

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-51-58>

УДК 331.5.024.5:331.548

ПОВЕДІНКОВІ ІНСТРУМЕНТИ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ РОБОЧОЇ СИЛИ НА РИНКУ ПРАЦІ

BEHAVIORAL TOOLS FOR INCREASING THE COMPETITIVENESS OF THE WORKFORCE IN THE LABOR MARKET

Страшко Володимир Ігорович

аспірант,

Вищий навчальний заклад Укоопспілки

«Полтавський університет економіки і торгівлі»

ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-4430-0665>**Strashko Volodymyr**

Higher Educational Establishment of Ukoopspilka

«Poltava University of Economics and Trade»

У статті запропоновано набір інструментів державного впливу на підвищення конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці, що систематизовано за такими напрямками: політико-правові, демографічні, соціальні, ресурсні, ринково-галузеві, фінансово-економічні, техніко-технологічні, управлінські та поведінкові. Виокремлено поведінкові інструменти підвищення конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці, що поділені на такі групи: прогресивні, модифікаційні, регулятивні, корелятивні, стабілізаційні та адаптаційні. Доведено, що поведінкові інструменти спрямовані на коригування та покращення поведінки робочої сили з метою досягнення кращих результатів. Використання таких інструментів сприятиме формуванню, розвитку та відтворенню робочої сили, що позитивно впливатиме на економічний розвиток країни та підвищення її конкурентоспроможності.

Ключові слова: поведінкові інструменти, державні інструменти, конкурентоспроможність, конкурентоспроможність робочої сили, ринок праці.

The article offers a set of tools of state influence on increasing the competitiveness of the workforce in the labor market, systematized according to the following directions: political-legal, demographic, social, resource, market-industry, financial-economic, technical-technological, managerial and behavioral. The proposed tools reflect various aspects of state influence on increasing the competitiveness of the workforce in the labor market and can be used in combination to achieve better results, as well as to create a comprehensive strategy for increasing the competitiveness of the workforce in the labor market. Depending on specific conditions and needs, you can choose those tools that will most effectively contribute to the achievement of the set goals. Behavioral tools for increasing the competitiveness of the workforce in the labor market are singled out, divided into the following groups: progressive, modifying, regulatory, correlative, stabilizing, and adaptive. Progressive tools aim to create new, innovative workforce behaviors, while modification tools change existing behaviors. Regulatory tools establish rules and norms of behavior, and correlative tools form models that take into account changes in the economy. Stabilizing tools support the stability of behavior, and adaptive tools facilitate the adaptation of the workforce to changes in the labor market. These tools are used to encourage the workforce to become more competitive by adjusting, adapting and adapting to changes in the labor market. Behavioral tools are proven to adjust and improve workforce behavior to achieve better results. The use of such tools will contribute to the formation, development and reproduction of the workforce, which will positively affect the economic development of the country and increase its competitiveness. It was concluded that the state policy of increasing the competitiveness of the workforce in the labor market should include the entire range of methods and tools used by state authorities at various levels to achieve the state of effective employment and ensure the effective functioning of the labor market.

Keywords: behavioral tools, state tools, competitiveness, workforce competitiveness, labor market.

