

<https://doi.org/10.36818/2071-4653-2019-6-#>

УДК [331.5:378.063]:005

JEL J20, O15, P47

**Сохраб Іса огли Абдуллаєв**

аспірант кафедри управління персоналом, економіки праці та економічної теорії ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі», м. Полтава  
e-mail: tkost2017@gmail.com

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-4844-4041>

## **КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ У СФЕРІ ТОРГОВЕЛЬНИХ ПОСЛУГ: ПОНЯТІЙНО-ТЕРМІНОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ПОНЯТТЯ**

*Сформовано теоретичні підходи до визначення сутності конкурентоспроможності працівників у сфері торговельних послуг. Тракткування поняття «конкуренція» низкою зарубіжних та українських учених систематизовано у розрізі трьох підходів: функціонально-цільовим, поведінковим і структурно-логічним. Зазначені підходи до трактування конкуренції можуть використовуватися у дослідженнях конкурентних відносин на ринку, а їх безпосередній вибір залежить від поставлених цілей і завдань аналізу. Певні відмінності мають тлумачення сутності конкуренції, запропоновані представниками української наукової школи конкурентоспроможності у сфері праці. Узагальнено теоретичні підходи до визначення поняття «конкурентоспроможність працівників». Визначено, що особливості підходів до розуміння конкуренції працівників пов'язані з тим, що об'єктом економічного суперництва на ринку праці в системі соціально-трудова відносин є не товари, продукція, послуги, а люди, носії певного трудового потенціалу з притаманними характеристиками рівня знань, умінь, навичок, досвіду, працездатності, мобільності, активності тощо. Запропоновано авторське визначення конкуренції працівників сфери торговельних послуг як їх змагання за отримання та відтворення кращих умов трудової діяльності в інтересах реалізації трудового потенціалу в процесі обслуговування покупців та отримання соціально-економічного та морального задоволення від своєї праці, розвитку компетентностей (знань, вмінь, навичок).*

**Ключові слова:** конкуренція, конкурентоспроможність, конкурентоспроможність працівника, торговельні послуги, сфера торговельних послуг, персонал, компетентності.

### **Abdullayev S. COMPETITIVENESS OF EMPLOYEES IN THE FIELD OF TRADE SERVICES: CONCEPT-TERMINOLOGICAL ANALYSIS OF THE CONCEPT**

*The article forms theoretical approaches to the essence of competitiveness of employees in the sphere of trade services. The interpretation of the concept of "competition" suggested by many foreign and Ukrainian scientists are organized according to three approaches: functional-purpose oriented, behavioral and structural-logical. These approaches to the interpretation of competition can be used in studies of competitive relationships on the market, and their choice directly depends on the goals and objectives of the analysis. The interpretation of the essence of competition suggested by representatives of the Ukrainian scientific school of competitiveness in the field of labor has some differences. Theoretical approaches to defining the concept of "competitiveness of employees" are generalized. The paper determines that the peculiarities of approaches to understanding the competition of employees are related to the fact that people, carriers of a certain labor potential with inherent characteristics of the level of knowledge, skills, experience, work ability, mobility, activity and more rather than products and services are the object of economic competition in the labor market in the system of social and labor relations. The author suggests his definition of competition of trade services employees as their competition for obtaining and reproducing the best working conditions in the interests of realizing labor potential in the process of customer service and obtaining socio-economic and moral satisfaction from their work, development of competences (knowledge, skills). The article proves that formation and maintenance of competitiveness of employees requires complex scientific research, development and implementation of consistent public socio-economic policy, investing in continuous educational and professional development with the participation of social partners.*

**Keywords:** competition, competitiveness, employee competitiveness, trade services, trade services sphere, personnel, competence.

**Постановка проблеми.** Ринкові перетворення в Україні та глобальні виклики, що змінюють світ, зумовили становлення вітчизняних наукових шкіл з проблем ринку праці та конкурентоспроможності працівників. На відміну від поширених раніше концепцій конкуренції, представники таких наукових шкіл у ролі суб'єкта конкурентних відносин на різних економічних рівнях ретельно досліджують не товари та послуги, а працю, людський потенціал, людський

капітал, найманих працівників, персонал, зайняте населення, фахівців і робітників, випускників навчальних закладів.

