

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КРЕМЕНЧУЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ МИХАЙЛА ОСТРОГРАДСЬКОГО**

На правах рукопису

ДРУЖИНІНА Вікторія Валеріївна

УДК 331.522/523

**СТРАТЕГІЧНІ ІМПЕРАТИВИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗБАЛАНСОВАНOSTI
МІСЦЕВОГО РИНКУ ПРАЦІ**

Спеціальність 08.00.07 – демографія, економіка праці,
соціальна економіка і політика

**Дисертація
на здобуття наукового ступеня
доктора економічних наук**

Науковий консультант –
Василенко Валерій Миколайович,
доктор економічних наук, професор,
Заслужений діяч науки і техніки України

Кременчук – 2015

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ РІВНЕВОЇ СТРУКТУРИ РИНКУ ПРАЦІ	16
1.1. Системно-діалектичні основи сутності ринку праці.	16
1.2. Парадигмальні засади багаторівневого функціонування ринку праці.	50
1.3. Сутнісно-критеріальні характеристики місцевого ринку праці.	80
Висновки до розділу 1	107
РОЗДІЛ 2. МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ЕВОЛЮЦІЙНО-СИСТЕМНОГО АНАЛІЗУ РОЗВИТКУ МІСЦЕВОГО РИНКУ ПРАЦІ	111
2.1. Закономірно-еволюційний процес становлення і розвитку місцевого ринку праці	111
2.2. Визначально-концептуальні принципи забезпечення збалансованості місцевого ринку праці	146
2.3. Системологічні засади подолання диспропорційності розвитку місцевого ринку праці	169
Висновки до розділу 2	191
РОЗДІЛ 3. ФУНКЦІОНАЛЬНО-СТРУКТУРНА ОЦІНКА ПРАКТИКИ ФУНКЦІОНУВАННЯ МІСЦЕВОГО РИНКУ ПРАЦІ	194
3.1. Комплексний аналіз функціонування місцевого ринку праці	194
3.2. Аналіз структурних зрушень на місцевому ринку праці у новітніх імперативах економічного розвитку	227
3.3. Дослідження феномену формування виробничо-освітніх кластерів на місцевому ринку праці	267
Висновки до розділу 3	292

РОЗДІЛ 4. РИНКОВО-ІНСТИТУЦІЙНІ ІМПЕРАТИВИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗБАЛАНСОВАНOSTІ МІСЦЕВОГО РИНКУ ПРАЦІ	298
4.1. Сценарно-емпіричні підходи до забезпечення ринково-просторової збалансованості місцевого ринку праці	298
4.2. Архітектоніка суб'єктно-функціонального механізму забезпечення збалансованості місцевого ринку праці	323
4.3. Інституційно-організаційні засади використання важелів впливу на забезпечення збалансованості місцевого ринку праці	347
Висновки до розділу 4	382
РОЗДІЛ 5. КОНЦЕПЦІЯ СТРАТЕГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗБАЛАНСОВАНOSTІ МІСЦЕВОГО РИНКУ ПРАЦІ	387
5.1. Стратегічні завдання регулювання ринку праці на місцевому рівні	387
5.2. Інтегративний потенціал суб'єктно-об'єктної взаємодії в контексті запобігання структурним диспропорціям на місцевому ринку праці	419
5.3. Система стратегічного забезпечення збалансованості місцевого ринку праці	436
Висновки до розділу 5	450
ВИСНОВКИ	453
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	460
ДОДАТКИ	502

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Становлення ринкових економічних відносин зумовлює трансформацію комплексу державних інститутів, одним з яких є ринок праці, функціонування якого на сьогодні не відповідає багатьом вимогам відтворення робочої сили на національному, регіональному, місцевому рівнях тощо, особливо з урахуванням того, що розвиток територій все більше обумовлюється перенесенням центру ваги у вирішенні соціально-економічних проблем на місцевий рівень, при збереженні за національним і регіональним рівнями загальних функцій регулювання і контролю. Об'єктивною основою даного процесу стає той факт, що, з одного боку, місцевий ринок праці покликаний відображати потреби регіонального рівня у робочій силі, а з іншого - створювати необхідні умови для задоволення попиту на вивільнену з внутрішньофірмових ринків праці робочу силу, що визначає особливу роль місцевого ринку праці у ієрархічній структурі останнього.

Виникає об'єктивна потреба у таких перетвореннях на місцевому ринку праці, які б забезпечували здатність своєчасно реагувати на структурні зміни в економічному розвитку територій в контексті наближення попиту і пропозиції на робочу силу, з метою запобігання потенційному дисбалансу, що є можливим на основі використання стратегічних важелів забезпечення збалансованості місцевого ринку праці з урахуванням впливу внутрішніх і зовнішніх умов на динаміку соціально-трудова відносин.

Проблема становлення ринку праці фундаментально досліджувалась в працях таких видатних представників економічної думки, як А. Сміт, Д. Рікардо, Ж.-Б. Сей, К. Маркс, Дж. Кейнс, П. Самуельсон та ін., вітчизняних вчених-економістів Е. Лібанової, С. Бандура, В. Василенка, О. Грیشнової, Т. Заяць, О. Іляш, А. Колота, Л. Лісогор, В. Петюха та ін.

Питання забезпечення збалансованості ринку праці становлять сферу наукових інтересів В. Антонюк, І. Ваховича, І. Горленка, С. Гринкевич, В. Золотарьової, С. Калініної, С. Малюка, Ю. Маршавіна, І. Маслової І. Петрової, та ін.

Стратегічні аспекти територіального соціально-економічного розвитку та функціонування ринку праці розглядаються в роботах Л. Безтелесної, О. Волкової, О. Макарової, І. Миценка, Г. Назарової, О. Новікової, Л. Шаульської та ін.

Одночасно, незважаючи на значну кількість наукових праць зарубіжних і вітчизняних вчених щодо напрямків і важелів регулювання та збалансованості ринку праці на державному, регіональному, внутрішньофірмовому рівнях тощо, у тому числі у стратегічному контексті, питання забезпечення збалансованості ринку праці на місцевому рівні залишаються практично недослідженими, що визначило вибір теми дисертаційної роботи, мету і змістовну спрямованість дослідження.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційну роботу виконано відповідно до тематики науково-дослідної роботи кафедри менеджменту Кременчуцького національного університету ім. Михайла Остроградського МОН України – держбюджетних тем «Формування господарських рішень в умовах трансформації відкритої економіки України» (номер державної реєстрації ДР № 0113U002178), в рамках якої здійснено інтерпретацію оцінки професійно-кваліфікаційних змін місцевого ринку праці на основі використання кластерного аналізу; «Дослідження економіко-організаційного механізму забезпечення стійкого розвитку регіонів» (номер державної реєстрації ДР № 0114U003041), в рамках якої визначено сутність і структуру механізму забезпечення збалансованості місцевого ринку праці; а також відповідно до тематики наукових досліджень відділу проблем просторового розвитку економіки Інституту економіко-правових досліджень НАН України (м. Донецьк) – держбюджетної теми «Формування багаторівневої системи стратегічного планування розвитку регіонів» (номер державної реєстрації ДР № 0111U001146), в рамках якої розроблено пропозиції щодо узгодження цілей і завдань ієрархічного управління процесами економічного і соціального розвитку адміністративно-територіальних утворень (населених пунктів).

Мета і задачі дослідження. *Метою* дисертаційної роботи є розробка теоретико-методологічних основ дослідження місцевого ринку праці в

стратегічних імперативах розвитку і на цій основі – цілісної наукової концепції стратегічного забезпечення збалансованості місцевого ринку праці.

Відповідно до мети дослідження поставлено та вирішено такі *задачі*:

- проаналізувати системно-діалектичні основи теоретичної сутності ринку праці;
- визначити парадигмальні засади багаторівневого функціонування ринку праці;
- систематизувати сутнісно-критеріальні характеристики місцевого ринку праці;
- узагальнити закономірно-еволюційний процес становлення і розвитку місцевого ринку праці;
- систематизувати визначально-концептуальні принципи забезпечення збалансованості місцевого ринку праці;
- визначити системологічні засади подолання диспропорційності розвитку місцевого ринку праці;
- здійснити комплексний аналіз функціонування місцевого ринку праці;
- виявити структурні зрушення на місцевому ринку праці у новітніх імперативах економічного розвитку;
- дослідити феномен формування виробничо-кваліфікаційних кластерів на місцевому ринку праці;
- розробити сценарно-емпіричні підходи до забезпечення ринково-просторової збалансованості місцевого ринку праці;
- сформулювати архітектоніку суб'єктно-функціонального механізму забезпечення збалансованості місцевого ринку праці;
- визначено інституційно-організаційні засади використання важелів впливу на забезпечення збалансованості місцевого ринку праці.
- сформулювати стратегічні завдання регулювання ринку праці на місцевому рівні;
- визначити можливості інтегративного потенціалу суб'єктно-об'єктної

взаємодії в контексті запобігання структурним диспропорціям на місцевому ринку праці;

- розробити систему стратегічного забезпечення збалансованості місцевого ринку праці.

Об'єктом дослідження є комплекс стратегічних імперативів забезпечення збалансованості місцевого ринку праці.

Предметом дослідження є теоретико-методологічні, системологічні й організаційно-економічні імперативи стратегічного забезпечення збалансованості місцевого ринку праці з урахуванням багаторівневої структури ринку праці.

Методи дослідження. Методологічною основою дослідження виступають фундаментальні положення економічної теорії, наукові праці провідних зарубіжних і вітчизняних вчених в області дослідження проблем формування та регулювання ринку праці.

Для досягнення поставленої мети дослідження використано діалектичний метод наукового пізнання, а також комплекс загальнонаукових та спеціальних методів, які забезпечили концептуальну єдність дисертаційної роботи: аналізу і синтезу (для розкриття змісту понять «місцевий ринок праці», «збалансованість місцевого ринку праці», визначення особливостей функціонування місцевого ринку праці); абстрактно-логічного аналізу (для розробки концептуальних основ збалансованості місцевого ринку праці); статистичного аналізу (для визначення динаміки і структури основних показників місцевого ринку праці); аналізу ієрархій (для визначення варіантів сценарного розвитку місцевого ринку праці); кластерного аналізу (для групування підприємств, які мають подібні економічні характеристики, з метою їх порівняння за рівнем професійно-кваліфікаційної збалансованості); анкетування (для встановлення освітньо-професійних уподобань випускників шкіл міста); функціональний підхід (для визначення інституційно-організаційних засад використання важелів впливу на забезпечення збалансованості місцевого ринку праці) та ін. Для обробки інформації та виконання розрахунків використовувались програмні комплекси Microsoft Excel та STATISTICA 6.0.

Інформаційну базу дослідження становлять офіційні матеріали та аналітичні публікації Міжнародної організації праці, Міжнародної конференції праці, а також Укази Президента України, Закони України, постанови Верховної Ради України, нормативні документи Кабінету Міністрів України, Міністерства соціальної політики України, дані Держкомстату України, монографічна та періодична наукова література, інформаційні та аналітичні публікації відповідно до тематики дослідження.

Наукова новизна отриманих результатів дослідження полягає у розробці концептуально-методологічного забезпечення регулювання ринку праці на місцевому рівні і удосконаленні системологічних засад стратегічного забезпечення збалансованості місцевого ринку праці на основі визначених імперативів.

Основні наукові результати, які характеризують новизну наукового дослідження:

вперше:

визначено *новий напрям наукового дослідження*, сутність якого полягає у розробці концептуально-діалектичного та системно-організаційного забезпечення формування збалансованості ринку праці на місцевому рівні в імперативах стратегічного розвитку територій;

розроблено *концепцію стратегічного забезпечення збалансованості місцевого ринку праці*, відповідно до якої імперативи забезпечення збалансованості ринку праці на місцевому рівні повинні мати стратегічний характер і бути вбудованими в систему соціально-економічного розвитку держави та регіону, зміст якої втілено у *концептуальній схемі стратегічного забезпечення збалансованості місцевого ринку праці*;

введено у науковий обіг поняття *«виробничо-освітній кластер»*, який представляє собою сукупність сконцентрованих переважно за територіальною ознакою бізнес-одиниць як однієї, так і різних сфер діяльності, які знаходяться у консолідованій довготривалій багаторівневій взаємодії та взаємозалежності з іншими суб'єктами (освітніми установами, органами влади) з метою досягнення раціональних співвідношень у попиті та пропозиції робочої сили, – з використанням

вбудованості якого *в концепцію потрібної спіралі* (стійкі і довготривалі господарські зв'язки, участь в інноваційних програмах підготовки та перепідготовки висококваліфікованих кадрів, удосконалення технологій виробництва і управління, вдосконалення системи контролю, створення і реалізація моделі партнерства в системі «бізнес – навчання – влада») обґрунтовано, що місцевий ринок праці слід розглядати як виробничо-освітній кластер, в якому виникають диспропорції попиту та пропозиції робочої сили, своєчасна ліквідація яких має бути спрямована на ефективний перерозподіл робочої сили відповідно до потреб економічного розвитку території;

запропоновано *організаційно-концептуальний підхід до регулювання місцевого ринку праці*, відповідно до якого *обмежена раціональність* є найбільш прийнятною моделлю зближення економічних інтересів найманого працівника і роботодавця (попиту і пропозиції на місцевому ринку праці): враховуючи складність проблем на місцевому ринку праці, мова має йти не про забезпечення рівноважного стану останнього, а про приведення незбалансованого місцевого ринку праці до такого стану, при якому інтереси і потреби учасників будуть максимально враховані;

удосконалено:

системно-діалектичні засади дослідження місцевого ринку праці, а саме, виходячи з того, що, *з одного боку*, місцевий ринок праці є елементом економічної системи і від ефективності його функціонування залежить добробут і стабільність населення та результативність соціально-економічних перетворень; а *з іншого боку* – виступаючи самостійною системою, ринок праці опосередковує вплив економічного розвитку на добробут населення та характер багатьох соціальних процесів, посилюючи або згладжуючи протиріччя, що виникають, – обґрунтовано, що під *місцевим ринком праці* слід розуміти *по-перше*, систему суспільно-економічних відносин, спрямованих на подолання диспропорцій у попиті та пропозиції в рамках низового рівня адміністративно-територіального поділу держави (населених пунктів, сільських районів); *по-друге* - сукупність суспільних (у широкому розумінні) або економічних (у вузькому розумінні) відносин, пов'язаних із залученням

(вивільненням) найманих працівників у суспільне виробництво і вартісною оцінкою витрат і результатів їх праці з урахуванням масштабів та пропорцій, що склались внаслідок суспільного розподілу праці (територіального та галузевого) у заданих територіальних межах;

організаційно-економічні основи забезпечення збалансованості місцевого ринку праці, а саме, базуючись на висновку, що для вирішення протиріч місцевого ринку праці необхідним є забезпечення єдності суб'єктної взаємодії в процесі стратегічного забезпечення об'єктної збалансованості місцевого ринку праці, а також на основі систематизації важелів впливу (економічних, адміністративних, правових) на ринок праці з метою забезпечення його збалансованості, розроблено *суб'єктно-функціональний механізм забезпечення збалансованості місцевого ринку праці* (як структурно взаємопов'язану сукупність правових, соціальних, економічних, організаційних, управлінських засад забезпечення відповідності попиту і пропозиції робочої сили у часі), головним завданням якого є вирішення протиріч, які спричиняють асиметричні процеси на місцевому ринку праці через неузгодженість інтересів його суб'єктів;

системологічні засади забезпечення збалансованості ринку праці за рахунок розробки *системи стратегічного забезпечення збалансованості місцевого ринку праці*, відповідно до якої управління місцевим ринком праці розглядається як інформаційний процес, і яка на основі матриці інформаційної взаємодії між основними учасниками ринку праці та діаграми Ісікави (що базується на результатах аналізу розрахованих показників збалансованості місцевого ринку праці), спрямована на узгодження інтересів суб'єктів ринку, організацію та реалізацію інформаційного забезпечення збалансованості місцевого ринку праці у стратегічній перспективі;

кількісно-аналітичні засади визначення шляхів збалансованості місцевого ринку праці, а саме в результаті здійснення кластерного аналізу місцевого ринку праці та прогнозування значень структурних складових сукупного місцевого ринку праці і рівня його сукупної збалансованості, зроблено висновок, що, *по-перше*, деформація місцевого ринку праці м. Кременчука спричинила не тільки недовикористання

трудового потенціалу, а й призвела до розширення спектра протиріч між працею та капіталом,

по-друге, розбалансованість місцевого ринку праці м. Кременчука продовжує посилюватись внаслідок просторової поляризації формування і розвитку регіонального кадрового потенціалу, – на основі чого обґрунтовано, що забезпечення ринково-просторової збалансованості місцевого ринку праці має відбуватись на основі сценарного аналізу із застосуванням синтезу теоретичних та емпіричних методів; розроблено *структурно-логічну схему забезпечення ринково-просторової збалансованості місцевого ринку праці*;

отримали подальшого розвитку:

організаційно-економічні засади забезпечення інтегративної взаємодії ринку освітніх послуг, місцевого ринку праці та бізнес-структур в системі державно-приватного партнерства, а саме запропоновано створення *освітньо-промислових груп* – сукупності навчальних закладів і підприємств, які об'єднують за системою участі свої матеріальні і нематеріальні активи на основі договору про створення освітньо-промислової групи та інтеграції з метою реалізації інвестиційних та інших проектів і програм, спрямованих на підвищення якості підготовки кадрів усіх рівнів освіти відповідно до сучасних вимог технологічного та економічного розвитку підприємств як основних суб'єктів ринку праці; при цьому партнерське співробітництво розглядається як організаційна форма взаємодії освітніх і виробничих систем на умовах спільного використання ресурсних потенціалів партнерів з метою підвищення якості випущених фахівців, освоєння нових технологій і підвищення конкурентоспроможності як виробленої продукції, так і суб'єктів вказаної взаємодії.

теоретико-методологічні засади дослідження ринку праці, а саме, виходячи з того, що, як свідчить розроблена *схема теоретико-методологічного дискурсу економічних теорій ринку праці*, ринок праці виступає, з одного боку, як складова багатofакторних соціально-економічних систем макро-, мезо- і мікрорівня, яка здійснює прямий або непрямий вплив на стан інших елементів системи і одночасно знаходиться під їх впливом; з *іншого* – як відкрита, адаптивна, динамічна, гнучка

система, функціонування якої призводить до формування економічної та соціальної цінностей, – *ринок праці* запропоновано узагальнено розглядати як систему соціально-економічних відносин між працівниками, роботодавцями та суспільством (організаціями та інститутами) з метою реалізації здатності до праці, забезпечення соціальних гарантій, узгодження інтересів сторін трудових відносин, інтересів держави, правового регулювання умов найму тощо, – зміст якої втілено в *когнітивній схемі багаторівневого функціонування ринку праці*;

науково-методичні підходи щодо аналізу місцевого ринку праці, а саме в результаті дослідження *еволюції становлення та розвитку місцевого ринку праці в системі трансформаційних зрушень ринку праці* (еволюція – флуктуація – біфуркація – атрактор), визначення загальних і специфічних закономірностей функціонування місцевого ринку праці в рамках моделі кругового потоку діяльності міста, зроблено висновок, що функціонування місцевого ринку праці стикається з проблемами, які не можуть бути вирішені традиційними методами (на основі сформованих дисциплінарних підходів) через складну динаміку його функціонування (місцевий ринок праці як відкрита та нелінійна система може перебувати виключно у стані нестійкої нерівноваги), що зумовлює необхідність формування сценарного підходу щодо узгодження інтересів агентів місцевого ринку праці на основі застосування прогностичних методів аналізу.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що теоретико-методологічні положення, висновки та науково-практичні рекомендації дисертаційної роботи становлять наукове підґрунтя розробки стратегічних засад забезпечення збалансованості місцевого ринку праці.

Наукові результати, рекомендації та пропозиції впроваджено:

на регіональному рівні: Департаментом економічного розвитку Полтавської обласної державної адміністрації при розробці Стратегії розвитку Полтавської області у розділі «Забезпечення розвитку людських ресурсів» (довідка № 03.1–07/739 від 16.04.2014 р.) – результати економіко-статистичного моделювання збалансованості ринку праці; Департаменту соціального захисту населення Сумської обласної державної адміністрації (довідка № 01/2183 від 10.06.2014 р.) –

запропоновані методи статистичного аналізу та оцінювання процесів функціонування ринку праці; Полтавським обласним центром зайнятості під час формування Програми економічного і соціального розвитку області на 2014 р. (довідка № 15-54/541 від 15.05.2014 р.) – науково-практичні рекомендації щодо прогнозування збалансованості попиту та пропозиції сукупного та поточного місцевих ринків праці;

на місцевому рівні: у практичній діяльності Управління економіки Виконавчого комітету Кременчуцької міської ради при розробці Концепції соціально-економічного розвитку м. Кременчука до 2020 р. (довідка № 08-57/183 від 23.04.2014 р.) – рекомендації щодо інструментарію оцінки ефективності соціально-економічних наслідків від використання механізму забезпечення збалансованості місцевого ринку праці; Кременчуцького міськрайонного центру зайнятості під час формування Програми зайнятості населення (довідка № 2485 від 13.05.2014 р.) – запропонована система показників щодо оцінювання рівня збалансованості місцевого ринку праці; Кременчуцького міського науково-методичного центру Кременчуцької міської ради (довідка № 01-12/о-176 від 18.04.2014 р.) – науково-методичні положення стосовно діагностики професійно-освітніх уподобань випускників загальноосвітніх шкіл;

на рівні підприємств: у практичній діяльності ПАТ «Кременчуцький сталеливарний завод» при розробці програм формування та підготовки кадрового резерву та ефективного використання трудового потенціалу підприємства (довідка № 40-12/807 від 29.01.2014 р.) – підходи до оцінки структурних зрушень на внутрішньофірмовому ринку праці; ТОВ «НВФ Техвагонмаш» (м. Кременчук) (довідка № 498/1 від 16.10.2013 р.) – рекомендації щодо розробки Соціально-економічної стратегії розвитку підприємства.

Окремі положення і рекомендації дисертаційної роботи використано також у навчальному процесі Кременчуцького національного університету імені Михайла Остроградського при викладанні дисциплін «Економіка праці й соціально-трудова відносини», «Державне та регіональне управління», «Державне регулювання економіки» (довідка № 81-10/1571 від 11.11.2014 р.).

Особистий внесок здобувача. Дисертаційна робота є результатом самостійних наукових досліджень автора, в якій викладено авторський підхід до розробки основних положень щодо формування стратегічного забезпечення збалансованості місцевого ринку праці. Наукові ідеї, положення і результати, що викладені у дисертації та виносяться на захист, отримані автором особисто. З наукових праць, опублікованих у співавторстві, у роботі використано лише ті ідеї та положення, які є результатом власних розробок дисертанта.

Апробація результатів дослідження. Основні результати проведених досліджень були оприлюднені на міжнародних і всеукраїнських науково-практичних конференціях «Věda a technologie: krok do budoucnosti – 2014» (м. Прага, 2014 р.); «Сучасні тенденції і економіці та управління: новий погляд» (м. Донецьк, 2013 р.); «Achievement of high school – 2013» (м. Софія, 2013 р.); «Економічні механізми стимулювання соціально-економічного розвитку» (м. Ужгород, 2013 р.); «Актуальні проблеми та перспективи розвитку економіки в умовах глобальної нестабільності» (м. Кременчук, 2013 р.); «Актуальні питання забезпечення стійкого розвитку національного господарства» (м. Кременчук, 2013 р.); «Ефективне управління економікою: теорія і практика» (м. Черкаси, 2013 р.); «Актуальні питання управління сталим розвитком в сучасному суспільстві: проблеми та перспективи» (м. Кременчук, 2013 р.); «Naukowa myśl informacyjnej powieki – 2013» (м. Пшемисль, Польща, 2013 р.); «Věda a vznik – 2012/2013» (м. Прага, Чехія, 2013 р.); «Проблеми та перспективи розвитку науки на початку третього тисячоліття у країнах СНД» (м. Переяслав-Хмельницький, 2013 р.); «Маркетинг в Україні», (м. Київ, 2012 р.); «Актуальні питання забезпечення стійкого розвитку національного господарства» (м.Кременчук, 2012р.); «Проблеми та перспективи розвитку науки на початку третього тисячоліття у країнах СНД» (м. Переяслав-Хмельницький, 2012 р.); «Актуальні проблеми життєдіяльності суспільства», (м. Кременчук, 2012 р.); «Актуальні питання управління сталим розвитком в сучасному суспільстві: проблеми та перспективи» (м. Кременчук, 2012 р.); «Ідеї академіка Вернадського та науково-практичні проблеми сталого розвитку регіонів» (м. Кременчук, 2011 р.); «Бідешето віприси от

света на науката-2011» (м. Софія, Болгарія, 2011р.); «Aktualne problem nowoczesnych nauk – 2010» (м. Пшемисль, Польща, 2010 р.) та ін.

Публікації. За темою дослідження опубліковано 59 наукових праць загальним обсягом 130,06 д.а., з яких особисто автору належить 47,35 д.а., у тому числі: одноосібна монографія обсягом 20,37 д.а., 5 монографій у співавторстві (загальним обсягом 75,12 д.а., з яких особисто автору належить 3,11 д.а.), 22 статті у наукових фахових виданнях (загальним обсягом 11,23 д.а., з яких особисто автору належить 10,05 д.а.), 5 статей у наукових періодичних виданнях інших держав та у виданнях України, які включені до міжнародних наукометричних баз (загальним обсягом 2,48 д.а., з яких особисто автору належить 2,28 д.а.), 1 навчальний посібник з грифом МОН України (загальним обсягом 14,88 д.а., з яких особисто автору належить 7,44 д.а.).

Розділ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ РІВНЕВОЇ СТРУКТУРИ РИНКУ ПРАЦІ

1.1. Системно-діалектичні основи сутності ринку праці

Соціально-економічний розвиток держави корелює з результативним функціонуванням системи ринків, різноманіття яких визначається їх функціональним призначенням. При цьому між усіма ринками встановлюються прямі, непрямі та синергетичні зв'язки через матеріальні, трудові, транспортні та фінансові потоки. Ринок праці, виступаючи складним соціально-економічним поняттям, є об'єктом постійних наукових досліджень як вітчизняних, так і зарубіжних науковців. За своїм змістом він є багатограним, неоднорідним поняттям, з низкою протиріч. У зв'язку з цим, актуалізується питання ретроспективного аналізу дефініції поняття «ринок праці». Відповідно, теоретичний аналіз може ґрунтуватись на визначенні етимології (природи виникнення), семантичної форми (терміну), економічного змісту (поняття) та економічної сутності (категорії) ринку праці взагалі.

На сьогоднішній день склалось декілька уявлень про ринок праці як економічне явище, що знайшло своє відображення у відповідних парадигмах. Серед них можна виділити такі, як товарний ринок, соціально-економічні відносини, система, сфера, механізм, простір тощо. Такий діапазон понять свідчить про те, що на сьогоднішній день не склалось точне розуміння ринку праці залежно від специфіки методологічного підходу і об'єкту дослідження [268, с. 141], у зв'язку з чим актуалізується теоретичний аналіз понятійного апарату ринку праці з урахуванням характеристик його основних елементів: суб'єктів, об'єктів, кордонів тощо, без яких неможливо розглядати ринок праці як економічне явище.

Серед прибічників бачення ринку праці як товарного ринку чільне місце належить таким вченим, як К. Маркс, Р. Еренберг, Р. Сміт. Так, К. Маркс розглядає ринок праці як товарний ринок, підкреслюючи, що такий підхід є

наслідком капіталістичного ставлення до праці і робочої сили, наслідком фактичного стану речей [227, с. 161]. Р. Дж. Еренберг, Р. С. Сміт ринок праці розглядають як сегмент національної економіки, який забезпечує людей роботою і координує відносини у сфері праці [362, с. 33].

Бачення ринку праці як соціально-економічних відносин відстоюють А. М. Колот, В. М. Петюх, Ю. Яковець, В. С. Буланов, О. О. Мітус. Так, наприклад, існує думка, що ринок праці – це комплекс відносин з приводу умов найму і використання робочої сили, до якого входять відносини попиту та пропозиції робочої сили, ціни праці, оплати понаднормової праці, страхування з тимчасової непрацездатності, безробіття тощо [242; 270, с. 27]. Автори роблять акцент на ролі людини в комплексі трудових відносин. Залежно від того, на якому етапі вказаних відносин знаходиться людина, вона буде віддавати переваги тим чи іншим цілям. На одному з етапів трудових відносин здійснюється найм та використання робочої сили, оцінка праці, його винагороди за понаднормовану працю. На наступному етапі виникають відносини, пов'язані зі звільненням, з повною або частковою втратою працездатності, безробіттям тощо. Такий комплекс відносин, представлений авторами, є результативним, оскільки дає можливість визначити вплив усіх факторів на кожному з етапів цих відносин. Таку ж точку зору підтримує В. С. Буланов, розкриваючи ринок праці як комплекс відносин з приводу найму та використання робочої сили [43, с. 68]. У такій інтерпретації наголос робиться на виробничій сфері використання здібностей людини до праці.

Ринок праці є сукупністю економічних *відносин*, за допомогою яких здійснюється обіг суспільного продукту у товарно-грошовій формі [304, с. 12; 365, с. 122]. Такого плану відносини належать до середовища як зовнішнього, так і внутрішнього ринку праці, у межах якого формуються відносини між власниками робочих місць і власниками здібностей до праці на всіх стадіях руху суспільного продукту в економіці.

Через призму соціально-трудова відносин, що виникають з приводу способів залучення індивідуальної праці до процесу виробництва, способів

координації та використання праці та її оцінки, в які вступають працівники, пропонуючи трудові послуги, і підприємці, купуючи та використовуючи їх, ринок праці розглядає А. М. Колот [189, с. 239]. Весь спектр відносин підприємця і працівника складається в межах певної організації з метою узгодження інтересів учасників трудового процесу. При цьому підприємець, володіючи інформацією про працівника, може визначити його місце і роль в структурі організації, оцінити його здатності шляхом встановлення розміру заробітної плати; в свою чергу, у працівника формується стимул до праці. Сутність ринку праці як відносин виступає науковим напрямом дослідження даного явища. Однак цього недостатньо для всебічного уявлення про ринок праці.

Розуміння ринку праці як *системи* притаманне таким науковцям, як Ю. Б. Чернявська [348, с. 157], А. А. Нікіфорова [252, с. 35], О. А. Грішнова [70, с. 77], О. І. Іляш [167, с. 121], С. С. Гринкевич [167, с. 121], Е. М. Лібанова [213, с. 12]. При цьому одні вчені ринок праці розглядають як *систему суспільних відносин* [70, с. 77; 148, с. 98; 167, с. 122; 252, с. 36], інші – з позиції *системи соціально-економічних відносин*. Ринок праці як система суспільних відносин відображає рівень розвитку і досягнення балансу інтересів між акторами першого. Інтерес до взаємодії, поряд з підприємцями і працівниками, проявляє держава. У цьому випадку можна стверджувати, що ринок праці охоплює всю систему суспільних відносин з приводу купівлі/продажу праці, що регулюються та контролюються державою. Крім того, існує думка, що *ринок праці* – це система соціально-економічних відносин між роботодавцями – власниками засобів виробництва – та населенням – власниками робочої сили – щодо задоволення попиту перших на працю, а других – на робочі місця, які є їх джерелом засобів існування [213, с. 12]. У даному випадку *ринок праці* слід розглядати як систему конкурентних відносин (економічних, соціальних, регулятивних, організаційних, управлінських) між його учасниками, при цьому вказані відносини спрямовані на забезпечення безперервності процесу відтворення робочої сили і використання праці.

Причому конкретизується, що відтворення робочої сили і використання праці забезпечується системою економічних механізмів, норм та інститутів [172, с. 38].

Відстоюючи уявлення про ринок праці як *сферу*, вчені доводять, що на ньому протистоять один одному, з одного боку, особи, що шукають роботу, в тому числі безробітні, з іншого – роботодавці, які мають незайняті робочі місця на підприємствах, в організаціях, між якими укладаються трудові договори, визначається рівень заробітної плати [141, с. 517; 149, с. 201; 258, с. 192]

Серед прибічників ринку праці як *механізму* можна назвати О. А. Грішнову, О. І. Іляш, С. С. Гринкевич, Б. Оразову, А. В. Калину, Б. М. Генкіна, А. Я. Лівшиця, М. О. Ажнюк, Л. А. Швайку та інших, які звертають увагу на те, що ринок праці можна розглядати також з позиції механізму дії елементів ринкових відносин. *По-перше*, присутня думка, що *ринок праці* утворюється сукупним попитом і пропозицією робочої сили, який за рахунок механізму взаємодії цих двох складових забезпечує розміщення стосовно робочих місць економічно активного населення за сферами господарської діяльності в галузевому, територіальному, демографічному та професійно-кваліфікаційному аспектах [262, с. 6]. *По-друге*, ринок праці, перш за все, є механізмом узгодження інтересів осіб, що працюють за наймом, і роботодавців. Крім цього, на ринку праці проявляються інтереси держави, обумовлені необхідністю управління соціальними відносинами [62, с. 362]. *По-третьє*, ринок праці є механізмом здійснення контактів між покупцями робочої сили (наймачами) і продавцями робочої сили (найманими) [216, с. 41]. *По-четверте*, ринок праці – це механізм залучення робочої сили до системи суспільного виробництва. Умовами його існування є система бірж праці, ринку житла і освітніх послуг [9, с. 151]. *По-п'яте*, ринок праці – сукупність механізмів, які забезпечують координацію попиту та пропозиції праці, купівлю/продаж робочої сили, визначення її вартості, організацію оплати праці, соціальну опіку через підприємницькі структури [354, с. 229]. *По-шосте*, ринок праці – це працюючий у рамках певного економічного простору механізм

взаємодії між роботодавцями та найманими працівниками, що виражає економічні та правові відносини між ними [196, с. 30]. Наведений перелік думок дозволяє сформулювати уявлення про ринок праці як механізм узгодження інтересів учасників процесу, але без виділення принципів, функцій, способів взаємодії елементів такого механізму.

Крім вищенаведених уявлень, деякі вчені розглядають ринок праці як економічний простір, що не має чітко позначених меж і розвивається за рахунок міграційних процесів [162, с. 41], і на якому в результаті конкуренції між економічними агентами через механізм попиту та пропозиції встановлюється певний обсяг зайнятості та рівень оплати праці [162, с. 42]. Інші вчені ринок праці розглядають як сферу, в якій протистоять одна одній, з одного боку, особи, що шукають роботу, в тому числі безробітні, з іншого – роботодавці, які мають незайняті робочі місця на підприємствах, між вказаними суб'єктами укладаються трудові договори, визначається рівень заробітної плати [149, с. 201; 259, с. 192; 361, с. 517].

Таким чином, ринок праці – це багатопланове поняття. Воно визначається як «... специфічний вид товарного ринку, змістом якого є реалізація (купівля-продаж) товару особливого роду – робочої сили або здатності людини до праці. Як економічна категорія *ринок праці* виражає економічні відносини між власником даного товару, власником робочої сили, її продавцем, з одного боку, і власником капіталу, покупцем робочої сили – з іншого» [274, с. 10].

Частіше за все для розуміння сутності ринку праці використовують два поняття: власне ринок праці та ринок робочої сили, виділяючи найбільш характерні риси даного економічного явища.

У той же час необхідно зауважити, що альтернативою ринку праці чи ринку робочої сили може виступати ринок трудових ресурсів. Проте вважаємо, що використання терміна «ринок трудових ресурсів» є некоректним, оскільки не відображає сутності відносин, що складаються у сфері використання праці,

оскільки частина трудових ресурсів не бере участі і ніколи не братиме участі у суспільному виробництві.

У зв'язку з цим визначення «ринок трудових ресурсів» як сукупності соціально-економічних відносин з приводу найму, навчання та використання трудових ресурсів (зайнятих, незайнятих і які навчаються), надане А. Єгоршиним [141, с. 64], вважаємо недостатньо коректним саме через указану причину: не всі зайняті (так само, як і не всі трудові ресурси) братимуть участь у відносинах найму робочої сили. Крім того, особи, які навчаються, відповідно до свого статусу, є зайнятими освітнім процесом, який також є працею, але його результатом буде підвищення якості робочої сили, яка пізніше може брати участь у створенні суспільного продукту.

Загалом, у сучасній економічній літературі не існує єдиної думки щодо визначення поняття «ринок праці», його співвідношення з поняттям «ринок робочої сили». Різні погляди авторів на ці поняття визначаються, насамперед, метою дослідження конкретних аспектів трудової діяльності. На тотожності цих понять наголошує В. Буланов, стверджуючи, що «...ринок робочої сили можна назвати ринком функціонуючої робочої сили, або ринком праці. *Ринок праці* – це товарно-грошові відносини, що пов'язані, по-перше, з попитом на робочу силу, визначеним, у свою чергу, попитом на продукт того або іншого товару в суспільстві, по-друге, з використанням професійних здібностей і їх винагородою, по-третє, з часом використання робочої сили. Тут об'єктом обміну є функціонуюча здатність до праці, чи функціонуюча робоча сила. У цьому сенсі можна говорити про тотожність понять «ринок праці» і «ринок робочої сили (функціонуючої робочої сили)» [57]. Таке трактування ринку праці характерне для умов, що забезпечують підвищення продуктивності праці, що, у свою чергу, буде направлено на підвищення оплати праці зайнятих у виробництві, на професійне зростання, на підвищення життєвого рівня населення і на гідне проведення часу у вільний від роботи час.

Деякі вчені визначають синонімічність понять «ринок праці» і «ринок робочої сили», обґрунтовуючи, що товаром на ринку праці є робоча сила працівника. Процес купівлі-продажу товару «робоча сила» здійснюється на

ринку праці (ринку робочої сили), і не передбачає відчуження робочої сили від працівника і передачу у власність покупцю – роботодавцю [233, с. 14].

У своїх дослідження Г. Купалова відрізняє категорії «ринок праці» та «ринок робочої сили» за предметною сферою, яку можна віднести до одного із чотирьох напрямів: сфера обігу специфічного товару «робоча сила», сукупний попит на робочу силу та величина її пропозиції, система суспільних відносин, що відображають рівень розвитку і досягнутий на даний період баланс інтересів між силами, що діють на ринку, механізм саморегуляції попиту на робочу силу та її пропозиції через вільний рух зарплати і доходів [207, с. 9; 233, с. 15].

Виходячи з вищевикладеного, слід відзначити, що між поняттями «ринок праці» та «ринок робочої сили» одночасно простежуються єдність і протиріччя (табл. 1.1). Визначені протиріччя та єдність дозволяють стверджувати, що об'єктом ринку праці є праця, а об'єктом ринку робочої сили є робоча сила, яка наділена фізичними, професійними, комунікабельними характеристиками тощо. Оскільки морально-етичні аспекти не є предметом обміну на ринку, перевага має надаватись категорії «ринок праці».

Дане твердження має не тільки теоретичне, але і практичне значення, оскільки приводить у дію інші види ринків через виробництво та споживання, стимулювання інвестиційної діяльності тощо. На ринку праці узгоджують свої інтереси працівник, роботодавець та держава при вирішенні проблем у сфері умов та оплати праці, підготовки та перепідготовки робочої сили, зайнятості та безробіття населення. Вищевикладене становить основу дослідження проблеми розбалансованості ринку праці.

Деякі автори вважають, що ринок праці – пережиток минулого і в сучасних умовах його бути не може. Так, В. А. Каменецкий і В. П. Патрікеєв стверджують, що «ринку праці не може просто бути тому, що з ліквідацією права рабовласництва зникає і право розглядати саму людину або будь-який його орган або властивості в якості «товару» [176, с. 255].

Подібний підхід позбавляє можливості аналізу та прогнозування всіх складових, пов'язаних із забезпеченням процесу виробництва таким

основоположним елементом, як праця, завдяки якому створюються вартість і додаткова вартість.

Таблиця 1.1

Протиріччя та єдність понять «ринок праці» та «ринок робочої сили»

<i>Поняття</i>	<i>Протиріччя</i>	<i>Єдність</i>
Ринок праці	<ul style="list-style-type: none"> - відносяться тільки зайняті працівники сфери матеріального та нематеріального виробництва, але не безробітні; - тільки конкретні об'єкти ринку праці, що зафіксовані в трудових договорах; - співвідношення між кількістю зареєстрованих громадян, незайнятих трудовою діяльністю, до потреби підприємств у працівниках на заміщення вільних робочих місць 	<ul style="list-style-type: none"> - інфраструктура ринків: біржі праці та зайнятості, система регіонального та загальнодержавного обліку пропозицій та попиту, служби організації громадських робіт, перепідготовки кадрів тощо; - прискорення міграційних процесів; - сегментація та гнучкість ринків; - співвідношення між професійною здатністю і оплатою;
Ринок робочої сили	<ul style="list-style-type: none"> - відносяться зайняті працівники сфери матеріального і нематеріального виробництва та безробітні; - в структурну класифікацію вартості робочої сили включено не тільки конкретних об'єктів ринку праці, що зафіксовані в трудових договорах, але й оплату щорічних відпусток за вислугу років, профсоюзну діяльність, вихідну допомогу, соціальне забезпечення; - співвідношення між трудовими ресурсами та робочими місцями, міграційні процеси населення та ін. 	<ul style="list-style-type: none"> - забезпечення конкуренції між підприємцями, стимулювання їх до підвищення якості умов праці та рівня оплати праці; - досягнення рівня збалансованості попиту та пропозиції, професійно-кваліфікаційної збалансованості; - забезпечення конкуренції між найманими працівниками, мотивація їх до підвищення загальноосвітнього рівня.

На думку авторів Ю. Одегова та Г. Руденко, поняття «ринок робочої сили» ширше ніж «ринок праці», воно розширює межі соціально-трудова відносин до масштабів економічно активного населення [259, с. 530]. Головна відмінність ринку праці від ринку робочої сили полягає в несхожості понять «праця» і «робоча сила». Поняття «праця» розглядається у психології, філософії, економіці. Його сутність досліджувалась з давніх часів багатьма вченими, які вважали найважливішою ознакою праці доцільність і результативність: у процесі праці люди створюють матеріальні і духовні блага.

Ця думка втілена в роботах У. Петті, який вбачав джерело багатства не в грошах, не у зовнішній торгівлі, а в праці. Він вважав, що матеріальною основою багатства є земля, природа, а творець багатства – праця в різних сферах матеріального виробництва.

У зв'язку з різними підходами щодо визначення меж ринку праці виникли два трактування поняття «ринок праці» у широкому і вузькому розумінні.

Традиційне визначення ринку праці зводиться до того, що об'єктом купівлі-продажу є робоча сила людини, її здатність до праці, що набуває форми товару [30]. Ускладнення суспільних взаємозв'язків, необхідність системного вивчення діючих елементів економіки сприяли тому, що в останнє десятиліття з'явився новий, більш широкий погляд на категорію «ринок праці».

Ринок праці у широкому розумінні розглядається як система суспільних відносин, соціальних норм і умов, що забезпечують на основі дотримання загальноприйнятих прав і свобод людини формування, обмін за ціною, що визначається співвідношенням попиту та пропозиції, і використання робочої сили [178, с. 18].

З наведеним розширеним трактуванням ринку праці не погоджується О. Котляр. На його думку, даний підхід не передбачає відмінностей між такими специфічними сферами діяльності, як виробництво і обіг; не враховується неперебування на ринку праці людей, які здійснили акт купівлі-продажу робочої сили; маскуються відмінності між зайнятими і безробітними. З точки зору О. Котляра, «вказаний підхід вносить плутанину в питання про співвідношення політики зайнятості та політики на ринку праці» [198, с. 240].

А. Топілін ще ширше розглядає відносини на ринку праці, розуміючи під ними «систему суспільних відносин між працівником і роботодавцем на всіх стадіях відтворення робочої сили: її виробництва (соціально-демографічний аспект, нова робоча сила), обміну (акт купівлі-продажу), розподілу (за допомогою соціального, професійного і територіального переміщення робочої сили) і використання у сфері праці» [331, с. 11]. При цьому вважається недостатньо обґрунтованим відносити всю сферу відтворення робочої сили до

ринку праці, хоча очевидно, що формування робочої сили, що відбувається, наприклад, у процесі навчання, буде значною мірою орієнтовано на стан (поточний і перспективний) ринку праці.

П. Г. Єрмішин заперечує єдність ринку праці, вказуючи, що «єдиного для всієї економіки ринку праці не існує. Він поділяється за професіями, галузями, територіями» [145]. Однак такий підхід не дасть можливості надалі здійснювати регулювання ринку праці в цілому, в масштабах країни, звівши його до розрізнених дій галузевих міністерств або органів виконавчої влади суб'єктів України.

Слід відзначити, що жодне з наведених визначень (вузьке і широке трактування) не є «вірним» або «невірним» – кожне з них може бути використаним залежно від контексту, тобто від того, які процеси вивчаються, які завдання вирішується, і які рекомендації передбачається розробити.

Підводячи проміжний підсумок аналізу існуючих дефініцій «ринок праці», враховуючи різноманіття існуючих форм праці і специфічність робочої сили, що виступає як одна із сторін і бере участь в обміні на ринку праці, пропонується *ринок праці* розглядати як систему соціально-економічних відносин між працівниками, роботодавцями та суспільством (іншими організаціями та інститутами) з метою реалізації здатності до праці, забезпечення соціальних гарантій, узгодження інтересів сторін трудових відносин, інтересів держави, правового регулювання умов найму тощо.

Наступним етапом системного дослідження ринку праці є виявлення суб'єктів та об'єктів соціально-економічних відносин. До суб'єктів ринку праці фахівці відносять учасників процесу праці: індивідуумів, які готові використовувати свої здібності до праці, а також приймати рішення, коли перейти до робочої сили, коли отримувати необхідну професійну освіту і в якій кількості, в якій галузі реалізувати свої професійні здібності, коли шукати нову роботу та залишити попередню, на якій території працювати (регіоні, місті).

У науковій літературі в якості суб'єктів ринку праці визначають: найманого працівника» це фізична особа (громадянин), яка перебуває у

трудових відносинах з роботодавцем на підставі укладеного трудового договору (контракту) і безпосередньо виконує трудову функцію відповідно до регламентів (норм, інструкцій, положень тощо) [191, с. 23]; роботодавців (фірми), які приймають рішення, скільки найняти робочої сили, скільки годин буде працювати працівник, які здібності індивідуума необхідні для виконання тієї чи іншої роботи, який рівень заробітної плати та рівень пільг встановити працівникам тощо – вони є потенційними споживачами праці; посередників; державу, представлену національними, регіональними, місцевими органами влади, участю в управлінні компаніями, з частиною державної власності. Держава виконує такі функції: створює умови для розвитку ринкових відносин, забезпечує повну зайнятість шляхом стимулювання створення робочих місць у всіх секторах економіки; розробляє законодавчу базу у сфері трудових відносин; здійснює захист усіх суб'єктів ринку праці; проводить економічне регулювання ринку праці та ін. Свої функції держава виконує через інфраструктуру ринку праці – мережу фондів, центрів зайнятості (бірж праці), центрів підготовки та перепідготовки, підвищення кваліфікації тощо. Головним інституційним елементом інфраструктури ринку праці є Державна служба зайнятості. Похідними від основних суб'єктів ринку праці є об'єднання роботодавців та профспілки працівників.

Щодо об'єкту ринку праці, що виступає у якості товару, на сьогоднішній день це є дискусійним питанням. Західні вчені відзначають, що об'єктом ринку праці необхідно вважати працю або послуги праці, оскільки здатність до праці нероздільна з особою. А. Сміт і Д. Рікардо вважали, що товаром на ринку праці є сама праця, оскільки «праця має свою природу і свою ринкову ціну» [287, с. 52]. Згідно з марксистськими поглядами, праця не може бути товаром на ринку праці, оскільки вона не може бути предметом купівлі-продажу. Марксистки вважають, що товаром може бути робоча сила. Тотожної точки зору дотримуються і ряд сучасних зарубіжних та вітчизняних вчених [15; 77, с. 76; 242]. Останнім часом деякі науковці вважають, що об'єктом ринку праці слід вважати людський капітал. Такої точки зору дотримуються закордонні вчені Г.

Боуен [371], Т. Шульц [381, с. 64; 382, с. 575], Г. Беккер [369, с. 1; 370, с. 12], а також деякі українські науковці. Так, О. Грішнова [71, с. 35], В. Куценко [208, с. 139] вважають, що людський капітал – це сукупність здібностей, навичок, знань, мотивацій, які набуті людиною та можуть бути використані у виробництві товарів або наданні послуг, а такі вчені як В. Корженко, І. Коробко наголошують, що поняття «людський капітал» і «робоча сила» є співставними поняттями і можуть рівноцінно використовуватись в якості об'єкту ринку праці. Вони є близькими за своєю економічною сутністю (стосуються сфери виробничої діяльності), проте поняття «людський капітал» є більш широким за своїм змістом; людина – об'єкт інвестицій – поступово стає носієм накопиченого капіталу у вигляді здоров'я, освіти, знань, що реалізуються у вигляді «робочої сили» [193, с. 376–377].

З приводу цього К. Маркс писав: "Праця – це насамперед процес, що відбувається між людиною і природою, процес, в якому людина своєю власною діяльністю опосередковує, регулює і контролює обмін речовин між собою і природою» [228, с. 188–189]. В. Костаков вважає, що праця, по-перше, це доцільна діяльність людей щодо створення благ та послуг, яка повинна бути ефективною, раціональною, економічно організованою, по-друге, вона є однією з основних умов життєдіяльності не лише окремого індивіда, але й суспільства в цілому, фактором функціонування будь-якої організації, по-третє, вона не може розглядатись як товар, оскільки товаром є не вона сама, а послуга праці, і нарешті, в процесі праці формується система соціально-трудова відносин, які є стрижнем суспільних відносин на рівні народного господарства, регіону, фірми і окремих індивідів [243, с. 127–128].

Особливий інтерес представляють філософські уявлення про працю. Для кращого розуміння специфіки вказаного аспекта розглянемо поняття «праця» у більш широкому, філософському контексті, оскільки праця – це явище загальнокультурне. Праця визначається як «процес, де стикаються енергія людини і опір речі». Праця розглядається як «прагнення стати над річчю», як «спосіб пізнання речі і самого себе» [73, с. 463].

У філософському розумінні праця визначається як «цілеспрямована діяльність людини, у процесі якої вона за допомогою знарядь праці впливає на природу і використовує її з метою створення предметів, необхідних для задоволення своїх потреб» [166, с. 463]. Підсумовуючи різні погляди на поняття «праця», під працею можна розуміти раціональну діяльність людини, функціональну здатність людини. Значення праці як чинника соціально-економічного розвитку обумовлюється тим, що ринок праці виступає як ринок товарів, де відбувається купівля-продаж без урахування специфічності товару «робоча сила».

К. Маркс переконливо довів, що на ринку праці товаром є робоча сила. «Під робочою силою, або здатністю до праці, ми розуміємо сукупність фізичних і духовних здібностей, які має живий організм, жива особа людини і які вона використовує всякий раз, коли виробляє які-небудь споживацькі цінності» [229, с. 178].

Робоча сила – специфічний товар, фактор виробництва, що бере участь безпосередньо в процесі створення нових товарів і послуг для задоволення потреб економічних суб'єктів [334]. Відповідно до методики МОП, робоча сила або економічно активне населення – це частина населення, що забезпечує пропозицію робочої сили для виробництва товарів і послуг. У цілому робоча сила є сукупністю фізичних та інтелектуальних здібностей людини до праці. Сучасний погляд на робочу силу відрізняється від наведеного вище, оскільки вказане поняття охоплює не тільки використовувані в конкретній праці здібності людей, зайнятих в економіці на принципах найму. Це поняття охоплює також здібності до праці безробітних, які шукають роботу, а також найближчого трудового резерву, який використовуватиметься як наймана робоча сила [45, с. 26].

Враховуючи специфічність робочої сили як товару, слід зазначити, що роботодавець на ринку праці є наймачем робочої сили на певний термін, не купуючи її (тобто робоча сила не переходить у власність роботодавця; роботодавець не купує права використання і розпорядження без згоди

працівника через невіддільність робочої сили від її носія). Очевидно, що у такому разі договір найму не є ні актом купівлі-продажу робочої сили, ні актом оренди [29, с. 33–36; 289, с. 52], з яким ототожнюють деякі дослідники відносини на ринку праці.

Інші автори вважають, що об'єктом купівлі-продажу на досліджуваному ринку є праця, яку купує роботодавець та здійснює оплату працівника [288, с. 52]. Безумовно, заробітна плата – це ціна праці, її грошовий еквівалент [288, с. 47], але слід підкреслити, що заробітна плата залежить не тільки від кінцевого результату діяльності людини, але і від її індивідуальних особливостей (її здібностей, рівня освіти, професії, кваліфікації, досвіду тощо).

Також спірною видається точка зору авторів про те, що об'єктом купівлі-продажу на ринку праці є трудові послуги [38, с. 126]. Очевидно, що трудова послуга створюється в самому процесі праці і не може бути «куплена», тобто відчужена від власника до процесу виробництва.

Таким чином, сучасні погляди на ринок праці мають досить широкий спектр, що вказує на відсутність точності у використаних визначеннях для позначення товару, який обертається на ринку праці. Суперечливими також є положення, в яких стверджується, що товаром на ринку праці є робоча сила, людські ресурси, праця, трудові послуги.

Ринок праці є ринком зобов'язань, що переконливо доводить Т. Тихомирова [326, с. 62–63]. Попит на робочу силу виражає потреби роботодавця. Порівняння попиту та пропозиції відбувається на ринку праці за допомогою угоди роботодавця і найманого працівника шляхом укладання договору найму, який визначає права та обов'язки сторін, мету та результати їх взаємодії. (При укладанні такого договору працівник зобов'язується, використовуючи свою робочу силу, виконувати передбачену для нього роботу і результат праці передати роботодавцю).

Недоліком даного підходу є те, що Т. Тихомирова обмежує ринок праці моментом укладення договору найму. На її думку, реалізація договору найму здійснюється вже на підприємстві, у сфері виробництва і за законами

виробництва. Аналогічний підхід викладено в роботах О. Котляра, А. Рофе, Б. Збишка, В. Ішина, де вказується, що особи, охоплені стабільною зайнятістю, не представлені на ринку праці, оскільки їх праця, будучи купленою, реалізується у сфері виробництва. Головним аргументом авторів є необхідність розмежування сфери виробництва та сфери обігу. Ю. Маршавін не погоджується з такою позицією вчених, аргументуючи, що «у момент укладання трудового договору процес купівлі-продажу робочої сили не розпочинається і не завершується. Він започатковується ще до укладання угоди, і цей процес купівлі-продажу триває після найму протягом всієї трудової діяльності працівника. Сам факт найму фіксує лише права і обов'язки сторін, які потім можуть змінюватись» [233, с. 18].

І навпаки, в роботах М. Волгіна, В. Буланова, А. Кашепова, Л. Костіна, А. Топіліна до суб'єктів ринку праці віднесені як громадяни, які активно шукають роботу, так і зайняті по найму, тобто практично все економічно активне населення, за винятком зайнятих на умовах самозайнятості.

Людина, яка реалізувала свою робочу силу на взаємовигідних умовах, не робить цього раз і назавжди. На сучасному етапі будь-якій діяльності властива дуже висока динаміка змін, у зв'язку з чим положення конкретного працівника в її межах постійно змінюється. Можна погодитись із зауваженнями Ю. Одегова, Г. Руденко, Н. Луньової [258, с. 42], що збереження ринкового характеру відносин між роботодавцем і найнятим працівником виявляється у наявності реальної можливості розірвання трудового договору за ініціативою працівника або роботодавця і змінної частини доходу, що формується під впливом конкретних форм прояву активності працівника.

До цього слід додати, що ринковий характер відносин між найнятим працівником і роботодавцем полягає в оцінюванні роботодавцем еквівалентності постійно діючого обміну, що здійснюється в режимі безперервного часу. Якщо роботодавець робить висновок про професійну непридатність працівника або про неможливість виконання ним трудових функцій, він розриває договір найму. У зв'язку з цим визначено, що

працівники, найняті роботодавцями і які відповідно до договору найму виконують свої обов'язки, продовжують залишатись на ринку праці. Працівник також оцінює еквівалентність обміну, створені для нього умови праці, можливий ступінь задоволення власних потреб.

Крім того, ринок праці, будучи складною соціально-економічною категорією, припускає свободу вибору, свободу обміну, безпосередньо процес обміну, рівну поінформованість учасників операції купівлі-продажу, встановлення ціни на основі дії закону попиту і пропозиції.

Ринок припускає наявність попиту на конкретний товар, необхідний покупцю для задоволення його потреб. У зв'язку з цим далеко не всі люди, які приймають участь у процесі праці та споживають свою робочу силу, братимуть участь у відносинах на ринку праці, створюючи потрібний споживачу продукт. Крім того, якщо розглядати працю з точки зору «корисності», то «...не всяка праця є конкретно корисною. Неякісна праця – це найчастіше марні витрати часу» [44, с. 71].

Використовуючи маркетинговий підхід до аналізу ринку праці, О. Люткевич та В. Люткевич до категорії товару на ринку праці відносять робочі місця, ідею або інформацію про стан суб'єктів ринку праці, товари суспільного статусу – знання, відзнаки, сертифікати, дипломи, винагороди тощо [221].

Результати аналізу літературних джерел дозволили визначити, що роботодавець на ринку праці може отримувати, крім здібностей, навичок, знань, і послуги робочої сили. Це пояснюється тим, що робоча сила невіддільна, як зазначалось вище, від людини, і праця, як діяльність людини, реалізується у процесі виробництва після підписання трудового договору. Деякі зарубіжні вчені-економісти вважають, що при укладанні трудового договору між працівником і роботодавцем праця перестає бути об'єктом ринку праці і перетворюється на об'єкт організації та управління з боку роботодавця [222].

Оскільки виникають розбіжності щодо вибору об'єкта ринку праці, можна вважати, що об'єкт ринку праці залежить від взаємодії суб'єктів ринку

праці, що породжує суб'єктно-об'єктні відносини, реалізацію яких можна представити таким чином:

- на ринку праці здійснюється купівля-продаж майбутньої праці, що є предметом договору між роботодавцем і працівником;
- роботодавець стає власником результатів праці, а продавець праці отримує за це ціну;
- роботодавець може не тільки користуватись результатами праці, а й розпоряджатись ними;
- в обмін на працю працівник отримує заробітну плату як плату за його працю, величина якої залежить від кон'юнктури на ринку праці, від особливостей ринку праці.

Головним призначенням ринку праці є узгодження економічних інтересів найманих працівників, роботодавців і суспільства. При цьому, як вважає Л. С. Шевченко, «ринок праці трансформується: традиційний ціновий (конкурентний) механізм функціонування ринку праці доповнюється адміністративним механізмом узгодження інтересів найманих працівників і роботодавців на рівні фірми, а також – договірним (переговорним) та партисипативним процесами узгодження інтересів суб'єктів ринку праці як складовими соціально-трудового партнерства» [356, с. 18].

Таким чином, елементами ринку праці є такі: суб'єкти ринку праці, кон'юнктура ринку праці, інфраструктура, нормативно-правові акти, що регламентують взаємовідносини суб'єктів ринку праці, система соціальних виплат і гарантій.

Перехід України до ринкової економіки зумовив докорінну трансформацію всієї сукупності виробничих відносин, включаючи трудові відносини, загострив багато соціально-економічних проблем посиливши наявні суперечності і спричинивши нові. Найбільш актуальною проблемою є становлення та розвиток ринку праці, вирішення якої вимагає аналізу та нового осмислення економічних теорій ринку праці. Етапи розвитку теорії ринку праці мають свою історичну платформу.

Витоки наукового пізнання ринку праці виходять з головного напрямку економічної думки третьої половини XV–XVI століть – меркантилізму, який поділяється на два напрями: ранній меркантилізм (перша третина XV – середина XVI ст.) і пізній меркантилізм (друга половина XVI ст.) [376].

Основними представниками раннього меркантилізму є (Англія), де Сантіс, (Італія), серед представників цього вчення слід зазначити державного та військового діяча і дипломата

Ранній меркантилізм (У. Стаффорд, Г. Скаруффі, О. Ордін-Нащокін) зосередив свою увагу на тому, що для процвітання нації країна повинна мати великі запаси дорогоцінних металів, тому головним завданням ранні меркантилісти вважали забезпечення активного грошового балансу, тобто зіставлення ввезення та вивезення золота і срібла. Для досягнення цієї мети розроблялись адміністративні заходи щодо втримання грошей в країні.

Представники пізнього меркантилізму (Т. Ман, А. Серра, А. Монкрет'єн) шукали джерела збагачення нації не у примітивному накопиченні скарбів, а у розвитку зовнішньої торгівлі. Вони прийшли до розуміння того, що успішне ведення зовнішньої торгівлі цілком залежить від господарського становища всередині країни. Тому головне завдання пізніх меркантилістів зводилось до забезпечення активного торгового балансу. В цілому основою ідеології меркантилізму є такі установки: сутність багатства висловлюють дорогоцінні метали; праця є продуктивною лише в тих галузях виробництва, які працюють на експорт; держава повинна заохочувати експорт, забезпечувати монополію вітчизняних комерсантів і запобігати конкуренції; зростання населення необхідне для підтримки низького рівня заробітної плати та високого рівня норми прибутку. Вони не стикались з проблемами регулярної зайнятості, головна вимога – перевищення експорту над імпортом, стимулювання експорту, ввезення в державу розкоші, золота і срібла.

Перший макроекономічний аналіз національного господарства був проведений фізіократами в 80-х роках XVIII ст., у вченні яких пріоритет надавався розвитку сільського господарства, оскільки це єдиний вид

економічної діяльності, який є істинним джерелом багатства. Систему поглядів і ідей фізіократів можна звести до наступних аспектів: багатство створюється не в сфері торгівлі, а в сільському господарстві; суспільство ділиться на три класи: фермери; ремісники, промислові робітники, торговці, прислуга; землевласники; продуктивна праця тільки в сільському господарстві, праця селян; особливу роль відіграє земля: землевласник збирає хліба більше, ніж посіяв зерен; невтручання уряду в природний хід економічного життя. Саме фізіократи і меркантилісти розпочали суперечку в економічній науці щодо необхідності і можливості втручання держави в економіку. Фізіократи заперечували втручання держави, меркантилісти, навпаки, вважали державне втручання у підприємницьку діяльність цілком обгрунтованим. Головним недоліком цих течій є недостатня увага до людини і людської праці. Тому в полеміку з фізіократами і меркантилістами вступають представники класичної політичної економії.

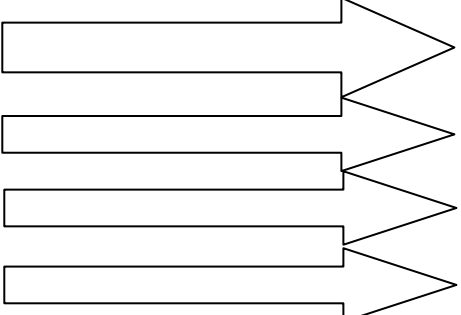
Якщо виокремити витoki ринку праці, слід зазначити, що системний аспект в економічній науці досліджувався, головним чином, з позицій теорії ринку праці, основоположниками якої є представники класичної економічної теорії У. Петті, А. Сміт, Д. Рікардо, Ж.-Б. Сей тощо. Вчені вважали, що попит і пропозиція на ринку праці збалансовані, також як і на інших ринках.

На думку представників *класичної школи* (Дж. Мілля, А.Сміта, Д.Рікардо), ринкова система здатна повністю використовувати ресурси в економіці, в тому числі повну зайнятість. Визнавалось, що за деяких обставин повної зайнятості може і не бути, але притаманна ринковій системі здатність до саморегулювання автоматично відновлює в економіці рівень виробництва і повну зайнятість. Найкращою економічною політикою визнавалась політика невтручання держави у функціонування економіки [243, с. 136]. У наукових працях Д. Рікардо вперше з'явилася «природна норма заробітної плати», яка відповідає фізіологічному мінімуму, необхідному для нормального функціонування працівника. Підвищення заробітної плати призводить відповідно до підвищення пропозиції, при цьому рівень заробітної плати

знижується. Один з представників цієї школи Ж.-Б. Сей вперше сформулював «закон ринків», сутність якого полягала у тому, що пропозиція товарів зумовлює свій власний попит, або, іншими словами, вироблений обсяг продукції автоматично забезпечує дохід, що дорівнює вартості всіх вироблених товарів, а отже, створений для її повної реалізації. Це означає, що, при такому трактуванні «закону ринків» власник доходу обмінює тільки особисто отримані ним гроші на товари та послуги, тобто у цьому випадку гроші виконують обмінну функцію.

Засновник доктрини «економічного романтизму» С. Сімонді не вбачає в умовах ринкової економіки можливості повної зайнятості, проблемою ринкової економіки вважав проблему реалізації, яка залежить від рівня заробітної плати та платоспроможності попиту. Представники цієї школи вважали, що рівність доходів і витрат досягається при повній зайнятості. При цьому вони виходили з того, що рівність досягається за рахунок гнучкості рівня заробітної плати, гнучкості цін, які забезпечують рівновагу на ринку капіталу, ринку праці і грошовому ринку. Зокрема, гнучка заробітна плата забезпечує рівність між попитом і пропозицією на ринку праці, що, в свою чергу, ліквідує будь-яке формування безробіття на даному ринку.

У простій моделі умови загальної економічної рівноваги класичної концепції можуть бути формалізовані у вигляді системи рівнянь, у ході розв'язання якої визначаються рівноважні значення зайнятості N^* , ставки реальної зарплати w^* , національного доходу y^* , ставки відсотка i^* і поточний рівень цін P [291]:

1. $P (\partial y / \partial N) = W$		N^*, w^*
2. $ND (w, -) = NS (w, +)$		
3. $y = y (N)$		y^*
4. $S (i, +) = I (i, -)$		i^*
5. $M = k y P$		P

Перші два рівняння виражають умови рівноваги на ринку праці, на якому визначаються два найважливіші параметри: рівноважна зайнятість N^* і

рівноважна ставка реальної зарплати w^* . Ринок праці є визначальним у класичній концепції, оскільки рівновага на ньому означає, що фірми реалізували свої плани щодо обсягів виробництва, а домашні господарства – щодо рівня доходу (відповідно до концепції ендогенного доходу).

Виробнича функція в короткостроковому періоді є функцією від однієї змінної – кількості праці, отже, рівноважний рівень зайнятості визначає рівень реального виробництва, що відображено у третьому рівнянні. А оскільки зайнятість є повною (всі, хто хотів отримати роботу за таку зарплату, отримали її), то обсяг виробництва фіксується на рівні природного випуску, і крива сукупної пропозиції набуває вертикального вигляду.

Сформований обсяг сукупної пропозиції є сумою доходів домашніх господарств, що розподіляються на споживання і заощадження: $y = C + S$. Для встановлення рівноваги на ринку благ, необхідною є рівність сукупної пропозиції сукупному попиту. Оскільки сукупний попит у простій моделі є сумою споживчих і інвестиційних витрат: $y = C + I$, то при дотриманні умови $I = S$ на ринку благ встановиться рівновага, тобто будь-яка пропозиція породжує попит. Якщо ж планові інвестиції не відповідатимуть запланованим заощадженням, то на ринку благ може виникнути дисбаланс.

Умови рівноваги на ринку капіталу відображаються в четвертому рівнянні. Параметром, що забезпечує рівновагу на ринку капіталу, є гнучка відсоткова ставка. Якщо з певних причин заплановані обсяги заощаджень і інвестицій не співпадають при заданій ставці відсотка, то в економіці починається процес зміни поточної ставки відсотка до її значення, що забезпечує рівновагу заощаджень і інвестицій.

На ринку благ виникає дисбаланс, що відображається на ринку капіталу, а оскільки останній автоматично стабілізується, це дозволяє відновлювати рівновагу. Відновлення рівноваги на ринку капіталу, в свою чергу, призводить до відновлення рівноваги і на ринку благ. Таким чином, підтверджується закон Вальраса, за яким встановлення рівноваги на двох із трьох взаємопов'язаних

ринків - праці і капіталу, - спричиняє встановлення її і на третьому ринку – ринку благ.

П'яте рівняння є необхідним виключно для визначення поточного рівня цін. При заданих параметрах грошової маси і швидкості обігу грошей рівень цін залежить тільки від параметра реального національного доходу: $P = (Mv) / y$.

З іншого боку, при встановленому рівноважному значенні реального національного доходу зміна параметрів грошового ринку через нейтральність грошей відбивається тільки на зміні рівня цін. Якщо представити кількісне рівняння обміну відносно y , і тим самим виразити функцію сукупного попиту: $y = (Mv)/P$, то очевидно, що для забезпечення умови постійного значення y необхідна зміна грошової маси і рівня цін в однаковій пропорції.

Таким чином, на думку класиків, вартість товару визначається сумою доходів – заробітної плати, прибутку і ренти [302], *величина яких корелює з обсягами виробництва, а останні, в свою чергу, є детермінантами кількості зайнятих і вакантних робочих місць*. Економісти класичної школи підкреслювали, що за нерівномірності розвитку ринку втручання держави у функціонування ринків є небажаним, але в той же час вони не сумнівались в дієвості автоматичного його регулювання, тобто в тому, що ринковий механізм самостійно здатен ліквідувати дисбаланс на ринках.

Полярну точку зору на неможливість досягнення збалансованості на ринку праці висловив *К. Маркс*, який наголошував на невирішеності внутрішніх протиріч капіталу. Досліджуючи процес накопичення капіталу, він сформулював «капіталістичний закон народонаселення». Працююче населення, на думку дослідника, «виробляючи накопичення капіталу, тим самим в зростаючих розмірах виробляє засоби, які роблять його відносно надлишковим населенням. Це – властивий капіталістичному способу виробництва закон народонаселення» [228, с. 645–646]. Таким чином, К.Маркс у визначенні природи безробіття виходив не з дії законів попиту і пропозиції на ринку праці, а і сутнісного взаємозв'язку праці і капіталу в процесі технологічного розвитку.

В той же час, маючи чітко виражений теоретичний характер, марксистська теорія залишає без уваги деякі питання, що виникають в процесі функціонування ринку праці: чи існують межі зростання безробіття, який механізм взаємодії попиту і пропозиції.

Таким чином, представники перерахованих вище шкіл вважали, що держава не повинна втручатись в регулювання ринку праці, і віддавали перевагу переважно саморегулюванню. Однак у цей же час з'явилися наукові підходи, головним пріоритетом яких було державне регулювання ринку праці. Найбільш помітний внесок у цьому напрямку належить представникам неокласичної теорії Дж. М. Кейнсу і його послідовникам, які діалектично обґрунтували положення про те, що порушення макроекономічної рівноваги є невід'ємною рисою ринкової системи.

В останній третині XIX ст. виник новий неокласичний напрям економічної думки, зокрема математична школа (У. Джеванс, В. Вальрас, В. Парето), школа Д. Гілдера, М. Феддстайна, Р. Холла, основою якої була мінова концепція зайнятості (ціна праці впливає на попит і пропозицію, врівноважуючи їх), австрійська школа, кембриджська школа. На думку основоположників *австрійської школи*, цінність благ для кожної людини абсолютно різна, виходячи з її життєвих позицій і матеріального добробуту, що, відповідно, впливає на формування ринкової ціни благ. «Точка насичення» благами досягається в момент задоволення потреб. Представники Кембриджської школи на чолі з М. Маршаллом намагались поєднати вчення Д. Рікардо про трудову вартість з теорією граничної корисності. У результаті виникла сучасна теорія попиту і пропозиції, що отримала назву «Хрест Маршала».

У своїй роботі «Загальна теорія зайнятості, відсотка і грошей» *Дж. Кейнс* довів, що безробіття носить не добровільний, а вимушений характер. Фактична ситуація на ринку праці визначається розміром ефективного попиту на ринку споживчих і інвестиційних товарів. «Якщо ефективний попит є недостатнім, то

виникає неповна зайнятість в тому сенсі, що є безробітні, які погодилися б працювати за меншу, порівняно з існуючою, заробітну плату» [179, с. 448]. Виходячи з цього, він робив висновок, що ні пропозиція праці, ні заробітна плата не відіграють провідної ролі у забезпеченні збалансованості ринку праці.

Визнавши нездатність ринкових інструментів ефективно регулювати ринок праці, Дж. Кейнс висунув тезу щодо необхідності державного регулювання економічних процесів. Розуміючи, що «установа централізованого контролю, необхідного для забезпечення повної зайнятості, потребує значного розширення традиційних функцій уряду» [179, с. 515], він виступав за розширення державних інвестицій, організацію громадських робіт як основних рецептів боротьби з безробіттям. При цьому не настільки важливо, куди підуть бюджетні кошти, скільки важливо, щоб вони через ефект мультиплікатора призвели до очікуваного результату – зниження безробіття.

Дана теза отримала розвиток у загальновідомій кривій А.Філіпса (крива має увігнутий вид щодо осі ординат: одному і тому ж приросту заробітної плати відповідає порівняно невелике скорочення безробіття при низькому її рівні і значне – при високому. Англійський економіст, дуже обережно підходив до інтерпретації отриманої залежності, підкреслюючи, що потрібні додаткові дослідження для остаточних висновків).

Кейнсіанці модифікували криву А.Філіпса, і на осі ординат стали відкладати приріст цін, рівень інфляції, виходячи з того, що підвищення оплати праці автоматично веде до зростання цін, інфляції. Крива стала розглядатись як своєрідний компроміс між інфляцією та безробіттям. Відповідно до розглянутої моделі, державне регулювання економіки може зменшити рівень безробіття, розширюючи сукупний попит. Однак напруженість на ринках робочої сили і товарів, що виникає при цьому, сприяє зростанню заробітної плати та підвищенню цін, і, відповідно, зростанню інфляції.

Проте головна особливість *кейнсіанської моделі* полягає у тому, що найважливішим ринком виступає ринок благ. У взаємозв'язку «сукупний попит – сукупна пропозиція» провідне значення має сукупний попит. Але оскільки його

обсяг корегується в результаті взаємодії із грошовим ринком, то визначальним параметром загальної рівноваги є ефективний попит, обсяг якого встановлюється в моделі сумісної рівноваги.

Кейнсіанській підхід до макроекономічної рівноваги представляє економіку як систему, в якій усі ринки і їх елементи є взаємопов'язаними, і зміна рівноваги на одному ринку спричиняє зміну параметрів на інших ринках. При цьому зникає чіткий розподіл змінних на реальні і номінальні, а рівень цін постає одним з параметрів загальної рівноваги, при цьому підвищення рівня цін не впливає на пропозицію праці.