Постановка проблеми. На державному рівні існує потреба у підвищенні конкурентоспроможності робочої сили для забезпечення сталого економічного зростання та розвитку країни у післявоєнний період. Конкурентоспроможна робоча сила є ключовим фактором привабливості країни для іноземних інвесторів, що сприятиме притоку іноземних капіталів та створенню нових робочих місць. Зміни у глобальному економічному середовищі, такі як швидка технологічна зміна та глобалізація ринків, також ставлять виклики перед країною щодо підготовки висококваліфікованих працівників з актуальними навичками та компетенціями. За таких умов актуальність пошуку та використання інструментів підвищення конкурентоспроможності робочої сили на державному рівні є важливою для забезпечення економічного зростання та стійкого розвитку країни.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Практичні та теоретичні аспекти дослідження конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці широко висвітлені в роботах провідних вітчизняних вчених: С. Бандура, Д. Богині, Л. Безтелесної, М. Долішнього, Л. Ільїч, А. Колота, Т. Костишиної, М. Кривої, Е. Лібанової, Л. Лісогор [1], В. Петюха, У. Садової, М. Семікіної [2], Л. Шаульської [3] та ін. Дослідженню поведінкових моделей суб'єктів на ринку праці, а також виявленню їх сучасних типів та видів присвячено багато наукових праць українських та закордонних вчених, зокрема К. Безгіна [4], Г. Беккера, М. Вебера, Т. Веблена, О. Грішньої, Т. Заславської, Д. Канемана [5], Р. Кеттела, І. Петрової, Т. Пікетті, Н. Якимової [6] та ін.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Сьогодні проблема розробки інструментів підвищення конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці залишається актуальною і потребує подальшого пошуку напрямів її вирішення.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою статті є дослідження та розробка поведінкових інструментів підвищення конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці.

Виклад основного матеріалу дослідження. Державні інструменти підвищення конкурентоспроможності робочої сили можуть включати розробку та реалізацію політик, програм та стратегій, спрямованих на підвищення якості освіти, підвищення рівня професійної підготовки та розвиток відповідних навичок і компетенцій. Залучення іноземних

спеціалістів та збереження власних талантів є важливим завданням національного рівня, що вимагає розробки ефективних механізмів міграційної політики, програм підтримки та інтеграції. Тобто, державна політика підвищення конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці повинна включати весь спектр методів та інструментів, які використовуються органами державної влади різних рівнів для досягнення стану ефективною зайнятості та забезпечують результативне функціонування ринку праці.

Доцільно запропонувати набір інструментів державного впливу на підвищення конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці, що можна систематизувати за такими напрямками: політико-правові, демографічні, соціальні, ресурсні, ринково-галузеві, фінансово-економічні, техніко-технологічні, управлінські та поведінкові (рис. 1). Розглянемо більш детально кожен із запропонованих напрямів класифікації інструментів.

Політико-правові інструменти спрямовані на створення сприятливого середовища для формування та розвитку робочої сили, забезпечення її прав, підтримки конкурентоспроможності та створення рівних умов для всіх учасників ринку праці. Демографічні інструменти є важливими для підвищення конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці та спрямовані на аналіз демографічних тенденцій, розвиток людського капіталу та планування робочої сили.

Соціальні інструменти в контексті підвищення конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці спрямовані на покращення соціального становища робочої сили, забезпечення її добробуту та підтримку соціальної справедливості. Ці інструменти сприяють підвищенню рівня мотивації, задоволеності та продуктивності працівників, що, в свою чергу, позитивно впливає на конкурентоспроможність робочої сили на ринку праці.

Ресурсні інструменти підвищення конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці спрямовані на забезпечення доступу до необхідних ресурсів та умов для професійного розвитку, а також доступу до актуальної інформації про ринок праці, вакансії, тенденції у розвитку галузей та професій.

Ринково-галузеві інструменти використовуються для підвищення конкурентоспроможності робочої сили в конкретних галузях ринку, орієнтовані на розвиток специфічних компетенцій та навичок, необхідних для ефективною роботи в конкретному секторі.



Рис. 1. Інструменти підвищення конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці

Джерело: розроблено автором

Фінансово-економічні інструменти відіграють важливу роль у підвищенні конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці. Вони спрямовані на забезпечення фінансової стійкості, розвиток економіки, збільшення продуктивності та створення сприятливих умов для розвитку ринку праці. Їх використання сприяє залученню інвестицій, підвищенню кваліфікації працівників, збільшенню продуктивності та створенню сприятливих умов для розвитку ринку праці.

Техніко-технологічні інструменти спрямовані на впровадження сучасних технологій, автоматизацію процесів, підтримку науки, стимулювання інновацій, техніко-технологічний розвиток та підвищення продуктивності праці. Впровадження сучасних технологій, автоматизація та стимулювання інновацій сприяють покращенню якості праці та забезпечують переваги для робочої сили та економіки в цілому.