**Аналіз останніх досліджень.** Формування економічних наукових шкіл пов'язуємо з науковою діяльністю Д. Богині, О. Грішної, А. Колода, Т. Костишиної, О. Левченка, Е. Лібанової, Л. Лісогор, М. Ніколайчука, В. Нижника, М. Семикіної, А. Семикіної, І. Петрової, О. Цимбала, О. Смірнова,

які на різних економічних рівнях досліджували певні аспекти забезпечення конкурентоспроможності працівників, роль в цьому освітньо-професійного розвитку населення, ефективної зайнятості, інновацій.

**Метою статті** є формування теоретичних підходів до визначення сутності конкурентоспроможності працівників у сфері торговельних послуг.

**Основні результати дослідження.** Сфера торговельних послуг є сферою прикладання трудових та інтелектуальних зусиль багатьох українців, вона швидко розвивається, набуває нових форм, інноваційного змісту, постійно модернізується, збагачується новими технологіями обслуговування споживачів у реальному і віртуальному просторі. Слід підкреслити, що для сфери торговельних послуг України проблематика конкурентоспроможності працівників набула особливої актуальності на тлі руху країни у напрямі євроінтеграції, включення нашої держави у міжнародні конкурентні відносини.

Для багатьох торговельних підприємств, що конкурують між собою, є надзвичайною цінністю працівники, які можуть забезпечувати під час обслуговування покупців якість, швидкість, культуру, соціальні інновації, сервіс, компетентні консультації стосовно властивостей товарів та їх використання, відповідають вимогам щодо опанування інформаційними технологіями, наявності комунікативних здібностей, необхідних компетентностей. Нестача працівників, які мають саме такі конкурентні якості, пояснюється багатьма причинами. Накопичення низки протиріч в економічному, соціальному, інноваційному розвитку країни негативно позначилося на стані профорієнтації в школах та якості підготовки майбутніх фахівців навчальними закладами вищої освіти (ЗВО).

Варто підкреслити, що входження українських ЗВО у конкурентне середовище, починаючи з 1990-х років, відбувалося досить суперечливо і неоднозначно. З одного боку, не було тісної взаємодії закладів вищої освіти з ринком праці, інфраструктура якого формувалася непослідовно і повільно, згорталися колишні зв'язки ЗВО з підприємствами через їх приватизацію та репрофілювання. З іншого боку, зменшувалися можливості нарощування конкурентних переваг освітніх послуг за умов обмеженого фінансування вищої освіти і жорсткого монополізму Міністерства освіти та науки України, який мав мало спільного з реальним контролем за якістю підготовки випускників і фактично гальмував інноваційний розвиток, процеси конкуренції в освітній сфері. Підготовка майбутніх випускників вищої школи майже три останні десятиліття орієнтувалася переважно на платоспроможний попит українських споживачів освітніх послуг (абітурієнтів), а не на перспективні потреби підприємств, попит економіки країни та її регіонів.

Така ситуація призвела до загострення проблеми конкурентоспроможності працівників у сфері торговельних послуг (як і в інших сферах трудової діяльності), нестачі затребуваних компетентностей у багатьох молодих фахівців, відставання від вимог європейського і світових ринків праці до рівня

освітньо-професійної підготовки, мобільності, комунікативних здібностей, трудової та інноваційної активності.

З іншого боку, практичне розв'язання цієї проблеми гальмується відсутністю достатнього наукового опрацювання питань формування та підвищення конкурентоспроможності молодих працівників, які мають стати на ринку праці носіями найсучасніших знань та затребуваних компетентностей.