Головна причина нестабільності економіки в цілому, і ринку праці зокрема, на думку *монетаристів* (М. Фрідмана, Ф. Кейгена, К. Бруннера, А. Мольцера), полягає в нестійкості грошових параметрів як наслідку активного державного втручання. М. Фрідман довів, що на великих відрізках часу криві А. Філіпса не діють: це пов'язано з тим, що наймані працівники з часом формують свої вимоги щодо заробітної плати (в контексті реальної купівельної спроможності). Крива А. Філіпса перетворюється на вертикальну лінію, що підтверджують відсутність довготривалого стійкого співвідношення між інфляцією та безробіттям.

Досягнення тривалої і стійкої збалансованості попиту і пропозиції на ринку праці є можливим за наявності природного рівня безробіття. Існування природного безробіття – це результат дії негативних факторів, до числа яких належить діяльність профспілок, встановлення державою мінімального рівня заробітної плати, відсутність необхідної інформації щодо наявності вакансій і резервної робочої сили. Дія цих детермінант робить ціни (заробітну плату) на ринку праці негнучкими, перешкоджає його нормальному функціонуванню, посилює нерівновагу. Тому монетаристи виступають проти державного втручання в економіку, визнаючи його роль тільки в контролі над грошовою масою, використовуючи інструменти грошово-кредитної політики, зокрема, використовуючи такі важелі, як облікова ставка центрального банку, розміри обов'язкових резервів комерційних банків на рахунках центрального банку, що

буде стимулювати інвестиційну і ділову активність і, таким чином, збільшувати зайнятість у країні. На думку монетаристів, грошова політика повинна бути спрямована на досягнення природного рівня безробіття, що відображає структурні диспропорції на ринку праці і не пов'язане з циклічною кон'юнктурою в економіці [400].

Особливе місце серед концептуальних напрямів займає *інституційний напрям*, представлений працями Дж. Данлопа, Л. Ульмана, Дж. Гелбрейта та ін. Ринок праці в рамках цієї школи розглядається як особлива інституційна структура, покликана виявити та узгодити інтереси працівників і роботодавців. Для вироблення алгоритмів раціональної поведінки суб'єктів ринку праці необхідно, в першу чергу, виключити вплив усіх зовнішніх чинників, що знаходяться у взаємній колінеарності. Ці алгоритми (схеми, матриці) поведінки індивідів є нічим іншим, як інститутами.

Інститути можуть створюватись державою, асоціаціями продавців праці (наприклад, профспілками), покупцями праці, що створюють формальні і неформальні правила щодо того, які працівники підходять для яких робіт, державою. Деякі правила набувають форми інституційних бар'єрів, які обмежують мобільність робочої сили і, як наслідок, стримують конкурентну боротьбу, що веде до посилення дисбалансу на ринку праці, виникнення безробіття.

Інерційний характер ринку праці, його нездатність швидко і адекватно реагувати на зміни, що відбуваються у сфері виробництва, поглиблює ці процеси.

Бюрократизація управління економікою, обмеження конкурентного механізму виникає інших підходів до забезпечення результативного функціонування ринку праці. Серед бажаних характеристик сучасного ринку праці можна назвати такі параметри: динамізм і гнучкість, висока адаптивність і сприйнятливність до нововведень.

Поняття «гнучкість» вперше отримало сучасне трактування в працях О. Ланге, який визначив гнучкість як «здатність економічної системи до відповіді

на зовнішні впливи» [271, с. 15]. У сучасній економічній літературі під гнучкістю розуміється не стільки зовнішня реактивність господарського суб'єкта, скільки пристосовуваність його внутрішньої структури, потенційна здатність зберігати керованість і функціональне рівновагу при зміні зовнішніх умов [296, с. 153].

Теорія «гнучкого ринку праці» є предметом наукових дискусій серед фахівців. В якості найважливіших складових гнучкого ринку праці виділяються такі компоненти: різноманітність і гнучкість форм найму та вивільнення працівників; функціональна гнучкість виконуваних трудових функцій; гнучкість і диференціація заробітної плати. Трансформація ринкової системи, вплив глобалізаційних процесів на дану систему, розвиток інформаційної економіки, створення жорстких умов конкуренції вимагають від суб'єктів ринку праці пристосування під мінливі умови зовнішнього середовища. Узагальнення наукових праць вчених-економістів [185, с. 132–133; 368, с. 27; 384] дозволяє зробити висновок, що гнучкий ринок праці характеризується індивідуальністю, яка проявляється у нестандартних формах зайнятості, нестандартних режимах роботи, специфічних формах оплати праці і т.д. Використання таких форм гнучкості має переваги та недоліки. Наприклад, використання скороченого робочого дня або тижня спрямовано на збереження робочих місць, збереження чисельності працівників, на зменшення витрат на заробітну плату, що є позитивним аспектом використання такої форми гнучкості для подолання тимчасових кон'юнктурних труднощів.

З іншого боку, гнучкість зайнятості може мати не тільки позитивні, але й негативні аспекти, які виражатимуться в нестабільності колективу, підвищених витратах підприємств. Цьому питанню присвячене, зокрема, дослідження Д. Неверкевіча, який наголошував, що для тих, хто має не одне місце роботи, – це страхувальний механізм. Однак одночасно це «розмиває», а не об'єднує колектив, протидіє формуванню кадрового потенціалу підприємства [251, с. 19–20]. Слід зауважити, що реальне функціонування гнучкого ринку праці є можливим лише в рамках гнучкої ринкової системи в цілому, елементами якої є

гнучкий ринок капіталів, розвинений ринок житла, гнучка податкова, фінансово-кредитна система, гнучка політика заробітної плати та соціального захисту населення.

В рамках західної економічної думки виділяються також теорія економіки пропозиції, контрактна теорія тощо, з урахуванням яких, узагальнюючи результати проведеного дослідження, складено системну таблицю основних методологічних підходів (**Додаток А**).

Дослідження ринку праці, що здійснювались радянськими економістами, носили не стільки прикладний, скільки фундаментальний характер. Вагомий внесок у вирішення проблем ринку праці здійснили *в 20–30-ті роки ХХ ст.* – Р. Гольдберг, К. Островітянінов, Є. Преображенський, С. Струмилін; *в 40–50-ті роки ХХ ст.* – М. Вознесенський, Я. Кронрод, М. Сонін, М. Бор; *в 60–80-ті роки ХХ ст.* – М. Колесов, В. Костаков, В. Корнієнко та ін.

Однією з найбільш дискусійних проблем в економічній науці радянського періоду була проблема «товарності – нетоварності» робочої сили. Визнання робочої сили як об'єкта товарно-грошових відносин означало необхідність визнання існування ринку праці в СРСР, а отже і експлуатації. Тому тривалий час адекватність товарної форми робочої сили в умовах реальної соціалістичної економіки взагалі заперечувалась, а ринок робочої сили розглядався як «конкретно-історичне поняття, пов'язане лише з капіталістичним виробництвом» [271, с. 17].

Будь-які спроби відійти від встановлених канонів піддавались різкій критиці. Одним із перших вчених, хто в умовах соціалізму трактував робочу силу як товар в середині 60-х років ХХ ст., є В. Корнієнко, який запропонував концепцію, сутність якої полягає в тому, що при соціалізмі працівники як власники робочої сили пропонують її суспільству (державі), що володіє засобами виробництва, а юридичні відносини найму, в які вступають працівники, лише закріплюють сам факт продажу робочої сили [194, с. 16].

Переломним моментом стала дискусія, що розгорнулась у вітчизняній економічній науці в другій половині 80-х років ХХ ст. Дана дискусія стала

закономірним результатом невідповідності теорії нетоварності робочої сили і соціально-економічних відносин в країні, що змінюються, введення системи госпрозрахунку, встановлення прямої залежності між оплатою праці та доходами колективу. У зв'язку з цим була зроблена спроба відійти від «шліфування» старих і пошуку нових аргументів проти товарної концепції, і перейти до позитивного вивчення робочої сили, заснованого на визнанні адекватності товарної форми особистого чинника.

Економісти, визнавши товарну форму робочої сили, змушені були визнати і наявність у країні «соціалістичного ринку праці». Так, «збереження у відомих межах товарно-капіталістичних відносин передбачає допущення елементів найманої праці та експлуатації, що ефективно обмежуються трудовим законодавством, податковою системою і т.п. Тільки у зв'язку з даною групою виробничих відносин можна стверджувати про наявність при соціалізмі купівлі-продажу робочої сили і відповідної їй категорії – товарної форми особистісного чинника, найму, ринку праці» [218, с. 33]. Позитивним явищем в теорії ринку праці періоду кінця 80-х – початку 90-х років ХХ ст. було не тільки обґрунтування тези сумісності ринку робочої сили із суспільною власністю, а й визнання його об'єктивного існування, хоча і в деформованому вигляді [358, с.8–9].

Радикальність перетворень, що проводяться в нашій країні при переході від централізовано керованої моделі економіки до ринкової, визначила необхідність не тільки визнання ринку праці, а й розробки та висування концепції його функціонування в умовах перехідної економіки. Ряд авторів *сучасності* (І. Маслова, І. Заславський, В. Секретарюк, Е. Лібанова, Л. Шевченко) ведуть активний пошук механізму формування ринку праці в умовах нової системної трансформації.

Концептуальні основи досліджень соціально-економічних процесів у сфері праці, що виявлені в результаті теоретико-методологічного дискурсу (рис. 1.2), цілком можуть виступити в якості методологічних передумов теорії ринку праці, що формується в економіці України. Однак слід зауважити, що

активізація суперечливих процесів глобалізації та регіоналізації, вплив глобальної та національної пропозиції людських ресурсів на стан регіональних та місцевих ринків праці викликають якісні зміни у змісті і механізмі їх функціонування, що дозволило трактувати ринкові сегменти як еволюційні системи, що характеризуються наявністю міждержавних та міжрегіональних міграційних потоків, а також зростанням ролі держави, що розглядає заходи регулювання як необхідну умову подолання трансформаційних диспропорцій («трансформаційних шоків») і формування передумов сталого зростання сучасної української економіки. Це обумовлює необхідність відмови від традиційного для неокласичної традиції розгляду місцевого ринку праці відповідно до принципів раціоналізму економічної діяльності, відособленості ринку і його агентів на користь еволюційно-інституційного підходу, який у якості критерію прогресу еволюційного розвитку розглядає підвищення ступеня свободи кожного зі структурних елементів при зростанні рівня їх впорядкованості.

Тим самим, на відміну від теорії суспільного добробуту, яка розглядає державне втручання як необхідну умову подолання «провалів» ринку, запропонований теоретико-методологічний підхід визначає державне регулювання як необхідну умову формування ринкового механізму і, одночасно, як фактор ефективної алокації ресурсів відповідно до змісту цільових орієнтирів розвитку суспільства, як передумову когерентності індивідуальних, групових і громадських інтересів. Викладений підхід має особливу значущість для держав з наздоганяючим типом розвитку, в яких процес формування ринкових структур не є завершеним. Запропонований підхід передбачає пошук дієвих способів поєднання інструментів ринкового саморегулювання та державного регулювання, визначених змістом структурних елементів ринку, особливостями галузевих і відтворювальних пропорцій економіки, характером домінуючих і непомітних господарських укладів, а також фазою економічного циклу.

У здійсненні певної діяльності людина, в першу чергу, зацікавлена сама. Для нормального розвитку та існування їй потрібні матеріальні кошти, за рахунок яких він покриває витрати, що виникають у процесі життєдіяльності, і задовольняє особисті потреби.

Вихідними положеннями еволюційно-інституційного підходу до дослідження ринку праці виступають такі: визнання неповної раціональності його агентів, рутинізованість їх поведінки як наслідку домінування апостеріорного механізму взаємодії, ринкової невизначеності та відсутності інформації щодо стану і можливих змін зовнішнього середовища. Особливості національної економіки визначили особливості не тільки ринку праці та його складових, які полягають у низькій мобільності фактору виробництва, жорсткості факторного доходу (заробітної плати), неконкурентності сегментів ринку при високому рівні його локалізації. Реалізація принципів еволюційно-інституційного підходу до аналізу функціонування ринку праці дозволяє трактувати останній як складову багатофакторних соціально-економічних систем макро-, мезо- і мікрорівня, яка здійснює прямий або непрямий вплив на стан інших елементів і одночасно знаходиться під їх впливом. Тим самим *ринку праці* трактується як відкрита, адаптивна, динамічна, гнучка система, функціонування якої призводить до формування економічної та соціальної цінностей.

Феномен ринкової економіки полягає у тому, що все, що має цінність (вартісну, духовну), може бути представлено як товар і відповідним чином оцінено та продано. Тобто всі, хто приймає участь у цьому, можуть виступати або як продавці, або як покупці. Залежно від виду товару формуються відповідні ринки: матеріальні чи нематеріальні. Успішне функціонування системи ринків позитивно впливає на розвиток економіки держави. Такі ринки забезпечують матеріальні, фінансові, інформаційні та міграційні потоки, за допомогою яких здійснюється їх взаємодія. На сьогодні можна назвати декілька десятків видів таких ринків, серед яких чільне місце належить ринку праці.

Ринок праці – явище різноманітне, що має різні аспекти. Виділяють типи ринку праці за різними критеріями (табл. 1.2). Найпоширенішою є класифікація ринку праці, що побудована за дихотомічним принципом: зовнішній–внутрішній, жорсткий–гнучкий (соціально–орієнтовано–ліберальний), регульований–нерегульований тощо [341].

Таблиця 1.2

Класифікація ринків праці

<i>Класифікаційний критерій</i>	<i>Типи ринків праці</i>
територіальний	світовий, національний, регіональний, місцевий
ступінь еластичності	жорсткий, гнучкий
ступінь регульованості	регульований, нерегульований
середовище функціонування	зовнішній, внутрішній (внутрішньофірмовий)
критерії параметрів часу	поточний (реальний), перспективний, потенційний, прогнозований
критерії стабільності зайнятості та розміру заробітної плати	первинний, вторинний
критерії співвідношення попиту та пропозиції праці	збалансований, дефіцитний, надлишковий

Особливістю класифікації ринків праці є те, що поняття рівноважного (збалансованого), дефіцитного (попит перевищує пропозицію) і надлишкового (пропозиція перевищує попит) ринків праці мають міжнародний, національний, регіональний, місцевий характер. Загальні характеристики типів ринку праці наведено в **Додатку Б**. Проте розподіл ринків праці за територіальною ознакою потребує конкретизації, тобто виокремлення поряд зі світовим, національним, регіональним, *місцевого ринку праці*. На сьогодні місцевий ринок праці практично знаходиться поза увагою сучасної економічної науки, перш за все, через те, що для його якісного та кількісного визначення необхідним є широке коло статистичної та аналітичної інформації, збір якої видається витратним з точки зору як вартісного, так і часового виміру. Тому при розгляді багаторівневої структури ринку праці буде більше уваги приділено саме цьому ринку.

Таким чином, в результаті дослідження сутності ринку праці можна зробити такі висновки: по-перше, враховуючи різноманітність наявних наукових підходів, важливим є визначення сутності ринку праці. За підсумками теоретичного аналізу можна констатувати, що однозначного підходу до трактування даного поняття не існує. Одні вчені розглядають ринок праці як систему, інші – як сферу, простір, соціально-економічні відносини, механізм. В результаті проведеного дослідження запропоновано авторський варіант трактування *ринку праці* як системи соціально-економічних відносин між працівниками, роботодавцями та суспільством (іншими організаціями та інститутами) з метою реалізації здатності до праці, забезпечення соціальних гарантій, узгодження інтересів сторін трудових відносин, інтересів держави, правового регулювання умов найму тощо.

В результаті теоретико-методологічного дискурсу економічних теорій ринку праці визначено, що при вирішенні проблем ринку праці в тій чи іншій країні використовуються підходи різних шкіл (класичної, інституційної, кейнсіанської, некейнсіанської, монетаристської, неокласичної), узагальнення яких дозволило зробити висновок, що кожна з концепцій не дає повної і адекватної картини щодо механізму функціонування ринку праці, хоча і відображає окремі його елементи. Відповідно, необхідно використовувати ті підходи і заходи, які є адекватними потребам суспільства, що зумовлює необхідність гнучкого поєднання ринкового саморегулювання та державного регулювання.

Крім того, класифікація ринку праці за територіальною ознакою, доповнена місцевим ринком праці, потребує конкретизації, а зміни, що відбуваються в економіці, зумовлюють необхідність пошуку нових підходів до аналізу соціально-економічних явищ і процесів. У зв'язку з цим продуктивним і перспективним вбачається багаторівневий підхід до функціонування ринку праці, що дозволяє розглядати процеси і явища в системі з множиною різнорівневих взаємозв'язків і об'ємним, багатоаспектним змістом.

1.2. Парадигмальні засади багаторівневого функціонування ринку праці

В умовах ринкової економіки основним засобом впливу на масштаби і структуру зайнятості населення виступає система трудових відносин, роль якої виконує ринок праці.

Результати аналізу традиційних парадигмальних підходів до визначення сутності ринку праці дозволяють розглядати його як багатоаспектне поняття. При цьому до основних моментів подібного розуміння прийнято відносити характеристику ринку праці у вигляді: місця перетину різних економічних і соціальних інтересів і функцій; сукупності економічних і соціально-трудова відносин, пов'язаних з наймом і використанням робочої сили; сукупності організаційно-правових норм та інститутів, що регламентують і регулюють соціально-трудова відносини; механізму забезпечення збалансованості ринку праці, функціонування якого має здійснюватись на декількох *рівнях*:

- *державному (національному)*, на якому вирішуються кардинальні соціально-економічні проблеми і завдання, які впливають на вирівнювання диспропорцій на ринку праці;
- *регіональному*, на якому приймаються рішення щодо регулювання попиту та пропозиції з урахуванням особливостей територіальних соціально-економічних систем;
- *місцевому (міському, районному, сільському)*, на якому здійснюється регулювання відносин конкретних суб'єктів ринку праці (роботодавців, працівників, осіб, зайнятих пошуком робіт, центрів зайнятості);
- *внутрішньофірмовому*, на якому здійснюється узгодженість інтересів найманих працівників та роботодавців за допомогою контракту.

У просторово-ієрархічній системі ринків праці розрізняють ринки праці більш високого і низького порядку. Ринок праці, просторово виступаючи як *світовий*, є частиною глобального економічного простору. Просторовий чинник визначає виділення субрегіональних ринків робочої сили (ринок праці США і Канади, спільний ринок і т.д.); крім того, ринок праці може виступати як

частина національної економіки і, відповідно, як частина економічного простору, обмеженого територією країни.

Національний ринок праці – частина національної економіки і, відповідно, частина економічного простору, обмеженого територією країни, з властивим для нього попитом і пропозицією, визначається рівнем економічного розвитку країни, державною політикою зайнятості та демографічною ситуацією в їх специфічному поєднанні, що відображає національну своєрідність інститутів, що регулюють трудові відносини.

Простір і час, як чинники структурування економічного простору, дозволяють представити *регіональний ринок праці* як мезорівень функціонування ринку праці, обмеженого простором регіону, особливостями якого є територіальна організація системи відносин, які виникають в процесі взаємодії суб'єктів економіки регіону і направлені на досягнення збалансованості попиту та пропозиції, фінансово-вартісних параметрів, що забезпечує цільову спрямованість відтворювального процесу на регіональному рівні.

Регіональний ринок праці в ієрархії ринків праці знаходиться між національним та місцевим ринками праці, при цьому складовими регіонального ринку праці є сукупність *місцевих ринків* з характерними параметрами функціонування, які в свою чергу, представляють сукупність локальних ринків праці. При цьому під *локальним ринком праці* можна розуміти ринки праці в розрізі підприємств і організацій.

У наведеній багаторівневій класифікації ринків праці найбільшу увагу привертає *місцевий ринок праці*, який є «частиною місцевого ринку, що є нижнім рівнем економічного простору, на якому відбувається задоволення більшості первинних потреб індивідумів» [343, с. 150].

Проблеми місцевого ринку праці досліджуються вченими досить недавно, внаслідок чого у науковому співтоваристві не склалось точного та змістовного визначення базового поняття «місцевий ринок праці», яке було введено в економічну термінологію в якості характеристики локального ринку, а до цього застосовувалось в основному для проведення статистичного контролю

заробітної плати і трудових ресурсів. У сучасних умовах, коли імпульс реформування надходить від держави, а центр реалізації таких реформ зміщується на місцевий рівень, актуалізується завдання ретельного дослідження наукового апарату місцевого ринку праці через його змістовне наповнення.

Серед представників наукового співтовариства виникають дискусії з приводу етимології, наприклад, таких понять, як «місцевий ринок праці» чи «локальний ринок праці». У зв'язку з цим науковою проблемою стає питання розмежування або ототожнення вказаних понять. Якщо місцевий ринок праці асоціюється з тією місцевістю, де виникають соціально-трудові відносини (а це можуть бути як населені пункти – міста, селища і села, так і невеликі адміністративно-територіальні утворення – сільські райони), то щодо локального ринку праці серед фахівців відсутній єдиний підхід.

Найбільш поширеною є точка зору зарубіжних і вітчизняних вчених щодо того, що поняття локальний і місцевий ринок праці синонімічні. Підставою такого твердження є етимологія поняття «локальний» (в пер. з англ. Local): «має два значення, перше – місцевий, тобто властивий даному місцю, і друге – такий, що не виходить за певні межі» [346, с. 155]. У першому випадку стверджується, що локальний ринок праці займає проміжне положення між регіональним і внутрішнім ринком праці організації [379], що синонімічно розумінню місцевого ринку праці. Позицію ототожнення понять підтримують Д. Стеченко, А. Григорович, О. Беспала. Зокрема, Д. Стеченко і А. Григорович «локальний ринок праці» визначають «як процес економічної взаємодії продавців і покупців робочої сили на території міст, районів та інших муніципальних утворень, завдяки якому формується попит і пропозиція робочої сили на місцевому рівні» [323, с. 216]. Згідно з їх точкою зору, ареалом функціонування локального ринку праці виступають межі адміністративно-територіального утворення, а також соціальні межі. О. Беспала у своїх дослідженнях стверджує, що «сукупність локальних ринків праці формує регіональний ринок праці. Локальний ринок праці є низовим елементом розвитку національного ринку праці» [24, с. 4].

Крім цього, існує визначення локального ринку праці як такого, що покликаний безпосередньо обслуговувати трудові ресурси на місцях. У такому випадку локальний ринок праці представляється як деякий економічний або географічний простір, у якому проявляється локальний характер соціально-економічних відносин. З точки зору просторової економіки, локальний ринок праці як просторово-територіальна одиниця є не що інше, як деякий локалітет. На практиці застосовуються декілька варіантів визначення терміну «локалітет». Так, згідно з географічним трактуванням, «локалітети асоціюється з місцевістю (освоєною ділянкою території), з окремим населеним пунктом (постійним або тимчасовим), підприємством (підприємствами)» [42, с. 175]; інтерпретація регіоналістів вказує на «територіальну одиницю, яка об'єднує міські і сільські території (або тільки міські або тільки сільські поселення), є первинним, найбільш дрібним, системоутворюючим простором території, що включає в себе всі відповідні її територіальному розташуванню процеси, функціональні структури, компоненти та елементи, як свої, так і вищих рівнів ієрархії територіально-економічних спільнот» [297, с. 15].

Результати етимологічного аналізу поняття «локалітет» дозволяють стверджувати, що найбільш чітко окреслені межі мають лише суб'єкти господарювання – підприємства, організації, агломерація яких представляє собою комплекс, що надає можливість визначити, що локальний ринок праці більше асоційований з внутрішньофірмовим ринком праці. Під наведене визначення підпадає ринок праці в межах підприємств, організацій та установ. Цієї точки зору дотримуються зарубіжні науковці, які займаються теоретичними і прикладними проблемами функціонування ринку праці [243, с. 127].

З іншої точки зору, місцевий ринок праці представляє собою певний ареал поширення соціально-трудова відносин в межах окремих населених пунктів (міст, селищ, сіл), а також невеликих адміністративно-територіальних утворень (сільських районів). На території цих утворень безпосередньо розташовуються підприємства, організації та установи, що забезпечують взаємодію робочої сили, засобів виробництва і предметів праці, а також

трансформацію основних елементів продуктивних сил в деяку кінцеву продукцію.

На місцевому ринку праці індивідууми (місцеві жителі) задовольняють все різноманіття потреб, які можна звести до трьох груп – зайнятість, доходи, умови життя в конкретному місці проживання, а не загалом, в країні або регіоні. Межами такого місця проживання є населений пункт, в кордонах якого здійснюється місцеве самоврядування, тобто управління в ареалі, наприклад, такого населеного пункту, як місто. Узгодження інтересів працівника і роботодавця здійснюється саме на міському ринку праці. Даний теоретичний підхід дозволяє окреслити рамки проведення дослідження місцевого ринку праці через призму *міського ринку праці*.

Необхідно підкреслити, що, крім того, що поняття «місцевий ринок праці» та «локальний ринок праці» використовуються як синоніми [12; 56, с. 58], достатньо часто термін «локальний ринок» асоціюється з поняттям «регіональний ринок праці» [31, с. 12; 181, с. 6–7; 324, с. 71].

При цьому такі вчені, як О. Калабіна, С. Орехова під *локальним ринком праці* розуміють вузько визначений ринок, сформований на підставі схожих характеристик галузевих, професійних, статусних і територіальних структур трудових послуг, правил проведення операцій або характеру роботи на даному ринку [171, с. 103–104], який підпадає під кваліфікацію «галузевий».

Таким чином, вихідним чинником формування місцевого ринку праці виступає суспільний розподіл праці (галузевий і територіальний). Вихідним і провідним елементом у системі суспільного розподілу праці виступає галузевий розподіл праці. Його поглиблення викликає появу нових галузей, родів і видів виробництва. Це досягається на основі подальшої диференціації виробництва. Галузевий розподіл праці обумовлює характер територіального розподілу праці як особливої просторової форми і важливої умови розвитку продуктивних сил на відповідній території.

Територіальний розподіл праці пов'язаний з просторовим виокремленням окремих елементів суспільної праці на основі специфіки продуктів, що виробляються, і своєрідності їх виробництва [40, с. 23; 52, с. 62]. Розвиток

територіального розподілу праці як однієї з форм суспільного виробництва базується на подальшому розподілі праці на види, та їх відповідному закріпленні за конкретній території. Це зумовлено тим, що функціонування конкретних виробництв забезпечується з урахуванням наявних прийнятних умов для окремих видів трудової діяльності. Тому диференціація природних і соціально-економічних умов по території є основою або базисом для закріплення тієї чи іншої галузі на окремій території.

Похідними від галузевого розподілу праці на конкретній території виступають професійний розподіл праці та кваліфікаційний розподіл праці. Саме через співвідношення всередині цих груп можна відслідковувати, наскільки і за рахунок чого місцевий ринок праці може знаходитись в одному із визначених станів: дефіцитному, надлишковому, рівноважному або збалансованому. Знання про такий стан дозволяє усім учасникам місцевого ринку праці відпрацьовувати власну стратегію поведінки на ньому.

Особливо чітко це видно на прикладі будь-якого промислового міста, у межах якого функціонує велика кількість підприємств, організацій та установ, які можуть бути віднесені до мережі галузей матеріального та нематеріального виробництва. Відносини, що виникають відносно залучення та вивільнення робочої сили у межах окремої території, у тому числі і промислового міста, отримують еквівалентне відображення через систему вартісних оцінок, серед яких найважливішою виступає заробітна плата найманих працівників. У такій же якості також виступають виплати по безробіттю, що носять відшкодувальний характер для тих, хто втратив робоче місце (на заздалегідь визначений термін). Власне такі суспільні відносини становлять собою змістовну складову економічної сутності місцевого ринку праці.

Розгляд економіки міста через призму функціонування місцевих ринків, коли відносно ринку праці використовують поняття «місцевий ринок праці» або «локальний ринок праці» без належної аргументації, призводить до розбіжностей у розумінні його сутності. Все це не забезпечує єдності не тільки у тлумаченні, а й в застосуванні даних термінів і понять. Як наслідок, дуже часто має місце підміна цих понять, що ускладнює процес осмислення

процесів, що відбуваються в межах внутрішньофірмового, місцевого та регіонального ринків праці.

Виходячи з вищевикладеного, можна стверджувати, що під *місцевим ринком праці* слід розуміти систему суспільно-економічних відносин між акторами, що спрямовані на подолання диспропорцій у попиті та пропозиції у межах низового рівня адміністративно-територіального поділу держави (населених пунктів, сільських районів). У такому випадку під *місцевим ринком праці* слід розуміти, *по-перше*, систему суспільно-економічних відносин, спрямованих на подолання диспропорцій у попиті та пропозиції в рамках низового рівня адміністративно-територіального поділу держави (населених пунктів, сільських районів); *по-друге* - сукупність суспільних (у широкому розумінні) або економічних (у вузькому розумінні) відносин, пов'язаних із залученням (вивільненням) найманих працівників у суспільне виробництво і вартісною оцінкою витрат і результатів їх праці з урахуванням масштабів та пропорцій, що склались внаслідок суспільного розподілу праці (територіального та галузевого) у заданих територіальних межах.

Крім того, слід виокремити *віртуальний ринок праці*, який не має територіальних, національних і часових меж, але в той же час стирає бар'єри для входу на ринки праці різних рівнів та створює свої бар'єри для входу (професійний рівень працівника, знання мов, комп'ютерна грамотність, професійна мобільність тощо). Даний ринок можна вважати просторовою формою ринку праці на мегарівні зі своїми особливостями.

Отже, простір ринку праці набуває форму в рамках: територіального інформаційного, соціального, житлового простору тощо.

Виділення такої вузлової характеристики ринку праці, як багаторівневість дає можливість *ринку праці* розглядати як багаторівневу систему соціально-економічних відносин між його суб'єктами з метою досягнення відповідності між попитом і пропозицією робочої сили, яка, в результаті взаємодії її складових елементів, виконує роль формування, розподілу, обміну та використання людських ресурсів за допомогою ряду функцій (рис. 1.3).

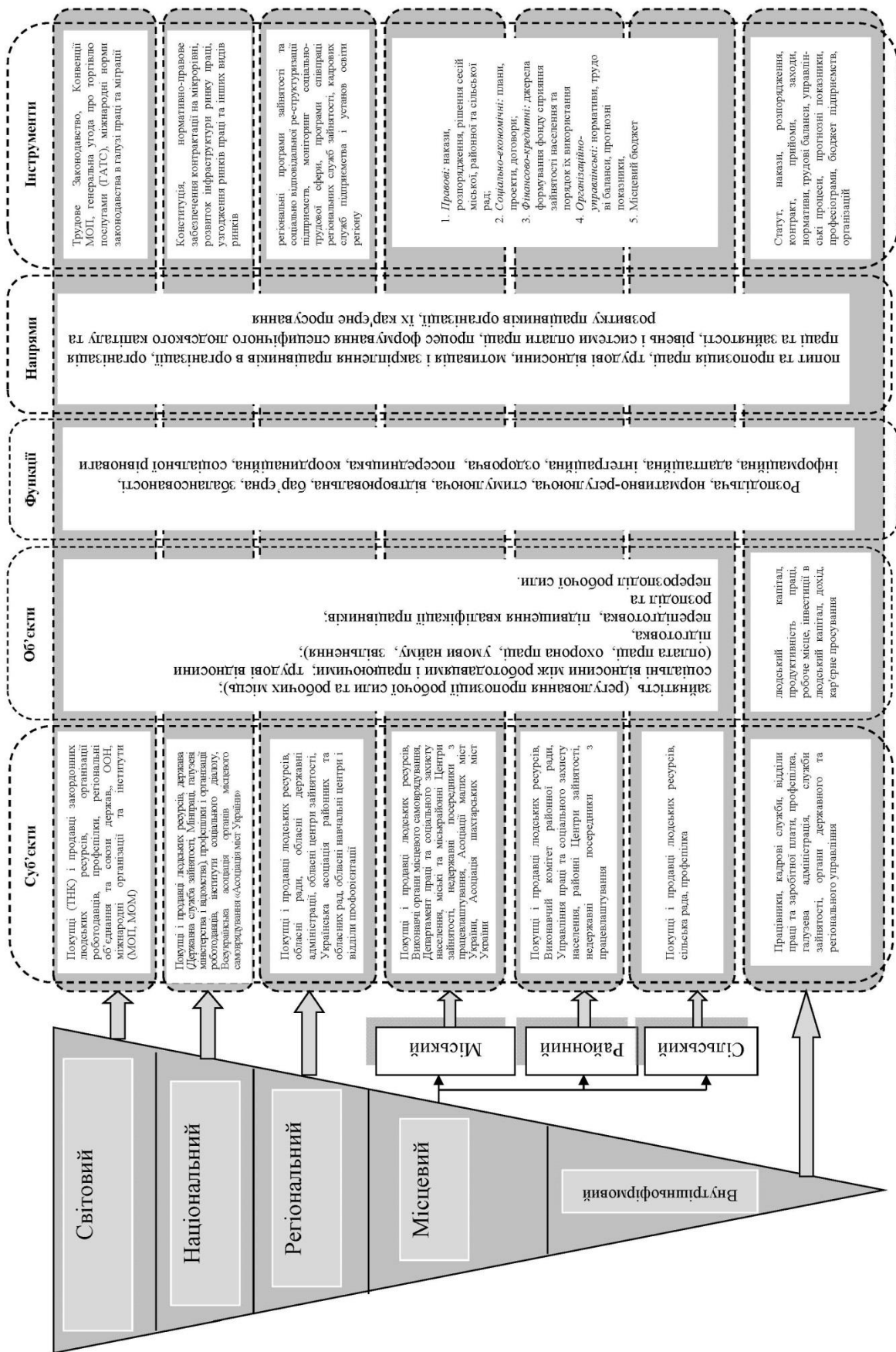


Рис. 1.3. Когнітивна схема багаторівневого функціонування ринку праці

Когнітивна схема багаторівневого функціонування ринку праці (див. рис. 1.3) включає: рівні (світовий, національний, регіональний, місцевий (міський, районний, сільський), внутрішньофірмовий), напрямки (попит та пропозиція праці, трудові відносини, мотивація і закріплення працівників в організації, організація праці та зайнятості, рівень і системи оплати праці, процес формування специфічного людського капіталу та розвитку працівників організації, їх кар'єрне просування), суб'єкти, об'єкти та інструменти ефективного функціонування та забезпечення збалансованості в залежності від рівнів функціонування ринку праці. Реалізація механізму багаторівневого функціонування ринку праці передбачає здійснення:

- *на внутрішньофірмовому рівні*: кадрової політики організації, цілями якої є забезпечення збалансованості обсягу і структури людського капіталу у сегментах внутрішнього ринку праці, формування специфічних характеристик людського капіталу, збільшення конкурентних переваг організації за рахунок використання специфічного людського капіталу працівників. Це досягається за допомогою таких інструментів, як професіограми, планування витрат на персонал, інвестиції в людський капітал, робота з кадровим резервом, гнучкі графіки робочого часу, соціальний пакет, особливі умови трудового контракту тощо;
- *на місцевому рівні*: кадрової та інвестиційної стратегії міста, метою яких є розвиток людського капіталу, забезпечення збалансованості на місцевому рівні, інструментами – контролінг витрат на персонал, формування місцевих кадрових інвестиційних фондів та інвестиційних програм, місцеві пільги та преференції, пов'язані з навчанням і розвитком працівників;
- *на регіональному рівні*: політики місцевих органів влади на регіональному ринку праці, метою якої є забезпечення збалансованості попиту і пропозиції робочої сили на регіональному ринку праці, інструментами – регіональні програми зайнятості та соціально відповідальної реструктуризації підприємств, моніторинг соціально-трудова сфери,

програм співпраці регіональних служб зайнятості, кадрових служб підприємства і установ освіти регіону;

- *на національному рівні*: державної політики забезпечення збалансованості на сукупному ринку праці, метою якої є забезпечення координації дій суб'єктів господарювання, що регламентують дотримання соціальних норм і стандартів, інструментами – нормативно-правове забезпечення контрактації на мікрорівні, розвиток інфраструктури ринку праці, узгодження ринків праці та освітніх послуг;
- *світовому рівні*: сучасної політики країн через досягнення цілей якої забезпечується селективне розширення прийому затребуваних ринком категорій економічно активного населення, через сприяння пом'якшенню диспропорцій у сформованій структурі імміграції та заповнення ніш у складі національної підвищення попиту на висококваліфіковану працю; підвищення трудової активності жінок та осіб старшого віку; посилення процесів інтеграції та регіоналізації ринків праці; розвиток процесу уніфікації трудового права з його диференціацією при посиленні сегментації і поляризації ринків праці. Трудове законодавство виступає одним із головних інструментів, за допомогою якого держава впливає на стан ринку праці.

Сутність ринку праці проявляється через функції, які він виконує незалежно від його рівня. Так, О. Іляш, С. Гринкевич до *функцій ринку праці* відносять такі: функцію *суспільного поділу праці* – передбачає розмежування роботодавців і найманих працівників за професіями, спеціальностями та між галузями і регіонами; *інформаційну* – базується на забезпеченні учасників купівлі-продажу товару «робоча сила» інформацією щодо умов найму, рівня заробітної плати, якості робочої сили; *посередницьку* – встановлює взаємозв'язок між роботодавцями та найманими працівниками для задоволення взаємних інтересів та потреб щодо вигідних умов купівлі-продажу робочої сили; *ціноутворювальну* – забезпечує рівновагу між попитом та пропозицією робочої сили відповідно до чинного закону вартості; *стимулюючу* – передбачає стимулювання найманих працівників з метою підвищення якості робочої сили

та її конкурентоспроможності на ринку праці; *регулюючу* – впливає на формування пропорцій суспільного виробництва, розвитку регіонів, забезпечуючи при цьому територіальну та професійну мобільність робочої сили; *оздоровчу* – сприяє підвищенню мотивації праці для збереження якісних характеристик суб'єктів ринку; *соціальну* – забезпечує можливість підбору більш складної, вище оплачуваної, престижної роботи залежно від розвитку особистих здібностей і ділових якостей, професійної майстерності кадрів; *розміщення* – визначає місце робочої сили відповідно до попиту (чим більш досконалою є система ринку праці, тим виразнішою є функція розміщення); *селективну* – полягає у виборі робочої сили відповідно до попиту та пропозиції, враховуючи професійно-кваліфікаційні характеристики робочої сили (найбільш суттєво ця функція виявляється на мікроекономічному рівні); *розподільчу* – пов'язана з розподілом доходів працівників, виходячи із співвідношення попиту та пропозиції на ринку праці; *алокативну* – передбачає розміщення робочої сили на принципах найбільш доцільного її використання; *координаційну* — характеризує координацію праці з метою досягнення найвищих кінцевих результатів; *дистрибутивну* — передбачає формування ціни праці з позицій її конкретного внеску в кінцеві результати роботи підприємства. При цьому розподіляють ці функції на *основні* (суспільного поділу праці, інформаційна, посередницька, ціноутворювальна, стимулююча, регулююча, оздоровча, соціальні) та *додаткові* (інші за переліком) [167, с. 126].

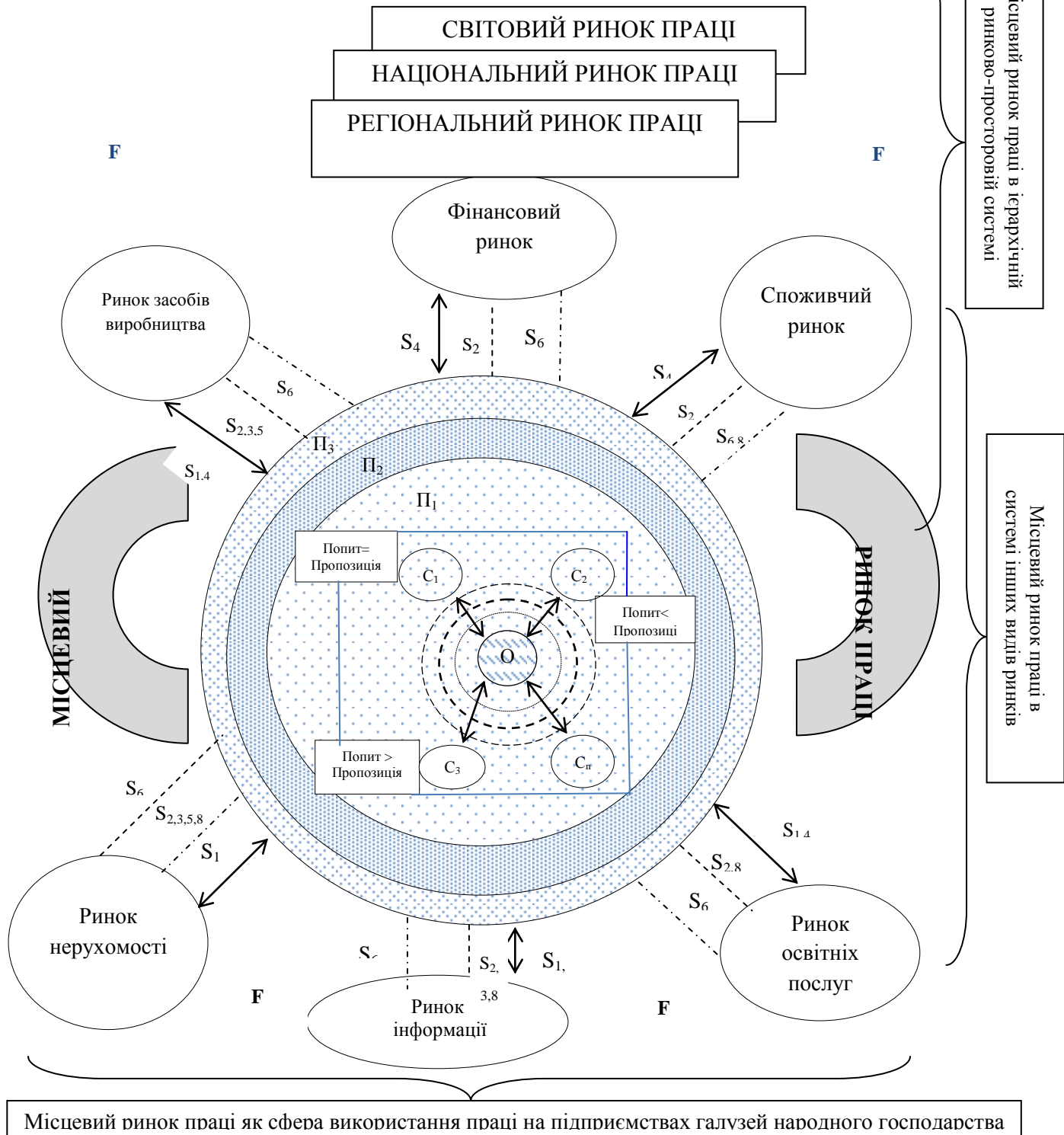
А. Колот, В. Петюх визначають, що процес розвитку ринку праці забезпечують такі *функції*: розподільна, регулятивна, інформаційна, посередницька, стимулююча, оздоровча. Перелік цих функцій у своїх працях автори доповнюють відтворювальною функцією, яка характеризує відшкодування зусиль, затрачених у процесі створення трудових послуг [189, 253]. Тут необхідно підкреслити, що функції ринку праці в цілому знаходять своє відображення в функціях світового, національного, регіонального, місцевого ринків праці. Крім того, слід виокремити *інтеграційну функцію*, яка забезпечує зростання багаторівневої конкурентоспроможності людських ресурсів; регулюючу функцію, яку виокремлюють науковці, слід доповнити

нормативною, тобто ринки праці виконують *нормативно-регулюючу функцію*, яка виражена в нормах права; *адаптаційну функцію*, спроможність швидкого пристосування до змін зовнішнього середовища.

Найбільш значущим видається *місцевий рівень* функціонування механізму забезпечення збалансованості ринку праці, оскільки саме на його рівні відбувається задоволення первинних потреб індивідуумів у системі соціально-трудова відносин. Місцевий ринок праці є ринком праці низового рівня адміністративно-територіального поділу держави, проте має свої особливості, що проявляються у прикладному їх характері.

Використання еволюційно-інституційного підходу дозволяє виявити динамічні та структурні характеристики місцевого ринку праці, що визначають зміст його конкретно-історичної форми, сформулювати умови його якісної трансформації та розробити обґрунтований прогноз розвитку основних індикаторів. Тим самим, економічні, політичні, соціально-трудова процеси визначають особливості функціонування місцевого ринку праці, до яких, в першу чергу, слід віднести специфіку виробничої системи міста, яка визначається рівнем взаємодії і взаємозв'язку ринків, «... посиленням ролі територіальних інститутів. Діяльність органів місцевого самоврядування, спрямована на розвиток, має дуже широкий спектр: економічна діяльність ..., міське планування, зайнятість, освіта тощо ... Територія стає місцем управління, важливого з точки зору "супроводу" підприємств ... в рамках безперервного процесу зміни та реорганізації» [336, с. 179]. Така система взаємопов'язаних ринків забезпечить вихід підприємств на потрібний сегмент ринку в необхідний момент часу і з необхідним товаром або послугою, а для території, на якій розташовано підприємство, сприятиме виходу на міжнародний рівень. *Місцевий ринок праці як ринково-просторова система* може бути представлена (рис. 1.4):

- як рівень в ієрархічній ринково-просторовій системі;
- як сфера застосування праці на підприємствах галузей народного господарства;






F – зовнішнє середовище; O – працівники; C_{1-4} – роботодавці; Π_{1-3} – підсистеми відповідно формування, розподілу та обміну, управління виробництвом і використання робочої сили; S_1 – селітебні зв'язки; S_2 – зв'язки з використання інфраструктури, які обумовлені сумісним використанням різноманітних комунікаційних мереж; S_3 – зв'язки забезпечення матеріальних умов життя працюючих; S_4 – трудові зв'язки, які виникають між селітебними елементами і місцями застосування праці; S_5 – зв'язки забезпечення умов функціонування; S_6 – якісні зв'язки; S_7 – зв'язки послідовних стадій технологічного процесу; S_8 – виробничі зв'язки; прямі (\rightarrow); непрямі ($-\ -$); синергічні ($\cdot \cdot \cdot$).

Рис. 1.4. Місцевий ринок праці як ринково-просторова система

- як підсистема у системі інших ринків ресурсів (ринків нерухомості, фінансів, освітніх послуг, інформації, засобів виробництва, споживчого ринку тощо).

Даний підхід дозволяє трактувати *місцевий ринок праці* як складну соціально-економічну систему, що динамічно-розвивається та функціонує в межах низового рівня адміністративно-територіального поділу держави, суб'єкти якого знаходяться в постійній взаємодії з урахуванням особливостей економіки певної території.

Ядром місцевого ринку праці є сукупність населення: з одного боку – продавці своїх здібностей – робоча сила (О), з іншого боку – покупці цих здібностей – сукупність установ, підприємств, організацій – (С). Для формування місцевого ринку праці необхідною умовою є наявність конкуренції, що сприяє його прогресивному функціонуванню.

Якщо об'єктом конкуренції вважати здібності, знання продавця, а суб'єктами – покупців праці, то конкуренцію можна представити у вигляді променевої моделі в підсистемах формування місцевого ринку праці (П₁), розподілу та обміну (П₂), управління виробництвом і використанням робочої сили (П₃). У моделі зазначено зони, які виконують функцію відбіркових рівней, до яких відносять тотальну зону (, сильну (, середню () та слабку.

Зона тотальної конкуренції досягається тільки за умови, коли здібності, знання продавця повністю задовольняють потреби суб'єктів (роботодавців) і навпаки, коли матеріальна винагорода, умови праці, графік роботи повністю задовольняють потреби працівника. Конкуренція сприяє тому, щоб працівники постійно удосконалювали свої здібності до праці через знання, підвищення рівня кваліфікації, розвиток своїх інтелектуальних здібностей. Це підвищує конкурентоспроможність деяких працівників, відповідно підвищується і продуктивність праці. Конкуруючи між собою для придбання високоякісної робочої сили, приватні і державні роботодавці одночасно виступають як єдина зацікавлена сторона в підготовці і розвитку необхідної для міста робочої сили.

Окремі елементи системи об'єднуються в систему на основі функціональних зв'язків між ними. За допомогою цих зв'язків взаємодіють один з одним самі системи та виділені з них підсистеми. У процесі функціонування суспільно-територіальних систем формується до 30 видів функціональних зв'язків [245].

У межах територіальної системи місцевого ринку праці, як різновиди суспільно-територіальної системи, можна виділити такі функціональні зв'язки:

S_1 – селітебні зв'язки. Вони виникають між населеними пунктами (у нашому випадку – окремими районами міста або складовими міської агломерації, регіонами) і реалізуються у формі міграцій різних видів, службових поїздок на конкретний термін (відрядження, стажування і навчання, сезонні роботи), періодичні поїздки до родичів або знайомих;

S_2 – зв'язки щодо використання інфраструктури, які обумовлені спільним використанням різноманітних комунікаційних мереж;

S_3 – зв'язки щодо забезпечення матеріальних умов життя працюючих (задоволення потреб населення в їжі, одязі, житлі), здійснюються опосередковано – через установи сфери обслуговування;

S_4 – трудові зв'язки, які виникають між селітебними елементами і місцями застосування праці;

S_5 – зв'язки щодо забезпечення умов функціонування місцевого ринку праці. Такі зв'язки передбачають поставки допоміжних матеріалів, тари, здійснення ремонту тощо. Цю функцію виконують транспортні підприємства;

S_6 – якісні зв'язки. Вони забезпечують впровадження досягнень науково-технічного прогресу і ефективне управління, у тому числі підготовку та підвищення кваліфікації кадрів;

S_7 – зв'язки послідовних стадій технологічного процесу;

S_8 – виробничі зв'язки [264].

Виділені функціональні зв'язки підрозділяються на: прямі (→); непрямі (---); синергетичні (----).

Прямі зв'язки виникають між елементами системи або між системами у разі безпосереднього впливу об'єктів один на одного. Очевидно, що до них відносяться такі зв'язки як S_1, S_4, S_5, S_7 .

За непрямих зв'язків взаємодіючі елементи і компоненти безпосередньо не контактують, але вони пов'язані з об'єктом, який впливає на функціонування кожного з них. Таким об'єктом може бути, наприклад, сукупність однакових ресурсів, елементи інфраструктури та ін. До цих видів зв'язків відносяться зв'язки S_2, S_3, S_8 .

Синергетичні зв'язки – це зв'язки, які за спільної взаємодії елементів системи або декількох систем створюють ефект, який не може бути досягнутий у разі їх незалежного функціонування [264]. Серед виділених в нашій системі функціональних зв'язків таким є S_6 .

Місцевий ринок праці відіграє надзвичайно важливу роль на сучасному етапі розвитку економічних відносин. З одного боку, він є елементом економічної системи і від ефективності його функціонування залежать добробут, стабільність населення і ефективність соціально-економічних перетворень. Водночас, виступаючи самостійною системою, він опосередковує вплив даного розвитку на добробут населення та характер багатьох соціальних процесів, посилюючи або нівелюючи протиріччя, що виникають.

Стан місцевої економіки розглядається як базис сталого соціально-економічного розвитку, успіх якого неможливо уявити без ефективного функціонування місцевого ринку праці. Зміна останнього відбувається разом з розвитком інших ринків ресурсів у процесі становлення соціально орієнтованої економіки (взаємозв'язок таких видів місцевих ринків, як ринку нерухомості, споживчого ринку (ринок товарів та послуг), фінансового ринку, ринку засобів виробництва, ринку освітніх послуг, ринку інформації з місцевим ринком праці, представлений у **Додатку В**). Прискорення НТП привело до появи нових ринків – технологічного, інноваційного та інвестиційного, але найбільшого значення вони набувають на світовому рівні, а на міському рівні технології, інновації та

інвестиції використовуються при виробництві товарів, наданні послуг, руху капіталу тощо.

Взаємозв'язок місцевого ринку праці з іншими видами місцевих ринків свідчить, що місцевий ринок праці є самостійною сферою в економіці міста, але в той же час бере участь у багатьох економічних відносинах. Тому фактори зміни одних типів місцевих ринків впливають на функціонування місцевого ринку праці через статистичні показники.

Споживчий ринок демонструє зв'язок між виробником і споживачем, що формує певні пропорції між виробництвом і споживанням. Такий розподіл дає можливість прогнозувати попит, пропозицію і ціну. Суб'єктами споживчого ринку є індивіди, сім'ї, через показники яких простежується взаємозв'язок з іншими типами місцевих ринків. До основних показників можна віднести чисельність населення, чисельність зайнятого населення, доходи населення; диференціацію доходів населення, рівень і межі бідності; витрати та споживання населенням матеріальних благ і послуг; заощадження; прийняття в експлуатацію житла; можливий потенціал безробіття; кількість робочих місць; показники міграції, які поділяються на три групи показників, а саме: загальні показники міграції (чисельність прибулих та вибулих, сальдо та міграційний оборот), структурні показники міграції (за віком, статтю, національністю та ін.), показники міжрайонного міграційного обміну, які характеризують конкретні міграційні потоки, що відбуваються між окремими територіями (потужність міграційного потоку, коефіцієнт результативності міжрайонних зв'язків та коефіцієнт інтенсивності міжрайонних міграційних зв'язків) [290, с. 91; 333, с. 55–56; 342, с. 250; 347, с. 74–75].

Пропозиція праці як один з елементів складу місцевого ринку праці залежить від якості праці, характеристиками якої є рівень освіти і кваліфікації працівників, продуктивність праці, спеціалізація тощо. Через ці характеристики можна простежити взаємозв'язок місцевого ринку праці з ринком освітніх послуг, застосовуючи показники, диференційовані за такими напрямками: дошкільна освіта, загальна середня освіта, професійно-технічна освіта, вища

освіта. Основними показниками, що впливають на ринок освітніх послуг і визначають кількісні характеристики місцевого ринку праці, є чисельність наявного населення, чисельність народжених, кількість навчальних закладів, динаміка галузевої структури ринку праці, чисельність студентів та чисельність дипломованих фахівців.

В умовах зростання мобільності населення як на місцевому ринку праці, так і за його межами, основним фактором руху населення є не тільки рівень заробітної плати, але й розвиток ринку нерухомості, «...адже поняття доступності ринку житла теж здійснює вплив на збільшення чисельності населення. В залежності від тих доходів, якими володіє людина, він і розраховує на певні блага» [143, с.14]. Взаємозв'язок місцевого ринку праці та ринку нерухомості простежується не тільки через заробітну плату та можливість придбати житло або іншу нерухомість, але й шляхом надання населенню вакантних робочих місць на підприємствах ринку нерухомості.

Функціонування фінансового ринку безпосередньо залежить від учасників ринку, тобто чисельності фізичних та юридичних осіб, які безпосередньо беруть участь в угодах на фінансовому ринку, у схемах інвестування тощо. На фінансовому ринку відбувається здійснення мобілізації капіталу і обмінних грошових операцій, надання кредиту, розміщення фінансових коштів у виробництво, що впливає на економічний розвиток міста через демографічні процеси, які характеризуються зміною чисельності населення міста, економічно активного населення, вікової, статевої та професійної структури, кореляцією між валовою доданою вартістю і економічно активним населенням, а також між темпом приросту грошових доходів населення і показником економічно активного населення. У зв'язку з цим можна говорити про взаємний вплив факторів економічного розвитку міста, показників місцевих фінансового ринку та місцевого ринку праці, адже цілком очевидно, що при скороченні людських ресурсів важко зберігати економічне зростання або хоча б стабільність.

Ринок інформації виконує економічну функцію, здійснюючи взаємозв'язок між роботодавцем і працівником і формуючи попит і пропозицію робочої сили в різних професійно-кваліфікаційних групах. Ринок інформації визначає цільову спрямованість відтворювального процесу. Основними показниками, що пов'язують ринок інформації, зокрема ринок кадрової інформації, з місцевим ринком праці, є показники маркетингової інформації щодо стану ринку праці; рівень конкурентоспроможності працівника, якісний показник плинності кадрів, попиту підприємства на робочу силу, забезпеченості підприємства робочою силою, внутрішньої забезпеченості потреби підприємства у працівниках, співвідношення попиту підприємства на робочу силу та її пропозицію.

Взаємозв'язок місцевого ринку праці з місцевими ринками інших видів простежується через суб'єктний їх склад, тобто суб'єкти місцевого ринку праці виступають суб'єктами інших ринків, формуючи попит та пропозицію. В свою чергу, попит та пропозиція формуються під впливом факторів, від яких залежить тенденція зміни показників, що наведені вище. У сучасних умовах відбувається трансформація соціально-трудових відносин, пов'язана з формуванням місцевого ринку праці в економічній системі. Саме ці аспекти формують наступний блок особливостей функціонування місцевого ринку праці.

На сучасному етапі простежуються недосконалість місцевого ринку праці, що призводять до виникнення протиріч, що переважно носять соціальний та економічний характер, які вимагають втручання держави. Держава фінансує програми, що підвищують рівень професійної підготовки населення, конкурентоспроможність працівників, забезпечують соціальний захист населення, обмежують тиск з боку роботодавців. Проте вплив держави як суб'єкта місцевого ринку праці через відповідні заходи є диференційованими залежно від інтенсивності розвитку самого ринку, що є реальною особливістю його функціонування.

Наступною особливістю функціонування місцевого ринку праці є щоденна транспортна та пішохідна доступність робочих місць. Дослідження транспортної та пішохідної доступності населених пунктів стає основним напрямком, покликаним ліквідувати просторові диспропорції в розміщенні населення і робочих місць, що надалі може призвести до покращення доступності послуг та ринку праці, може супроводжуватись позитивною соціальною мобільністю, розширенням маятникової міграції і скороченням процесів деколонізації окремих територій і місцевостей.

Серед спектру особливостей функціонування місцевого ринку праці слід також виділити інформаційний аспект. Сьогодні стає очевидним, що управління місцевим ринком праці є неможливим без результатів емпіричних досліджень, представлених у вигляді інформації щодо характеру соціальних, економічних, історичних, політичних та інших процесів. При цьому кожен учасник сучасних соціально-економічних відносин повинен володіти відповідною інформацією і здійснювати власний аналіз розвитку місцевого ринку праці. Можна констатувати виникнення потреби у створенні місцевої інформаційної бази – потоків інформації в різній формі, на підставі яких здійснюється розробка і прийняття управлінських рішень і контроль за їх виконанням на місцевому рівні.

Для прийняття вірних управлінських рішень необхідна достатня кількість достовірної інформації, отриманої на стадії проведення контролю, який орієнтований на кінцевий результат, має стратегічну спрямованість, і повинен бути своєчасним, об'єктивним і процедурно простим. Відповідно ефективним інструментом проведення моніторингу є своєчасна, достовірна і повна інформаційна база. Якщо на рівні держави, регіону, підприємства така база є сформованою, то на рівні міста вона є недостатньою. Необхідність формування систематизованої сукупності даних зумовлено також тим, що більшість користувачів-дослідників у галузі ринку праці очікують отримати максимальний обсяг інформації з одного або двох джерел інформації; по-друге, відсутністю оперативної інформації та наданням недостатнього обсягу

ретроспективної інформації, а також проблематичністю її отримання, що ускладнює аналіз стану місцевого ринку праці.

Дослідження особливостей місцевого ринку праці вимагає визначення впливу комплексу екзогенних (зовнішніх) та ендогенних (внутрішніх) чинників. До *внутрішніх чинників* формування місцевого ринку праці, в першу чергу, відносять демографічні чинники (рівень народжуваності, вікову структуру працездатного населення, темпи зростання працездатного населення, рівень старіння робочої сили, середнє очікування тривалості життя), які визначають пропозицію робочої сили. Ці чинники є одними з найважливіших у розвитку міста, оскільки зумовлюють розвиток трудового потенціалу території [35, с. 59; 36, с. 13, 22]. До *ендогенних чинників* функціонування та розвитку місцевого ринку праці слід віднести повноту інформації щодо: наявності необхідних працівників і робочого місця; інтенсивності пошуку роботи; якості робочої сили, в першу чергу, освіти працівника, яка впливає на його конкурентоспроможність; гнучкості працівника щодо робочого місця і умов найму; національних та психологічних особливостей мешканців міста, заробітної плати в місті та ряд інших. Сукупність заходів і дій, спрямованих на покращення організації та функціонування ринку праці з метою скорочення періоду пошуку робочого місця і заповнення вакансій, виступає головною метою політики органів місцевого самоврядування на ринку праці.

Разом з тим, навіть добре організований і гнучкий місцевий ринок праці відчуває потужний вплив й інших чинників, які спричиняють «вузькі місця» і ускладнюють його функціонування. Різноманітність і ступінь впливу на ринок праці зовнішніх (по відношенню до виділених вище функцій) чинників є надзвичайно великою: від економічних, що визначають вхід та вихід робочої сили, до демографічних, таких як рух населення, його склад, економічна активність, інтенсивність трудових переміщень і т.і.

Зовнішні чинники, що впливають на місцевий ринок праці, можна класифікувати на загальнонаціональні, регіональні та місцеві. Загальнонаціональні зовнішні чинники – це ті явища і процеси, які мають місце на рівні всієї країни, і їх

вплив прямо або опосередковано поширюється на місцеві ринки праці всіх суб'єктів держави або більшої їх частини; або ті явища і процеси, які мають місце на рівні одного з суб'єктів держави, але вплив яких поширюється на ринки праці інших міст, тобто їх вплив не обмежується межами цього міста.

Серед *зовнішніх факторів національного рівня*, що впливають на місцевий ринок праці, доцільно виділити загальноекономічне становище держави, нормативно-правові акти, податкову політику, освітні, зовнішньоекономічні, міграцію населення. Трансформація економічних відносин на національному та міжнародному рівнях, соціально-економічний колапс в державі позначається на рівні соціально-економічного розвитку регіонів і, як наслідок, на розвитку міст. Деякі з них, зі слабкими управлінськими структурами, можуть не витримати нового навантаження з боку зовнішнього середовища, що спричинить проблеми, пов'язані з соціально-економічними та політичними неузгодженостями. Або, навпаки, зміцнення відносин, сприятливе політичне становище, захист вітчизняного виробника через систему підвищення ввізних мит створює сприятливі умови для національних виробників, що не може не позначитись на підвищенні зайнятості населення і як наслідок – в регіонах і містах їх розташування. Все це описує фактори загальноекономічного стану держави і зовнішньоекономічну політику.

Узгодженість дій держави, місцевих органів влади, суб'єктів ринку праці повинна регламентуватись законодавчою та нормативно-правовою базою. На національному рівні регулювання ринку праці базується на положеннях законодавчих і урядових актів, спеціалізованих нормативних документів, що регламентують діяльність суб'єктів ринку праці. До вказаної бази відносяться Закони України, Укази Президента України, постанови уряду. Основним законодавчим актом, який «регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, покращенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і на цій основі - матеріального і культурного рівня життя працівників, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу

життєву потребу кожної працездатної людини», є Кодекс законів про працю України [1].

Крім того, на національному рівні забезпечується формування та реалізація державної політики у сфері праці та соціальної політики, зайнятості населення та трудової міграції, трудових відносин, *загальнообов'язкового державного соціального та пенсійного страхування*, соціального діалогу, соціального захисту шляхом розробки відповідних програм, стратегій, наприклад Стратегій подолання бідності, сприяння зайнятості населення тощо; здійснюється державний нагляд та контроль за дотриманням вимог законодавства про працю, зайнятість населення, загальнообов'язкове державне соціальне страхування в частині призначення, нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб. Аналогічні дії здійснюються відповідними органами на регіональному рівні.

Держава впливає як на пропозицію, так і на попит на ринку праці. Наприклад, за допомогою інструментів податкової політики (податкові канікули для підприємств, що розпочинають свою діяльність, створюючи нові або модернізуючи застарілі робочі місця) держава впливає на попит на робочу силу. За допомогою зміни ставки прибуткового податку держава впливає на пропозицію робочої сили. Оскільки будь-який податок є джерелом доходів бюджетів держави та її суб'єктів, то його прийняття або скасування впливає на можливості бюджетного фінансування заходів регулювання ринку праці [350, с. 163].

Розвиток системи загальної та професійної освіти сприяє підвищенню якості робочої сили та рівня зайнятості населення, подоланню молодіжного безробіття, але необхідно постійно враховувати потреби у спеціальностях на ринку праці, який є достатньо інертною сферою соціально-економічної діяльності держави, оскільки якісні зміни на ринку праці відбуваються протягом років і навіть десятиліть. Все це дозволяє суб'єктам як ринку праці, так і ринку освітніх послуг, а саме абітурієнтам, студентам, роботодавцям, державі та іншим суб'єктам трудових відносин, прогнозувати та планувати свої подальші дії.

Одним з найважливіших чинників розвитку ринку праці є міграція, оскільки вибуття одних людей створює передумови прибуття в ці місця інших [78, с. 11]. З'являється так звана "зворотна" міграція. При цьому міграція населення представляє собою фактор формування кількісних і якісних параметрів місцевого ринку праці, а сам процес міграції населення здійснюється під впливом природно-географічних, демографічних, етнічних, соціально-психологічних, політичних та інших факторів. Крім того, чинники трудової міграції можна поділити на керовані (соціально-економічні чинники: заробітна плата, пільги, розподіл капітальних вкладень), опосередковано керовані (створення виробничої та соціальної інфраструктури, етнічний склад населення) і некеровані (природні умови, транспортно-географічне розташування території). Причому керовані чинники безпосередньо плануються і змінюються державою [305, с. 48–50].

Якщо міграційний приріст (спад) є місцевим зовнішнім фактором, тобто відображає число тих, хто прибув (вибув) для конкретного міста, то сам процес міграції населення є загальнонаціональним зовнішнім фактором, оскільки впливає на ринки праці всіх регіонів і міст, тобто поширюється за межі певного суб'єкта держави. На особливу увагу заслуговує процес вимушеної міграції. Наслідком соціальних та міжетнічних конфліктів є великий потік біженців. Вимушена міграція може бути пов'язана зі стихійними лихами (повеннями, землетрусами) і техногенними катастрофами [350, с. 165].

Інституційний чинник, що впливає на формування ринку праці, полягає в тому, що держава втручається у процеси на ринку праці й забезпечує наявність соціально-трудова гарантій своїм громадянам у галузі зайнятості та працевлаштування шляхом правового регулювання ринку праці [35, с. 60; 36, с. 25].

Таким чином, ринок праці розглядається як система, елементи якої знаходяться в тісному взаємозв'язку між собою, тому все, що відбувається в одному регіоні або місті, накладає свій відбиток на соціально-економічну ситуацію іншого регіону або міста відповідно. Дана обставина ще раз підкреслює, що ринки праці

регіонів або міст між собою взаємодіють через систему соціально-економічних зв'язків.

Якщо розглядати *регіональні зовнішні чинники*, що впливають на місцевий ринок праці, слід зазначити, що це ті явища і процеси, які мають місце на рівні відповідного регіону і впливають на ситуацію на місцевому ринку праці.

Варіація рівня безробіття і зайнятості по суб'єктах держави зумовлена цілим рядом регіональних зовнішніх чинників, серед яких можна виділити кілька груп: демографічні (чисельність працездатного населення та його статеву структуру, рівні народжуваності і смертності, міграційний приріст або спад і т.і.), «економічні (структура економіки, валовий регіональний продукт, природні ресурси, розвиток малого бізнесу тощо). Наприклад, у тих регіонах, де зосереджена велика кількість малих підприємств, рівень безробіття є значно нижчим, ніж у тих регіонах, де мале підприємництво менш розвинене» [350, с. 165].

В умовах різкого спаду обсягів виробництва важливою ланкою у вирішенні проблеми безробіття є малий бізнес, оскільки створює додаткові робочі місця і, відповідно, підвищує зайнятість населення на рівні окремо взятого міста та регіону в цілому [350, с. 165]. Якщо розглядати міграційний фактор як регіональний зовнішній чинник, то природний спад населення може покриватись міграційним приростом населення, або навпаки, що може привести до скорочення загальної чисельності населення території. Тому для характеристики наявних людських ресурсів необхідно враховувати внутрішню та зовнішню міграцію, розраховувати сальдо міграції за певний проміжок часу по регіонах, а також враховувати чисельність мігрантів за статевими та віковими групами.

Велика частина населення проживає в містах, інфраструктура яких є більш розвиненою, ніж у сільській місцевості, за рахунок лідерських позицій бізнесу, в тому числі малого, припливу молодих людей, що приїжджають на навчання або роботу, значних обсягів заощаджень населення, рівня доходів мешканців міста, які в кілька разів перевищують доходи сільських жителів, розвиненості соціальної інфраструктури. Все це створює передумови зниження рівня безробіття, зниження рівня бідності та призводить до зменшення соціальної напруженості. Однак може

спостерігатись і протилежна ситуація - спад соціально-економічного розвитку промислового міста під впливом кризових ситуацій містоутворюючих підприємств, що призводить до зростання соціальної напруженості міста.

До *зовнішніх чинників місцевого рівня*, що визначають рух робочої сили, включають структурні процеси у виробництві, у формах власності, процеси в інвестиційній сфері, грошово-кредитній та які здійснюються під впливом факторів, що залежать від державної структурно-технологічної та регіональної фінансово-кредитної політики; чисельність та склад населення; економічна активність населення; якість робочої сили; збалансованість попиту та пропозиції; інвестиційна ситуація тощо. Важливе значення для місцевого ринку праці мають загальноекономічні (наприклад, динаміка валової доданої вартості (ВДВ), стадії ділового циклу, інвестиційна активність і т.д.), трудові (заробітна плата, робочий час, практика найману і звільнення, соціальне партнерство) чинники. Вплив деяких з них на ринок праці розглядається переважно з точки зору позитивного або негативного «фонового» впливу на обсяг, динаміку і тривалість безробіття, на результативність пошуку робочого місця. Серед комплексу таких чинників особлива увага концентрується на ключовому – вплив на ринок праці економічної динаміки. Обсяги ВДВ залежать від змін у рівні зайнятості, продуктивності праці та динаміки робочої сили. Поведінка даних показників є різною на стадіях економічного спаду і підйому.

Спад виробництва, як правило, супроводжується формуванням відносного надлишку робочої сили, оскільки для виробництва меншої кількості продукції (послуг) потрібна менша чисельність працівників, а, отже, і робочих місць. Якщо при скороченні ВДВ продуктивність праці не знижується, тоді чисельність зайнятих зменшується. Різниця між чисельністю економічно активного населення і попитом, що пред'являється з боку галузей економіки, становить надлишкову робочу силу. При цьому обсяг надлишкової робочої сили, як правило, відповідає обсягу відкритого безробіття. Якщо при тій же динаміці ВДВ продуктивність праці також знижується, то різниця між чисельністю реально зайнятих і «економічно заданим попитом» становить

величину «економічно виправданої зайнятості» накопичуваної безпосередньо на виробництві [403].

Збільшення обсягів виробництва, як правило, не супроводжується одночасним і адекватним розширенням найму працівників, але впливає на зростання продуктивності праці. Продуктивність праці є проциклічною змінною, яка залежить від змін чисельності робочої сили, фонду робочого часу і обсягів виробництва. Наприклад, на стадії підйому роботодавці, в першу чергу, забезпечать збільшення фонду робочого часу штатних працівників, а при необхідності поповнять штат додатковою робочою силою. Тому зростання зайнятості зазвичай слідує за зростанням сукупного попиту з певним часовим лагом і, як наслідок, попит та пропозиція залежать від чинників зовнішнього середовища ринку праці як системи, вплив яких можна оцінити за допомогою методичного інструментарію його регулювання з боку держави, яка повинна впливати не тільки на поведінку учасників ринку праці, але й на їх суб'єктну взаємодію, на чинники впливу на кон'юнктурні складові ринку праці, що надасть можливість якнайшвидше досягти стану збалансованості ринку праці.

На деякі чинники, наприклад, обсяг державних інвестицій в економіку міста, розвиток підприємництва тощо, держава може прямо впливати законодавчими, адміністративними та економічними методами. Поряд з прямими чинниками, є непрямі чинники, до числа яких відносяться міграційні потоки, стимулювання народжуваності, психологічні та поведінкові фактори. Існує ряд чинників, на які держава взагалі не може впливати (смертність з природних причин, старіння населення і т.і.), але які повинні враховуватись при здійсненні політики зайнятості на середньострокову і довгострокову перспективу [350, с. 166]. Визначений перелік *чинників формування, функціонування та розвитку місцевого ринку праці* (рис. 1.5) не є вичерпним. У процесі розвитку економіки міста та її суб'єктів, а також самого ринку праці можуть проявлятися інші, деякі з розглянутих чинників втрачать свою актуальність. До того ж ступінь і спрямованість впливу розглянутих чинників з часом може змінитись. Наприклад, природний приріст в окремих містах може змінитися спадом [350]. Все це вимагає нових досліджень в галузі місцевого ринку праці.

