{\text{рс}}$, $K_{\text{рп}}$, $K_{\text{мзп}}$ дали можливість здійснити кластеризацію регіонів України за ознакою конкурентоспроможності праці (див. табл. 1).

Кластеризація регіонів України
за результатами оцінки конкурентоспроможності праці

Показники	К л а с т е р и		
	I кластер	II кластер	III кластер
Комплексний показник конкурентоспроможності праці (К)	К = 0,063 ... 0,250 конкурентоспроможність праці висока	К = 0,251 ... 0,290 конкурентоспроможність праці середня	К = 0,291 ... 0,309 конкурентоспроможність праці низька
Регіони у складі кластерів	м. Київ. Області: Дніпропетровська, Запорізька, Донецька, Одеська, Харківська	м. Севастополь. Області: Київська, Полтавська, Івано-Франківська, Волинська, Львівська, Луганська, Чернігівська, Сумська, Автономна Республіка Крим, Херсонська, Вінницька, Закарпатська, Черкаська, Чернівецька, Миколаївська.	Області: Хмельницька, Житомирська, Кіровоградська, Рівненська, Тернопільська.

Аналізуючи дані наведеної таблиці, можна дійти висновку, що в інтересах зростання конкурентоспроможності трудових послуг необхідно, передусім, посилити увагу до регіонів, віднесених до 3-го кластеру. Саме тут є гостро необхідним вдосконалення соціальних та економічних важелів мотиваційного механізму – оплати праці, її умов, безпеки, організації, можливостей професійного та соціального розвитку людини.

4. Соціальні та економічні перешкоди у формуванні конкурентних переваг трудових послуг в Україні, напрями та методи їх подолання

На нашу думку, зростанню конкурентних переваг трудових послуг в Україні протидіє, передусім, застарілий та неефективний механізм стимулювання праці, який не тільки деформує мотивацію до зростання конкурентоспроможності, а й руйнує відношення до чесної та продуктивної праці як загальнолюдської цінності. Уповільнює процес формування конкурентних переваг трудових послуг відсутність розвиненого конкурентного середовища в Україні. Разом з тим, дуже важливо відмітити, що істотний негативний вплив на цей процес мало суттєве погіршення умов людського розвитку в Україні, яке спостерігалось у 90-ті роки не лише в результаті об'єктивних причин, а й внаслідок помилок в соціальній та економічній політиці, що недооцінювала соціальні потреби та інтереси людини.

Економічні зрушення в Україні на початку нового сторіччя практично не позначилися на поліпшенні чинників людського розвитку і стані мотивації праці. Продовжує поглиблюватися розшарування суспільства за доходами. Життєвий рівень громадян України, не зважаю-

чи на темпи зростання доходів, є одним з найнижчих в Європі, 2/3 населення живе на рівні бідності, при цьому бідність в Україні безпосередньо охоплює значну частину працюючих. Зарплату, нижчу за встановлену мінімальну, у 2003 р. отримували кожні сьомий (14,6%) працівник у галузях економіки, а місячна заробітна плата, нижча за прожитковий мінімум, нараховувалася майже половині працюючих (49,8%).

За даними Звіту ПРООН за 2004 р., Індекс людського розвитку в Україні знизився у роки соціально-економічної кризи і після незначного зростання становив 0,777 (у 2002 р.), за ІЛР Україна посідала 70-те місце (для порівняння, Норвегія, яка займає 1-е місце, мала ІЛР 0,956). Зазначимо, що згаданий показник (ІЛР) інтегрально характеризує показник довголіття, показник освіченості та показник матеріального добробуту нації [4, с.461]. На межі ХХ-го і ХХІ ст. стало зрозумілим, що конкурентоспроможність країн, нові перспективи економічного зростання безпосередньо пов'язані саме з реалізацією цілей людського розвитку. Позитивні зрушення в людському розвитку завжди поширюють можливості людини-працівника у трудовому виборі, оновленні знань, кращій реалізації трудового потенціалу, набутті та нарощуванні конкурентних переваг на ринку праці, що, у свою чергу, сприяє збільшенню продуктивності праці, доходів працюючих, обумовлює зміцнення конкурентних позицій держави в цілому.

Виходячи з викладеного, приходимо до висновку, що розв'язання проблеми досягнення конкурентних переваг трудових послуг не може не ґрунтуватися на розробці національної програми людського розвитку і вдосконаленні системи стимулювання праці зокрема. Цільові орієнтири соціальної політики на ринку праці в окремих регіонах матимуть певні відмінності, оскільки гострота соціально-економічних проблем у сфері праці в різних регіонах не є однаковою. Регіональні програми людського розвитку слід формувати з урахуванням запропонованої нами методики оцінювання конкурентоспроможності праці на мезо- та мікроекономічному рівнях.

Для забезпечення конкурентних переваг трудових послуг на світових ринках вважаємо в Україні необхідним:

по-перше, забезпечення ключових можливостей людського розвитку (створення умов для довгого і здорового життя, набуття і оновлення знань, мати доступ до засобів існування, які створюють гідний рівень життя) на основі розробки та реалізації національної програми людського розвитку і відповідних регіональних програм, що, зокрема, враховуватимуть регіональні особливості забезпечення соціальних та економічних потреб у сфері праці;

по-друге, визначення та реалізацію соціальних пріоритетів працівників на регіональному рівні з метою зниження соціальних ризиків, що провокують бідність працюючих, їх соціальну незахищеність і руйнують мотиви до зростання конкурентоспроможності;

по-третє, реформування системи оплати праці і доходів від праці, вдосконалення оцінки праці персоналу, забезпечення наближення мінімальної заробітної плати до науково обґрунтованого прожиткового мінімуму, диференціації в оплаті праці адекватно рівню кваліфікації, складності праці;

по-четверте, запровадження у практику вітчизняного менеджменту оцінювання та регулювання конкурентних переваг трудових послуг на засадах соціально-економічної мотивації праці. Така оцінка та регулювання конкурентоспроможності трудових послуг має бути процесом постійним, комплексним, враховувати особливості етапу ринкових перетворень, рівень забезпечення потреб, тенденції економічного розвитку регіону, регіональні риси трудового менталітету, закономірності світового інноваційного розвитку.

Перспективи подальших наукових розвідок у цьому напрямі мають бути пов'язані із визначенням зв'язку між реалізацією соціальних пріоритетів працівника у сфері праці і зростанням його конкурентоспроможності, подальшою розробкою методик інтегрального оцінювання конкурентних переваг трудових послуг на міжнародному рівні.

Література

1. Семикіна М.В. Регулювання конкурентоспроможності у сфері праці / Відп. ред. В.В. Онікієнко. – Кіровоград: ПВЦ "Мавік", 2004. – 146 с.
2. [http.: // www.weforum.org](http://www.weforum.org).
3. region-online.narod.ru.
4. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник. – К.: Знання, 2004. – 535 с.
5. Семикіна М.В. Мотивація конкурентоспроможної праці: теорія і практика регулювання. Монографія. – Кіровоград: ПіК, 2003. – 426 с.
6. Спостереження та вимірювання соціальної захищеності населення України: проблеми становлення / О.Г. Осауленко, О.Ф. Новікова, О.І. Амоша, Н.С. Власенко та ін. – Донецьк; Київ: ІЕП НАНУ, 2003. – 440 с.