Здійснений нами теоретичний аналіз засвідчує, що дотепер у науковій літературі немає єдності в уявленнях науковців щодо сутності категорій «конкуренція», «конкурентоспроможність» та споріднених понять. Водночас, за свідченням експертів, конкуренція нині швидко розгортається на різних ринках – праці, капіталу, товарів, послуг тощо. М. Портер, відомий дослідник у цій сфері, акцентує увагу на тенденції посилення конкуренції, що має місце практично в усьому світі [1]. Тому вкрай важливо зосередити увагу на уточненні сутності цієї категорії, враховуючи предмет дослідження.

З наукових джерел відомо, що поняття «конкуренція» було вперше визначено та запроваджено у науковий обіг А. Смітом [2], який характеризував конкуренцію як «невидиму руку», що координує розвиток ринку. Його погляди на досконалу (чисту) конкуренцію у сенсі економічного суперництва між суб'єктами економічних процесів, за якого жоден з них не може впливати на загальну ситуацію на ринку, доповнили та збагатили Д. Рікардо, Дж. Мілль, К. Маркс та інші вчені. Прибічники теорії недосконалої конкуренції (А. Маршалл, Д. Робінсон, Ф. Хайек, Й. Шумпетер та інші) зробили свій вагомий внесок у розвиток уявлень про конкуренцію, розкриваючи її функції у сфері економічного розвитку суспільства. З розвитком ринкових відносин діапазон уявлень про конкуренцію ставав ширше, а їх зміст – досить неоднозначним: боротьба за ресурси, за кращі умови торгівлі та виробництва, суперництво в умовах невизначеності, адаптація до зміни ринкових обставин тощо. Найвідоміші дослідники конкуренції М. Портер, А. Юданов розуміють її як динамічний процес суперництва, боротьби за обмежений обсяг платоспроможного попиту споживачів [1; 3; 4].

З часом погляди науковців (залежно від предмету їхніх досліджень) стали ще різноманітнішими, що дозволило їх систематизувати за трьома підходами – функціонально-цільовим, поведінковим та структурно-логічним (табл. 1).

Кожна група наведених визначень конкуренції має свій сенс і відмінності, певне теоретичне й практичне значення, тому, не зменшуючи їх значення, вважаємо, що зазначені підходи (функціонально-цільовий, поведінковий та структурно-логічний) до трактування конкуренції можуть використовуватися у дослідженнях конкурентних відносин на ринку, а їх безпосередній вибір залежить від поставлених цілей і завдань аналізу.

**Систематизація наукових підходів до визначення сутності конкуренції**

Автор	Наукові підходи: узагальнення змісту
<i>Функціонально-цільовий підхід</i>	
А. Сміт [2], Й. Шумпетер [5], Ф. Хайек [6]	«Невидима рука ринка», що координує його діяльність; процес взаємодії на ринку, що веде до появи нових товарів, технологій, нових знань; спосіб адаптації суб'єктів ринку до мінливих обставин; змагальність господарюючих суб'єктів, самостійна дія яких обмежує можливості односторонньо впливати на ринок
<i>Поведінковий підхід</i>	
М. Портер [2], Г. Азоев [7], А. Юданов [4], А.Кулешова [8], Д. Борисов [9], В. Шкардун [10]	Динамічний процес економічного суперництва за отримання кращих умов діяльності; боротьба за ринок збуту або частки ринку заради отримання прибутку; суперництво за доступ до обмежених ресурсів; боротьба за обмежений обсяг платоспроможного попиту споживачів товарів, продукції, послуг; боротьба за ресурси (економічні, інтелектуальні тощо); цивілізована та легалізована форма боротьби за існування та економічне виживання на ринку
<i>Структурно-логічний підхід</i>	
Ф. Найт [11], Л. Качалина [12]	Взаємодія множини незалежних суб'єктів (господарюючих одиниць), що діють в умовах невизначеності; змагальність в умовах відсутності монополії; взаємодія великої кількості продавців і покупців, які поодиночки не можуть впливати на співвідношення попиту і пропозиції

*Джерело: складено автором за [2; 4; 5; 7-12].*

Свої відмінності мають тлумачення сутності конкуренції, запропоновані представниками української наукової школи конкурентоспроможності у сфері праці. Аналіз та узагальнення думок у публікаціях І. Петрової, М. Семикіної, Л. Лісогор, Т. Костишиної, Л. Шаульської, О. Грішної та інших доводить, що конкуренцію працівників доцільно трактувати як явище багатоаспектне, що передбачає:

- суперництво між працівниками за краще робоче місце (з точки зору умов праці та її оплати, інтересу до змісту праці, перспектив кар'єрного зростання, кращої соціальної захищеності тощо);
- змагання індивідів за можливість отримувати більший трудовий дохід завдяки кращому працевлаштуванню на ринку праці;
- боротьбу між роботодавцями за кращих найманих працівників, які здатні надати найбільш кваліфіковані трудові послуги за прийнятною ціною трудових послуг [13; 14].

Особливості підходів до розуміння конкуренції працівників пояснюємо тим, що об'єктом економічного суперництва на ринку праці в системі соціально-трудова відносин є не товари, продукція, послуги, а люди, носії певного трудового потенціалу з притаманними характеристиками рівня знань, вмінь, навичок, досвіду, працездатності, мобільності, активності та ін., які претендують на певні робочі місця з відповідними умовами праці та її оплати. У процесі економічного суперництва на ринку праці завжди виявляються відмінності у характеристиках трудового потенціалу тих чи інших працівників або осіб, які шукають роботу. Позитивні відмінності у характеристиках, в яких найбільш зацікавлений роботодавець, відображають переваги працівника (у наявності певних компетентностей, тобто фахових знань, важливих для певної сфери діяльності здібностей, навичок, практичного досвіду, готовності до постійного професійного розвитку, прояву ініціативи тощо). Саме відмінності у характеристиках трудового потенціалу стають конкурентними перевагами, які дозволяють їх носію, особі, яка шукає

роботу, зайняти, на відміну від інших, найбільш привабливе робоче місце, мати більш цікаву за змістом роботу і отримувати порівняно більший дохід від своєї праці. Іншими словами, економічне суперництво на ринку праці зводиться до свідомої чи підсвідомої боротьби множини суб'єктів ринку за більш привабливе для себе робоче місце завдяки формуванню та реалізації конкурентних переваг в освіті, професійних вміннях, навичках, досвіді, отже, тих чи інших компетентностях.

У контексті предмету нашого дослідження пропонуємо визначати конкуренцію працівників сфери торговельних послуг як їх змагання за отримання та відтворення кращих умов трудової діяльності в інтересах реалізації трудового потенціалу в процесі обслуговування покупців та отримання соціально-економічного та морального задоволення від своєї праці, розвитку компетентностей (знань, вмінь, навичок).

Запропоноване визначення розвиває наукову думку і, на відміну від відомих трактувань, зосереджує увагу на тому, що об'єктом конкуренції у сфері торговельних послуг сьогодні стає якісне робоче місце, яке дозволяє розвивати та реалізовувати набутий трудовий потенціал, отримуючи як моральне задоволення від обслуговування споживачів, так і економічні та соціальні вигоди у вигляді гідної оплати та умов праці, надійного соціального захисту.

Наявність конкурентних переваг має вирішальну роль у конкуренції на будь-яких ринках (товарів, продукції, послуг, капіталу тощо), зокрема на ринку праці. Термін «конкурентні переваги» був вперше науково обґрунтований М. Портером наприкінці ХХ ст. [15]. Конкурентні переваги (конкурентна сила), як і конкурентні недоліки (конкурентна слабкість), виявляються під час зіставлення характеристик або елементів діяльності учасників ринку з відповідними характеристиками або елементами діяльності суперників (конкурентів). Водночас у теорії конкуренції розрізняють потенційні, реалізовані та фактичні конкурентні переваги [16].

## СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ПРОБЛЕМИ СУЧАСНОГО ПЕРІОДУ УКРАЇНИ

Претенденти на робоче місце завжди мають неоднакові характеристики за рівнем освіти та професійних навичок, здатністю до комунікацій, прояву мобільності інноваційної активності. Порівнюючи їх, роботодавець має змогу надати пропозиції передусім тим претендентам, які мають кращі потенційні переваги, тобто найбільше відповідають його вимогам за фахом, якістю своєї підготовки. Під час трудової діяльності працівники мають реалізувати свої конкурентні переваги – підтвердити або не підтвердити очікування роботодавця певними результатами праці. Шляхом атестації персоналу та оцінювання індивідуального внеску у спільні результати роботи підприємства виявляються фактичні конкурентні переваги працівника та його відповідність робочому місцю, що він займає або на яке претендує.

Здатність працівника або особи, яка шукає робоче місце, витримати конкуренцію з боку реальних або потенційних претендентів на його робоче місце або претендувати самому на інше, більш престижне робоче місце, відображає, за висновками І. Петрової, сутність його конкурентоспроможності [17, с. 144].

Зосередимо увагу на інших відомих тлумаченнях конкурентоспроможності працівників. Одним з перших дослідників економічної сутності конкурентоспроможності працівників на ринку праці став відомий український вчений Д. Богиня. У своїх працях конкурентоспроможність робочої сили він пропонував розуміти як сукупність характеристик специфічного товару «робоча сила», що забезпечує задоволення конкретних потреб роботодавців у працівниках певної кваліфікації (професії) [18; с. 7]. Таке визначення, на наш погляд, є актуальним і сьогодні.

Цінною для наших наукових пошуків вважаємо точку зору Л. Лісогор, яка тривалий час досліджує конкурентоспроможність робочої сили на ринку праці. Українська авторка стверджує, що це явище

варто сприймати цілісно, як систему економічних відносин, що характеризується органічним поєднанням та взаємодією професійних, мотиваційних та особистісних потенціалів суб'єктів трудової діяльності, яка не може бути механічною сумою конкурентоспроможностей окремих працівників [14].

Системно і комплексно пропонує підходити до розуміння конкурентоспроможності працівників відома дослідниця цієї проблеми М. Семикіна. На її думку, конкурентоспроможність працівників – це, по-перше, сукупність якісних та вартісних характеристик робочої сили, які користуються попитом на ринку праці у певний період часу; по-друге, співвідношення корисного ефекту від споживання робочої сили та її ціни, адекватної загальній сумі витрат на підготовку, придбання, використання, відтворення та розвиток робочої сили; по-третє, здатність працівника відповідати вимогам ринку праці стосовно професійно-освітнього рівня, кваліфікації, ділових та особистих якостей порівняно з відповідними характеристиками інших працівників [19].

Заслужує на увагу погляд Л. Шаульської, яка вважає за необхідне, визначаючи сутність конкурентоспроможності на рівні працівника, зосереджувати увагу на властивості відповідати вимогам ринку праці за обсягом, характеристиками та якістю трудового потенціалу, з чим важко не погодитися [20, с. 98].

Дещо близьку за змістом думку висловлює О. Грішнова, яка розуміє конкурентоспроможність працівника як сукупність характеристик, що визначають його порівняльні позиції на ринку праці і дозволяють йому претендувати на здобуття певних вакансій [13, с. 2].

Більш детальну систематизацію теоретичних підходів до трактування конкурентоспроможності працівників пропонуємо у табл. 2.

*Таблиця 2*

**Систематизація теоретичних підходів до визначення конкурентоспроможності працівників**

Автор	Сутність підходу до визначення, джерело
Д. Богиня	Сукупність характеристик специфічного товару «робоча сила», що забезпечує задоволення конкретних потреб роботодавців у працівниках певної кваліфікації (професії) [18, с. 7]
Т. Костишина	Інтегрована сукупність складових елементів у їх логічному зв'язку і залежності, яка, ґрунтуючись на відповідній правовій основі та опираючись на об'єктивні економічні закони, наукові принципи, встановлює порядок формування конкурентоспроможної оплати праці, враховуючи специфіку економічної системи [21]
Л. Лісогор	Це є органічна єдність кількісних та якісних характеристик робочої сили, що характеризуються ринковим попитом [14, с. 162]
М. Семикіна	Сукупність якісних та вартісних характеристик робочої сили, які користуються попитом на ринку праці у певний період часу [19, с. 95]
О. Грішнова	Можливість порівняно з іншими кандидатами задовольняти вимоги роботодавців за рівнем знань, вмінь, навичок, особистих якостей [13, с. 2]
І. Петрова	Здатність особи, яка шукає робоче місце, або працівника витримати конкуренцію з боку реальних або потенційних претендентів на його робоче місце або претендувати самому на інше, більш престижне робоче місце [17, с. 144]
Л. Шаульська	Властивості відповідати вимогам ринку праці за обсягом, характеристиками та якістю трудового потенціалу [20, с. 98]