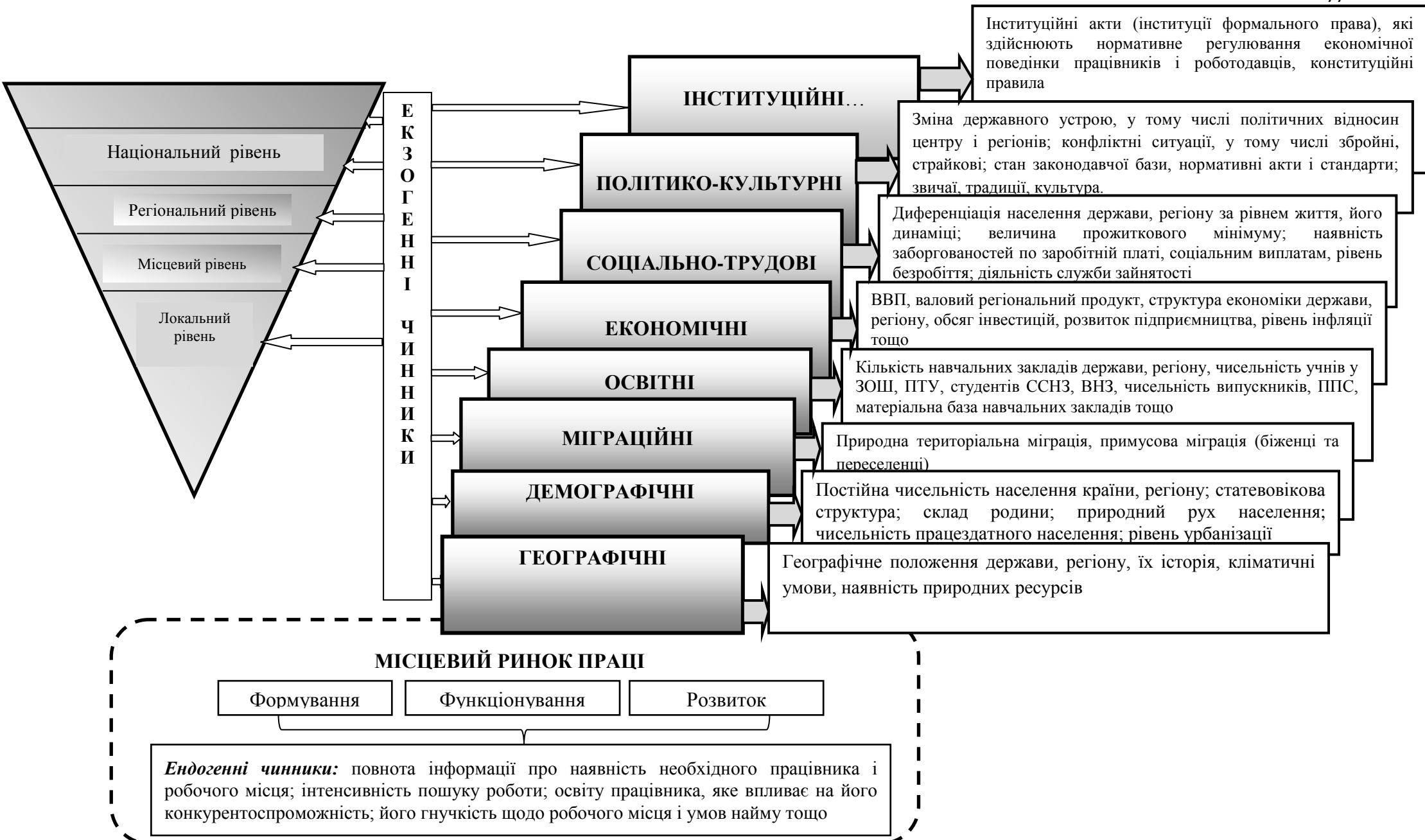


Рис. 1.5. Екзогенні та ендогенні чинники формування, функціонування та розвитку місцевого ринку праці

Таким чином, *парадигмальними засадами функціонування ринку праці* є такі:

по-перше, досить новою характеристикою функціонування ринку праці є його багаторівневність, парадигмальна основа якої охоплює не тільки широкий спектр відносин на ринку праці, а й включає правила та обмеження, на яких ґрунтуються трудові відносини і величезна кількість взаємодій, які не обмежені ні часом, ні суб'єктами, які приймають участь. Взаємодія здійснюється через принципово нову парадигму «попит-інститути-пропозиції», що прийшла на зміну традиційній парадигмі «попит-пропозиція». Відносини в новій парадигмі здійснюються не тільки через ієрархічну взаємодію, але і через обмін інформацією і діяльністю;

по-друге, в результаті виділення в багаторівневній структурі ринку праці місцевого ринку праці зроблено висновок, що під *місцевим ринком праці* слід розуміти систему суспільно-економічних відносин між акторами, що спрямовані на подолання диспропорцій у попиті та пропозиції у межах низового рівня адміністративно-територіального поділу держави (населених пунктів, сільських районів);

по-третьє, основними особливостями функціонування місцевого ринку праці є такі: взаємодія місцевого ринку праці з іншими місцевими ринками, щоденна транспортна та пішохідна доступність робочих місць, тривалість відносин між продавцем та покупцем, структурні зміни на місцевому ринку праці, що здійснюються під впливом зовнішнього середовища і які є реакцією на зміни в політиці, економіці тощо;

по-четверте, місцевий ринок праці є відкритою системою, що проявляється через його взаємозв'язок із зовнішнім середовищем та їх взаємовпливом. Чим більше зовнішніх зв'язків, що властиві місцевому ринку праці, тим більше відкритим він є.

Взаємозв'язки місцевого ринку праці з іншими місцевими ринками надають можливість не лише системно побачити процеси, які відбуваються у функціонуванні місцевого ринку праці, але й кількісно їх оцінити шляхом

визначення суб'єктів кожного ринку, які формують попит та пропозицію та впливають на динаміку розглянутих показників. Це проявляється в кількісних оцінках зайнятості населення, створення нових робочих місць, їх модернізації, підвищення купівельної спроможності працевлаштованого населення, підвищення розвитку економіки міста та надає можливість визначитись зі станом та складовими збалансованості місцевого ринку праці.

Визначено, що місцевий ринок праці функціонує під впливом як внутрішніх, так і зовнішніх чинників. Залежно від рівня ієрархії, можна виділити внутрішні чинники місцевого ринку праці (повнота і доступність інформації про стан ринку праці; гнучкість працівника і роботодавця; психологічні та національні особливості жителів регіонів; сталий рівень оплати праці в місті тощо), що визначають його стан за відсутності впливу зовнішніх чинників. Оскільки місцевий ринок праці є відкритою системою, його формування, функціонування та розвиток здійснюється під впливом зовнішніх чинників, які поділяються на *загальнодержавні*, тобто ті, які мають місце на рівні всієї країни або окремих регіонів, міст, але їх вплив прямо або побічно поширюється на місцеві ринки праці всіх суб'єктів держави або більшої їх частини; *регіональні*, які мають місце на рівні відповідного регіону і впливають на ситуацію на місцевому ринку праці тільки цього регіону; *місцеві*, які мають місце на рівні міста і впливають вже безпосередньо на місцевий ринок праці. Результати дослідження впливу комплексу вказаних чинників показали, що як державні, регіональні, так і місцеві чинники поділяються на економічні і демографічні чинники, причому перші визначають переважно попит на робочу силу, а другі – величину пропозиції робочої сили. Залежно від того, які з чинників у даний момент часу найбільшою мірою впливають на ринок праці того чи іншого міста, необхідно розробляти заходи впливу на нього шляхом визначення імперативів стратегічного забезпечення збалансованості з урахуванням сутнісно-критеріальних характеристик місцевого ринку праці.

1.3. Сутнісно-критеріальні характеристики місцевого ринку праці

В даний час особливо актуалізуються проблеми, пов'язані з розвитком і регулюванням місцевих ринків праці, які мають свій рівень економічного розвитку, свою специфіку та стратегію розвитку території, відрізняються сформованими моделями і типами поведінки суб'єктів ринку праці. Більше того, працівник, будучи носієм здібностей до праці, одночасно є частиною суспільної системи; він, насамперед, – носій ідеального, духовного; носій історичних, національних, моральних, культурних, релігійних та інших цінностей, норм і принципів, специфічних для тієї чи іншої території (міста, району, селища). У той же час, кожна людина, будучи ланкою в мережі соціально-трудова відносин певної території, може приймати рішення, виходячи зі своїх особистісних (психологічних) характеристик, а також суб'єктивного сприйняття обставин, що склались. Те ж саме відноситься до дій роботодавця, суб'єкта іншої сторони трудових відносин. Тим самим розширюється значення синергетичного підходу у дослідженні трудової поведінки та вироблення механізму забезпечення збалансованості місцевого ринку праці, зокрема використання одночасно економічних, соціологічних і психологічних підходів. Ще більш широким діапазоном підходів і методів відзначаються трактування класифікації та сегментації ринку праці. Причому в теоретико-економічних традиціях більше використовується поняття класифікації ринків праці, в той час як в маркетингу переважно використовується поняття «сегментація». Дану розбіжність обумовлено початковим зміщенням акцентів до предмету дослідження в економічній теорії та маркетингу ринку праці. Між цими двома економічними дисциплінами в розумінні «сегментації» або «класифікації» перебуває економіка праці, але визначення цих дефініцій не є предметом даного дослідження, тому в подальшому буде використовуватись поняття «сегментація». Сегментація/сегментування місцевого ринку праці в широкому розумінні – це

поділ усього ринку праці на окремі частини відповідно до певного набору критеріїв і ознак (факторів).

Єдиного підходу до сегментації ринку праці не існує. Питання сегментації/сегментування ринку праці, як правило, зводиться до класифікації місцевого ринку праці за тими чи іншими ознаками. Багатогранність наукових досліджень щодо сегментації/сегментування ринку праці (сформовані відносини між роботодавцями і працівниками) приводять до створення дуальної теорії ринку праці. Найбільш спрощена формула сегментування згідно зазначеної теорії – наявність ринків: первинних (незалежних і підлеглих) і вторинних (робочих місць і груп робочої сили). Первинні незалежні робочі місця займають фахівці з вищою і середньою спеціальною освітою, керуючі та адміністратори всіх ланок і висококваліфіковані робітники. Це працівники, що мають високий рівень конкурентоспроможності. Первинні підлеглі робочі місця займають техніки, адміністративно-допоміжний персонал і робітники середньої кваліфікації. Тут також відносно високі рівень заробітної плати та гарантії зайнятості. Вторинні робочі місця, як правило, не вимагають спеціальної підготовки і значної кваліфікації. Їх займають працівники обслуговування, некваліфіковані робітники, нижчі категорії службовців. Вони концентруються переважно в невеликих фірмах і на другорядних підприємствах.

Загальновизнаними факторами (ознаками) вибору сегментів є такі: географічні (місто, район, село, селище), демографічні (чисельність населення, щільність населення, вік, стать, розмір сім'ї, сімейний стан з урахуванням віку дітей), професійно-кваліфікаційні (за рівнем освіти, за професійними інтересами, за рівнем кваліфікації, за досвідом роботи по професії), соціально-економічні (економічно-розвинуті території; аграрно-стагнуючі території; райони нового промислового освоєння тощо [328, с. 68]). *Сутнісно-критеріальні параметри місцевого ринку праці* представлено на рис. 1.6.

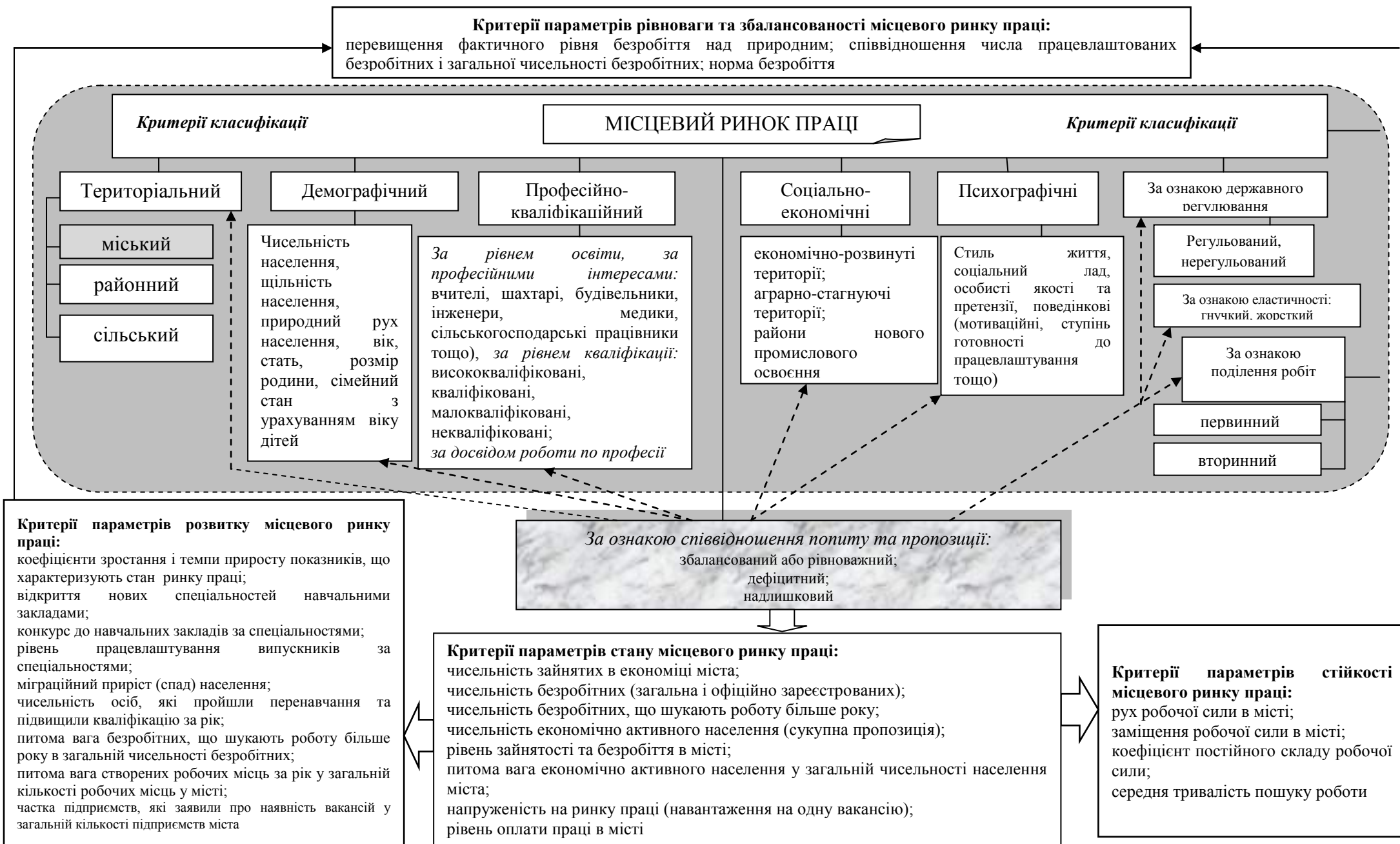


Рис. 1.6. Сутнісно-критеріальні параметри місцевого ринку праці

Виходячи з соціально-демографічної структури населення, традиційних видів зайнятості, професійно-кваліфікаційної структури робочої сили, національного складу, природно-кліматичних умов, економічного і соціально-політичного розвитку місцевих територій, Б. Токарський пропонує економічний простір поділити на сегменти: економічно розвинені; аграрно-стагнуючі; нового промислового освоєння [328, с. 68].

Економічно розвинуті території відрізняються високим рівнем і темпами розвитку економічного потенціалу, соціальної інфраструктури, транспортної мережі та комунікацій, що робить їх привабливими для притягування міграційних потоків. Але одночасно вони характеризуються погіршенням статеві-вікової структури населення і зниженням психофізіологічних параметрів трудового потенціалу, в результаті чого в його структурі зростає питома вага маргінальних елементів, недостатньо конкурентоспроможних на ринку праці.

У свою чергу, аграрно-стагнуючим районам властиві низький рівень і темпи розвитку промисловості і соціальної інфраструктури, традиційно висока народжуваність (яка визначає потужний демографічний тиск на ринок праці), низька якість освітньої та професійної підготовки, що зумовлює зростання вимушеного безробіття працездатного населення, особливо молоді, що вступає в працездатний вік, і пов'язане з цим зростання соціальної напруженості, міжнаціональних конфліктів і вимушеного міграційного відтоку осіб некорінних національностей.

Райони нового промислового освоєння характеризуються високорозвиненою промисловістю, головним чином сировинної спрямованості, великою питоною вагою в структурі промисловості підприємств оборонного комплексу, відносно слабким розвитком науково-освітнього та культурно-інформаційного потенціалу, соціальної інфраструктури, а в ряді випадків - погіршенням екологічної ситуації, тяжінням до транспортних і сировинних джерел. У соціально-демографічному плані для цих районів характерна низька народжуваність, інтенсивний міграційний оборот населення, пов'язаний з низькою адаптованістю мігрантів, в результаті чого відбувається зниження

професійно-кваліфікаційного рівня працездатного населення, що ще більш загострює властивий цим районам дефіцит робочої сили.

Серед найбільш значущих способів сегментування місцевого ринку праці необхідно виділити наступну типологію місцевого ринку праці за ознакою співвідношення попиту та пропозиції: рівноважний/збалансований, надлишковий, дефіцитний. Особливістю такої структури є те, що основні стани місцевого ринку праці (рівноважний/збалансований, надлишковий, дефіцитний) можна виділяти абсолютно на всіх вищезазначених сегментах ринку при наявності необхідної аналітичної бази, що дозволяє комплексно оцінювати функціонування ринку. Аналізуючи вищенаведене, можна констатувати, що єдиного місцевого ринку праці не існує. Його можна класифікується залежно від критеріїв просторової протяжності, середовища функціонування, за професійними ознаками тощо (табл. 1.3).

Таблиця 1.3

Класифікація місцевого ринку праці

<i>Класифікаційний критерій</i>	<i>Типи місцевого ринку праці</i>
територіальний	міський, районний, сільський
середовище функціонування	зовнішній, внутрішній
ступінь еластичності	жорсткий, гнучкий
критерії параметрів часу	поточний (реальний), перспективний, потенційний, прогнозований
критерії стабільності зайнятості та розміром заробітної плати	первинний, вторинний
критерії співвідношення попиту та пропозиції праці	збалансований, дефіцитний, надлишковий
демографічні критерії	молоді, жінок, осіб похилого віку
професійні критерії	інженерів, вчителів, лікарів, економістів, менеджерів, будівельників тощо
кваліфікаційні критерії	висококваліфікованих працівників, кваліфікованих працівників, малокваліфікованих працівників, некваліфікованих працівників
відповідно до чинного законодавства	легальний, нелегальний
ступінь зрілості, інтегрованості	фрагментарний, інтегрований
критерій поведінки суб'єктів	стимулюючий, стагнуючий

Запропонована класифікація місцевого ринку праці дає можливість визначити до якого типу відноситься ринок праці, який досліджується, що важливо для формування соціально-економічної політики органів влади. Основним питанням при проведенні комплексної оцінки зміни параметрів місцевого ринку праці є встановлення набору критеріїв, що є основною умовою досягнення поставлених цілей.

При розробці системи критеріїв зміни параметрів місцевого ринку праці може застосовуватись цілком обґрунтоване твердження, що місцевий ринок праці слід розглядати як відкриту систему і оцінювати його потрібно за багатьма критеріями. Перш ніж запропонувати систему критеріїв, необхідно розглянути параметри місцевого ринку праці, які дозволяють аналізувати його ситуації та проблеми. За допомогою параметрів таких змін можна здійснювати діагностику функціонування місцевого ринку праці, тобто виявляти «регіональні хвороби», «патології», «больові точки і вузькі місця» [49, с. 7], а якщо говорити більш точніше, то використання «сукупності спеціальних інформаційно-аналітичних технологій дозволяє: а) описати ситуації та проблеми, що вивчаються, у системі характерних для них ознак (параметрів, показників); б) ідентифікувати ці ситуації, тобто «прив'язати» їх до відомих типологічних груп; в) надати кількісну та якісну оцінку цим ситуаціям і проблемам, інакше кажучи, поставити остаточний діагноз; г) встановити і оцінити внутрішні та зовнішні причини продіагностованих станів» [210, с. 65]. Як зазначає В.Лексин, визначення параметрів є першим кроком щодо діагностування розвитку регіону. З огляду на актуальність дослідження місцевого ринку праці, збільшується значущість наукових досліджень зміни його параметрів, тобто величин, що характеризують ту чи іншу властивість певного явища [260, с. 434; 338]. Для більш детальної характеристики параметрів місцевого ринку праці можуть бути обрані форма (структура), властивості, ознаки, характеристики, які допускають кількісну його оцінку.

Існують різні думки вчених щодо визначення властивостей ринку праці. С. Калинкина до властивостей ринку праці відносить: цілісність – ринок праці

реагує на дію навколишнього середовища, еволюціонує під її дією, але при цьому зберігає якісну визначеність і властивості, що відрізняють його від інших систем; не елементи ринку праці складають ціле, а, навпаки, ціле породжує при своєму розчленуванні елементи системи. Первинність цілого – основний постулат теорії системи; нескінченність – неможливість його повного пізнання і всебічного уявлення кінцевою безліччю описів. Ринок праці – це надзвичайно складне утворення, що має безліч якісних і кількісних характеристик; цілеспрямованість – ринок праці має мету свого розвитку і рухається у напрямі її досягнення. Метою розвитку ринку праці є реалізація його сутності – досягнення збалансованості всіх його параметрів; збільшення його внутрішнього різноманіття. Штучне обмеження різноманіття призводить до застою у розвитку ринку праці і, кінець кінцем, до його деградації. Для кожного етапу розвитку соціально-економічних та інших систем (наприклад, біологічних) існує рівень необхідного різноманіття, який забезпечує подальший розвиток системи [175, с. 35].

Цей список властивостей ринку праці Є. Алаєв доповнює автономністю (прагненням до внутрішньої впорядкованості і самостійності у функціонуванні) і стійкістю (збереження або заповнення окремих елементів системи) [12]. До названих властивостей ринку праці, що можуть бути пов'язані із властивостями місцевого ринку праці, необхідно додати такі властивості, як: прозорість – така властивість об'єкта, за якої внутрішні зв'язки і деяка інформація доступні зовнішнім відносно до об'єкта суб'єктам, прозорість трудових відносин у сфері безпеки; адаптованість – дія пристосування ринку праці до виникнення змін: у законодавчій практиці країни; у критеріях конкурентоздатного середовища; у критеріях еволюції регіональної і галузевої економіки; чутливість – як реакцію ринку: на певні діяння безлічі організацій (іншими словами, учасників ринку), різного юридичного статусу і розміру капіталу; на результати професійних рішень менеджменту таких організацій; на бізнес-репутацію і професійні здібності персоналу організацій. Необхідно підкреслити те, що чутливість ринку праці залежить, на думку багатьох вчених, від соціальної спрямованості

ухвалених рішень менеджментом організації, відповідності таких рішень чинному закону, професійного аргументування і етики при ухваленні рішень в управлінні; від міграції, як двигуна перерозподілу людських ресурсів на ринку у напрямі найзручніших критеріїв праці персоналу організацій. Маршрути пересування – з однієї організації в іншу, з однієї галузі в іншу, між регіонами, між районами населеного пункту тощо. Можливо і те, що для кожного спеціаліста або менеджера міграція може продовжуватись протягом різного часу, поки він влаштовується на роботу або є безробітним у пошуку роботи.

Вищенаведені властивості притаманні ринку праці в цілому, однак існує цілий ряд *властивостей*, що притаманні ринку праці як саморегулюючій системі:

- *прагнення місцевого ринку праці до рівноважного стану* забезпечується за допомогою його стійкості;
- *підвищення рівня організованості*. Єдиної думки з приводу того, яку систему вважати найбільш організованою, в науковій літературі не склалось. Деякі дослідники вважають, що рівень організації системи тим вище, чим рідше вона вдається до санкцій [147, с. 60]. Інші вчені пов'язують організованість системи з її здатністю оперативно перебудувати порядок розташування елементів і зв'язків залежно від змін зовнішнього середовища [298, с. 138]. Виходячи з останнього визначення, ринкова система буде найбільш гнучкою та організованою. Гнучкість ринкової системи буде проявлятися у її здатності пристосовуватись до швидких змін зовнішнього середовища, яке буде вимагати від системи й зміни у її структури. В свою чергу, і місцевий ринок праці як система для підтримки стану рівноваги повинен постійно знаходитись у пошуках нових способів гнучкості та організованості з метою пристосування до умов зовнішнього середовища;
- *здатність гасити флуктуації* (випадкових відхилень), що виникають всередині місцевого ринку праці, пов'язані з випадковим впливом на систему внутрішніх і зовнішніх чинників. Місцевий ринок праці, будучи

відкритою системою, весь час схильний до флуктуацій, які можна назвати «викликами» системі, а необхідність «відповіді» на них породжує зміни в системі, призводить до її розвитку [327, с. 251]. Ці властивості місцевого ринку праці спрямовані на підтримку власної структури, організованості та гнучкості.

Таким чином, властивості місцевого ринку праці – це його якісні характеристики, які мають свій кількісний вимір, виражений в ознаках, під якими розуміють показники, знаки, прикмети, за якими можна впізнати, визначити що-небудь [260, с. 408]. *Ознаки місцевого ринку праці* представлені в **Додатку Д**. Усе різноманіття ознак може бути ідентифіковано щодо наявності необхідної інформації, що буде стосуватись місцевого ринку праці. Крім того, для елементів місцевого ринку праці притаманні ознаки похідності, тобто попит на робочу силу є похідним від агрегованого попиту на кінцеві блага, що обумовлює залежність трудових відносин від стану економічної кон'юнктури в національному, регіональному та міському просторах, а пропозиція праці, в свою чергу, визначається сукупністю демографічних, економічних, соціальних чинників, що включають: стан ринку освітніх послуг, характер мотиваційних очікувань агентів ринку, рівень економічної активності населення та ефективності механізму інфорсменту контрактів, рівень мобільності трудових ресурсів та ін.

Розглянувши основні властивості та ознаки місцевого ринку праці, можна визначити його *основні характеристики*, до яких належать такі: *параметри стану, параметри розвитку, рівноваги та стійкості*. Для визначення параметрів стану ринку праці необхідно проводити економічний аналіз в конкретний часовий інтервал. Застосування різноманітних методів економічного аналізу зумовлює можливість отримання таких результатів і визначитись з використанням системи показників при вивченні процесів і явищ на місцевому ринку праці; вивчити та економічно обґрунтувати класифікацію причин, що викликали зміни тих чи інших показників; виявити і виміряти взаємозв'язок і взаємозалежності між показниками; визначити ступінь впливу

кожного фактора за інших рівних умов, тобто коли інші фактори вважаються нібито незмінними. Проведення аналізу стану ринку праці окремо від розвитку ринку праці не надасть повної картини ситуації на ньому, тому з'являється необхідність визначати параметри розвитку – це сукупність всіх процесів і змін, що відбуваються на місцевому ринку праці, у часі, вдосконалення структури і функцій системи.

Якщо порівняти результати аналізу *параметрів стану місцевого ринку праці* за тривалий проміжок часу, то можна визначити процеси, які відбуваються на ринку праці. Розвиток обумовлено впливом зовнішніх і внутрішніх факторів, які забезпечують подальший розвиток переважно відкритим неврівноваженим системам, тобто мають місце коливання в системі. *Рівновага* – це здатність системи зберігати заданий стан протягом певного періоду часу. Рівновага іноді трактується як стан закритої системи, за якого її параметри залишаються незмінними [279, с. 18]. Ринок праці є відкритою системою, тому під впливом зовнішнього середовища його параметри знаходяться в постійній зміні. Будь-якій економічній системі органічно притаманна нерівновага, хоча в її функціонуванні закладено прагнення до рівноважного стану, це ж відноситься і до ринку праці. В природі системи поділяються на статичні та динамічні. Оскільки статичні системи не змінюються протягом часу, а ринок праці як відкрита система постійно змінюється під впливом зовнішнього середовища, така система є динамічною.

Статична рівновага означає, що під впливом внутрішніх і зовнішніх флуктуацій місцевий ринок праці завжди повертається до попереднього стану. Динамічна рівновага має місце, коли флуктуації виводять її на новий етап розвитку, на якому досягається короткочасна рівність попиту і пропозиції робочої сили. Іншими словами, динамічна рівновага – це миттєвий стан рівноваги системи в процесі безперервних змін [164, с. 406; 165, с. 199].

Навіть в умовах закритості місцевого ринку праці від зовнішніх впливів внутрішні фактори постійно виводять його зі стану рівноваги. Рівновагою на ринку праці буде повне працевлаштування працівників, готових працювати за

певну заробітну плату, і задоволення попиту на робочу силу з боку роботодавців, готових платити цю заробітну плату. Таким чином, рівновага на ринку праці – це стан повної зайнятості [350, с. 167]. Повна зайнятість – це відсутність циклічного безробіття, але наявність природного. Усталений рівень оплати праці характеризує цю рівновагу. *Стійкість* – здатність місцевого ринку праці повертатись у стан рівноваги після того, як вона була виведена з нього. Стійкістю володіють тільки нерівноважні динамічні системи. Стійкість проявляється не в конкретний момент часу, а за певний період, тобто це тимчасова характеристика системи [164, с. 407].

Визначення параметрів змін основних характеристик місцевого ринку праці є безпосередньо сполученим з необхідністю виділення таких критеріїв, знання про які дозволяють чітко позиціонувати його (ринок) як у часі, так і у просторі. Для аналізу параметрів може використовуватись низка показників, що будуть критеріями визначення стану (функціонування) місцевого ринку праці і дозволятимуть оцінювати тенденції і характер процесів, що відбуваються [51, с. 73].

Критерії визначення стану місцевого ринку праці характеризують його як статичну систему. Оцінка показників стану ринку праці повинна здійснюватись за конкретний часовий лаг, оскільки він є динамічною системою. До цієї групи критеріїв можуть бути віднесені такі:

- чисельність зайнятих в економіці міста;
- чисельність безробітних в економіці міста (загальна кількість безробітних, які мають статус офіційно зареєстрованого безробітного),
- чисельність безробітних за методологією МОП);
- чисельність економічно активного населення або сукупна пропозиція місцевого ринку праці;
- рівень зайнятості та безробіття в місті. Рівень зайнятості знаходиться в межах від 0 до 100%. Ці крайні значення відповідають стану повної незайнятості та повної зайнятості в місті. Чим ближче значення показника до 100%, тим ближче стан місцевого ринку праці наближається до стану

повної зайнятості. Функціонування місцевого ринку праці буде результативним, якщо рівень безробіття в місті є мінімальним. Сума рівня безробіття ($У_Б$) та рівня зайнятості ($У_З$) повинна дорівнювати 100 %, тобто $У_Б + У_З = 100\%$;

- частка економічно активного населення у загальній чисельності населення міста. Значення цього показника не може бути менше 0 і більше 100%. Чим вище значення показника, тим меншою є частка економічно неактивного населення у загальній чисельності населення міста;
- напруженість на ринку праці міста. Визначається через співвідношення числа безробітних, які звернулись до служби зайнятості, і числа вакансій, заявлених підприємствами та організаціями до служби зайнятості на кінець періоду. Чим нижчим є значення показника, тим більш результативним є функціонування ринку праці;
- рівень оплати праці, що склався в місті. Рівень заробітної плати в місті характеризується середньою нарахованою заробітною платою одного працівника, яка визначається як відношення суми номінальної заробітної плати по кожному працівнику до загальної чисельності працівників міста. Для визначення результативності функціонування місцевого ринку праці необхідно співставити розрахований показник по місту з аналогічним показником по інших містах, а також із середньоукраїнським рівнем. Якщо значення цього показника знаходяться в межах від 0 до 100% місцевий ринок праці функціонує не результативно; якщо значення показника перевищує 100% – спостерігається функціонування ринку.

Стосовно даних щодо розміру середньої заробітної плати за окремими професійними групами працівників і ступенем її диференціації, то зниження міжгалузевих відмінностей в оплаті праці працівників тотожних професій є ознакою розвиненості місцевого ринку праці.

Без визначення параметрів стану місцевого ринку праці неможливо визначити витоки розвитку, виявити зміни в системі соціально-трудо

відносин. Виходячи з цього критерії розвитку місцевого ринку праці повинні враховувати параметри його стану.

Критерії параметрів розвитку системи місцевого ринку праці характеризують місцевий ринок праці як динамічну систему. До групи таких критеріїв слід віднести:

- коефіцієнти зростання і темпи приросту показників, що характеризують стан місцевого ринку праці та надають можливість зробити висновок щодо результативності його функціонування. Обчислення коефіцієнтів зростання і темпів приросту – найпростіший спосіб виявити зміни, що відбуваються на місцевому ринку праці. Показники динаміки дозволяють визначити напрямки розвитку місцевого ринку праці. Наприклад, зростання рівня безробіття і напруженості на ринку праці міста свідчить про нерезультативне його функціонування. З метою оцінки інтенсивності змін у часі необхідно проводити аналіз за допомогою показників динаміки (абсолютні прирости (ланцюгові і базисні), середній абсолютний приріст, середній темп зростання, середній темп приросту). Також ці показники можуть використовуватись при побудові економіко-математичних моделей, результати яких використовуються для прогнозування відповідних процесів на місцевому ринку праці;
- відкриття нових спеціальностей навчальними закладами міста. Цей показник визначається за всіма видами навчальних закладів міста. Передбачається, що навчальні заклади, перш ніж відкрити нову спеціальність, вивчають ринок фахівців відповідної сфери діяльності в межах міста і регіону, тому розглядають цей показник як свідчення того, що на ринку праці відбулись певні зміни, що стосуються попиту на робочу силу, і чим більше відкривається нових спеціальностей, тим більш результативно функціонує місцевий ринок праці. В ідеальному варіанті система освіти повинна швидко реагувати на зміни у вимогах роботодавців щодо рівня підготовки випускників, однак на практиці спостерігається відставання системи освіти від вимог ринку праці. Часто місцеві навчальні

заклади відкривають тотожні спеціальності, що призводить до перенасичення ринку праці міста випускниками одних професій і знижує результативність його функціонування [165, с. 200];

- конкурс до навчальних закладів за спеціальностями. Цей показник вимірюється кількістю абітурієнтів на одне навчальне місце і розраховується за спеціальностями, видами навчальних закладів та їх галузевою приналежністю. Випускники шкіл при виборі майбутньої спеціальності орієнтуються на престижність професії на ринку праці, тобто цікавляться, які професії найбільш затребуваними на ринку праці в даний час, а також враховують, на які професії буде зберігатись або зростати попит найближчим часом; орієнтуються на рівень заробітної плати фахівців обраної спеціальності тощо, - тобто випускники шкіл на етапі вибору професії прагнуть досягти високого конкурентоспроможного рівня особистої освіти та завдяки цьому задовольнити власні матеріальні потреби в майбутньому;
- рівень працевлаштування випускників навчальних закладів та осіб, що вперше шукають роботу за фахом, як на підприємствах міста, так і за його межами. Визначається показник шляхом співвідношення числа працевлаштованих за фахом випускників у поточному році і загальної чисельності випускників за рік. Чим ближчим є значення цього показника до 1, тим більш результативно функціонує місцевий ринок праці. Якщо значення показника наближається до 0, то місцевий ринок праці не є результативним. Цей показник можна розраховувати окремо по працевлаштуванню випускників навчальних закладів конкретного міста на підприємствах цього ж міста і в інших містах, наприклад, регіону. Особливу увагу навчальні заклади звертають на рівень працевлаштування випускників, особливо випускників інших міст на підприємствах певного міста. Проблема першого робочого місця є найбільш актуальною для випускників навчальних закладів різних рівнів акредитації, тому можна стверджувати, що вона особливо тісно пов'язана з освітнім комплексом;

- міграційний приріст (спад) населення в місті. Враховуючи аспекти такого явища, як міграція, необхідно розрізнити поняття трудової (добровільної) і вимушеної (недобровільної) міграції. Науковий інтерес у даному випадку представляє трудова міграція, яка може бути внутрішньою (переміщення населення з метою працевлаштування по території держави), та міжнародною (переміщення робочої сили з однієї країни в іншу, з метою накопичення грошових коштів, на термін більше, ніж один рік). У міграційному русі переважає недобровільна міграція із усіма пов'язаними з нею наслідками: безробіттям, підвищеним навантаженням на економіку як міста, регіону, так і країни в цілому, посиленням соціальної напруженості тощо. Зазначені обставини висувують міграцію як важливу форму соціально-трудоваї циркуляції робочої сили в число найсерйозніших соціальних проблем сучасного місцевого ринку праці. Регіони та міста, які стикнулись зі скороченням припливу трудових ресурсів внаслідок багаторічного зниження народжуваності, компенсують дефіцит працездатного населення, залучаючи мігрантів, як правило, з регіонів з високою народжуваністю, безробіттям і низькими доходами. Однак як трудову, так і вимушену міграції об'єднує раціональна поведінка самих мігрантів, тобто пошук найбільш оптимальних умов праці та побуту, пошук найбільш високої заробітної плати тощо. Оцінюються міграційні потоки населення будь-якої території (міста, регіону, країни, між країнами) за допомогою ряду показників: тих, хто прибув і тих, хто вибув з території, наприклад міста, за певний період, міграційне сальдо. Міграційний спад свідчить про низьку результативність функціонування місцевого ринку праці, а міграційний приріст – навпаки, про непривабливість конкретної території та неефективність функціонування ринку праці;
- чисельність осіб, які пройшли перенавчання та підвищили кваліфікацію за рік (по місту). Даний показник визначається за всіма навчальними закладами з поділом за спеціальностями та галузевою приналежністю. Результативність функціонування ринку праці має пряму кореляційну

залежність від чисельності осіб, що пройшли перепідготовку та підвищення кваліфікації. Можна використовувати відносний показник по місту в цілому, який визначається шляхом відношення чисельності зайнятих осіб, які підвищили кваліфікацію та/або пройшли перепідготовку за рік до чисельності зайнятих в економіці міста. Такий показник попадає в інтервал від 0 до 100 % та розраховується окремо за категоріями зайнятого населення і безробітних. Чим ближчим значення цього показника є до 100%, тим більш результативним є функціонування ринку праці та діяльності центру зайнятості;

- чисельність знову зареєстрованих безробітних в місті. Визначається як різниця між чисельністю безробітних на початок року та чисельністю безробітних на кінець року. За цим показником можна оцінити динаміку розвитку місцевого ринку праці та економічної системи в цілому. Аналіз чисельності безробітних на кінець поточного року необхідно проводити зіставленні з чисельністю безробітних на початок поточного року, або на кінець попереднього року. Якщо отримано негативне значення абсолютного приросту чисельності безробітних, то місцевий ринок праці функціонує результативно;
- питома вага створених робочих місць за рік у загальній кількості робочих місць у місті. Область значень цього показника варіює в межах від 0 до 100%. Чим ближчим його значення є до 100%, тим більш результативно функціонує місцевий ринок праці, в окремих випадках це може також означати вихід ринку праці зі стану кризи або застою. Якщо значення показника дорівнює 0 (або є близьким до нього), то система функціонує неефективно;
- питома вага підприємств, які заявили про наявність вакансій в службу зайнятості, у загальній чисельності підприємств, зареєстрованих у місті. Значення цього показника можуть бути від 0 до 100%. Якщо значення наближається до 0, це є свідченням неефективності функціонування місцевого ринку праці.

Досягнення рівноважного стану – головна мета функціонування місцевого ринку праці. Тому *критерії параметрів рівноваги місцевого ринку праці* можна розглядати як критерії ефективного функціонування ринку праці:

- співставлення фактичного рівня безробіття в місті з природним рівнем (рівень циклічного безробіття в місті). Природний рівень безробіття, в свою чергу, як відомо, складається з фрикційного і структурного безробіття, при цьому його значення може змінюватись. Для кожного суб'єкта України його значення може змінюватися. Якщо фактичний рівень безробіття дорівнює природному, то простежується повна зайнятість і, як наслідок, рівноважний стан ринку. Чим меншим є відхилення фактичного рівня від природного, тим менша нерівноваженість притаманна місцевому ринку праці і тим більш результативним є його функціонування;
- співвідношення числа працевлаштованих безробітних і загальної чисельності безробітних за рік у місті ($K_{\text{ЧБ}}^{\text{п}}$). Значення цього показника можуть знаходитись в межах (0; 1) та приймати наступні значення:

$$K_{\text{ЧБ}}^{\text{п}} = \begin{cases} \rightarrow 1, & \text{наближається до стану рівноваги;} \\ = 1, & \text{стан рівноваги ринку праці;} \\ \rightarrow 0, & \text{посилення нерівноважності системи,} \\ & \text{вимагає негайного втручання держави;} \\ = 0, & \text{значення показника дорівнює;} \\ & \text{нескінченності, і ринок праці перебуває в} \\ & \text{статичному стані} \end{cases} ; \quad (1.1)$$

- норма безробіття (H_0) визначається як співвідношення природного та фактичного рівня безробіття в місті. Значення даного показника знаходяться в діапазоні від 0 і до 1.

Розглянуті показники характеризують рівновагу місцевого ринку праці як динамічної системи. Постійне прагнення місцевого ринку праці до рівноважного стану змушує його розвиватись, тому досягнення рівноваги в

статичній системі неможливо, якщо тільки він вже не знаходиться у стані рівноваги [164, с. 407].

У статичному стані місцевий ринок праці може знаходитись у рівновазі як завгодно тривалий час, але в цьому випадку його функціонування є нерезультативним. На сьогодні існує багато досліджень, присвячених досягненню рівноваги ринку праці через узгодження попиту і пропозиції на ньому [195, с. 28; 272, с. 119 та ін.]. І таке трактування рівноваги ринку праці дійсно має місце. Але разом з цим це положення має бути доповнене певними умовами: по-перше, фактор часу визначає, наскільки довго буде знаходитись ринок праці у рівноважному стані, враховуючи час від появи на рівноважному ринку праці працівника (вакансії) до укладання трудового договору; по-друге, всі працівники і вакансії залишають ринок праці одночасно, тобто тільки з причини укладення договору про найм. Але оскільки місцевий ринок праці – це динамічна система, постійно розвивається, то рівновага – це короткострокове явище. На результативність його функціонування впливають різноманіття факторів як внутрішнього, так і зовнішнього середовища, у зв'язку з чим стан місцевого ринку праці в реальності є далеким від ідеального (відповідно ситуація невривноваженості є абсолютно нормальним явищем). Тому враховуючи фактор часу, для характеристики стану місцевого ринку праці в довгостроковому періоді слід застосовувати категорію «збалансованість». Розглянемо, які точки зору існують щодо збалансованості ринку праці.

За визначенням В. Золотарьова, «збалансоване (рівноважне) зростання економіки припускає узгоджену динамічність її структурних елементів, що підпорядкована розвитку економіки як цілісної системи» [163, с. 16]. Відповідно, збалансованість характеризує узгоджений розвиток економічних процесів. При цьому їх повне узгодження є неможливим, оскільки завжди спостерігатиметься деяке відхилення, але в межах збереження стійкості економіки.

Таким чином, економіка розвиватиметься збалансовано, якщо вона не накопичує нові диспропорції і своєчасно долає наявні. Існує підхід, відповідно

до якого «збалансованість (пропорційність) – такий стан господарства країни, при якому забезпечується його стійкий, динамічний, поступальний розвиток у відповідності до суспільної стратегії і суспільних пріоритетів» [209, с. 175]. У зв'язку з цим важливими вбачаються значення і місце цілеспрямованості у забезпеченні збалансованості господарства. Підтвердженням цьому може бути твердження про те, що «збалансованість – це такий стан регіональної економіки, за якого регіональні пропорції перебувають у рівновазі» [187].

Так на думку І. Горленко, Л. Руденко, С. Малюка, Н. П. Лебедь, «збалансованість – це процес відтворення визначених пропорцій, які забезпечують стабільний стан в кожний окремо взятий момент з метою досягнення прогресу розвитку, його піднесення» [64, с. 11]. І. Вахович зазначає: «збалансованість передбачає збалансований розподіл фінансових ресурсів регіону на соціальні, економічні та екологічні цілі відповідно до потреб, інтересів та тенденцій розвитку кожної зі сфер» [54, с. 87]. Т. Галушкіна, В. Реутов та Л. Кочаровська стверджують, що «збалансованість – це пропорційність, баланс – кількісне співвідношення між елементами системи, що визначає збереження її якісних характеристик» [61, с. 72].

З іншого боку, важелем досягнення збалансованості в умовах директивного управління економікою було усереднення ефективності виробництва всіх продуктів при централізованому розподілі ресурсів. Така збалансованість, на думку окремого виробника, мала характер примусової збалансованості [163, с. 22].

Серед учених-практиків поширеним є погляд на збалансованість ринку праці через його компоненти [46, с. 42]. До компонентів ринку праці відносять: суб'єктів ринку праці; економічні програми, рішення і юридичні норми, прийняті суб'єктами; ринковий механізм (попит і пропозиція робочої сили, ціна робочої сили, конкуренція); безробіття і соціальні виплати, пов'язані з нею; ринкову інфраструктуру [140, с. 14]. За твердженням авторів, усі компоненти ринку праці покликані в сукупності забезпечити збалансованість попиту і

пропозиції робочої сили. Взаємодія всіх компонентів ринку націлена на створення і підтримку балансу інтересів усіх суб'єктів ринку праці.

Взаємодія і узгодження різноманітних інтересів роботодавців і працездатного населення, що бажає працювати за наймом на основі інформації, одержуваної у вигляді змін ціни праці, відбувається за допомогою механізму забезпечення збалансованості ринку праці, основними елементами якого є попит на працю, пропозицію праці, ціну праці і конкуренцію.

І. Маслова визначає збалансованість не тільки через кількісну і якісну пропорційність у розподілі людських ресурсів, але і підкреслює динамічність даного процесу. Крім того, вона виділяє доцільність розгляду збалансованості у трьох площинах: виробничій, відтворювальній і особовій, кожна з яких має свої кількісні і якісні складові [238, с. 58].

Таким чином, під *збалансованістю місцевого ринку праці* слід розуміти раціональне (наближене) співвідношення між основними елементами місцевого ринку праці. Збалансованість місцевого ринку праці передбачає рівність попиту і пропозиції для кожного структурного елемента, що є ідеальною умовою збалансованості, яку можна розглядати тільки в теоретичному аспекті. У зв'язку з тим, що пропозиція робочої сили значною мірою обумовлена процесом її відтворення, можна говорити про наявність прямого зв'язку між відтворенням і збалансованістю. Для досягнення збалансованості ринку праці слід впливати на процес відтворення робочої сили. На практиці в сучасних умовах досягти рівності між попитом та пропозицією нереально, тому найбільш доцільно наближувати попит до пропозиції, або навпаки.

У викладеному визначенні присутнє поняття «раціональне» (уперекладі з латинської мови *rationalis* – розумний, доцільний). У повсякденному житті раціональність застосовується по відношенню до поведінки, що означає розумне ставлення до життя. Саме з такої позиції – як раціональна поведінка суб'єктів місцевого ринку праці, і в першу чергу первинних – роботодавця і працівника, шляхом створення відповідних правил і умов здійснення їх

взаємовідносин та взаємодії, – буде проведено аналіз раціонального співвідношення попиту та пропозиції.

Накопичений науковий доробок у розглянутій області свідчить про те, що існує різноманіття думок щодо інтерпретації поняття «раціональна поведінка». Узагальнено можна поділити позиції вчених на декілька підходів. Прихильники *першого підходу* таку поведінку людини розглядають з позиції наявних можливостей, причому кожного разу з цих можливостей обирається та, яка максимально відповідає поставленій меті. У цьому випадку найбільш точно підходить етимологічне поняття терміну «раціональний» як «доцільний», тобто це доцільна діяльність, яка спрямована на досягнення поставленої мети, виходячи із заданих обмежень і наявних можливостей. Такий підхід відображений у філософських працях німецького вченого М. Вебера, в яких дії індивіда поділялись на ціле-раціональні та ціннісно-раціональні, тобто відповідність засобів обраним цілям індивіда. Найбільш виразно така позиція отримала свій розвиток у працях Р. Коуза. Зокрема, слід відзначити тезу, що «сучасна інституціональна економічна теорія повинна вивчати людину такою, якою вона є насправді, в рамках обмежень, що накладаються реальними інститутами. Сучасна інституціональна економічна теорія – це економічна теорія, якою їй варто було б бути» [335, с. 39].

Вищевикладена позиція вчених, коли людина, як раціональний економічний суб'єкт, досягає поставленої мети шляхом прийняття оптимального рішення на основі точного обліку отриманого масиву інформації, максимізації власної вигоди та мінімізації ступеня ризику, нівелює межу між раціональною економічною поведінкою і оптимальною поведінкою індивіда.

Інший підхід до дослідження раціональної поведінки суб'єктів, основоположником якого є американський економіст, професор психології та інформатики Г. Саймон, полягає в тому, що основні критерії раціональності розкриваються з позиції обмеженої раціональності, яка має місце поряд з реальною раціональністю, заснованою на досконалій інформації, і процедурній

раціональності, яка визначає, що вироблення рішень на основі отриманої інформації робить поведінку суб'єкта раціональною [293, с. 18].

Згідно концепції обмеженої раціональності, на поведінку суб'єктів економічних відносин впливає зовнішнє оточення, наприклад соціальне, політичне, економічне середовище, і ситуація, в якій опиняються суб'єкти, при цьому вони можуть вести себе більш-менш продумано і виважено. Важливе значення для поведінки суб'єктів має час. Якщо в конкретний проміжок часу поведінки роботодавця і працівника були раціональними, розумними, то з часом розумність і раціональність за певними критеріями, наприклад за параметрами кваліфікації, професіоналізму, досвіду, стажу роботи та ін., призводять до розбіжності інтересів суб'єктів економічних відносин, що, в свою чергу, спричиняє зниження ефективності економічної поведінки учасників діалогу.

Таким чином, обмежена раціональність є найбільш прийнятною моделлю людської поведінки, на основі якої вибудовуються моделі поведінки працівника і поведінки роботодавця через зближення їх економічних інтересів, і, як наслідок, зближення попиту та пропозиції.

Наведене вище трактування поняття «збалансованості» як економічної категорії не виключає різного, більш детального трактування цього поняття у складі словосполучення «забезпечення збалансованості». Виходячи виключно з термінологічного характеру понять «забезпечення» і «збалансованість», сутність вказаної консолідованої групи слів розкриває процес, який гарантує раціональне (наближене) співвідношення між основними елементами місцевого ринку праці.

У досягненні збалансованості важливу роль виконуватимуть такі аспекти: структурна збалансованість, що виникає як наслідок нерівномірності потоків на ринку праці; тимчасова збалансованість ринку праці, що досягається шляхом планування окремих потоків на ринку праці (закінчення студентами навчальних закладів; призов до лав збройних сил і звільнення в запас; час закінчення відпусток по вагітності і пологах та ін.).

Підвищення збалансованості ринку праці може відбуватись за різними напрямками: в рамках руху робочої сили шляхом її «переливу» між галузями, містами, регіонами, а також за допомогою міграції; шляхом узгодження потреб ринку праці з системою освіти та підприємницькими структурами; на основі використання теорії гнучкого ринку праці.

Наведені визначення демонструють зв'язок збалансованості зі стійкістю - поняттям, запозиченим з математики та фізики, зокрема з теорії систем. З погляду системного аналізу, стійкість – це здатність системи зберігати динамічну рівновагу під постійним впливом зовнішнього та внутрішнього середовища [339, с. 286]. Різноманітність визначень та динамічність відносин на місцевому ринку праці передбачають нестабільність, мінливість, виникнення диспропорцій, ліквідація яких можлива шляхом зіставлення чисельності робочої сили з обсягами попиту (кількості робочих місць, яких було б достатньо для осіб, які потребують оплачуваної роботи), встановлення відповідності між професійно-кваліфікаційними, статевовіковими характеристиками робочої сили та потребами виробництва, на що впливає узгоджена взаємодія місцевого ринку праці, ринку освітніх послуг, спрямованого на задоволення мінливого попиту роботодавців; встановлення пропорцій між вартістю робочої сили та її ціною.

Виходячи з вищевикладеного, можна стверджувати, що тривалий час перебувати у стані рівноваги ринок праці не може, оскільки його функціонування постійно здійснюється під впливом комплексу внутрішніх і зовнішніх факторів, тому важливо визначити показники стійкості місцевого ринку праці.

Критерії параметрів стійкості системи місцевого ринку праці характеризують ефективність протидії місцевого ринку праці впливам факторів внутрішнього і зовнішнього середовища, і те, як скоро вона повертається до стану рівноваги. Якщо розглянути ситуацію, коли під впливом факторів зовнішнього середовища місцевий ринок праці був виведений із стану рівноваги, тобто збільшується рівень безробіття. Місцевий ринок праці повернеться в стан

рівноваги, якщо співвідношення числа працевлаштованих безробітних та загальної чисельності безробітних буде наближатись до 1. Серед основних показників, що характеризують цей процес, можна назвати наступні.

Рух робочої сили в місті визначається числом тих, хто прибув і вибув за галузями економіки міста за рік. З метою оцінки руху робочої сили розраховується коефіцієнт обороту з прибуття і коефіцієнт обороту з вибуття робочої сили, які необхідно постійно співставляти для визначення ефективності функціонування ринку праці. Діапазон значень зазначених показників знаходиться в межах від 0 до 100%.

Якщо $K_{\text{виб}} \approx K_{\text{приб}} \approx 0$, це свідчить про високу стійкість місцевого ринку праці і, отже, про його результативне функціонування. Якщо зазначені показники дорівнюють нулю, це означає, що система знаходиться у стані повної зайнятості.

Якщо $K_{\text{приб}} > K_{\text{виб}}$, це означає, що в галузі створюються робочі місця, і ринок функціонує ефективно.

Якщо $K_{\text{виб}} > K_{\text{приб}}$, це свідчить про наявність кризових явищ на ринку праці.

При $K_{\text{виб}} \approx K_{\text{приб}} \approx 100\%$ на місцевому ринку праці спостерігається вкрай висока плинність робочої сили, і система функціонує неефективно [165, с. 200].

Для оцінки параметрів стійкості ринку праці можна застосовувати коефіцієнт заміщення робочої сили. Він визначається як відношення числа працевлаштованих працівників до числа звільнених за період за окремими галузями або по економіці міста в цілому. Область значень даного показника знаходиться в межах від 0 до 1 [165, с. 200].

Коефіцієнт постійного складу робочої сили міста визначається як відношення чисельності працівників, які працювали весь звітний період, до облікової чисельності працівників на кінець періоду. Область значень цього показника знаходиться в межах від 0 до 1. Якщо цей коефіцієнт дорівнює 1, це свідчить про високий ступінь стійкості місцевого ринку праці та його ефективності, якщо наближається до 0 – навпаки.

Середня тривалість пошуку роботи в місті відображає середній період часу, який потрібно ринку праці, щоб повернутись до стану рівноваги. Для

вимірювання даного показника визначається тривалість безробіття (ТБ) – час перебування в якості безробітного в службі зайнятості, що вимірюється в людино-днях, виходячи з даних про дату реєстрації безробітного та дату зняття його з обліку з причини працевлаштування. На основі цього показника визначається середня тривалість безробіття (СТБ) громадян за рік у місті як відношення загальної тривалості безробіття (ЗТБ) до чисельності працевлаштованих безробітних. Значення показника може знаходитись в інтервалі $[0; \infty]$. Якщо $СТБ=0$ – відсутність безробітних, $СТБ=\infty$ – відсутність працевлаштованих громадян. Чим ближче значення середньої тривалості безробіття до нуля, тим більш результативно функціонує місцевий ринок праці.

Якщо система знаходиться у стані рівноваги, то її можна вважати стійкою та можна обмежитись трьома групами критеріїв. Запропонована система критеріїв оцінки результативності функціонування місцевого ринку праці розроблена з урахуванням доступності статистичної інформації.

Для оцінки функціонування ринку праці конкретного міста не обов'язково використовувати всі запропоновані критерії. Можна обмежитися однією групою критеріїв, якщо не потрібен дуже глибокий аналіз ринку праці. У випадку, коли необхідно провести збір та аналіз інформації щодо співвідношення попиту та пропозиції робочої сили, щодо рівня оплати праці, систем матеріального і нематеріального стимулювання, що застосовуються в компаніях близького (галузевого) профілю з урахуванням їх регіонального розташування, прогнозування зміни ситуації і прийняти своєчасне рішення щодо корегування стану ринку праці, тобто коли необхідна всебічна і повна діагностика місцевого ринку праці, то застосовуються критерії всіх чотирьох груп. У випадку, якщо значення фактично розрахованих показників відрізняються від бажаних або нормативних, то, найімовірніше, місцевий ринок праці потребуватиме державного втручання.

Критерії параметрів рівноваги дають можливість органам державної влади та статистики оцінити ступінь досягнення системою своєї головної мети – стану рівноваги. Для прийняття рішення щодо необхідності державного втручання у

функціонування місцевого ринку праці необхідно обчислити критерії стійкості системи. Якщо місцевий ринок праці не здатен самостійно повернутись до стану рівноваги, то необхідно виробляти заходи державного впливу на нього з метою стабілізації ситуації [164, с. 407].

Ефективність державного регулювання місцевого ринку праці можна визначити шляхом порівняння значення показників запропонованих критеріальних характеристик ринку праці до і після державного втручання. Оцінити збалансованість місцевого ринку праці можна за допомогою системи показників, які згруповані у відповідні блоки показників і які складаються та розраховуються Головним управлінням статистики конкретної області, міським відділом статистики та міськрайонними центрами зайнятості (табл. 1.4).

Таким чином, вищезазначене дозволяє зробити ряд висновків. *По-перше*, в узагальненому вигляді *місцевий ринок праці* розглядається як єдиний простір дії ринкових механізмів, на якому відбувається взаємодія двох головних суб'єктів – найманих працівників і роботодавців. Одночасно різноманітність пропонуваної робочої сили і робочих місць породжує диференційованість такого ринку. Фактично в сучасних економічних умовах ринок праці є неоднорідним і складається з безлічі секторів, сегментів, що відрізняються один від одного різним ступенем автономності, збалансованості, врівноваженості, стійкості. При цьому традиційні підходи до сегментації місцевого ринку праці потрібно поєднувати з суб'єктивними характеристиками, а саме: типами поведінки, ступенем професійної самовизначеності, мотивацією до праці, ставленням до праці, задоволеності працею і багатьма іншими.

По-перше, виникає об'єктивна потреба у комплексному підході, який би враховував структурні особливості економіки, розвитку місцевої території та культурно-історичних умов. На такому просторовому рівні необхідною є взаємодія установ освіти, служб зайнятості, роботодавців.

По-друге, місцевий ринок праці є відкритою динамічною соціально-економічною системою, що характеризується параметрами, які відображають якості складових елементів системи: цілісність і відокремленість елементів,

адаптивність, інерційність тощо. Основними характеристиками місцевого ринку праці є стан, розвиток, рівновага і стійкість.

Таблиця 1.4

**Система показників для характеристики збалансованості
місцевого ринку праці**

<i>Критеріальні ознаки</i>	<i>Показники</i>
Критерії параметрів стану місцевого ринку праці	сукупна пропозиція на місцевому ринку праці, у тому числі відповідного фахового спрямування
	структура пропозиції
	сукупний попит на робочу силу, у тому числі відповідного фахового спрямування
	структура попиту
	навантаження на одну вільну вакансію
	поточний попит на робочу силу, у тому числі відповідного фахового спрямування та за видами економічної діяльності
	поточна пропозиція на місцевому ринку праці, у тому числі відповідного фахового спрямування та за видами економічної діяльності
	рівень заробітної плати (середньомісячний, середньорічний)
	чисельність зайнятих у загальній чисельності постійного населення
	питома вага зайнятих у загальній чисельності постійного населення
	структура зайнятого населення в гендерному аспекті
	загальна чисельність незайнятих
рівень зайнятості і безробіття	
Критерії параметрів розвитку місцевого ринку праці	коефіцієнти зростання і темпи приросту показників, що характеризують стан ринку праці
	міграційний приріст (спад) населення
	кількість осіб, які пройшли перенавчання та підвищили кваліфікацію за рік
Критерії параметрів збалансованості/рівноваги місцевого ринку праці	чисельність незайнятого населення за віком
	чисельність безробітного населення за віком
	чисельність незайнятого населення за рівнем освіти
	чисельність безробітного населення за рівнем освіти
	загальна чисельність безробітних
	рівень сукупної збалансованості місцевого ринку праці
Критерії параметрів стійкості місцевого ринку праці	рівень поточної збалансованості місцевого ринку праці
	середня тривалість безробіття
	тривалість пошуку роботи
	коефіцієнт обороту робочої сили

По-третє, функціонування місцевого ринку праці слід оцінювати за багатьма критеріями. Під критерієм слід розуміти ознаку, на підставі якої здійснюється класифікація. Кількісною характеристикою певної ознаки є показник. Виходячи з розглянутих характеристик місцевого ринку праці, запропоновано систему критеріїв його функціонування, яка консолідована в групи: критерії параметрів стану місцевого ринку праці; критерії параметрів розвитку місцевого ринку праці; критерії параметрів рівноваги місцевого ринку праці; критерії параметрів стійкості місцевого ринку праці.

Висновки до розділу 1

Визначальною ознакою соціально-економічного розвитку держави є його взаємозв'язок з функціонуванням системи ринків, особливе місце серед яких належить ринку праці, здійснення теоретичного аналізу якого актуалізується внаслідок багатогранності та неоднорідності поняття «ринок праці». В процесі аналізу ринку праці як товарного ринку (К. Маркс, Р. Еренберг, Р. Сміт та ін.), як комплексу соціально-економічних відносин (Е.Лібанова, А. Колот, В. Петюх, Ю. Маршавін, Ю. Яковець, В. Буланов, О. Мітус та ін.), як системи (Ю. Чернявська, А. Нікіфорова, О. Грішнова, О. Ілляш, С. Гринкевич, та ін.), як механізму (Б. Оразова, А. Калина, Б. Генкін, А. Ажнюк та ін.), як ринку зобов'язань (Т. Тихомирова, О. Котляр, А. Рофе, Б. Збишко та ін.) встановлено відсутність єдності у визначенні поняття «ринок праці» (різні погляди авторів визначаються, насамперед, метою дослідження конкретних аспектів трудової діяльності).

На основі проведеного аналізу (співвідношення понять «ринок праці», «ринок робочої сили», «ринок трудових ресурсів») зроблено висновок, що ринок праці є складною системною категорією (припускає свободу вибору, свободу обміну, рівну поінформованість учасників купівлі-продажу, встановлення ціни на основі дії попиту-пропозиції тощо), з урахуванням чого запропоновано *ринок праці* узагальнено розглядати як систему соціально-економічних відносин між працівниками, роботодавцями та суспільством (організаціями та інститутами) з метою реалізації здатності до праці,

забезпечення соціальних гарантій, узгодження інтересів сторін трудових відносин, інтересів держави, правового регулювання умов найму тощо.

В результаті вивчення теорій розвитку ринку праці (меркантилізм, класична економічна теорія, доктрина «економічного романтизму», теорія трудової вартості, математична школа, австрійська школа, кембриджська школа, кейнсіанська модель, монетаризм, інституційний напрям, теорія гнучкого ринку праці та ін.) розроблено *схему теоретико-методологічного дискурсу економічних теорій ринку праці*.

Відзначено, що в умовах системної трансформації сучасної економіки відбувається активний пошук механізмів реформування ринку праці, при цьому державне регулювання виступає як засіб ефективного алокації ресурсів відповідно до цільових орієнтирів соціально-економічного розвитку, як передумова когерентності індивідуальних, групових і суспільних інтересів, що зумовлює необхідність пошуку дієвих способів поєднання інструментів ринкового саморегулювання та державного регулювання ринку праці. Базуючись на еволюційно-інституційному підході, *ринок праці* трактовано, *по-перше*, як складову багатофакторних соціально-економічних систем макро-, мезо- і мікрорівня, яка здійснює прямий або непрямий вплив на стан інших елементів системи і одночасно знаходиться під їх впливом; *по-друге*, як відкрити, адаптивну, динамічну, гнучку систему, функціонування якої призводить до формування економічної та соціальної цінностей.

На основі вивчення наявних класифікацій ринку праці зроблено висновок, що розподіл ринку праці за територіальною ознакою потребує конкретизації, - обґрунтовано необхідність виокремлення (поряд зі світовим, національним, регіональним) *місцевого* ринку праці, який практично знаходиться поза увагою сучасної економічної науки.

В результаті аналізу парадигмальних засад функціонування ринку праці (ринок праці виступає як: місце перетину різних економічних і соціальних інтересів і функцій; сукупність економічних і соціально-трудових відносин, пов'язаних з наймом і використанням робочої сили; сукупність організаційно-

правових норм та інститутів, що регламентують і регулюють соціально-трудові відносини; різнорівневий механізм забезпечення збалансованості ринку праці), обґрунтовано, що ринок праці слід розглядати як *багаторівневу систему*, розроблено *когнітивну схему багаторівневого функціонування ринку праці*. Зроблено висновок щодо наявності тенденції зміщення важелів регулювання ринку праці на місцевий рівень (відносини, що виникають щодо залучення та вивільнення робочої сили в межах окремої території, формують змістовну складову економічної сутності місцевого ринку праці).

На основі проведеного дослідження обґрунтовано, що під *місцевим ринком праці* слід розуміти, *по-перше*, систему суспільно-економічних відносин, спрямованих на подолання диспропорцій у попиті та пропозиції в рамках низового рівня адміністративно-територіального поділу держави (населених пунктів, сільських районів); *по-друге* - сукупність суспільних (у широкому розумінні) або економічних (у вузькому розумінні) відносин, пов'язаних із залученням (вивільненням) найманих працівників у суспільне виробництво і вартісною оцінкою витрат і результатів їх праці з урахуванням масштабів та пропорцій, що склались внаслідок суспільного розподілу праці (територіального та галузевого) у заданих територіальних межах.

Особлива роль місцевого рівня забезпечення збалансованості ринку праці визначається тим, що саме на даному рівні відбувається задоволення первинних потреб індивідів у системі соціально-трудових відносин: *з одного боку*, місцевий ринок праці є елементом економічної системи і від ефективності його функціонування залежить добробут і стабільність населення, результативність соціально-економічних перетворень; *з іншого боку* – виступаючи самостійною системою, ринок праці опосередковує вплив економічного розвитку на добробут населення та характер багатьох соціальних процесів, посилюючи або згладжуючи протиріччя, що виникають.

Підкреслено, що місцевий ринок праці є самостійною сферою в економіці міста, і водночас – складовою системи економічних відносин. Ідентифіковано динамічні і структурні характеристики місцевого ринку праці, що визначають

зміст його конкретно-історичної форми, що дозволило представити *місцевий ринок праці як ринково-просторову систему*, як складну ієрархічно і просторово організовану систему, що динамічно розвивається і функціонує в межах певної території, на якій здійснюються економічні зв'язки і залежності між суб'єктами ринку, з урахуванням характерних територіальних особливостей розвитку економіки міста (території) в цілому.

Констатовано, що зміст соціально-економічної політики територій визначається особливостями функціонування місцевого ринку праці, залежно від визначених *класифікаційних критеріїв*. Ідентифіковано *властивості* місцевого ринку праці (прагнення місцевого ринку праці до рівноважного стану; підвищення рівня організованості системи; здатність гасити флуктуації, пов'язані з випадковим впливом на систему внутрішніх і зовнішніх чинників), на основі аналізу яких визначено *сутнісно-критеріальні параметри місцевого ринку праці*.

Підкреслено, що оскільки пропозиція робочої сили значною мірою обумовлена процесом її відтворення, існує прямий зв'язок між даним процесом і збалансованістю місцевого ринку праці. Обґрунтовано, що *обмежена раціональність* є найбільш прийнятною моделлю зближення економічних інтересів найманого працівника і роботодавця, і як наслідок – попиту і пропозиції на місцевому ринку праці.

На основі проведеного дослідження запропоновано *систему показників для характеристики збалансованості місцевого ринку праці* за такими групами критеріальних ознак: критерії параметрів стану місцевого ринку праці (13 показників); критерії параметрів розвитку місцевого ринку праці (3 показника); критерії параметрів збалансованості/рівноваги місцевого ринку праці; критерії параметрів стійкості місцевого ринку праці.

РОЗДІЛ 2

МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ЕВОЛЮЦІЙНО-СИСТЕМНОГО АНАЛІЗУ РОЗВИТКУ МІСЦЕВОГО РИНКУ ПРАЦІ

2.1. Закономірно-еволюційний процес становлення і розвитку місцевого ринку праці

З позиції сучасного розвитку економіки України, в тому числі регіональної та місцевої економіки, питання формування місцевих ринків праці постає найбільш гостро, і це обумовлюється тим, що ринок праці є одним з найбільш значущих місцевих ринків, трансформація якого відбувається разом з розвитком інших ринків ресурсів у процесі становлення соціально орієнтованої економіки. Тому особливого значення набувають концепції становлення та розвитку місцевого ринку праці, аналіз яких буде передувати теоретичному дослідженню його закономірностей.

Як відзначалось вище, сучасні, як вітчизняні, так і закордонні вчені досить рідко звертались до розгляду поняття «місцевий ринок праці», а тим більше до еволюційного аналізу процесу його становлення та розвитку, внаслідок чого відсутня єдина думка щодо витоків даного процесу, що обумовлює актуальність дослідження вказаного аспекту.

Слід відзначити, що вперше термін «місцевий ринок» згадується в працях А. Маршалла, якого слід вважати родоначальником теорії місцевого ринку праці і який розглядає місцевий ринок як ринок для праці вузької спеціалізації, в розрізі огляду організації виробництва в окремих районах. До того вчені практично не акцентували увагу на дослідженні ринку праці місцевого рівня, акценти були зміщені на національний та регіональний рівень. *Еволюцію становлення та розвитку місцевого ринку праці в системі трансформаційних зрушень ринку праці* представлено на рис. 2.1.

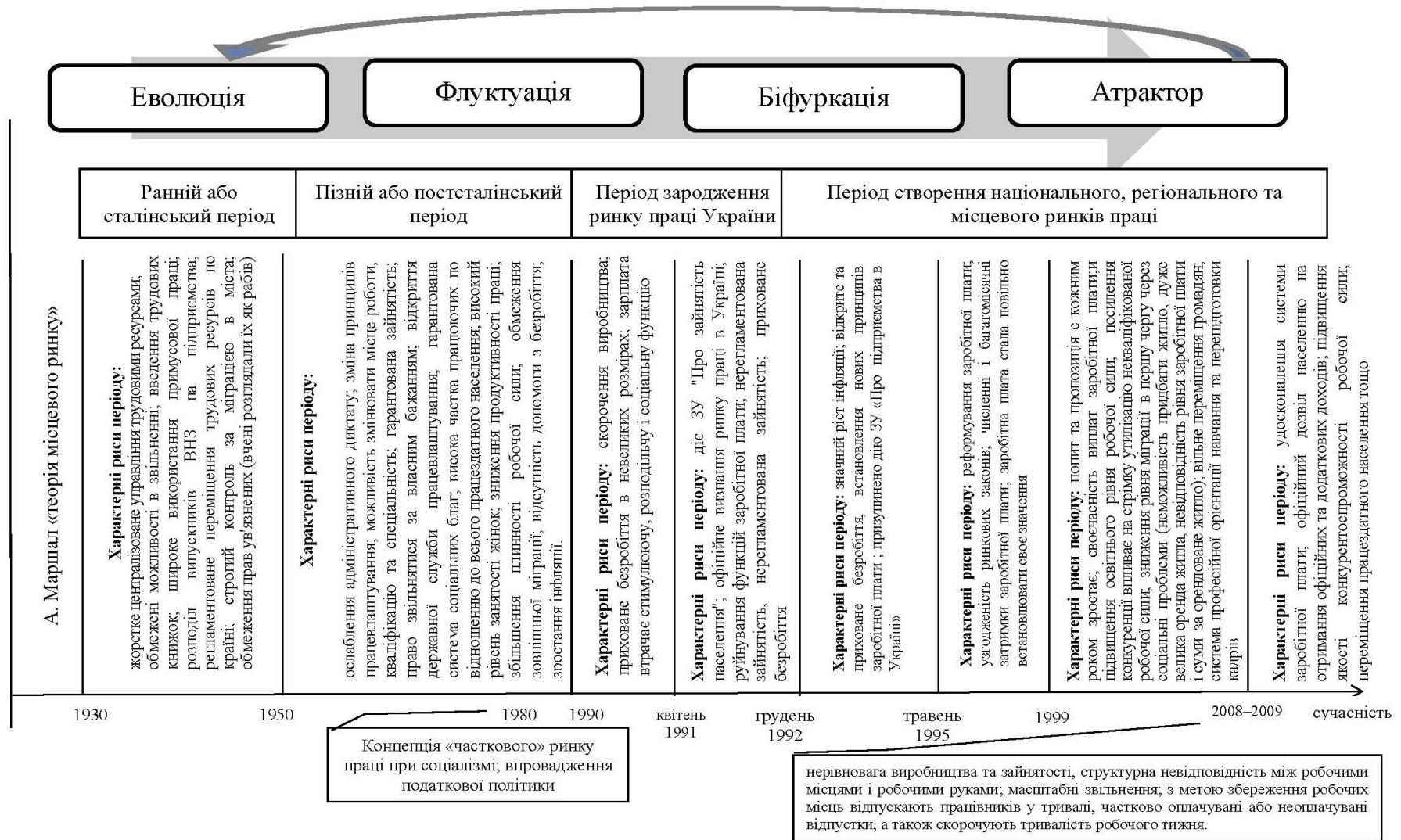


Рис. 2.1. Еволюція становлення та розвитку місцевого ринку праці в системі трансформаційних зрушень ринку праці

У розвитку економічної думки в галузі трудових відносин виділяють два етапи. *Перший етап* – з 1930-х по 1950-ті роки («ранній» період) – відрізняло жорстке централізоване управління трудовими ресурсами. В цей час працівники були суттєво обмежені в можливості звільнитись з роботи, а фахівці та кваліфіковані робітники могли бути в примусовому порядку переведені з одного підприємства на інше. До цього ж періоду відноситься введення трудових книжок як форми адміністративного контролю за переміщенням працівників з підприємства на підприємство.

Другий етап тривав з кінця 1950-х - початку 1960-х років до початку 1990-х років («пізній» період). Для нього характерні ослаблення адміністративного диктату і зміна принципів працевлаштування. Працівники отримали можливість змінювати місце роботи, кваліфікацію та спеціальність, право звільнитись за власним бажанням. З цього часу відкриваються державні служби працевлаштування. В цей період отримали розвиток дослідження, присвячені проблемам формування, розподілу і використання робочої сили, її планування в масштабах підприємств і всієї економіки.

Помітне місце в науці про працю займають роботи О. Бачуріна, М. Борісенко, А. Зубкової, Л. Логвінова, Г. Соколової, І. Столяра, І. Шапіро, С. Шкурко та ін.

Осмилення західних теорій ринку праці активізувалось в роботах вітчизняних вчених з середини 1980-х років – початку 1990-х років у зв'язку зі зміною соціально-економічних умов життя суспільства, появою і поступовим утвердженням ринкових відносин. Серед вчених, які внесли значний внесок у розробку проблем формування та функціонування ринку праці та державної політики зайнятості населення, слід виділити Г. Мелік'яна [243], В. Адамчука, В. Буланова [43–46], М. Волгіна, Н. Вишневську, М. Гриценка, Р. Колосову, Ю. Кокіна, В. Кулікова, І. Маслову, Ю. Одегова [258, 259], Л. Чіжову [349] та ін.

Питання безробіття в ринковій і перехідній економіці розглядаються в працях І. Безгрібельної, Є. Жільцова, К. Мікульського, С. Нікітіна, В. Плакся [273–274], В. Томашкевіч.

Дослідженню глобального аспекту ринку праці присвячені роботи вітчизняних авторів В. Базилевича, Д. Богині, В. Гейця, О. Грішної, А. Задой, Е. Лібанової [213], Ю. Макогона, С. Калініної [174], Д. Лук`яненка, Миценко І. [239–240], В. Мунтіяна, В. Рокочої та ін., та зарубіжних вчених Р. Абрамса, Д. Алена, М. Амстронга, К. Баррета, Г. Беккера, Д. Белла, Б. Ніхана, Д. Нортонна, К. Мак-Мюллера, П. Страсманна, Т. Стюарта, Г. Хегтце, В. Шаміра та ін.

Проблематика національного ринку праці розглядається в працях А. Колода [189–190], Е. Лібанової [211, 212, 214, 215], О. Грішної, І. Петрової [269], М. Мурашка, О. Новікової [253–254], Л. Безтелесної [25–28], О. Дороніної [79–81], С. Гринкевич [65–69] та ін.

