

DOI 10.31558/2307-2318.2022.3.16

УДК 331.5.024.5:331.548

JEL: D03, E24, I21, J24, O15

Страшко В.І.,
аспірант,

Вищий навчальний заклад Укоопспілки
«Полтавський університет економіки і торгівлі»
ORCID: 0009-0002-4430-0665
e-mail: tkost2017@gmail.com

МЕХАНІЗМ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ РОБОЧОЇ СИЛИ В СИСТЕМІ РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ

У статті розроблено механізм підвищення конкурентоспроможності робочої сили в системі регулювання ринку праці. У рамках розробленого механізму запропоновано конкурентоспроможність робочої сили розглядати з позиції її розподілу на демографічну, особистісно-мотиваційну та освітньо-професійну складові. Визначено, що основною метою механізму є створення умов для формування, забезпечення, реалізації та підвищення конкурентоспроможності робочої сили в системі регулювання ринку праці відповідно до сучасних вимог розвитку економіки держави. Розглянуто внутрішні та зовнішні фактори, які впливають на механізм, такі як ментальність, освіта та професійна підготовка, політика, економіка, демографія, технології та інші. Описано методи впливу на механізм, такі як нормативно-правові, соціально-економічні, фінансово-кредитні та інституційно-організаційні. Доведено, що для успішної реалізації механізму необхідний моніторинг та оцінка результатів, а також контроль за його виконанням. Ефективна реалізація механізму конкурентоспроможності робочої сили сприятиме підвищенню економічного розвитку та забезпеченню стабільності національної економіки.

Ключові слова: конкурентоспроможність робочої сили, ринок праці, регулювання ринку праці, механізм, методи, фактори, моніторинг.

Рис. – 1, Літ. – 7.

V. Strashko,

Postgraduate,

Higher Educational Establishment of Ukoopspilka
«Poltava University of Economics and Trade»
ORCID: 0009-0002-4430-0665
e-mail: tkost2017@gmail.com

MECHANISM FOR INCREASING THE COMPETITIVENESS OF THE WORKFORCE IN THE LABOR MARKET REGULATION SYSTEM

In the article the mechanism for increasing the competitiveness of the workforce in the labor market regulation system is developed. Within the framework of the developed mechanism, it is proposed to consider the competitiveness of the workforce from the standpoint of its distribution into demographic, personal-motivational, and educational-professional components. It was determined that the main purpose of the mechanism is to create conditions for the formation, provision, implementation and improvement of the

competitiveness of the workforce in the system of regulating the labor market in accordance with the modern requirements of the development of the state's economy. Internal and external factors that influence the mechanism are considered, such as mentality, education and professional training, politics, economy, demography, technology and others. The methods of influence on the mechanism are described, such as normative-legal, socio-economic, financial-credit and institutional-organizational. It has been proven that for the successful implementation of the mechanism, monitoring and evaluation of results, as well as control over its implementation, is necessary. Effective implementation of the workforce competitiveness mechanism will contribute to increasing economic development and ensuring the stability of the national economy.

Keywords: competitiveness of the workforce, labor market, labor market regulation, mechanism, methods, factors, monitoring.

Fig. – 1, Ref. – 7.

Постановка проблеми. Проблема підвищення конкурентоспроможності робочої сили є вкрай актуальною в контексті регулювання ринку праці. По-перше, в умовах постійних змін в економіці та технологіях, робоча сила повинна постійно підвищувати свої знання та навички, щоб залишатися конкурентоспроможною на ринку. По-друге, висока конкуренція на ринку праці змушує робочу силу бути більш гнучкою та адаптивною до змін, що вимагає постійного підвищення конкурентоспроможності. По-третє, розвиток глобалізації та міжнародної торгівлі вимагає від робочої сили знання та вміння працювати в міжкультурному середовищі. По-четверте, швидкий розвиток цифрових технологій змінює спосіб виробництва та розподілу праці, що вимагає від робочої сили нових знань та навичок. По-п'яте, важливим є соціальний аспект – підвищення конкурентоспроможності робочої сили дозволяє людям отримувати більш високу зарплату та кращі умови праці, що позитивно впливає на їхню якість життя. Усі ці фактори підкреслюють необхідність розвитку механізмів підвищення конкурентоспроможності робочої сили для забезпечення її стабільності та ефективності на ринку праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Значний внесок у вітчизняні дослідження конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці зробили С. Бандур, Д. Богиня, Л. Безтелесна [1], В. Васильченко, О. Грішнова [2], М. Долішній, Т. Заяць, Л. Ільч [3], С. Калініна, А. Колот, Т. Костишина, М. Кримова [3], Е. Лібанова, Л. Лісогор [4], Ю. Маршавін, В. Онікієнко, І. Петрова, В. Петюх, У. Садова, Л. Семів, М. Семикіна [5], Л. Шаульська [6], Н. Якімова [7] та інші. Водночас, сучасні економічні виклики вимагають більш ґрунтовного вивчення та розробки механізму підвищення конкурентоспроможності робочої сили в системі регулювання ринку праці, що зумовлює актуальність обраного напрямку дослідження.