*Джерело: складено автором за [13; 14; 17-21].*

Огляд табл. 2 підводить до висновку, що уявлення науковців про конкурентоспроможність працівників суттєво різняться. Це пояснюємо не тільки розбіжностями у підходах, а й розглядом з різних

позицій (найму, суперництва, можливостей реалізації людського потенціалу тощо) та різних рівнів економічного аналізу. Наведена систематизація наукових уявлень про конкурентоспроможність

працівників або осіб, які шукають роботу, свідчить про те, що зберігається значною розбіжність думок дослідників, отже, ці положення теорії конкуренції ще знаходяться на стадії розвитку.

**Висновки.** Результати теоретичного аналізу дозволяють стверджувати, що вітчизняною та світовою економічною наукою дотепер залишається недостатньо вивченою сутність конкуренції. Проведене дослідження дає можливість систематизувати сутність цього поняття за трьома підходами: функціонально-цільовим, поведінковим та структурно-логічним. Обґрунтовано, що безпосередній вибір підходів до трактування конкуренції залежить від поставлених цілей і завдань аналізу.

Сформовано визначення «конкурентоспроможність працівників сфери торговельних послуг». Аналіз теоретичних підходів до поняття дає підстави стверджувати, що об'єктом змагання на ринку праці є не товари, продукція, послуги, а носії певного трудового потенціалу з притаманними характеристиками рівня знань, вмінь, навичок, які претендують на певні робочі місця з відповідними умовами праці та її оплати.

Здійснена систематизація теоретичних підходів до визначення конкурентоспроможності працівників свідчить про розбіжності в них, що пояснюються розглядом сутності з різних позицій та рівнів економічного аналізу.

Вважаємо, що визначені наукові підходи до конкурентоспроможності працівників сфери торговельних послуг сприятимуть підвищенню ефективності діяльності працівників та конкурентоспроможності торговельних підприємств загалом.