Дослідженню регіонального аспекту ринку праці присвячені роботи як закордонних вчених - М.Гарсія-Ісер, О. Дадашева, С. Смирнова та ін., так і вітчизняних вчених С. Бандура [18–22], В. Василенка [49, 50, 53], П. Гудзя, Л. Шаульської [352–353], Шевцова В. [355] та ін.

Разом з тим, аналіз опублікованих наукових праць показує, що у світовій та вітчизняній літературі проблемам місцевого ринку праці практично не приділяється уваги, або даний аспект розглядається поверхово, наприклад, в класифікації ринку праці за територіальною ознакою. Наукові роботи провідних російських і білоруських вчених з проблем місцевого ринку праці з'явилися на початку 2000-х років. Трохи пізніше, коли акценти державного управління стали зміщуватись на місцевий рівень, з'явилися наукові публікації з проблем місцевого самоврядування та функціонування місцевих ринків, у тому числі ринків праці, і в українській науці.

Аналіз літературних джерел щодо дослідження місцевих ринків праці показує, що їх функціонування зіткнулось з проблемами, які не можуть бути вирішені традиційними методами, на основі сформованих дисциплінарних підходів. Внаслідок складної динаміки реального ринку (періодичні цикли, нерегулярні флуктуації і хаос), його функціонування настільки ускладнилось, що колишні підходи до управління вже не відповідають сучасним вимогам. Виникає необхідність формування нового підходу – *синергетичного* – до

вирішення проблем функціонуванням місцевого ринку праці, на основі використання результатів теорії само організованих систем і системного аналізу. Аналіз наявної наукової літератури [150, с. 105; 281, с. 71] дозволяє під самоорганізацією розуміти вільний процес упорядкування частин і елементів ринкової системи в просторі і в часі за рахунок внутрішньої узгодженої взаємодії.

Основою синергетичного підходу є місцевий ринок праці як відкрита та нелінійна система, яка обмінюється трудовими, інформаційними, фінансовими потоками з навколишнім середовищем, і яка може перебувати у стані динамічної (нестійкої) рівноваги. Під нелінійністю розуміється можливість надшвидкого розвитку ринкових процесів на певних стадіях його еволюції. При плавній зміні параметрів нелінійної ринкової системи її стан і властивості можуть кардинально змінюватись стрибкоподібно і стохастично.

Нелінійність на місцевому ринку праці проявляється у створенні та ліквідації робочих місць, появі нових форм зайнятості, коливаннях ринкових циклів, науково-технічному прогресі, спадах і підйомах кон'юнктури. Вона еквівалентна здатності до конкуренції й розвитку. Слід зазначити, що тільки сильна нелінійність дозволяє ринковим системам охопити широкий діапазон значущих впливів середовища в процесі адаптації та конкурентної боротьби. Це визначає чутливість нелінійного середовища до малих флуктуацій, що посилюються за допомогою механізму нелінійного позитивного зворотного зв'язку. Саме чутливістю нерівноважних станів, обумовлених не тільки внутрішньою активністю, а й через зовнішні впливи, визначається безперервне формування ринкової системи – її стабільність і рухливість, тобто рівень керованості ринкової системи та здатність до розвитку.

Місцевий ринок праці як складна відкрита система проходить через альтерацію стадій порядку і безпорядку. Під впливом зовнішнього середовища, яке постійно змінюється, вказаний ринок і його складові також постійно змінюються, знаходяться у нестійкому стані, нівелювати який можна за допомогою стійкості його структури протягом періоду становлення. Після

проходження флуктуації настає момент, коли місцевий ринок праці здійснює перехід до якісного іншого стану і виходить на нову траєкторію розвитку. У цьому випадку виникає точка біфуркації – точка, в якій можуть бути сформовані декілька варіантів розвитку ринку. Таким чином, при зміні чинників зовнішнього середовища становлення місцевого ринку праці здійснюється через взаємопов'язані між собою етапи еволюції – «флуктуація – біфуркація – аттрактор». Аттрактори визначаються як стан, до якого наближається система місцевого ринку праці у процесі еволюції. В соціально-трудових відносинах виникає організаційна, економічна, соціальна та інформаційна єдність потокових процесів, що створює передумови для інтеграційної взаємодії суб'єктно-об'єктного складу місцевого ринку праці, на основі якої здійснюватиметься реалізація концепції забезпечення збалансованості останнього.

Синергетична концепція вирішує завдання визначення набору структур-аттракторів – цільових станів можливих ринкових структур. Це дає можливість розуміння складного на рівні загальних тенденцій, з точки зору можливих у ньому напрямків руху, еволюційних процесів. Для місцевого ринку праці в даний час аттрактором може бути, наприклад, Управління співробітництва із суб'єктами ринку освітніх послуг і бізнес-структурами як суб'єкт управління інтеграцією, функціональна значущість (спрямованість) якого буде визначена нижче. Теорія еволюції та самоорганізації місцевого ринку праці встановлює деякі закономірності та визначально-концептуальні принципи забезпечення його збалансованості.

На місцевому ринку праці чітко простежуються певні закономірності його функціонування. Перш ніж приступити до розгляду закономірностей функціонування місцевого ринку праці, слід розібратись, що являє собою поняття «закономірність» і чим дане поняття відрізняється від поняття «закон», оскільки в багатьох наукових літературних джерелах поняття «закон» і «закономірність» трактуються як одно порядкові. С. Ожегов у «Словнику російської мови» ідентифікує закономірність з прикметником закономірний –

відповідний, що відповідає законам [260, с. 186]. У даному випадку будь-яке явище є підпорядкованим певному закону (комплексу законів), здійснюється на основі цього закону (законів). У цьому розумінні закономірність – синонім поняття «закономірне», виражає факт наявності причинно-наслідкової обумовленості, зв'язку та взаємодії явищ, є інтегрованим проявом законів [332]. З позиції управління закономірність – первісне формулювання закону на початку його теоретичного осмислення і дослідження. Закономірність – це об'єктивно діючий, повторюваний, суттєвий зв'язок явищ природи з громадським життям [282, с. 374]. Як видно з цих визначень, існує досить велика розбіжність у визначенні сутності поняття «закономірність», що породжує жваві дискусії у науковій спільноті. Однак для своїх досліджень визначимось, що закон – це прояв стійких зв'язків між явищами, а закономірність – це прояв зв'язків між явищами, які постійно змінюються з часом і у просторі (на конкретній території). Закономірність суттєво відрізняється від закону тим, що останній завжди вписується в сувору, стійку систему законів дійсності, закономірність же належить до непостійної, плинної системи, яка змінюється залежно від кола узагальнених нею фактів і зміни зовнішніх умов. Закономірність є багатшою від законів конкретним змістом: крім глибоких внутрішніх зв'язків, що відносяться до одного або декількох законів, вона відображає риси явищ, породжені для даного зв'язку причинами. Закон багатший від закономірності тим, що стосується більшої сукупності відповідних явищ, охоплює всю повноту цих явищ. Крім того, якщо закономірність виявляється обов'язково в результаті узагальнення фактів, то закон може бути виявлений у ході теоретичного аналізу і вже надалі його дія підтверджується (спростовується) фактами. Закони поділяються на загальні, притаманні великим групам явищ, і часткові, специфічні. Останню групу законів ряд вчених трактують як закономірності.

До загальних закономірностей функціонування місцевого ринку праці відносять такі:

закономірності раціонального розміщення виробництва - характеризуються територіальною диференціацією розміщення ресурсів і населення. Раціональне територіальне розміщення виробництва спрямовано на підвищення продуктивності суспільної праці «за рахунок зменшення витрат праці на подолання територіального розриву між виробництвом і споживачами» [226];

закономірності територіального поділу праці - в основу яких покладені оптимальна спеціалізація народного господарства та ефективні внутрішньо- і міжрегіональні економічні зв'язки;

закономірності ієрархічного розширення ринкової системи, сутність якого полягає в тому, що місцевий ринок праці (мезорівень) по вертикалі знаходиться у тісному взаємозв'язку з регіональним ринком, національним ринком (макрорівень) і світовим ринком (мегарівень), а також здійснює взаємодію по горизонталі, утворюючи просторову структуру ринку. Простежується очевидний зв'язок між структурними (фазовими) переходами в стані системи місцевого ринку праці та стрибкоподібними змінами параметрів порядку;

закономірності економічної цілісності міста сутність якої полягає в органічній єдності природної, матеріальної (створеної людиною) та соціальної сфер [226];

закономірності територіальної концентрації продуктивних сил характеризуються розміщенням продуктивних сил і населення в найвигідніших місцях на території міста, що забезпечує високий рівень життя населення та ефективність виробництва. Переваги такого розміщення визначаються географічним розташуванням та економічним станом міста, а також особливостями його історичного і соціального розвитку. Наприклад, м. Кременчук розташоване в зоні помірного континентального клімату в межах Придніпровської низовини і середньої течії р. Дніпро на лівому та правому її берегах, у центральній частині України на відстані 115 км від обласного центру м. Полтави і 290 км від столиці України м. Києва, що характеризує

вигідне розташування його як виробничого центру, що також має розвинену мережу автомобільного та залізничного транспортного сполучення та зв'язок з усіма регіонами України. Основними видами міського пасажирського транспорту є автобусний, тролейбусний та приватний автотранспорт. Висока концентрація виробництва у м. Кременчуці пояснюється розташуванням на компактній території покладів залізної руди. Економіка міста спеціалізується на транспортному машинобудуванні та металообробці, харчовій, хімічній та легкій промисловості. Через територію міста проходять нафтопроводи Мічурінськ – Кременчук, Гнідинці – Кременчук, що пояснює розташування нафтопереробного заводу ПАТ «Укртатнафта»;

забезпеченість функціонування місцевого ринку праці сучасними засобами та технологіями виробництва та управління. Така закономірність є наслідком дії закону «харчування», сутність якого полягає в тому, що будь-яка система, а місцевий ринок праці розглядається як система, повинна отримувати необхідну кількість і відповідну якість ресурсів для забезпечення функціонування та розвитку (кадрові, виробничі, технологічні, інформаційні, фінансові тощо), а також функціонувати «через взаємовпливовість та суперечливість економічних інтересів суб'єктів ринку праці, які реалізуються через конкуренцію» [219, с. 11]. Найбільш вагомий вклад в дослідження аспекту конкурентної боротьби зробив М. Портер, який побудував цілісну теорію конкурентних переваг. Згідно його концепції, основними детермінантами конкурентних переваг є факторні умови, умови попиту, стратегія фірм, підприємств, їх структура та конкуренти, споріднені і підтримуючі галузі. Портер вказує, що успіху конкуренції визначають не стільки самі фактори, скільки те, наскільки прогресивними наскільки прогресивними і продуктивними є технології їх застосування» [276, с. 296]. Саме сучасні засоби і передові технології, в тому числі комп'ютеризація діяльності, автоматизація виробництва, забезпечать ефективність функціонування місцевого ринку праці. Якщо суб'єкт - роботодавець володіє всіма цими засобами, при цьому в іншого таких засобів немає, то останній не

зможе брати участь у конкуренції на ринку праці. Аналогічну ситуацію конкуренції можна перенести і на тих, хто перебуває у пошуках роботи. Така закономірність є тим сильнішою, чим вищим є рівень протистояння конкурентів і більшими масштаби їх діяльності;

зміна структури доходів населення - зниження питомої ваги заробітної плати і соціальної допомоги, та зростання питомої ваги доходів населення від власності. Збільшення доходів населення від власності пов'язано зі збільшенням реального рівня цих видів доходів, характерних головним чином для забезпечених і багатих верств населення;

підвищення територіальної мобільності робочої сили, у тому числі за рахунок маятникової міграції та вахтових форм зайнятості;

розвиток нестандартних форм зайнятості, основні форми якої включають: тимчасову зайнятість, неповну зайнятість, сезонну зайнятість, зайнятість у домашньому господарстві;

зростання чисельності економічно неактивного населення, що одержує доходи не від трудової діяльності;

скорочення чисельності працездатного населення, висока питома вага зайнятих у тіньовій економіці, одними із суб'єктів якої є «підприємства-мінімізатори», причому до категорії таких підприємств відносяться як рейтингові підприємства або організації, які є основними донорами бюджетів всіх рівнів, а саме ТОВ «Ельдорадо Україна», ЗАТ «Єврокар», а також декілька обленерго тощо. Крім того, що такі підприємства намагаються знизити задокументовані показники фінансової-господарської діяльності, вони ще здійснюють переведення у готівку безготівкових коштів, що переведені на їх банківські рахунки;

посилення територіальних диспропорцій розвитку місцевих ринків праці;
інформаційна обізнаність суб'єктів місцевого ринку праці;

зростання структурного безробіття у зв'язку з невідповідністю профілів підготовки випускників вимогам ринку праці;

слабка залежність показника рівня зайнятості від темпів економічного зростання міста.

До *специфічних закономірностей* функціонування місцевого ринку праці можна віднести такі: пасивну налаштованість молоді до спільного подружнього життя та виконання батьківських функцій; відсутність закладів соціального захисту бездомних осіб та осіб, звільнених з місць позбавлення волі; переважну зайнятість населення у промисловому секторі економіки; труднощі з працевлаштуванням молодих фахівців; значну різницю у заробітній платі між працівниками нафтової, машинобудівної та бюджетної сфер; високу кредитоспроможність населення; покращення умов діяльності суб'єктів господарювання, недостатню кількість загальноосвітніх установ; невідповідність системи навчання, підготовки та перепідготовки кадрів вимогам місцевого ринку праці; недостатній розвиток культури, недостатню взаємодію між галузями культури та туризму; низьку поінформованість городян про діяльність органів міського самоуправління тощо.

Закономірність функціонування місцевого ринку праці визначається подальшим узгодженням основних його елементів. Місцевий ринок праці, як і будь-який інший ринок праці, діє на основі попиту, пропозиції та їх взаємозв'язку, породжуючи рівновагу/нерівновагу. Відсутність єдності у поглядах на визначення поняття «ринок праці» породжує неоднозначність у визначенні понять «попит» і «пропозиція» (табл. 2.1). Визначення, запропоновані в табл. 2.1, дають уявлення про основні елементи ринку праці у широкому значенні. Вузьке трактування даних понять реалізується через кількісне їх визначення. Так, пропозицію праці О. Котляр визначає як межі ринку праці – ті, хто, будучи незайнятим, шукає робоче місце, потім ті, хто хоча і має заняття, але не задоволений роботою і підшукує інше або додаткове робоче місце, а також зайняті, що ризикують втратити своє робоче місце» [197, с. 36]. Попит Ю. Дудирев, О. Котляр, Т. Морозова, В. Тіхонов та ін. визначають через кількість нових робочих місць (вакансій) на момент розрахунку і кількість зайнятих робочих місць, посад, для яких роботодавці шукають заміну [300, с. 28].

Таблиця 2.1

Визначення понять «попит» та «пропозиція» на ринку праці

<i>Визначення поняття «попит»</i>	<i>Автори</i>	<i>Визначення поняття «пропозиція»</i>	<i>Автори</i>
Попит на робочу силу – це суспільна платоспроможна потреба в робочій силі [167, с. 127]	О. Ілляш, С. Гринкевич	Пропозиція праці – це кількість працівників, які пропонують свої послуги роботодавцям за того рівня заробітної плати, який на даний момент склався в галузі [189, с. 215].	А. Колот, О. Грішнова
Попит на працю – це функція не тільки ціни праці, але також і цін на інші фактори виробництва [362, с. 74]	Р. Дж. Еренберг, Р. С. Сміт	Пропозиція робочої сили визначається потребами людей працездатного віку у нормальному відтворенні своїх можливостей і наявності достатнього рівня добробуту з урахуванням сукупної пропозиції [10, с. 219]	О. Акіліна, Л. Ільч
Попит на робочу силу визначається потребами роботодавців у наймі певної кількості працівників необхідної кваліфікації для виробництва товарів і послуг [10, с. 112]	О. Акіліна, Л. Ільч	Пропозиція робочої сили – це контингент працездатного населення, що пропонує роботодавцю свою здатність до праці в обмін на фонд життєвих благ [167, с. 131]	О. Ілляш, С. Гринкевич
Попит на ринку праці виражає потребу економіки в певній кількості працівників у кожний момент часу [189, с. 212]	А. Колот, О. Грішнова	Пропозиція робочої сили – це потреба різних груп працездатного населення в одержанні роботи за наймом і на цій основі – джерела засобів існування [3258, с. 29]	О. Титар
Попит на робочу силу, як складовий елемент механізму ринку праці, у загальному вигляді, відображає потребу економіки на кожний момент часу: у фізичних особах (коли розглядається як елемент поточного ринку праці) або у середньорічному вираженні (коли розглядається як елемент сукупного ринку праці) [243, с. 127]	Г. Мелік'ян, Р. Колосова	Пропозиція праці відображає готовність працівників продавати послуги своєї праці за наявну на ринку винагороду [351]	В. Шаповалов

Таким чином, попитом на робочу силу можна вважати потребу роботодавця у необхідній кількості робочої сили в конкретний момент часу в обмін на відповідний рівень заробітної плати. Попит на робочу силу залежить від пропозиції, яка визначається як конкретний вид праці в обмін на надання відповідного рівня заробітної плати і умов праці.

Ці елементи підпорядковані: *закону попиту*, відповідно до якого величина попиту на працю буде високою при низькій зарплаті, і навпаки; *закону пропозиції*, який відображає пряму залежність між ціною робочої сили та пропозицією, тобто, чим вищою є заробітна плата, тим вищою є пропозиція. *Закон попиту та пропозиції* відображає невідповідність вільних робочих місць чисельності працівників, які вийшли на ринок праці, за якісними та кількісними параметрами; *закону конкуренції*, який, у першу чергу, відображає суперництво між продавцями робочої сили, прагнення яких – як мінімум, не поповнити ряди резервної робочої сили. Завдяки дії *закону конкуренції* на зовнішньому ринку праці роботодавець має можливість залучити кращих з наявних кандидатів на працевлаштування, відбираючи їх на конкурсній основ [11, с. 136]; *закон вартості* регулює економічні відносини роботодавців відповідно до вартісних пропорцій, регулює розподіл суспільної праці за галузями народного господарства та стимулює підвищення продуктивності праці; *закон єдності праці та власності* відображає суттєві, стійкі зв'язки між індивідуальною працею і приватною власністю на свої результати праці. Закон відображає також функціональні форми протиріч економічної людини; *закон суспільного поділу праці* відображає динаміку поділу праці залежно від критерії на різні види (фізичний і розумовий, промисловий і аграрний, керівний і виконавчий тощо); *закон економії часу* проявляється в економії суми існуючої та колишньої праці на одиницю продукції або як зниження собівартості на одиницю продукції; *закон зміни праці* проявляється в бажанні працівниками змінити свою діяльність або рухливість функцій працівника. Зміна праці розвиває здібності та професійні навички працівника, що підвищує його конкурентоспроможність на ринку праці. Інструментами досягнення якісних

здібностей працівника є система професійної освіти, система підготовки та перепідготовки кадрів, що забезпечує взаємозв'язок ринку праці з ринком освітніх послуг; *закон пропорційності*, згідно із яким необхідно скласти відповідні умови нормального функціонування місцевого ринку праці як дієвого механізму, яких можливо досягнути за рахунок постійного підтримання обсягів і структури сукупних величин попиту, пропозиції та виробництва. Порушення закону пропорційності може призвести до дисбалансу, тобто структурних криз, кризи перевиробництва, масового безробіття, інфляції. Такі закони можливо використовувати в якості дієвих закономірностей збалансованого функціонування місцевого ринку праці.

При аналізі закономірностей збалансованого функціонування місцевого ринку праці розглядається поняття пропозиції робочої сили та попиту місцевого ринку праці. Основними чинниками, які впливають на попит на працю, є такі: економічна кон'юнктура; політичні (законодавча забезпеченість, прозорість державної політики і т. і.), соціальне законодавство.

До чинників, що впливають на пропозицію, відносять такі: демографічні (чисельність і щільність населення, показники народжуваності і смертності, зміна статтевовікової структури населення, показники середньої тривалості життя, урбанізація, міграція), соціальні (рівень добробуту населення, якість життя населення, престижність праці на ринку праці), економічні (рівень інвестування, рівень зайнятості і безробіття, пенсійне забезпечення, тривалість робочого часу), чинники, пов'язані з освітою і підготовкою кадрів.

Місцевий ринок праці є посередником у ринкових відносинах між державою, підприємствами, домогосподарствами, ринком товарів і послуг, фінансовим ринком, в результаті яких здійснюється вигідний обмін благами. Круговим потоком слід вважати потоки товарів, послуг, ресурсів (трудових, фінансових), якими обмінюються учасники ринку. В результаті взаємодії економічних елементів між вказаними учасниками формуються взаємозв'язки, які визначають закономірності збалансованого функціонування місцевого

ринку праці. Такі взаємозв'язки можуть бути простежені в рамках моделі кругового потоку (рис. 2.2).



Рис. 2.2. Місцевий ринок праці в моделі кругового потоку економічної діяльності міста

Наведену модель кругового потоку економічної діяльності міста можна назвати схемою ділової активності суспільства.

Результати взаємодії учасників кругового потоку, у тому числі місцевого ринку праці, що представлені у вигляді матриці (табл. 2.2), слід використовувати при розробці стратегічних завдань регулювання місцевого ринку праці.

Таблиця 2.2

Матриця взаємодії учасників кругового потоку економічної діяльності міста

		Оцінка взаємодії учасників кругового потоку економічної діяльності міста					
Оцінка взаємодії учасників кругового потоку економічної діяльності міста	Учасники кругового потоку	Домогосподарства P_1	Фірми, P_2	Ринок товарів та послуг, P_3	Місцевий ринок праці, P_4	Фінансовий ринок P_5	Держава, P_6
	Домогосподарства, P_1	p_{11}	p_{12}	p_{13}	p_{14}	p_{15}	p_{16}
	Фірми, P_2	p_{21}	p_{22}	p_{23}	p_{24}	p_{25}	p_{26}
	Ринок товарів та послуг, P_3	p_{31}	p_{32}	p_{33}	p_{34}	p_{35}	p_{36}
	Місцевий ринок праці, P_4	p_{41}	p_{42}	p_{43}	p_{44}	p_{45}	p_{46}
	Фінансовий ринок, P_5	p_{51}	p_{52}	p_{53}	p_{54}	p_{55}	p_{56}
	Держава, P_6	p_{61}	p_{62}	p_{63}	p_{64}	p_{65}	p_{66}

Елементи матриці відображають наступні сутнісні аспекти взаємодії:

p_{12} – при взаємодії домогосподарств і підприємств здійснюється перерозподіл доходів, відтворення робочої сили, накопичення, що використовуються за рахунок інвестицій;

p_{13} – домогосподарства при взаємодії ринку товарів та послуг забезпечують необхідний рівень споживчого попиту, є джерелом накопичення і інвестицій, реалізації людського капіталу, формування виробництва, зростання особистого добробуту;

p_{14} – при взаємодії домогосподарств з місцевим ринком праці здійснюється виробництво і відтворення людського капіталу;

p_{15} – домогосподарства при взаємодії з фінансовим ринком виступають: як накопичувачі, інвестують частину своїх доходів, впливаючи тим самим на можливість збільшення фінансових ресурсів в інших ланках фінансової системи; як платники податків, домашні господарства формують основну

частину доходів бюджетів суб'єктів міста, проте основне податкове навантаження щодо формування скарбниці припадає на юридичних осіб;

p_{16} – домогосподарства виплачують податки державі;

p_{21} – підприємства виробляють споживчі товари і представляють їх у розпорядження домогосподарств, які пред'являють попит на ці товари;

p_{23} – підприємство виробляє товари та надає послуги для задоволення відповідних потреб;

p_{24} – підприємства створюють додаткові і нові робочі місця, здійснюють підготовку і перепідготовку кадрів, отримують кошти для здійснення інвестицій та для поповнення оборотного капіталу, розміщують надлишки оборотних коштів, як правило на короткий термін, формуються довгострокові резерви та надлишки капіталу; на місцевому ринку праці здійснюється територіальна і професійна мобільність робочої сили, надаються матеріальні і моральні блага;

p_{25}, p_{52} – при функціонуванні на фінансовому ринку підприємства здійснюють кредитно-розрахункові і валютні операції;

p_{26} – підприємство виплачує податки державі;

p_{31} – ринок товарів та послуг надає товари і послуги, дає можливість розпоряджатись чинниками відтворення, володіти акціями, використовувати доходи;

p_{32} – підприємство при виході на ринок товарів та послуг здійснює продаж товарів і послуг з метою отримання прибутку;

p_{34} – взаємодія двох ринків (ринку товарів та послуг і місцевого ринку праці) реалізується через регулювання і координацію діяльності людей, використання досягнень науково-технічного прогресу, гнучкість, високу адаптовність до змінних умов, швидке коректування нерівноваги, інформативність, ефективний розподіл ресурсів, здатність до задоволення різноманітних потреб людей;

p_{35} – здійснюється купівля та продаж фінансових благ;

p_{36} – взаємодія ринку товарів і послуг з державою здійснюється за рахунок продажу ресурсів з метою отримання доходів та перерозподілу коштів для ефективної діяльності ринку товарів і послуг, упровадження досягнень науково-технічного прогресу, перерозподілу доходів, встановлюються пропорції в економіці і забезпечується безперервність процесу відтворення. Через таку взаємодію здійснюються міжнародні інтеграційні процеси;

p_{41} – місцевий ринок праці залучає до суспільної праці осіб з домогосподарств шляхом використання різних форм трудової активності населення;

p_{42} – при роботі підприємств на місцевому ринку праці здійснюється аналіз і прогноз попиту і пропозиції, реєстрація безробітних, надання консультацій з працевлаштування, пошук робочих місць, організація професійної підготовки і перепідготовки;

p_{43} – місцевому ринку праці відкривається доступ до ринку товарів і послуг (у першу чергу, сюди відносяться їжа, одяг, взуття, житло, медикаменти, отримання освіти, професії і т. д.) через реалізацію розумових і фізичних здібностей в обмін на отримання відповідної винагороди; місцевий ринок праці визначає сукупну пропозицію на ринку товарів і послуг, а сукупний попит на товари та послуги в короткостроковому періоді може суттєво впливати на формування попиту на працю;

p_{45}, p_{54} – взаємодія місцевого ринку праці з фінансовим ринком здійснюється через регулювання економічних і фінансових заходів, які сприяють зростанню пропозиції на місцевому ринку праці або зростанню зайнятості; через поглиблення товарно-грошового фетишизму, інформаційну систему, яка надає інформацію щодо умов праці, рівня заробітної плати, якості робочої сили тощо; через встановлення ціни за працю, яка встановлює рівновагу між попитом та пропозицією;

p_{46} – відображає тенденції в динаміці зайнятості, її структуру, мобільність робочої сили, безробіття, забезпечення повної зайнятості шляхом стимулювання збереження і створення нових робочих місць у всіх секторах

економіки, розвитку робочої сили; розробку законів, юридичних норм і правил і забезпечення правопорядку; захист усіх суб'єктів ринку праці; регулювання ринку праці; функцію роботодавця на державних і приватних підприємствах;

p_{51} – взаємодія фінансового ринку з представниками домогосподарств здійснюється за рахунок мобілізації капіталу, надання кредитів, купівлі валюти, цінних паперів, тобто рух матеріальних і грошових фондів на взаємопов'язаній і збалансованій основі;

p_{53} – фінансові ринки акумулюють тимчасово вільні грошові кошти; надають кредити підприємствам; здійснюють безготівкові грошові розрахунки, перетворення доданої вартості в капітал тощо;

p_{56} – фінансовий ринок забезпечує постачання грошовими коштами державу, формування максимальних фінансових ресурсів; здійснює розподіл і використання грошових коштів тощо;

p_{61} – держава надає послуги через систему освіти, медичного обслуговування і т. і., купівлю ресурсів, товарів і послуг, здійснює грошові виплати (компенсації, дотації, субсидії, пенсії, допомоги);

p_{62} – держава здійснює законодавче регулювання діяльності підприємств, надає субсидії тощо;

p_{63} – державою створюються сприятливі умови для інноваційної діяльності приватного підприємницького сектора за рахунок заходів економічної і бюджетної політики: включення витрат на НДДКР приватного сектора у собівартість продукції; списання значної частини наукового устаткування за прискореними нормами амортизації; застосування системи адресних податкових пільг, націлених на постійне нарощування обсягу наукових витрат у великих корпораціях і на залучення дрібного і середнього бізнесу до інноваційної діяльності у сфері нових технологій; пільгове кредитування науково-технічних розробок і пайове фінансування великих проектів; безоплатна передача або надання на пільгових умовах державного майна або землі для організації інноваційних підприємств (в основному у сфері

освіти або для дрібного і середнього бізнесу), а також створення наукової інфраструктури в регіонах [301];

*p*₆₄ – держава забезпечує розширення сфери застосування тимчасової зайнятості, зокрема у формі оплачуваних громадських робіт, як для зареєстрованих безробітних, так і для працівників підприємств, які на період зменшення обсягів виробництва не задіяні на основному виробництві; активізацію роботи служби зайнятості з профорієнтації, перенавчання та підготовки персоналу для виробництва, що сприятиме підвищенню конкурентоздатності незайнятого населення на ринку праці; контроль за укладанням та виконанням на підприємствах, установах та організаціях усіх форм власності колективних договорів, як засобу посилення функцій щодо соціального захисту громадян.

*p*₆₅ – держава бере участь у перерозподілі капіталу, виступаючи через свої кредитні заклади і як продавець, і як покупець цінних паперів, стабілізація роботи фінансового сектора шляхом підвищення ефективності функціонування системи державного регулювання фінансового ринку, подальшої розбудови інфраструктури фондового ринку та посилення системи захисту прав та інтересів споживачів фінансових послуг; відновлює кредитування реального сектора економіки та сприяє зменшенню вартості кредитних ресурсів шляхом врегулювання питань щодо забезпечення виконання зобов'язань позичальників за кредитними договорами та підвищення якості кредитного аналізу платоспроможності позичальників. У сфері валютно-курсової політики важливим завданням залишається згладжування різких коливань обмінного курсу гривні, не обумовлених об'єктивними економічними чинниками, що сприятиме формуванню у економічних агентів стійких орієнтирів у виробленні господарських рішень і стимулюванні попиту на активи, номіновані в національній валюті.

У цій матриці відображені дії кожного із учасників кругового потоку, центральне місце якого належить місцевому ринку праці і характеризує його як

відкриту систему. З цією метою слід розглядати місцевий ринок праці як систему, тобто деяку цілісність, яка складається із взаємозалежних частин, кожна з яких вносить значний вклад на досягнення поставленої мети.

Місцевий ринок праці як відкрита система характеризується взаємодією із зовнішнім середовищем, з якого надходять у систему інформація, капітал, випускники навчальних закладів, непрацюючі пенсіонери, демобілізовані військовослужбовці, особи, звільнені з місць позбавлення волі, іммігранти тощо. Крім того, місцевий ринок праці як відкрита система характеризується гнучкістю, оскільки змінюється під впливом змін зовнішнього середовища для того, щоб продовжувати своє функціонування. Схема місцевого ринку праці як відкритої системи та його структуризація представлені на рис. 2.3.

Згідно з рис. 2.3, на місцевому ринку праці всі елементи входу (інформація, капітал, випускники навчальних закладів, іммігранти, непрацюючі пенсіонери, демобілізовані військовослужбовці, особи, звільнені з місць позбавлення волі) обробляються, розподіляються, використовуються та перетворюються на елементи виходу, які місцевий ринок праці виносить у зовнішнє середовище.

Якщо відбувається нарощування продуктивності праці, а отже і підвищення рівня заробітної плати, то спостерігається матеріальне і моральне задоволення працівників результатами своєї праці. Досвід і здоров'я допомагають витримати конкуренцію на ринку праці, попит на даному етапі є стійким. В іншому випадку попит скорочується, працівник у передпенсійний або пенсійний період не витримує інтенсивного навантаження, конкуренції, і може залишитись на місцевому ринку праці, але реалізуючи себе на низькооплачуваній чи непрестижній роботі, або ж, у крайньому випадку, виходить на пенсію і випадає з категорії робочої сили. В обох випадках рівень доходів падає.

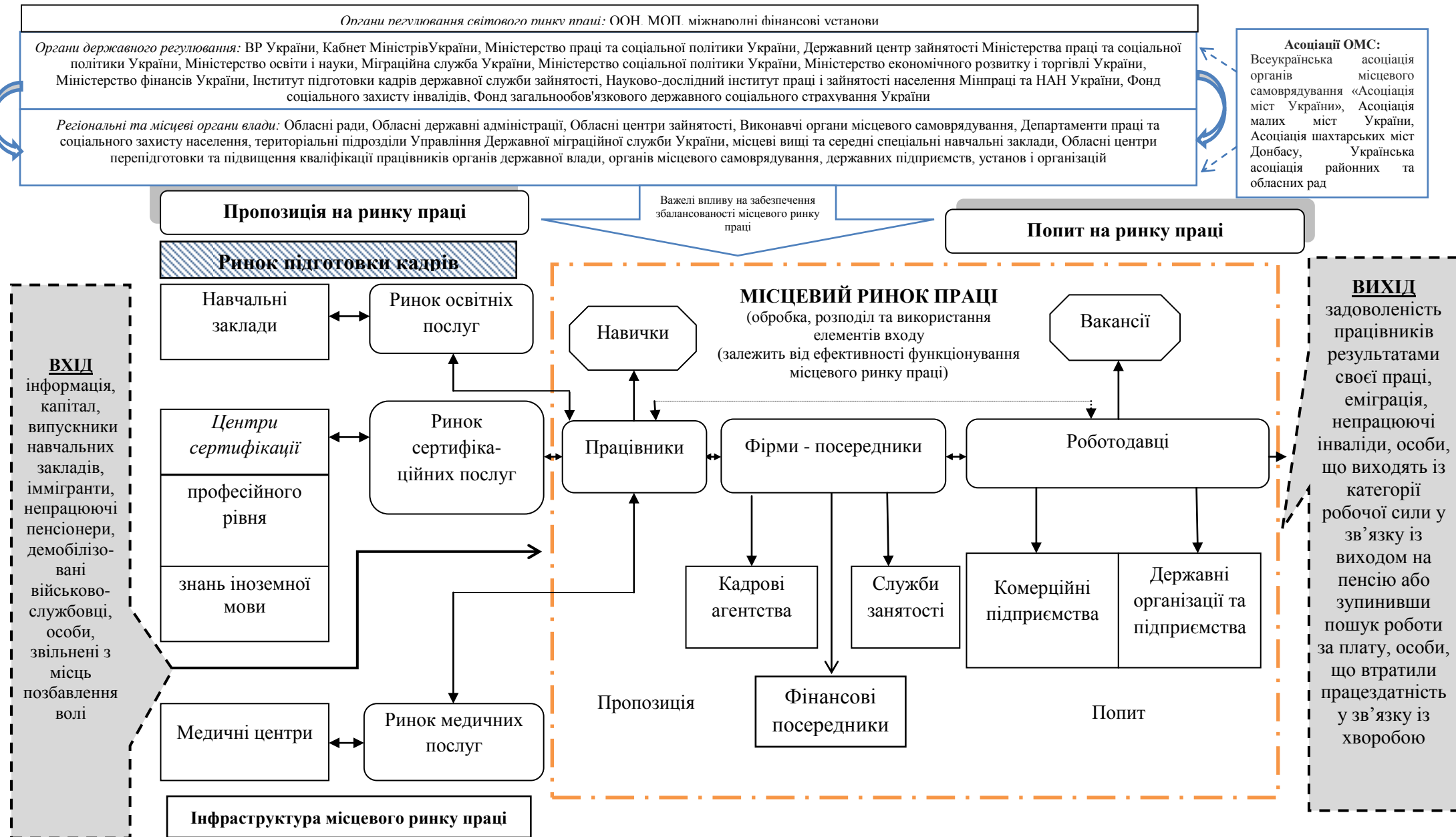


Рис. 2.3. Структурні елементи місцевого ринку праці як відкритої системи

Ринок праці як економічний механізм має свою структуру. Для дослідження структури ринку необхідне функціонування місцевого ринку праці за такими компонентами: суб'єкти ринку; юридичні норми, економічні програми, тристоронні угоди і колективні договори; ринковий механізм (попит і пропозиція робочої сили, ціна праці, конкуренція); безробіття і соціальні виплати, пов'язані з нею; інфраструктура ринку праці; альтернативні види діяльності [6, с. 10].

У сучасних економічних умовах помітне місце займає система економічних відносин між роботодавцями та фірмами-посередниками, тобто кадровими службами та службами зайнятості, з приводу пошуку та підбору працівників і встановлення ціни за ці послуги. Об'єктом купівлі-продажу на місцевому ринку праці є спеціальні професійні навички, якими володіє претендент, що призводить до виникнення складного механізму відносин, діє на базі певних законів.

Функціонування місцевого ринку праці здійснюється під впливом держави, яка реалізує комплекс економічних та соціальних заходів. Всі зміни, що відбуваються у державі, позначаються на соціально-економічних відносинах суб'єктів місцевого ринку праці. Держава встановлює «правила гри», які реалізуються через органи державного регулювання (гарант Конституції - Президент України; вищий орган законодавчої влади - Верховна Рада України; вищий орган виконавчої влади - Кабінет Міністрів України [72, с. 6], Міністерство праці та соціальної політики України, Державний центр зайнятості Міністерства праці та соціальної політики України, Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості, Науково-дослідний інститут праці і зайнятості населення Мінпраці та НАН України, Фонд соціального захисту інвалідів, Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття) і регіональні та місцеві органи влади (Обласні ради, Обласні державні адміністрації, Обласні центри зайнятості, Виконавчі органи місцевого самоврядування, Департамент праці та соціального захисту населення, Обласний центр перепідготовки та підвищення

кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій). Налагодження системи взаємодії між державними органами влади та органами місцевого самоврядування (ОМС) здійснюється за допомогою дії асоціацій ОМС, до яких входять Всеукраїнська асоціація органів місцевого самоврядування «Асоціація міст України», Асоціація малих міст України, Асоціація шахтарських міст Донбасу, Українська асоціація районних та обласних рад) [388].

Держава впливає не тільки на функціонування місцевого ринку праці, але й на всі ринки, з якими він (місцевий ринок праці) знаходиться у взаємодії та взаємозалежності. У зв'язку з цим місцевий ринок праці розглядається в широкому сенсі: здійснюється аналіз не тільки місцевого ринку праці, але й ринку підготовки кадрів, що сприяє комплексному дослідженню розглянутої системи економічних взаємодій.

Основними суб'єктами ринку праці (див. рис. 2.3) є такі: зі сторони пропозиції – працівники; зі сторони попиту – роботодавці (комерційні підприємства, державні підприємства та організації). На даному ринку кадрові агентства, служби зайнятості та їх представники здійснюють лише посередницьку діяльність між працівниками та роботодавцями.

Посередники місцевого ринку праці поділяються на групи:

державні служби, які допомагають претендентам і роботодавцям;

комерційні біржі, які працюють як для претендентів, так і для роботодавців тільки на комерційній основі;

рекрутери – безкоштовні для претендентів;

фінансові посередники – комерційні банки.

Ринок праці у широкому розумінні має найбільш глибокий зміст. Він складається не тільки з процесів працевлаштування, які є його серцевиною, але й охоплює фактори пропозиції (інфраструктуру) і попиту (праця працівників) на ринку праці.

Інфраструктура місцевого ринку праці включає навчальні заклади, де здійснюється підготовка майбутніх фахівців; сертифікаційні центри, де

відбувається отримання робочих дипломів, підвищення кваліфікації та перепідготовка фахівців, визначення рівня володіння іноземними мовами; медичні заклади, які визначають стан здоров'я працівників.

Чинником попиту на ринку праці є праця працівників. Фактори, які розглядаються, є необхідною умовою функціонування механізму місцевого ринку праці в цілому. В рамках місцевого ринку праці можна виділити три основних складових, які наділені певною функціональною незалежністю (щодо процесів, що відбуваються на цих ринках), і при цьому ці ринки між собою є взаємозв'язаними: ринок підготовки кадрів або ринок освітніх послуг; територіальний ринок праці (місцевий ринок праці); внутрішньофірмовий ринок праці.

Агрегування дій кожного із учасників місцевого ринку праці здійснюється з метою виявлення особливостей формування сукупних попиту та пропозиції, поточних попиту та пропозиції, визначення ємності ринку праці та його місткості, визначення рівня збалансованості ринку праці, визначення рівноважної ціни, аналіз наслідків зміни рівноваги на ринку праці.

Місцевий ринок праці, як і будь-який інший ринок праці (світовий, національний, регіональний, внутрішньофірмовий), може бути структурований на сукупний та поточний. Місцевий ринок праці, у *широкому розумінні*, – це сукупний ринок праці. Якщо розглядати місцевий ринок праці у *вузькому розумінні*, то слід розглядати поточний ринок праці як частину сукупного місцевого ринку праці. Усі елементи місцевого ринку праці представлено на рис. 2.4, виходячи з якого, місцевий ринок праці формується за рахунок сукупності попиту та пропозиції, а також ціни як врівноважуючого елемента між попитом і пропозицією.

Економічний зміст сукупної пропозиції (ПР_с) включає всі категорії економічно активного населення, тобто всіх, хто працює або хоче працювати (А. Колений, О. Грішнова і ін.). На рис. 2.5 виділено основні складові сукупної пропозиції ринку праці. До сукупної пропозиції відноситимемо не тільки

економічно активне населення: зайнятих і безробітних (ЕАН), але і частину економічно неактивного населення; студентів, які навчаються, слухачів,

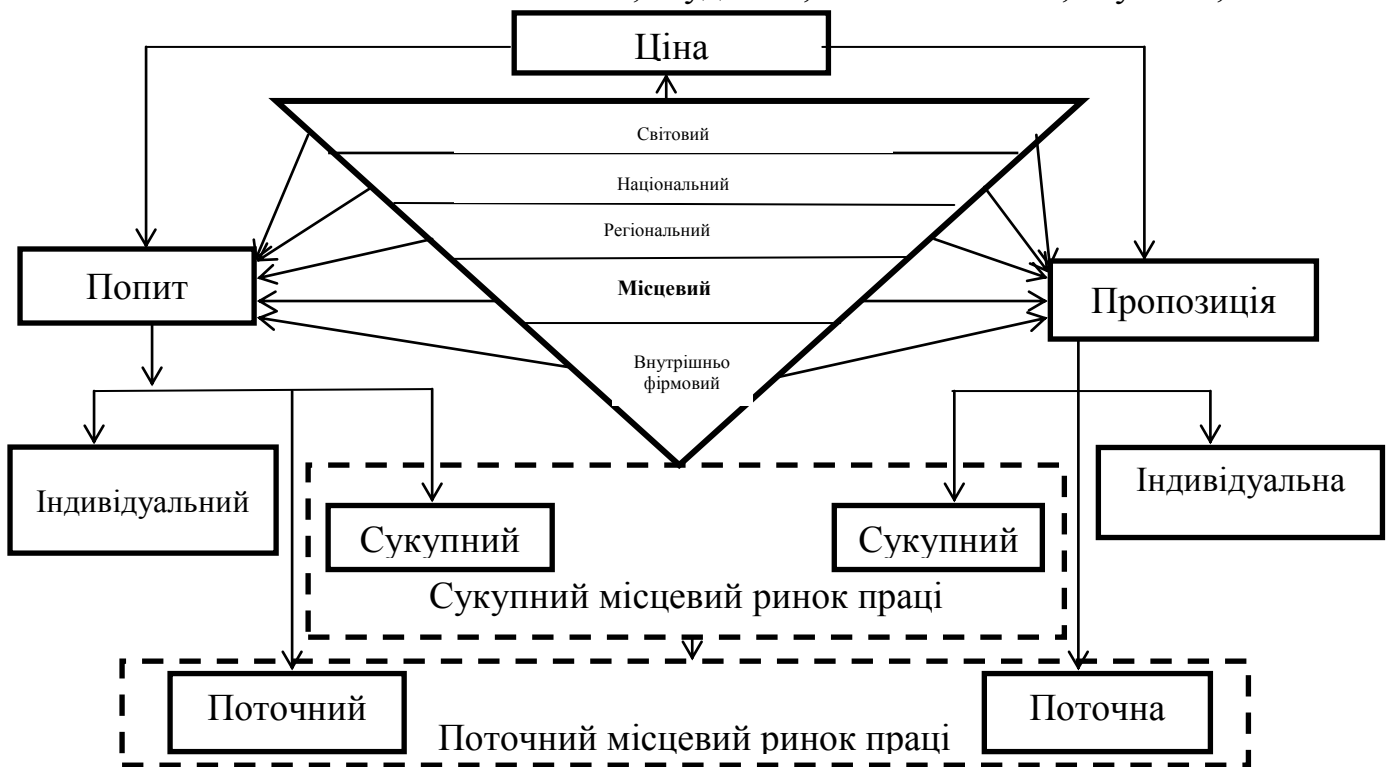


Рис. 2.4. Структура місцевого ринку праці в багаторівневій системі

курсантів, аспірантів та докторантів денної форми навчання (НЕАН₁); осіб, які отримують пенсії на пільгових умовах, за віком та втратою годувальника (НЕАН₂); особи, які отримують пенсію за інвалідністю (НЕАН₃); а також працюючих підлітків та пенсіонерів, тобто осіб, що є молодше та старше працездатного віку (РПП).

Таким чином, під сукупною пропозицією слід розуміти чисельність населення, яке працює або бажає працювати. У кількісному вираженні сукупна пропозиція може бути розрахована за формулою:

$$ПР_c = Ч_{ЕАН} + Ч'_{НЕАН}, \quad (2.1)$$

$$Ч'_{НЕАН} = НЕАН_1 + НЕАН_2 + НЕАН_3 + РПП. \quad (2.2)$$

Під *сукупним попитом на робочу силу* ($П_c$) розуміють загальну кількість працівників, службовців і спеціалістів різних професій і спеціальностей, які в даний період потрібні на вільні робочі місця і вакансії [167, с. 128]. А. Колот визначає, що сукупний попит на ринку праці дорівнює сумі робочих місць, що функціонують, і вакантних робочих місць [189, с. 212].

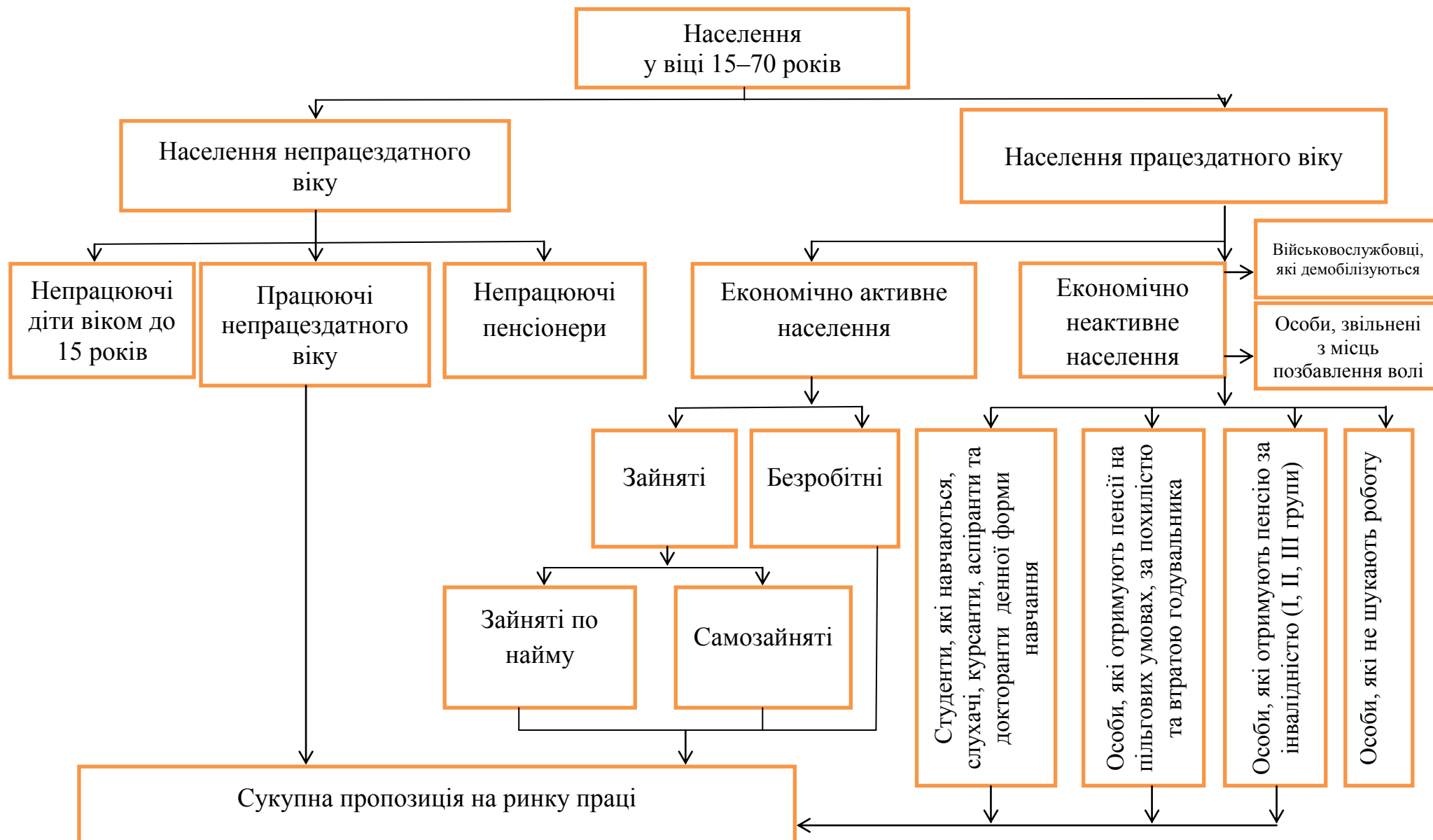


Рис. 2.5. Складові сукупної пропозиції на місцевому ринку праці

О. Грішнова, О. Акіліна та Л. Ільїч стверджують, що сукупний попит визначається кількістю і структурою робочих місць, що існують в економіці. У зв'язку з викладеним коректнішою є структуризація сукупного попиту В. Булановим і Н. Волгіним, які відзначають, що попит (у кількісному відношенні) відображає обсяг і структуру потреб у працівниках з боку підприємств і організацій різних форм власності, які є суб'єктами ринкового господарства, з метою заповнення вакантних робочих місць (як звільнених, так і новостворених) при даних обсягах виробництва і рівні продуктивності праці. Автори виділяють такі кількісні характеристики попиту на робочу силу: реалізований (задоволений) попит, нереалізований (незадоволений) попит, а також потенційний попит [46, с. 93].

Сукупний попит – це частина робочих місць, наявних в економіці міста, які потребують заповнення; включає робочі місця як укомплектовані працівниками ($PM_{укомп}$), так і вакантні робочі місця ($ВРМ$) [243, с. 127]. Кількісно сукупний попит можна виразити як кількість усіх робочих місць, що існують в економіці міста ($\sum PM$).

$$P_c = \sum PM. \quad (2.3)$$

Крім наведеної структуризації сукупного попиту, різними авторами пропонується також розподіл на ефективний і неефективний попит [142, с. 9; 297, с. 100]. Ефективний попит визначається кількістю економічно доцільних робочих місць; сукупний попит передбачає заповнені працівниками неефективні робочі місця [70, с. 79]. Різниця між ефективним і сукупним попитом – це зайва чисельність зайнятих, складовою частиною якої є приховане безробіття.

По суті, ефективний попит – це розрахункова величина, яка визначається як різниця між сукупним попитом та величиною надлишкової чисельності працівників з точки зору економічної доцільності. Таку структуризацію сукупного попиту вважатимемо за доцільне, оскільки це створює можливість визначити необхідну кількість робочих місць. Така структуризація буде

формалізована для підвищення точності розрахунків потреби економіки в кадрах. Таким чином, під попитом розумітимемо кількість найнятих працівників, в яких фірма економічно зацікавлена і яких у змозі найняти за існуючого рівня ефективності і оплати праці [258, с. 23].

Для характеристики сукупного місцевого ринку праці можна використовувати категорії ємності та місткості. Під *ємністю ринку праці* розуміють кількість необхідних працівників або величину необхідної трудомісткості в певний період часу [244]. Ємність місцевого ринку праці в кожен певний момент визначається попитом працездатного населення на робочі місця, що приносять дохід за наймом, і наявністю таких місць у всіх секторах економіки [32]. Сукупна пропозиція і сукупний попит у своїй єдності визначають ємність сукупного місцевого ринку праці [243, с. 127]. *Ємність сукупного місцевого ринку праці* ($\epsilon_{\text{СМРП}}$) визначається кількістю необхідних працівників або обсягом необхідної трудомісткості в певний період часу, кількісно її можна представити як сукупність робочих місць ($\sum \text{PM}$), які існують в економіці міста, скореговану на коефіцієнт змінності ($k_{\text{СМ}}$):

$$\epsilon_{\text{СМРП}} = k_{\text{СМ}} \times \sum \text{PM} = k_{\text{СМ}} \times \Pi_{\text{С}}. \quad (2.4)$$

Економічна місткість ринку праці значною мірою залежить від реальної потреби в робочій силі суб'єктів господарювання різних форм власності, розміщених на цій території [399].

Місткість сукупного місцевого ринку праці ($M_{\text{СМРП}}$) визначається загальною чисельністю зайнятих (Ч_3), які працюють на підприємствах міста:

$$M_{\text{СМРП}} = \text{Ч}_3. \quad (2.5)$$

Слід розрізняти два рівні місткості ринку робочої сили: потенційний і реальний. Потенційний рівень визначається потребами роботодавців у робочій силі. Реально існуюча місткість ринку робочої сили може не відповідати його потенційній місткості [360].

Таким чином, ситуацію збалансованості сукупного місцевого ринку праці можна охарактеризувати показниками сукупної пропозиції і попиту та відповідними теоретично можливими варіантами їх рівностей:

$PP_c = P_c$ – ідеальна умова збалансованості, що на практиці є практично неможливим;

$PP_c > P_c$ – ситуація, коли на місцевому ринку праці спостерігається надлишок робочої сили, тобто частина економічно активного населення не може знайти собі роботу;

$PP_c < P_c$ – ситуація, коли кількість робочих місць перевищує чисельність незайнятого населення, тобто спостерігається дефіцит робочої сили.

Співставлення кількості вакантних робочих місць з чисельністю незайнятого населення є помилковим, оскільки стосовно певних робочих місць спостерігається надлишок чисельності незайнятого населення, а в інших випадках – навпаки, дефіцит. Тому дуже важливо проводити заходи, спрямовані на підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації кадрів, на скорочення латентного безробіття, створювати всі умови для підвищення гнучкості та збалансованості сукупного місцевого ринку праці.

Для вирішення завдання збалансованості місцевого ринку праці необхідно структурувати попит і пропозицію на місцевому ринку праці. У зв'язку з цим розглядаються категорії «поточний попит» і «поточна пропозиція», а також їх кількісні інтерпретації.

Для вирішення проблеми підвищення збалансованості місцевого ринку праці слід формалізувати та детально описати елементи, що входять до складу поточного попиту, введеного як кількісна складова сукупного попиту.

Поточний попит як складовий елемент механізму місцевого ринку праці характеризується такими показниками як:

- наявність вільних робочих місць;
- тривалість існування вакансій, причини існування вакансій, причини незаповнення вакансій;
- створення нових робочих місць;
- вивільнення робочих місць (кількість ліквідованих робочих місць);
- модернізація робочих місць – плани суб'єктів господарської діяльності щодо реорганізації підприємств і закладів (модернізація устаткування,

технологічного процесу, оптимізація системи управління), які впливають на потребу в робочій силі певної спеціалізації і кваліфікації.

Кількісно поточний попит місцевого ринку праці (Π_n) можна виразити як

$$\Pi_n = \sum \text{BPM}. \quad (2.6)$$

Показниками *поточної пропозиції* на місцевому ринку праці є такі:

- фактична і планована кількість випускників середніх і вищих професійних освітніх установ за професіями та спеціальностями;
- можливість задоволення потреби в робочій силі певної професії і кваліфікації за рахунок трудових ресурсів, які є в місті;
- чисельність безробітних за різними групами (стать, вік, освіта), тривалість безробіття. Безробітні можуть виступити ресурсом для заповнення актуальних вакансій;
- можливість середніх і вищих професійних освітніх установ, підприємств налагодити перепідготовку, перенавчання кадрів, які вивільняються, безробітних. Йдеться про кількість часу, матеріальних витрат, обсяги технічних умов для того, щоб освітні установи почали (розширили) виробництво фахівців із заявлених спеціальностей відповідно до сформульованих вимог, можливість щодо перенавчання переселенців, мігрантів під певну професійно-кваліфікаційну структуру робочої сили;
- чисельність і професійно-кваліфікаційна структура потреби в робочій силі, яку не можна задовольнити за рахунок трудових ресурсів, що є в місті, яка потребує залучення мігрантів (з інших міст Полтавської області і інших держав).

У кожен конкретний момент основна частина пропозиції і попиту на працю є задоволеними, що й забезпечує функціонування суспільного виробництва. Інша його частина через природний і механічний рух робочої сили і робочих місць, виявляється вільною і потребує задоволення. Ця частина

сукупного місцевого ринку праці відповідає поняттю «*поточний місцевий ринок праці*».

Поточна пропозиція робочої сили на місцевому ринку праці ($ПР_{\text{п}}$) кількісно характеризує сукупність осіб, які шукають роботу в даний момент (або даний період часу). Вона має три основні складові:

1) особи, незайняті трудовою діяльністю і що шукають роботу, до складу яких входять: вільна робоча сила (безробітні) ($Ч_{\text{нзан}}$); вивільнені працівники, які непрацевлаштовані на своїх підприємствах; незайняте населення (особи, які досягли працездатного віку і пред'являють попит на робочі місця; особи, які закінчили у даний період навчальні заклади або відраховані з навчальних закладів до завершення повного курсу навчання і потребують працевлаштування; особи, які відновлюють трудове життя після тривалої перерви; особи, які демобілізовані з армії та ін.); працівники, звільнені з підприємств з причин плинності; сальдо міграції трудових ресурсів (різниця між такими, що вибули та прибули на дану територію);

2) особи, які мають намір змінити місце роботи;

3) особи, які бажають працювати у вільний від роботи або навчання час.

Оскільки визначити значення двох останніх складових досить важко, то розміри поточної пропозиції на місцевому ринку праці зведено до його першої складової:

$$ПР_{\text{п}} = Ч_{\text{нзан}}. \quad (2.7)$$

Поточний попит визначається як обсяг попиту (чисельність кваліфікованих кадрів), що існує у даний момент часу. Поточний попит показує структуру та кількість працівників, які затребувані в даний момент часу. Він формується у зв'язку з вибуттям працівників з ринку праці, а також у зв'язку з появою в економіці нових робочих місць і необхідністю їх заміщення.

Передбачається, що ринок поглине стільки робочої сили, скільки йому потрібно: працевлаштована поточна пропозиція дорівнює поточному попиту місцевого ринку праці у стані, коли ринок є збалансованим.

Самостійне значення поточного попиту виражається у тому, що шляхом його задоволення можливе забезпечення повного оновлення професійно-кваліфікаційної структури працівників у короткостроковому періоді (тривалість періоду визначається тривалістю підготовки кваліфікованих трудових ресурсів, системою освіти і розмірами додаткового попиту).

Це є необхідним в умовах інноваційної економіки, що формується, з новими вимогами до професійно-кваліфікаційного складу трудових ресурсів. У методологічному плані не слід змішувати поняття вибуття робочої сили і пропозиції робочої сили [273, с. 124–125]. Чинники вибуття робочої сили у своїй більшості є і чинниками її пропозиції. Отже, пропозиції робочої сили передують її вивільненню зі сфери зайнятості. Проте потік вибуття з ринку праці не буде дорівнювати вхідному потоку на ринок праці (або потоку пропозиції). Частина працівників може вибувати з ринку праці внаслідок причин неможливості повернення до активного трудового життя (природно-вікові причини), частина працівників може вийти за межі місцевого ринку праці (перейти в економічно неактивне населення або піти в самозайнятність).

Важливим буде щорічний приріст до існуючої на ринку армії безробітних. Цей приріст може або підсилювати напруженість на ринку праці, збільшуючи кількість безробітних, або навпаки, створювати умови для більш активного їх перенавчання і працевлаштування.

Для характеристики поточного місцевого ринку праці використовуються показники його ємності та місткості. Ємність поточного місцевого ринку праці ($\epsilon_{\text{ПМРП}}$) визначається кількістю вакансій ($\sum \text{ВРМ}$), скорегованою на кількість змін, в яких працюють підприємства міста:

$$\epsilon_{\text{ПМРП}} = k_{\text{см}} \times \sum \text{ВРМ}. \quad (2.8)$$

Місткість поточного місцевого ринку праці ($M_{\text{ПМРП}}$) визначається чисельністю працевлаштованих впродовж певного періоду часу.

Дослідження поточного місцевого ринку праці дозволяють визначити, що основною функцією поточного місцевого ринку праці є забезпечення через сферу обігу перерозподілу робочої сили між галузями і сферами виробництва та забезпечення роботою незайнятого населення в даний момент часу [359].

Досягнення збалансованості поточного місцевого ринку праці як характеристики механізму його функціонування можливо за рахунок *статевовікової і освітньої збалансованості*, яка проявляється в дискримінації при прийомі на роботу, «витісненні» в менш привабливі умови праці, з низьким рівнем оплати тощо; професійно-кваліфікаційної збалансованості, яка залежить від витрат на внутрішньофірмову підготовку, умов праці, рівня оплати праці, узгодженості координації дій між суб'єктами місцевого ринку праці та ринку освітніх послуг, перерозподілу трудових ресурсів і їх використання, залучення до трудової діяльності працездатного населення окремих відсталих галузей, підприємств тощо.

Поточний місцевий ринок праці структурно поділяється на відкритий та скритий сектори. Відкритий поточний місцевий ринок праці складається із усього економічно активного населення міста, яке фактично перебуває у пошуку роботи та потребує професійної підготовки та перепідготовки, а також усіх вакантних місць усіх секторів економіки міста [243, с. 129]. *Відкритий поточний місцевий ринок праці* поділяється на офіційну та неофіційну його частину. *Офіційна частина* передбачає офіційні відносини між вільною робочою силою та центрами зайнятості міст з питань працевлаштування, професійного навчання, професійної підготовки та перепідготовки тощо. *Неофіційна частина* поточного місцевого ринку праці включає ті робочі місця та навчальні місця, які не зареєстровані в міських та міськрайонних центрах зайнятості, потреба у працевлаштуванні задовольняється за рахунок особистих контактів між шукачами роботи та роботодавцем.

Виявлення основних тенденцій функціонування поточного місцевого ринку праці є можливим за рахунок таких показників, як чисельність незайнятого населення (обсяг поточної пропозиції), кількість вакантних робочих місць (обсяг поточного попиту), чисельність зайнятого населення за видами економічної діяльності, офіційне безробіття, навантаження на одне вільне робоче місце тощо.

Таким чином, проведене дослідження дозволяє зробити наступні висновки:

по-перше, процеси становлення та розвитку місцевого ринку праці мають специфічні особливості, зумовлені трансформаційним періодом розвитку української економіки;

по-друге, на місцевому ринку праці як у відкритій нелінійній системі процеси самоорганізації ведуть до створення більш складних організацій і структур шляхом інтеграції різних структур, що розвиваються у різному темпі, в еволюційні цілісності; існує обмежений набір шляхів переходу ринку на новий більш високий рівень ієрархічної організації, способів побудови складного еволюційного цілого;

по-третє, закономірності функціонування місцевого ринку праці встановлюються на підставі конкретних фактів, кількісних і якісних взаємозв'язків між ними. Встановлюється певний взаємозв'язок між закономірностями, як об'єктивно існуючими стійкими зв'язками між явищами, їх причинами і наслідками, і законами, що відображають загальні, стійкі, повторювані відносини між ними. Вони відображають діючі внутрішні зв'язки між учасниками місцевого ринку праці, як між частинами цілого, так і між цілісними об'єктами. Аналіз закономірностей функціонування місцевого ринку праці дозволяє встановити, що попит і пропозиція місцевого ринку праці викликають зміни рівня заробітної плати, а ці зміни в кожен момент часу врівноважують попит і пропозицію, впливають на інтереси працівників і роботодавців і дозволяють класифікувати ситуацію на такі види: дефіцит,

збалансованість і надлишок робочої сили. Визначені закони та закономірності, які будуть узагальнені у принципах, виступають теоретичним підґрунтям механізму забезпечення збалансованості місцевого ринку праці.

2.2. Визначально-концептуальні принципи забезпечення збалансованості місцевого ринку праці

Місцевий ринок праці, як і ринок праці в цілому, стикається з масштабними соціально-економічними процесами, що є наслідком складних умов життєдіяльності населення, розвитку виробництва, і потребують врахування в політиці місцевого розвитку. Необхідність комплексного підходу до питань забезпечення збалансованості ринку праці на місцевому рівні зумовлена особливостями сучасної економічної та соціальної ситуації.

Проблема розбалансованості ринку праці знаходить своє відображення в Стратегії соціально-економічного розвитку регіону, Концепції сталого розвитку регіону, Концепції соціальної політики України, які орієнтовані відповідно на регіон та державу. Слід зазначити, що з практичної точки зору вирішити вказану проблему представляється можливим, починаючи саме з низового рівня територіального устрою держави, тобто місцевого. Таким чином, проблематика дисбалансу трансформується з теоретичної у практичну площину і потребує пошуку комплексних підходів щодо шляхів та механізмів забезпечення збалансованості.

Шляхи вирішення економіко-соціо-екологічних питань розвитку місцевого ринку праці є взаємопов'язаними і вимагають розробки комплексного підходу, який дозволить визначити цілі забезпечення збалансованості, стратегічні імперативи та напрями їх реалізації, при цьому необхідно узгодити можливості та інтереси органів місцевого самоврядування, суб'єктів господарювання, наукових і навчальних установ, населення міста. Формою реалізації узгоджених завдань забезпечення збалансованості місцевого ринку

праці може бути розробка *Концепції стратегічного забезпечення збалансованості місцевого ринку праці*, метою якої є підвищення рівня зайнятості населення міста, забезпечення виходу людей з тіньового сектора економіки, підвищення конкурентоспроможності людського потенціалу та рівня життя населення.

Вирішення завдань забезпечення збалансованості місцевого ринку праці має зводитись до такого: *по-перше*, спільне застосування державного та ринкового механізмів регулювання місцевого ринку праці; *по-друге*, необхідність формування принципово нового механізму узгодження різноманітних економічних інтересів і, в першу чергу, агентів ринку праці.

Розглядаючи першій підхід до вирішення *завдання* забезпечення збалансованості місцевого ринку праці в аспекті державного регулювання, необхідно розбалансовану систему місцевого ринку праці повернути до стану збалансованості, з урахуванням часового фактору. Наприклад, у зв'язку з модернізацією виробничих процесів потрібні зміни у професійно-кваліфікаційному складі кадрів. Однак, освітні установи не зможуть підготувати фахівців за короткий проміжок часу. Буде необхідним час, як мінімум п'ять років, для підготовки фахівця з вищою освітою, для підготовки робітничих кадрів – 2-3 роки. Використовуючи прогностні оцінки, держава зможе спланувати обсяги виробництва товарів і послуг і, відповідно, необхідну пропозицію праці, тобто чисельність професійно підготовлених фахівців, і тим самим, попередити виникнення дисбалансу на місцевому ринку праці.

З іншого боку, зближення попиту та пропозиції буде залежати від дієвості ринкового механізму, який передбачає взаємодію та узгодження інтересів роботодавців і працездатного населення на основі наявної інформації. У цьому випадку доцільно застосовувати ситуаційний підхід, який за допомогою ринкового механізму здатен врегульовувати похибки державного прогнозу. Лідером у даній сфері є США, де прогнози професійно-кваліфікаційного попиту на робочу силу складаються впродовж 50 років і регулярно публікуються їх результати. Прогноз професійно-кваліфікаційного складу

робочої сили і додаткової потреби в кадрах включає такі блоки: прогноз динаміки чисельності економічно активного населення з урахуванням демографічного фактора і рівня економічної активності населення за 128-ма групами (в залежності від статі, віку, расової та національної приналежності); макроекономічний прогноз економічного зростання з урахуванням факторів, що його визначають, включаючи показники динаміки зайнятості та продуктивності праці; прогноз розвитку виробництва за 200-ма галузями економіки з виокремленням 20-ти галузей, в яких зайнятість зростає/знижується найбільш суттєво; прогноз професійного складу зайнятих, що співвідноситься з прогнозом розподілу зайнятих за галузями; розподіл зайнятих за 500 професіями з детальним аналізом перспектив попиту на робочу силу і за 30 професіями з абсолютним і відносним зростанням, а також найбільшим скороченням числа зайнятих; загальна додаткова потреба в робочій силі з урахуванням економічного зростання і зменшення чисельності кадрів; розподіл зайнятих за рівнями освіти, що необхідно для придбання тієї чи іншої професії, спеціальності [349].

Для узгодження попиту і пропозиції на ринку праці за кордоном і в Україні активно використовується балансовий метод. Баланси трудових ресурсів, що складаються щорічно за всіма суб'єктами України в цілому і в розрізі міської та сільської місцевості, залишаються традиційним джерелом інформації про зайнятість населення. *Принципами* побудови балансу є такі: розподіл трудових ресурсів за переважаючими сферами зайнятості для досягнення порівнянності ресурсів праці з їх використанням за кожним видом діяльності (враховується та чисельність працівників, для яких цей вид зайнятості є основним); забезпечення порівнянності ресурсів праці з їх використанням окремо по місту і селу, оскільки трудові ресурси обчислюються за місцем проживання, а їх використання – за місцем роботи або навчання.

На сучасному етапі використовують модифікований балансовий метод, перевагою якого є виділення чисельності зайнятого населення за галузями та сферами виробництва, залежність чисельності зайнятого населення від обсягів

виробництва та продуктивності праці. Але такий підхід має і недоліки: не дозволяє швидко перераховувати мінливу чисельність людських ресурсів залежно від зміни виробничо-технологічних особливостей робочих місць в різні інтервали часу, що дозволяє його використовувати переважно на макро– та мезорівнях; не дає можливості у повному обсязі враховувати мінливі умови зовнішнього середовища, відсутність врахування яких може призвести до великих втрат як в попиті, так і в пропозиції ринку праці, зокрема місцевого ринку праці. Тому пропонується використання *концептуального підходу щодо прогнозування збалансованості сукупного та поточного місцевого ринку праці* на основі методу статистичних рівнянь залежностей та кореляційно-регресійного аналізу, що дозволить в кожний момент часу за допомогою комп'ютерних програм розділити фактори на ті, які позитивно чи негативно впливають на розвиток результативного показника (сукупні попит, пропозиція та задоволений сукупний попит; поточні попит, пропозиція та задоволений поточний попит), а коефіцієнти стійкості зв'язку – виділяти стійкий і нестійкий вплив факторних ознак на результативний показник.

Перевагою такого підходу щодо прогнозування збалансованості місцевого ринку праці є те, що враховує всі фактори соціально-економічного розвитку територій місцевого рівня, відображає вплив зміни кількості господарюючих суб'єктів на місцевому рівні, обсягів виробництва, продуктивності праці, обсягів інвестування та обсягів реалізованої інноваційної продукції тощо; дозволяє спрогнозувати рівень збалансованості на середньострокову перспективу (до 5 років) і надає можливість використовувати стратегічний підхід, який у великих містах світу (Берліні, Сінгапурі, Барселоні, Сеулі тощо) вважається найбільш ефективним.

Слід відзначити, що прогнозування за допомогою математичних та статистичних методів не виключає використання соціологічних методів прогнозування, зокрема імітаційного (сценарного) моделювання, екстраполяції, експертних оцінок, кореляційних підходів, фокус-груп та поглиблених інтерв'ю. Їх треба розглядати в сукупності як такі, що доповнюють один

одного, а доцільність використання кожного з них визначати залежно від завдання, яке вирішується, наявності статистичних даних та динаміки спостережень [234, с. 15]. В умовах соціально-економічної нестабільності саме державно-ринкове регулювання виступає ключовим інституційним чинником функціонування місцевого ринку праці, що впливає на його параметри і створює умови для прогресивних зрушень і забезпечення захищеності суб'єктів ринку. В основу системи регулювання місцевого ринку праці в умовах економічної нестабільності мають бути покладені такі *принципи*: цілеспрямованості, комплексності, екологічного імперативу, альтернативності, ефективності, партнерства та керованості.

Принцип цілеспрямованості зумовлює чітку постановку цілей і завдань перед кожним суб'єктом місцевого ринку праці з урахуванням реальних можливостей і ресурсів. *Принцип комплексності* проявляється у взаємозв'язку і взаємозалежності всіх елементів місцевого ринку праці як системи і передбачає поєднання економічного, соціального, екологічного, фінансового та організаційного розвитку. Принцип екологічного імперативу приймається як базис будь-якого управлінського рішення, оскільки передбачає необхідність збереження біологічного середовища людства, тобто узгодженість потреб людини із зовнішнім природним середовищем. *Принцип альтернативності* застосовується на стадії прийняття управлінських рішень і зумовлює вибір найбільш оптимального управлінського рішення з можливих альтернативних. *Принцип ефективності* визначає орієнтацію на ефективний варіант при аналогічних очікуваних результатах. *Принцип партнерства* передбачає узгодженість інтересів учасників місцевого ринку праці, що заснована на моральній та матеріальній відповідальності за реалізацію проектів, на постійній роботі над вирішенням ділових завдань в контексті даних проектів і на запобіганні будь-яких непорозумінь. *Принцип керованості* ґрунтується на тому, що всі процеси і явища, що спрямовані на забезпечення збалансованості місцевого ринку праці, повинні здійснюватись під свідомим контролем. Таким чином, *концептуальний підхід*, заснований на поєднанні державного та

ринкового регулювання місцевого ринку праці формує здатність ринкових суб'єктів адаптуватись до нових і мінливих умов, дозволяє підвищити економічну ефективність, демонструє в якості результату зближення інтересів суб'єктів місцевого ринку праці на основі соціального партнерства.