Метою статті є розробка механізму підвищення конкурентоспроможності робочої сили в системі регулювання ринку праці.

Виклад основного матеріалу. Динамічність розвитку соціально-економічних процесів в Україні обумовлює необхідність впровадження методів їх стабілізації, забезпечення правильності та відповідності прийняття управлінських рішень, спрямованих на збереження та накопичення трудового та інтелектуального потенціалу країни. Окрім того, демографічні та соціально-економічні зміни впливають на структуру ринку праці та підвищують вимоги до навичок та знань робочої сили. Зростаюча конкуренція на ринку праці змушує робочу силу постійно підвищувати свій рівень кваліфікації та конкурентоспроможності, щоб залишатися привабливою для

роботодавців. Отже, підвищення конкурентоспроможності робочої сили є ключовим фактором для забезпечення сталого розвитку економіки та суспільства в цілому. Усе вищезазначене підкреслює важливість розробки механізму підвищення конкурентоспроможності робочої сили в системі регулювання ринку праці.

Механізм підвищення конкурентоспроможності робочої сили в системі регулювання ринку праці – це сукупність принципів, важелів та інструментів цілеспрямованого впливу на формування та забезпечення конкурентних переваг робочої сили на ринку праці за допомогою методів нормативно-правового, соціально-економічного, фінансово-кредитного та інституційно-організаційного забезпечення в умовах реалізації соціальної політики держави та сприяння її економічному розвитку (рис. 1). Перш за все, варто зазначити, що конкурентоспроможність робочої сили в запропонованому механізмі варто розглядати з позиції її розподілу на демографічну, особистісно-мотиваційну та освітньо-професійну складові.

Демографічна складова конкурентоспроможності робочої сили описує вікову та статеву структуру робочої сили. За останні десятиліття відбувається процес старіння населення в більшості країн світу, що призводить до зменшення чисельності людей, які можуть працювати, тобто людей в працездатному віці. З цієї причини демографічний фактор стає дедалі важливішим для забезпечення конкурентоспроможності робочої сили. Крім того, стать також впливає на конкурентоспроможність робочої сили. У багатьох сферах, таких як наука, технології та інженерія, жінки традиційно менш представлені, ніж чоловіки. Це може створювати нерівні умови для праці та сповільнювати інноваційний розвиток. Загалом, для забезпечення конкурентоспроможності робочої сили необхідно враховувати демографічні тенденції та розвивати політику, яка стимулює та забезпечує рівні можливості для всіх працівників незалежно від статі, віку та інших факторів.

Особистісно-мотиваційна складова конкурентоспроможності робочої сили відображає внутрішні мотивації та характеристики особистості, які впливають на успішність роботи та можуть забезпечити конкурентні переваги на ринку праці. Крім того, важливо мати високу мотивацію до роботи, цілеспрямованість, націленість на досягнення успіху. Такі риси характеру, як самодисципліна, відповідальність, ініціативність, адаптивність і гнучкість також відіграють важливу роль в підвищенні конкурентоспроможності робочої сили. До інших мотиваційних чинників, що впливають на конкурентоспроможність робочої сили, можна віднести: ставлення до професійного розвитку, зацікавленість у нових технологіях та інноваціях, довіра до роботодавця та колег, задоволеність роботою та заробітною платою, можливість збалансувати роботу і особисте життя.

Освітньо-професійна складова конкурентоспроможності робочої сили визначається рівнем освіти та професійної підготовки людини, а також її здатністю адаптуватися до нових вимог ринку праці. Ця складова передбачає наявність високоякісної освіти, професійної підготовки та навчання протягом всього життя. Одними з ключових характеристик є: професійна компетентність, тобто здатність здійснювати професійні завдання на високому рівні і знаходити творчі рішення; рівень освіти, що сприяє розвитку креативних та інтелектуальних здібностей людини, збільшує її можливості на ринку праці та дозволяє здійснювати кар'єрний ріст; наявність спеціальної професійної підготовки, досвід роботи в потрібній галузі, знання сучасних технологій та методів роботи. Отже, для підвищення конкурентоспроможності робочої сили необхідно постійно підвищувати рівень освіти та професійної підготовки.