#### **Список використаних джерел**

1. Портер М. Э. *Конкуренция*. М.: Вильямс, 2002. 496 с.
2. Смит А. *Исследование о природе и причинах богатства народов* / [пер. с англ. В. С. Афанасьева]. М.: Эксмо, 2009. 960 с.
3. Портер М. *Международная конкуренция* / пер. с англ.; [ред. В. Д. Щетинин]. М.: Международные отношения, 2004. 896 с.
4. Юданов А. Ю. *Конкуренция: теория и практика: учеб.-практ. пособие для вузов*. М.: Акалис, 1996. 272 с.
5. Шумпетер Й. А. *Теория экономического развития* / пер. с нем. М.: Директмедиа Паблшинг, 2008. 400 с.
6. Хайек Ф. А. *Познание, конкуренция и свобода: антология сочинений* / пер. с англ. СПб.: Пневма, 1999. 288 с.
7. Азоев Г. Л. *Конкуренция: анализ, ее стратегия и практика*. М.: Центр экономики и маркетинга, 2002. 208 с.
8. Кулешова А. Б. *Конкуренция в вопросах и ответах*. М.: ТК Велби; Проспект, 2004. 256 с.
9. Борисов Д. Б. *Большой экономический словарь*. М.: Книжный мир, 2013. 860 с.
10. Шкардун В. Д. Методика исследования конкуренции на рынке. *Маркетинг в России и за рубежом*. 2000. № 4. С. 44-54.
11. Найт Ф. *Риск, неопределенность, прибыль* / пер. с англ. М.: Дело, 2003. 360 с.
12. Качалина Л. Н. *Конкурентоспособный менеджмент*. М.: Эксмо, 2006. 464 с.
13. Грішнова О., Синенко В. Конкурентоспроможність висококваліфікованих працівників на міжнародному ринку праці: проблеми і виклики. *Україна: аспекти праці*. 2015. № 1. С. 1-7.
14. Лісогор Л. С. *Конкурентність ринку праці: механізми реалізації*: монографія. К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАНУ, 2005. 168 с.
15. Портер М. Е. *Конкурентное преимущество: как достичь высокого результата и обеспечить его устойчивость*. М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. 454 с.
16. Пучек А. О., Михейчик А. В. Конкурентные преимущества специалиста на рынке. *Проблемы рыночной экономики и внешнеэкономических связей: материалы студенческой конференции*. 2018. URL: [http://media.miu.by/files/store/items/chperu/xii/mim\\_stud\\_conf\\_xii\\_07018.pdf](http://media.miu.by/files/store/items/chperu/xii/mim_stud_conf_xii_07018.pdf)
17. Петрова І. Л. *Сегментація ринку праці: теорія і практика регулювання*. К.: Ін-т економіки, управління та господарського права, 1997. 298 с.
18. Богиня Д. П., Куліков Г. Т., Лісогор Л. С. та ін. *Конкурентоспроможність робочої сили в системі соціально-трудових відносин*: монографія. К.: Ін-т економіки НАН України, 2003. 214 с.
19. Семикіна М. В. *Мотивація конкурентоспроможної праці: теорія і практики регулювання*. К.: Юніор, 2003. 426 с.
20. Шаульська Л. В. Реалізація потенціалу конкурентоспроможності фахівця в умовах кризового стану ринку праці. *Вісник Донецького національного університету. Серія В. Економіка і право*. 2014. № 2. С. 97-101.
21. Костишина Т. А. *Конкурентоспроможна система оплати праці: проблеми теорії та практики*: монографія. Полтава: РВЦ ПУСКУ, 2008. 389 с.

#### **References**

1. Porter, M. E. (2002). *Konkurentsya [Competition]*. Moscow: Williams. [in Russian].
2. Smith, A. (2009). *Issledovaniye o prirode i prichinakh bogatstva narodov [Research on the nature and causes of the wealth of peoples]*. Translated from English. Moscow: Eksmo. [in Russian].
3. Porter, M. (2004). *Mezhdunarodnaya konkurentsya [International competition]*. Translated from English. Moscow: International relationships. [in Russian].
4. Yudanov, A. Yu. (1996). *Konkurentsya: teoriya i praktika [Competition: theory and practice]*: Tutorial. Moscow: Akalis. [in Russian].
5. Schumpeter, J. A. (2008). *Teoriya ekonomicheskogo razvitiya [Theory of economic development]*. Translated from German. Moscow: Directmedia Publishing. [in Russian].
6. Hayek, F. A (1999). *Poznaniye, konkurentsya i svoboda: antologiya sochineniy [Cognition, competition]*

*and freedom: an anthology of essays*]. Translated from English. St. Peterburg.: Pnevma. [in Russian].

7. Azoyev, G. L. (2002). *Konkurentsia: analiz, yeye strategiia i praktika [Competition: analysis, its strategy and practice]*. Moscow: Center for economics and marketing. [in Russian].

8. Kuleshova, A. B. (2004). *Konkurentsia v voprosakh i otvetakh [Competition in questions and answers]*. Moscow: TC Velby; Prospect. [in Russian].

9. Borisov, D. B. (2013). *Bol'shoy ekonomicheskii slovar' [Big economic dictionary]*. Moscow: Book world. [in Russian].

10. Shkardun, V. D. (2000). Metodika issledovaniya konkurentsii na rynke [Methods of researching market competition]. *Marketing v Rossii i za rubezhom – Marketing in Russia and Abroad*, 4, 44-54. [in Russian].

11. Knight, F. (2003). *Risk, neopredelennost', pribyl' [Risk, uncertainty, profit]*. Translated from English. Moscow: Delo. [in Russian].