Фундаментальні перетворення в Україні на сучасному етапі обумовлюють необхідність формування принципово нового механізму узгодження економічних інтересів і, в першу чергу, агентів ринку праці, які мають особливу соціально-економічну значущість. Ринок праці, що розвивається, вимагає ретельного відстеження і контролю процесів, що протікають на ньому. Регулювання ринку праці є відносно новим напрямом діяльності економічних суб'єктів. Не дивлячись на те, що держава і інші суб'єкти застосовують певні методи та заходи регулювання ринкових відносин, спрямовані на подолання диспропорцій, узагальнене уявлення щодо даного механізму, його сутності, змісту, форм і методів відсутнє. Ринкові суб'єкти позбавлені дієвих і ефективних важелів, спрямованих на забезпечення збалансованого функціонування ринку праці, усунення його «провалів». За цих умов вивчення проблем, пов'язаних із розвитком відносин специфічної регулятивної дії щодо процесів на ринку праці, із вдосконаленням заходів і інструментів регулювання, набуває особливої актуальності. Тільки на цій основі створюється адитивний інтеграл руху до ринкової економіки та перехід від саморегульованого ринку до цілеспрямованого регулювання, здійснюваного на користь кожної людини суспільства.

Для забезпечення збалансованості місцевого ринку праці необхідно застосовувати відповідний механізм, який дає можливість, як визначає І. Кравченко, через комплекс регуляторів досягти відносної рівноваги шляхом дієвих механізмів, що гармонізують рух попиту і пропозиції, запобігаючи тим самим появі екстремальних ситуацій [200, с. 264].

Механізм функціонування ринку праці передбачає існування загальноекономічних законів, які можуть істотно вплинути на рівень

зайнятості, а також обумовити прийняття на державному рівні рішень, спрямованих на стабілізацію відносин між працівниками та роботодавцями.

Під механізмом функціонування ринку праці класики економічної теорії розуміють взаємодію і узгодження інтересів роботодавців і працездатного населення, що бажає працювати, за наявності робочих місць і змін цін, права на працю [256]. Механізм ринку праці, на думку В. Логунова, - це сукупність соціальних і економічних форм встановлення відносин купівлі - продажу даних послуг і інструментів впливу на ці відносини [220]. О. Волкова у своїх дослідженнях даний механізм трактує як сукупність правових, економічних, соціальних і організаційних засад забезпечення розширеного відтворення та формування раціональної пропозиції праці, її ефективної реалізації із забезпеченням національного зростання в пріоритетних для країни напрямках в умовах капіталізації реалізованої праці із стимулюючим механізмом її диференціації [58, с. 109–110]. У загальному значенні під механізмом можна розуміти “сукупність процесів, прийомів, методів, підходів, за допомогою яких відбувається рух всієї системи і здійснюється досягнення певної мети” [33, с. 25].

Грунтуючись на вищенаведених твердженнях, можна констатувати, що механізм забезпечення збалансованості може реалізовуватись через логічний ланцюжок: «закони – принципи – методи». Причому принципи є зв'язуючою ланкою між законами і методами збалансованості місцевого ринку праці. Вони полегшують вибір методів тому, хто приймає рішення щодо вдосконалення управління соціально-економічними процесами на місцевому ринку праці.

Встановлення взаємозв'язків між елементами механізму формування збалансованості місцевого ринку праці може бути відображене за допомогою інструментарію, в якому виділяються три напрями: 1.1 – визначення показників кон'юнктури місцевого ринку праці; 1.2 – формування структури механізму забезпечення збалансованості місцевого ринку праці; 1.3 – розробка процесу реалізації механізму забезпечення збалансованості місцевого ринку праці через

його взаємодію з іншими видами ринків та в залежності від ступеня складності та невизначеності змін зовнішніх факторів (рис. 2.6).

Для вирішення завдань, пов'язаних зі збалансованістю місцевого ринку праці, необхідно розглянути закони, принципи та методи формування механізму. Закони, що діють на місцевому ринку праці, відображають причинно-наслідкові зв'язки між елементами, процесами ринку, тобто фіксують певні закономірності. Закони місцевого ринку праці виражають і регулюють відносини між людьми і регулюють всю сукупність відносин щодо підтримки і відтворення життя суспільства.



Рис. 2.6. Взаємозв'язок основних елементів механізму формування збалансованості місцевого ринку праці

Найближчі до мети і завдань дослідження економічні закони: закон попиту і пропозиції, вартості, зростання продуктивності праці, економії часу. Ці закони можна розподілити на загальні і особливі, але до функціонування місцевого ринку праці можна віднести і закони специфічного характеру, які діють в умовах одного суспільного способу виробництва. Суспільне виробництво – це складна економічна система, яка включає систему підприємств. На думку вчених В. Адамчука, О. Ромашова, М. Сорокіної, функціонування ринку праці можна розглядати з позицій підприємства – сфера взаємовідносин його співробітників, тобто потенційних або фактичних працівників, що думають про перехід на нове місце роботи в межах фірми [8].

У найзагальнішому вигляді *модель ринку праці* можна визначити як сукупність установ і інститутів сприяння зайнятості (включаючи державні і недержавні структури постійного і тимчасового характеру, суспільні організації і кадрові служби підприємств) в єдності з нормативно-правовим середовищем їх діяльності, які покликані в сукупності забезпечити найефективнішим шляхом узгодження попиту і пропозиції робочої сили, реалізацію права на працю і соціальний захист [329]. Тому закони, закономірності і принципи, які використовуються при функціонуванні підприємств, можуть бути використані і для ринку праці, у тому числі місцевого. До нашого дослідження найбільш близькі закони динаміки теорії організації: синергії, самозбереження, розвитку, інформативності, єдності аналізу і синтезу, композиції і пропорційності. На основі *закону синергії* виявляються відмінності загального потенціалу розвитку місцевого ринку праці в цілому та суми потенціалів окремих його підсистем та елементів. Важливо не тільки поєднання потенціалів місцевого ринку праці, але й узгодженість інтересів учасників системи, їх поведінки та взаємопідтримуючих зв'язків. Тому аналітично сутність закону синергії можна представити оцінками результатів функціонування місцевого ринку праці, виявлення структурних зрушень на ньому.

Для розробки та вибору методів формування механізму забезпечення збалансованості місцевого ринку праці необхідно розглянути існуючі принципи

та доповнити їх новими, виконання яких призведе до стабілізації і покращення реальної ситуації на місцевому ринку праці. Як було зазначено вище, місцевий ринок праці можна розглядати з позиції сукупності внутрішньофірмових ринків праці, отже основними принципами його функціонування з боку внутрішньофірмового ринку праці є такі: організаційно-адміністративна відособленість; фінансово-економічна самостійність; виробничо-технічна єдність [402].

Організаційно-адміністративна відособленість означає, що підприємство має відособлене майно, єдиний колектив, єдину адміністрацію і має права юридичної особи.

Фінансово-економічна самостійність полягає у тому, що підприємство організує свою діяльність на основі самоокупності і має єдину закінчену форму обліку та звітності.

Виробничо-технічна єдність забезпечується сукупністю основних засобів (будівлями, спорудами, машинами, устаткуванням і ін.), об'єднаних в особливі виробничі підрозділи та частини, технологічно пов'язані в процесі виробництва продукції (робіт і послуг).

Німецькі вчені розглядають принципи внутрішньофірмового ринку праці як основний закон, який чітко і ясно формулює загальні директивні положення щодо бажаної поведінки всіх його членів [37].

К. Раїцкий до принципів внутрішньофірмового ринку праці включає такі положення [283, с. 43–44]:

- загальні довгострокові цільові установки, пов'язані з підприємством, співробітниками, оточенням (зміст і розвиток підприємства, забезпечення ринку, соціальна мета);

- принципи, пов'язані з управлінням (розробка мети, планування, ухвалення рішень, інформування, мотивація, дозвіл конфліктів, види контролю і його виконавці, оцінка досягнень, підвищення кваліфікації і стиль управління);

- принципи, пов'язані із співробітниками (вимоги при запрошенні на роботу, мотивація, кооперація, творче, підприємницьке мислення, розкриття індивідуальних можливостей, прийняття на себе відповідальності, оцінка співробітників і допомога їм);

- принципи зовнішніх зв'язків.

Досягнення всіх цих принципів можливе за рахунок того, що береться до уваги при наймі співробітників, їх оцінці, призначенні окладів і плануванні просування по службі, тобто повинні бути враховані всі соціальні аспекти діяльності підприємства [283, с. 44].

О. Волкова у своїх дослідженнях до *принципів* формування механізму ринку праці відносить такі [58, с. 109]: планомірність та стратегічне спрямування – підпорядкування заходів регулювання ринку праці стратегічним цілям розвитку національної економіки; посилення регулюючої ролі держави та підпорядкування інтересів приватного сектора загальнонаціональним інтересам, використання трудового потенціалу для забезпечення суспільного добробуту; пріоритетність трудового капіталу над фізичним – використання перерозподільчого механізму результатів праці на користь фактора виробництва «праці»; комплексність – врахування взаємозв'язку та взаємообумовленості факторів, що впливають на ринок праці; інтеграція – підпорядкування частин системи головній меті; обумовлює етапність, безперервність, прискорення темпів реалізації цілей і завдань регулювання; принцип варіантності або ефективності управління – вибір із багатьох можливих найефективніших варіантів.

Інші вчені-економісти до найважливіших *принципів* відносять такі [18, с. 9–10; 39, с. 145; 186, с. 94]:

- відповідність змісту і методів регулювання загальній ситуації, що склалась в країні, регіоні. Цей принцип передбачає регулювання діяльності всіх господарських суб'єктів незалежно від форм власності через запровадження методів регулювання ринкового типу – податків, кредитної політики та інших;

- спрямованість регулювання на забезпечення структурної перебудови економіки. Цей принцип базується на розробці спеціальних програм щодо заохочення інвестицій, визначення пріоритетів структурно-інвестиційної і промислової політики;
- рівноправність усіх форм власності та видів економічної діяльності в структурі бюджету, що передбачає фінансування інноваційних проектів, за корисністю – соціально-економічною доцільністю;
- координація діяльності всіх суб'єктів ринку праці;
- адаптивність, тобто можливість пристосовуватись методам і заходам щодо регулювання ринку праці до мінливих умов зовнішнього середовища;
- поєднання, тобто узгодженість інтересів у сфері регулювання суб'єктів ринку праці абсолютно всіх рівнів територіального поділу держави, а також досягнення економічних і соціально-політичних цілей;
- планомірність і етапність, які вимагають вироблення тактичної і стратегічної політики впливу на ситуацію на ринку праці;
- централізація і децентралізація;
- гнучкість;
- єдність дій і відповідальності;
- забезпечення мобільності робочої сили.

Узагальнюючи сутність принципів, що наведені вченими-економістами можна задекларувати *принцип функціонування місцевого ринку праці як системи* в наступному вигляді: найбільш достовірні, обґрунтовані та прогнозовані результати функціонування місцевого ринку праці забезпечуються за високої якості виконання функцій управління ним. Даний принцип функціонування місцевого ринку праці буде направлений на забезпечення збалансованості системи. В рамках такого принципу набір планів, прогнозів є важливим для регулювання зміни поведінки суб'єктів місцевого ринку праці, забезпечення результативності ліквідації диспропорцій на основі сценарних варіантів при потужному впливі зовнішніх чинників.

Основними загальними принципами функціонування місцевого ринку праці є такі: економічної вигідності; відтворення робочої сили; еквівалентності обміну; соціальної захищеності; рівності оплати за рівноцінну працю; свободи переміщення робочої сили; науковості; динамічності; рівності; багатосуб'єктності; інтегративності.

Принцип економічної вигідності відображає вищу мету функціонування місцевого ринку праці: по-перше, задоволення професійно-економічних інтересів економічно активного населення, включаючи соціальний захист і забезпечення народного господарства потрібними йому кадрами; по-друге, досягнення максимально повної і мінімально переривчастої зайнятості, з урахуванням потреби у частковому робочому тижні, плаваючому графіку робочого дня і т. п.; по-третє, зниження рівня безробіття, підтримка оптимального співвідношення між попитом і пропозицією робочої сили (а отже, і непряме встановлення її ціни). Для вирішення всіх цих завдань потрібне створення ефективно працюючої інфраструктури ринку праці. Її основними елементами на державному рівні є такі: визначення мінімально необхідних норм і нормативів функціонування ринку праці, його загальних меж; єдність системи соціального і трудового законодавства, згідно якого визначаються права і обов'язки роботодавців та працівників, можливість їх участі в управлінні виробництвом, межі компетенції місцевих органів управління ринком праці і т. і. Також держава впливає на формування ринку праці за допомогою непрямого регулювання, до інструментів якого слід віднести інструменти податкової, кредитно-грошової, амортизаційної політики.

Принцип відтворення робочої сили як в кількісному, так і в якісному вимірі характеризує особливості не тільки всього місцевого ринку праці, але і окремих його суб'єктів. При реалізації даного принципу необхідно враховувати такі аспекти розвитку місцевого ринку праці: вид відтворення робочої сили (простий, звужений, розширений) і соціально-трудових відносин, які склались у даному місті. У сучасних умовах функціонування місцевого ринку праці спостерігається тенденція до звуженого відтворення робочої сили – сукупна

здатність працівників до праці скорочується як в результаті зменшення кількості носіїв здатності до праці, так і погіршення професійної підготовки індивідуальних носіїв робочої сили. Для зміни тенденції формування звуженого відтворення робочої сили, що складається в місті, необхідно здійснити такі заходи: стимулювати зростання народжуваності, тривалості життя, відповідно з'явиться можливість збільшити кількість робочої сили за рахунок працівників старшого працездатного віку; приділяти підвищену увагу охороні здоров'я і фізичній культурі, призупинити витік за кордон висококваліфікованих фахівців, молодих вчених, відновлювати програми підготовки кваліфікованих працівників у системі професійно-технічної освіти.

Принцип соціальної захищеності населення є одним з головних принципів соціальної політики міста і полягає у забезпеченні соціальної і матеріальної підтримки членів суспільства даного міста. Вужче трактування цього принципу зводиться до забезпечення певного рівня доходів тих верств населення, які цього потребують, тобто безробітні, інваліди, самотні матері, хворі, сироти, люди похилого віку.

Принцип еквівалентності характеризується певною кількістю праці в одній формі в обмін на рівну кількість праці в іншій формі. Еквівалентність є внутрішньою основою мінових пропорцій, тобто обмін здійснюється відповідно до витрат суспільно-необхідного робочого часу. Перетворення робочої сили в товар означає, що купівля-продаж здійснюється відповідно до закону вартості. Роботодавець оплачує робочу силу за вартістю, і тому у сфері обміну принцип еквівалентності зберігає своє значення. В процесі споживання робочої сили відбувається утворення нової вартості і її збільшення, тобто виробництво додаткової вартості. В результаті цього вартість робочої сили і створювана вартість є різними величинами, тобто з одного боку, принцип не порушується і відносини між роботодавцем і працівниками ґрунтуються на законі вартості, а з іншого боку, у сфері виробництва відбувається самопідвищення вартості, тобто більша кількість живої праці обмінюється на меншу кількість уречевленої праці. Таким чином, цей принцип характеризує суперечність між роботодавцем

і працівниками, «...кожен окремий виробник одержує повернення від суспільства за всіма відрахуваннями рівно стільки, скільки сам дає йому» [230, с. 18].

Принцип рівності оплати за рівноцінну працю багато вчених розглядають через гендерну призму. Принцип рівності заробітної плати між жінками та чоловіками (така вимога розглядається тільки в контексті тотожних кваліфікації та умов праці) закріплений також у Конвенції МОП 1951 р. про рівну винагороду чоловіків і жінок за рівноцінну працю (№ 100), ратифікованій Україною 10.08.1956 р. Відповідно до статті 2 даної Конвенції, кожна держава-член МОП забезпечує застосування щодо всіх працівників принципу рівної винагороди чоловіків і жінок за рівноцінну працю [168, с. 79]. Проте на практиці існує різниця між оплатою праці чоловіків і жінок, яка сягає 15% і пояснюється різним рівнем освіти і доступністю до тренінгів, рівнем професійної підготовки, перервами в роботі (наприклад, декретна відпустка). Неповний робочий день, який оплачується менше, ніж повний робочий день, частіше використовується жінками, ніж чоловіками: 30,4% жінок працює неповний робочий день, порівняно з 6,6% чоловіків. Досягнення суттєвого скорочення відмінності в оплаті праці жінок і чоловіків є одним із завдань місцевої стратегії зайнятості. Це завдання може бути виконаним за умов багатоаспектного підходу, який включає викорінення сегрегації в освіті, а також трансформацію гендерних стереотипів [184].

Принцип вільного руху робочої сили передбачає рівні права для всіх націй щодо працевлаштування, заробітної плати і умов роботи на будь-якій території. Громадянам гарантується географічна і професійна мобільність і мінімальний рівень соціальної інтеграції в будь-якій з країн, в яких вони бажали працювати. Географічна мобільність передбачає переміщення населення з метою пошуку роботи або отримання освіти. Під професійною мобільністю розуміють право людей на вибір будь-якої професії, термінів працевлаштування і умов праці. Тобто до працівників з інших країн не повинне бути присутнім інше відношення, ніж до місцевих працівників як щодо оплати праці та доступу до

освітніх центрів, так і щодо повторного працевлаштування у разі тимчасової втрати працездатності.

Принцип науковості передбачає необхідність застосування об'єктивних наукових знань та наукового підходу у галузі забезпечення збалансованості місцевого ринку праці на основі об'єктивних законів та закономірностей. Одним із головних принципів науковості є принцип верифікації, який проголошує, що кожне твердження або кожне значення повинно бути підтверджено емпіричною перевіркою.

Принцип динамічності передбачає розвиток місцевого ринку праці і поступовий його рух уперед до нової мети, зокрема його збалансованості, під впливом зовнішніх та внутрішніх факторів. Місцевий ринок праці, який розвивається динамічно, прагне до збалансованості, продовжує удосконалюватись та розвиватись за допомогою визначених дій, операцій, стадій, етапів, фаз, циклів у загальний процес.

Принцип рівності сприяє, згідно з Кодексом Законів про працю України, єдності трудового права, яке регламентує трудові відносини між різними категоріями громадян незалежно від професійних, фізіологічних, соціальних, особистісних ознак. Одночасно існують і певні винятки. Для одних категорій громадян визначаються норми та правила, які обмежують дію даного принципу, для інших категорій, навпаки, створюються додаткові правила. Метою застосування даного принципу є створення сприятливих умов праці, забезпечення рівності прав та можливостей працівників. Принцип рівності пов'язаний із соціальним захистом працівників, тобто конституційне та законодавче забезпечення комплексу прав та свобод людини, з одного боку; з іншого боку, це стосується незахищених громадян, які потребують впровадження додаткових заходів соціального захисту для забезпечення їх рівності. Законодавством встановлено визначений прожитковий мінімум, мінімальний рівень оплати праці, споживчу корзину тощо, тобто те, що забезпечить підтримку здоров'я та працездатності будь-якого громадянина. Одночасно такі види соціального захисту, які захищають деякі категорії

громадян, що опинились в тяжких умовах під впливом несприятливих умов економічного, соціального, політичного характеру тощо.

Принцип багатосуб'єктності передбачає узгоджену діяльність різних державних, приватних, громадських та інших організацій, інститутів громадянського суспільства, персоналій, спрямовану на усунення диспропорцій місцевого ринку праці шляхом удосконалення законодавства у сфері соціально-трудова відносин, підвищення добробуту населення, поєднання розширення внутрішньої, зовнішньої гнучкості зайнятості та захищеності, інтеграції зусиль суб'єктів регулювання, більш повного використання механізмів колективно-договірного регулювання ринку праці (впровадження в практику принципу співрегулювання).

Принцип інтегративності передбачає єдність взаємозв'язків та відносин між суб'єктами місцевого ринку праці в процесі спільної діяльності, які спрямовані на виявлення нових властивостей функціонування при взаємодії традиційних та інноваційних елементів. Поступово проявляється перехід від екстенсивного типу зайнятості до інноваційного типу. Вже зараз намічаються деякі інноваційні фактори підвищення продуктивності праці. До таких факторів відносяться такі: технічний прогрес, освіта та профпідготовка, перерозподіл зайнятості з низькопродуктивних у високопродуктивні галузі (фінансування, кредитування, торгівля, управління, сфера послуг), зростання зайнятості жінок, національних меншин і молоді в тих сферах діяльності, де їх праця є найбільш корисною. Інноваційний тип зайнятості адекватний інноваційній економіці в економіці майбутнього. Інноваційна зайнятість – це здатність окремої людини, кадрового потенціалу фірми, людських ресурсів галузі, економічно активного населення території максимально швидко пристосовуватись до нових потреб економіки, викликаних технологічними нововведеннями.

Поряд із загальними принципами, можна визначити *специфічні принципи* формування механізму збалансованості місцевого ринку праці, а саме: *пропорційності і збалансованості*, який, з одного боку, припускає формування пропорцій, характеризуючи інтереси суспільства на основі збалансованості

попиту і пропозиції місцевого ринку праці. З іншого боку, пропорції суспільного виробництва формують спільні дії ринкового механізму та місцевих органів управління засобами планування, його раціональну структуру, виходячи з інтересів суспільства. Реалізація принципу пропорційності і збалансованості досягається шляхом обміну результатами діяльності у всіх сферах суспільного виробництва; досягненням рівноваги попиту і пропозиції; раціональним співвідношенням між потребами і наявними ресурсами; інтересами різних форм власності у користуванні ресурсами. Принцип збалансованості повинен забезпечувати розвиток окремих сфер, галузей суспільного виробництва. Принцип пропорційності і збалансованості спрямований на підтримку матеріально-речовинних і вартісних пропорцій і виявляється через загальноекономічні, міжгалузеві, галузеві і територіальні пропорції; на цільову орієнтацію задоволення попиту економіки у кваліфікованих кадрах, а не на задоволення попиту з боку населення; необхідність забезпечення структурної відповідності підготовки кадрів обраним пріоритетам соціально-економічного розвитку; необхідність моніторингу і зворотного зв'язку із системою освіти (її можливості щодо задоволення попиту на кваліфіковані кадри); необхідність моніторингу і зворотного зв'язку з роботодавцями (їх задоволеність рівнем підготовки кадрів); кількісна забезпеченість кваліфікованими кадрами; необхідність забезпечення бюджетним фінансуванням підготовки кадрів для пріоритетних галузей розвитку економіки; необхідність створення стимулів/санкцій для працевлаштування випускників за фахом (договір про цільову підготовку/навчання за рахунок бюджетних коштів або повне відшкодування вартості підготовки у разі відмови; надання освітніх кредитів на аналогічних умовах тощо); врахування інтересів людини, яке полягає у прагненні підвищувати рівень підготовки шляхом придбання нових навичок, знань, умінь (забезпечується за рахунок позабюджетної підготовки в освітніх установах, яка дозволяє реалізувати потреби особи в освіті (другій, третій) і, крім того, сприяє формуванню конкуренції з боку працівників за робочі місця.

Принцип консолідації дозволяє реалізувати повний цикл робіт, використовуючи єдину систему від збору інформації до отримання звітності. Така інформація може бути реалізована у формуванні стратегії збалансованості місцевого ринку праці, яка ще підтримає гідну зайнятість за допомогою стимулювання інвестицій у розвиток реального сектора економіки, її диверсифікацію, стимулювання нових виробничих секторів, відновлення кредиту довіри до конкурентоздатних, стійких підприємств, особливо малих і середніх, які здатні забезпечити продуктивну і добре оплачувану роботу, вкладення коштів у професійні навички працівників відповідно до ринкового попиту на фахівців, у створення безпечних і здорових умов праці і розширення охоплення людей належним соціальним захистом.

При формуванні механізму збалансованості місцевого ринку праці необхідно дотримуватись принципу прозорості для суб'єктів місцевого ринку праці, тобто як для власників робочої сили, так і для роботодавців. Тільки власник робочої сили, який володіє інформацією та доступом до конкретної інформації, може зробити відповідальний вибір щодо вигідної реалізації своїх професійно-кваліфікаційних здібностей. Дотримання роботодавцем принципу прозорості полягає у наданні своєчасної, надійної, ясної та релевантної інформації про можливі вакантні робочі місця, рівень оплати праці. Контролюючі органи, зокрема центр зайнятості міста, повинні регулярно публікувати звіти про свою роботу. Тому відкрите розповсюдження інформації про місцевий ринок праці, з одного боку, дозволяє вільно орієнтуватися його суб'єктам, а з іншого боку, надає самостійний доступ до інформації, яка цікавить власника робочої сили, а також надає можливість розвантажити працівників центру зайнятості з питань надання послуг громадянам у підборі необхідної роботи. Однак на сьогоднішній день даний принцип реалізується не у повному обсязі.

Принцип забезпечення заходів щодо стимулювання гнучкості місцевого ринку праці є похідним від принципу збалансованості та пропорційності. З

метою його реалізації необхідно здійснювати такі заходи: скасування жорстких правил регулювання процесів найму та звільнення, які заважають роботодавцям наймати нову робочу силу; активізація діяльності місцевих органів влади шляхом розширення їх повноважень, зміцнення співпраці і взаємозв'язків центру зайнятості з виконкомом міськради, підприємствами, навчальними закладами; зближення регламентації умов праці та її оплати у реальному секторі економіки з правилами, які регламентують трудові відносини; стимулювання використання нестандартних форм зайнятості та режимів робочого часу.

Вищезазначені специфічні принципи слід розширити принципом, який має використовуватись при забезпеченні збалансованості місцевого ринку праці як відкритої нелінійної системи, крім того, на цьому принципі базується синергетична концепція становлення та розвитку ринку. Таким принципом є *принцип системності* – проявляється у розгляді всіх елементів ринкової системи як взаємопов'язаних і взаємодіючих один з одним і із зовнішнім середовищем. В результаті взаємодії відбуваються зміни, які становлять сутність ринкових процесів. Відповідно до системної парадигми, якщо змінюється система зовнішніх або внутрішніх відносин, переваг, економічних, соціальних, культурних та інших процесів та інститутів, то змінюються і елементи системи місцевого ринку праці та весь ринок праці в цілому.

Цільовою установкою місцевого ринку праці як складної системи є забезпечення його стійкості і збалансованості між попитом та пропозицією робочої сили, для досягнення якої потрібні відповідні ресурси. Основна місія забезпечить підвищення рівня і якості життя населення за рахунок створення, з одного боку, сприятливих умов для життєдіяльності людей, а з іншого – сприятливих передумов для ефективного розвитку економічних (господарюючих) суб'єктів і розміщення нових. Ця мета досягається злагодженим функціонуванням підсистем місцевого ринку праці.

Для розробки та вибору методів забезпечення збалансованості місцевого ринку праці необхідно узагальнити існуючі й описані вище принципи та доповнити їх новими, виконання яких призведе до стабілізації і покращення реально існуючої ситуації на місцевому ринку праці (табл. 2.3).

Таким чином, для виконання місцевим ринком праці своїх функцій запропоновано принципи забезпечення збалансованості місцевого ринку праці, які мають бути покладені в основу формування суб'єктно-функціонального механізму забезпечення його збалансованості. Дотримання цих принципів, заснованих на економічних законах та закономірностях, дозволить місцевому ринку праці досягти глобальної мети шляхом створення нових якісних робочих місць, стимулювання зайнятості вразливих категорій громадян, насамперед молоді, жінок, людей з обмеженими можливостями та ін. Все це дозволить реалізувати повний цикл робіт, використовуючи єдину систему від збирання інформації до отримання звітності, та забезпечить ліквідацію проблем у функціонуванні місцевого ринку праці шляхом виявлення причин його девіації, економічний зміст якого може виражатися в обов'язковому опублікуванні у засобах масової інформації звітів про функціонування місцевого ринку праці. Тим самим буде забезпечуватись достовірність, відкритість та доступ до інформації в цій сфері; підвищення зайнятості населення міста, рівня та якості життя мешканців, зростання реальних грошових доходів населення, наближення місцевих органів влади до людини. Реалізація запропонованих принципів є передумовою формування системо логічних засад подолання диспропорційності розвитку місцевого ринку праці.

Таблиця 2.3

Принципи забезпечення збалансованості місцевого ринку праці

Найменування принципу	Зміст принципу	Значимість реалізації принципу
1	2	3
<i>Загальні принципи</i>		
Принцип економічної вигідності	Задоволення професійно-економічних інтересів економічно активного населення, досягнення максимально повної і мінімально перериваної зайнятості, зниження рівня безробіття, підтримка оптимального співвідношення між попитом і пропозицією робочої сили	Використання прямого і непрямого регулювання місцевого ринку праці
Принцип відтворення робочої сили	Врахування особливостей як окремих суб'єктів місцевого ринку праці, так і ринку праці в цілому	Можливість враховувати сформований вид відтворення робочої сили (простий, звужений, розширений) і соціально-трудова відносин у даному місті; зміна існуючих технологічних та інформаційних складових господарювання у даному рівні
Принцип соціальної захищеності населення	Забезпечення соціальної та матеріальної підтримки тих верств населення міста, які цього потребують (безробітні, інваліди, самотні матері, хворі, сироти, люди похилого віку)	Гнучкість у виробленні і прийнятті управлінських рішень щодо нужденних верств населення міста
Принцип еквівалентності	Забезпечення обміну певної кількості праці в одній формі на рівну кількість праці в іншій формі відповідно до витрат суспільно-необхідного робочого часу	Узгодженість із підвищенням ефективності діяльності всіх суб'єктів місцевого ринку праці
Принцип рівності оплати за рівноцінну працю	Забезпечення рівної заробітної плати між чоловіками і жінками з урахуванням різного рівня освіти та доступності до тренінгів, рівня професійної підготовки, перервами в роботі	Гнучкість у виробленні і прийнятті управлінських рішень за умов багатоаспектного підходу, який включає викорінення сегрегації в освіті, а також трансформацію гендерних стереотипів
Принцип вільного руху робочої сили	Гарантується географічна та професійна мобільність і мінімальний рівень соціальної інтеграції у кожній із країн, в яких громадяни хотіли працювати	Можливість зрозуміти причинно-наслідкові зв'язки і тенденції руху робочої сили і сформувати іманентну систему розвитку робочої сили

Продовження табл.2.3

1	2	3
Принцип науковості	Використання сучасних досягнень у галузі управління місцевим ринком праці	Забезпечення ефективності в управлінні при поєднанні накопиченого практичного досвіду і відкритих наукою законів, закономірностей, методів
Принцип динамічності	Обумовлений постійно змінними умовами зовнішнього середовища, які впливають на зміни та удосконалення методів забезпечення збалансованості місцевого ринку праці з урахуванням перспектив його розвитку при максимальній зайнятості населення міста	Забезпечується перехід до стабільно стійкого стану свого існування
Принцип багатосуб'єктності	Процес функціонування місцевого ринку праці здійснюється при участі великої кількості різних суб'єктів	Визначається ступінь включеності різних суб'єктів у практику соціальної роботи, надання допомоги, узгодженість інтересів суб'єктів місцевого ринку праці тощо
Принцип рівності	Надання кожному члену суспільства рівних стосовно іншого члена суспільства, юридичних можливостей, рівних прав і рівних обов'язків.	Забезпечення гендерної рівності в усіх сферах життя та діяльності, тобто рівність прав, рівність відповідальності, рівність можливостей, рівнопартнерські відносини чоловіків та жінок
Принцип інтегративності	Взаємодія традиційних та інноваційних елементів місцевого ринку праці	Забезпечення вирішення завдань зацікавленості та співробітництва суб'єктів місцевого ринку праці, поява інноваційних форм зайнятості (наприклад дистанційна зайнятість), взаємозв'язок місцевого ринку праці з інвестиціями, бюджетом, фіскальною політикою тощо
<i>Специфічні принципи</i>		
Принцип системності	Всі елементи місцевого ринку праці як системи взаємодіють один з одним, а також із зовнішнім середовищем	Конкретизація і моделювання цільових завдань соціально-економічного функціонування місцевого ринку праці

Продовження табл. 2.6

1	2	3
Принцип збалансованості та пропорційності	Збалансований економічний розвиток міста	Створення нових якісних робочих місць, особливий акцент на стимулюванні зайнятості вразливих категорій громадян (молодь, жінки, люди з обмеженими можливостями та інші)
Принцип консолідації	Об'єднання та синхронізація усіх показників функціонування місцевого ринку праці в єдину інформаційну систему	Забезпечення ліквідації проблем функціонування місцевого ринку праці шляхом виявлення причин девіації (відхилень у напрямі розвитку) місцевого ринку праці
Принцип прозорості	Обов'язкове опублікування у засобах масової інформації звітів щодо функціонування місцевого ринку праці	Забезпечує вирішення питань на рівні створення єдиної інформаційної системи, яка дозволяє контролювати процеси формування та виконання механізму забезпечення збалансованості місцевого ринку праці, а також забезпечує достовірність, відкритість та доступ до інформації в цій галузі
Принцип забезпечення заходів щодо стимулювання гнучкості	Функціонування місцевого ринку праці в умовах нестабільності має передбачати правові та економічні заходи забезпечення необхідної гнучкості (просторової, тимчасової, функціональної)	Забезпечення повної зайнятості населення міста, підвищення рівня та якості життя мешканців, зростання реальних грошових доходів населення, наближення місцевих органів влади до людини

2.3. Системологічні засади подолання диспропорційності розвитку місцевого ринку праці

Сучасні економічні процеси зумовлюють необхідність зміни підходів щодо забезпечення збалансованості місцевого ринку праці. Вектор перетворень має бути зміщений в бік формування механізму забезпечення збалансованості місцевого ринку праці, який припускає тісний зв'язок соціально-економічних умов господарювання території місцевого рівня і заходів на ринку праці з використанням досягнень територій вищих рівнів. При виробленні комплексу заходів щодо подолання диспропорцій слід їх розділити по блоках: заходи,

спрямовані на регулювання попиту на місцевому ринку праці; заходи, спрямовані на регулювання пропозиції на місцевому ринку праці; заходи, спрямовані на регулювання ціни на місцевому ринку праці; заходи, спрямовані на регулювання конкуренції; заходи щодо удосконалення інституційної структури місцевого ринку праці.

Заходи щодо регулювання попиту на місцевому ринку праці спрямовані на створення нових та модернізацію робочих місць. До заходів щодо створення нових робочих місць належать такі:

- створення та модернізація підприємств приватної форми власності на основі пільгового бюджетного (а не тільки банківського) кредитування;
- розвиток малого бізнесу через систему податкових пільг;
- створення «нестандартних» робочих місць (наприклад, для роботи на дому або на умовах фрілансингу);
- зниження інвестиційних ризиків і поліпшення інвестиційного клімату для залучення іноземних компаній на місцевий ринок з метою розвитку філіальної мережі.

У сфері модернізації структури робочих місць в економіці і стимулювання зайнятості в інноваційному секторі необхідно: надати податкові пільги підприємствам, які створюють робочі місця в інноваційному секторі економіки або інвестують кошти в розробку інноваційних продуктів; забезпечити державне замовлення на виробництво інноваційних продуктів і технологій; провести модернізацію робочих місць для пільгових категорій працівників, зокрема для осіб з обмеженими можливостями, з метою інтеграції останніх у суспільство.

Для узгодження структури пропозиції робочої сили та структури робочих місць пропонується здійснювати середньострокове і довгострокове прогнозування потреби економіки в робочій силі; залучати роботодавців до підготовки освітніх стандартів третього покоління; підвищувати територіальну мобільність робочої сили за рахунок розвитку ринку житла; проводити

профорієнтаційну роботу серед молоді (в першу чергу, серед абітурієнтів ВНЗ і СНЗ); реалізовувати стратегії безперервної освіти, що надає можливість працівникові сформувати індивідуальну програму освіти для професійного і кар'єрного зростання; розробити схеми територіального розміщення продуктивних сил і стратегії розвитку міст, які забезпечують зайнятість населення; сприяти активному розвитку соціального партнерства.

Подолання дисбалансу на ринку праці пов'язано також із послабленням тиску на ньому шляхом скорочення пропозиції робочої сили, напрямком якого може стати збільшення тривалості спеціальної підготовки майбутніх фахівців у стінах ВНЗ, загальної та спеціальної підготовки працівників, а також частоти їх перепідготовки на курсах підвищення кваліфікації.

В цілому запропоновані заходи спрямовані на регулювання попиту та пропозиції на місцевому ринку праці, але необхідно також впроваджувати заходи комплексного характеру, тобто заходи, що регулюють одночасно як попит, так і пропозицію. Ключове місце в даному контексті займають нестандартні форми зайнятості: гнучкий графік роботи, тимчасова зайнятість, робоче місце, яке займають декілька працівників одночасно, тощо. Такі форми працевлаштування мають переваги як для працівника, так і для роботодавця. Для працівника перевага полягає у гнучкому використанні власного часу, для роботодавця – у можливості маневрування використанням людських ресурсів у період зрушень попиту та пропозиції.

В контексті подолання неспроможності державного регулювання передбачається покращення наукової бази для регулювання ринку праці та підвищення рівня зайнятості населення; активне залучення профспілок та інших громадських організацій до прийняття рішень з питань регулювання ринку праці; державно-приватне партнерство між державними установами служби зайнятості та приватними кадровими агентствами з підбору персоналу з метою скорочення часу пошуку роботи безробітними громадянами та підвищення ефективності їх працевлаштування; розробка територіальних балансів людських ресурсів; посилення гласності в роботі державних органів і

служб зайнятості через публікацію в засобах масової інформації звітів про результати реалізації програм зайнятості населення із зазначенням обсягів фінансування за виконаними заходами.

Запропоновані зміни можуть відбуватись як серед суб'єктів місцевого ринку праці, так й у їх взаємодії, яка спрямована на вирішення соціально-економічних проблем, що виникають між суб'єктами. Поняття взаємодії є багатозначним. Взаємодія, згідно з визначенням С. Ожегова, – це взаємний зв'язок двох явищ (наприклад, попиту та пропозиції) [260, с. 71]. На думку С. Новікової, взаємодія – це систематично стійке виконання певних дій, які спрямовані на партнера для того, щоб викликати очікувану відповідну реакцію з його боку, яка, у свою чергу, викликає нову реакцію того, хто впливає [255, с. 235].

У філософському словнику взаємодія визначається як процес взаємного впливу тіл одне на одне, найбільш загальна, універсальна форма руху, розвитку. Взаємодія визначає існування і структурну організацію будь-якої матеріальної системи ... У всякій цілісній системі взаємодія виступає як таке співвідношення, у якому причина і наслідок постійно міняються місцями [340, с. 59].

Т. Парсонс трактує взаємодію як істотну рису всякої дії, пов'язаної з соціальними об'єктами дії [265, с. 464–467]. Тому взаємодія стосовно суб'єктів місцевого ринку праці розглядається як процес взаємозв'язку учасників місцевого ринку праці з метою обміну інформацією, зміни у зовнішньому світі, викликані діями цих учасників; вплив цих змін на інших учасників; зворотна реакція учасників. Таке визначення дає уявлення щодо способів взаємодії учасників місцевого ринку праці, які реалізуються через: передачу інформації; отримання інформації; реакцію на отриману інформацію; перероблену інформацію; отримання переробленої інформації; реакцію на цю інформацію. Незалежно від того, з ким взаємодіють учасники місцевого ринку праці, взаємодія за своїм характером є соціальним явищем, тобто передбачає відносини суб'єктів місцевого ринку праці, кожен із яких переслідує свою мету.

Соціальна взаємодія розглядається у працях М. Вебера, П. Сорокіна, Т. Парсонса. Так, М. Вебер соціальну взаємодію розглядав як більш глибоке поняття «соціальна дія», яке передбачає суб'єктивну мотивацію індивіда чи групи, без якої не можна говорити про дію, і свідому орієнтацію на відповідну поведінку інших людей, яку М. Вебер називає «очікуванням» і без якої дія не може розглядатись як соціальне явище [55, с. 13]. П. Сорокін соціальну взаємодію поклав в основу соціального аналізу. «Все суспільне життя і всі соціальні процеси можуть бути розкладені на явища і процеси взаємодії» [303, с. 141].

Соціальна взаємодія розглядається з двох позицій: об'єктивної та суб'єктивної. Об'єктивний аспект взаємодії передбачає зв'язки, незалежні від окремих особистостей, але такі, що опосередковують і контролюють зміст і характер їх взаємодії. Суб'єктивна сторона взаємодії – це свідоме ставлення індивідів один до одного, засноване на взаємних очікуваннях відповідної поведінки. Це міжособистісні відносини, які є безпосередніми зв'язками і відносинами між індивідами, що складаються в конкретних умовах місця і часу. Тому взаємодія може реалізовуватись в системах «суб'єкт - суб'єкт», «суб'єкт - об'єкт», в яких виникають такі відносини: між об'єктами, між суб'єктами та об'єктами, між суб'єктами. П. Сорокін поділив взаємодії на: 1) взаємодії між індивідами, 2) взаємодії між одним індивідом і багатьма індивідами; 3) взаємодії між багатьма індивідами з того і з іншого боку чи між групами індивідів [41, с. 260–261].

Учасники місцевого ринку праці пов'язані системою реальних зв'язків, основними елементами яких є суб'єкти зв'язку, предмет зв'язку, тобто те, з приводу чого здійснюється зв'язок, і механізм забезпечення збалансованості місцевого ринку праці. Для того, щоб останній запрацював, необхідно певним способом пов'язати робочі місця та працівників між собою. Такий взаємозв'язок характеризується статикою, тобто виражається в організаційній структурі, і динамікою, яка проявляється в процесах, які відбуваються на місцевому ринку праці, що роблять його гнучким.

Сучасна ситуація на місцевому ринку праці характеризується змінами умов взаємовідносин між працівниками та роботодавцями. Ці зміни, перш за все, пов'язані з жорсткістю вимог, що пред'являються до працівників, у тому числі і до молодих фахівців. Серед найважливіших вимог до потенційних працівників можна виділити такі, як: висока кваліфікація, конкурентоспроможність на місцевому ринку праці, компетентність, відповідальність, вільне володіння своєю професією, орієнтація в суміжних галузях діяльності, здатність до роботи за фахом на рівні світових стандартів, готовність до постійного професійного зростання, соціальна і професійна мобільність.

У сформованих умовах найбільш уразливими є молоді фахівці, оскільки рівень підготовки більшості місцевих освітніх установ не відповідає потребам роботодавців. Наслідком даної невідповідності є те, що більше половини випускників вищих навчальних закладів не знаходять роботу за фахом, відповідно актуальним завданням є вирішення проблеми кількісної та якісної збалансованості між попитом і пропозицією робочої сили на ринку праці. Дана актуальність обґрунтована також тим, що останніми роками цьому питанню присвячено багато публікацій, пов'язаних з браком кваліфікованої робочої сили, загостренням конкуренції на місцевому ринку праці, необхідністю удосконалення системи освіти, а також тим, що механізм забезпечення збалансованості знаходиться на стадії формування [41, с. 30]. Місцевому ринку праці притаманні ряд негативних рис: нераціональна галузева структура зайнятих, серед яких велика частка дипломованих спеціалістів, що працюють не за фахом; високий ступінь старіння робочої сили, скорочення населення працездатного віку; самозайнятість населення; вторинна зайнятість; міграція населення із середнім і високим рівнем кваліфікації за кордон. Всі ці аспекти тільки констатують факти, при цьому відсутній системний підхід до розгляду місцевого ринку праці – від підготовки і сертифікації кваліфікованих фахівців до моменту їх працевлаштування і використання їх праці в реальному секторі економіки. Ця ситуація, коли значна кількість підприємств відчуває потребу у

кваліфікованих працівниках, а тисячі випускників вищих та професійно-технічних навчальних закладів не можуть знайти себе на ринку праці, зумовлена відсутністю «дієвого механізму взаємодії ринку освітніх послуг та ринку праці» [386, с. 4].

Ситуація з невідповідністю професійної освіти вимогам роботодавців потребує якнайшвидшого вирішення, оскільки цей дисбаланс буде загострюватись і надалі», що з часом може призвести до незворотних наслідків для економіки країни в цілому. Результати аналізу, проведеного Ю. Маршавіним, засвідчують, що головною причиною дисбалансу ринку праці є відсутність належного прогнозування потреб у працівниках, виходячи із попиту на конкретні професії [235, с. 144]. Прогнози повинні бути покладені в основу профорієнтаційної роботи, мета якої полягатиме не тільки у наданні допомоги молодим людям у професійному самовизначенні, а й у їх спрямуванні на роботу в ті галузі економіки, де має місце сталий попит на працівників або він зростатиме (рис. 2.7) [235, с. 147–148].

Згідно рис. 2.7, Ю. Маршавін пропонує шляхом об'єднання зусиль Міністерства освіти, Міністерства соціальної політики, Міністерства економічного розвитку і торгівлі, інших міністерств та відомств створити *державну систему професійно-кваліфікаційного маркетингу ринку праці*, а прогнозний матеріал професійного розвитку ринку праці буде забезпечувати навчальні заклади, центри зайнятості, учнів шкіл та їхніх батьків. Створення такої системи надасть змогу поєднати та включити в єдиний процес: прогнозування потреб економіки в працівниках, профорієнтацію, професійну освіту і професійне навчання молоді та незайнятих громадян, технології працевлаштування, включаючи їх навчання методам пошуку роботи, інформування роботодавців щодо професійних якостей громадян [232, с. 23]. Відстеження таких процесів, а також встановлення взаємозв'язку між ними стає важливим напрямком досліджень функціонування ринку праці, у тому числі місцевого, як відкритої системи.

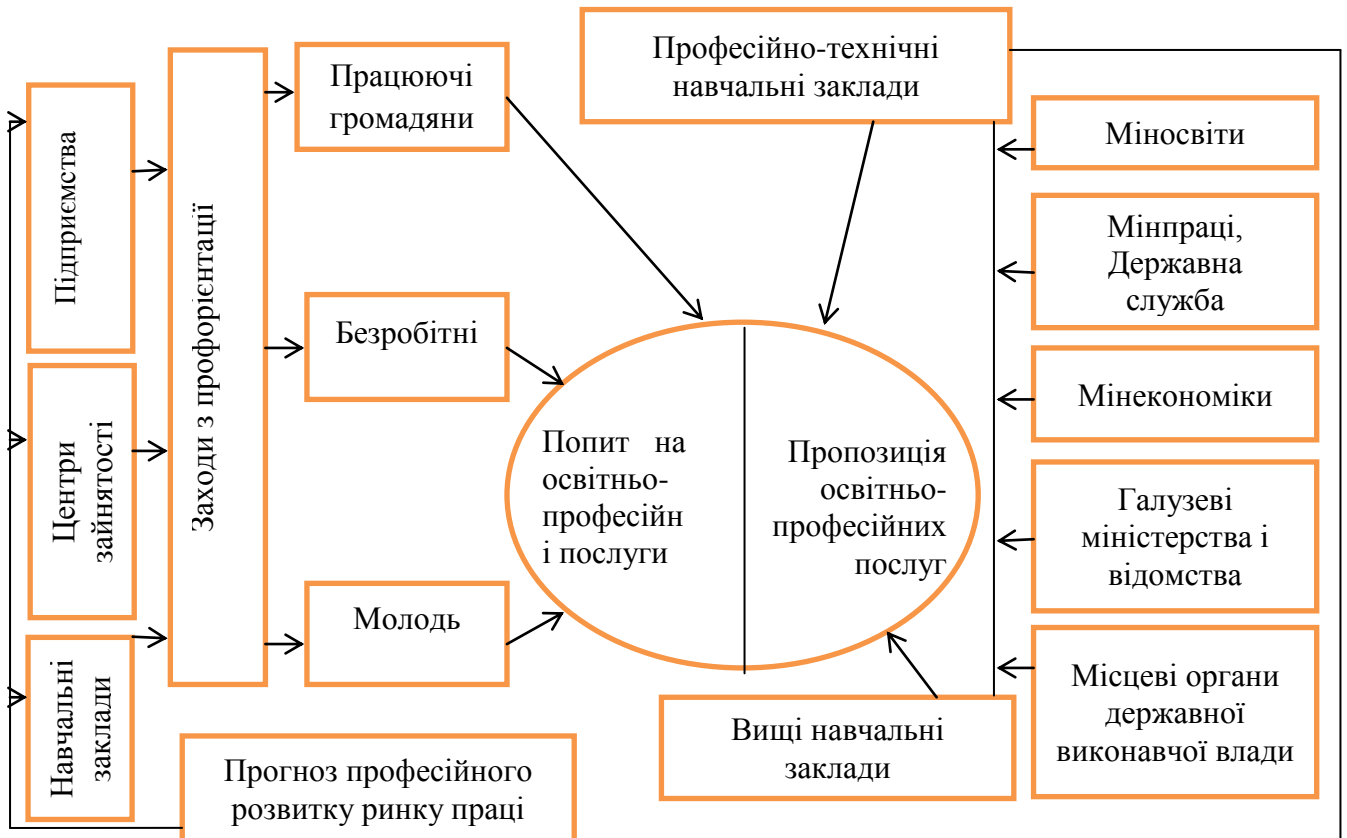


Рис. 2.7. Схема механізму формування професійно-кваліфікаційної збалансованості ринку освітніх послуг і ринку праці [235, с. 147]

На ринку підготовки кадрів відбувається теоретична підготовка спеціалістів, перевірка їх відповідності вимогам професійної та медичної придатності.

Розвиток ринку освітніх послуг здійснюється через два паралельні підходи: еволюційний і революційний. З виходом людства на сучасний етап розвитку світ активно і стрімко змінюється. Швидкість змін, що відбуваються, охарактеризована, зокрема, відомим американським ученим Е. Тоффлером, як інформаційна революція, породжена постіндустріальною цивілізацією.

Загально визнаними є такі основні типи економічних систем: командна, ринкова, змішана економіка [177, с. 63]. Основним ресурсом сучасного, званого інформаційним, суспільства визнається інформація. Саме тому у ряді економічно розвинених країн проявилась тенденція зростання такого явища, як функціональна необізнаність, під якою розуміється стан суб'єкта професійної діяльності, який має певний освітній сертифікат, але не здатний до ефективної

діяльності умовах, що постійно змінюються. Ефективна професійна діяльність вимагає постійної зміни її змісту, характеру та спрямованості. Все це актуалізує відповідні кардинальні зміни в системі освіти, особливо професійної.

У загальному вигляді порівняльна характеристика особливостей діяльності професійних освітніх установ у різних економічних системах представлена в табл. 2.7 [111, с. 363]. Діяльність освітніх установ в умовах змішаної системи управління економікою характеризується лише частковим втручанням держави (часткове встановлення плану, часткове фінансування тощо).

Таблиця 2.7

**Особливості діяльності освітніх закладів
професійної освіти в різних економічних умовах**

<i>Критерій</i>	<i>Адміністративна система управління економікою</i>	<i>Ринкова система управління економікою</i>
1. Набір на навчання	Встановлений план прийому і випуску	Самостійний набір за рахунок використання своїх конкурентних переваг на ринку освітніх послуг
2. Характер фінансування	Гарантія фінансування (доходів) на основі кошторису витрат; покриття витрат освітньої установи	Перехід до багатоканального фінансування. Залежність доходів освітньої установи від ринкової ціни освітніх послуг, участі навчального закладу в конкурентній боротьбі
3. Конкуренція на ринку освітніх послуг	Відсутність конкурентів або незначна конкуренція при виконанні плану прийому на навчання	Конкуренція на ринку освітніх послуг за критерієм «ціна освітніх послуг – якість підготовки кадрів». Загострення конкурентної боротьби між навчальними закладами у зв'язку зі скороченням попиту підприємств на фахівців і підвищенням вимог до їх якості
4. Метод управління	Адміністративними методами досягається виконання плану прийому і випуску, отримання від вищих організацій і базового підприємства матеріальних і фінансових ресурсів	Підприємництво як спосіб створення освітніх послуг і споживчих благ у поєднанні з управлінням ресурсами призводить до пошуку конкурентоздатних напрямів діяльності освітньої установи
5. Гарантованість доходів	Упевненість персоналу освітньої установи в роботі і доходах	Залежність особистих доходів працівника навчального закладу від результативності його праці, участі в підприємницькій діяльності освітньої установи
6. Формування управлінських рішень	Відсутність чітких критеріїв вибору раціональних управлінських рішень	Перехід від адміністративного управління освітньою установою до менеджменту, інструментом якого є оцінка ефективності діяльності як персоналу, так і всього навчального закладу

В умовах переходу до більш прогресивних методів управління економікою сфера освітніх послуг зіткнулася зі значним впливом інноваційних процесів. Інноваційний розвиток вищих навчальних закладів відбувається в умовах сучасних ринкових відносин, розвитку нових технологій, інтеграції у світову систему вищої освіти. Питання інноваційного розвитку потрібно розглядати в комплексі із розвитком інвестиційної діяльності. Один з найважливіших напрямів – постійний зв'язок теорії з практикою, щоб уникнути перенавчання випускників та не допустити посилення незбалансованості освітнього процесу загалом. Зрозуміло, що сучасне навчання повинно мати безперервний характер – протягом усього періоду економічної активності трудового потенціалу, тим самим забезпечуючи його конкурентоспроможність та нарощування» [66, с. 35; 69].

Необхідно підтримувати ті навчальні заклади, і в першу чергу вищі навчальні заклади, які реалізують інноваційні програми. Інвестиції у фундаментальні і прикладні дослідження все більшою мірою повинні допомагати підготовці висококваліфікованих молодих фахівців для виробництва, а інвестиції в систему освіти повинні сприяти залученню учених до рядів професорсько-викладацького складу і розвитку наукових досліджень у ВНЗ із залученням студентів [99, с. 69]. Питання оцінки інвестиційної діяльності у сфері вищої освіти, ефективності, результативності освітньої діяльності знаходяться в площині наукових досліджень як закордонних [268, с. 143; 372, 374, 378, с. 289; 383, с. 589], так і вітчизняних вчених [71, с. 36; 202, с. 168–169; 235, с. 148].

Так, наприклад, стверджується, що залучення інвестицій у сферу вищої освіти дозволить підтримати й активізувати розвиток матеріально-технічної бази на якісно новому рівні, що надасть змогу ВНЗ надавати більш якісні освітні послуги, а соціальний ефект від інвестування у вищу освіту, отриманий індивідом, потенційними роботодавцями, державою і суспільством в цілому, має здатність трансформуватись в економічний, що обумовлює можливість залучення інвестицій у дану сферу як у матеріальній, так і у нематеріальній

формах [202, с. 171]. Завдяки тому, що інноваційно-інвестиційні механізми активно впроваджуються у всі соціальні інститути, освіта є однією з найбільш затребуваних сфер на ринку послуг. Наслідком цього є прискорене оновлення засобів і умов отримання освіти, розширення можливостей отримання безперервної освіти впродовж всього життя. Як зазначає О. Кратт, чим раніше зроблені інвестиції в одержання вищої освіти, тим більш тривалим буде період отримання віддачі від цього. Індивіду потрібно враховувати всі ризики від цього, в тому числі строки морального застарівання знань, що потребує підвищення кваліфікації або перекваліфікації [202, с. 171].

У контексті вивчення взаємодії на ринку праці найбільш важливим є поняття «працевлаштування», яке, будучи вихідним моментом включення в трудову діяльність, є поведінковим актом або серією однорідних актів, за допомогою яких людина бере на себе зобов'язання виконувати певні трудові функції, породжувані змістом і характером конкретного виду праці [60, с. 312]. Підготовлений фахівець підшукує собі відповідну роботу, а потім застосовує накопичені уміння і навички. На кожному етапі еволюції виробництва зростає потреба у висококваліфікованій робочій силі, що переважно і визначає масштаби та рівень виробництва [203, с. 22]. Місцевий ринок праці необхідно розглядати в єдності всіх складових, що дозволить системі працювати збалансовано і забезпечить вирішення головної проблеми – дисбалансу попиту та пропозиції на місцевому ринку праці. І. Утюз відзначає, що освіта позитивно впливає на ринок праці шляхом акумуляції потенційно незайнятої молоді [337]. Освіта направлена на підвищення продуктивності праці, а також на підвищення конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці шляхом розвитку професійної підготовки та практичних навичок [144, с. 59].

Рівень конкурентоспроможності громадян на ринку праці, зокрема персоналу на внутрішньофірмовому ринку праці, вирішальною мірою залежить від ступеня оволодіння ними відповідно до своїх здібностей і нахилів тією професією, яка користується попитом на місцевому ринку праці, необхідна організаціям для реалізації їх завдань, одержання прибутку тощо [364].

Внутрішньофірмовий ринок праці – це система соціально трудових відносин, яка обмежена рамками одного підприємства і полягає у формуванні трудового капіталу підприємства і його ефективному використанні [59]. Функціонування внутрішньофірмового ринку праці – це комплекс заходів, спрямованих на забезпечення умов для найефективнішої реалізації трудового потенціалу працівників. Його функціонування повинно відповідати завданням організації, захищати інтереси працівників і забезпечувати дотримання законодавства про працю у процесі роботи.

Основні принципи раціонального використання персоналу передбачають забезпечення: раціональної зайнятості працівників; стабільності та рівномірного навантаження працівників протягом робочого періоду (дня, тижня, місяця, року); відповідності трудового потенціалу працівника, його психофізіологічних даних вимогам робочих місць і виробництва за допомогою переходу з одного робочого місця на інше; максимальної можливості виконання на робочому місці різних операцій, що забезпечує чергування навантажень на різні частини тіла і органи чуття людини [182, с. 58].

Вивільнення персоналу або додаткова потреба в працівниках визначається шляхом зіставлення планової потреби в персоналі з його фактичною наявністю на початок планового періоду. Визначаючи потребу в персоналі, необхідно враховувати кон'юнктуру ринку, володіти ситуацією на ринку праці, з тим, щоб забезпечити ефективне покриття потреби організації у кваліфікованих працівниках, що є передумовою реалізації її цілей. Доцільно проводити дослідження ринку з метою визначення поточних і перспективних потреб у персоналі з урахуванням його кількості та якості, розвитку виробництва для власної підготовки нових робочих місць і вимог до працівників, залучення персоналу, особистісні якості якого відповідають вимогам, які ставить організація. Розрахунок проводиться по кожній професії та спеціальності, що дає підстави для розробки програм розвитку персоналу. Якісна потреба визначається на основі професійно-кваліфікаційного поділу робіт, вимог до робочих місць і посад, штатного розкладу організації та її структурних підрозділів. Визначення кількісної потреби в персоналі передбачає

встановлення вихідних даних для розрахунку і безпосередній розрахунок необхідної чисельності працівників на певний період часу, робочих місць, обсягу видатків. Додаткова потреба (абсолютний приріст чисельності) забезпечується за рахунок найму молоді, яка закінчує професійні навчальні заклади, і набору нових співробітників. Підбір персоналу здійснюється як своїми силами, так і через служби зайнятості, а також незалежними кадровими центрами і фірмами. Планування набору персоналу ґрунтується на прогнозі, на основі якого визначається потреба в заміні або додатковому наборі співробітників. При цьому враховуються їх якісні та кількісні характеристики.

Функціонування внутрішньофірмового ринку праці дає переваги фірмам (роботодавцям) і найманим працівникам. Перш за все, перевагою для роботодавців є зниження плинності кадрів. Перевага полягає в тому, що роботодавець економить власні кошти, які можуть бути витрачені на навчання нових працівників. Крім того, фірма має обмежену інформацію про якість працівника із зовнішнього ринку праці і має достатньо повну інформацію про своїх працівників. Тому просування всередині фірми скорочує витрати щодо найму і зменшує ризик припуститись помилки під час заповнення вакансій. Перевагою для працівників організації (фірми) є можливість просування по службі та гарантії зайнятості. Працівникам не потрібно залишати фірму у пошуках місця роботи, вони можуть досягти успіху всередині свого підприємства. При цьому вони захищені від конкуренції з боку зовнішнього ринку праці. Пошук нового місця роботи за межами свого підприємства вимагає матеріальних витрат і, головне, багато часу. Працівникові під час зміни місця роботи може загрожувати фрикційне безробіття тієї чи іншої тривалості. Крім того, формалізація та узаконення таких правил і процедур, як розміщення робочої сили, так і визначення ставок заробітної плати, захищають працівників від упередженості адміністрації.

На практиці не завжди вдається задовольнити внутрішньофірмовий попит на робочу силу власною пропозицією, виникає дисбаланс між попитом і пропозицією. Його причинами можуть бути, *по-перше*, вихід з ладу частини робочих місць через перебої у постачанні сировини, матеріалів і т. п. Частина

працівників стає незайнятою і виникає внутрішньофірмове безробіття. *По-друге*, дисбаланс виникає у зв'язку з відсутністю працівника на робочому місці з різних причин (прогул, хвороба та ін.) або у зв'язку з відсутністю працівників за наявності вакантних робочих місць. Вони можуть з'явитись внаслідок розширення виробництва, модернізації технології, будівництва нових потужностей і т. п. *По-третє*, дисбаланс може виникнути у зв'язку з недоліками в роботі кадрових і планових служб підприємства, які не спроможні іноді передбачати наслідки виробничого та соціального процесу та помітити прихований дефіцит чи надлишок робочої сили [204, с. 202].

При реалізації такого підходу можна визначити механізми на місцевому ринку праці, які управляють професіоналізмом (рис. 2.8). До таких механізмів можна віднести такі: управління ризиками професійної діяльності і персоналізація професійної відповідальності; управління професією на основі компетентнісного моделювання (професійні стандарти, кваліфікаційні характеристики тощо); управління відтворенням і просуванням інноваційних знань.

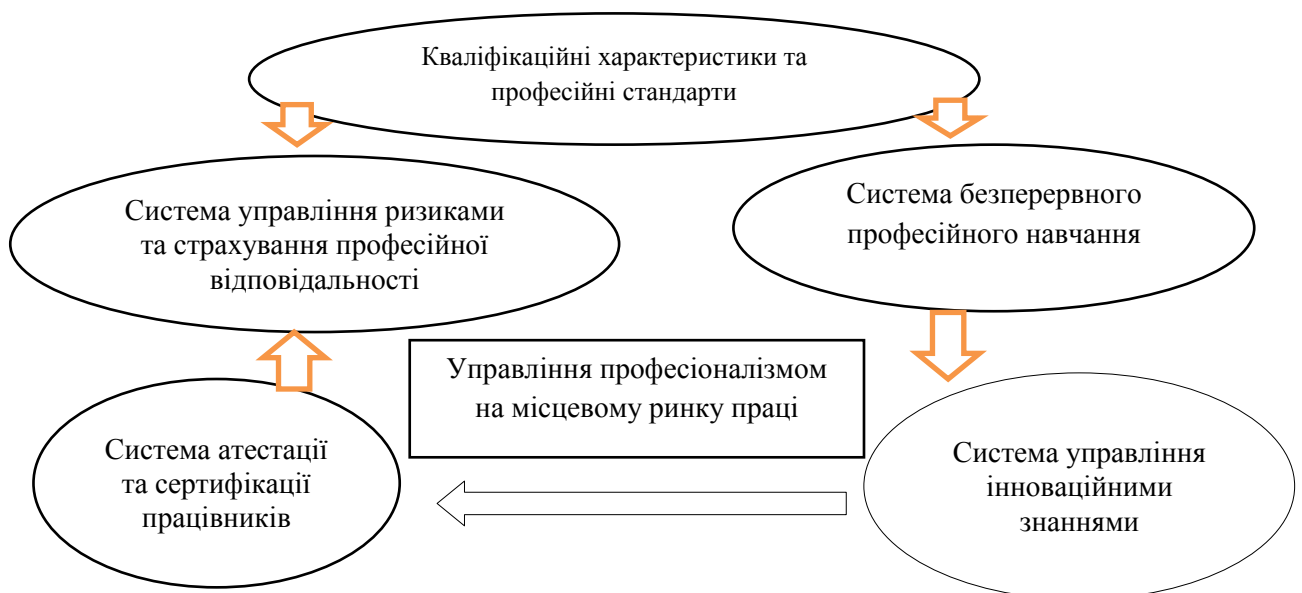


Рис. 2.8. Система управління професіоналізмом на місцевому ринку праці

Система управління професіоналізмом (рис. 2.8) показує, що адміністративні механізми регулювання професіоналізму є недостатньо ефективними, тому необхідно застосовувати економічні методи, наприклад

страхування професійної відповідальності, при цьому страхування повинно бути обов'язковим, а не добровільним, а для цього повинна функціонувати система управління ризиками.

Збалансованість місцевого ринку праці та ринку освітніх послуг можна забезпечити за рахунок розробки професійних стандартів, які виконують функцію технічного завдання для розробки освітніх стандартів і навчальних програм; на підставі професійних стандартів повинні розроблятися кваліфікаційні характеристики посад, і в умовах наявності професійних стандартів можна побудувати систему персоналізації професійної відповідальності і управління професійними ризиками. Для збалансованості і саморегулювання місцевого ринку праці і синхронного розвитку ринку праці і ринку освітніх послуг необхідна розробка професійних стандартів, які забезпечують якість професійної діяльності на основі єдиних вимог до виконуваних функцій, розробку механізмів оцінювання випускників професійних навчальних закладів, а також персоналу різних рівнів в ході атестації, формування національної рамки кваліфікацій.

Вимоги професійних стандартів є основою для підготовки освітніх стандартів, навчальних програм, вибору форм і методів навчання в системі профосвіти і дозволяють сформувати систему безперервної професійної освіти, яка нерозривно буде пов'язана з інноваційним процесом, що, у свою чергу, все більшою мірою залежить від стану знань і інтелектуальних здібностей кадрів. Механізм просування інноваційних знань залежить від системи підвищення кваліфікації, основна функція якої – забезпечення інноваційності галузі, підприємства. Проте в сучасних умовах традиційна модель системи підвищення кваліфікації є недостатньо мобільною. Тому для модернізації системи підвищення кваліфікації необхідно: виявити і забезпечити перспективні потреби системи освіти; організувати систему формування та конкурсного розміщення замовлення на підвищення кваліфікації і професійну перепідготовку кадрів; забезпечити працівникам і освітнім установам можливості вибору змісту, термінів і форм підвищення кваліфікації з широкого

спектру освітніх програм для різних цільових груп; фіксувати і описувати передбачувані результати і організувати систему їх моніторингу. Взаємодія місцевого ринку праці з ринком освітніх послуг регулює відносини тільки в одному напрямі «суб'єкти місцевого ринку праці – суб'єкти ринку освітніх послуг», але в такому ж ракурсі складаються взаємозв'язки з суб'єктами інших ринків, за допомогою яких виникають контакти, відносини, необхідні для досягнення збалансованості місцевого ринку праці (рис. 2.9) [357, с. 19] та, які проявляються у посиленні значущості інтелектуальної та освітньої складових, поряд з гуманізацією соціально-трудових відносин та необхідністю формування нових підходів до регулювання його компонентної структури через активну міжсекторальну співпрацю (форми соціального діалогу) [65, с. 398].



Рис. 2.9. Модель взаємодії елементів механізму збалансованості місцевого ринку праці

Згідно з такою моделлю, елементи взаємозв'язку не тільки витікають один з одного по мірі розвитку відносин між суб'єктами місцевого ринку праці, але і формують задоволеність, довіру, владу, лояльність. Одним із

найважливіших інструментів взаємозв'язків є інформація, яка організовує, керує і мотивує суб'єктів місцевого ринку праці. Породжуються інформаційні відносини між суб'єктами місцевого ринку праці у вигляді інформвзаємодії, що виявляється у сприйнятті інформації суб'єктами (роботодавцем і пошукачем) (рис. 2.10).

Як показує рис. 2.10, між суб'єктами місцевого ринку праці виникають відносини, що мають інформаційну природу [139, с. 81], і такі відносини проходять ряд етапів: від виведення інформації на місцевий ринок праці (максимально актуальна інформація про вакансії, методи складання резюме, останні тенденції на кадровому ринку праці та інформація про рівні заробітної плати, й інша інформація, яка допоможе розібратись в різних питаннях трудових відносин) до моменту укладення угоди та подальшої взаємодії, що проявляється в довірі, лояльності і задоволеності.

Після надходження інформації на місцевий ринок праці як здобувач, так і роботодавець переходять на стадію пошуку інформації. Інформація отримується із зовнішніх джерел, які виступають в якості Центрів зайнятості населення, засобів масової інформації, інтернет-сайтів підприємств та інтернет-сайтів «Вакансії. Пошук робіт. Працевлаштування». Дані відбираються за певний проміжок часу, що дозволяє простежити динаміку і встановити закономірності функціонування місцевого ринку праці.

Перших два етапи інформвзаємодії елементів відносяться до пасивної фази. Наступна фаза передбачає активну діяльність учасників місцевого ринку праці, яка реалізується через встановлення контакту із роботодавцем з метою отримання запрошення на співбесіду; підготовка до співбесіди, що реалізується через програвання можливих ситуацій, пробне проходження передбачуваних тестів, збір інформації про роботодавця і фірму і т. і., і метою якого є формування максимально вигідного враження на роботодавця; залучення до процесу взаємодії учасників місцевого ринку праці. Необхідно отриману інформацію відібрати, організувати і інтерпретувати для створення значимої картини працевлаштування.

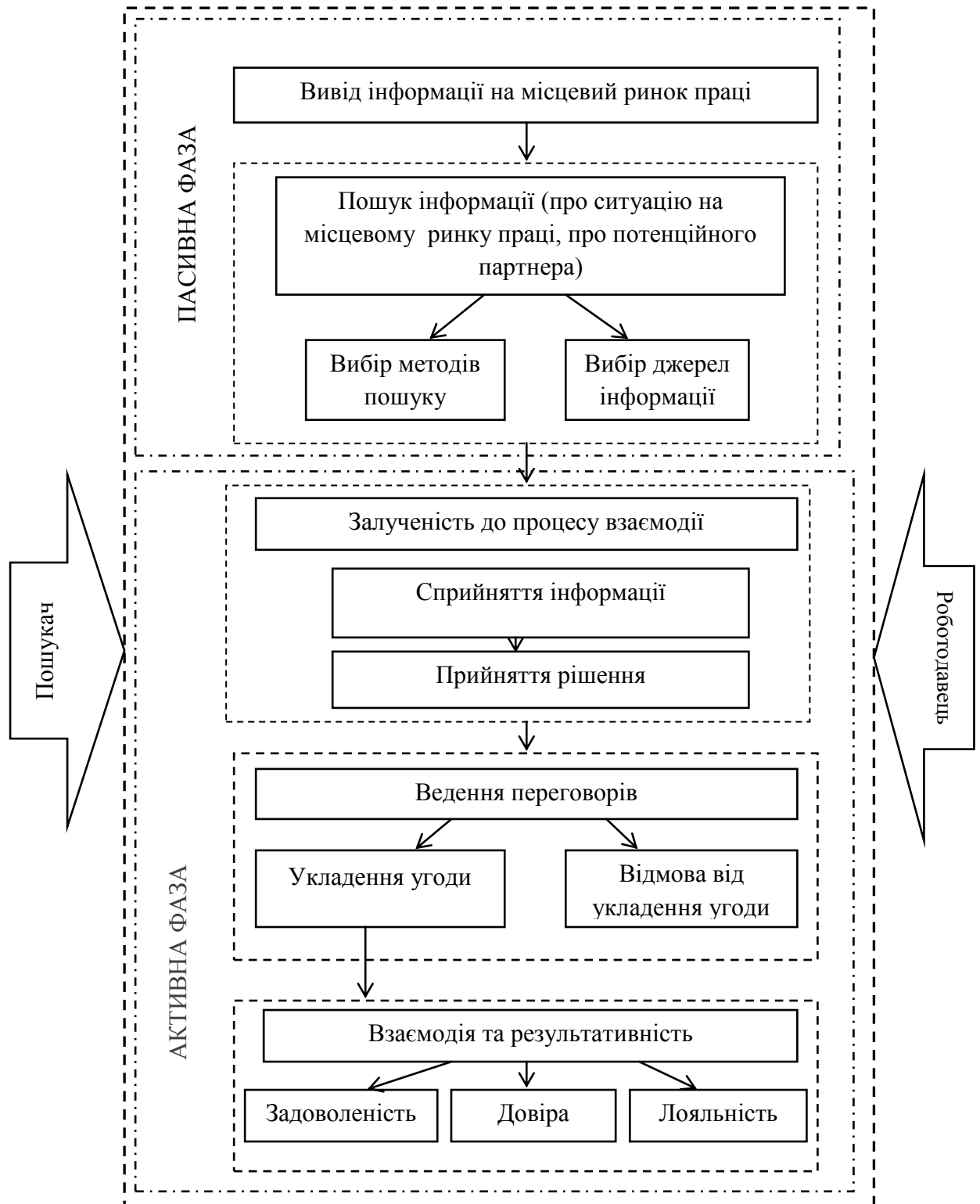


Рис. 2.10. Структура інформаційної взаємодії елементів механізму збалансованості місцевого ринку праці

Цей процес називається сприйняттям інформації, після чого приймається рішення, метою якого є зробити вибір, який відповідає запитам і можливостям претендента; ведення переговорів (проходження співбесіди), що виявляється в ефективній самопрезентації, бесіді з роботодавцем, проходження тестування та анкетування з метою отримання запрошення на вакантну посаду. Після проведеного ретельного аналізу запропонованих вакансій обирається найбільш оптимальна, тобто приймається рішення здобувачем щодо обраної вакансії підприємства, від роботодавця якого надійшла пропозиція. Здобувач приймає рішення на підставі аналізу всіх переваг вакансії (перспективи кар'єрного росту, зростання заробітної плати, навчання, соціального пакета; важливим є оцінка фінансового стану компанії, стабільності її становища), і потім необхідно здійснити зворотний зв'язок з роботодавцями, які запропонували вакантні посади, але які здобувач не розглянув. Така дія виконується з метою збереження контактів на випадок нового звернення. У разі укладення трудового договору між роботодавцем і здобувачем проявляються позитивні відчуття і емоції (довіра, задоволеність), в іншому випадку – роздратованість, підозрілість і т. д.

На збалансованому місцевому ринку праці суб'єкти володіють повною інформацією, необхідною для прийняття рішень, роботодавці та здобувачі користуються необмеженим і безкоштовним доступом до інформації, яка їм необхідна. Однак у реальних умовах функціонування місцевого ринку праці, в умовах його незбалансованості інформація між учасниками ринку праці є неповною і нерівномірно розподіляється. В результаті проявляється інформаційна асиметрія, тобто коли певною потрібною інформацією володіє лише невелика кількість учасників місцевого ринку праці.

Повнота і симетричність інформації впливає на збалансованість місцевого ринку праці:

- повна і симетрична інформація, коли всі учасники володіють повною інформацією про місцевий ринок праці, може призвести до повної збалансованості ринку;
- інформація неповна і асиметрична – у цьому випадку вся інформація щодо вакантних робочих місць зосереджена у роботодавця. Розвивається фрикційне безробіття, зростає напруженість, дискримінація у соціально-трудовах відносинах;
- інформація повна, але асиметрична – коли роботодавець не може повною мірою оцінити професійну здатність здобувача, оскільки у нього є тільки формальна інформація, а здобувач недостатньо володіє інформацією про умови найму в процесі укладання договору.