Управлінські інструменти спрямовані на планування, координацію, організацію, мотивацію та контроль діяльності в сфері праці, стратегічне управління конкурентоспроможністю робочої сили та оцінку результативності даних процесів. Управлінські інструменти впливають на ефективність, мотивацію та розвиток працівників, що, в свою чергу, позитивно впливає на конкурентоспроможність робочої сили та ефективність ринку праці в цілому.

Державне регулювання конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці також актуалізує питання, чи повинна держава впливати на індивідуальний вибір громадян, їх поведінку та яким чином спонукати їх до дій, які мають за мету підтримку / підвищення конкурентоспроможності на ринку праці, не порушуючи їх прав [6]. За таких умов важливим є виокремлення саме поведінкових інструментів підвищення конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці, що поділені на такі групи: прогресивні, модифікаційні, регулятивні, корелятивні, стабілізаційні та адаптаційні (рис. 2). Поведінкові інструменти спрямовані на коригування та покращення поведінки робочої сили з метою досягнення кращих результатів.

Виокремлення та систематизація поведінкових інструментів підвищення конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці сприятиме більш ефективному їх використанню та впровадженню.

Прогресивні інструменти спрямовані на створення нових, унікальних, інноваційних, передових моделей поведінки робочої сили,

що сприяють підвищенню її конкурентоспроможності. Загалом, прогресивні інструменти спрямовані на стимулювання і підтримку в поведінці робочої сили інноваційного мислення, її постійного розвитку та використання передових технологій, що допомагає робочій силі бути конкурентоспроможною на ринку праці, особливо в умовах швидких змін технологічної та економічної парадигми.

Модифікаційні інструменти спрямовані на вплив на існуючу поведінку робочої сили шляхом її зміни, модифікації або коригування, що пов'язано з кардинальними структурними змінами на ринку праці, пошквалюванням виробництва, створенням нових робочих місць, дієвою системою профпідготовки і перепідготовки, оптимізацією галузевої структури господарства, підвищенням частки соціально-орієнтованої сфери, розвитком наукомістких галузей. В цілому, модифікаційні інструменти спрямовані на активну підтримку робочої сили у процесі змін та адаптації до нових умов ринку праці, що допомагає їй підвищити свою конкурентоспроможність та забезпечити стійку зайнятість.

Регулятивні інструменти спрямовані на встановлення правил, норм і стандартів поведінки для робочої сили з метою фіксації її ефективних форм, що забезпечує конкурентоспроможність та стійкість функціонування робочої сили на ринку праці з урахуванням його інфраструктурного, нормативно-правового та фінансового регулювання. Застосування регулятивних інструментів дозволяє створювати сприятливі умови для розвитку робочої сили, забезпечувати дотримання прав працівників та регулювати взаємовідносини між роботодавцями та працівниками на ринку праці з метою збалансованого розвитку економіки та підвищення конкурентоспроможності країни.

Корелятивні інструменти спрямовані на встановлення поведінкових моделей, що враховують пріоритетні для даного часу форми адаптації робочої сили до структурних змін економіки, що сприяють підвищенню її конкурентоспроможності; реструктуризацію традиційних секторів економіки і формування робочих місць у нових видах економічної діяльності, тобто формує диверсифіковану структуру зайнятості з урахуванням перспектив інноваційної економіки. Отже, корелятивні інструменти спрямовані на створення умов, що сприяють адаптації робочої сили до змін на ринку праці та підвищенню її конкурентоспроможності.



Рис. 2. Систематизація поведінкових інструментів підвищення конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці

Джерело: розроблено автором

Стабілізаційні інструменти спрямовані на підтримку поведінкових моделей робочої сили, що стимулюють та регламентують зайнятість у галузях, найбільш значущих для економіки країни; забезпечують соціально-економічний взаємозв'язок між населенням

та інститутами економічної системи (роботодавцями, посередниками). Такі інструменти сприятимуть формуванню стабільного середовища розвитку та забезпечення відчуття безпеки для робочої сили, що сприятиме підвищенню її конкурентоспроможності. Отже,

стабілізаційні інструменти спрямовані на підтримку стабільності та ефективності поведінки робочої сили на ринку праці.

