

**Медведь В. В.**

м. Севастополь

## **ОСНОВЫ ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ФАХІВЦЯ: ЧИННИКИ, СКЛАДОВІ, КРИТЕРІЇ**

**Анотація.** У статті розглядаються питання щодо аналізу наукових основ формування конкурентоспроможності фахівця, обґрунтовується модель його розвитку та універсальні критерії, за якими визначається рівень конкурентоспроможності фахівця.

**Ключові слова:** фахівець, конкурентоспроможність, ринок праці, робото-давець, конкурентні переваги, професійне самовизначення.

**Медведь В. В.**

## **ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ СПЕЦИАЛИСТА: ФАКТОРЫ, СОСТАВНЫЕ, КРИТЕРИИ**

**Анотация.** В статье рассматриваются вопросы относительно анализа научных основ формирования конкурентоспособности специалиста, обосновывается модель его развития и универсальные критериев, за которыми определяется уровень конкурентоспособности специалиста.

**Ключевые слова:** специалист, конкурентоспособность, рынок труда, рабо-тодатель, конкурентные преимущества, профессиональное самоопределение.

**Medved V. V.**

## **BASES OF FORMING OF COMPETITIVENESS OF SPECIALIST: FACTORS, COMPONENT, CRITERIA**

**Annotation..** In the article questions are examined in relation to the analysis of scientific bases of forming of competitiveness of specialist, the model of his development is grounded and universal criteria which the level of competitiveness of specialist is determined after.

**Key words:** specialist, competitiveness, labour-market, employer, competitive edges, professional self-determination.

**Постановка проблеми.** Немає сумніву, що конкуренція є головним координуючим, мотивуючим та організаційним механізмом ринкової економіки, в основу якої покладено суперництво між окремими суб'єктами ринкового господарювання за найкращі умови виробництва і реалізації товарів і послуг, можливість очолювати та утримувати ключові позиції на ринках (світовому,

галузевому, державному, товарів та послуг, капіталу тощо). Притаманна конкуренція й сфері соціально-трудових відносин і виникає на ринку праці між роботодавцями, що змагаються за залучення необхідного їм фахівця, та між самими фахівцями за отримання робочого місця. Саме в зв'язку з цим конкурентоспроможність фахівця стає важливим об'єктом вивчення як економічних, так і педагогічних наук.

Питанням визначення конкурентної основи реалізації спроможності до праці приділяє увагу широке коло вітчизняних і закордонних науковців не тільки у сфері праці, а й маркетингу, педагогіки, управління, права та інших. Це підтверджує актуальність і міжгалузевість означеного питання і необхідність більш поглибленого вивчення сутності цього процесу.

***Стан вивченості проблеми.*** Основними представниками даного напрямку досліджень є Д. Богиня, Н. Глевацька, О. Грішнова, Т. Заєць, М. Кримова, Л. Лісогор, М. Семикіна, С. Сотнікова, Н. Шульга С. Щур та інші. В своїх працях вони розглядають поняття, які висвітлюють сутність та особливості конкуренції на ринку праці [1–10]. Найсучасніші розроблення у напрямку виявлення основ формування конкурентоспроможності фахівця належать О. Кримовай. *Але потрібно більш детальніше розкрити основні напрямки формування конкурентоспроможності фахівців взагалі і системі проф-техосвіти зокрема, що і стає метою даної статті.*

**Виклад основного матеріалу.** Аналіз існуючих досліджень показав, що більшість науковців застосовуючи концепції та стратегії маркетингу в сфері праці розглядають робочу силу як товар, при цьому не беруть до уваги особливості концепції людського капіталу та сучасні тенденції формування нового типу економіки, заснованої на знаннях. Концепція людського капіталу передбачає постійний людський розвиток, навчання протягом всього життя, надбання нових, знань, вмінь, підтримку здоров'я та належного рівня життя. Проте, слід зазначити, що розвиток є неможливим без матеріальних та нематеріальних інвестицій на