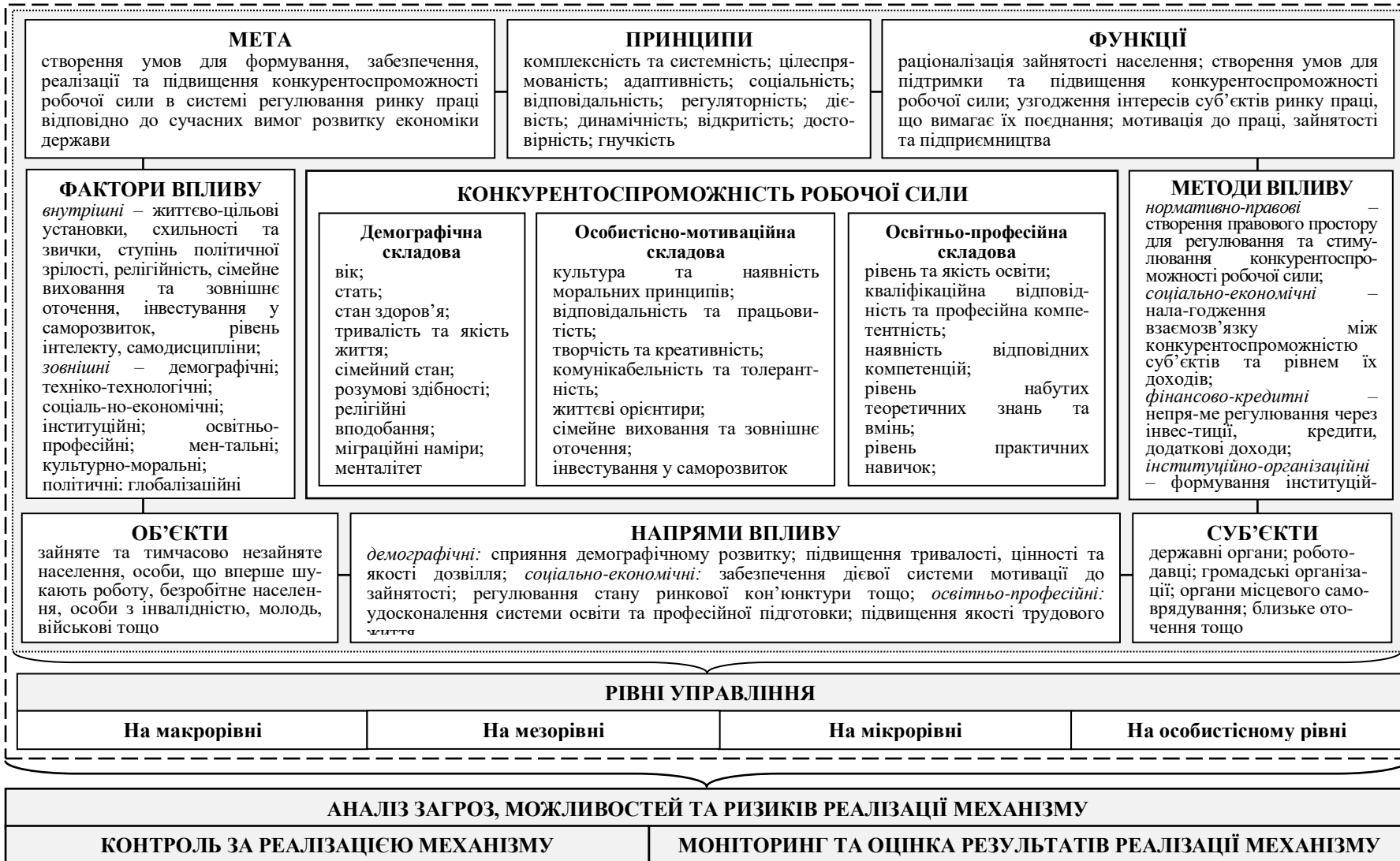


Рис. 1. Механізм підвищення конкурентоспроможності робочої сили в системі регулювання ринку праці

Основною метою механізму є створення умов для формування, забезпечення, реалізації та підвищення конкурентоспроможності робочої сили в системі регулювання ринку праці відповідно до сучасних вимог розвитку економіки держави.

В основу механізму підвищення конкурентоспроможності робочої сили в системі регулювання ринку праці покладено наступні принципи:

комплексність та системність – механізм повинен охоплювати всі аспекти, які впливають на підвищення конкурентоспроможності робочої сили, і мати системний підхід до вирішення проблем;

цілеспрямованість – механізм має бути спрямований на досягнення певної мети – підвищення конкурентоспроможності робочої сили;

адаптивність – механізм повинен бути готовий до змін, які відбуваються на ринку праці, а також у технологічному розвитку та економічній ситуації;

соціальність – механізм повинен бути орієнтований на соціальну відповідальність та забезпечення гідної праці та умов праці для робочої сили;

відповідальність – механізм повинен передбачати відповідальність за його виконання та результати, в тому числі відповідальність держави, роботодавців та робочої сили;

регуляторність – механізм повинен бути побудований на регулюванні державними органами та враховувати законодавство та стандарти;

дієвість – механізм повинен бути ефективним та приносити очікувані результати;

динамічність – механізм повинен бути готовим до змін та розвитку для забезпечення підвищення конкурентоспроможності робочої сили;

відкритість – механізм повинен бути відкритим до співпраці з різними суб'єктами, що дозволить розширювати можливості та ресурси для підвищення конкурентоспроможності робочої сили;

достовірність – механізм повинен бути об'єктивним та надійним, заснованим на достовірних даних про стан ринку праці та його потреби. Це дозволить забезпечити ефективність роботи механізму та уникнути недостовірної інформації, яка може призвести до помилкових рішень;

гнучкість – механізм повинен бути гнучким та пристосовуватися до потреб ринку праці. Це означає, що він повинен забезпечувати можливість внесення змін та доповнень у будь-який час з метою підвищення ефективності його роботи.