Адаптаційні інструменти спрямовані на підтримку такої поведінки робочої сили, яка забезпечує її пристосовуваність до всіх змін, що відбуваються в економічній системі (через соціальні допомоги та пільги, мінімальний розмір заробітної плати, нормативно-правову захищеність певних категорій населення). Ці інструменти спрямовані на створення гнучкого та адаптивного середовища, що допомагає робочій силі ефективно пристосовуватися до змін на ринку праці та забезпечувати її конкурентоспроможність.

Отже, запропоновані інструменти відображають різні аспекти державного впливу на підвищення конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці та можуть бути використані в комплексі для досягнення кращих результатів, а також для створення комплексної стратегії підвищення конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці. Залежно від конкретних умов та потреб, можна обрати інструменти, що найбільш ефективно сприятимуть досягненню поставлених цілей.

Висновки. Таким чином, в сучасних умовах актуальності набувають саме поведінкові інструменти впливу на підвищення конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці,

а саме: прогресивні, модифікаційні, регулятивні, корелятивні, стабілізаційні та адаптаційні. Прогресивні інструменти спрямовані на створення нових, інноваційних моделей поведінки робочої сили, тоді як модифікаційні інструменти змінюють існуючу поведінку. Регулятивні інструменти встановлюють правила та норми поведінки, а корелятивні інструменти формують моделі, що враховують зміни в економіці. Стабілізаційні інструменти підтримують стабільність поведінки, а адаптаційні інструменти сприяють пристосуванню робочої сили до змін на ринку праці. Ці інструменти використовуються для стимулювання робочої сили до підвищення її конкурентоспроможності шляхом коригування, адаптації та пристосування до змін на ринку праці. Вони можуть включати навчання та розвиток, гнучкі форми зайнятості, перекваліфікацію, розширення мобільності, підтримку підприємництва тощо.

Ці різноманітні інструменти працюють у взаємозв'язку, сприяючи ефективному функціонуванню робочої сили та забезпечуючи її конкурентоспроможність на ринку праці в умовах його постійної трансформації. Використання цих інструментів сприятиме формуванню, розвитку та відтворенню робочої сили, що впливає на економічний розвиток країни та підвищення її конкурентоспроможності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. 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.
2. Семикіна 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.
3. Шаульська Л. В., Якимова 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.
4. Безгін К. С., Ушкальов В. В. Поведінкова економіка: епістемічний поворот у трактуванні раціональності. *Економіка України*. 2019. № 7-8 (692-693). С. 3–15.
5. Tversky A., Kahneman D. Rational Choice and the Framing of Decisions. *The Journal of Business*. 1986. Vol. 59. № 4. Part 2. P. 251–278.
6. Якимова Н. С., Панченко І. В. Концептуальні засади державної політики регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці. *Економіка та суспільство*. 2020. Вип. 22. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-072/2020-22-55>.

REFERENCES:

1. Lisohor L. S., Rudenko N. V., Chuvardynskyi 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)

2. 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)
3. 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)
4. Bezghin K. S., Ushkalov V. V. (2019) Povedinkova ekonomika: epistemichniy povorot u traktuvanni rationalnosti [Behavioral economics: an epistemic turn in the interpretation of rationality]. *Ekonomika Ukrainy*, vol. 7–8 (692-693), pp. 3–15. (in Ukrainian)
5. Tversky A., Kahneman D. (1986) Rational Choice and the Framing of Decisions. *The Journal of Business*, vol. 59, no. 4, part 2, pp. 251–278.
6. Yakymova N. S., Panchenko I. V. (2020) Kontseptualni zasady derzhavnoi polityky rehuliuвання povedinkovykh modelei subiektiv rynku pratsi [Conceptual principles of the state policy of regulation of behavioral models of labor market subjects]. *Ekonomika ta suspilstvo*, vol. 22. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2020-22-55> (in Ukrainian)