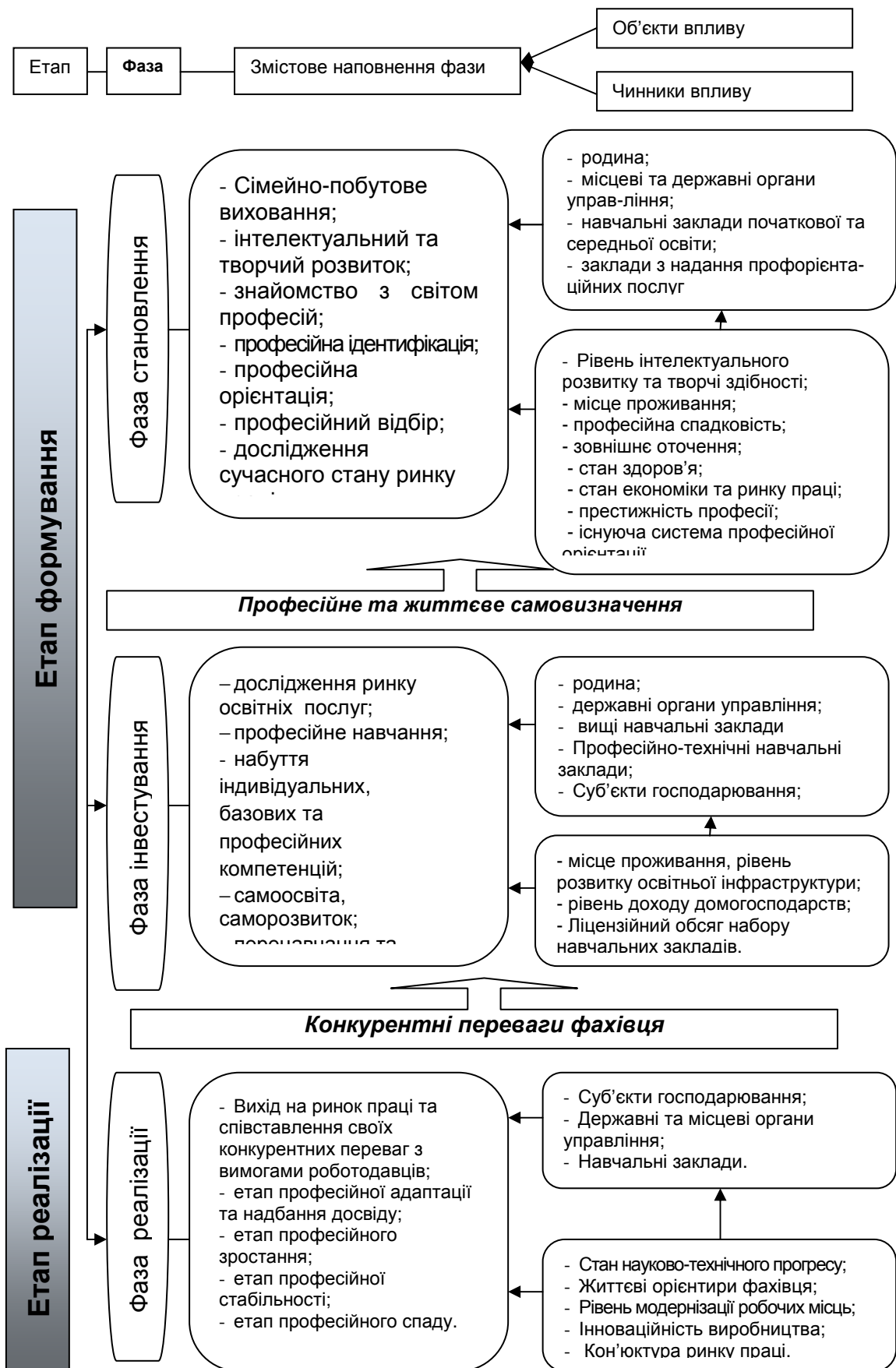
любому етапі життя людини. Так само і формування конкурентоспроможного фахівця є неможливим без інвестування. Тому, визначаючи життєвий цикл конкурентоспроможності сучасного фахівця, слід враховувати роль і вплив інвестицій в цьому процесі. В даному контексті запропоновано схему моделі розвитку конкуренто-спроможного фахівця (рис. 1), яка включає в себе два етапи що в сукупності складаються з трьох взаємопов'язаних фаз, на кожній з яких відбувається окремий процес, що безпосередньо впливає на формування конкурентних переваг особистості, її професійне, кар'єрне зростання та майбутній рівень доходу. Кожна з фаз знаходиться під дією широкого кола чинників, соціального, економічного та суспільного характеру, які за допомогою соціальних інститутів (суб'єктів) впливають на розвиток конкуренто-спроможності фахівця. До ключових суб'єктів зазначеного процесу відноситься: родина, органи міської та державної влади, заклади освіти всіх рівнів та ступенів, заклади з надання послуг професійної орієнтації населення та безпосередні суб'єкти господарювання, при цьому роль кожного з суб'єктів різниться від фази становлення, на якій в певний момент знаходиться фахівець.