Інформаційна асиметрія впливає на поведінку учасників місцевого ринку і на механізм його функціонування, а також зумовлює неможливість досягти його рівноваги. Нестача інформації про ситуацію на місцевому ринку праці, про вакансії, про можливу допомогу посередницьких структур ускладнює пошук робочого місця. Здобувачі не володіють повною інформацією щодо затребуваних професій, щодо рівня заробітних плат, а також щодо потенційного роботодавця. Багато претендентів виявляють недовіру посередницьким структурам. Тому деякі з претендентів використовують особисті зв'язки при пошуку роботи, неформальні канали отримання інформації та методи працевлаштування, а роботодавці, у свою чергу, теж використовують неформальні канали надання робочого місця, що є захистом від невдалого працевлаштування.

З метою забезпечення збалансованості місцевого ринку праці повинна бути розроблена така концепція, основними складовими якої є передумови, наукові факти, закони, закономірності, сам механізм та критерії, що стосуються об'єкту дослідження (рис. 2.11).

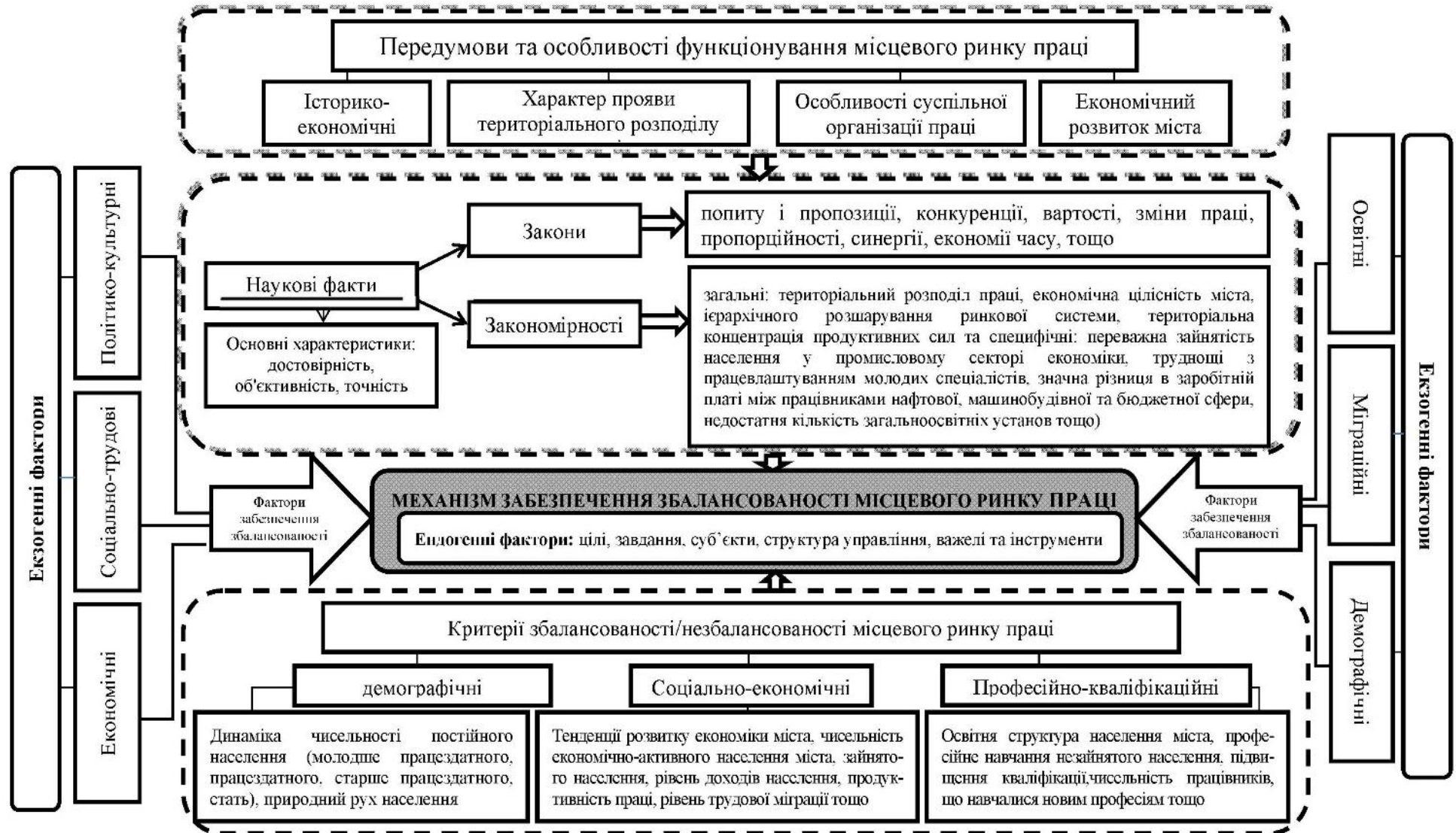


Рис. 2.11. Концептуальна схема забезпечення збалансованості місцевого ринку праці

Згідно з рис. 2.11, основними домінантами концепції є такі: передумови, закони, закономірності функціонування місцевого ринку праці, розглянуті в попередніх параграфах роботи; при цьому наукові факти, тобто факти, які відображають об'єктивні властивості процесів або явищ, дають підстави стверджувати, що на місцевому ринку праці все перебуває у взаємозв'язку та взаємодії через проміжні ланцюги, тобто всі явища пов'язані між собою. Таку тезу відносно зв'язку та взаємодії, як вихідної категорії детермінізму, впровадив Б. Кедров у науковій праці "Наукова концепція детермінізму" [180].

Крім того, у зв'язку зі стрімким розвитком глобалізації та інтернаціоналізації, всі сфери життя суспільства міста повинні враховувати тенденції світового, національного та регіонального ринків праці; невідповідність профілю і якості освітніх послуг реальним потребам; взаємодія учасників місцевого ринку праці здійснюється через інформацію, яка повинна характеризуватись достовірністю і точністю тощо. Критеріями збалансованості/незбалансованості місцевого ринку праці виступають орієнтири демографічної, економічної та соціальної спрямованості.

Таким чином, місцевий ринок праці може бути представлений як механізм взаємовідносин здобувача та роботодавця, у налагоджуванні яких вагоме значення мають фірми-посередники. Держава, створюючи мережу навчальних закладів з підготовки кадрів, формує пропозицію; роботодавець, маючи робочі місця, формує попит; фірми-посередники стикують попит і пропозицію на ринку праці. Взаємодія місцевого ринку праці з іншими ринками забезпечує узгодженість інтересів суб'єктів ринкових відносин. Задовольняється потреба у робочій силі і створюються умови для розвитку людської особистості, що забезпечує збалансованість місцевого ринку праці.

При цьому важливого значення у формуванні механізму збалансованості місцевого ринку праці набуває інформаційна взаємодія його суб'єктів, яка в сучасних умовах характеризується асиметричністю, що впливає на ефективність розподілу людських ресурсів та породжує диспропорції місцевого

ринку праці. На основі результатів аналізу теоретичних аспектів функціонування місцевого ринку праці запропоновано *концепцію*, основною складовою якої є механізм забезпечення збалансованості ринку праці, використання якого надасть можливість ліквідувати диспропорції між попитом на робочу силу та її пропозицією.

Висновки до розділу 2

На сучасному етапі розвитку економіки України актуальність дослідження питання становлення і розвитку місцевих ринків праці зростає, що обумовлюється тим, що, *по-перше*, ринок праці є одним з найбільш значущих місцевих ринків, трансформація якого відбувається разом з розвитком ринків інших ресурсів у процесі становлення соціально орієнтованої економіки; *по-друге*, – наявним є недостатнє теоретико-методологічне опрацювання процесів становлення і розвитку місцевого ринку праці.

В результаті дослідження *еволюції становлення та розвитку місцевого ринку праці в системі трансформаційних зрушень ринку праці* зроблено висновок, що функціонування першого стикається з проблемами, які не можуть бути вирішені традиційними методами (на основі сформованих дисциплінарних підходів) через складну динаміку його функціонування (періодичні цикли, нерегулярні флуктуації і хаос через те, що місцевий ринок праці як відкрита та нелінійна система, яка обмінюється трудовими, інформаційними, фінансовими потоками з навколишнім середовищем, може перебувати виключно у стані нестійкої нерівноваги).

На основі дослідження загальних і специфічних закономірностей функціонування місцевого ринку праці зроблено висновок, що закономірності функціонування місцевого ринку праці визначається подальшим узгодженням основних його елементів (попиту та пропозиції), які підпорядковані дії економічних законів (закону попиту та пропозиції; закону вартості; закону

зміни праці; закону пропорційності тощо), в результаті чого формуються взаємозв'язки, які визначають закономірності збалансованого функціонування місцевого ринку праці в рамках *моделі кругового потоку економічної діяльності міста*. При цьому центральне місце у зазначеному потоці належить місцевому ринку праці, що виступає як *відкрита система*, в рамках якої агрегування дій кожного з учасників місцевого ринку праці відбувається з метою виявлення особливостей формування сукупних попиту та пропозиції, поточних попиту та пропозиції, визначення ємності та рівня збалансованості ринку праці, рівноважної ціни, аналізу наслідків зміни рівноваги на ринку праці.

Вищевикладене дозволило стверджувати, що вектор вирішення завдання збалансованості місцевого ринку праці визначає необхідність, *по-перше*, спільного застосування державного та ринкового механізмів регулювання місцевого ринку праці, з урахуванням часового фактору; *по-друге*, зумовлює необхідність формування принципово нового механізму узгодження інтересів агентів ринку праці, – що зумовлює необхідність використання концептуального підходу щодо збалансованості сукупного та поточного місцевого ринку праці на основі прогностичних методів аналізу. Враховуючи організаційно-адміністративну відособленість, фінансово-економічну самостійність, виробничо-технічну єдність місцевого ринку праці, обґрунтовано, що в основу системи регулювання місцевого ринку праці в умовах економічної нестабільності мають бути покладені такі *принципи*: цілеспрямованості, комплексності, екологічного імперативу, альтернативності, ефективності, партнерства, керованості.

В результаті дослідження *загальних* (економічної вигідності, відтворення робочої сили, соціальної захищеності населення, еквівалентності, рівності оплати за рівноцінну працю, вільного руху робочої сили, науковості, динамічності, багатосуб'єктності, рівності) і *специфічних* (системності, збалансованості та пропорційності, консолідації, прозорості, стимулювання

гнучкості) принципів функціонування місцевого ринку праці, обґрунтовано, що інтегруючим принципом має стати *принцип системності* (відповідно до системної парадигми, якщо змінюється система зовнішніх або внутрішніх відносин, економічних, соціальних, культурних та інших процесів та інститутів, то змінюються і елементи системи місцевого ринку праці та ринок праці в цілому).

Встановлено, що сучасна ситуація на місцевому ринку праці (нерациональна галузева структура зайнятості; високий ступінь старіння робочої сили; нерегламентована самозайнятість та вторинна зайнятість населення; міграція висококваліфікованих працівників за кордон тощо) погіршується деструктивними змінами умов взаємодії між працівниками та роботодавцями, зумовленими відсутністю дієвого механізму взаємодії ринку освітніх послуг і ринку праці.

В результаті окреслення структури інформаційної взаємодії складових місцевого ринку праці (яка на сьогодні характеризується асиметричністю), запропоновано *Концептуальну схему забезпечення збалансованості місцевого ринку праці* реалізація якої створить передумови ліквідації диспропорцій між попитом на робочу силу та її пропозицією.

Розділ 3

ФУНКЦІОНАЛЬНО-СТРУКТУРНА ОЦІНКА ПРАКТИКИ ФУНКЦІОНУВАННЯ МІСЦЕВОГО РИНКУ ПРАЦІ

3.1. Комплексний аналіз функціонування місцевого ринку праці: багаторівневий підхід

Трансформація української економіки зумовлює необхідність пошуку нових підходів до аналізу функціонування місцевого ринку праці. У зв'язку з цим найбільш перспективним вбачається комплексний багаторівневий системний підхід до дослідження тенденцій функціонування ринку праці, що дозволяє проаналізувати різнорівневі процеси і явища на ринку праці з урахуванням виконуваних ними *функцій*, таких як:

- *вартісної*, відповідно до якої робоча сила набуває грошового (цінового) вираження;
- *попиту і пропозиції*, згідно з якою забезпечується процес працевлаштування та вивільнення конкретної робочої сили відповідно до її кількісних і якісних характеристик;
- *конкуренції*, що забезпечує зайнятість робочої сили з найкращими професійно-кваліфікаційними характеристиками;
- *зміни праці*, відповідно до якої робоча сила, користуючись досягненнями в науці і техніці, отримує можливість переходити від одного виду праці до іншого, від одного виду економічної діяльності до іншого;
- *економії часу* або підвищення продуктивності праці, згідно з якою досягається зниження витрат робочого часу на виробництво як одиниці товару, так і всього обсягу виробництва;
- *пропорційності*, що забезпечує зайнятість робочої сили і покращення суспільного розподілу праці шляхом її використання в окремих видах економічної діяльності [53, с. 126].

Кількісна і якісна оцінка за кожною із зазначених функцій дозволяє визначити характер багаторівневого функціонування ринку праці та з'ясувати, наскільки ринок забезпечує ефективне використання робочої сили в масштабах ринку праці різних рівнів [52, с. 126].

До початку збройного конфлікту українська економіка демонструвала стійкі темпи економічного зростання. Зростання ВВП за період 2003–2013 рр. склало 1184,5 млрд. грн. за рахунок впливу витрат праці, капіталу, технологій виробництва та темпів науково-технічного прогресу. До середини 2008 р. економіка України характеризувалась стійкою позитивною (рис. 3.1). [363].

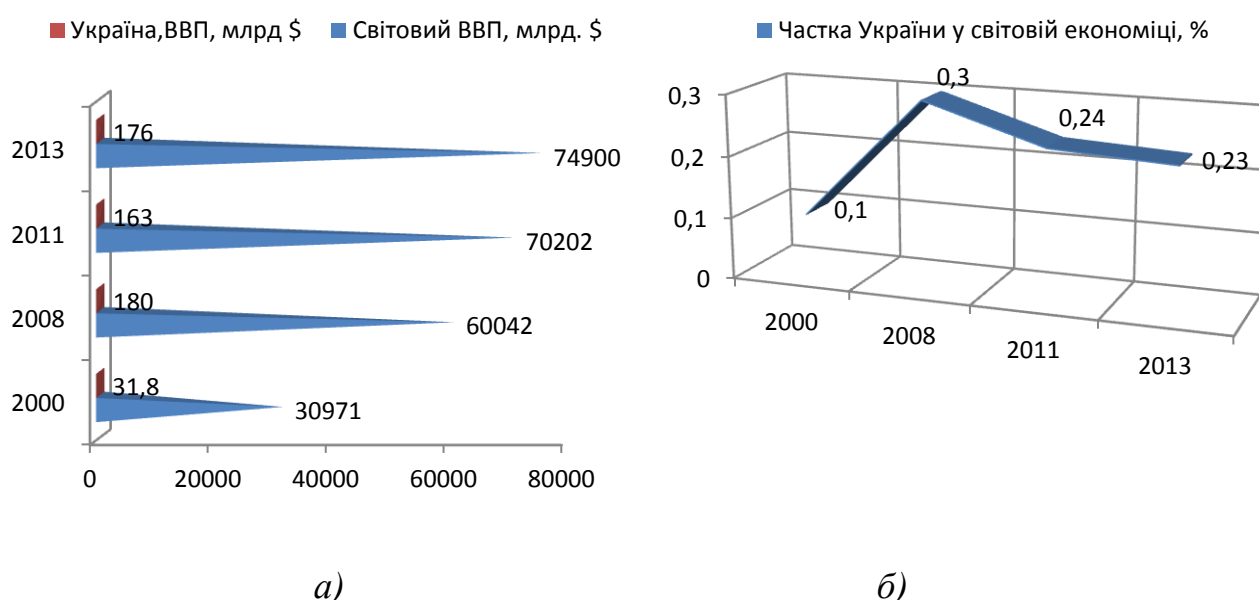


Рис. 3.1. Місце України у світовій економіці [363]

Фінансова криза 2008–2009 рр., а також початок соціально-економічного колапсу погіршили стан України у світовому економічному середовищі, що вплинуло на стан ринку праці. В якості ключових аспектів на макроекономічному рівні функціонування ринку праці (Додаток 3, табл.3.1) слід виокремити такі:

- *вартість робочої сили*, кількісним виміром якої є середньомісячна заробітна плата, яка в цілому по Україні у 2013 р. у порівнянні з 2003 р. зросла на 2803 грн., або в 6,06 разів. За результатами групування регіонів України (Додаток 3, табл.3.2) можна зробити висновок, що лідером з дуже високим рівнем середньомісячної заробітної плати за аналізований період є

м. Київ, причому рівень заробітної плати збільшився у 2013 р. у порівнянні з 2003 р. в 6,7 разів. Найбільшу групу з низьким рівнем заробітної плати складають регіони переважно Західної України, причому питома вага цієї групи зросла у 2013 р. в порівнянні з 2003 р. з 44% до 51% за рахунок приєднання Львівської та Івано-Франківської областей, що спричинено різким загостренням соціально-економіко-політичної ситуації в державі. Найбільш близькими в обраному метричному просторі є АР Крим, Одеська, Полтавська, Рівненська, Харківська області, до яких у 2013 році приєдналися Запорізька, Миколаївська області та Севастополь. Питома вага цієї групи регіонів збільшилась з 25,9% до 29,6%, середньомісячна заробітна плата в цій групі регіонів на 270,75 грн. менше державної. Особливістю цієї групи є те, що Полтавська область на протязі десяти років утримує стійку позицію, що забезпечується функціонуванням найпотужніших у промисловому розрізі міст Комсомольська та Кременчука;

- *попит та пропозицію*. В сучасній умовах функціонування ринку праці на макро-, мезо- та макрорівнях вартість робочої сили є ланцюгом взаємозв'язку між попитом та пропозицією, які кількісно можуть бути виражені у показниках працевлаштовано незайнятих трудовою діяльністю громадян та вивільнення (Додаток 3, табл.3.3–3.4). Отримане ранжування регіонів України показало, що Полтавський регіон у 2013 р. перейшов з групи регіонів із дуже низьким рівнем працевлаштування до категорії регіонів із середнім рівнем працевлаштування незайнятих трудовою діяльністю громадян. Крім Полтавської області, цю ж групу утворюють ще чотири регіони: Луганський, Львівський, Одеський, Черкаський. Головним пріоритетом розвитку даного кластеру є створення нових та модернізація наявних робочих місць переважно у промисловості, державному управлінні, торгівлі, транспорті та зв'язку, офіційному працевлаштуванні за кордоном. Якщо розглядати показник вивільнення працівників, то за даним показником регіони України також утворюють шість груп (Додаток 3, табл.3.4).

Якщо у 2003 р. найбільш вразливим був Донецький регіон з чисельністю вивільнених працівників 17,7 тис. осіб, то протягом десяти років в цю групу потрапив м. Київ, а Донецький регіон змістився в групу з високим рівнем вивільнення працівників (10,1 тис. осіб). Відсутність умов щодо кар'єрного зростання, низька якість робочих місць, незадоволеність рівнем заробітної плати, відсутність росту у професійному плані, високий рівень стресу на роботі, велика відстань між роботою та місцем проживання, а також високі транспортні витрати, відсутність постійного житла, реструктуризація і диверсифікація галузей економіки відрізняють Донецький регіон та м. Київ від інших регіонів, переважно регіонів Західної України, де рівень вивільнених працівників є дуже низьким або низьким, що пояснюється досягненням узгодження інтересів працівників та власників робочих місць за рахунок підвищення рівня заробітної плати та вимог до робочої сили. Слід відзначити, що Полтавський регіон у 2013 р. увійшов до групи регіонів з низьким рівнем вивільнення працівників, що пояснюється високим рівнем економічного розвитку за рахунок промислового сектору міст Кременчука, Полтави та Комсомольська.

- *конкуренція*, яка може бути виражена через показники зайнятої робочої сили та підвищення кваліфікації. За показником зайнятої робочої сили (Додаток 3, табл.3.5) практично за всіма групами, крім першої, простежується скорочення чисельності зайнятої робочої сили, що обумовлено, в першу чергу, вивільненням робочої сили з підприємств промислового сектору. Визначено, що стійку позицію на протязі періоду, що досліджується, займають такі регіони: Донецький (дуже високий), Дніпропетровський (високий), Харківський (середній), Луганський та Одеський (значний), Вінницький, Полтавський і Київський (низький), Волинський, Кіровоградський, Тернопільський, Чернівецький і Чернігівський (дуже низький). Згідно оцінки показника підвищення кваліфікації (Додаток 3, табл. 3.6), Полтавська область займає стійку позицію в Україні протягом 2003–2013 рр. і може бути віднесена до групи регіонів з низьким рівнем зацікавленості

роботодавців у підвищенні кваліфікації найманих працівників за рахунок власних коштів;

- *зміни праці*, що характеризується коефіцієнтом обороту, який може аналізуватись як на макро-, мезорівнях, так і на мікрорівні. На всіх рівнях функціонування ринку праці мобільність впливає на чисельність прийнятих та вибулих працівників, а також на середньоспискову чисельність штатних працівників. Тому для розрахунку коефіцієнту обороту було використано саме зазначені показники відповідних регіонів України. Для проведення оцінки інтенсивності обороту пропонується використовувати шкалу оцінки інтенсивності обороту робочої сили: мінімальний рівень від 0 до 5%, низький рівень – від 5% до 30%, середній рівень – від 30% до 55% , високий – від 55% до 80%, максимальний – від 80% до 100%. На основі проведеного групування встановлено, що на території всіх регіонів простежується оборот робочої сили, який здійснюється із середньою або високою інтенсивністю (Додаток 3, табл. 3.7). Зокрема, Полтавський регіон змінив свою позицію з групи регіонів із середньою інтенсивністю обороту робочої сили у 2003 р. на позицію серед регіонів із високою інтенсивністю у 2013 р., причому навіть в кризовий період 2009 р. він стійко утримував позицію середньої інтенсивності обороту, тобто регіон чітко відреагував на початок істотних змін у зовнішньому середовищі, але ж переміщення робочої сили відбувається переважно в межах держави та області, що проявляється у розмірі сальдо міграції +446 осіб. Основними центрами тяжіння робочої сили в Полтавській області є промислові центри Кременчук та Полтава;
- *підвищення продуктивності праці*, який відображається показником продуктивності праці, за результатами якого регіони групуються на дві (висока та дуже висока) та три групи (середня, висока та дуже висока) відповідно у 2003 р. та 2013 р. (Додаток 3, табл. 3.8). За результатами

2013 р. Полтавський регіон входить в групу з дуже високим показником продуктивності праці (155,014 тис. грн), що перевищує середній показник в цілому по Україні на 11,459 тис. грн., або на 7,982 %. До цієї групи відносяться також регіони: Донецький (155,675 тис. грн), Івано-Франківський (151,577 тис. грн), Дніпропетровський (163,684 тис. грн), Київський (188,789 тис. грн) та м. Київ (217,589 тис. грн).

Результати комплексного аналізу функцій ринку праці регіонів України (табл. 3.1) свідчать, що найбільш проблемною групою регіонів держави є Волинська, Закарпатська, Івано-Франківська, Кіровоградська, Тернопільська, Сумська, Херсонська, Хмельницька, Черкаська, Чернівецька, Чернігівська області та м. Севастополь.

Відповідно, основними напрямками роботи щодо підвищення результативності функціонування їх ринків праці соціально-уразливих регіонів повинна бути розробка:

- напрямків підвищення рівня життя населення, зокрема заходів щодо припинення практики поділу в підвідомчих бюджетних установах та закладах штатних посад працівників та нормативного навантаження між працюючими без забезпечення їх повної зайнятості; відновлення нормування праці як одного із важелів забезпечення стимулюючої функції заробітної плати; активізація діяльності місцевих органів виконавчої влади у вирішенні питань колективно-договірного регулювання, забезпечення через механізм колективно-договірного регулювання оплати праці диференціацію заробітної плати з урахуванням кваліфікації, складності та якості праці; створення умов для зростання доходів сільського населення шляхом зростання частки оплати праці в обсягах валової продукції; поступове зменшення виплати заробітної плати у натуральній формі працівникам сільського господарства;

Таблиця 3.1

**Матриця комплексного аналізу функцій ринку праці регіонів України
за 2003 р., 2013 р.***

Функції ринку праці	вартісна		попиту та пропозиції				конкуренції				Зміни праці		Підвищення продуктивності праці		
	Показники		Середньомісячна заробітна плата, грн		Працевлаштовано, тис. осіб		Звільнено, тис. осіб		Зайнято робочої сили, тис. осіб *)		Підвищено кваліфікацію , тис. осіб		Коефіцієнт обороту робочої сили, %		Продуктивність праці, тис. грн
Регіони	2003р	20013р	2003р.	20013р.	2003р.	20013р.	2003р.	20013р.	2003р.	20013р.	2003р.	20013р.	2003р.	20013р.	
Автономна Республіка Крим	C	C	A	C	C	B	B	C	B	B	F	F	F	F	
Вінницька	B	B	A	F	D	B	B	B	A	A	F	F	F	D	
Волинська	B	B	A	B	B	A	A	A	A	A	D	D	F	D	
Дніпропетровська	D	D	B	G	D	D	F	F	F	F	D	F	F	G	
Донецька	F	F	B	F	G	F	G	G	G	G	F	F	F	G	
Житомирська	B	B	A	G	B	A	A	B	A	A	D	F	F	D	
Закарпатська	B	B	A	B	B	A	A	B	A	A	D	D	F	D	
Запорізька	F	C	A	F	C	B	B	C	C	B	D	D	F	F	
Івано-Франківська	C	B	A	C	B	A	A	B	A	A	D	D	F	G	
Київська	D	D	A	B	B	A	B	B	A	A	F	F	F	G	
Кіровоградська	B	B	A	B	B	A	A	A	A	A	F	F	F	D	
Луганська	D	D	B	D	C	B	C	C	C	C	F	F	F	D	
Львівська	C	B	A	D	F	C	C	D	B	B	D	D	F	D	
Миколаївська	D	C	A	C	B	A	A	B	A	A	F	F	F	F	
Одеська	C	C	A	D	C	B	C	C	B	B	F	F	F	F	
Полтавська	C	C	A	D	C	B	B	B	B	B	D	F	F	G	
Рівненська	C	C	A	C	B	A	A	B	A	A	D	D	F	D	
Сумська	B	B	A	C	C	A	A	B	A	A	D	D	F	D	
Тернопільська	B	B	A	C	B	A	A	A	A	A	D	D	F	D	
Харківська	C	C	B	G	D	C	D	D	C	C	F	F	F	F	
Херсонська	B	B	G	B	B	A	A	B	A	A	F	F	F	D	

Хмельницька	B	B	A	C	B	A	A	B	A	A	D	F	F	D
Черкаська	B	B	A	D	B	B	A	B	A	A	F	F	F	F
Чернівецька	B	B	A	A	A	A	A	A	A	A	F	F	F	D
Чернігівська	B	B	A	B	B	A	A	A	A	A	D	F	F	D
Київ	G	G	A	B	C	G	D	F	C	D	F	F	G	G
Севастополь	D	C	A	A	A	A	D	A	A	A	F	F	F	F

*Оцінка функцій: А – дуже низька; В – низька; С – значна; D – середня; F – висока; G – дуже висока.

- підвищення гнучкості ринку праці і стимулювання скорочення нелегальної зайнятості шляхом розширення практики стажувань молодих спеціалістів в організаціях з метою їх подальшого працевлаштування на постійне робоче місце; стимулювання зайнятості жінок, які мають неповнолітніх дітей і дітей-інвалідів; створення умов для інтеграції в трудову діяльність осіб з обмеженими фізичними можливостями;
- формування партнерства бізнес-одиниць, навчальних закладів, місцевих та регіональних органів влади, які займатимуться вирішенням проблем соціальної адаптації, перенавчання працівників, що вивільняються з робочих місць у зв'язку з модернізацією та переозброєнням підприємств, впровадженням технологій трудозбереження.

Важливе місце при аналізі функціонування ринку праці приділяється міграції населення, хоча багато вчених вважають даний показник непрямим індикатором розвитку та функціонування ринку праці. Так, у регіонах, які переважно належать до Західної України, спостерігається негативне сальдо, переважно за рахунок зовнішньої міграції за результатами 2003 р. (див. **Додаток 3**, табл. 3.1), але його зменшення в 2013 р. свідчить про покращення соціально-економічних показників цих регіонів.

Найбільш привабливими регіонами в контексті функціонування ринку праці є Донецький та Дніпропетровський регіони, м. Київ, де традиційні показники ринку праці залишались стабільно високими протягом 2003–2013 рр.

за рахунок того, що, по-перше, тут розташована велика частина промислових підприємств; по-друге, ці регіони займають значну частку у ВВП України – відповідно 11,7% та 10,14%, 18,9%; по-третє, регіони даної групи мають високий науково-технічний потенціал. У цих регіонах зосереджені величезні інтелектуальні ресурси, провідні університети, експортні та фінансові ресурси.

Протягом десяти років стійку позицію серед регіонів України утримувала Полтавська область, маючи переважно середні значення класичних показників ринку праці при високому рівні продуктивності праці за рахунок найкращих рейтингових позицій серед регіонів України за виробничою та реалізаційною активністю, зокрема шосте місце за обсягом реалізованої промислової продукції та за обсягом капітальних інвестицій у розрахунку на одну особу, 2 місце з виробництва валової продукції сільського господарства, 3 місце за коефіцієнтом покриття експортом імпорту, 7 місце за обсягом іноземних інвестицій, 9 місце за рівнем середньомісячної заробітної плати та індексом людського розвитку. Позитивні зрушення у виробничій діяльності Полтавського регіону забезпечувались переважно за рахунок головних промислових центрів Полтави та Кременчука, які забезпечують майже 70 % промислового виробництва області, та в яких сконцентровано більшу чисельність людських ресурсів. Тому дослідження місцевого ринку праці проводиться на прикладі м. Кременчука, вибір якого як об'єкта дослідження є не випадковим. Поряд з такими важливими характеристиками міста, як вигідне географічне розташування, архітектура, пам'ятки, природні особливості, слід відзначити статус міста, його місце в структурі та ієрархії інших міст за різними складовими: ступенем розвитку, ролі в економічному, політичному, культурному житті країни. Статус міста визначається потенціалом і ресурсами (інформаційними, кадровими, фінансовими і т.д.) [7, с. 109].

Історично склалось, що м. Кременчук входить до складу Кременчуцької агломерації (Комсомольськ – Кременчук – Світловодськ) - єдиної агломерації України, розташованої в двох областях одночасно. Економічна спеціалізація Кременчуцької агломерації – хімічна, нафтопереробна промисловість,

транспортне машинобудування, енергетика, гірничорудна промисловість. Більшість промислових підприємств вказаних галузей зосереджені переважно в м. Кременчуці, що пояснює той факт, що м. Комсомольск та м. Світловодськ є містами-супутниками, а мешканці селищ Власівка, Градизьк і сіл Кременчуцької та Світловодської міськрад працюють на підприємствах м. Кременчука, які (підприємства) є фундаментом промислового виробництва і формують концентрацію робочих місць. Економічний потенціал міста та випереджувальний розвиток транспорту дозволяє людям жити далеко від місця роботи, що забезпечує з'єднання місця проживання з місцем навчання, сферою докладання праці, а це маятникова міграція. Вищевикладене є *першим градієнтом* вибору м. Кременчука як об'єкту дослідження.

Другим градієнтом вибору є чисельність населення і економіка міста. Якщо за чисельністю населення м. Кременчук у Полтавській області займає друге місце серед міст обласного значення, поступаючись першим місцем м. Полтава і випереджаючи м. Комсомольськ, м. Лубни, м. Миргород, то за економічним потенціалом м. Кременчука випереджає не тільки міста Полтавської області, але і деякі міста України. Полтавська область займає 12-е місце серед 27 регіонів України за чисельністю населення (3,2%) і 8-е місце за вкладом у ВВП країни (4,0%). Валовий регіональний продукт області становить 35246 грн. на людину, або 123,7% від середнього показника по Україні. Кременчук – це великий індустріальний центр Полтавщини. На сьогодні у місті функціонує 86 потужних промислових підприємств, 58 будівельних організацій різних форм власності та близько 14 тисяч суб'єктів підприємницької діяльності [389]. У місті представлені майже усі галузі промисловості: нафтопереробна, хімічна, машинобудівна, металургійна, металообробна, харчова, легка, будівельна, будівельна індустрія тощо. Стабільна робота кременчуцьких підприємств приваблює інвесторів, обсяги іноземного капіталу, вкладеного в економіку Кременчука, постійно зростають. Інвестиції в місто надходять з 26 країн світу. За рейтингом регіонів, міст та районів України, який

укладається недержавним аналітичним центром „Інститут Реформ” (м. Київ), м.Кременчук займає 8-е місце з 494 територій України.

У Кременчуці досить стрімко розвивається підприємництво, діє розгалужена мережа закладів освіти, культури, спорту, охорони здоров'я, працюють 120 закладів освіти різного підпорядкування та різних форм власності, 90 з яких належать до комунальної власності, 11 вищих навчальних закладів різних рівнів акредитації та форм власності. Кількість студентів становить понад 18 тис. чол. Найпотужнішим вищим навчальним закладом регіону є Кременчуцький національний університет імені Михайла Остроградського.

У Полтавській області розвинений видобуток нафти, газу, залізної руди, переважно за рахунок м. Кременчука. Область забезпечує бюджет значними сумами рентних платежів та плати за користування надрами [401]. Кременчук є одним з основних фінансових донорів України, частка грошових коштів до бюджету країни станом на 2013 р. склала 5,6%. Крім того, в 2012 р. м.Кременчук замикав десятку найбагатших міст України практично за всіма соціально-економічними показниками, поступаючись місцем лише обласним містам Києву, Донецьку, Харкову, Запоріжжю, Дніпропетровську тощо.

Третім градієнтом вибору є наявність і доступність інформаційної бази. Аналізуючи серію публікацій щодо соціально-економічного стану міст – членів Асоціації міст України, в яких наводяться узагальнені дані, що характеризують основні напрями розвитку економіки та життєдіяльності 180 міст та селищ, можна відзначити, що таких показників, як бюджети міст, обсяги реалізації продукції, зайнятість населення по містах, попит на робочу силу, доходи населення, надання допомоги населенню, інвестиції в основний капітал, житлово-комунальне господарство тощо, недостатньо для аналізу функціонування місцевого ринку праці. Крім того, наведені показники можна отримати на офіційних сайтах Головного управління статистики у відповідних областях, а також у статистичних щорічниках областей. Але для ретельного аналізу стану місцевого ринку праці, визначення характеру його

функціонування необхідною є більш детальна інформація, наприклад чисельність незайнятого (безробітного) населення за віком, статтю, за рівнем освіти, за основними причинами незайнятості населення, облікова чисельність штатних працівників, які підвищували кваліфікацію тощо, що потребує дослідження безпосередньо статистичної звітності відповідного міста та його підприємств, а це в сучасних умовах не завжди є можливим (через конфіденційність інформації).

Отже, наведені аргументи демонструють об'єктивну причину вибору в якості об'єкту дослідження м. Кременчук і характеризують місто як достатньо стійку місцеву економічну систему.

Аналіз ринку праці м. Кременчука (табл. 3.2) свідчить, що місцевий ринок праці функціонував упродовж минулих років в умовах його адаптації до економічної ситуації в країні, а сутність сучасних економічних процесів в Україні полягає у відновлюваному економічному зростанні на основі інерції та кон'юнктурної адаптації докризової моделі розвитку. Відповідно, реакцією на ускладнення викликів економічного й соціального розвитку стає зменшення економічного та соціального розмаїття, спрощення економічного базису, надмірна концентрація і монополізація бізнесу, посилення державної присутності в економіці (через підтримку соціальної сфери та інфраструктури і бюджетні інвестиції та закупівлі), згорання приватної підприємницької ініціативи [79, с. 115; 80, с. 133; 344, с. 108].

Як можна бачити з даних табл. 2.3, на місцевому ринку праці чітко проявляється вартісна функція: розміри заробітної плати зросли з 2003 р. по 2013 р. на 2876 грн. Це відбулось, в першу чергу, під впливом зростання обсягу виробництва до 2012 р., соціальної політики держави взагалі (при тому, що коефіцієнт використання табельного фонду робочого часу становив 80,8% і був менше порівняно з цим показником у цілому по області).

Зміни в показниках місцевого ринку праці відбулись за такими напрямками:

- чисельність незайнятих громадян, що перебувають на обліку в державній службі зайнятості. У 2013 р. порівняно з 2003 р. дана чисельність зменшилась на 1323 чол. або на 27,43 %, а з 2010 р. зменшилась на 135 чол. або 4,7 %. Такі зміни відбуваються за рахунок стимулювання малого бізнесу, достатньо стабільного функціонування підприємств міста;

Таблиця 3.2

Динаміка показників м. Кременчука за 2003-2013 рр., %^{*)}

Показники	Роки										
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Реальна валова додана вартість, % до відповідного періоду минулого року	117,1	105,0	114,8	106,5	129,7	74,7	65,0	102,0	104,0	109,3	87,4
Обсяг інвестицій в основний капітал, % до відповідного періоду минулого року	108,2	187,3	128,5	89,1	87,9	76,6	84,5	93,0	95,0	87,7	100,0
Обсяг іноземних інвестицій за зростаючим підсумком, % до попереднього року	103,1	102,2	101,4	101,6	104,2	92,7	49,5	133,3	101,6	117,2	110,7
Середньомісячна заробітна плата, грн.	646	803	1000,31	1210	1750,0	2079,0	1960,0	2445,0	3036,0	3321,0	3522
Чисельність незайнятих громадян, які перебувають на обліку в державній службі зайнятості на кінець року, чол.	4823	3607	3334	2648	2104	3546	3783	2894	2759	1910	3500
Рівень зареєстрованого безробіття, %	2,2	2,0	1,8	1,5	1,2	2,0	2,2	1,7	1,2	1,3	1,3
Розширення сфери застосування праці за рахунок створення нових робочих місць, чол.	5114	5112	5439	5350	5540	5739	4821	5021	5735	6595	4148

*) таблиця складена за даними [389]

- чисельність офіційно зареєстрованих безробітних і відповідно рівень безробіття. З 2007 р. по 2009 р. чисельність безробітних збільшилась на 1 %, що пов'язано з фінансово-економічною кризою, а у 2011 р. рівень зареєстрованого безробіття зменшився на 0,9 % по відношенню до 2009 р., що пов'язано з розширенням виробничого процесу.

Аналіз стану ринку праці м. Кременчука (табл. 3.3) свідчить, що показник чисельності незайнятих, які стояли на обліку в центрі зайнятості в 2013р., зменшився на 4763 чол. або на 27,45 %, також зменшилась кількість працевлаштованих – на 1307 осіб, або на 17,72 %.

Таблиця 3.3

Показники ринку праці м. Кременчука за 2003–2013 рр., чол.

№ п/п	Показник	Роки										
		2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
1	Ринок праці (чисельність незайнятих, які стоять на обліку в центрі зайнятості)	17353	17138	17353	17138	16000	14378	14632	13321	11984	12130	12590
2	Працевлаштовано, всього	7373	8649	7373	8649	7700	7779	5233	5551	5736	5814	6066
3	З них: - на заброньовані робочі місця	480	480	480	480	470	550	218	270	270	271	–
4	- на дотаційні робочі місця	210	124	210	124	145	152	42	223	246	257	56
5	- надано одноразову допомогу по безробіттю	156	159	156	159	200	108	–	60	62	42	67
6	Професійна підготовка та перепідготовка	1433	1312	1433	1312	1240	953	658	810	776	809	807
7	Організація громадських робіт	1663	1653	1663	1653	1800	2009	2012	2326	2217	1857	856
8	Організація сезонних робіт	253	40	253	40	20	17	9	9	12	–	–
9	Послуги профорієнтації	15212	11877	11848	9184	12400	13306	13221	12065	28718	20463	39837

*) Таблиця складена за даними [306–311, 396–397].

Однією з основних функцій ринку праці є *вартісна функція*, яка характеризується розміром заробітної плати і оцінюється рівнем життя населення. Так, за період з 2003 р. по 2008 р. номінальна заробітна плата найманих працівників м. Кременчука збільшилась на 1433 грн, або на 221,83%, а в 2009 р. зменшилась на 119 грн, або на 5,72%. Спостерігається зростання заробітної плати на 649 грн., або на 33,11% в 2010 р. порівняно до 2009 р., на 427 грн, або на 16,36% у 2011р. порівняно до 2010 р. та на 350 грн., або на 15,53% у 2012 р. порівняно до 2011 р., а у 2013 р. по відношенню до 2012 р. – на 141 грн., або 4,16% (рис. 3.2).

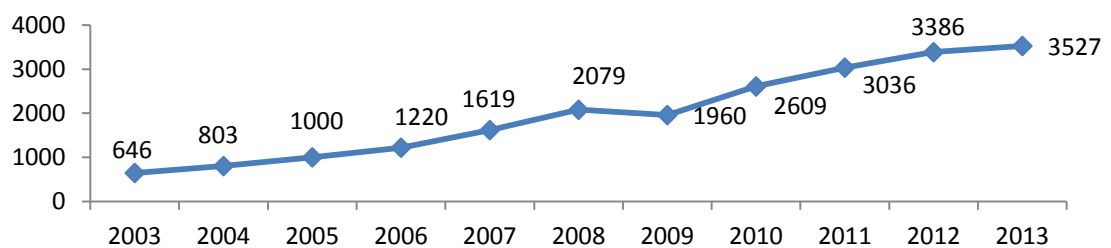


Рис. 3.2. Середньомісячна номінальна заробітна плата найманих працівників м. Кременчука за 2003–2013 рр., грн. [312–322]

На номінальну заробітну плату впливають мінімальна заробітна плата та прожитковий мінімум населення. Так середньомісячна мінімальна заробітна плата в 2003 р. становила 237 грн., в 2010 р. – 922 грн., тобто за цей період збільшилась на 685 грн. або на 289,03%, прожитковий мінімум збільшився з 342 грн. у 2003 р. до 875 грн. у 2010 р., тобто на 533 грн., або на 155,85%, а в 2011 р. збільшився на 74 грн. порівняно з 2010 р. і становив 923 грн. Таким чином, номінальна середньомісячна заробітна плата найманих працівників повинна забезпечити виконання *вартісної функції*, яка спрямована на реалізацію інших функцій, таких як: відтворювальної, регулюючої, стимулюючої, розподільної та оптимізаційної.

Попит та пропозиція місцевого ринку праці впливає на працевлаштування та вивільнення працівників. Вивільнення працівників за період з 2003 р. по 2013 р. наведено в табл. 3.4., дані якої свідчать про те, що відбувається поступове зменшення вивільнення працівників м. Кременчука з 2003 р. по

2011 р. на 833 чол. або на 66,85 %, крім 2009 р., в якому відбулось значне збільшення вивільнення - в 4,36 рази порівняно з 2003 р., що обумовлено фінансово-економічною кризою, але з 2012 р. відбувається поступове збільшення вивільнення працівників з промислових підприємств міста.

Таблиця 3.4

Вивільнення працівників м. Кременчука за видами економічної діяльності за 2003–2013 рр., чол.

Види економічної діяльності	Роки										
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Сільське господарство, мисливство та лісове господарство	15	19	17	40	9	8	11	3	15	1	1
Рибне господарство	1	1	0	3	0	19	0	0	0	0	0
Добувна промисловість	12	1	1	1	0	1	12	2	0	0	0
Обробна промисловість	1285	412	318	466	149	487	3278	311	91	172	272
Виробництво електроенергії, газу та води	5	0	7	5	8	0	24	0	0	16	18
Будівництво	68	50	54	7	62	59	131	7	20	17	21
Оптова та роздрібна торгівля, торгівля транспортними засобами, послуги з ремонту	302	37	73	39	52	36	66	36	28	13	15
Готелі та ресторани	31	9	5	1	0	3	3	0	0	0	0
Транспорт і зв'язок	175	20	17	20	17	43	128	51	124	63	61
Фінансова діяльність	15	11	10	6	1	5	110	116	33	183	191
Операції з нерухомістю, здавання під найм та послуги юридичним особам	65	47	30	19	29	49	160	31	37	17	15
Державне управління	368	95	106	56	25	20	58	13	30	85	79
Освіта	5	73	67	34	13	17	48	55	27	60	56
Охорона здоров'я та соціальна допомога	44	82	200	13	18	8	21	18	6	103	81
Колективні, громадські та особисті послуги	10	15	8	24	9	8	7	2	22	1	1
Всього	1246	872	913	734	392	763	4057	645	413	731	811

Особливе скорочення працівників відзначається в рибному господарстві у 2008р. – 19 осіб, в обробній промисловості в 2009 р. – 3278 осіб. Така ситуація пов'язана зі змінами в економічній діяльності підприємств вказаних галузей.

Певна властивість місцевого ринку праці реалізується через *функцію конкуренції*, забезпечуючи зайнятість робочої сили з необхідними професійно-кваліфікаційними характеристиками. Розподіл найманих працівників, які мають вищу освіту, за освітніми рівнями наведено в табл. 3.5, дані якої свідчать, що динаміка чисельності працівників, які мають неповну та базову вищу освіту у 2007 р. порівняно із 2003 р. знизилась на 82 чол. або на 0,4 %. Особливе це проявляється в сільському господарстві, державному управлінні, освіті та колективних громадських та особистих послугах.

Одночасно підвищується чисельність зайнятих в будівництві, готелях і ресторанах, на транспорті, у фінансовій діяльності. Чисельність працівників, які мають повну вищу освіту, у 2007 році збільшилась порівняно з 2003 роком на 4316 осіб, або на 25 %. Така тенденція збільшення спостерігається в промисловості, будівництві, в оптовій і роздрібній торгівлі, на транспорті, у фінансовій діяльності, операціях з нерухомістю, державному управлінні і т. і. Дана ситуація, пов'язана зі змінами в структурі кваліфікованої робочої сили, змушувала роботодавців займатись підвищенням кваліфікації найманих працівників, а також знаходити інші шляхи закріплення кваліфікованих кадрів на підприємствах. Особливо необхідно відзначити підготовку кваліфікованих кадрів за допомогою професійного навчання. Спектр напрямів профнавчання доволі широкий: від робітничих професій до підвищення кваліфікації фахівців із вищою освітою.

Таким чином, для забезпечення економіки висококваліфікованими кадрами існує необхідність безперервного здійснення підготовки та підвищення професійного рівня працівників. Процес підвищення кваліфікації працівників місцевого ринку праці відображено в **Додатку 3**, табл. 3.9, дані якої свідчать, що чисельність штатних працівників, які підвищили кваліфікацію, демонструє

Таблиця 3.5

**Динаміка чисельності працівників, які мають вищу освіту
(чисельник – неповну та базову вищу, знаменник – повну вищу)
за видами економічної діяльності м. Кременчука
за 2003–2011 рр., осіб^{*)}**

Види економічної діяльності	Роки								
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Сільське господарство, охота та лісове господарство	$\frac{70}{8}$	$\frac{71}{8}$	$\frac{70}{9}$	$\frac{22}{11}$	$\frac{20}{10}$	$\frac{4}{15}$	$\frac{1}{5}$	$\frac{3}{7}$	$\frac{7}{15}$
Промисловість	$\frac{9666}{7544}$	$\frac{9890}{7910}$	$\frac{9737}{8196}$	$\frac{9557}{8501}$	$\frac{9556}{8950}$	$\frac{9176}{9005}$	$\frac{7789}{8728}$	$\frac{8231}{8851}$	$\frac{8449}{9049}$
Будівництво	$\frac{251}{172}$	$\frac{1071}{437}$	$\frac{936}{482}$	$\frac{833}{468}$	$\frac{602}{579}$	$\frac{277}{389}$	$\frac{209}{338}$	$\frac{234}{340}$	$\frac{274}{342}$
Оптова та роздрібна торгівля транспортними засобами, послуги з ремонту	$\frac{998}{617}$	$\frac{828}{629}$	$\frac{1479}{1069}$	$\frac{1387}{1432}$	$\frac{1652}{1693}$	$\frac{1712}{1736}$	$\frac{1517}{1846}$	$\frac{1597}{1972}$	$\frac{1671}{1994}$
Діяльність готелів і ресторанів	$\frac{67}{64}$	$\frac{75}{37}$	$\frac{146}{56}$	$\frac{120}{86}$	$\frac{116}{68}$	$\frac{57}{87}$	$\frac{64}{50}$	$\frac{78}{58}$	$\frac{84}{71}$
Діяльність транспорту та зв'язку	$\frac{1903}{1039}$	$\frac{1862}{996}$	$\frac{1843}{1112}$	$\frac{1713}{1152}$	$\frac{2066}{1326}$	$\frac{2281}{1524}$	$\frac{1833}{1183}$	$\frac{1919}{1197}$	$\frac{1926}{1221}$
Фінансова діяльність	$\frac{83}{271}$	$\frac{155}{320}$	$\frac{426}{638}$	$\frac{586}{938}$	$\frac{602}{1111}$	$\frac{453}{1019}$	$\frac{351}{856}$	$\frac{329}{860}$	$\frac{331}{872}$
Операції з нерухомістю, здача під найм і послуги юридичним особам	$\frac{596}{336}$	$\frac{595}{382}$	$\frac{710}{626}$	$\frac{732}{626}$	$\frac{520}{742}$	$\frac{445}{699}$	$\frac{259}{705}$	$\frac{268}{724}$	$\frac{275}{793}$
Державне управління	$\frac{965}{1177}$	$\frac{382}{943}$	$\frac{387}{965}$	$\frac{380}{985}$	$\frac{409}{1290}$	$\frac{399}{1371}$	$\frac{341}{1381}$	$\frac{378}{1393}$	$\frac{397}{1395}$
Освіта	$\frac{2508}{4038}$	$\frac{2275}{3622}$	$\frac{2012}{3757}$	$\frac{2209}{3768}$	$\frac{2294}{3870}$	$\frac{1995}{3887}$	$\frac{1964}{3895}$	$\frac{1992}{3916}$	$\frac{2019}{3975}$
Охорона здоров'я і соціальна допомога	$\frac{3316}{1234}$	$\frac{3384}{1268}$	$\frac{3248}{1328}$	$\frac{3118}{1568}$	$\frac{3242}{1387}$	$\frac{3206}{1399}$	$\frac{3028}{1424}$	$\frac{3079}{1428}$	$\frac{3062}{1440}$
Колективні суспільні і особисті послуги	$\frac{638}{436}$	$\frac{587}{397}$	$\frac{553}{516}$	$\frac{520}{616}$	$\frac{398}{566}$	$\frac{416}{613}$	$\frac{406}{525}$	$\frac{428}{501}$	$\frac{472}{472}$
Всього, осіб	$\frac{21559}{17276}$	$\frac{21135}{17019}$	$\frac{21691}{18854}$	$\frac{21177}{20164}$	$\frac{21477}{21592}$	$\frac{20421}{21744}$	$\frac{17762}{20936}$	$\frac{18536}{21247}$	$\frac{18967}{21639}$

^{*)} Інформація в розрізі міст за видами економічної діяльності з 2012 року не розробляється

тенденцію до збільшення як в цілому по місту, так і за окремими видами економічної діяльності, а саме: підвищення кваліфікації особливо зростає у 2007 р., а порівняно з 2003 р. чисельність працівників, які підвищили кваліфікацію, становить 2860 чол., або 25,87 %. У 2009 р. відбувається зменшення даного показника на 1438 чол., або на 10,5 % порівняно з 2008 р. У 2010–2011 рр., відбувається підвищення показника на 860 чол., або на 7,03 %. Найбільшою мірою збільшення показників підвищення кваліфікації відбувається у промисловості – на 1138 чол. або на 12,95 %, транспорті та зв'язку – на 554 чол., або на 100,7 %, фінансовій діяльності – на 52 чол., операціях з нерухомістю – на 84 чол., або на 161,54 %, освіті – на 25 чол., або на 3,5 %.

Важливим напрямом подолання дефіциту кадрів та підвищення професійного рівня працівників є навчання персоналу на виробництві, оскільки саме освіта є основою інтелектуального, культурного, духовного, соціального, економічного розвитку суспільства й держави в цілому [2]. Основними напрямками професійного навчання та підвищення кваліфікації є такі: первинне навчання відповідно до завдань підприємства та специфіки роботи; навчання для ліквідації розриву між вимогами посади та наявними якостями працівника; навчання для підвищення кваліфікації; навчання для роботи за новими напрямками розвитку організації; навчання для засвоєння нових прийомів та заходів виконання трудових операцій [23, с. 57]. Разом з тим, обсяги вказаного навчання залишаються незначними. У 2009 р. кількість працівників, які проходили професійне навчання та підвищення кваліфікації, становила 13,961 тис. чол, або 18,2 % від середньооблікової кількості штатних працівників.

З усієї кількості працівників, які проходили навчання протягом 2009 р., професійну підготовку та перепідготовку отримали 1722 осіб, або лише 2,3% середньооблікової кількості штатних працівників. У більшості випадків це працівники підприємств промисловості (70,5% від усіх навчених новим професіям). При цьому основною формою навчання працівників була їх професійна перепідготовка безпосередньо на виробництві [277].

Підвищення кваліфікації за різними формами навчання (на виробничо-технічних курсах, курсах цільового призначення, через стажування, спеціалізацію, довгострокове та короткотермінове навчання) у 2009 р. пройшли 10,6 % середньооблікової кількості штатних працівників [250].

Підвищення економічної ефективності підприємств залежить від рівня підготовки фахівців, які прагнуть пройти підвищення кваліфікації у вищих навчальних закладах різних рівнів акредитації [13, с. 44; 22, с. 50]. Зокрема, у державному управлінні питома вага зазначеної категорії навчених становила 96,9%, охороні здоров'я та надання соціальної допомоги – 96,3%, освіті – 92,6%. Переважно на робочому місці підвищували кваліфікацію працівники, зайняті у діяльності транспорту та зв'язку (84,5% усіх навчених на виробництві) та промисловості (80,8%). Серед працівників, які підвищували кваліфікацію, переважали чоловіки (59,3%).

Крім того, що підприємство удосконалює кадровий потенціал шляхом його навчання у навчальних закладах, існують ще й державні програми підготовки та перепідготовки незайнятого населення з метою забезпечення їх працевлаштування. Із загальної кількості безробітних, які завершили навчання в зазначеному періоді, переважна більшість (83,5%) навчалась з метою підвищення кваліфікації, 14,2% пройшли перепідготовку на іншу професію, а решта (2,3%) вперше отримали професійну освіту.

Підготовка персоналу працівників підприємств здійснюється на підставі заявок структурних підрозділів підприємств. Структура і тенденції підготовки та навчання кадрів за 2003–2013 рр. на основних машинобудівних підприємствах міста Кременчука наведено в табл. 3.6.

Дані табл. 3.6 свідчать, що основним напрямом професійної підготовки є перепідготовка кадрів на виробництві, що обумовлено недостатньою кількістю необхідних у зовнішньому середовищі курсів з навчання, якісного обслуговування та надання послуг; порівняно короткими термінами навчання на виробництві, що дозволяє підприємству без відчутних витрат заповнити

нестачу працівників; можливості використання для навчання працівників сучасного обладнання, яке має підприємство [190, с. 167].

Таблиця 3.6

**Підготовка та навчання кадрів на машинобудівних підприємствах
м. Кременчука за 2003–2013 рр., осіб**

Показники		Роки										
		2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Первинна професійна підготовка на виробництві	ПАТ «КВБЗ»	444	182	41	159	138	97	73	221	389	24	12
	ПАТ «Кредмаш»	–	2	1	4	5	–	–	2	–	–	–
	ПАТ «АвтоКрАЗ»	5	31	36	13	8	5	4	6	12	–	–
	ПАТ «КрКЗ»	16	47	25	21	15	6	1	1	–	–	–
	ПАТ «КСЗ»	8	86	260	122	2	–	–	–	–	–	–
Перепідготовка на виробництві	ПАТ «КВБЗ»	351	259	200	451	512	291	227	282	400	267	124
	ПАТ «Кредмаш»	418	342	334	376	298	428	5	334	105	153	203
	ПАТ «АвтоКрАЗ»	320	346	376	292	143	101	83	141	237	–	–
	ПАТ «КрКЗ»	380	439	433	399	254	123	49	172	120	88	47
	ПАТ «КСЗ»	394	263	160	123	632	–	238	364	428	431	305
Навчено новим професіям у навчальних закладах різних типів (перепідготовка)	ПАТ «КВБЗ»	–	–	–	–	–	–	–	14	–	–	–
	ПАТ «Кредмаш»	3	–	–	–	–	–	13	–	1	3	5
	ПАТ «АвтоКрАЗ»	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
	ПАТ «КрКЗ»	2	–	40	12	5	4	13*	9*	1	4*	1
	ПАТ «КСЗ»	–	–	5	4	–	–	6	7	8	10	–
Навчено новим професіям керівників, професіоналів, фахівців (перепідготовка)	ПАТ «КВБЗ»	–	–	–	–	–	–	–	1	–	–	–
	ПАТ «Кредмаш»	–	–	–	–	–	–	18	–	–	–	–
	ПАТ «АвтоКрАЗ»	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
	ПАТ «КрКЗ»	206	–	–	–	–	–	–	9	–	–	–
	ПАТ «КСЗ»	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–

* первинна професійна підготовка у навчальних закладах різних типів

Так, керівництво машинобудівних підприємств ПАТ «Кредмаш», ПАТ «КрКЗ» намагається підвищити професійний рівень кадрів, оскільки рівень продуктивності праці, а також якість продукції, що виготовляє підприємство, залежить від навичок, умінь і кваліфікації працівників, які безпосередньо зайняті на виробництві. Однак нестача коштів на навчання призводить до того, що підприємство наймає випускників ПТУ і випускників

шкіл - молодих, не навчених працівників, які не мають кваліфікації. Ці працівники навчаються безпосередньо у процесі виробництва під керівництвом інших працівників, але це призводить до випуску продукції більш низької якості (принаймні, на початковому етапі).

Наступною функцією місцевого ринку праці є *рух робочої сили* в пошуках найбільш сприятливих умов прикладання праці. Рух робочої сили можна визначити коефіцієнтом обороту робочої сили на місцевому ринку, який визначається співвідношенням суми чисельності вивільнених та чисельності працевлаштованих найманих працівників до середньорічної чисельності зайнятих працівників (табл. 3.7). Економічний сенс даного показника – це оцінювання рівня стабільності робочої сили на місцевому ринку праці.

За аналізований період часу коефіцієнт обороту робочої сили на місцевому ринку праці знизився з 11,1% до 8,54%, що свідчить про відносну стабільність робочих колективів. Однак значне збільшення коефіцієнта обороту спостерігалось у 2009 р., що пояснюється зменшенням чисельності працевлаштованих та збільшенням чисельності вивільнених працівників. Така ситуація є реакцією на фінансово-економічну кризу в країні. У 2010 р. коефіцієнт обороту зменшився до 8,04% відносно 2009 р. (15,52%), що пояснюється покращенням економічної ситуації на промислових підприємствах міста, відповідно, наймані працівники можуть отримати необхідні умови прикладання та оплати праці, застосувати свої професійні здібності на конкретному підприємстві, а також мати можливість підвищувати свій професійно-кваліфікаційний рівень на конкретному підприємстві (організації, установі).

Функція зміни праці також проявляється в потоках міграції як у межах міста, так і за його межами. Загалом, міграційні проблеми – глобальний виклик, який присутній не тільки в місті, регіоні, країні, але у всіх центрах економічного тяжіння. Результати основних потоків міграції м. Кременчука за період 2003–2013 рр. (табл. 3.8) показують, що переважаючими міграційними потоками є переміщення населення в межах міста.

Таблиця 3.7

**Коефіцієнт обороту робочої сили на місцевому ринку праці
м. Кременчука за 2003–2013 рр., %**

Види економічної діяльності	Роки										
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Сільське господарство, охота та лісове господарство	66,01	63,92	64,29	–	–	172,2	488	394,4	519,1	633,33	633,33
Промисловість	14,18	15,71	12,35	12,29	12,65	11,12	14,13	10,01	8,76	8,37	8,55
Будівництво	8,64	11,32	10,90	7,97	7,61	7,41	14,84	8,63	9,55	8,66	7,82
Оптова та роздрібна торгівля транспортними засобами, послуги з ремонту	19,82	15,29	26,39	23,0	19,00	18,6	16,44	7,26	12,28	12,93	16,68
Готелі і ресторани	26,34	22,27	20,40	13,1	24,38	54,3	26,65	39,33	33,51	40,64	42,07
Транспорт і зв'язок	7,65	5,60	5,83	7,19	3,69	3,76	6,44	4,48	6,22	6,05	6,16
Фінансова діяльність	6,59	10,54	4,65	5,21	6,37	6,86	11,10	11,73	5,41	14,41	14,95
Операції з нерухомістю, здача під найм і послуги юридичним особам	22,70	28,01	17,03	20,5	14,36	12,3	23,82	16,44	24,76	10,03	9,90
Державне управління	9,38	11,05	13,55	7,41	6,75	4,81	9,43	5,51	5,41	8,23	7,92
Освіта	3,03	4,45	3,83	3,58	3,15	3,17	3,50	3,38	2,57	2,87	2,82
Охорона здоров'я і соціальна допомога	4,57	5,60	8,51	5,95	4,71	4,48	5,06	4,95	3,84	5,78	5,58
Колективні суспільні і особисті послуги	10,40	8,57	10,49	18,4	12,46	10,6	12,10	10,44	9,83	9,42	9,42
Всього, осіб	11,54	12,63	12,06	11,1	10,71	10,7	15,52	8,04	8,12	8,54	8,98

Якщо у 2003 р. на частину тих, хто прибув, припадало 54,2% загальної чисельності даного показника у місті, а на частку тих, хто прибув у цьому ж році – 50,1%, то вже в 2013 р. чисельність тих, хто прибув, зросла і склала 55,2%, частка тих, хто вибув, у загальній чисельності зменшилась і становила 44,6%. Переміщення в межах міста пов'язане з сімейно-побутовими причинами, зміною місця роботи і т. д., а все це впливає на зміну місця проживання [14].

Таблиця 3.8

Основні потоки міграції м. Кременчука за 2003–2013 рр., осіб*

Показники	Роки										
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<i>У межах міста</i>											
Чисельність прибулих	2198	2591	1677	2336	1770	1818	1390	1492	1473	1327	1917
Чисельність вибулих	1782	1804	1407	1779	1590	1282	1315	1110	1084	1078	1248
Сальдо	416	787	270	557	180	536	75	392	389	249	669
<i>Зовнішня міграція</i>											
Чисельність прибулих	1861	2057	1578	1670	1423	1278	1183	1337	1264	1311	1557
Чисельність вибулих	1777	1853	1558	1433	1419	1396	1341	1387	1465	1406	1551
Сальдо	84	204	20	237	4	-118	-158	-50	-201	-95	6
<i>Всього</i>											
Чисельність прибулих	4059	4648	3255	4006	3193	3096	2573	2829	2737	2638	3474
Чисельність вибулих	3559	3657	2965	3212	3009	2678	2656	2487	2949	2484	2799
Сальдо	500	991	290	794	184	418	-83	342	188	154	675

* Таблиця складена за даними [312–322].

При цьому питома вага зовнішньої міграції залишається значною. Так, питома вага тих, хто прибув до міста в 2013 р. становить 44,8% у загальній чисельності даного показника проти 45,8% у 2003 р. Хоча спостерігається абсолютне зменшення чисельності тих, хто прибув до міста в 2013 р. порівняно з 2003 р. на 304 особи. Пояснюється така ситуація, насамперед, можливістю працевлаштування для працездатного населення і достатнім рівнем заробітної плати. Якщо розглядати питому вагу тих, хто вибув з причин зовнішньої міграції у загальній чисельності показника в цілому по місту, то значення його практично не змінилось: 49,9% у 2003 р., 49,7% у 2011 р. через відсутність у населення серйозних стимулів для переїзду. Одночасно у 2013 р. чисельність тих, хто вибув за межі міста, склала 55,4%, що на 5,7% більше проти 2011 р. Головними причинами міграції за кордон мешканців міста є невпевненість у

майбутньому, відсутність перспектив у бізнесі, а серед учнівської молоді – можливість отримання освіти за кордоном. Найбільш привабливими державами для переїзду на постійне місце проживання є Росія, Беларусь, США, Канада, Чехія, Польща тощо. Привабливість таких країн пояснюється високим рівнем і якістю життя (високий рівень заробітної плати, безкоштовне медичне обслуговування, високий рівень соціальної захищеності, а для Канади, крім вище перерахованого, низький рівень злочинності, відсутність расової та національної дискримінації).

Найважливішою характеристикою місцевого ринку праці є динаміка продуктивності праці в реальному секторі економіки міста (рис. 3.3).

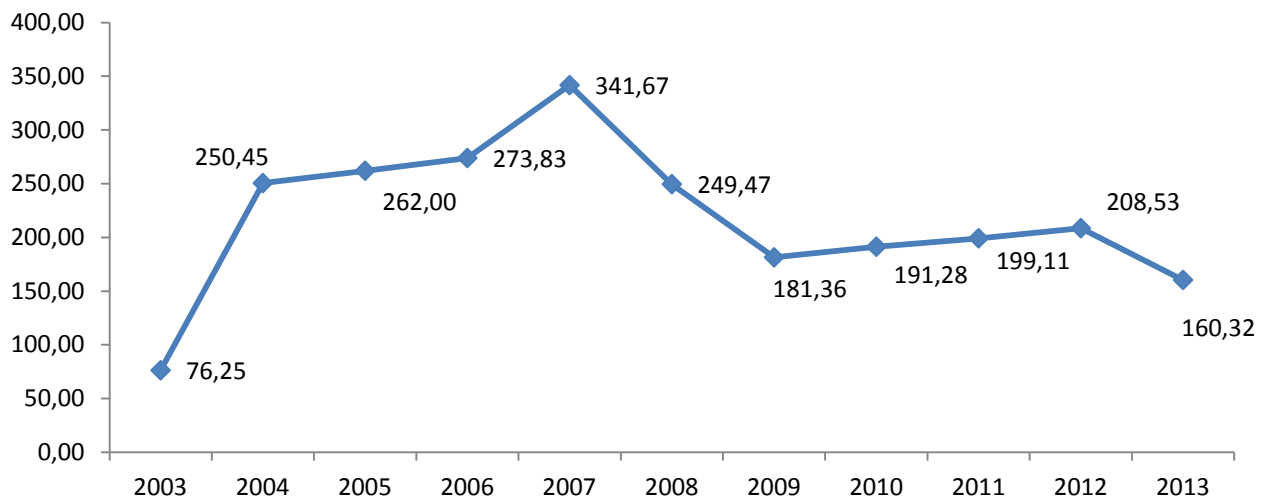


Рис. 3.3. Продуктивність праці у реальному секторі економіки м. Кременчука за 2003–2013 рр., тис. грн.

Згідно з даними рис. 3.3, продуктивність праці з 2003 р. по 2007 р. збільшується з 76,25 тис. грн./чол. до 341,67 тис. грн./чол., з 2007 р. по 2009 р. продуктивність праці зменшилась з 341,67 тис. грн./чол. до 181,36 тис. грн./чол., а з 2009 р. по 2012 р. простежується зростання продуктивності праці на 36,27 тис. грн./чол. або на 19,99% за рахунок змін обсягів виробництва продукції та ефективного використання робочого часу. Оскільки Кременчук – це промисловий центр України, то найбільша величина продуктивності праці створюється промисловістю міста (72)%. Поряд з цим, зростає питома вага

малого бізнесу у загальному обсязі виробництва продукції та надання послуг (23,4%). Одночасно у 2013 р. простежується різкий спад продуктивності праці - на 48,21 тис. грн./чол., або на 23,12% по відношенню до 2012 р., що пояснюється скороченням договірних зобов'язань промислових підприємств міста з державами СНД.

До підвищення продуктивності праці призводить також ефективне використання робочого часу. Інформація щодо використання фонду робочого часу на одного штатного працівника надана в **Додатку 3**, табл.3.10. Інформацію надано тільки за 2006–2009 рр., оскільки у розрізі міст у 2003–2005 рр. вона не розроблялась, а починаючи з 2010 р. – у зв'язку із застосуванням вибіркового методу обстеження.

Результати, викладені у **Додатку 3**, табл.3.10, свідчать, що фонд відпрацьованого часу одного штатного працівника за видами економічної діяльності збільшувався з 2006 р. по 2007 р. на 30,37 людино-годин, або на 1,76%; за рахунок промисловості – на 61,52 людино-годин, або на 1,82%; торгівлі, ремонту автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку – на 75,68 людино-годин, або на 4,38%; діяльності транспорту та зв'язку – на 6,74 людино-годин, або на 0,38%; фінансової діяльності – на 78,15 людино-годин, або на 4,55%; державного управління – на 158,71 людино-годин, або на 9,11%; освіти – на 52,42 людино-годин, або на 3,50%; охорони здоров'я та надання соціальної допомоги – на 9,39 людино-годин, або на 0,54%.

З 2008 р. починається стрімкий спад відпрацьованого робочого часу одним штатним працівником. У 2009 р. порівняно з 2008 р. відпрацьований робочий час зменшився на 234,01 людино-годин, або на 13,67%. Реакція на кризу виявилася у тому, що широкого поширення набув перехід підприємств на роботу неповний робочий час – скорочений робочий день і скорочений робочий тиждень. Ряд підприємств відправили працівників у адміністративні відпустки. Оголосили про тимчасове припинення роботи підприємства машинобудування м. Кременчука. Так, на скорочений робочий тиждень перейшли всі співробітники машинобудівних підприємств: ПАТ «Кредмаш»,

ПАТ«АвтоКрАЗ», ПАТ «Кременчуцький сталеливарний завод» й інші. ПАТ«АвтоКрАЗ» ухвалило рішення про скорочення кількості робочих днів до кінця 2008 р. з чотирьох днів до трьох, за 2009 р. Компанією було відпрацьовано 101 робочий день. ПАТ «Кредмаш» працював 3 дні на тиждень. ПАТ «Кременчуцький колісний завод» з 20 серпня по 7 вересня 2009 р. не працював взагалі. ПАТ «Кременчуцький сталеливарний завод» до кризи працював за безперервним графіком, а у зв'язку із кризою перейшов на п'ятиденний режим і двозмінний робочий день.

Наступною функцією місцевого ринку праці є *функція пропорційності*. Показником, який характеризує прояв даної функції, є розподіл чисельності найманих працівників за видами економічної діяльності (табл. 3.9).

Так, чисельність найманих працівників підприємств, установ, організацій у 2007 р. порівняно з 2003 р. збільшилась на 11%. Збільшення кількості штатних працівників спостерігалось майже в усіх видах економічної діяльності, крім зайнятих у державному управлінні, освіті. Це пов'язано з низьким рівнем заробітної плати. Починаючи з 2009 р., по 2011 р. чисельність найманих працівників зменшилась на 2811 чол. або на 3,69% за рахунок чисельності найманих працівників у промисловості – на 2662 чол. або 6,65%, у будівництві – на 85 чол., або 4,56%, в операціях з нерухомістю, здачі під найм і послуги юридичним особам – на 192 чол., або на 11,66%. Серед найманих працівників кожен другий працював у промисловості, майже кожен десятий – в освіті, охороні здоров'я та наданні соціальної допомоги, транспорті, торгівлі. Але у 2012 р. у порівнянні з 2011 р. середньоспискова чисельність штатних працівників збільшилась на 3204 особи, або на 4,36%, а у 2013 р. спостерігалось незначне зменшення по відношенню до 2012 р. на 37 чол., або 0,05%.

Функцію пропорційності можна представити більш наочно відносними показниками зміни середньорічної чисельності найманих працівників за видами економічної діяльності (табл. 3.10).

Таблиця 3.9

**Розподіл середньоспискової чисельності найманих працівників за
видами економічної діяльності м. Кременчука
за 2003–2013 рр., осіб***

<i>Види економічної діяльності</i>	<i>Роки</i>										
	<i>2003</i>	<i>2004</i>	<i>2005</i>	<i>2006</i>	<i>2007</i>	<i>2008</i>	<i>2009</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>	<i>2013</i>
Сільське господарство, мисливство та лісове господарство	153	158	154	-	-	72	25	18	21	24	24
Промисловість	41283	42801	43028	42237	43337	45526	40028	37333	37366	38958	38921
Будівництво	3439	3321	3680	3175	3614	2618	1866	1750	1781	1893	1893
Оптова та роздрібна торгівля транспортними засобами, послуги з ремонту	2659	2956	4138	5788	6136	6905	6908	6926	6957	7572	7572
Готелі і ресторани	243	247	397	518	480	473	364	356	388	561	561
Діяльність транспорту та зв'язку	6512	6480	6758	6648	7904	7757	6400	6385	6416	6494	6494
Фінансова діяльність	455	626	1549	1383	1508	1676	1405	1373	1404	1485	1485
Операції з нерухомістю, здача під найм і послуги юридичним особам	1335	1289	2185	2298	2541	2361	1646	1423	1454	1465	1465
Державне управління	2485	1502	1564	1714	1645	1892	1835	1815	847	1895	1895
Освіта	8147	8046	7685	7895	7779	7728	7690	7662	7693	7844	7844
Охорона здоров'я і соціальна допомога	6243	6196	6242	6182	6283	6252	6248	6240	6272	6491	6491
Колективні суспільні і особисті послуги	1712	1739	1916	1948	1854	1936	1827	1801	1832	1953	1953
Всього, осіб	74666	75361	79296	79927	83081	85196	76242	73082	73431	76635	76598

* Таблиця складена за даними [151–161].

Таблиця 3.10

Питома вага середньоспискової чисельності найманих працівників за видами економічної діяльності м. Кременчука за 2003-2013 рр., %*

Види економічної діяльності	Роки										
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Сільське господарство, мисливство та лісове господарство	0,20	0,21	0,19	-	-	0,08	0,03	0,02	0,03	0,03	0,03
Промисловість	55,29	56,79	54,26	52,84	52,16	53,44	52,50	51,08	51,13	50,84	50,81
Будівництво	4,61	4,41	4,64	4,00	4,35	3,07	2,45	2,39	2,44	2,47	2,47
Оптова і роздрібна торгівля транспортними засобами, послуги з ремонту	3,56	3,92	5,22	7,24	7,39	8,10	9,06	9,48	9,47	9,88	9,89
Готелі і ресторани	0,33	0,33	0,50	0,67	0,58	0,56	0,48	0,49	0,53	0,73	0,73
Транспорт	8,72	8,60	8,52	8,37	9,51	9,10	8,39	8,74	8,74	8,47	8,48
Фінансова діяльність	0,61	0,83	1,95	1,73	1,82	1,97	1,84	1,88	1,91	1,94	1,94
Операції з нерухомістю, здача під найм і послуги юридичним особам	1,79	1,71	2,76	2,88	3,06	2,77	2,16	1,95	1,98	1,91	1,91
Державне управління	3,33	1,99	1,97	2,22	1,98	2,22	2,41	2,48	2,52	2,47	2,47
Освіта	10,91	10,68	9,69	9,88	9,36	9,07	10,09	10,48	10,48	10,24	10,24
Охорона здоров'я і соціальна допомога	8,36	8,22	7,87	7,73	7,56	7,34	8,19	8,54	8,54	8,47	8,47
Колективні суспільні і особисті послуги	2,29	2,31	2,42	2,44	2,23	2,27	2,40	2,46	2,49	2,55	2,55
Всього	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

* Таблиця складена за даними [151–161].