12. Kachalina, L. N. (2006). *Konkurentosposobnyy menedzhment [Competitive management]*. Moscow: Eksmo. [in Russian].

13. Hrishnova, O., & Synenko, V. (2015). Konkurentospromozhnist' vysokokvalifikovanykh pratsivnykiv na mizhnarodnomu rynku pratsi: problemy i vyklyky. *Ukraina: aspekty pratsi – Ukraine: aspects of labor*, 1, 1-7. [in Ukrainian].

14. Lisohor, L. S. (2005). *Konkurentnist' rynku pratsi: mekhanizmy realizatsiyi [Labor market competitiveness: implementation mechanisms]*. Kyiv: Institute of demography and social research NASU. [in Ukrainian].

15. Porter, M. E. (2005). *Konkurentnoye preimushchestvo: kak dostich' vysokogo rezul'tata i obespechit' yego ustoychivost' [Competitive advantage: how to achieve a good result and ensure its stability]*. Moscow: Alpina Business Books. [in Russian].

16. Puchek, A. O., & Mikheyshchik, A. V. (2018). Konkurentnyye preimushchestva spetsialista na rynke [Competitive advantages of a specialist in the market]. In *Problemy rynochnoy ekonomiki i vneshneekonomicheskikh svyazey [Problems of a market economy and foreign economic relations]*: Proceedings of the student conference. Retrieved from

[http://media.miu.by/files/store/items/chpepu/xii/mim\\_studconf\\_xii\\_07018.pdf](http://media.miu.by/files/store/items/chpepu/xii/mim_studconf_xii_07018.pdf) [in Russian].

17. Petrova, I. L. (1997). *Sehmentatsiya rynku pratsi: teoriya i praktyka rehulyuvannya [Labor market segmentation: regulation theory and practice]*. Kyiv: Institute of economics, management and business law. [in Ukrainian].

18. Bohynya, D. P., Kulikov, H. T., & Lisohor, L. S., et al. (2003). *Konkurentospromozhnist' robochoyi syly v systemi sotsial'no-trudovykh vidnosyn [Labor market competitiveness in the system of social and labor relations]*. Kyiv: Institute of economics of NAS of Ukraine. [in Ukrainian].

19. Semykina, M. V. (2003). *Motyvatytsiya konkurentospromozhnoyi pratsi: teoriya i praktyky rehulyuvannya [Motivation for competitive labor: regulation theory and practice]*. Kyiv: Junior. [in Ukrainian].

20. Shaulska, L. V. (2014). Realizatsiya potentsialu konkurentospromozhnosti fakhivtsya v umovakh kryzovoho stanu rynku pratsi [Realization of the potential of competitiveness of the specialist in the conditions of crisis of the labor market]. *Visnyk Donets'koho natsional'noho universytetu. Seriya V. Ekonomika i pravo – Bulletin of Donetsk National University. Series V. Economics and law*, 2, 97-101. [in Ukrainian].

21. Kostyshyna, T. A. (2008). *Konkurentospromozhna systema oplaty pratsi: problemy teorii ta praktyky [Competitive pay system: problems of theory and practice]*. Poltava: Editorial and publishing center of Poltava University of Consumer Cooperation of Ukraine. [in Ukrainian].

Надійшло 14.12.2019 р.



### Scientific-practical journal "REGIONAL ECONOMY"

Scientific-practical journal "Regional economy" is a specialized scientific-practical publication, which highlights such theoretical and applied issues: the formation and implementation of state regional policy in Ukraine, the problems of socio-economic life of the regions, territorial development, environmental management and ecological security, social policy, cross-border cooperation, rural development, investment and innovation policy, Finance and banking.

Journal "Regional economy" is included in the List of scientific professional publications of Ukraine in the field of economic sciences (Order of the Ministry of Education and Science of Ukraine dated by 7.10.2015 №1021).

The journal is included in the international scientometric database Index Copernicus, Poland - with 2012.

The journal's website: [www.re.gov.ua](http://www.re.gov.ua)