Першим структурним елементом моделі розвитку конкурентоспроможного фахівця є *етап формування* який включає в себе *фазу становлення* та *фазу інвестування*. Фаза становлення починається від народження людини до початку професійного навчання. її основною метою є професійне та життєве самовизначення індивіда. В цей період, в першу чергу, відбувається становлення дитини як особистості, її індивідуальне самовизначення в суспільстві, інтелектуальний і творчий розвиток. Особливу роль на цьому етапі посідає родина, адже саме вона за допомогою сімейно-побутового виховання закладає основу особистості, її ціннісні орієнтири та життєві пріоритети, допомагає визначити і розвинути існуючі здібності, що в майбутньому впливатимуть на професійний вибір.

Стосовно розвитку інтелектуальних і творчих здібностей, слід зазначити, що в цьому процесі окрім родини безпосередню участь приймають навчальні заклади за-гальної освіти, а також заклади позашкільного навчання. Основна їх функція полягає в оволодінні, накопиченні та вдосконаленні знань, формуванні відповідного творчого потенціалу, наданні навичок самостійності та, найголовніше, вміння навчатися, адже в умовах функціонування економіки, заснованої на знаннях, саме це вміння є запорукою майбутньої високої конкурентоспроможності на ринку праці.

Головною складовою фази становлення особистості як фахівця є безпосередній вибір майбутньої професії. Цей процес розпочинається ще в ранньому дитинстві, коли дитина вперше зустрічається з різноманітним колом видів діяльності та шляхом практично-пізнавальних навичок, знайомиться з кожним з них, таким чином, свідомо чи не-свідомо, формуючи свої перші професійні вподобання.

Слід зазначити, що в сучасних умовах стрімкого розвитку економічних систем, науково-технічного прогресу та різноманітності сфер діяльності, професійне самовиз-начення особистості є майже неможливим без кваліфікованої допомоги фахівців. Тому чільне місце на фазі становлення посідає саме професійна орієнтація та органи, які безпосередньо надають ці послуги. Система професійної орієнтації допомагає ви-значитись людині в світі професій, професійно оцінити та співвіднести свої здібності та схильності, надає інформацію щодо стану ринку праці в регіоні та країні, визначає сфери професійної діяльності, які найбільш підходять тій чи іншій людині. Таким чином основним критерієм переходу від першої фази (становлення) до фази інвестування є визначення майбутньої професії, що особа бажає отримати.



*Рис. 1. Модель розвитку конкурентоспроможного фахівця*

На другій, *інвестиційній фазі*, на основі професійного та життєвого самовизначення відбувається безпосереднє оволодіння обраною професією, першим кроком якого є вибір навчального закладу для отримання освіти. Обираючи навчальний заклад, абітурієнт вивчає ринок освітніх послуг, визначається з місцем і формою навчання. Найчастіше на вибір впливають такі чинники, як місце проживання, територіальна віддаленість навчального закладу, існуючий ліцензійний обсяг набору і кількість бюджет-них місць, вартість навчання та престижність вузу, друзі, знайомі з кола студентів.