Усі ці принципи є ключовими у розробці та реалізації механізму підвищення конкурентоспроможності робочої сили в системі регулювання ринку праці. Вони допоможуть забезпечити ефективність роботи механізму та зроблять його більш адаптивним до змін в ринкових умовах.

Механізм підвищення конкурентоспроможності робочої сили в системі регулювання ринку праці має наступні функції:

регулятивна – забезпечення регулювання ринку праці, балансу між попитом та пропозицією робочої сили, вплив на заробітну плату та рівень безробіття. В рамках регулятивної функції механізм повинен забезпечити рівномірний розподіл праці та доходів між різними соціальними групами населення;

інноваційна – механізм підвищення конкурентоспроможності робочої сили повинен сприяти впровадженню нових технологій та інновацій в сфері праці, що дозволить підвищити продуктивність праці та якість продукції;

інтеграційна – механізм повинен забезпечувати інтеграцію робочої сили на ринку праці, усувати нерівність в оплаті та умовах праці між різними соціальними групами населення та регіонами. Також, в рамках інтеграційної функції механізм повинен сприяти міжнародній інтеграції у сфері праці та забезпеченню вільного пересування робочої сили;

компенсаційна – механізм повинен забезпечувати компенсацію негативних наслідків економічних трансформацій та змін на ринку праці для окремих соціальних груп населення, таких як безробітні, особи з обмеженими можливостями, молодь тощо.

Зважаючи на характеристики механізму підвищення конкурентоспроможності робочої сили в системі регулювання ринку праці, можна виділити такі додаткові функції:

реформаторська функція – передбачає можливість механізму вносити зміни в сучасну систему регулювання ринку праці і пристосовуватися до нових викликів;

правотворююча функція – полягає у створенні нормативно-правової бази для підвищення конкурентоспроможності робочої сили, забезпеченні захисту прав працівників і підприємців, а також розробці нових законів і політик;

контрольна функція – передбачає створення механізму контролю за виконанням різних заходів і програм, які спрямовані на підвищення конкурентоспроможності робочої сили, забезпечення якості виконання роботи і дотримання вимог законодавства;

навчально-освітня функція – передбачає створення можливостей для підвищення кваліфікації і навичок працівників, популяризацію інноваційних методів і технологій, розвиток системи професійної освіти та підвищення рівня освіти працівників;

організаційна функція – полягає в створенні оптимальної організаційної структури для реалізації заходів з підвищення конкурентоспроможності робочої сили, забезпеченні координації дій між різними суб'єктами та підвищенні ефективності роботи.

До суб'єктів механізму підвищення конкурентоспроможності робочої сили можна віднести:

державні органи – можуть створювати програми навчання та професійної підготовки, пропонувати різні форми підтримки для підприємців та працівників, регулювати ринок праці, забезпечувати створення нових робочих місць та інші заходи для підвищення конкурентоспроможності робочої сили;

органи місцевого самоврядування – можуть забезпечити надання послуг з навчання та перепідготовки робочої сили, сприяти взаємодії між роботодавцями та працівниками, створювати сприятливі умови для розвитку підприємництва та забезпечувати роботодавців інформацією про можливості працевлаштування на місцевому ринку праці;

роботодавців – можуть пропонувати навчання, створювати умови для розвитку кар'єри, забезпечувати стабільну зайнятість та інші заходи для підвищення конкурентоспроможності своїх працівників;

громадські організації, профспілки – можуть захищати права та інтереси працівників, вимагати підвищення заробітної плати та умов праці, пропонувати програми навчання та професійної підготовки, які допоможуть підвищити конкурентоспроможність працівників;

приватні тренери та навчальні заклади – можуть надавати різноманітні курси навчання та професійної підготовки, які допоможуть підвищити рівень знань та навичок працівників;

близьке оточення (як правило, включає сім'ю, друзів, колег та інших близьких людей) – можуть сприяти розвитку вмінь та навичок, необхідних для успішної праці, а також підтримувати та надавати психологічну підтримку. Додатково, близьке оточення може допомагати знайти роботу та рекомендувати кандидатури роботодавцям;

працівники – можуть самостійно займатися самоосвітою та професійною підготовкою, щоб підвищити свою конкурентоспроможність на ринку праці.