Виходячи з даних табл. 3.10, можна зробити висновок, що відбуваються незначні зміни питомої ваги середньооблікової чисельності: так, в промисловості у 2007 р. порівняно з 2003 р. питома вага зменшилася на 3,13%, в будівництві – на 0,26%, державному управлінні – на 1,35%, освіті – на 1,55%, охороні здоров'я та соціальній допомозі – на 0,8%, колективні, громадські та

особисті послуги – на 0,06%. Це пояснюється тим, що не відбувається перерозподіл робочої сили. В оптовій і роздрібній торгівлі транспортними засобами, послугами з ремонту середньоспискова чисельність найманих працівників у 2007 р. порівняно з 2003 р. зросла на 3,83%, готелях і ресторанах – на 0,25%, транспорті – на 0,79%, фінансовій діяльності – на 1,21%, операціях з нерухомістю – на 1,27%. Це пояснюється розвитком приватних підприємств у цих галузях економіки, що призводить до створення нових робочих місць. Починаючи з 2008 р., в якому простежувалось значне зростання середньоспискової чисельності найманих працівників за видами економічної діяльності, по 2013 р. питома вага даного показника практично залишається без коливань.

Завершуючи оцінку результатів функціонування місцевого ринку праці, слід побудувати зведену таблицю кількісних та якісних показників основних його функцій (табл. 3.11). На основі результатів аналізу визначено, що в м. Кременчуці складаються сприятливі умови функціонування місцевого ринку праці, індикатором чого виступає ціна найманої праці – середньомісячна заробітна плата, яка за період з 2003 - 2013 рр. зросла на 445,2%. Такі зміни ціни робочої сили відбулись під впливом основних чинників: продуктивності праці, яка у 2013 р. в порівнянні з 2003 р. збільшилась на 110,26%; зменшення чисельності працевлаштованих на 17,73%; зменшення чисельності звільнених на 34,91%; зменшення зайнятих осіб у 2011 р. по відношенню до 2003 р. на 0,37% (з переважанням осіб з повною вищою освітою); збільшення осіб, які підвищили кваліфікацію на 18,48%; зменшення коефіцієнту обороту робочої сили на 2,56%, збільшення сальдо міграції на 35%.

Згідно територіального критерію класифікації місцевого ринку праці, крім міського ринку праці виокремлюється районний. За оцінками результатів діяльності районних державних адміністрацій і міськвиконкомів міст обласного значення у 2013 році лідируючі позиції за усіма напрямками діяльності займали Глобинський, Диканський та Котелевський райони, функціонування ринків праці яких розкривається через вищевикладені функції, які є аналогічними міському рівню. Кількісна та якісна оцінка основних функцій місцевого ринку праці зазначених районів наведена в табл. 3.12.

Таблиця 3.11

Кількісна та якісна оцінка основних функцій місцевого ринку праці

Функція	Показник	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Вартісна	Середньо місячна заробітна плата, грн	646	803	1000,3	1210	1750	2079,0	1960,0	2445,0	2640,6	3321,0	3522,0
	Базисні темпи зростання, %	100,00	124,3	154,85	187,31	270,9	321,83	303,41	378,48	408,76	514,1	545,2
Попиту і пропозиції	Працевлаштовано, чол.	7373	8649	7373	8649	7700	7779	5233	5551	5736	5814	6066
	Базисні темпи зростання, %	100,00	117,3	100,00	117,31	104,44	105,51	70,98	75,29	77,80	78,86	82,27
	Звільнено, чол.	1246	872	913	734	392	763	4057	645	413	731	811
	Базисні темпи зростання, %	100,00	69,98	73,27	58,91	31,46	61,24	325,6	51,77	33,15	58,67	65,09
Конкуренції	Зайнято робочої сили, чол. *	$\frac{21559}{17276}$	$\frac{21135}{17019}$	$\frac{21691}{18854}$	$\frac{21177}{20164}$	$\frac{21477}{21592}$	$\frac{20421}{21744}$	$\frac{17762}{20936}$	$\frac{18536}{21247}$	$\frac{18967}{21639}$	-	-
	Індекс зайнятості робочої сили	1,25	1,24	1,15	1,05	0,99	0,94	0,85	0,87	0,88	-	-
	Підвищили кваліфікацію, чол.	11056	10772	11497	12801	13916	13677	12239	12885	13099	-	-
	Базисні темпи зростання, %	100,00	97,43	103,99	115,78	125,87	123,80	110,70	116,54	118,48	-	-
Зміни праці	Коефіцієнт обороту робочої сили, %	11,54	12,63	12,06	11,09	10,71	10,73	15,52	8,04	8,12	8,54	8,98
	Сальдо міграції, чол.	500	991	290	794	184	418	-83	342	188	154	675
	Базисні темпи зростання, %	100,00	198,2	58,00	158,8	36,8	83,6	-16,6	68,4	37,6	30,8	135
Економії часу або підвищення продуктивності праці	Продуктивність праці, тис. грн	76,25	250,4	262	273,83	341,67	249,47	181,36	191,28	198,30	217,63	160,32
	Базисні темпи зростання, %	100,00	328,4	346,61	359,12	448,09	327,17	237,85	250,86	260,07	285,42	210,26

м. Кременчука за 2003–2013 рр.

* чисельник – неповна та базова вища освіта, знаменник – повна вища освіта

Таблиця 3.12

**Кількісна та якісна оцінка основних функцій місцевого ринку праці
лобинського, Диканського та Котелевського районів за 2003 р., 2013 р.***

Функції ринку праці	Вартісна		Попиту та пропозиції				Конкуренції				Зміни праці		Підвищення продуктивнос- ті праці	
	Середньомісячна заробітна плата, грн.		Працевлашто- вано, тис.чол.		Звільнено, тис. чол.		Зайнято робочої сили, тис. чол.		Підвищено кваліфікацію тис. чол.		Сальдо міграції, чол.		Продуктивніс- ть праці, тис. грн	
Райони	2003р	20013р	2003р.	20013р.	2003р.	20013р.	2003р.	20013р.	2003р.	20013р.	2003р.	20013р.	2003р.	20013р.
Глобинський	372,7	2800	692	1571	187	183	13	10	498	790	- 290	-473	24,6	37,4
Диканський	334,2	3279	346	712	52	240	7,2	4,5	305	376	-14	-4	10,4	12,9
Котелевський	246,3	2168	238	481	68	323	2,5	4,0	154	345	53	61	2,3	2,2

* Таблиця складена за даними [312, 322].

Результати аналізу даних, викладених у табл. 3.12, свідчать, що з трьох районів перше місце у рейтингу займає Глобинський район за такими показниками, як працевлаштовано та звільнено, підвищили кваліфікацію, але такі показники як середньомісячна заробітна плата та сальдо міграції є нижчими, ніж у Диканському районі відповідно на 479 грн. та 469 чол. у 2013 р. Третє місце у рейтингу займає Котелевський район. Крім того, слід відзначити привабливість даного району, про що свідчить позитивне значення сальдо міграції та підвищення рівня зайнятості. На даний результат вплинула ефективна діяльність двох містоутворюючих підприємств – ПрАТ «Полтавський вентиляторний завод» та ТОВ «Агрофірма «Маяк», наявність більш розвинутої системи охорони здоров'я – доступність висококваліфікованої медичної допомоги, оснащеність сучасним медичним обладнанням тощо. Крім того, приток населення до району, перш за все, обумовлено новим житловим та промисловим будівництвом у смт. Котельва.

Аналіз показників функціонування місцевого ринку праці необхідно доповнити аналізом показників функціонування локального ринку праці, що є не тільки цілком виправданим, але й необхідним з метою підтвердження того факту, що процеси, які протікають на ринках праці високих рівнів, ідентичні

процесам мікрорівня і схильні до впливу факторів зовнішнього середовища. З цією метою дослідимо локальні ринки праці ПАТ «Крюківський вагонобудівний завод», ПАТ «Кременчуцький сталеливарний завод» та ПрАТ «Полтавський вентиляторний завод» за допомогою кількісної та якісної інтерпретації функцій ринку праці, оцінка яких наведена в табл. 3.13. Отримані результати аналізу (див. табл. 3.13) свідчать, що ситуація на ринку праці підприємств є достатньо сприятливою з точки зору економічних та соціальних результатів їх діяльності, забезпечення відповідних умов праці та рівня підвищення кваліфікації працівників. Рівень заробітної плати на підприємствах ПАТ «КВБЗ» та ПАТ «КСЗ» є практично однаковим і становив у 2003 р. 763 грн. і 770 грн. відповідно, у 2013 р. 5366 грн. і 5374 грн., що значно перевищує рівень середньомісячної заробітної плати в цілому по м. Кременчук.

Таблиця 3.13

**Кількісна та якісна оцінка основних функцій локальних ринків праці
за 2003 р., 2013 р.**

Функції ринку праці	Вартісна		Попиту та пропозиції				Конкуренції				Зміни праці		Підвищення продуктивності праці	
	Середньомісячна заробітна плата, грн		Працевлаштовано, осіб		Звільнено, осіб		Зайнято робочої сили, осіб		Підвищили кваліфікацію, тис. осіб		Коефіцієнт обороту робочої сили, %		Продуктивність праці, тис. грн	
Підприємства	2003р	20013р	2003р.	20013р.	2003р.	20013р.	2003р.	20013р.	2003р.	20013р.	2003р.	20013р.	2003р.	20013р.
ПАТ «КВБЗ»	763	5366	1370	646	1195	1649	6764	8308	1089	3011	37,9	27,6	13,8	746,9
ПАТ «КСЗ»	770	5374	1762	1276	990	1684	4692	5200	1829	2836	58,7	56,9	70,4	313,4
ПрАТ «Полтавський вентиляторний завод»	663	2290	511	874	402	1192	6088	6765	914	943	15,0	30,5	58,4	539,5

Внаслідок вищевикладеного, дані підприємства знаходяться серед великих підприємств, що притягують робочу силу. Аналізуючи показники попиту та пропозиції, слід відзначити, що у 2003 р. працевлаштовано було більше, ніж звільнено, але економічна криза негативно вплинула на економічну

діяльність підприємств до кінця 2013 р., що знайшло відображення у збільшенні звільнених працівників та зменшенні показників працевлаштування. Кількісна та якісна оцінка основних функцій ринку праці ПрАТ «Полтавський вентиляторний завод» вказує на те, що заробітна плата працівників за десять років зросла на 1627 грн., або в 2,5 рази за рахунок підвищення продуктивності праці на 481,1 тис. грн., що, в свою чергу, надає можливість підвищувати чисельність працюючих, збільшувати витрати на підвищення кваліфікації тощо.

Таким чином, комплексний аналіз функцій місцевого ринку праці надав можливість отримати достовірну інформацію про те, що місцевий ринок праці за аналізований період функціонував під впливом соціально-економічних, демографічних, міграційних факторів розвитку міста, вплив яких знаходить свій прояв на всіх рівнях економіки. Спостерігається в цілому позитивна тенденція функціонування поточного місцевого ринку праці шляхом змін ємності ринку, що призводить до позитивних змін на сукупному місцевому ринку праці. Одночасно останні тенденції функціонування місцевого ринку праці призводять до появи вразливих місць його розвитку, що формує імперативи подальших структурних зрушень та модернізації ринку праці на місцевому рівні.

3.2. Аналіз структурних зрушень на місцевому ринку праці у новітніх імперативах економічного розвитку

Протиріччя на ринку праці, зокрема місцевому, які проявляються в диспропорціях заробітної плати, скороченнях кваліфікованих робочих місць на ключових підприємствах, які традиційно є основою ринку праці міста, відсутністю державних замовлень і розподілу спеціалістів після закінчення вищих та середніх навчальних закладів, припинення співпраці з підприємствами навчальних закладів обумовлює дисбаланс попиту та пропозиції на місцевому ринку праці. Багато в чому це пояснюється станом ,соціально-економічного та демографічного розвитку держави та регіону, при

цьому рушійні сили забезпечення збалансованості місцевого ринку праці та розвитку міста багато в чому є подібними і полягають у необхідності узгодження потреб і інтересів продавців і покупців, що виступає найважливішою умовою збалансованості. Оскільки остаточного рівноважного стану місцевого ринку праці досягти неможливо, що пояснюється множиною факторів формування попиту і пропозиції робочої сили, постає питання щодо приведення незбалансованого стану місцевого ринку праці до такого стану, при якому інтереси і потреби учасників будуть максимально враховані. У цьому контексті актуалізується завдання виявлення рушійних сил забезпечення збалансованості ринку, тобто таких сил, які найбільшою мірою впливають на характер змін у структурних елементах ринку праці.

Оскільки Україна є активним учасником світового економічного співтовариства, необхідно враховувати зарубіжний досвід вирішення вказаної проблеми з усіма позитивними і негативними моментами використовуваних підходів щодо забезпечення збалансованості ринку праці. На всіх етапах науково-технічного прогресу відбуваються якісні зміни в самому змісті процесу праці, у зв'язку з чим інтенсифікується зміни у професійному складі працівників. Тому для ринку праці важливим завданням є вивчення досвіду розвинених країн, які застосовують, крім традиційних, нові підходи до розуміння, оцінювання перспектив і розробки політики державного регулювання ринку праці. З урахуванням вищевикладеного, збалансованість ринку праці в зарубіжних країнах розглядатимемо через такі компоненти: попит на робочу силу, пропозиція, освіта, професійні стандарти (табл. 3.14). Залежно від цього можна виділити англосаксонську, європейську, тихоокеанську моделі забезпечення збалансованості ринку праці, а також модель України. Ринок праці знаходиться у взаємній інтеграції та взаємодії з місцевим ринком освітніх послуг, який забезпечує приток кваліфікованих кадрів.

В англосаксонській моделі при взаємодії ринків праці та освітніх послуг спостерігається активна роль підприємців при реалізації програм взаємодії вказаних ринків, попит на робочу силу зростає з кожним роком, перевага

надається професійно-технічній освіті, що визначає сильні сторони їх взаємодії, проте недоліком є зростання пропозиції з одночасним зростанням безробіття, незначна участь профспілок у регулюванні зайнятості.

Таблиця 3.14

Порівняльна характеристика основних компонентів збалансованості ринків праці розвинених країн світу і України

<i>Компонента</i>	<i>Англосаксонська група країн</i>	<i>Європейська група країн</i>	<i>Тихоокеанська група країн</i>	<i>Україна</i>
	<i>США, Канада, Великобританія та ін.</i>	<i>Німеччина, Австрія, Болгарія, Румунія, Хорватія та ін.</i>	<i>Австралія, Нова Зеландія, Японія та ін.</i>	
Попит на робочу силу	Зростання попиту на висококваліфікованих працівників	Зменшення попиту на висококваліфікованих працівників	Зменшення попиту на висококваліфікованих працівників	Підвищення попиту на висококваліфікованих працівників
Пропозиція на професійно-кваліфіковану робочу силу	Підвищення пропозиції, що характеризується зростанням рівня безробіття	Відносно низький рівень безробіття	Низький рівень безробіття	Зростання пропозиції
Освіта	Відповідає передовим світовим вимогам	Відповідає передовим світовим вимогам	Відповідає передовим світовим вимогам, типове для розвинутих країн	Відповідає освіті більшості розвинених країн світу
Професійні стандарти	Передові професійні стандарти	Передові професійні стандарти	Продовжується робота з більш повного пристосування до передових професійних стандартів	Недостатньо ефективно сформовані і досить застарілі

Європейська модель взаємодії ринків праці та освітніх послуг характеризується високим ступенем захисту працівника згідно законодавства, достатньо високим рівнем мінімальної заробітної плати, відносно низьким рівнем безробіття, при одночасному впливі негативних тенденцій: складного доступу на місцевий ринок праці молоді, жінок; скорочення попиту на висококваліфікованих працівників тощо.

У *тихоокеанській моделі ринку праці* відбуваються процеси лібералізації ринку праці, але вплив держави залишається досить значним. У державах цієї моделі прагнуть перейняти досвід західних країн при одночасному уникненні копіювання західних стандартів. Формуються сприятливі умови для створення

робочих місць, відкриваються нові перспективи для тих, хто бажає освоювати нові професії в стінах університетів, оскільки країни даної групи є лідерами у сфері освіти. Ринок праці цієї моделі характеризується відносно низьким рівнем безробіття та достатнім рівнем запропонованих вакансій, що формує можливість працевлаштуватися для іммігрантів. Ще одним позитивним моментом функціонування ринку праці тихоокеанської моделі є той факт, що формування і розподіл людських ресурсів є пов'язаним з результативною реалізацією демографічного потенціалу. Демографічний ресурс стимулює зміну в обсягах пропозиції людських ресурсів, при тому, що у країнах цієї групи спостерігається незначне зростання смертності у працездатному віці. Одним з недоліків функціонування ринку праці в тихоокеанських країнах є нестача кваліфікованих кадрів. На цьому фоні вигідно виділяються держави, де висока динаміка зростання чисельності працездатного населення поєднується з підвищеним рівнем залучення населення до системи вищої освіти. До таких держав слід віднести Австралію, Нову Зеландію.

Особливістю *японської моделі* є система «довічного» найму, активна участь профспілок у регулюванні зайнятості, зміна посади кожні три роки, зацікавленість роботодавців у роботі студентів 2-3-х курсів відповідно до принципу «вирощування» працівників, що відповідають стратегічним цілям фірми.

Взаємодія місцевих ринків праці та освітніх послуг відповідно до *української моделі* характеризується такими ознаками: потреба підприємств у працівниках робітничих професій, недосконалі умови праці, високий рівень безробіття серед людей з вищою або середньою спеціальною освітою, кадрова мобільність, недостатня роль університетів у проведенні НДДКР, зниження результативності науки і т.і.

Аналізуючи попит і пропозицію на ринку праці в країнах світу, можна констатувати, що незбалансованість ринків праці підтверджується відповідним показником – рівнем незбалансованості ринку праці (рис. 3.4).

Кількісний показник незбалансованості ринку праці України, що склався за підсумками 2013 р. дорівнює 1721,7 тис. чол. Тобто така кількість сукупної

пропозиції праці залишилась без попиту на неї, додатково спричиняючи соціальне напруження в суспільстві. Адже за наявності великої кількості вакантних робочих місць вони тривалий час залишаються незаповненими при високому рівні безробіття [19, с. 12]. Серед інших держав найбільша кількість незадоволеної сукупної пропозиції праці припадала у 2013 році на Росію (6881,4 тис. чол.), Німеччину (3228 тис. чол.), Іспанію (4150 тис. чол.), Францію (2758 тис. чол.), Великобританію (1734 тис. чол.). Загальний рівень незбалансованості ринку праці України за 2013 р. становив 8,5% від сукупного ринку праці. Найсильнішими сторонами України в цьому випадку визнаються: охоплення населення вищою освітою (6 місце в світі), інтенсивність НДДКР (39 місце), технологічні можливості промисловості (34 місце) [26, с. 105]. Серед інших держав найвищий рівень незбалансованості ринку праці спостерігався в Іспанії (21,97%), у Латвії (18,62%) та Литві (15,89%).

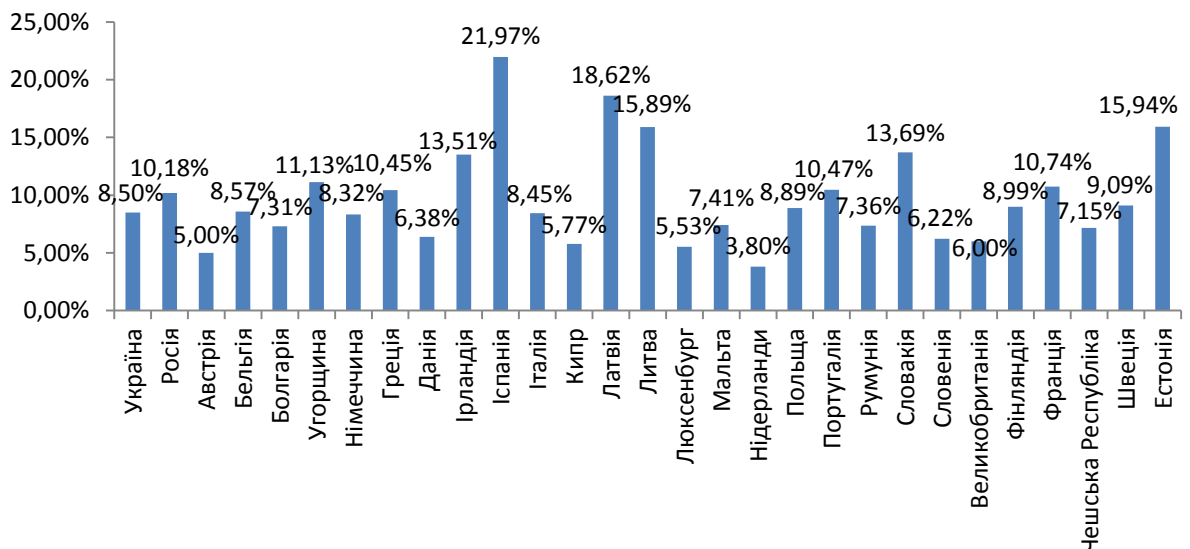


Рис. 3.4. Рівень сукупної незбалансованості ринку праці в країнах ЄС, Росії та Україні у 2013 році [387, 390]

Отримані результати відображають проблеми щодо зайнятості в країнах ЄС в аспекті зниження сукупного попиту. Все більша кількість країн змушені зменшувати заробітну плату та скорочувати зайнятість, що призводить до зменшення внутрішнього попиту й інвестування та згубно впливає на торгівлю в рамках ЄС. Проведений вище комплексний аналіз функціонування ринку праці Полтавського регіону вказує на середню позицію даного регіону в

державі (результати дослідження показників збалансованості ринків праці України та Полтавського регіону за період 2003–2013 рр. наведені в табл. 3.15).

Так, за аналізований період 2003–2013 рр. рівень збалансованості як сукупного, так і поточного ринку праці України змінювався. Рівень сукупної збалансованості досягнув свого піку у 2007 р. і склав 94,17%, але фінансово-економічна криза 2009 р. вплинула негативно на даний показник, зменшивши його до 90,62%. Зростання рівня на 2% у 2013 р. відбувається за рахунок регулюючої діяльності держави (зростання до початку 2013 року прожиткового мінімуму, мінімальної пенсії), зростання сукупного попиту та підвищення зайнятості населення при дотриманні вартісного принципу узгодження різних соціально-економічних інтересів роботодавців і найманих працівників, модернізації та введення в експлуатацію нових робочих місць, заочоювання інвестиційної активності підприємств в галузях та територіях. Результати аналізу табл. 3.15 свідчать, що рівень поточної збалансованості є значно нижчим за рівень сукупної збалансованості, що виявляє усі недоліки функціонування поточного ринку праці України і, в першу чергу, основних його показників (поточного попиту, поточної пропозиції та задоволеного обсягу поточної зайнятості), які за аналізований період неухильно зменшуються, при тому, що простежується надлишок пропозиції праці у порівнянні з попитом, що породжує проблему безробіття [27, с. 38; 28, с. 26].

Якщо розглянути показники збалансованості ринку праці Полтавського регіону, то спостерігаються аналогічні тенденції сукупного та поточного ринків праці, що підтверджується прагненням досягати збалансованості ринку праці регіону в імперативах соціально-економічного розвитку держави. Отже, в залежності від регіональних або державних цілей відбуваються динамічні зміни у структурі місцевого ринку праці, у тому числі співвідношення попиту та пропозиції робочої сили у гендерному аспекті та за видами економічної діяльності. Ці зміни позначаються на результатах досягнення збалансованості місцевого ринку праці, підвищенні або зменшенні результативності його функціонування.

Таблиця 3.15

Рівень збалансованості ринків праці України та Полтавського регіону за 2003–2013 рр.*

Показники	Роки										
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Сукупний ринок праці											
Україна											
Сукупний попит, тис. осіб	20287,2	20434,5	20846,5	20917	21103,83	21152,55	20257,3	20329,9	20383,5	20427,05	20475,27
Сукупна пропозиція, тис. осіб	22171,3	22202,4	22280,8	22245,4	22322,3	22397,4	22150,3	22051,6	22056,9	22011,5	21980,6
Обсяг сукупної зайнятості, тис. осіб	20163,3	20295,7	20680,0	20730,4	20904,7	20972,3	20191,5	20266,0	20324,2	20354,3	20404,1
Рівень сукупної збалансованості, %	90,66	91,29	93,06	93,59	94,17	94,06	90,62	91,50	91,77	92,22	92,62
Полтавський регіон											
Сукупний попит, тис. осіб	666,171	675,305	695,64	697,307	701,353	694,41	649,981	646,597	656,626	655,024	650,7
Сукупна пропозиція, тис. осіб	722,8	723,6	744,5	744,9	744,0	739,3	721,0	714,0	720,2	713,9	706,0
Обсяг сукупної зайнятості, тис. осіб	662,8	670,3	690,3	692,7	695,2	691,6	647,1	644,8	654,2	652,7	648,3
Рівень сукупної збалансованості, %	91,46	92,80	92,92	93,13	93,87	93,51	89,03	89,55	90,28	90,98	91,47

<i>Поточний ринок праці</i>											
Україна											
Поточний попит, тис. осіб	123,9	138,8	166,5	186,6	199,13	180,25	65,8	63,9	59,3	72,75	71,17
Поточна пропозиція, тис. осіб	2008,0	1906,7	1600,8	1515,0	1417,6	1425,1	1958,8	1785,6	1732,7	1657,2	1576,5
Обсяг зайнятості, тис. осіб	11711	11316	11388	11433	11413	11390	10653	10758	10556	10589	10164
Рівень поточної збалансованості, %	83,91	84,38	87,41	88,38	89,32	89,07	82,23	84,00	84,15	85,04	85,19
<i>Полтавський регіон</i>											
Поточний попит, тис. осіб	3,371	5,005	5,340	4,607	6,153	2,81	2,881	1,797	2,426	2,324	2,4
Поточна пропозиція, тис. осіб	60,0	53,3	54,2	52,2	48,8	47,7	73,9	69,2	66,0	61,2	57,7
Обсяг зайнятості, тис. осіб	438	419	417	414	409	406	380	368	366	372	365
Рівень поточної збалансованості, %	87,07	88,47	88,28	88,50	89,57	88,94	81,31	81,68	82,63	84,17	84,85

* Розраховано за даними [391, 392]

Динаміка внутрішніх змінних місцевого ринку праці та взаємозв'язок його елементів характеризуються структурними зрушеннями, змістом яких є виникнення нових системних якостей, тобто зміна основних характеристик економічної системи. Тому велике практичне значення має вивчення структури в динаміці, оцінка відповідних структурних зрушень, виявлення та характеристика основних тенденцій функціонування місцевого ринку праці у новітніх імперативах його розвитку і врахування даних процесів при розробці концепції стратегічного забезпечення збалансованості місцевого ринку праці.

Структурними зрушеннями або структурною перебудовою в економіці у науковій літературі називають структурні зміни, які обумовлюють якісне перетворення характеристик економічної системи, що відображено в кількісних показниках [188, с. 34].

Аналіз питомої ваги структурних елементів місцевого ринку праці надасть можливість визначити тенденції функціонування місцевого ринку праці протягом певного періоду часу. Статистичний аналіз структури полягає, передусім, у точній кількісній оцінці складових частин, виявленні пропорцій і закономірностей. Кількісні методи оцінки структурних зрушень на місцевому ринку праці полягають у визначенні таких показників, як інтенсивність, швидкість, спрямованість, якість та ефективність структурних зрушень. Дані показники є найбільш інформативними та легко розраховуються.

Оцінка структурних змін на місцевому ринку праці полягає у визначенні узагальнюючих показників структурних зрушень. Для розробки системи інтегральних показників велике значення мають роботи таких вчених-статистиків, як К. Гатєв, Л. Казінець, В. Рябцев, А. Салаї та ін. До найбільш поширених показників, за допомогою яких оцінюються структурні зрушення, відносяться такі: лінійний коефіцієнт абсолютних структурних зрушень, середній квадратичний коефіцієнт абсолютних структурних зрушень, середній квадратичний коефіцієнт відносних структурних зрушень, інтегральний

коефіцієнт структурних зрушень Гатєва, узагальнюючий показник структурних зрушень Салаї [299, с. 53], формули розрахунку яких наведено в табл. 3.16.

Таблиця 3.16

Формули розрахунку показників структурних зрушень

Показник	Формула	Умовні позначення
Лінійний коефіцієнт абсолютних структурних зрушень	$\bar{\Delta}_j = \frac{\sum_{i=1}^n d_{i1} - d_{i0} }{n}$	d_{i1} – питома вага групи у і-му періоді; d_{i0} – питома вага даної групи в базисному періоді; n – кількість градацій.
Середній квадратичний коефіцієнт абсолютних структурних зрушень	$\bar{S}_j = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (d_{i1} - d_{i0})^2}{n}}$	
Середній квадратичний коефіцієнт відносних структурних зрушень	$\bar{S}_o = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (d_{i1} - d_{i0})^2}{d_{i0}}}$	
Інтегральний коефіцієнт структурних зрушень Гатєва	$Ke = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (d_{i1} - d_{i0})^2}{\sum_{i=1}^n d_{i1}^2 + \sum_{i=1}^n d_{i0}^2}}$	
Узагальнюючий показник структурних зрушень Салаї	$Kc = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n \left(\frac{d_{i1} - d_{i0}}{d_{i1} + d_{i0}} \right)^2}{n}}$	

Результати розрахунків можна перевірити на правильність, використовуючи співвідношення: при кількості спостережень більше двох завжди $Ke < Kc$ [285, с. 44; 299, с. 53]. За допомогою коефіцієнтів структурних зрушень можна вирішувати два види завдань: оцінювання інтенсивності структурних зрушень; часткові завдання, до яких можна віднести такі: порівняння ступеня інтенсивності структурних зрушень; порівняльна характеристика інтенсивності структурних зрушень у просторі (структурних відмінностей); порівняльне оцінювання структурних зрушень у двох показниках, які стосуються однієї і тієї самої одиниці [237, с. 111].

Структура сукупного місцевого ринку праці складається із сукупної пропозиції та сукупного попиту. Однією з рушійних сил місцевого ринку праці є сукупна пропозиція (табл. 3.17). Так, за період з 2003 р. по 2004 р. спостерігається зниження економічно активного населення на 4817 чол. або на 2,87 %. Проте в 2005 р. і 2006 р. економічно активне населення збільшується на.

Таблиця 3.17

Сукупна пропозиція робочої сили на місцевому ринку праці м. Кременчука за 2003–2013 рр., особи*

Показники	Роки																					
	2003		2004		2005		2006		2007		2008		2009		2010		2011		2012		2013	
	Чол.	%	Чол.	%	Чол.	%	Чол.	%	Чол.	%	Чол.	%	Чол.	%	Чол.	%	Чол.	%	Чол.	%	Чол.	%
Економічно активне населення	163636	100	162950	100	168000	100	168600	100	162250	100	166600	100	168909	100	196429	100	198987	100	185868	100	185600	100
У тому числі																						
жінки	81383	49,73	82563	50,67	85713	51,02	87422	51,85	84299	51,96	86635	52,00	85018	50,33	102006	51,93	97504	49,0	94793	51,0	94842	51,1
чоловіки	82253	50,27	80387	49,33	82287	48,98	81178	48,15	77951	48,04	79965	48,00	83891	49,67	94423	48,07	101483	51,0	91075	49,0	90758	48,9

* Тут і далі по тексту підрозділу складено і розраховано за джерелами [312–322]

Таблиця 3.18

Структурні зрушення сукупної пропозиції (щодо статевої структури) робочої сили місцевого ринку праці м. Кременчука за 2003–2013 рр., %

Показники	Роки										
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Лінійний коефіцієнт абсолютних структурних зрушень	0,87	0,93	1,29	2,12	2,22	2,27	0,60	2,20	0,73	1,27	1,37
Середній квадратичний коефіцієнт абсолютних структурних зрушень	0,87	0,93	1,29	2,12	2,22	2,27	0,60	2,20	0,73	1,27	1,37
Середній квадратичний коефіцієнт відносних структурних зрушень	18,51	18,67	25,71	42,35	44,44	45,35	11,99	43,92	14,68	25,32	27,32
Інтегральний коефіцієнт структурних зрушень Гатєва	1,26	1,32	1,82	2,99	3,14	3,20	0,85	3,10	1,04	1,79	1,93
Узагальнюючий показник структурних зрушень Салаї	0,87	0,93	1,29	2,12	2,22	2,27	0,60	2,20	0,73	1,27	1,37

600 чол. або на 0,4%, оскільки збільшується чисельність зайнятого населення, (на його збільшення впливає збільшення народжуваності 80-х рр. ХХ ст., які до 2005–2006 рр. перейшли в категорію «трудові ресурси» міста). У 2007 р. порівняно з 2006 р. економічно активне населення зменшилось на 6350 чол. або на 3,77%. Це пов'язано з процесом старіння населення, який зумовив появу ряду істотних проблем, пов'язаних із соціальним забезпеченням осіб пенсійного віку, а також з пропозицією їх трудової діяльності.

Аналіз структури населення за віком показує, що питома вага населення пенсійного віку у 2007 р. склала 19%, а дітей від 0 до 14 років – 13%, що характеризує Кременчук як місто старіючої нації. Старіння населення певною мірою знижує і адаптивні можливості трудових ресурсів до нових умов господарювання, оскільки з віком стабільно зменшується ймовірність переходу населення у приватний сектор і в категорію тих, хто самостійно забезпечує себе роботою. Це пояснюється відносно низькою адаптацією старших поколінь до нових умов життя, а також прагненням менеджерів приватних компаній наймати молодшу робочу силу, яка швидко навчається. З 2007 р. по 2010 р. економічно активне населення збільшилось на 34179 чол. або на 21,1%. На збільшення сукупної пропозиції робочої сили на місцевому ринку праці у цей період вплинули, в першу чергу, міграційні потоки населення. У 2010 р. запрацювали на повну потужність великі підприємства міста. Аналогічні процеси відбуваються і в сегментах сукупної пропозиції робочої сили на місцевому ринку праці. Зростання чисельності економічно активного населення, що спостерігалось в економіці в 2010–2011 рр., відбувалось в основному за рахунок зростання зайнятості та збільшення відношення чисельності зайнятих до кількості працездатного населення. Йдеться, насамперед, про зниження рівня безробіття: в 2010 р. у м. Кременчуці налічувалось 7775 чол. безробітних, у 2011 році – 6342 чол. При цьому у 2013 р. в порівнянні з 2011 р. спостерігається зниження економічно активного населення на 12487 чол., або на 6,28 % внаслідок погіршення демографічних

характеристик трудового потенціалу та зростання інтенсивності міграційних процесів.

Структурні зрушення сукупної пропозиції у статевій структурі місцевого ринку праці можуть позитивно або негативно впливати на тенденції функціонування останнього (табл. 3.18). На підставі розрахованих лінійних і середніх квадратичних коефіцієнтів абсолютних структурних зрушень в обсязі сукупної пропозиції місцевого ринку праці встановлено, що у 2013 р. порівняно з базисним 2003 р. спостерігається збільшення на 0,5 відсоткових пункта, що відповідає незначним структурним зрушенням. У 2006–2008 рр. відбувається збільшення сукупної пропозиції за статевою структурою з 2,12 в. п. до 2,27 в. п. за рахунок збільшення жіночого сегмента з 51,85% до 52%, серед чоловічого сегмента відбуваються незначні зменшення з 48,15% до 48%. За результатами розрахунків, викладеними у табл. 3.18, лінійний коефіцієнт абсолютних структурних зрушень та середній квадратичний коефіцієнт абсолютних структурних зрушень мають однакові значення, хоча економічний зміст цих коефіцієнтів не означає їх тотожності. Лінійний коефіцієнт структурних зрушень відрізняється простотою в розрахунках, проте квадратичний коефіцієнт більш чуттєво реагує на зміни в структурних зрушеннях [285, с. 45]. У даному випадку різких змін у структурних зрушеннях не відбулось в результаті незначної зміни кількості градацій ($n = 2$, $\sqrt{n} = 1,41$). На основі аналізу середнього квадратичного коефіцієнту відносних структурних зрушень сукупної пропозиції на місцевому ринку праці можна зробити висновок, що у 2013 р. простежувались значні структурні зрушення сукупної пропозиції місцевого ринку праці, які порівняно з базисним 2003 р. склали 8,81 відсоткових пункти, а максимальне значення простежувалось у 2008 р. і становило 45,35 в.п. Будучи зведеним показником структурних зрушень, обчислений середній квадратичний коефіцієнт відносних структурних зрушень дає можливість оцінити рівномірність зміни окремих частин цілого в динаміці [237, с. 111]. За аналізований період обчислений коефіцієнт структурних

зрушень є близьким до 0, отже можна зробити висновок, що структура сукупної пропозиції є більш-менш сталою.

Інтегральний коефіцієнт структурних зрушень Гатєва і узагальнюючий показник структурних зрушень Салаї характеризують кількісні зміни значень сукупної пропозиції місцевого ринку праці при визначених флуктуаціях статевої структури ринку праці. Якщо коефіцієнт структурних зрушень Гатєва і узагальнюючий показник структурних зрушень Салаї є більшим за 10%, то можна зробити висновок про нестабільність наявної структури. У нашому випадку сукупна пропозиція характеризується стабільною структурою щодо статевого складу місцевого ринку праці м. Кременчука. Стабільність структури за статевою ознакою простежується не тільки на міському ринку праці, але й на районному, про що свідчить аналіз сукупної пропозиції робочої сили Глобинського та Котелевського районів за десятирічний період (табл. 3.19). Виключенням є Диканський район, в якому відбуваються зміни в структурі економічно активного населення, тобто чисельність жінок у 2013 році зменшується на 16,5%, а чоловіків збільшується на відповідний відсоток переважно за рахунок переходу з аграрного сектору в промислово-аграрний, домінуючим напрямком якого на сучасному етапі розвитку району є харчова, газозберігаюча та газотранспортна галузі.

Таблиця 3.19

**Сукупна пропозиція робочої сили на місцевому ринку праці
Глобинського, Диканського та Котелевського районів за 2003 р., 2013 р.**

Показники	Глобинський район				Диканський район				Котелевський район			
	2003		2013		2003		2013		2003		2013	
	Чол.	%	Чол.	%	Чол.	%	Чол.	%	Чол.	%	Чол.	%
Економічно активне населення	45942	100	36738	100	16602	100	12644	100	16211	100	14972	100
У тому числі												
жінки	25718	55,9	19948	54,3	9556	57,6	5203	41,1	8831	54,5	8077	53,9
чоловіки	20224	44,1	16790	45,7	7046	42,4	7441	58,9	7380	45,5	6895	46,1

Наступним аспектом механізму функціонування місцевого ринку праці є сукупний попит на місцевому ринку праці, який дорівнює сумі тих, хто працює і вакантних робочих місць [189, с. 212]. На сукупному місцевому ринку праці протягом 2003-2013рр. (табл. 3.20) спостерігається тенденція до збільшення сукупного попиту на робочу силу з 2003 р. по 2013 р. на 29059 чол., при тому що в 2007 р. спостерігалась тенденція до зниження сукупного попиту на робочу силу порівняно з 2006 р. на 4577 чол.

Таблиця 3.20

Сукупний попит на робочу силу м. Кременчука за 2003–2013 рр, осіб

<i>Рік</i>	<i>Зайняте населення</i>		<i>Вакантні робочі місця</i>	<i>Сукупний попит</i>
	<i>Чол.</i>	<i>%</i>		
2003	153818	99,37	972	154790
2004	154814	99,06	1465	156279
2005	160255	99,07	1511	161766
2006	161858	98,78	2007	163865
2007	156825	98,45	2463	159288
2008	160458	99,40	976	161434
2009	159745	99,47	844	160589
2010	188654	99,68	602	189256
2011	192645	99,54	894	193539
2012	183710	99,67	630	184340
2013	183221	98,72	628	183849

На підставі здійсненого аналізу сукупних попиту та пропозиції місцевого ринку праці можна оцінити рівень збалансованості місцевого ринку праці, який визначається співвідношенням сукупного попиту і сукупної пропозиції (табл. 3.21).

За результатами аналізу даних табл. 3.21 можна зробити висновок, що місцевий ринок праці є незбалансованим, оскільки рівень збалансованості за період 2003 –2013 рр. є менше 100%. У таких умовах частина економічно активного населення не може знайти роботу, спостерігається безробіття. Аналогічні процеси простежуються на районних ринках праці, про що свідчать результати аналізу рівня їх збалансованості (табл. 3.22) за відповідні роки.

Результати аналізу рівня збалансованості місцевого ринку праці Диканського району свідчать про значне коливання показника: з 85,4% у 2003 році до 95,1% у 2013 р. На позитивну динаміку збалансованості ринку праці Диканського району вплинула активна політика органів місцевої влади у вирішенні питань зайнятості населення, яка формувалась під впливом як загальнодержавних, так і регіональних тенденцій та напрямів розвитку і визначалась загальним станом економіки району.

Таблиця 3.21

**Рівень збалансованості місцевого ринку праці м. Кременчука
за 2003–2013 рр.**

<i>Рік</i>	<i>Сукупний попит, осіб</i>	<i>Сукупна пропозиція, осіб</i>	<i>Сукупний ринок (певний обсяг зайнятості), осіб</i>	<i>Рівень збалансованості місцевого ринку праці, %, $100-(зр.3-зр.2)/зр.4$</i>
2003	154790	163636	153818	94,6
2004	156279	162950	154814	95,9
2005	161766	168000	160255	96,3
2006	163865	168600	161858	97,2
2007	159288	162250	156825	98,2
2008	161434	166600	160458	96,9
2009	160589	168909	159745	95,1
2010	189256	196429	188654	96,3
2011	193539	198987	192645	97,2
2012	184340	185868	183710	99,2
2013	183849	185600	183221	99,1

Оцінка чисельності зайнятих у загальній чисельності постійного населення (табл. 3.23) свідчить, що чисельність постійного населення в період з 2003 р. по 2013 р. зменшувалася на 7160 чол. або на 3,07%. Причини зменшення постійного населення у місті за вказаний період мають об'єктивний характер і є наслідком демографічних процесів у міжпереписний період.

Постійне населення охоплює зайняте населення міста, яке в період з 2003р. по 2013 р. збільшилось на 29403 чол. або на 19,12%, у тому числі чисельність працездатних жінок і чоловіків. Виходячи з цього, питома вага зайнятих у загальній чисельності постійного населення зросла у вказаний період на 0,151, винятком є 2007 р., у якому спостерігається зниження питомої ваги зайнятих у загальній чисельності постійного населення.

Таблиця 3.22

Рівень збалансованості місцевого ринку праці Глобинського, Диканського та Котелевського районів за 2003 р., 2013 р.

<i>Показники</i>	<i>Глобинський район</i>		<i>Диканський район</i>		<i>Котелевський район</i>	
	<i>2003 р.</i>	<i>2013 р.</i>	<i>2003 р.</i>	<i>2013 р.</i>	<i>2003 р.</i>	<i>2013 р.</i>
Сукупна пропозиція, чол.	45942	36738	16602	12644	16211	14972
Сукупний попит, чол.	42585	35171	14494	12051	15799	14579
Сукупний ринок (певний обсяг зайнятості), чол.	42542	35138	14440	12040	15774	14579
Рівень збалансованості місцевого ринку праці, %	92,1	95,5	85,4	95,1	97,4	97,3

Результати порівняння темпів змін чисельності зайнятого населення як частини сукупного попиту місцевого ринку праці наведено в табл. 3.24. На підставі розрахованих лінійних і середніх квадратичних коефіцієнтів абсолютних структурних зрушень чисельності зайнятого населення місцевого ринку праці можна зробити висновок, що у 2013 р. порівняно із базисним 2003 р. спостерігаються зменшення на 0,3 відсоткових пункти, що свідчить про незначні структурні зрушення. Рівність значень лінійного та середнього квадратичного коефіцієнтів абсолютних структурних зрушень пояснюється незначною зміною величини кількості градацій ($n = 2$, $\sqrt{n} = 1,41$). Середній квадратичний коефіцієнт відносних структурних зрушень (темپ приросту) становить 3,78% , що обумовлено впливом факторів на зростання чисельності економічно активного населення. Загальні показники структурних зрушень дозволяють проаналізувати тенденції місцевої зайнятості.

Таблиця 3.23

Чисельність зайнятих у загальній чисельності постійного населення м. Кременчука за 2003–2013 рр.

<i>Показники</i>	<i>Роки</i>										
	<i>2003</i>	<i>2004</i>	<i>2005</i>	<i>2006</i>	<i>2007</i>	<i>2008</i>	<i>2009</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>	<i>2013</i>
Постійне населення міста, чол.	232960	230222	229205	229136	228112	227547	226628	225996	225500	226200	225800
в тому числі											
жінки, чол.	125318	124476	124154	124293	123955	123798	123465	123218	123123	123437	123287
чоловіки, чол.	107642	105746	105051	104843	104157	103749	103163	102778	102377	102763	102513
Зайняте населення міста, чол.	153818	154814	160255	161858	156825	160458	159745	188654	192645	183710	183221
в тому числі											
жінки, чол.	78709	80052	83445	84774	82871	84488	83027	100261	102382	93383	93408
чоловіки, чол.	75109	74762	76810	77084	73954	75970	76718	88393	90263	90327	89813
Питома вага зайнятих у загальній чисельності постійного населення	0,660	0,672	0,699	0,706	0,687	0,705	0,705	0,835	0,854	0,812	0,811
у тому числі											
жінки, чол.	0,6281	0,6431	0,6721	0,682	0,6686	0,6825	0,6725	0,8137	0,832	0,757	0,758
чоловіки, чол.	0,6978	0,707	0,7312	0,7352	0,71	0,7322	0,7437	0,86	0,882	0,879	0,876

Таблиця 3.24

**Структура та структурні зрушення чисельності зайнятого населення
(в статевому складі) місцевого ринку праці м. Кременчука за 2003–2013 рр., %**

Показники	Роки										
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Структура зайнятого населення											
Зайняте населення міста	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
в тому числі											
жінки	51,17	51,71	52,07	52,38	52,84	52,65	51,97	53,15	53,15	50,83	50,98
чоловіки	48,83	48,29	47,93	47,62	47,16	47,35	48,03	46,85	46,85	49,17	49,02
Структурні зрушення чисельності зайнятого населення											
Зайняті жінки	0,49	0,54	0,90	1,21	1,67	1,48	0,80	1,98	1,98	0,34	0,19
Зайняті чоловіки	-0,49	-0,54	-0,90	-1,21	-1,67	-1,48	-0,80	-1,98	-1,98	-0,34	-0,19
Лінійний коефіцієнт абсолютних структурних зрушень	0,49	0,54	0,90	1,21	1,67	1,48	0,80	1,98	1,98	0,34	0,19
Середній квадратичний коефіцієнт абсолютних структурних зрушень	0,49	0,54	0,90	1,21	1,67	1,48	0,80	1,98	1,98	0,34	0,19
Середній квадратичний коефіцієнт відносних структурних зрушень	9,89	10,77	18,00	24,11	33,46	29,68	16,09	39,51	39,50	6,77	3,78
Інтегральний показник структурних зрушень Гатєва	0,68	0,76	1,27	1,70	2,36	2,10	1,14	2,79	2,79	0,48	0,27
Узагальнюючий показник структурних зрушень Салаї	0,49	0,54	0,90	1,21	1,68	1,49	0,81	1,98	1,98	0,34	0,19

Значення показників Гатєва та Салаї є близькими до 0, що свідчить про однорідність структури зайнятості міста в досліджуваний період. При цьому відсоток зайнятого населення міста у загальній чисельності постійного

населення знаходиться в межах від 66,0% до 81,1 %. З 2010 р. по 2011 р. спостерігається подальше зміцнення стійкої тенденції до збільшення рівня місцевої зайнятості населення та незначне послаблення у 2013 р. Одночасно цей період характеризується формуванням тенденції місцевої диференціації за статевою ознакою: скорочується чоловічий сегмент (-0,19), пропорційно збільшується (+0,19) жіночий сегмент.

Якщо оцінити чисельність зайнятих у загальній чисельності постійного населення Глобинського, Диканського та Котелевського районних ринків праці як частини місцевого ринку праці (табл. 3.25), то зайняте населення значно перевищує межу 50% у загальній чисельності постійного населення, що дозволяє стверджувати про наявне залучення населення районів у суспільне виробництво.

Таблиця 3.25

**Чисельність зайнятих у загальній чисельності постійного населення
Глобинського, Диканського та Котелевського районів за 2003 р., 2013 р.**

<i>Показники</i>	<i>Глобинський район</i>		<i>Диканський район</i>		<i>Котелевський район</i>	
	<i>2003 р.</i>	<i>2013 р.</i>	<i>2003 р.</i>	<i>2013р.</i>	<i>2003р.</i>	<i>2013р.</i>
Постійне населення району, чол.	58678	45923	22002	19452	21614	19962
в тому числі						
жінки, чол.	32147	24935	11945	10406	11775	10769
чоловіки, чол.	26531	20988	10057	9046	9839	9193
Зайняте населення району, осіб	42542	35138	14440	12040	15774	14579
в тому числі						
жінки, чол.	25125	19394	9285	4910	8577	7875
чоловіки, чол.	17417	15744	5155	7130	7197	6704
Питома вага зайнятих в загальній чисельності постійного населення	0,725	0,765	0,656	0,619	0,721	0,730
в тому числі						
жінки	0,782	0,778	0,777	0,472	0,728	0,731
чоловіки	0,656	0,750	0,513	0,788	0,731	0,729

Незбалансованість місцевого ринку праці характеризується наявністю категорії незайнятих трудовою діяльністю, яких можна розглядати як поточну

пропозицію робочої сили на місцевому ринку праці (незайняте населення – особи у віці, встановленому для виміру економічної активності населення, які протягом аналізованого періоду не вважались зайнятими економічною діяльністю). До чисельності незайнятого населення входять безробітні та економічно неактивне населення [395]. Результатом незбалансованості сукупного місцевого ринку праці є чисельність незайнятого населення, структура якого щодо статевого складу наведена в табл. 3.26.

Таблиця 3.26

**Поточна пропозиція робочої сили (незайняте населення)
в статевому складі м. Кременчука за 2003–2013 рр., чол.**

Показники	Роки										
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Чисельність незайнятого населення	3665	3369	3334	2648	2104	3546	3783	2894	2803	2186	2379
У тому числі											
жінки	2674	2511	2268	1822	1428	2147	1991	1745	1698	1438	1434
чоловіки	991	858	1066	826	676	1399	1792	1149	1105	748	945

За аналізований період чисельність незайнятого населення зменшилась з 3665 чол. до 2379 чол., тобто на 1286 чол. або на 35,09%. При цьому простежується тенденція до зменшення чисельності незайнятого населення серед жінок з 2003 р. по 2011 р. на 1236 чол., або на 46,22%, що обумовлено збільшенням активності жінок на місцевому ринку праці, хоча в чоловічому сегменті чисельність незайнятого населення збільшується, хоча несуттєво, у 2011 р. (на 114 чол. або на 11,5%), а за весь аналізований період відбувається зменшення на 243 чол., або на 24,52%. Результати аналізу поточної пропозиції щодо статевого складу (табл. 3.27) демонструють аналогічні тенденції. Структура поточної пропозиції місцевого ринку праці свідчить, що серед незайнятого населення більше 50% становить жіночий сегмент, що підтверджує той факт, що жінкам більш складно працевлаштуватись. До таких жінок, перш за се, відносяться жінки з малолітніми дітьми, жінки, які не мають професійної освіти, а також жінки, які раніше не працювали.

Таблиця 3.27

Структура та структурні зрушення поточної пропозиції (незайняте населення) у статевому складі м. Кременчука за 2003–2013 рр., %

Показники	Роки										
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Структура поточної пропозиції											
Чисельність незайнятого населення	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
У тому числі											
жінки	72,96	74,53	68,03	68,81	67,87	60,55	52,63	60,30	60,58	65,78	60,28
чоловіки	27,04	25,47	31,97	31,19	32,13	39,45	47,37	39,70	39,42	34,22	39,72
Структурні зрушення поточної пропозиції (зміна частки)											
Незайняті жінки	1,49	1,57	-4,93	-4,15	-5,09	-12,41	-20,33	-12,66	-12,38	-7,18	-12,68
Незайняті чоловіки	-1,49	-1,57	4,93	4,15	5,09	12,41	20,33	12,66	12,38	7,18	12,68
Лінійний коефіцієнт абсолютних структурних зрушень	1,49	1,57	4,93	4,15	5,09	12,41	20,33	12,66	12,38	7,18	12,68
Середній квадратичний коефіцієнт абсолютних структурних зрушень	1,49	1,57	4,93	4,15	5,09	12,41	20,33	12,66	12,38	7,18	12,68
Середній квадратичний коефіцієнт відносних структурних зрушень	29,88	31,44	98,68	83,08	101,80	248,27	406,61	253,27	247,65	143,57	253,66
Інтегральний показник структурних зрушень Гатєва	1,88	2,01	6,41	5,51	6,76	16,84	28,42	17,71	17,14	9,80	17,33
Узагальнюючий показник структурних зрушень Салаї	1,98	2,25	6,41	5,45	6,60	14,75	22,46	15,00	14,72	9,06	15,03

Враховуючи вищевикладене, в сучасних умовах почала приділятися більша увага жінкам як соціально незахищеному сегменту незайнятого населення. Проводиться організація робочих місць для працевлаштування жінок з малолітніми дітьми, з режимом роботи на умовах неповного робочого дня, тижня, або гнучкого графіка роботи. Все це призвело до зменшення чисельності незайнятого населення серед жінок у 2013 р. на 12,68 відсоткових

пункти. Особливу увагу привертають узагальнюючі показники Гатєва та Салаї, які в 2008–2011 рр. досягли значень більше 10 %. У 2003–2007 рр., 2010–2013 рр. зміна значень показників Гатєва та Салаї була стрібноподібною, хоча і з незначною амплітудою, а в 2007–2009 рр. спостерігалось стрімке зростання до 28,42 % і 22,46 % відповідно, що підтверджує відмінності за гендерною ознакою в структурі поточної пропозиції на досліджуваному ринку праці. В цілому можна говорити про зменшення значення статі як визначального фактора незайнятості серед осіб працездатного віку. На ймовірність потрапляння до категорії незайнятого населення суттєво впливає вік. Структура поточної пропозиції щодо вікового складу наведена в табл. 3.28.

Таблиця 3.28

Співвідношення безробітного населення до незайнятого на місцевому ринку праці м. Кременчука за віком у 2003–2013 рр., чол.

<i>Вікові групи</i>	<i>Роки</i>										
	<i>2003</i>	<i>2004</i>	<i>2005</i>	<i>2006</i>	<i>2007</i>	<i>2008</i>	<i>2009</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>	<i>2013</i>
15–17 років	$\frac{25}{25}$	$\frac{20}{20}$	$\frac{20}{20}$	$\frac{8}{8}$	$\frac{7}{7}$	$\frac{7}{7}$	$\frac{3}{3}$	$\frac{5}{5}$	$\frac{1}{5}$	$\frac{1}{2}$	$\frac{1}{1}$
18–27 років (з 2006 р. до 35 років)	$\frac{903}{924}$	$\frac{827}{860}$	$\frac{845}{946}$	$\frac{1082}{1160}$	$\frac{821}{911}$	$\frac{1491}{1581}$	$\frac{1663}{1702}$	$\frac{1386}{1456}$	$\frac{906}{1433}$	$\frac{1096}{1109}$	$\frac{1181}{1181}$
Перед-пенсійного віку:											
чоловіки по досягненню 58 років	$\frac{43}{45}$	$\frac{33}{38}$	$\frac{51}{53}$	$\frac{30}{30}$	$\frac{49}{50}$	$\frac{66}{69}$	$\frac{106}{107}$	$\frac{79}{81}$	$\frac{58}{75}$	$\frac{57}{65}$	$\frac{65}{65}$
жінки по досягненню 53 років	$\frac{184}{198}$	$\frac{182}{200}$	$\frac{149}{156}$	$\frac{149}{155}$	$\frac{133}{134}$	$\frac{181}{187}$	$\frac{201}{205}$	$\frac{174}{176}$	$\frac{131}{157}$	$\frac{134}{140}$	$\frac{140}{140}$
інші	$\frac{2445}{2473}$	$\frac{2197}{2251}$	$\frac{1959}{2159}$	$\frac{1260}{1295}$	$\frac{937}{1002}$	$\frac{1587}{1702}$	$\frac{1743}{1766}$	$\frac{1106}{1176}$	$\frac{874}{1133}$	$\frac{870}{870}$	$\frac{992}{992}$

Дані табл. 3.28 свідчать, що чисельність безробітних у загальній чисельності незайнятого населення за всіма віковими групами в 2013 р. порівняно з 2003 р. коливається зі значною амплітудою у зв'язку із коливаннями попиту на робочу силу, із розвитком малого бізнесу та створенням і модернізацією нових робочих місць. Проте різке збільшення чисельності безробітних за всіма віковими групами, за винятком групи 15–17

років, спостерігається в 2008–2009 рр., що відповідає періоду економічної кризи.

Функціонування місцевого ринку праці визначається якісною характеристикою населення, тобто оцінкою, вивченням змін його освітнього рівня. Розподіл населення, що перебувало на обліку у центрі зайнятості м. Кременчука за 2003–2013 рр. наведено у табл. 3.29.

Результати табл. 3.29 свідчать, що чисельність безробітних по відношенню до незайнятого населення на місцевому ринку праці з повною вищою освітою збільшується у 2013 р. порівняно з 2003 р. на 313 чол. або на 57,43%. Це обумовлено тим, що найбільшу питому вагу ринку праці займає молодіжний ринок, специфіка якого полягає у відсутності досвіду роботи, недостатньому рівні професійних знань, наданні переваги більш досвідченим працівникам. За іншими рівнями освіти чисельність безробітних у 2013 р. зменшується порівняно з 2003 р. Це пов'язано з тим, що відбувається заповнення ніші категорії робітників.

Таблиця 3.29

Співвідношення безробітного населення до незайнятого на місцевому ринку праці м. Кременчука за рівнем освіти у 2003–2013 рр., чол.

<i>Освіта</i>	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
повна вища	545	619	594	564	489	859	1035	951	714	870	858
	551	634	628	576	510	907	1044	976	896	881	858
базова вища	959	837	862	699	511	770	757	626	447	490	562
	975	862	880	706	528	804	768	645	649	498	562
професійно-технічна	1164	1016	881	748	539	1008	1210	724	453	553	681
	1179	1052	943	778	592	1092	1226	768	757	562	681
повна загально-середня	851	701	641	476	385	659	646	416	329	215	231
	876	732	836	546	446	706	676	470	469	215	231
базова загально-середня	77	84	44	42	23	36	68	33	27	30	46
	79	87	45	42	28	37	69	35	32	30	46
початкова	4	2	2	0	0	0	0	0	0	0	1
	5	2	2	0	0	0	0	0	0	0	1

Безробіття пов'язано з факторами, що впливають на поточний попит (вакансії) та поточну пропозицію на місцевому ринку праці (табл. 3.30).

Таблиця 3.30

**Поточна пропозиція, поточний попит на робочу силу та рівень
поточної незбалансованості місцевого ринку праці м. Кременчука
за 2003–2013 рр.**

<i>Рік</i>	<i>Поточна пропозиція, осіб</i>	<i>Поточний попит, роб. місяця</i>	<i>Задоволений попит на працю, осіб</i>	<i>Поточна незбалансованість (гр. 2-гр.3)</i>	<i>Рівень поточної незбалансованості, %</i>
2003	9818	972	74666	8846	11,85
2004	8136	1465	75361	6671	8,85
2005	7745	1511	79296	6234	7,86
2006	6742	2007	79927	4735	5,92
2007	5425	2463	83081	2962	3,57
2008	6142	976	85196	5166	6,06
2009	9164	844	76242	8320	10,91
2010	7775	602	73082	7173	9,82
2011	6342	894	73431	5448	7,42
2012	6012	630	76635	5382	7,02
2013	6665	628	76598	6037	7,88

Дані табл. 3.30 свідчать, що рівень поточної незбалансованості з 2003 р. по 2013 р. знижується з 11,85% до 7,88% , але в 2007 р. і в 2012 р. відзначається значне зниження рівня незбалансованості, внаслідок збільшення чисельності найнятих працівників, відповідно зменшується чисельність безробітних і кількість вакантних робочих місць. На зміну рівня поточної незбалансованості вплинули фактори, що характеризують зміну поточних попиту та пропозиції. Позитивні зрушення у виробничому секторі зумовили відповідне зменшення вивільнення працівників, і відповідно – чисельності незайнятих громадян. Так, у 2008 р. скорочення здійснювали 109 підприємств у кількості 2507 чол. при фактичному скороченні 763 чол., в 2009 р. скорочення проводили 160 підприємств у кількості 7207 чол. при фактичному скороченні 4057 чол., відповідно у 2010 р. – 106 підприємств, 2063 чол. при фактичному скороченні 645 чол. Зменшення скорочень позитивно впливає на зменшення кількості вакансій (2008 р. – 976 вакансій, 2009 р. – 844 вакансії і 2010 р. – 602 вакансії) [317, 318, 319].

У Глобинському, Диканському та Котелевських районах рівень поточної незбалансованості на кінець періоду, що аналізується, значно збільшився (табл. 3.31), що пояснюється скороченням ємності поточного ринку праці районів. Крім того, у Котелевському районі у 2013 р. взагалі були відсутні вакантні робочі місця, що не дозволяє у повному обсязі задовольнити потреби безробітних у працевлаштуванні. В результаті рівень поточної незбалансованості ринку праці районів визначено як достатньо високий.

Таблиця 3.31

Рівень поточної незбалансованості місцевого ринку праці Глобинського, Диканського та Котелевського районів за 2003 р., 2013 р.

<i>Показники</i>	<i>Глобинський район</i>		<i>Диканський район</i>		<i>Котелевський район</i>	
	<i>2003 р.</i>	<i>2013 р.</i>	<i>2003 р.</i>	<i>2013 р.</i>	<i>2003 р.</i>	<i>2013 р.</i>
Поточна пропозиція, чол.	1043	1600	514	604	437	393
Поточний попит, роб. місця	43	33	54	11	25	0
Задоволений попит на працю, тис. чол.	13	10	6	5	5	3
Рівень поточної незбалансованості місцевого ринку праці, %	7,69	15,67	7,67	11,86	8,24	13,1

Характеристикою поточного попиту на робочу силу є його галузева приналежність. Аналізуючи поточний місцевий ринок праці на основі даних щодо кількості вакансій та чисельності людей, що знаходяться у пошуках роботи (табл. 3.32), можна відзначити, що за аналізований період кількість вакансій у м. Кременчуці зменшилась на 344 робочих місця, або на 35,39%, що відбулось за рахунок скорочення вакантних робочих місць в обробній промисловості на 390 робочих місць, або на 61,13%; скорочується також питома вага у загальній кількості вакансій за видами економічної діяльності з 65,64% до 39,49%. Тенденція до скорочення у цій сфері пояснюється незадовільними умовами праці та низьким рівнем заробітної плати. При таких умовах відбувається переміщення робочої сили з виробничого сектору до невиробничого (оптова та роздрібна торгівля, готелі та ресторани, транспорт і

Таблиця 3.32

Поточний попит на робочу силу за видами економічної діяльності (вакансії) та його структура м. Кременчука за 2003–2013 рр.

Види економічної діяльності	Роки																					
	2003		2004		2005		2006		2007		2008		2009		2010		2011		2012		2013	
	роб. міс.	%	роб. міс.	%	роб. міс.	%	роб. міс.	%	роб. міс.	%	роб. міс.	%	роб. міс.	%	роб. міс.	%	роб. міс.	%	роб. міс.	%	роб. міс.	%
Сільське господарство, мисливство та лісове господарство	36	3,7	56	3,82	25	1,65	45	2,24	75	3,05	44	4,51	7	0,83	9	1,5	13	1,45	11	1,75	8	1,27
Рибне господарство	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,11	–	–		
Добувна промисловість	0	0	10	0,68	0	0	11	0,55	9	0,37	6	0,61	0	0	4	0,66	8	0,89	8	1,27	7	1,11
Обробна промисловість	638	65,64	716	48,87	844	55,86	1242	61,88	1588	64,47	423	43,34	573	6,89	328	54,49	280	31,32	214	33,97	248	39,49
Виробництво електроенергії, газу та води	5	0,51	41	2,8	13	0,86	36	1,79	75	3,05	14	1,43	3	0,36	3	0,5	6	0,67	3	0,48	1	0,16
Будівництво	38	3,91	139	9,49	55	3,64	128	6,38	176	7,15	15	1,54	9	1,07	17	2,82	45	5,03	22	3,49	10	1,59
Оптова та роздрібна торгівля, торгівля транспортними засобами, послуги з ремонту	76	7,82	114	7,78	248	16,41	187	9,32	177	7,19	128	13,11	56	6,64	15	2,49	94	10,51	47	7,46	53	8,44
Готелі та ресторани	1	0,1	21	1,43	8	0,53	40	1,99	40	1,62	10	1,02	14	1,66	14	2,33	48	5,37	4	0,63	10	1,59
Транспорт і зв'язок	38	3,91	58	3,96	79	5,23	61	3,04	61	2,48	61	6,25	49	5,81	63	10,47	164	18,34	144	22,86	128	20,38
Фінансова діяльність	12	1,23	43	2,94	54	3,57	35	1,74	38	1,54	26	2,66	8	0,95	1	0,17	7	0,78	2	0,32	1	0,16
Операції з нерухомістю, здавання під найм і послуги юридичним особам	52	5,35	104	7,1	66	4,37	71	3,54	70	2,84	36	3,69	13	1,54	19	3,16	12	1,34	12	1,90	1	0,16
Державне управління	21	2,16	60	4,1	36	2,38	58	2,89	54	2,19	81	8,3	43	5,09	58	9,63	128	14,32	87	13,81	85	13,54
Освіта	29	2,98	38	2,59	39	2,58	29	1,44	14	0,57	29	2,97	10	1,18	16	2,66	27	3,02	28	4,44	25	3,98
Охорона здоров'я та соціальна допомога	20	2,06	27	1,84	22	1,46	36	1,79	48	1,95	65	6,66	41	4,86	44	7,31	50	5,59	45	7,14	41	6,54
Колективні, громадські та особисті послуги	6	0,62	38	2,59	22	1,46	28	1,4	38	1,54	38	3,89	18	2,13	11	1,83	11	1,23	3	0,48	10	1,59
Всього	972	100	1465	100	1511	100	2007	100	2463	100	976	100	844	100	602	100	894	100	630	100	628	100

Таблиця 3.33

Структурні зрушення у поточному попиті на робочу силу за видами економічної діяльності (вакансії) м. Кременчука за 2004-2013рр.

Види економічної діяльності	Роки									
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Сільське господарство, мисливство та лісове господарство	0,12	-2,05	-1,46	-0,66	0,80	-2,87	-2,21	-2,25	-1,96	-2,43
Рибне господарство	0	0	0	0	0	0	0	0,11	0	-3,70
Добувна промисловість	0,68	0	0,55	0,37	0,61	0	0,66	0,89	1,27	-2,59
Обробна промисловість	-16,76	-9,78	-3,75	-1,16	-22,30	2,25	-11,15	-34,32	-31,67	35,79
Виробництво електроенергії, газу та води	2,28	0,35	1,28	2,53	0,92	-0,16	-0,02	0,16	-0,04	-3,54
Будівництво	5,58	-0,27	2,47	3,24	-2,37	-2,84	-1,09	1,12	-0,42	-2,11
Оптова та роздрібна торгівля, торгівля транспортними засобами, послуги з ремонту	-0,04	8,59	1,50	-0,63	5,30	-1,18	-5,33	2,70	-0,36	4,74
Готелі та ресторани	1,33	0,43	1,89	1,52	0,92	1,56	2,22	5,27	0,53	-2,11
Транспорт і зв'язок	0,05	1,32	-0,87	-1,43	2,34	1,90	6,56	14,44	18,95	16,69
Фінансова діяльність	1,70	2,34	0,51	0,31	1,43	-0,29	-1,07	-0,45	-0,92	-3,55
Операції з нерухомістю, здавання під найм і послуги юридичним особам	1,75	-0,98	-1,81	-2,51	-1,66	-3,81	-2,19	-4,01	-3,45	-3,54
Державне управління	1,94	0,22	0,73	0,03	6,14	2,93	7,47	12,16	11,65	9,83
Освіта	-0,39	-0,40	-1,54	-2,42	-0,01	-1,80	-0,33	0,04	1,46	0,28
Охорона здоров'я та соціальна допомога	-0,21	-0,60	-0,26	-0,11	4,60	2,80	5,25	3,54	5,09	2,83
Колективні, громадські та особисті послуги	1,98	0,84	0,78	0,93	3,28	1,52	1,21	0,61	-0,14	-2,11
Інтегральний показник структурних зрушень Гатєва	21,62	15,20	6,69	6,46	30,18	8,43	19,64	50,89	47,80	51,07
Узагальнюючий показник структурних зрушень Салаї	45,38	29,06	41,87	46,05	48,77	42,64	52,54	57,70	61,07	64,55

зв'язок, державне управління, охорона здоров'я). Пік вакансій припадав на 2006–2007рр., коли підприємства міста працювали на повну потужність. Аналогічні тенденції простежуються в структурі поточного попиту на робочу силу за видами економічної діяльності.

Результати аналізу узагальнюючих показників структурних зрушень у поточному попиті на робочу силу на ринку праці м.Кременчука за видами економічної діяльності, наведені у табл. 3.33, дозволяють виділити такі періоди у формуванні тенденцій поточного попиту на робочу силу: період з 2003 р. по 2007 р. характеризується однорідністю структури поточного попиту, оскільки значення коефіцієнтів знаходяться в діапазоні $0,05 \div 0,2$, тобто є близькими до 0. Однак подібна однорідність не характеризує низький відсоток вакантних робочих місць. З 2008 р. по 2011 р. спостерігається стійка тенденція до збільшення кількості вакантних робочих місць, особливо у невиробничій сфері: оптова та роздрібна торгівля (+2,7%), готелі та ресторани (+5,27%), транспорт і зв'язок (+14,44%), державне управління (+12,16%), охорона здоров'я та соціальна допомога (+3,54%), а у 2012–2013 рр. спостерігається зменшення вакантних робочих місць практично за всіма видами економічної діяльності.

Результати аналізу поточної пропозиції робочої сили за професійними групами (табл. 3.34) свідчать, що професійний склад незайнятих громадян з 2003 р. по 2007 р. зменшився з 3664 до 2104 чол., або на 42,6% за такими професійними групами, як професіонали, фахівці, технічні службовці, робітники з обслуговування, експлуатації, контролю за роботою технологічного устаткування, складання обладнання і машин. З 2008 р. по 2009 р. збільшується чисельність таких працівників, як фахівці, технічні службовці, працівники сфери торгівлі та послуг, кваліфіковані працівники сільського та лісового господарства, риборозведення та рибальства, кваліфіковані робітники з інструментом, робітники з обслуговування, експлуатації, контролю за роботою технологічного устаткування, складання обладнання і машин, найбільш прості професії та особи без професії. У 2010–2012 рр. відбувається зменшення за

Таблиця 3.34

Поточна пропозиція робочої сили
(професійний склад незайнятих громадян) м. Кременчука за 2003–2013 рр., особи

Професійні групи	Роки																					
	2003		2004		2005		2006		2007		2008		2009		2010		2011		2012		2013	
	осіб	%	осіб	%	осіб	%	осіб	%	осіб	%	осіб	%	осіб	%	осіб	%	осіб	%	осіб	%	осіб	%
Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери	208	5,68	241	7,15	295	8,85	319	12,04	220	10,46	327	9,22	315	8,33	311	10,75	308	10,99	220	10,06	339	14,25
Професіонали	253	6,91	236	7,01	220	6,6	200	7,55	178	8,46	295	8,32	292	7,72	269	9,3	260	9,28	178	8,14	303	12,74
Фахівці	675	18,42	648	19,23	582	17,46	422	15,93	327	15,54	647	18,25	676	17,87	553	19,33	534	19,05	327	14,96	307	12,92
Технічні службовці	252	6,88	260	7,72	325	9,75	250	9,44	217	10,31	261	7,36	262	6,93	203	7,01	193	6,89	198	9,07	149	6,26
Працівники сфери торгівлі та послуг	526	14,36	566	16,80	332	9,96	260	9,82	220	10,46	370	10,43	436	11,53	307	10,61	304	10,85	220	10,06	368	15,47
Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	236	6,44	137	4,07	111	3,33	92	3,47	100	4,75	79	2,23	84	2,22	74	2,56	89	3,18	69	3,16	49	2,06
Кваліфіковані робітники з інструментом	401	10,94	228	6,77	261	7,83	185	6,98	143	6,8	392	11,05	526	13,91	294	10,16	285	10,17	253	11,57	344	14,46
Робітники з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин	694	18,94	642	19,06	726	21,78	649	24,5	481	22,86	831	23,43	893	23,61	634	21,91	591	21,08	541	24,75	331	13,92
Найпростіші професії	371	10,13	358	10,63	435	13,05	250	9,44	204	9,7	322	9,08	287	7,59	237	8,19	228	8,13	174	7,96	179	7,50
Особи без професії	50	1,36	53	1,57	47	1,41	20	0,76	14	0,67	23	0,65	11	0,29	13	0,45	11	0,39	6	0,27	10	0,42
Всього	3664	100	3369	100	3334	100	2649	100	2104	100	3546	100	3782	100	2894	100	2803	100	2186	100	2379	100

всіма категоріями професійного складу незайнятих громадян. Така ситуація обумовлена переміщенням частини працівників у неформальний сектор економіки, що пов'язано, насамперед, з низьким рівнем заробітної плати і важкими умовами праці. Незважаючи на те, що чисельність професійної групи робітників з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин зменшується, вона, як і раніше, залишається найбільшою групою у переліку професій.