Особливістю другої фази є те, що процес навчання повинен бути безпосередньо прив'язаний до структури попиту на ринку праці, враховувати наперед перспективні вимоги роботодавців, оскільки процес старіння знань є доволі швидким. Крім того, вважається, що випускник навчального закладу, який не поповнює свої знання, щорічно втрачає 10% отриманої інформації, а для того, щоб підтримувати свою квалі-фікацію, необхідно отримувати 20% нових знань щорічно [11, 180]. Тому вагому роль у процесі освіти посідає самостійне навчання і є невід'ємною частиною процесу форму-вання конкурентних переваг, що визначається у прагненні особистості до постійного саморозвитку, в тому числі й в професійній сфері, здобутті додаткових знань, вмінь і навичок.

Другим етапом в житті фахівця є *фаза реалізації*, на якій починається безпосе-редня професійна діяльність особистості, що забезпечує певний рівень доходу та суспільного визнання.

Ключовою стадією цієї фази є вихід особистості на ринок праці, де відбувається конкурентна боротьба між однорідними фахівцями за отримання найвигіднішого робочого місця та можливість реалізувати свій трудовий потенціал. Найчастіше це змагання призводить до подальшого просування в рамках фази реалізації, але іноді в зв'язку з нездатністю конкурувати з іншими, або ж невідповідністю структури знань, вмінь та навичок потребам роботодавців, фахівець змушений повертатись до інвести-ційної фази з метою отримання нових

конкурентних переваг. Тому цей етап є центральним у визначенні конкурентоспроможності фахівця та ефективності попередніх інвестицій.

Є випадки, коли фахівець, знаходячись на будь-якій стадії фази реалізації, за-вдяки впливу різного кола чинників, наприклад, зміни структури виробництва, невдалого попереднього професійного визначення, відсутності відповідних якісних характеристик, може повертатись до етапу формування.

Побудова моделі життєвого циклу конкурентоспроможності фахівця та аналіз змістовного наповнення етапів моделі довели, що основною складовою успішної про-фесійної діяльності є постійна підтримка конкурентоспроможності фахівця, надбання ним основних конкурентних переваг за умови інвестиційної підтримки. В зв'язку з цим, слід детальніше розглянути основні складові конкурентоспроможності, умови та чинники, що впливають на процес її формування. Існує багато поглядів як вітчизняних, так і закордонних науковців на те, які саме характеристики визначають конкуренто-спроможність робочої сили, однак в своїх роботах вони опосередковано торкаються питання складових конкурентоспроможності саме на мікрорівні.

Загалом основні складові, що формують конкурентні переваги фахівця, можна поділити на чотири групи: демографічні, освітньо-кваліфікаційні, соціально-особис-тісні та професійні (табл. 1). До *демографічних* характеристик, що визначають конкурентоспроможність фа-хівця відносяться: вік, стать, стан здоров'я і сімейний стан. Вік посідає одну з ключових позицій серед демографічних складових. Вважається, що найбільш продуктивним в професійному, творчому та трудовому аспекті є вік від 25 до 35 років для більшості професій. Тому, при рівних умовах, конкурентоспроможність фахівців, що знаходяться в цій віковій групі, є дещо вищою порівняно з іншими. Найменш конкурентоспро-можними вважаються особи передпенсійного віку та молодь в віці від 16 до 25 років. Однак іноді цей віковий розподіл може змінюватись під впливом кола факторів. Так, звужений режим відтворення населення в країні та

зниження тривалості трудового життя призводить до зменшення пропозиції робочої сили, тобто підвищує затребуваність осіб передпенсійного та пенсійного віку на ринку праці. Навпаки ж, якщо в країні режим відтворення населення є розширеним, затребуваність пенсіонерів знижується, оскільки в країні існує надлишок молоді.