Об'єктами механізму підвищення конкурентоспроможності робочої сили в системі регулювання ринку праці можуть бути різні групи людей або категорії працівників, які потребують підвищення своєї конкурентоспроможності на ринку праці. Наприклад, це можуть бути молоді люди, які тільки починають свою кар'єру і не мають достатнього досвіду, жінки, які повертаються на ринок праці після довготривалої відсутності, люди похилого віку, які шукають нові можливості для працевлаштування, тощо. Також, це може бути: зайняте населення – особи, які вже мають роботу і не є безробітними, але

також можуть потребувати підвищення своєї конкурентоспроможності на ринку праці для збереження своєї роботи або отримання більш високооплачуваної; тимчасово незайняте населення – особи, які тимчасово не мають роботи з різних причин (наприклад, звільнені з роботи, перебувають у декретній відпустці тощо), але активно шукають роботу; безробітне населення – особи, які не мають роботи і активно шукають її; особи з інвалідністю – це особи, які мають фізичні або психічні обмеження, які ускладнюють їх пошук роботи та виконання робочих обов'язків; військові – це особи, які проходять військову службу або вже її закінчили та повертаються на ринок праці. Вони можуть мати певні проблеми зі знаходженням роботи, оскільки не завжди можуть використовувати та застосовувати свої знання з військової служби.

Механізм підвищення конкурентоспроможності робочої сили в системі регулювання ринку праці піддається впливу різних факторів, як внутрішніх, так і зовнішніх.

Внутрішні фактори впливу на механізм підвищення конкурентоспроможності робочої сили можуть бути різноманітними, але найбільш важливими з них є наступні:

життєво-цільові установки: особисті цілі та бажання, які визначають рівень мотивації та наполегливості у досягненні цілей. Людина, яка має високу мотивацію та бажання досягти успіху, буде більш конкурентоспроможною на ринку праці;

схильності та звички: пріоритетні види діяльності, які можуть вказувати на потенційні професійні інтереси та здібності. Якщо людина має схильності до певної галузі та розвиває відповідні навички, то вона може стати більш конкурентоспроможною на ринку праці в цій галузі;

ступінь політичної зрілості: здатність розуміти та адаптуватися до політичних змін та реформ, що впливають на ринок праці та економіку в цілому. Людина, яка може швидко реагувати на зміни та адаптуватися до нових умов, буде більш конкурентоспроможною на ринку праці;

релігійність: релігійні переконання та цінності можуть впливати на вибір професії та розвиток кар'єри. Наприклад, людина, яка вважає, що важливішим за все є служіння людям, може вибрати професію у сфері медицини або соціальної роботи;

сімейне виховання та зовнішнє оточення: можуть впливати на конкурентоспроможність робочої сили через формування особистісних якостей, таких як відповідальність, самодисципліна, мотивація до досягнення успіху, комунікативні навички тощо;

інвестування у саморозвиток: є важливим фактором, оскільки навички та знання, отримані в результаті навчання та практики, можуть підвищити ефективність праці та зробити робочу силу більш конкурентоспроможною;

рівень інтелекту та самодисципліна також відіграють важливу роль у формуванні конкурентоспроможності робочої сили. Високий рівень інтелекту дозволяє працювати з більш складними задачами, швидше розв'язувати проблеми та приймати рішення;

самодисципліна допомагає зосереджуватися на завданнях, досягати поставлених цілей та контролювати свою поведінку.

Загалом, внутрішні фактори впливу на механізм можуть визначати рівень конкурентоспроможності робочої сили та впливати на її успішність в сучасному ринку праці. Тому важливо звертати увагу на розвиток цих факторів та сприяти їх формуванню у індивідів.

Зовнішні фактори впливу на механізм можна класифікувати за різними ознаками. Нижче наведено опис зовнішніх факторів, які впливають на механізм:

демографічні фактори. До цієї групи факторів належать чисельність населення, структура населення за віком, статтю, рівнем освіти, здоров'ям тощо. Ці фактори можуть впливати на попит на робочу силу, на пенсійну систему, на розвиток галузей економіки, пов'язаних з населенням, тощо;

техніко-технологічні фактори. Розвиток техніки та технологій впливає на виробництво, зменшення кількості робочих місць у певних галузях, збільшення потреби в спеціалізованих знаннях та навичках;

соціально-економічні фактори включають такі елементи як рівень доходів, безробіття, інфляцію, ступінь розвитку економіки, інфраструктуру, рівень конкуренції, ставлення до бізнесу та підприємництва;

інституційні фактори включають законодавство, правову систему, рівень корупції, ступінь розвитку демократії та громадянського суспільства;

освітньо-професійні фактори. Рівень освіти та професійної підготовки впливає на якість робочої сили та здатність працювати з новітніми технологіями та інструментами;

ментальні фактори визначають особливості мислення, сприйняття світу та ціннісних орієнтацій людей. Крім того, ментальні фактори можуть включати релігійні та культурні переконання, що впливають на спосіб життя, ставлення до роботи та мотивацію працювати;