Таблиця 1

**Чинники та складові формування конкурентоспроможності фахівця**

Складові конкурентоспроможності		Умови та чинники формування конкурентоспроможності фахівця
1	2	3
Демографічні	стать	<ul style="list-style-type: none"> <li>• стан навколишнього середовища;</li> <li>• статевовікова структура населення;</li> <li>• рівень життя населення країни;</li> <li>• розвиненість соціально-побутової інфраструктури;</li> <li>• доступність та якість медичного обслуговування, розвиненість медичної інфраструктури;</li> <li>• середня тривалість трудового життя населення;</li> <li>• пріоритетність здорового способу життя в суспільстві.</li> </ul>
	Вік	
	стан здоров'я	
	сімейний стан	
Освітньо-кваліфікаційні	рівень освіти	<ul style="list-style-type: none"> <li>• розвиненість ринку освітніх послуг;</li> <li>• рівень доступності освіти в країні;</li> <li>• мінімальна заробітна плата та середній рівень доходів населення;</li> <li>• престижність вищої освіти в суспільстві;</li> <li>• інвестиції в людський капітал.</li> </ul>
	кваліфікація	
	знання іноземної мови	
	статус та імідж навчального закладу	
	додаткова освіта або суміжна професія	



Соціально-особистісні	відповідальність	<ul style="list-style-type: none"> <li>• національно-культурні та релігійні традиції;</li> <li>• свобода релігійних вподобань;</li> <li>• особистісні та життєві пріоритети;</li> <li>• інноваційна активність;</li> <li>• рівень загальної грамотності та освіченості населення;</li> <li>• сімейне виховання;</li> <li>• соціальна і політична стабільність в країні.</li> </ul>
	менталітет	
	моральність	
	інноваційність	
	творчі та інтелектуальні здібності	
	релігійні вподобання	
	здатність до навчання	
	соціальні нахили	
	інтереси та характер	
	адаптивність	
	комунікабельність	
	мобільність	
Професійні	професійний досвід	<ul style="list-style-type: none"> <li>• наявна матеріально-технічна база навчальних закладів;</li> <li>• зміст та структура навчальних програм;</li> <li>• рівень розвитку науково-технічного прогресу;</li> <li>• галузева структура економіка;</li> <li>• розвиненість ринку праці;</li> <li>• якісні вимоги роботодавців до робочої сили;</li> <li>• умови праці;</li> <li>• зворотній зв'язок між навчальними закладами та роботодавцями.</li> </ul>
	професійні вміння та навички	
	індивідуальні, базові та професійні компетенції	
	професійна придатність	

Відіграє велику роль у визначенні конкурентоспроможності стан здоров'я. Деякі робочі місця потребують завищених показників здоров'я майбутнього персоналу в зв'язку з особливостями технології й існуючих умов праці. Крім того, більшість роботодавців не бажає брати на роботу осіб з обмеженими фізичними можливостями, що зменшує їх конкурентоспроможність.

На конкурентоздатність впливає *освітньо-кваліфікаційна* складова, яка включає в себе такі показники: рівень освіти, кваліфікація, знання іноземної мови,

володіння суміжними професіями, імідж і статус навчального закладу, випускником якого є фахівець тощо.

Рівень освіти та кваліфікація є основними складовими конкурентоспроможності сучасного фахівця. Певний рівень кваліфікації або наявність вищої освіти є перепусткою до роботи в багатьох сферах. Наприклад, професія лікаря передбачає наявність магістерської освіти, а фрезерувальника, як найменш, третього робочого розряду. Вважається, що найбільш конкурентоспроможними на ринку праці є особи з вищою освітою, адже саме вони мають найбільший рівень трудового потенціалу. Але на рівень освіченості впливає широке коло й інших факторів, таких як: рівень розвитку ринку освітніх послуг в країні, можливість отримати фахівцем освіту в рідному місті, можливість навчатися на бюджетній основі, доступність платного навчання для більшості населення, обсяг ліцензійного набору по обраній спеціальності.