культурно-моральні фактори впливають на механізм шляхом визначення норм та цінностей, які визнаються суспільством. Культурні традиції та моральні принципи можуть впливати на відносини між роботодавцями та працівниками, вимоги до професійної етики, способи вирішення конфліктів на робочому місці;

політичні фактори включають правове та регулятивне середовище, в якому працюють працівники. Правові норми та закони можуть визначати умови праці, права та обов'язки працівників, процедури звільнення та компенсації. Регулятивні органи можуть встановлювати вимоги до безпеки на робочому місці, охорони здоров'я та довкілля. Політичні фактори також можуть впливати на зміну економічної політики, що може мати великий вплив на зайнятість та доходи працівників;

глобалізаційні фактори включають в себе процеси, що відбуваються на світовому ринку праці та виробництві. Глобалізація може мати великий вплив на зміну попиту на робочу силу, зокрема, внаслідок перенесення виробництва в країни з більш низькою вартістю праці. Глобальні тренди також можуть визначати потребу в спеціалістах з певних галузей та професій, залежно від розвитку економіки та технологій у різних країнах.

Внутрішні та зовнішні фактори взаємопов'язані та взаємозалежні, тому їх вплив на механізм підвищення конкурентоспроможності робочої сили слід розглядати в комплексі. Для досягнення оптимальних результатів, механізм має бути пристосований до впливу внутрішніх та зовнішніх факторів і забезпечувати ефективну взаємодію з ними.

Методи впливу на механізм можна розподілити на чотири основні групи: нормативно-правові, соціально-економічні, фінансово-кредитні та інституційно-організаційні.

Нормативно-правові методи полягають у прийнятті законів, постанов, наказів та інших нормативно-правових актів, які регулюють функціонування механізму. Ці методи використовуються для утворення необхідних правових умов, які забезпечують права та інтереси суб'єктів та об'єктів механізму.

Соціально-економічні методи включають в себе регулювання ринкових процесів, розробку програм розвитку, залучення інвестицій, підвищення ефективності виробництва, підвищення конкурентоспроможності робочої сили та інші заходи, що сприяють розвитку механізму.

Фінансово-кредитні методи використовуються для забезпечення фінансової стійкості та стабільності механізму. До таких методів належать виділення державних субсидій, надання пільг та підтримки для розвитку підприємств та організацій, що займаються роботою з безробітними, а також розробка спеціальних програм та кредитних ліній для безробітних та інших груп населення.

Інституційно-організаційні методи полягають у створенні нових або підтримці існуючих інститутів та організацій, які займаються реалізацією механізмів зайнятості. Ці

методи включають в себе розробку інноваційних підходів до роботи з робочою силою та формування інституційного середовища.

Механізм може впливати на різні аспекти життя, включаючи демографічні, соціально-економічні та освітньо-професійні напрями. Демографічні напрями передбачають створення умов для демографічного розвитку, зокрема шляхом підвищення якості та цінності дозвілля. Соціально-економічні напрями можуть бути спрямовані на створення дієвої системи мотивації до зайнятості та регулювання стану ринкової кон'юнктури, що може позитивно впливати на економіку країни. Освітньо-професійні напрями включають удосконалення системи освіти та професійної підготовки, а також підвищення якості трудового життя. Загалом, механізм може мати значний вплив на соціально-економічний розвиток країни, рівень життя населення та розвиток науки та технологій. Важливо враховувати всі аспекти та можливі наслідки впровадження механізму при його розробці та реалізації.

Рівні управління механізмом визначаються в залежності від масштабів та обсягів його функціонування і можуть бути наступними: макро-, мезо-, мікро-, та егорівні.

На макрорівні розглядаються питання, пов'язані зі зміною загальної стратегії розвитку механізму, затвердженням державних програм, регулюванням законодавства, реалізацією державної політики в галузі економіки, соціальної та демографічної політики, національної безпеки та оборони, охорони здоров'я тощо.

Мезорівень управління механізмом охоплює регіональні та галузеві аспекти, які включають у себе розробку та впровадження регіональних та галузевих програм розвитку, координацію та підтримку інноваційних проектів, регулювання взаємодії між підприємствами, об'єднаннями та асоціаціями в галузі.

Мікрорівень управління механізмом охоплює функціонування підприємств та організацій на ринку праці, їх ефективність, конкурентоспроможність та прибутковість. На цьому рівні вирішуються завдання щодо планування, організації виробництва, контролю якості продукції, оптимізації витрат, забезпечення якісного та швидкого обслуговування клієнтів.

Егорівень управління механізмом забезпечує підтримку та розвиток індивідуального підходу до робочої сили, створення умов для саморозвитку, професійного зростання та навчання.

Аналіз можливих загроз, можливостей та ризиків, контроль, моніторинг та оцінка результатів реалізації механізму є важливим етапом управління робочою силою та ефективності механізму в цілому. Ці процеси дають змогу оцінити досягнення мети та результативності механізму, визначити проблеми та недоліки, а також запропонувати можливі шляхи їх вирішення.

Аналіз загроз, можливостей та ризиків є важливим етапом, що допомагає виявити внутрішні та зовнішні фактори, які впливають на реалізацію механізму. Загрози – це фактори, які можуть негативно впливати на реалізацію механізму. Наприклад, зміни законодавства, економічні кризи, конкуренція тощо. Можливості – це фактори, які можуть позитивно впливати на реалізацію механізму. Наприклад, підвищення інтересу до певної галузі, розвиток технологій, додаткові інвестиції тощо. Ризики – це можливість виникнення небажаних наслідків внаслідок реалізації механізму. Наприклад, нестача фінансових ресурсів, недосконалість законодавства, невідповідність попиту на ринку тощо.

Для проведення аналізу можна використовувати різні методики, але вони зазвичай базуються на зборі та аналізі відкритої інформації про фактори, які впливають на реалізацію механізму. Після проведення аналізу можна визначити стратегію розвитку механізму, зосередитися на позитивних факторах та зменшити ризики впливу негативних факторів.

Контроль за реалізацією механізму є важливою складовою ефективного управління. Контроль дозволяє переконатися, що заплановані дії виконуються належним чином та досягають мети, а також вчасно виявляти та коригувати проблеми. Контроль може бути виконаний на різних рівнях управління, включаючи макро-, мезо-, мікро- та егорівні. Контроль може бути здійснюваний як внутрішньою аудиторією, так і зовнішніми експертами.

Для моніторингу та оцінки результатів механізму можуть використовуватися різні інструменти та методи. Наприклад, можуть проводитися анкетування, опитування, фокус-групи, аналіз статистичних даних, показників ефективності, аудиту тощо.

Моніторинг передбачає систематичне спостереження за фактичними результатами виконання механізму. Це включає збір та аналіз інформації про виконання механізму, контроль за дотриманням термінів та стандартів виконання, аналіз ефективності витрат на реалізацію механізму. Моніторинг може бути проведений як внутрішньо, так і з залученням зовнішніх експертів.

Оцінка результатів реалізації механізму може відбуватися на різних рівнях управління, включаючи макро-, мезо-, мікро- та егорівні. На макрорівні оцінка може проводитися на основі статистичних даних, які відображають загальну економічну та соціальну ситуацію в країні або регіоні. На мезорівні оцінка може бути спрямована на аналіз ефективності механізму в конкретному галузі або сфері. На мікрорівні оцінка може здійснюватися на рівні окремого підприємства або організації. Егорівень оцінки результатів механізму може бути здійснений на основі індивідуальної оцінки роботи окремого індивіда.

Оцінка результатів включає визначення відповідності досягнення результатів механізму відповідним критеріям ефективності та мети. Це включає аналіз досягнення запланованих цілей, визначення результатів у порівнянні з аналогічними механізмами, аналіз проблем та недоліків в реалізації механізму.

Важливою складовою моніторингу та оцінки є планування подальших дій на основі результатів. Це включає визначення заходів щодо виправлення недоліків та проблем, розвитку та підвищення ефективності механізму в майбутньому.

Висновки. Таким чином, механізм підвищення конкурентоспроможності робочої сили в системі регулювання ринку праці є складним та багатограним явищем. Він включає в себе як внутрішні, так і зовнішні фактори впливу, такі як освітньо-професійна підготовка, культурно-моральні, політичні та інші фактори. Для успішної реалізації механізму необхідна системна робота на різних рівнях управління - макро-, мезо-, мікро- та егорівні. Розробка та впровадження різноманітних методів впливу, таких як інституційно-організаційні, нормативно-правові, соціально-економічні та фінансово-кредитні, дозволить підвищити рівень конкурентоспроможності робочої сили.

Контроль та моніторинг реалізації механізму сприятимуть виявленню та коригуванню недоліків у його роботі, дозволять аналізувати результати та визначати напрямки подальшого розвитку. Аналіз можливих загроз, можливостей та ризиків сприятиме попередженню можливих негативних наслідків та обранню оптимального шляху розвитку механізму.