Вагому роль у визначенні конкурентоспроможності відіграє статус навчального закладу випускником якого є фахівець. Так, наприклад, випускники столичних навчальних закладів мають перевагу перед особами, що навчались в регіонах. Це стосується рівня акредитації навчального закладу, його історично сформованого іміджу та якості підготовки кадрів, наявності задекларованих зв'язків між роботодавцями та закладами освіти.

Мають конкурентні переваги й особи, що володіють суміжними та додатковими професіями. Особливо дана компонента актуалізується у сучасних умовах, коли вища освіта, за визначенням суспільства, стала майже стандартом майбутнього професійного та життєвого благополуччя і втратила статус привілеї. Тому наявність додаткової професійної освіти надає фахівцю багатоплановості, мобільності, поширює коло можливостей прикладання праці.

Впливають на конкурентоспроможність *соціально-особистісні* характеристики фахівця, які виражаються в особливостях поведінки особи в суспільстві, рисах характеру, професійному та трудовому потенціалі. До цієї

групи можна віднести такі риси: відповідальність, моральність, менталітет, творчі та інтелектуальні здібності, інноваційність, здатність до навчання, адаптивність, відповідальність, соціальні нахили, комунікабельність та інтереси. Усі зазначені складові формуються під впливом як зовнішніх чинників (культурних і релігійних традицій, соціальної та політичної стабільності, рівня грамотності та освіченості населення), так і внутрішніх (особистісних та життєвих пріоритетів, інноваційної активності, особливостях сімейного виховання).

Найважливішою в структурі конкурентоспроможності фахівця є *професійна* складова. Вона включає в себе показники, рівень яких є вирішальним для роботодавців при підборі персоналу, це: наявність професійного досвіду, професійні знання, вміння та навички, індивідуальні, базові та професійні компетенції, професійна придатність.

На думку роботодавців професійний досвід є основною конкурентною перевагою фахівця. Вважається, що наявність досвіду роботи передбачає високий рівень професійних знань, вмінь та навичок, професійної компетентності. Однак це тлумачення не завжди є вірним. Досвід є запорукою ефективного використання трудового потенціалу лише при умові якісної відповідності рівня знань і вмінь потребам роботодавців і постійного їх розвитку. Через це найголовнішою конкурентною перевагою фахівця слід вважати рівень професійної компетентності, обсяг його знань, вмінь та навичок, формування та накопичення яких відбувається протягом всього життя. Основа професійних компетенцій закладається шляхом професійного навчання, надбання досвіду і саморозвитку особистості. Основні компетенції фахівця, що були сформовані в системі освіти, знаходяться в прямій залежності від змісту навчальних програм, матеріально-технічної бази, наявності зворотного зв'язку між системою освіти та роботодавцями щодо якості підготовки кадрів. Крім того, професійна компетентність залежить від тенденцій розвитку і галузевої структури економіки,

науково-технічного прогресу, стану і гнучкості ринку праці, тому її підтримка потребує постійної самоосвіти і самовдосконалення.

Поряд зі складовими конкурентоспроможності фахівця можливим бачиться й виокремлення певного кола критеріїв, за допомогою яких споживач або ж безпосередня особа оцінює рівень конкурентоспроможності.

В класичній маркетинговій теорії виокремлюють два ключових блоки оцінки конкурентоспроможності продукції (товару) це споживчі та економічні. Перший блок характеризує споживчу цінність (корисність) продуктів. Вона виражається у двох характеристиках: якість та асортимент, які мають найбільше значення для кінцевих споживачів, адже вони отримують товар в незмінному вигляді. Економічний блок критеріїв, це ціна продукції та комплекс знижок та бонусів, що розповсюджується на неї. Взагалі перенести існуючу методику на характеристику критеріїв конкурентоспроможності фахівця є можливим, адже виокремлення цих блоків буде характерно й для людини. Так кожен професіонал володіє певним колом якості, які роботодавець оцінює перед прийняттям рішення щодо працевлаштування (при цьому комплекс цих характеристик є дуже великим), встановлює свою ціну на труд та має свою особисту унікальність. Але більш доцільніше проводити оцінку рівня конкурентоспроможності фахівця на основі виокремлення критеріїв, у відповідності до груп складових що їх формують (демо-графічних, освітньо-кваліфікаційних, соціально-особистісних та професійних), адже це дає змогу більш комплексно підійти до системи оцінювання та охопити всі конкурентні переваги особистості як фахівця. Отже, доцільним бачиться виокремлення наступних універсальних критеріїв конкурентоспроможності фахівця (табл. 2).

**Універсальні критерії конкурентоспроможності фахівця**

Групи складових конкурентоспроможності фахівця	Критерії конкурентоспроможності фахівця
<i>Демографічні</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• демографічний розвиток;</li> <li>• рівень фізіологічної та емоційної зрілості.</li> </ul>
<i>Освітньо-кваліфікаційні</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• рівень освіти особистості;</li> <li>• наявність дипломів, сертифікатів, відзнак, патентів;</li> <li>• рівень знань іноземних мов;</li> <li>• кваліфікаційна відповідність;</li> <li>• середня тривалість періоду навчання.</li> </ul>
<i>Соціально-особистісні</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• рівень розвиненості творчих здібностей;</li> <li>• мотиваційно-цільовий індивідуальний механізм (життєві пріоритети фахівця);</li> <li>• рівень конфліктності та соціальної гнучкості;</li> <li>• рівень інтелектуального розвитку особистості;</li> <li>• рівень духовної та фізичної культури фахівця;</li> <li>• трудова та підприємницька активність.</li> </ul>
<i>Професійні</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• кількість років трудової діяльності;</li> <li>• глибина теоретичних знань;</li> <li>• ступінь відпрацьованості та розвиненості практичних навичок;</li> <li>• унікальність (дефіцитність) професії на ринку праці;</li> <li>• рівень професійної відповідності (професійної ідентифікації);</li> <li>• наявність унікальних знань, вмінь та навичок;</li> <li>• наявність компетенцій;</li> <li>• компетентність;</li> <li>• вартість послуг праці.</li> </ul>

Визначені критерії мають універсальний характер але у випадку їх безпосереднього прикладання для оцінки конкурентоспроможності фахівця на індивідуальному рівні ступінь впливу кожного показника на результати оцінки будуть різнитися в залежності від вікових груп, рівня затребуваності (дефіцитності) професії фахівця на ринку праці та іншого. В цих умовах доцільно використовувати коефіцієнт пріоритетності критерію, значення якого бідую змінюватись в окремих індивідуальних ситуаціях.

Так, найчастіше, для роботодавця, найвагомим критерієм оцінки конкуренто-спроможності є кількість років трудової діяльності, компетентність фахівця та ступінь відпрацьованості та розвиненості практичних навичок. В стандартній ситуації коефіцієнт пріоритетності цих критеріїв буде найвищим. Найменше значення для конкурентоспроможності має критерій соціальний статус та статевовікова структура населення, що свідчить про найнижче значення коефіцієнту для цих характеристик.

Однак, наприклад в ситуації оцінки конкурентоспроможності молодого фахівця (випускника навчального закладу), що немає досвіду роботи, пріоритетність критеріїв буде змінюватись. В цьому випадку ключовим критерієм конкурентоспроможності буде глибина теоретичних знань, наявність унікальних знань, вмінь та навичок, середня тривалість періоду навчання та рівень освіти. Отже, значення коефіцієнту пріоритетності для цих характеристик буде найвищим.