Отже, реалізація механізму є важливим елементом економічного розвитку, підвищення якості життя населення та передбачає комплексний підхід до вирішення проблем з конкурентоспроможності робочої сили, що включає розвиток освітньо-професійної складової, підвищення рівня професійних компетентностей, забезпечення рівних умов доступу до освіти та забезпечення необхідних ресурсів для професійного розвитку. Забезпечення ефективної роботи механізму вимагає системної роботи на різних рівнях управління, врахування внутрішніх та зовнішніх факторів впливу, а також використання різноманітних методів впливу та системи контролю за його реалізацією.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Безтелесна Л. І., Пляшко О. С. Теоретичні основи трактування потенційної та реальної конкурентоспроможності людських ресурсів. *Формування ринкової економіки: Спеціальний випуск «Праця в ХХІ столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток: у 2 т.»*. К. : КНЕУ, 2012. Т.1. С. 93–103.
2. Грیشнова О. А. Конкурентоспроможність висококваліфікованих працівників на міжнародному ринку праці: проблеми і виклики. *Україна: аспекти праці*. 2015. № 1. С. 3-7.
3. Ільч Л. М., Кримова М.О. Світова практика взаємодії суб'єктів ринків праці та освіти у системі забезпечення продуктивної зайнятості молоді. *Вісник Донецького національного університету. Серія В: економіка і право*. 2014. Вип. 2. С. 39-42.
4. Лісогор Л.С., Руденко Н.В., Чувардинський В.О. Конкурентоспроможність робочої сили: проблеми формування та реалізації в умовах інноваційних змін на ринку праці. *Економіка і організація управління*. 2018. № 3 (31). С.24-36.
5. Семікіна М. В., Голбанос С. С. Конкурентоспроможність молоді на ринку праці в умовах системної кризи. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки*. 2015. Вип. 27. С. 28-35.
6. Шаульська Л. В., Якімова Н. С. Напрями підвищення конкурентоспроможності молоді в контексті забезпечення ефективності державної соціальної політики. *Вісник Донецького національного університету економіки і торгівлі ім. Михайла Туган-Барановського. Серія: Економічні науки*. 2018. № 1. С. 119-127.
7. Якімова Н. С. Підвищення конкурентоспроможності молоді в контексті подолання професійно-кваліфікаційного дисбалансу на ринку праці. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2017. №2(14). С. 267-275.

REFERENCES

1. Beztelesna L. I., Pliashko O. S. (2012) Teoretychni osnovy traktuvannia potentsiinoi ta realnoi konkurentospromozhnosti liudskykh resursiv [Theoretical foundations of interpretation of potential and real competitiveness of human resources]. *Formuvannia rynkovoї ekonomiky: Pratsia v XXI stolitti: novitni tendentsii, sotsialnyi vymir, innovatsiinyi rozvytok*, vol.1, pp. 93–103. (in Ukrainian)
2. Hrishnova O. A. (2015) Konkurentospromozhnist vysokokvalifikovanykh pratsivnykiv na mizhnarodnomu rynku pratsi: problemy i vyklyky [Competitiveness of highly qualified workers in the international labor market: problems and challenges]. *Ukraina: aspekty pratsi*, vol. 1. S. 3-7. (in Ukrainian)
3. Ilich L. M., Krymova M. O. (2014) Svitova praktyka vzaiemodii subiektiv rynkiv pratsi ta osvity u systemi zabezpechennia produktyvnoi zainiatosti molodi [World practice of interaction between the labor market and education in the system of ensuring productive youth employment]. *Visnyk Donetskoho natsionalnoho universytetu. Serii B: ekonomika i pravo*, vol. 2, pp. 39-42. (in Ukrainian)
4. Lisohor L.S., Rudenko N.V., Chuvardynskiy, V.O. (2018) Konkurentospromozhnist robochoi syly: problemy formuvannia ta realizatsii v umovakh innovatsiinykh zmin na rynku pratsi [Labor competitiveness: problems of formation and implementation in the conditions of innovative changes in the labor market]. *Ekonomika i orhanizatsiia upravlinnia*, vol. 3 (31), pp. 24-36. (in Ukrainian)
5. Semykina M. V., Holbanos S. S. (2015) Konkurentospromozhnist molodi na rynku pratsi v umovakh systemnoi kryzy [Competitiveness of youth in the labor market in conditions of systemic crisis]. *Naukovi pratsi Kirovohradskoho natsionalnoho tekhnichnoho universytetu. Ekonomichni nauky*, vol. 27, pp. 28-35. (in Ukrainian)
6. Shaulska L. V., Yakymova N. S. (2018) Napriamy pidvyshchennia konkurentospromozhnosti molodi v konteksti zabezpechennia efektyvnosti derzhavnoi sotsialnoi

polityky [Directions for increasing the competitiveness of youth in the context of ensuring the effectiveness of state social policy]. *Visnyk Donetskoho natsionalnoho universytetu ekonomiky i torhivli im. Mykhaila Tuhan-Baranovskoho. Serii: Ekonomichni nauky*, vol. 1, pp. 119-127. (in Ukrainian)

7. Yakymova N. S. (2017) Pidvyshchennia konkurentospromozhnosti molodi v konteksti podolannia profesiino-kvalifikatsiinoho dysbalansu na rynku pratsi [Increasing the competitiveness of young people in the context of overcoming the professional and qualification imbalance in the labor market]. *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka*, vol. 2(14), pp. 267-275. (in Ukrainian)