Вагому роль в системі критеріїв оцінки конкурентоспроможності фахівця, посідає відокремлена від складових компонента — вартість послуг праці. Розмір заробітної платні структура соціального пакету, яку бажає отримати фахівець, все це безпосередньо впливає на затребуваність фахівця. Споживач бажає отримати робітника, що найбільш відповідає його уявленням, витрачаючи на його утримання мінімальну кількість коштів. Однак не дивлячись на це, ступінь впливу

даного критерію на спо-живчу оцінку конкурентоспроможності є не великим у порівнянні з якісними характеристиками фахівця.

**Висновки.** На основі вищевикладеного можна визначити, що конкурентоспроможність фа-хівця є багатогранною категорію, яка включає в себе широке коло складових та формується під впливом як особистісних, так і загальнонаціональних чинників. Крім того, слід зазначити, що основні конкурентні переваги фахівця закладаються саме в системі освіти та формуються під її впливом протягом всього життя.

Не зважаючи на те, що професійно-технічна освіта обмежена фінансовими можливостями при підготовці конкурентоспроможних фахівців з робочих професій, вирішенню цієї проблеми треба приділяти більше уваги вже на стадії зарахування абітурієнтів на навчання.

#### **Література:**

1. Богиня Д. П. Формирование конкурентоспособности рабочей силы в системе социально-трудовых отношений / Д. П. Богиня // Формування конкурентоспроможності робочої сили: зб. наук, праць. — К.: Ін-т економіки НАН України, 2003. — С. 13–22. — (Серія «Економіка праці та соціальної сфери»).

2. Глевацька Н. М. Конкурентоспроможність робочої сили регіону: методологія та напрями забезпечення: автореф. дис. на здобуття наук. ступ. канд. екон. наук: спец. 08.09.01 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка та політика» / Н. М. Глевацька. — Кіровоград: Кіровоградський нац. тех. ун-т. — 2006. — 23 с.

3. Грішнова О. А. Освіта й професійна мобільність як чинник конкурентоздат-ності робочої сили / О. А. Грішнова // Україна: аспекти праці. — 1999. — № 1. — С. 3–8.

4. Заєць Т. А. Економічне регулювання сфери відтворення робочої сили / Т. А. Заєць // РВПС України; НАН України; відп. ред. С. Бандур. — К.: Ленвіт,

1997. — 151 с.

5. Кримова М. О. Компетентнісна основа освітньої системи України та її роль в формуванні конкурентоспроможності фахівця / М. О. Кримова // Вісник Донецького ун-ту. — Донецьк : ДонНУ. — 2011. — Т. 1. — С. 89–91. — (Серія «Економіка і право»).

6. Лісогор Л. С. Конкурентність ринку праці: механізми реалізації: моногр. / Л. С. Лісогор. — К. : ДУ «Ін-т економіки та прогнозування» НАН України, 2005. — 168 с.

7. Семикіна М. В. Конкурентоспроможність працівника та ціна робочої сили на ринку праці / М. В. Семикіна // Україна: аспекти праці. — 1999. — № 6. — С. 8–11.

8. Сотникова С. И. Конкурентоспособность рынка труда: генезис социально-экономического содержания / С. И. Сотникова // Человек и труд. — М. : НП Редакция «Человек и труд», 2007. — № 3. — С. 52–55.

9. Шульга Н. М. Регулювання якості робочої сили з урахуванням тенденцій розвитку ринку праці: автореф. дис. на здобуття наук. ступ. канд. екон. наук: спец. 08.09.01 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / Н. М. Шульга. — Харків : Харківський нац. екон. ун-т, 2005. — 19 с. Щур С. Методика оцінки конкурентоспроможності управлінського персоналу / С. Щур // Україна: аспекти праці. — 1999. — № 7. — С. 34–37.

10. Герасимчук В. І. Проблеми трансформації зайнятості і розвитку ринку праці України: методологія, аналіз, шляхи вдосконалення / В. І. Герасимчук. — К. : Вид-во ТОВ «Принт-Експрес», 2001. — 503 с.