У 2013 р. у порівнянні з 2012 р. збільшується чисельність незайнятого населення за такими професійними групами, як законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (+119 чол.), професіонали (+125 чол.), працівники сфери торгівлі та послуг (+148 чол.), кваліфіковані робітники з інструментом (+91 чол.), найпростіші професії (+5 чол.), особи без професії (+4 чол.), що відбувається в результаті погіршення соціально-економічного стану держави, у тому числі міста, як наслідок зниження обсягів промислового виробництва, падіння валової доданої вартості та рівня потоку прямих іноземних інвестицій, зростання рівня інфляції. Погіршення економічної ситуації спричинило також зниження товарообігу з державами близького та далекого зарубіжжя, обмеженість доступу до великих експортних ринків, зростання цін на імпортований газ та падіння цін на товари українського виробництва, зокрема сталь, одним із виробників якої є ПАТ «Кременчуцький сталеливарний завод».

Таким чином, дані табл. 3.34 свідчать, що місцевий ринок праці структурно не задовольняє поточну пропозицію робочої сили. До пріоритетних галузей м. Кременчука і відповідно професій, які мають попит на місцевому ринку праці, відносять: залізничне машинобудування (токарь, фрезерувальник, слюсар, машиніст крану, різьбяр металу на ножицях і пресах, електрозварювальник, оператор верстатів з програмним управлінням), виробництво автомобілів (електромонтер), виробництво чорних металів, виробництво швацьких виробів (швачка), виробництво кондитерських виробів, хліба і хлібобулочних виробів (кондитер).

Узагальнені оцінки структурно-динамічних відмінностей соціально-економічних індикаторів (економічно активного населення, чисельності зайнятого населення, у тому числі у статевому розрізі, чисельності незайнятого населення, кількості вакантних робочих місць за видами економічної діяльності) по місцевому ринку праці за 2004–2013 рр. наведені у табл. 3.35.

Результати аналізу структурно-динамічних відмінностей викладених соціально-економічних індикаторів (табл. 3.35) дозволили дійти висновку про те, що відбуваються найбільш інтенсивні зміни структури місцевого ринку праці відбувались у період з 2007–2010 рр.

Поточний попит на робочу силу (табл. 3.36) свідчить про те, що з 2003 р. по 2013 р. кількість вакансій зменшилась на 344 од. або на 35,39%. Найбільша кількість вакансій припадала на такі професійні групи: законодавці, вищі державні службовці, керівники і менеджери, фахівці, професіонали, кваліфіковані робітники з інструментом, робітники з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин. На даний час співробітники служб персоналу підприємств і організацій відзначають приплив резюме, кількість яких іноді перевищує кількість вакансій. Одночасно у роботодавця з'явилась можливість обирати з більшої кількості претендентів. Наслідком цього стало зниження рівня матеріальних вимог претендентів. У такій ситуації виявляється можливим заповнити вакансії, які до цього часу були мало затребуваними [266].

Показники працевлаштування не зайнятих трудовою діяльністю громадян на підприємства, в установи і організації за формами власності та за галузями економіки, наведені в табл. 3.37, свідчать, що з 2003 р. по 2013р. щорічна чисельність працевлаштованих громадян на підприємства, в установи і організації носила циклічний характер. В період з 2003 р. по 2006 р. показники працевлаштування зростають на 1133 чол., або на 15,37%, а починаючи з 2007 р. по 2009 р. зменшуються на 3148 чол., або на 37,56 %.

Таблиця 3.35

Узагальнені оцінки структурно-динамічних відмінностей соціально-економічних індикаторів по місцевому ринку праці м. Кременчука за 2004-2013 рр.

Показники	Роки									
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Структурні зрушення чисельності економічно активного населення за статевою структурою										
\bar{D}_j	0,93	1,29	2,12	2,22	2,27	0,60	2,20	0,73	1,27	1,37
\bar{S}_j	0,93	1,29	2,12	2,22	2,27	0,60	2,20	0,73	1,27	1,37
\bar{S}_o	18,67	25,71	42,35	44,44	45,35	11,99	43,92	14,68	25,32	27,32
Ke	1,32	1,82	2,99	3,14	3,20	0,85	3,10	1,04	1,79	1,93
Kc	0,93	1,29	2,12	2,22	2,27	0,60	2,20	0,73	1,27	1,37
Структурні зрушення чисельності зайнятого населення за статевою структурою										
\bar{D}_j	0,54	0,90	1,21	1,67	1,48	0,80	1,98	1,98	0,34	0,19
\bar{S}_j	0,54	0,90	1,21	1,67	1,48	0,80	1,98	1,98	0,34	0,19
\bar{S}_o	10,77	18,00	24,11	33,46	29,68	16,09	39,51	39,50	6,77	3,78
Ke	0,76	1,27	1,70	2,36	2,10	1,14	2,79	2,79	0,48	0,27
Kc	0,54	0,90	1,21	1,68	1,49	0,81	1,98	1,98	0,34	0,19
Структурні зрушення чисельності незайнятого населення за статевою структурою										
\bar{D}_j	1,57	4,93	4,15	5,09	12,41	20,33	12,66	12,38	7,18	12,68
\bar{S}_j	1,57	4,93	4,15	5,09	12,41	20,33	12,66	12,38	7,18	12,68
\bar{S}_o	31,44	98,68	83,08	101,80	248,27	406,61	253,27	247,65	143,57	253,66
Ke	2,01	6,41	5,51	6,76	16,84	28,42	17,71	17,14	9,80	17,33
Kc	2,25	6,41	5,45	6,60	14,75	22,46	15,00	14,72	9,06	15,03
Структурні зрушення кількості вакантних робочих місць за видами економічної діяльності										
Ke	21,62	15,20	6,69	6,46	30,18	8,43	19,64	50,89	47,80	47,69
Kc	45,38	29,06	41,87	46,05	48,77	42,64	52,54	57,70	61,07	61,05

Найбільш привабливими видами економічної діяльності щодо працевлаштування були обробна промисловість, виробництво електроенергії, газу та води, будівництво, оптова та роздрібна торгівля, торгівля транспортними засобами, послуги з ремонту, транспорт і зв'язок. Так, в обробній промисловості чисельність працевлаштованих збільшується з 2003 р. по 2007 р. на 359 чол., або на 7,48%, а з 2008 р. по 2012 р. зменшується на 1524 осіб, або на 34,62%. З 2010 р. по 2013 р. відбувається поступове зростання працевлаштування незайнятих трудовою діяльністю, що демонструє позитивні результати роботи Центру зайнятості м. Кременчука.

Таблиця 3.36

**Поточний попит на робочу силу (за професійним складом), кількість вакансій, та їх структура
м. Кременчука за 2003–2013 рр.**

Професійні групи	Роки																					
	2003		2004		2005		2006		2007		2008		2009		2010		2011		2012		2013	
	роб. міс.	%	роб. міс.	%	роб. міс.	%	роб. міс.	%	роб. міс.	%	роб. міс.	%	роб. міс.	%	роб. міс.	%	роб. міс.	%	роб. міс.	%	роб. міс.	%
Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери	78	8,02	89	6,08	85	5,63	84	4,19	140	5,68	55	5,64	61	7,23	34	5,65	75	8,39	44	6,98	32	5,10
Професіонали	112	11,52	147	10,03	163	10,79	157	7,82	214	8,69	111	11,37	171	20,26	110	18,27	170	19,02	106	16,83	107	17,04
Фахівці	139	14,30	154	10,51	186	12,31	163	8,12	219	8,89	144	14,75	145	17,18	73	12,13	149	16,67	67	10,63	42	6,69
Технічні службовці	15	1,54	17	1,16	34	2,25	32	1,59	63	2,56	23	2,36	34	4,03	10	1,66	38	4,25	18	2,86	11	1,75
Працівники сфери торгівлі та послуг	98	10,08	178	12,15	155	10,26	204	10,16	228	9,26	99	10,14	57	6,75	57	9,47	73	8,17	58	9,21	66	10,51
Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	34	3,50	35	2,39	51	3,38	48	2,39	47	1,91	22	2,25	11	1,3	10	1,66	15	1,68	6	0,95	4	0,64
Кваліфіковані робітники з інструментом	285	29,32	384	26,21	354	23,43	699	34,83	717	29,11	135	13,83	165	19,55	148	24,58	168	18,79	180	28,57	214	34,08
Робітники з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин	159	6,36	338	23,07	332	21,97	345	17,19	552	22,41	272	27,87	120	14,22	89	14,78	121	13,53	108	17,14	106	16,87
Найпростіші професії	52	5,35	123	8,40	151	9,99	275	13,70	283	11,49	115	11,78	80	9,48	71	11,79	85	9,51	43	6,83	46	7,32
Особи без професії	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Всього	972	100	1465	100	1511	100	2007	100	2463	100	976	100	844	100	602	100	894	100	630	100	628	100

Таблиця 3.37

**Працевлаштування незайнятих трудовою діяльністю громадян на підприємства, в установи і організації
м. Кременчука за видами економічної діяльності у 2003–2013 рр.**

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Сільське господарство, мисливство та лісове господарство	92	82	63	187	85	116	111	68	94	151	151
Рибне господарство	0	0	1	8	4	81	63	57	57	66	66
Добувна промисловість	33	47	51	52	32	29	14	28	58	69	72
Обробна промисловість	4801	6078	4757	4496	5160	4402	2178	3273	3001	2878	2984
Виробництво електроенергії, газу та води	246	188	180	172	132	142	150	123	125	127	127
Будівництво	276	326	347	246	213	135	146	144	150	147	147
Оптова й роздрібна торгівля, торгівля транспортними засобами, послуги з ремонту	423	415	1019	1292	1114	1251	1070	467	826	966	1083
Готелі та ресторани	47	46	76	67	117	254	94	140	130	228	236
Транспорт і зв'язок	420	343	377	458	275	249	284	235	275	330	339
Фінансова діяльність	17	55	62	66	95	110	46	45	43	31	31
Операції з нерухомістю, здавання під найм та послуги юридичним особам	285	314	342	452	336	242	232	203	323	130	130
Державне управління	80	71	106	71	86	71	115	87	70	71	71
Освіта	204	285	227	249	232	228	221	204	171	165	165
Охорона здоров'я та соціальна допомога	279	265	331	355	278	272	295	291	235	272	281
Колективні, громадські та особисті послуги	170	134	193	335	222	197	214	186	178	183	183
Всього	7373	8649	8132	8506	8381	7779	5233	5551	5736	5814	6066

Додатковою характеристикою місцевого ринку праці є оцінка основних причин незайнятості (безробіття) (табл. 3.38). Дані табл. 3.38 свідчать, що основними причинами безробіття є економічні внаслідок недостатньо ефективної роботи підприємств міста. Особливий регрес спостерігався в 2009–2010 рр.

Таблиця 3.38

Основні причини незайнятості економічно активного населення м. Кременчука (осіб, які звернулись до служби зайнятості протягом року) за 2003–2013 рр.*

Показники	Роки											
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013*	
За причинами незайнятості:												
Вивільнені з економічних причин	1427	1329	1223	1006	588	570	2864	1972	664	484	482	
Звільнені за власним бажанням	6791	5733	5398	5019	5083	4597	3444	3227	3165	3274	1302	
Не працевлаштовані після закінчення:												
шкіл	197	177	143	106	76	74	22	18	18	47	14	
ПТУ	347	307	271	194	75	91	266	513	399	411	99	
ВНЗ	542	535	606	545	376	280	346	475	446	436	227	
Звільнено за станом здоров'я, у зв'язку з переходом на інвалідність	161	179	160	210	209	258	279	239	195	220	182	
Інші причини безробіття	7888	8878	8543	8815	7856	8508	7411	6877	7097	7258	4359	
Всього незайнятих, осіб	17353	17138	16344	15895	14263	14378	14632	13321	11984	12130	6665	

* з 2013 року дані наводяться щодо основних причин безробіття

Якщо говорити про автомобільну галузь, то введення Росією преференцій для своїх виробників означає, що ПАТ “Кременчуцький колісний завод” зменшив обсяги виробництва до 20%. Важкий стан справ також спостерігається на Кременчуцькому автомобільному заводі. Дуже складною є ситуація на вагонобудівному заводі, внаслідок чого було звільнено більше 1500

працівників. Така ситуація має два наслідки. Перший – ситуація зі скороченням однозначно призводить до підвищення соціального напруження. Поява у місті нових безробітних, яким немає за що утримувати свої сім'ї та оплачувати комунальні послуги, одразу вплине на суспільне життя в місті. Другий стосується причин запланованого масового безробіття.

Щодо проблем – йдеться про неповернення податку на додану вартість (ПДВ) експортерам та несплату “Укрзалізницею” коштів, які підприємство заборгувало підприємствам Кременчука. За експертними даними, це – 200 мільйонів гривень неповернених коштів за отримані вантажні та пасажирські вагони та 100 мільйонів неповерненого ПДВ (за ці кошти працівникам підприємства можна було б виплачувати заробітну плату протягом двох років).

Складна ситуація склалась також у ПАТ «Кременчуцький сталеливарний завод» у 2009 р. Для цього підприємства податковою інспекцією нараховано повернення 60 млн. грн. податку на додану вартість. В результаті суперечок, що виникли, реальний покупець продукції сталеварів – ПАТ «КВБЗ» – розпочав купувати вагонні рами та балки в Росії.

Щодо причин особистого характеру, їх питома вага неухильно зменшується з 39,1% у 2003 р. до 26,99% у 2012 р. Так, підстава «за власним бажанням» може бути представлена як: незадоволеність рівнем оплати праці, затримки виплати заробітної плати; причини особистого характеру; важкі і небезпечні умови праці; неприйнятний режим праці.

Левову частку становлять інші причини звільнення, питома вага яких збільшується з 45% у 2003 р. до 59,84% у 2012 р. До таких причин можна віднести звільнення у зв'язку із закінченням контракту, ліквідацією або банкрутством підприємства, конфлікт з керівництвом, зміну влади на підприємстві і т.і.

Наступною характеристикою місцевого ринку праці є тривалість зареєстрованого безробіття (табл. 3.39). Результати табл. 3.39 свідчать, що в період з 2003 р. по 2012 р. найбільша питома вага зареєстрованих в міському центрі зайнятості безробітних припадає а період від 3 до 6 місяців, але у

Таблиця 3.39

Зареєстровані безробітні м. Кременчука за тривалістю безробіття за 2003–2013 рр., чол.

Показники	Роки																					
	2003		2004		2005		2006		2007		2008		2009		2010		2011		2012		2013	
	абс.	%	абс.	%	абс.	%	абс.	%	абс.	%	абс.	%	абс.	%	абс.	%	абс.	%	абс.	%	абс.	%
до 1 міс.	531	5,41	535	6,58	593	7,66	446	6,62	352	6,49	1091	17,76	568	6,20	748	9,62	725	11,43	532	8,85	846	12,7
1–2 місяці	735	7,49	630	7,74	841	10,86	563	8,35	475	8,76	860	14,00	744	8,12	762	9,80	630	9,93	808	13,44	688	10,32
2–3 місяців	806	8,21	751	9,23	704	9,09	614	9,11	467	8,61	628	10,22	880	9,60	645	8,30	551	8,69	589	9,80	564	8,46
3–6 місяців	1870	19,05	1728	21,24	1662	21,46	1450	21,51	1189	21,92	1116	18,17	1999	21,81	1453	18,69	1185	18,68	1465	24,37	1519	22,80
6–9 місяців	1531	15,59	1224	15,04	1265	16,33	1244	18,45	856	15,78	677	11,02	1574	17,18	1124	14,46	1483	23,38	1215	20,21	1534	23,02
9–12 місяців	1814	18,48	1407	17,29	1069	13,80	1010	14,98	739	13,62	728	11,85	2201	24,02	1447	18,61	1082	17,06	915	15,22	1114	16,71
12–18 місяців	1591	16,20	1366	16,79	1281	16,54	1169	17,34	1092	20,13	816	13,29	1054	11,50	1384	17,80	502	7,92	367	6,10	335	5,03
18–24 міс.	372	3,79	246	3,02	211	2,72	173	2,57	177	3,26	150	2,44	84	0,92	174	2,24	142	2,24	99	1,65	57	0,84
24–36 міс.	264	2,69	158	1,94	70	0,90	51	0,76	57	1,05	60	0,98	39	0,43	27	0,35	35	0,55	20	0,33	8	0,12
понад 36 міс.	304	3,10	91	1,12	49	0,63	22	0,33	21	0,39	16	0,26	21	0,23	11	0,14	7	0,11	2	0,03	–	–
Всього	9818	100	8136	100	7745	100	6742	100	5425	100	6142	100	9164	100	7775	100	6342	100	6012	100	6665	100

2001 р. та у 2013 р. найбільша питома вага зареєстрованих безробітних припадала на період від 6 до 9 місяців – відповідно 23,38% та 23,02%. Таке збільшення тривалості безробіття у 2011 р. та 2013 р. можна пояснити наслідками реалізації стратегії «гнучкого місцевого ринку праці», основним чинником якої є масове безробіття з його особливою структурою (високою питомаю вагою соціально вразливих категорій, включаючи тривало безробітних) і пов'язану з нею тенденцію до маргіналізації суспільства при проведенні неоконсервативної економічної політики.

Протягом 2003–2013 рр. у місті проводилась результативна робота щодо залучення безробітних до активних заходів політики зайнятості, що призвело до зменшення чисельності безробітних. Нестабільність ринку праці та дефіцит робочих місць спонукають найбільш рішучих і активних громадян до того, щоб спробувати свої сили на новому робочому місці, опанувати нову професію. До послуг служби зайнятості звертаються люди різного віку, які змушені шукати роботу. Спеціалісти служби зайнятості, знаючи про те, що на ринку праці не вистачає представників робітничих професій, а попит на них зростає кожного дня, пропонують професійне навчання за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

Головна особливість професійного навчання, яке організовує Кременчуцький міськрайонний центр зайнятості, – швидке реагування та задоволення потреб роботодавців міста та району. Заздалегідь вивчається ситуація щодо потреби у професійному навчанні, визначаються форми навчання: групова форма навчання, шляхом стажування або індивідуальне навчання на робочому місці.

Чисельність зареєстрованого безробіття в місті з кожним роком зменшується, але попит на робочу силу зростає. Станом на 31.12.2012 р. нараховувалось 630 вільних робочих місць, з них на посади робітників – 62,22% місць, на посади службовців – 28,25% місць, на посади, що не потребують спеціальної підготовки – 9,53% місць.

Наслідком таких результатів є фіксація навантаження на одне вільне робоче місце (табл. 3.40).

Таблиця 3.40

Навантаження на 1 вільне робоче місце у м. Кременчук за 2003–2013 рр., чол.

<i>Професійні групи</i>	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	3	3	3	4	2	6	5	9	4	5	11
Професіонали	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2	3
Фахівці	5	4	3	3	1	4	5	8	4	5	7
Технічні службовці	17	15	10	8	3	11	8	20	5	11	14
Працівники сфери торгівлі та послуг	5	3	2	1	1	4	8	5	4	4	6
Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	7	4	2	2	2	4	8	7	6	12	12
Кваліфіковані робітники з інструментом	1	1	1	0	0	3	3	2	2	1	2
Робітники з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин	4	2	2	2	1	3	7	7	5	5	3
Найпростіші професії	7	3	3	1	1	3	4	3	3	4	4
Особи без професії	50	53	47	20	14	23	11	13	11	6	10
Всього	4	2	2	1	1	4	4	5	3	3	4

За результатами табл. 3.40 можна зробити висновок, що напруженість на місцевому ринку праці у 2013 р. залишається на одному рівні порівняно з 2003 р. Однак роботу місцевого центру зайнятості не можна вважати повністю успішною, оскільки практично в усіх професійних групах навантаження на одне вільне робоче місце або зростає, або залишається на одному рівні з 2003 р. Уповільнений вихід з рецесії характеризує структурну незбалансованість у функціонуванні місцевого ринку праці [21, с. 249]. Аналогічні явища простежуються на ринку праці районів, що досліджуються. Зокрема, за десятирічний період навантаження на одне вільне робоче місце у Глобинському районі збільшилось на 7, в Диканському – на 45 чол.

Таким чином, виявлені структурні зрушення на місцевому ринку праці у новітніх імперативах економічного розвитку дозволили визначити структуру сукупного та поточного ринку праці на місцевому рівні у статевому, професійно-кваліфікаційному аспекті та за видами економічної діяльності, а також оцінити стабільність ринку праці. Сучасний стан місцевого ринку праці не можна назвати таким, що повністю задовольняє потребам його учасників, що, як наслідок, породжує диспропорції попиту та пропозиції на ньому, усунути які можливо шляхом зведення множини ознак до єдиного підсумку в результаті дослідження феномену формування виробничо-освітніх кластерів на місцевому ринку праці.

3.3. Дослідження феномену формування виробничо-освітніх кластерів на місцевому ринку праці

Регіональні та місцеві ринки праці перебувають у стані безперервних прискорюваних змін. Зростаюча динаміка техніко-технологічних і організаційних інновацій змінює потреби галузей економіки у професійно-кваліфікаційній структурі і рівнях підготовки фахівців, скорочує терміни їх необхідної перепідготовки. Політика і соціальні пріоритети у державі зумовлюють необхідність розробки принципово нової парадигми освіти та

виховання, яка передбачає перехід від виховання громадянина певної країни до формування громадянина світу, людини відповідальної, освіченість і мораль якої відповідають складності завдань, які їй доведеться вирішувати. Однак на даний час освіта ще не зовсім зорієнтована на задоволення освітніх потреб особистості, забезпечення ринку праці висококваліфікованими фахівцями, в результаті чого переважна частина випускників працюють не за отриманою спеціальністю або зовсім не можуть знайти сферу застосування своїх здібностей та отриманих знань. З іншого боку, породжуються кон'юнктурні диспропорції на ринку праці, переважно професійно-кваліфікаційні. Таким чином, підвищується структурна розбалансованість попиту та пропозиції на місцевих ринках праці за рівнем освіти та у професійно-кваліфікаційному розрізі, який залежить від кількісних і якісних характеристик економічно активного населення (робочої сили).

Основною вихідною характеристикою робочої сили є соціальні, економічні, технічні, технологічні потреби суспільства й структура робочої сили, яка є похідною від демографічної структури суспільства. Тому, в першу чергу, розглянемо демографічні складові кількісної характеристики робочої сили, які представлені індексами показників народжуваності, смертності, природним приростом населення (табл. 3.41).

Таблиця 3.41

Індекси показників демографічної ситуації Полтавського регіону та м. Кременчука за 2003–2013 рр.*

Полтавський регіон										
Показники	Ланцюгові індекси									
	2004р./ 2003р.	2005р./ 2004р.	2006р./ 2005р.	2007р./ 2006р.	2008р./ 2007р.	2009р./ 2008р.	2010р./ 2009р.	2011р./ 2010р.	2012р./ 2011р.	2013р./ 2012р.
Чисельність народжених	0,9964	1,0171	1,1309	0,9830	1,1060	1,0005	0,9658	0,9872	1,0404	0,9768
Чисельність померлих	0,9770	1,0168	0,9469	1,0118	0,9853	0,9585	0,9741	0,9338	0,9934	1,0056
Показники	Базисні індекси									
	2004р./ 2003р.	2005р./ 2003р.	2006р./ 2003р.	2007р./ 2003р.	2008р./ 2003р.	2009р./ 2003р.	2010р./ 2003р.	2011р./ 2003р.	2012р./ 2003р.	2013р./ 2003р.
Чисельність народжених	0,9964	1,0134	1,1461	1,1267	1,2461	1,2467	1,2041	1,1886	1,2366	1,2079
Чисельність померлих	0,9770	0,9934	0,9407	0,9518	0,9378	0,8989	0,8756	0,8177	0,8123	0,8168
м. Кременчук										
Показники	Ланцюгові індекси									
	2004р./	2005р./	2006р./	2007р./	2008р./	2009р./	2010р./	2011р./	2012р./	2013р./

	2003р.	2004р.	2005р.	2006р.	2007р.	2008р.	2009р.	2010р.	2011р.	2012р.
Чисельність народжених	1,0628	1,0057	1,0169	1,0302	1,1079	0,9639	0,9401	1,0122	1,0634	0,9590
Чисельність померлих	0,9651	1,0267	0,9994	0,9988	0,9988	0,9287	1,0043	0,9268	1,0363	0,9835
Показники	Базисні індекси									
	2004р./2003р.	2005р./2003р.	2006р./2003р.	2007р./2003р.	2008р./2003р.	2009р./2003р.	2010р./2003р.	2011р./2003р.	2012р./2003р.	2013р./2003р.
Чисельність народжених	1,0628	1,0689	1,0869	1,1197	1,2404	1,1956	1,1240	1,1377	1,2098	0,9276
Чисельність померлих	0,9651	0,9909	0,9903	0,9891	0,9879	0,9174	0,9213	0,8539	0,8849	0,8906
Глобинський район										
Показники	Ланцюгові індекси									
	2004р./2003р.	2005р./2004р.	2006р./2005р.	2007р./2006р.	2008р./2007р.	2009р./2008р.	2010р./2009р.	2011р./2010р.	2012р./2011р.	2013р./2012р.
Чисельність народжених	1,0411	1,0421	1,0227	1,0568	1,1589	0,9980	1,0707	0,9528	1,0792	0,8991
Чисельність померлих	0,9896	0,9918	0,9970	0,9909	0,8915	1,0411	0,9078	0,9438	0,9875	0,9883
Показники	Базисні індекси									
	2004р./2003р.	2005р./2004р.	2006р./2005р.	2007р./2006р.	2008р./2007р.	2009р./2008р.	2010р./2009р.	2011р./2010р.	2012р./2011р.	2013р./2012р.
Чисельність народжених	1,0411	1,0849	1,1096	1,1726	1,3589	1,3562	1,4521	1,3836	1,4932	1,3425
Чисельність померлих	0,9896	0,9815	0,9785	0,9696	0,8644	0,9000	0,8170	0,7711	0,7615	0,7526
Диканський район										
Показники	Ланцюгові індекси									
	2004р./2003р.	2005р./2004р.	2006р./2005р.	2007р./2006р.	2008р./2007р.	2009р./2008р.	2010р./2009р.	2011р./2010р.	2012р./2011р.	2013р./2012р.
Чисельність народжених	1,0353	1,0455	1,0326	1,0316	1,2653	1,0040	0,8474	1,0900	1,0304	0,8565
Чисельність померлих	0,9629	0,9841	0,9908	0,9860	0,9858	0,9474	1,0530	0,9400	0,9158	0,9415
Показники	Базисні індекси									
	2004р./2003р.	2005р./2004р.	2006р./2005р.	2007р./2006р.	2008р./2007р.	2009р./2008р.	2010р./2009р.	2011р./2010р.	2012р./2011р.	2013р./2012р.
Чисельність народжених	1,0353	1,0824	1,1176	1,1529	1,4588	1,4647	1,2412	1,3529	1,3941	1,1941
Чисельність померлих	0,9629	0,9476	0,9389	0,9258	0,9127	0,8646	0,9105	0,8559	0,7838	0,7380
Котелевський район										
Показники	Ланцюгові індекси									
	2004р./2003р.	2005р./2004р.	2006р./2005р.	2007р./2006р.	2008р./2007р.	2009р./2008р.	2010р./2009р.	2011р./2010р.	2012р./2011р.	2013р./2012р.
Чисельність народжених	0,9750	0,9744	0,9693	0,9502	0,9714	1,0000	0,9216	1,0213	1,0260	1,2081
Чисельність померлих	0,9974	0,9846	0,9896	0,9868	1,1147	0,9091	0,9842	0,9519	0,8483	1,2318
Показники	Базисні індекси									
	2004р./2003р.	2005р./2004р.	2006р./2005р.	2007р./2006р.	2008р./2007р.	2009р./2008р.	2010р./2009р.	2011р./2010р.	2012р./2011р.	2013р./2012р.
Чисельність народжених	0,9750	0,9500	0,9208	0,8750	0,8500	0,8500	0,7833	0,8000	0,8208	0,9917
Чисельність померлих	0,9974	0,9821	0,9719	0,9591	1,0691	0,9719	0,9565	0,9105	0,7724	0,9514

* Складено за даними [392].

Якщо проаналізувати демографічні зміни Полтавського регіону (див. табл. 3.4), то з 2003 р. по 2008 р. чисельність народжених збільшувалась. Наступні два роки відбувається незначне зменшення народжених, що зумовлено активними заходами державного стимулювання народжуваності. В демографічних процесах на Полтавщині простежуються процеси депопуляції, тобто чисельність померлих перевищує чисельність народжених. Згідно статистичних ланцюгових та базисних індексів чисельність померлих з 2003 р. по 2011 р. має тенденцію до зменшення, але в 2012–2013 рр. спостерігається незначне зростання даного показника, що пов'язано зі зменшенням фінансових можливостей щодо соціального забезпечення в умовах загального зростання попиту на соціальні послуги з боку літніх людей, смертністю переважно чоловіків працездатного віку, низьким рівнем життя та незадовільним станом здоров'я населення, а також незавершеністю формування ринкових інститутів, існування яких створює певні можливості для пом'якшення негативних економічних наслідків старіння.

Як і в цілому в Полтавському регіоні, процеси депопуляції спостерігаються і у м. Кременчуці. З 2003 р. до 2005 р. чисельність народжених зменшилась, а починаючи з 2006 р. по 2008 р. незначно збільшилась (на 9,1%) за рахунок посилення соціального захисту населення, покращення рівня та якості життя населення [224, с. 13]. Період 2009–2010 рр. супроводжується зменшенням кількості народжених на 2,38%, а з 2010р. по 2012р. чисельність народжених має тенденцію до зростання. Так, у 2012 р. порівняно з 2011 р. чисельність народжених збільшилась на 6,34% і це пояснюється економічним зростанням у місті, яке забезпечивши підвищення загальних стандартів рівня життя населення і рівень майнового розшарування, сприяло зменшенню бідності. Такі процеси формуються переважно на ринку праці [224, с. 13]. Але ж дестабілізація соціально-економічного розвитку міста у 2013 р. вплинула на скорочення чисельності народжених на 4,1% по відношенню до 2012 р.

Протилежна ситуація спостерігається в районах. Зокрема, протягом періоду, що досліджується, чисельність народжених незначно збільшується.

Виключенням є Котелевський район, в якому з 2007 р. по 2010р. чисельність народжених незначно зменшувалась, на що вплинуло погіршення діяльності містоутворюючих підприємств.

Необхідно зупинитись на такому показнику, як чисельність померлих м. Кременчука, який у 2005 р. порівняно з 2004 р. збільшився на 2,67%, а починаючи з 2006 р. по 2009 р., цей показник зменшився і склав відносно 2008 р. 92,87%. В 2010р. спостерігається збільшення смертності до 100,43%, а в 2011 р. та 2013 р. – зменшення відповідно на 7,32% та 1,65%, в 2012 р. – збільшення на 3,63%. Втім, народжуваність все одно не перевищує показники, причиною яких у переважній більшості випадків є захворювання серцево-судинної системи, онкохвороби та нещасні випадки. Аналогічна тенденція зміни чисельності померлих простежується в районах.

Природний приріст населення у місті є від'ємним, хоча рівень дитячої смертності у місті та районах має тенденцію до скорочення, що пов'язано, в першу чергу, з розвитком медицини та сфери охорони здоров'я в цілому. Однією з найважливіших проблем місцевого ринку праці є старіння населення, яке супроводжується збільшенням демографічного навантаження на працездатне населення, зменшенням фінансових можливостей щодо соціального забезпечення в умовах загального збільшення попиту на соціальні послуги з боку літніх людей. З іншого боку, літнє населення продовжує працювати і займати досить високооплачувані посади в межах таких професійних груп, як «законодавці, керівники», «професіонали», хоча при зайнятості в літньому віці спостерігається зниження продуктивності праці. В Україні розроблено ряд стимулів щодо участі працівників похилого віку у трудовому процесі. Законом України "Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи" передбачено поступове (щороку на півроку) підвищення пенсійного віку для жінок і вдосконалення механізму відстрочення виходу на пенсію зі збільшенням при цьому розміру пенсії. При відстрочці до 5 років пенсії підвищуються на 5 % за кожен місяць роботи після досягнення пенсійного віку, понад 5 років – на 0,5 % [5].

В теперішній час спостерігається «бум» у сфері вищої освіти. Так, за останні десять років частка випускників установ вищої освіти Полтавського регіону зросла з 71,9% до 84,2% загальної кількості випускників закладів професійної освіти. Одним з важливих аспектів функціонування місцевого ринку праці є також рівень освіти населення, причому не тільки молоді, а й старшого покоління. Це пов'язано, насамперед, з розвитком науково-технічного прогресу. І якщо проблеми у сфері освіченості старшого покоління стосуються іноземних мов, користування обчислювальною технікою, то проблеми освіченості молоді є значно глибшими, тому вдосконалюється нормативно-правова база в сфері професійного навчання на виробництві та його інформаційно-методичне забезпечення, здійснюються заходи щодо стимулювання роботодавців до підвищення професійного рівня працівників. У місті створено «Університети третього віку», починається професійна підготовка людей після 45 років на підставі ваучера на навчання [3]. Такі підходи дають можливість людині працевлаштуватись, оскільки професії, які були популярні в 80–90-ті рр. ХХ ст., в сучасних умовах або вже не затребувані бізнесом і містом, або в компаніях змінилися вимоги до кваліфікації, обсягу та рівня знань. Роботодавці також змінюють свої погляди на здобувачів у віці 50+. До переваг здобувачів роботи такого віку слід віднести їх відповідальність і акуратність, значну лояльність до роботодавця, нефінансову мотивацію. Перевага старшого покоління в тому, що у нього вже сформовані навички, знання та вміння. Серед «мінусів» слід зазначити низьку комп'ютерну грамотність, стомлюваність і зайву скрупульозність.

На регіональному ринку праці спостерігаються інші тенденції. Наприклад, серед вакансій, заявлених роботодавцями через службу зайнятості Полтавщини, частка вакансій за робітничими професіями є не нижчою за 70%. Більше третини осіб з дипломами вишів працює не за отриманою спеціальністю, що свідчить про значний структурний дисбаланс на ринку праці і серед випускників закладів вищої освіти.

Вирішувати проблему неузгодженості попиту та пропозиції робочої сили на регіональних та місцевих ринках праці в перспективі доведеться на фоні цілого ряду тенденцій, які негативно позначаються на забезпеченості економіки людськими ресурсами:

- скорочення чисельності працездатного населення;
- погіршення здоров'я населення, що призводить до скорочення здатності до тривалої і інтенсивної праці;
- регіональної та територіальної диференціації рівня безробіття, обумовленої як диференціацією соціально-економічного розвитку, високою мобільністю робочої сили, так і нерівномірним розподілом людських ресурсів за регіонами і територіями;
- скорочення припливу молоді в галузі, що вимагають високої кваліфікації праці.

Виходячи з вищевикладеного, можна зробити висновок, що узгодження попиту на робочу силу та її пропозиції – ключовий соціально-економічний процес, що визначає сталий розвиток регіону.

Багатоаспектний і багаторівневий характер даної проблеми обумовлює необхідність її вирішення на основі поєднання промислової, освітньої, демографічної та міграційної політики, стратегічних і тактичних підходів, міжгалузевої взаємодії, інтеграції влади, бізнесу та системи освіти.

Особливо актуальним пропонований підхід є для місцевого рівня адміністративно-територіального поділу. До теперішнього часу багато дослідників здійснювали типологізацію регіонів за розміром дисбалансу попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці. Зокрема, А. Топілін і О. Парфенцева для типологізації регіонів застосовували усереднений коефіцієнт сукупної пропозиції робочої сили $K_{\text{спрс}}$ [330, с. 33].

$$K_{\text{спрс}} = K_{\text{нрт}} + K_{\text{мнрт}} + K_{\text{нірс}}, \quad (3.1)$$

де $K_{\text{спрс}}$ – коефіцієнт сукупної пропозиції робочої сили;

$K_{\text{нрт}}$ – коефіцієнт напруженості на ринку праці;

$K_{\text{мнрт}}$ – коефіцієнт міграційної навантаженія на ринок праці;

$K_{\text{нірс}}$ – коефіцієнт навантаженія іноземної робочої сили на ринок праці.

Однак використовувати коефіцієнт в даному вигляді для групування територіальних утворень за ступенем збалансованості ринку праці не представляється можливим. По-перше, даний коефіцієнт лише визначає сукупну напруженість на ринку праці для всіх категорій людських ресурсів, тобто характеризує тільки пропозицію робочої сили, що, власне, відбивається і в назві показника, і побічно характеризує попит на робочу силу. По-друге, метою розрахунку вказаного коефіцієнта є оцінка впливу міграції на ринок праці, а не визначення дисбалансу власних людських ресурсів регіону.

Для групування місцевих утворень було використано усереднений бальний рейтинговий коефіцієнт, заснований на моніторингу двох показників:

- коефіцієнта напруженості на ринку праці (чисельності незайнятих на одну вільну вакансію), який характеризує надлишок або нестачу робочої сили в порівнянні з робочими місцями;
- рівня зайнятості (визначеного як відношення чисельності зайнятих до чисельності населення у віці 15–70 років), який характеризує надлишок або нестачу робочих місць у порівнянні з робочою силою.

Відповідно до результатів групування, місцеві утворення Полтавського регіону за збалансованістю робочих місць і робочої сили розділені на п'ять типів (табл. 3.42).

Таблиця 3.42

**Критерії типології місцевих утворень Полтавського регіону
за ступенем дисбалансу робочої сили та робочих місць**

<i>Критерій</i>	<i>Типи місцевих утворень</i>				
	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
	<i>Відносна збалансованість попиту та пропозиції</i>	<i>Низький ступінь дисбалансу</i>	<i>Середній ступінь дисбалансу</i>	<i>Високий ступінь дисбалансу</i>	<i>Критичний ступінь дисбалансу</i>
Коефіцієнт навантаженія на ринку праці	Менше 1	Від 1 до 2	Від 2 до 5	Від 5 до 25	Більше 25

Результати аналізу територіальної збалансованості людських ресурсів Полтавщини у розрізі місцевих територій за період 2003–2013 рр. наведено у табл. 3.43.

Таким чином, з 27 місцевих утворень Полтавського регіону 9 або 33,3%, можна віднести до територій з високим ступенем дисбалансу, а решту 18, або 66,7% – до територій з критичним ступенем дисбалансу (на зазначених територіях спостерігається профіцит робочої сили). До останнього типу належать території (Гребінківський, Карлівський, Лохвицький, Новосанжарський, Оржицький, Чутівський райони тощо), на яких спостерігається надлишок людських ресурсів, що не мають можливості застосувати свої трудові зусилля за місцем проживання. До територій з помірним коефіцієнтом навантаження на одне вільне робоче місце відносяться міста Полтавщини (Полтава, Комсомольськ, Кременчук, Лубни, Миргород) та Великобагачанський, Полтавський, Решетилівський та Хорольський райони. Оскільки до цього типу належать найбільші міста регіону з розвинутою економікою (Полтава, Комсомольськ, Кременчук,), можна сказати, що в цілому область забезпечує себе кваліфікованою робочою силою, при цьому найбільший попит за результатами 2013 року спостерігається на кваліфікованих робітників з інструментом (28%), робітників з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин (17%), працівників сфери торгівлі та послуг (15%).

Таблиця 3.43

Згрупованість місцевих територій Полтавського регіону за ступенем напруженості на ринку праці за період 2003-2013 рр.

<i>Показник</i>	<i>Типи місцевих утворень</i>				
	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
Кількість місцевих утворень	9	1	11	5	1
Питома вага місцевих утворень даного типу, %	33,3	3,7	40,7	18,6	3,7
Питома вага населення місцевих утворень даного типу, %	63,0	1,8	22,5	11,1	1,6
<i>Середньозважений показник за типами місцевих утворень</i>					
Коефіцієнт навантаження на ринку праці	5	82	32	49	18

Зміни, зокрема професійно-кваліфікаційні, у розвитку робочої сили найпростіше відстежити на рівні підприємств міста за допомогою методу кластерного аналізу. Методи дослідження: аналіз особистих карток персоналу підприємств, анкетування, математично-статистична обробка даних (аналіз таблиць пов'язаності за критерієм χ^2 , пакету прикладних програм SPSS (кластерний аналіз) і Excel (якісний аналіз результатів).

Розвиток ринкових відносин в економіці має супроводжуватись не тільки децентралізацією і зміною форм власності, але й якісною перебудовою всієї системи управління діяльністю господарюючих суб'єктів. Перш за все, потребують вирішення такі проблеми, як неузгодженість ринку праці і ринку освітніх послуг; дефіцит кваліфікованих робітників, особливо у високотехнологічних і інноваційних галузях; відсутність партнерських відносин між системою професійної освіти, виробництвом і бізнес-товариством; тривалі терміни підготовки робітників; соціальна незахищеність випускників професійної школи; низький престиж робочих професій; невідповідність учбово-матеріальної бази освітніх установ сучасним технологіям виробництва; недоопрацьованість нормативного забезпечення взаємостосунків між освітніми установами і споживачами освітніх послуг; недостатнє державне фінансування процесу реалізації професійних освітніх програм. В умовах кон'юнктури ринку праці різко зростає значення якісних показників ринку і, в першу чергу, професійно-кваліфікаційних. Це, перш за все, пояснюється тією обставиною, що економіка ринкового типу істотно змінює професійно-кваліфікаційну структуру суспільного виробництва: призводить до зміни змісту одних видів професійної діяльності, істотно змінює ставлення до кваліфікації в інших, викликає до життя появу нових видів діяльності з принципово іншим набором кваліфікаційних вимог.

Зміни в економічній поведінці працівників, у ціннісних орієнтаціях при виборі професії вказують на факт появи нового типу працівника. Цей процес припускає руйнування одного з базових стереотипів технократичної моделі організації виробництва, що панує в умовах планово-централізованої

економіки, – стереотипу, що припускав високу стабільність соціального стану працівника та гарантію на працю, завдяки:

- гарантованому заробітку, перш за все, за професійно-кваліфікаційним (а також посадовим, галузевим, регіональним) статусом працівника без чіткої залежності від трудового внеску і кінцевих результатів;
- стабільному механізму професійно-кваліфікаційного зростання у рамках однієї або суміжних професій (відповідно до трудового стажу та накопиченого професійного досвіду);
- гарантіям зайнятості в умовах екстенсивного збільшення кількості робочих місць.

З урахуванням вищезазначених тенденцій, на українських підприємствах проводиться робота із трансформації внутрішньофірмової системи управління персоналом. Одним з пріоритетних напрямків має стати робота із впровадження комплексного підходу щодо оцінювання професійно-кваліфікаційних змін, який враховує соціально-економічні, техніко-технологічні характеристики підприємства та персоналу. Необхідність враховувати економічні і соціальні показники діяльності підприємства, поряд з аналізом системи соціальних відносин усередині підприємства, свідчить про те, що посилюється значення соціально-економічного аспекту проблеми оцінювання професійно-кваліфікаційних змін на мікрорівні. Професійно-кваліфікаційним змінам та їх оцінюванню присвячено роботи таких вчених, як А. Колот [189], О. Грішнова [70], О. Волкова [59], А. Кібанов [182], Ю. Маршавін [235, 236], В. Гімпельсон [63] та ін. Вирішення вказаної проблеми потребує використання наукових засобів, які має в своєму арсеналі економічна наука, у т.ч. кластерного аналізу, методика якого знайшла своє відображення у працях Р. Тріона, М. Портера і застосовувалась шведськими бізнес-економістами К. Фредрікссоном, Л. Ліндмарком для позначення скупчень підприємств у просторі, а також для опису процесів концентрації виробництва [34]; Н. Райською – при кластеризації регіонів за змінними, що відносяться до економічної, комунікаційної, наукової і освітньої сфер [284]; К. Савіним – для оцінювання якості процесів

життєзабезпечення на прикладі підприємства [292]. Проте в цих наукових дослідженнях недостатня увага приділяється оцінюванню професійно-кваліфікаційних змін ринку праці за допомогою кластерного аналізу.

Перш ніж перейти до проведення кластерного аналізу, необхідно дослідити змістовне наповнення поняття «кластер». У наукових дослідженнях дефініція «кластер» розглядається, по-перше, як група підприємств, фірм, інститутів; по-друге, як форма промислової організації; по-третє, як індустріальний комплекс. Найбільш поширеним серед наукових трактувань є саме перший підхід, тобто кластер як група підприємств, фірм, інститутів. Вперше поняття «кластер» з'явилося в роботі М. Портера (1990), в якій вчений представив кластер як «групу географічно сусідніх взаємопов'язаних компаній і пов'язаних з ними організацій, що діють у певній сфері і взаємодоповнюють один одного» [275]. Ю. Шмітц (1992 р.) [375], П. Сван, М. Превезер і Д. Стаут (1998 р.) [380] у своїх дослідженнях представляють кластери як групу підприємств, фірм, що діють в тісній близькості один до одного тільки в межах певного сектора або певної галузі. Аналогічну точку зору поділяють К. Крауф, Г. Фаррелл, вважаючи, що в кластері зосереджені фірми подібного типу бізнесу [373]. У свою чергу, П. Сван, М. Превезер і Д. Стаут кластер розглядають як велику групу фірм, тісно пов'язаних галузей в межах однієї місцевості, тобто робиться спроба застосування міжгалузевого підходу, який в сучасних умовах функціонування ринку праці необхідно розвивати з метою вирішення нагальних соціально-економічних проблем і забезпечення розвитку економіки міст та районів. Вирішення соціально-економічних проблем, зокрема ліквідацію диспропорцій на ринку праці, неможливо здійснити без участі органів влади та освітніх установ, які готують конкурентоспроможні кадри. Дана обставина підтверджується дослідженнями таких вчених, як М. Штайнер, К. Хортман [385], які кластер представляють як «ряд взаємодоповнюючих фірм (у виробничому або обслуговуючих секторах), суспільних, приватних та інших дослідних інститутів та інститутів розвитку, які пов'язані ринком праці та/або зв'язками витрат-випуску, та/або технологічними зв'язками».

Концепція кластерів привертала увагу не тільки іноземних вчених, але й вітчизняних, зокрема М. Войнаренка, С. Соколенко, В. Дубовика, В. Гейця та інших. Заслугує на увагу визначення вченого В. Дубовика, який розглядає кластер, як сукупність різних бізнес-суб'єктів, взаємодія яких здійснюється за допомогою вертикальних та горизонтальних економічних зв'язків і їх симбіозної взаємозалежності, що визначається принципом синергізму. Отже, узагальнюючи досягнення зарубіжних та вітчизняних вчених з приводу поняття «кластер», можна стверджувати, що дослідження даного поняття з урахуванням консолідації зусиль усіх учасників процесу забезпечення збалансованості місцевого ринку праці є актуальним і своєчасним, а *кластер* як економічну категорію слід розглядати з позиції об'єднання зусиль суб'єктів господарювання на ринку для досягнення поставлених цілей на основі прямих, опосередкованих і синергетичних зв'язків.

Існує ряд класифікаційних ознак, за якими суб'єкти об'єднуються в однорідні групи. До таких ознак слід віднести такі: територіальне розташування (національні, регіональні, місцеві), характер появи (спонтанні, навмисні), спосіб формування (галузеві, вертикально-інтегровані, горизонтальні) тощо. Причому незалежно від класифікаційних ознак кластери можуть бути сильними, стійкими, потенційними і латентними. Однак з боку вчених пильна увага приділяється кластерам змішаного типу, наприклад, виробничо-освітнім, головне завдання яких – формування необхідного професійно-кваліфікаційного кадрового складу принципово новим способом з урахуванням особливостей і специфіки територій. Виходячи з цього, сформульоване визначення буде таким: *виробничо-освітній кластер* – це сукупність сконцентрованих переважно за територіальною ознакою бізнес-одиниць як однієї, так і різної сфер діяльності, які знаходяться у консолідованій довготривалій багаторівневій взаємодії та взаємозалежності з іншими економічними суб'єктами (освітніми установами, органами влади) з метою досягнення раціональних співвідношень у попиті та пропозиції робочої сили.

Особливостями виробничо-освітнього кластера на місцевому рівні можна назвати такі: стійкі і довгострокові господарські зв'язки, участь в інноваційних

програмах підготовки та перепідготовки висококваліфікованих кадрів, вдосконалення технологій виробництва і управління, вдосконалення системи контролю, створення і реалізація моделі партнерства в системі «бізнес – навчання – влада». Економічна сутність взаємодії «бізнес – навчання – влада» заснована на концепції «потрійної спіралі» (рис. 3.5), яка вперше була запропонована С. Рекордом [286, с. 45], в центрі якої – виробничо-освітній кластер, що діє на основі принципів узгодженості, орієнтованості, прозорості, системності, цілісності, керованості, інноваційності, багаторівневості, збалансованості та стратегічності. Результатом взаємодії є досягнення соціально-економічної ефективності, що виражена в узгодженості інтересів учасників кластеру, підвищенні ефективності професійної освіти; підвищенні конкурентоспроможності учасників кластеру; впровадженні інновацій в освітній та виробничий процес.

Місцевий ринок праці розвивається під впливом науково-технічного прогресу, який забезпечує розвиток продуктивних сил суспільства, а розвиток людини залежить від рівня ринкових відносин у сфері праці. Незважаючи на позитивні тенденції на місцевому ринку праці, в даному випадку – ринку праці м. Кременчука, спостерігається значний кількісний дисбаланс між попитом на робочу силу та її пропозицією, який характеризується масовим вивільненням працівників з підприємств м. Кременчука, і це впливає на зменшення потреби підприємств у працівниках, що, в свою чергу, призводить до збільшення навантаження на одне вільне робоче місце. У цілому навантаження на 1 вільне робоче місце за аналізований період зменшується, що характеризує зменшення кількості незайнятих громадян, які перебувають на обліку у Кременчуцькому міськрайонному центрі зайнятості.

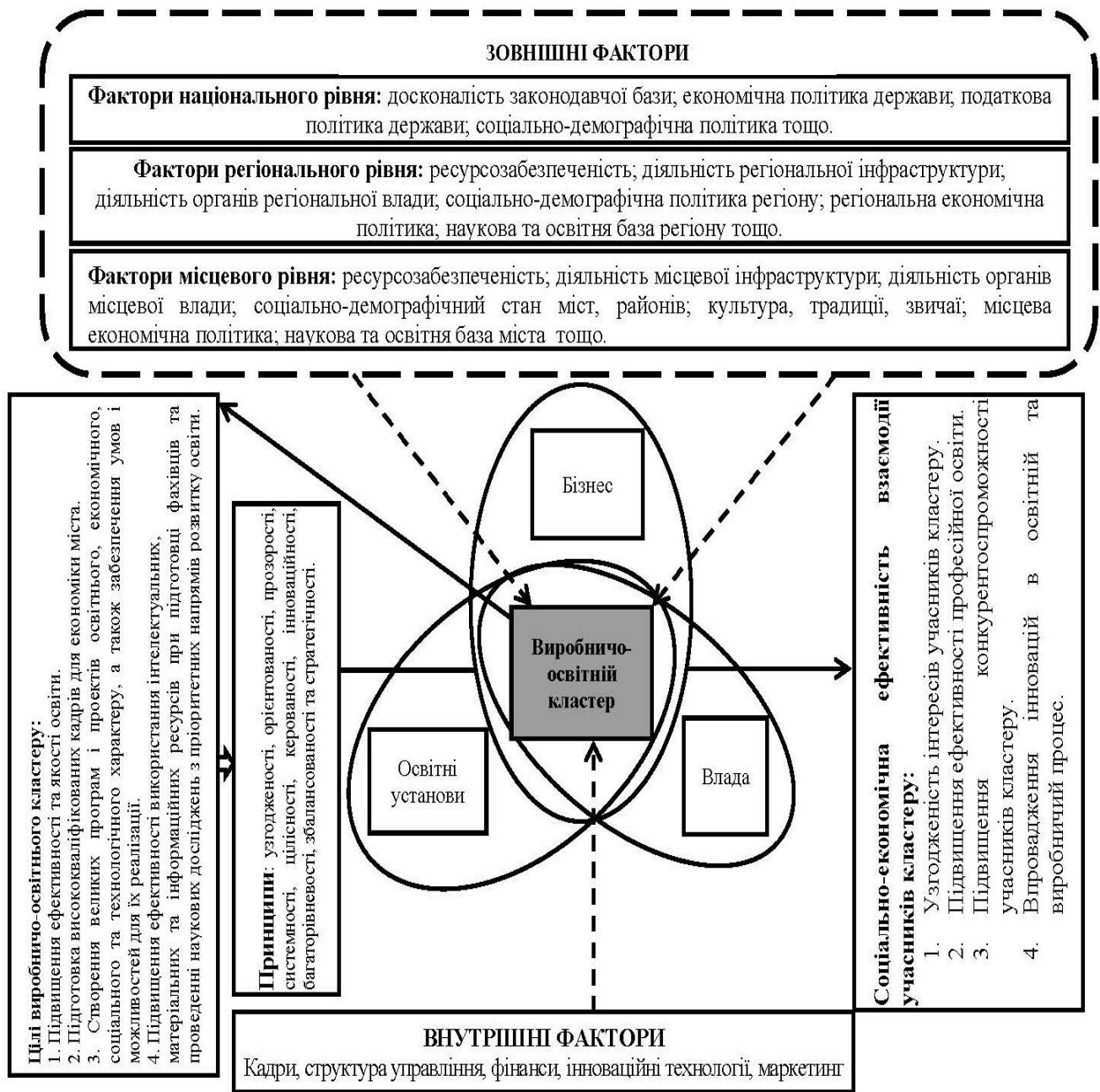


Рис. 3.5. Схема формування виробничо-освітнього кластеру на основі концепції «потрійної спіралі»

Важливим питанням є професійно-кваліфікаційна розбалансованість. Станом на кінець 2013 року на одне вільне робоче місце на місцевому ринку праці м. Кременчука претендувало 10 громадян, що шукали роботу. Серед представників найпростіших професій та тих, що не мали профпідготовки, на одне вільне робоче місце претендувало 12 осіб, серед технічних службовців –

18 осіб, серед робітників з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин - 16 осіб, серед кваліфікованих робітників сільського та лісового господарства, риборозведення та рибальства – 34 особи. У той же час серед кваліфікованих робітників з інструментом налічувалось 6 претендентів на одну вакансію, а серед фахівців та професіоналів, відповідно, 9 та 5 претендентів [278]

Структурні невідповідності між попитом на робочу силу та її пропозицією загострюються за окремими професіями та спеціальностями. При цьому значна частина незайнятих громадян не влаштовує роботодавців внаслідок особливих вимог щодо рівня кваліфікації та досвіду роботи, а вирішення проблеми укомплектування вакансій для висококваліфікованих працівників ускладнюється внаслідок низьких якісних характеристик значної кількості вільних робочих місць [183, с. 12–13].

Необхідною умовою економічних перетворень на місцевому ринку праці є активна взаємодія підприємств і організацій, що формують власні внутрішні ринки праці. З метою виділення у складі підприємств м. Кременчука однорідних за рівнем соціально-економічного розвитку груп внутрішньофірмових ринків праці виконано кластерний аналіз за допомогою комп'ютерної обробки баз даних. Для проведення кластерного аналізу обрано десять діючих підприємств міста, які змогли надати достовірну інформацію щодо показників виробничої діяльності та професійно-кваліфікаційного складу підприємств за період з 2003 р. по 2013 р. Кластеризація проводиться з метою укрупнення вибірки обраних підприємств і оцінки можливості концентрації людських ресурсів на тих підприємствах, продукція яких є затребуваною, що надасть можливість виявити основні характеристики кластерів, а також дозволить визначити взаємозв'язки, взаємозалежності, переваги та недоліки кластероутворюючих об'єктів, які можна буде врахувати при визначенні стратегічних напрямків розвитку внутрішньофірмових ринків праці зокрема та місцевого ринку праці загалом.

У процесі підготовки до проведення кластерного аналізу було створено базу аналітичних показників провідних підприємств міста, які складають фундамент промислового виробництва та забезпечують робочими місцями населення міста. Крім того, склад підприємств, які включені в базу аналітичних показників, визначався наявністю повної інформації з усіх аналізованих змінних для підприємства. Масив початкових даних містить інформацію щодо 10 підприємств за 25 показниками (2 результативними і 23 факторними) за 2003 р., 2010 р. та 2013 р. (Додаток 3, табл. 3.11).

Для створення бази даних використовувався пакет обробки і аналізу статистичної інформації SPSS, а також метод ієрархічної класифікації і метод k-середніх. На першому етапі процедура кластерного аналізу досліджуваної сукупності (10 підприємств) виконувалась методом ієрархічного об'єднання у кластери Варда. Метод Варда дозволяє створювати кластери невеликого розміру, що відповідає задачі сегментації невеликої вибіркової сукупності [47, с. 19].

Для визначення відстані між кластерами було обрано метод «манхеттенської відстані» (метод міських кварталів), за яким вплив окремих великих різниць (викидів) зменшується, оскільки вони не зводяться до квадратичного ступеня [47, с. 14]. Класифікація підприємств методом Варда із застосуванням евклідової метрики відстані дозволила визначити гіпотетичну кількість кластерів у кожному році.

На наступному етапі, маючи уявлення про кількість кластерів, на які розчленовується сукупність, був застосований метод k-середніх, який дозволяє поєднувати якісний економіко-статистичний аналіз зі складними формалізованими методами. У результаті проведеного кластерного аналізу результативних і факторних показників місцевого ринку праці методом k-середніх отримано початкові дисперсійні матриці з 25 показників для 2003 р., 2010р. і 2013 р., і відповідно графіки (рис. 3.6, рис. 3.7).

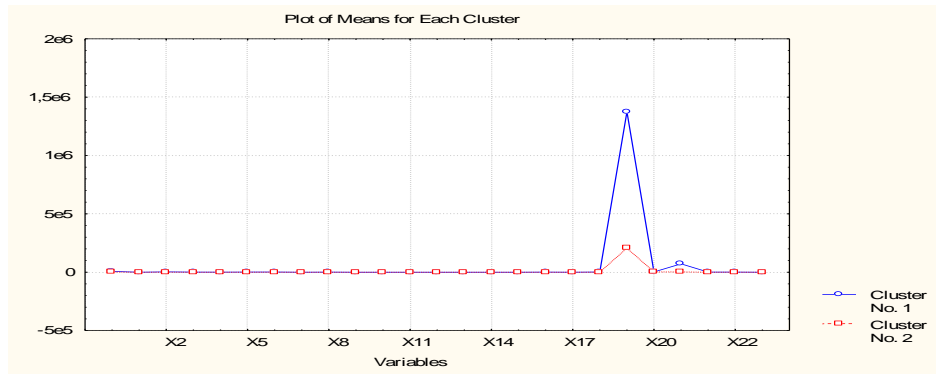


Рис. 3.6. Графік первинної дисперсійної матриці результативних і факторних показників (YX) виробничої діяльності підприємств і професійно-кваліфікаційного розвитку робочої сили у 2010 році

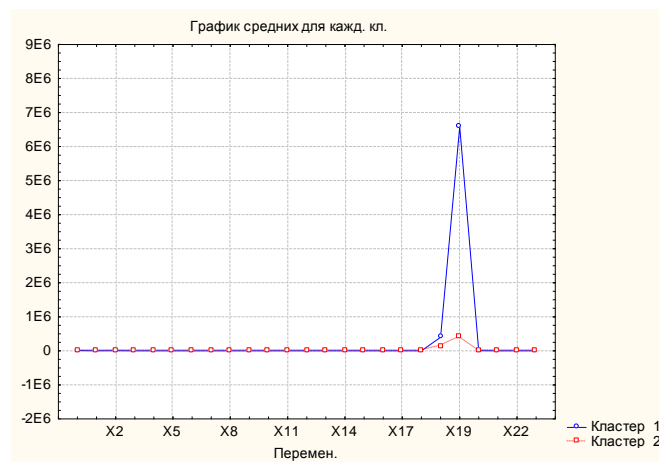


Рис. 3.7. Графік первинної дисперсійної матриці результативних і факторних показників (YX) виробничої діяльності підприємств і професійно-кваліфікаційного розвитку робочої сили у 2013 році

Склад кластерів за результативними і факторними показниками місцевого ринку праці за 2003 р., 2010 р. та 2013 р. представлений у Додатку 3, табл. 3.12. Розраховані коефіцієнти постійності складу кластерів за два періоди мають наступний рівень: склад кластера 2 у 2010 р. та 2013 р. порівняно з 2003 роком співпадає на 94,1 %, а склад кластера 1 змінився у 2010 р. та у 2013 р. порівняно з 2003 роком на 100 %. Склад кластерів 1 і 2 у 2013 р. співпадає на 100 % з 2010 р.

У результаті на першому етапі кластерного аналізу побудована таблиця міжгрупових і внутрішньогрупових дисперсій змінних. З дисперсійних матриць були вилучені показники з великими значеннями $p (>0,05)$, результати наведені в табл. 3.44–3.45.

Таблиця 3.44

**Дисперсійний аналіз на першому етапі розподілу на кластери підприємств
за результативними показниками виробничої діяльності підприємств та
професійно-кваліфікаційних змін місцевого ринку праці
у 2010 році методом k-середніх**

	Between	df	Within	df	F	Signif.p
Y ₁	23548948	1	28315436	8	6,6533	0,0326
Y ₂	4332208128	1	3308277248	8	10,4761	0,0119
X ₂	4154662	1	3960030	8	8,3932	0,0199
X ₅	907214	1	1386774	8	5,2335	0,0505
X ₆	1237164	1	782966	8	12,6408	0,0075
X ₇	1796	1	672	8	21,3762	0,0017
X ₈	540408	1	835333	8	5,1755	0,0505
X ₁₀	4054	1	1099	8	29,5099	0,0006
X ₁₆	636217	1	79834	8	63,7543	0,0000
X ₁₈	2303040	1	2776840	8	6,6350	0,0328
X ₁₉	1228737871000	1	222471389184	8	44,1850	0,0002
X ₂₁	687488	1	640922	8	8,5812	0,0190

Таблиця 3.45

**Дисперсійний аналіз на першому етапі розподілу на кластери підприємств
за результативними показниками виробничої діяльності підприємств та
професійно-кваліфікаційних змін місцевого ринку праці
у 2013 році методом k-середніх**

	Between	df	Within	df	F	Signif.p
Y1	3,857951E+07	1	2,686717E+07	8	11,49	0,009510
X2	7,657417E+06	1	4,674883E+06	8	13,10	0,006783
X3	4,928400E+05	1	6,718680E+05	8	5,87	0,041690
X5	1,152829E+06	1	1,059852E+06	8	8,70	0,018429
X6	2,233193E+06	1	6,215576E+05	8	28,74	0,000677
X9	5,705284E+04	1	5,850955E+04	8	7,80	0,023450
X10	1,351794E+05	1	6,622500E+01	8	16329,71	0,000000
X16	7,061420E+05	1	7,020960E+04	8	80,46	0,000019
X19	3,447203E+13	1	2,582741E+12	8	106,78	0,000007
X21	5,937344E+05	1	3,621476E+05	8	13,12	0,006767

За середніми значеннями вищенаведених показників з виділених кластерів побудовано графіки (рис. 3.8, рис. 3.9, рис. 3.10), які свідчать про оптимальний варіант кластеризації змінних.

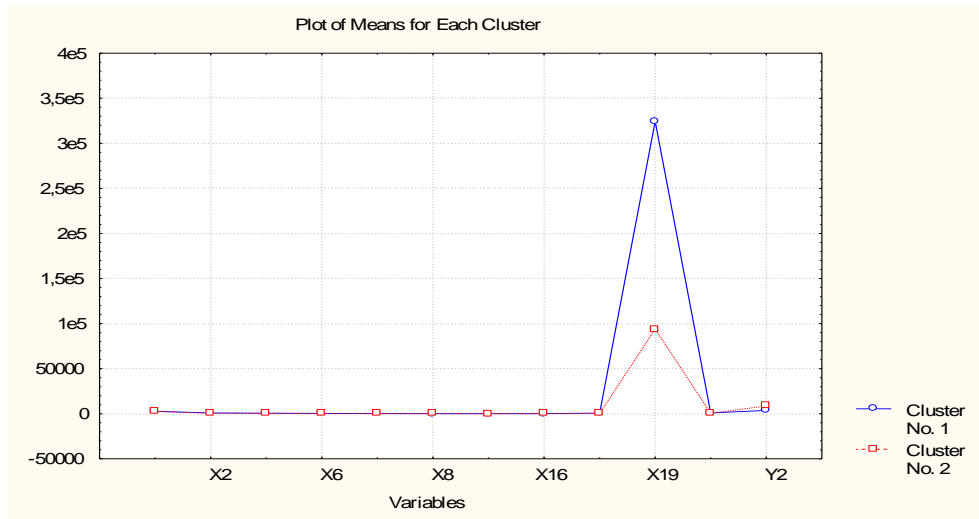


Рис. 3.8. Графік, отриманий за дисперсійною матрицею результативних і факторних (YX) показників виробничої діяльності підприємств і професійно-кваліфікаційних змін місцевого ринку праці на першому етапі у 2003 році

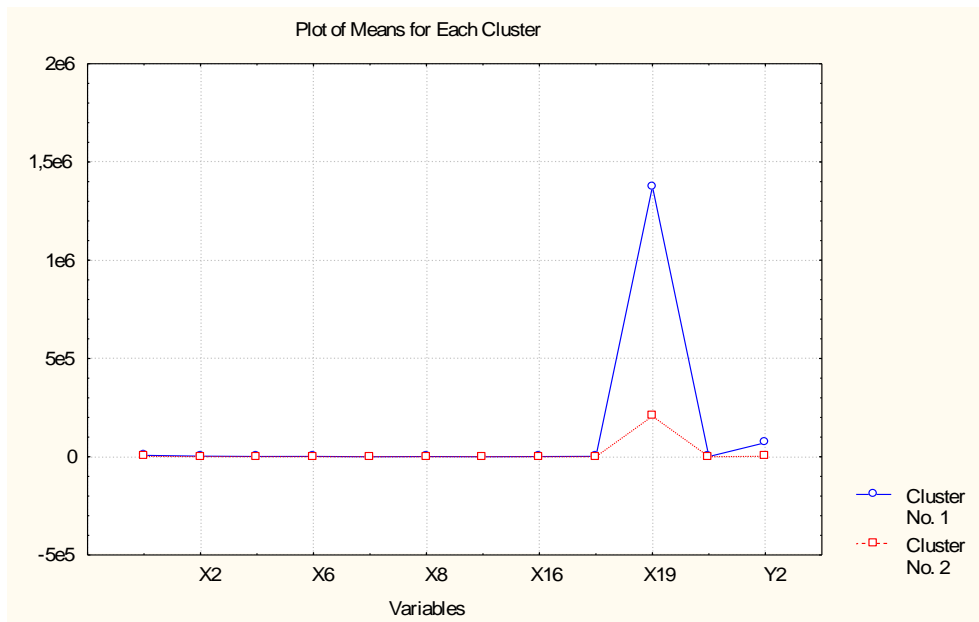


Рис. 3.9. Графік, отриманий за дисперсійною матрицею результативних і факторних (YX) показників виробничої діяльності підприємств і професійно-кваліфікаційних змін місцевого ринку праці на першому етапі у 2010 році



Рис. 3.10. Графік, отриманий за дисперсійною матрицею результативних і факторних (YX) показників виробничої діяльності підприємств і професійно-кваліфікаційних змін місцевого ринку праці на першому етапі у 2013 році

У результаті на другому етапі кластерного аналізу з кожного кластера встановлено кластеростворювальні змінні {YX} за 2003 р., 2010 р. та 2013 р. (табл. 3.46).

Таблиця 3.46

Середні значення кластеростворювальних змінних (результативних і факторних показників виробничих і професійно-кваліфікаційних змін місцевого ринку праці) у 2003 р., 2010 р. та 2013 р.

Кластеростворювальні змінні	2003 рік		2010 рік		2013 рік	
	Кластер 1 (2 підприємства)	Кластер 2 (8 підприємств)	Кластер 1 (1 підприємство)	Кластер 2 (9 підприємств)	Кластер 1 (1 підприємство)	Кластер 2 (9 підприємств)
Y ₂	3682,5	8575	71465	2085,1	–	–
X ₁₉	324343	93891,125	1374772	206104,3	6582166	393284,7
Y ₁	2719	2559	7045	1930	8425	1878
X ₂	837	538	2849	608	3568	651
X ₃	–	–	–	–	1005	265
X ₅	–	–	–	–	1495	363
X ₆	357	333	1535	363	2026	451
X ₇	124	198	57	12	–	–
X ₉	–	–	–	–	355	103
X ₁₀	79	73	73	4	389	1
X ₁₆	66	133	905	64	952	66
X ₂₁	929	503	1123	249	1023	211

Результати, викладені у табл. 3.46 показують, що у 2010 р. простежується збільшення у першому кластері прибутку і обсягу виробництва порівняно з 2003 р. У 2010 р. порівняно з 2003 р. у першому кластері рівень прибутку підприємств (Y_2) зростає у 19 разів за рахунок збільшення обсягу виробництва на 1050429 тис. грн., або на 223,9 %. Такі високі показники свідчать про те, що за цей період продукція підприємств м. Кременчука користувалась попитом як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках.

У кластері 2 у 2010 р. порівняно з 2003 р. відбулось зменшення прибутку на 6489,9 тис. грн або на 25 %, а обсяг виробництва за даний же період збільшився на 112213,175 тис. грн., або на 119,5 %. Це відбувається за рахунок того, що економічна криза негативно вплинула на окремі підприємства.

На збільшення обсягу виробництва впливає збільшення облікової чисельності штатних працівників (Y_1) по першому кластеру на 5706 осіб, або на 209,9 % у 2013 р. по відношенню до 2003 р., чисельність працюючих віком 15–34 років (X_2) – на 2731 осіб, або на 326,3 %, чисельність працівників, які мають повну вищу освіту (X_6) – на 1667 осіб, або на 467,5 %, чисельність професіоналів, фахівців, які підвищили кваліфікацію (X_{16}) збільшилась на 886 осіб, чисельність працівників, які прийняти на роботу (X_{21}), зросла на 94 особи, або на 10,1 %. У 2013 р. простежується активне залучення працівників, які мають не тільки повну вищу освіту (X_6), але і неповну та базову вищу освіту (X_5), що є наочним доказом того, що персонал ПАТ «Крюківський вагонобудівний завод» є достатньо професійним та конкурентоспроможним та здатним забезпечувати стабільний розвиток підприємства. Це стосується персоналу віком 50–54 років (X_3). Такі зміни відбувались у першому кластері, оскільки представник даного кластера ПАТ «Крюківський вагонобудівний завод» протягом останніх років за рахунок збільшення обсягів виробництва і реалізації продукції постійно збільшував кількість робочих місць та чисельність персоналу, за що йому присвоєно звання кращого роботодавця серед великих промислових підприємств не тільки міста, але й України.

У 2-му кластері обсяг виробництва збільшується за рахунок упровадження нової техніки, технології, наукових розробок відповідно до стратегії розвитку підприємств, зокрема інноваційної, що не тільки збільшує попит на кваліфікованих працівників, але й змінює якісні параметри попиту.

Результати проведеного кластерного аналізу, для якого були відібрані 23 факторних показника, що мають інформаційну базу як для підприємств, так і для місцевого ринку праці, показали, що місцевий ринок праці розвивався під впливом ринкових чинників: співвідношення попиту і пропозиції у кількісному і якісному (структурному, у першу чергу професійно-кваліфікаційному) аспектах, заробітної плати, прибутку тощо.

У 2010 році кластеротворювальних чинників залишилось ще шість: чисельність працюючих віком 15–34 роки, чисельність працівників, які мають повну вищу освіту; чисельність працівників, які отримують пенсію за вислугу років; чисельність працівників, які пройшли первинну професійну підготовку на виробництві; чисельність професіоналів, фахівців, які підвищили кваліфікацію; чисельність працівників, які прийняті на роботу, які відображають позитивні професійно-кваліфікаційні зміни місцевого ринку праці. У 2013 р. перелік показників 2010 р. доповнено такими показниками: чисельність працівників, які мають неповну та базову вищу освіту; чисельність працюючих віком 50–54 років; чисельність працівників, які отримують пенсію по інвалідності, що підтверджує факт недостатнього соціального захисту такої категорії населення з боку держави. Можна стверджувати, що зміни у кластерах за аналізовані періоди відбуваються за рахунок професійної орієнтації молоді, розвитку підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів підприємств.

Таким чином, дослідження феномену формування професійно-кваліфікаційних кластерів на місцевому ринку праці дозволяє зробити такі висновки:

- *по-перше*, за результатами групування місцевих територій Полтавського регіону, територіальна незбалансованість людських ресурсів продовжує

посилюватись. Нові робочі місця продовжують створюватись, в першу чергу, в місцевих утвореннях переважно першого типу, до якого включено переважно промислові міста регіону, і це зрозуміло, вони виникають там, де найменша вартість створення нового робочого місця і мінімальний термін окупності вкладень. Ставлення інвесторів до питання щодо забезпеченості людськими ресурсами інвестиційних проектів зі створення нових робочих місць, як і раніше, залишає бажати кращого (у більшості випадків бізнес-проекти взагалі не містять обґрунтувань забезпеченості людськими ресурсами). У цьому зв'язку видається, що без вдосконалення державного регулювання процесів просторової поляризації, що спостерігаються при формуванні та розвитку регіонального кадрового потенціалу, дану проблему не вирішити, як і без об'єднання зусиль науки, освіти, влади та бізнесу для пошуку нестандартних шляхів соціально-економічного розвитку кожної території. Представляється доцільним застосування диференційованого підходу за вищезазначеними критеріями для різних територій. Ці критерії мають бути вбудовані в технологію розробки стратегій соціально-економічного розвитку місцевих утворень, що враховують інноваційні форми інтеграції науки, освіти, влади та бізнесу;

- *по-друге*, велику роль у вирішенні проблеми згладжування просторової поляризації територій мають відігравати кластерні форми організації зайнятості населення. Стосовно досліджуваної проблеми, більшої значущості набуває процес створення регіональних та територіальних науково-освітньо-виробничих кластерів, що забезпечують мережеву взаємодію установ професійної освіти, органів державної влади та місцевого самоврядування, бізнесу, науки та інститутів громадського суспільства;
- *по-третє*, реалізація кластерного підходу на територіальному рівні утруднюється з ряду причин, у тому числі внаслідок недостатньої розробленості нормативно-правової бази. Правові можливості

адміністрацій місцевих утворень у сфері кадрової забезпеченості економіки обмежені вирішенням питань місцевого значення, до яких розвиток системи професійного освіти не належить.

На більшості територій відсутні прогнози розвитку ринків праці, еволюції професійно-кваліфікаційної структури кадрів. Існуючі прогнози засновані на даних, отриманих в основному від великих і середніх підприємств. Персонал адміністрацій органів місцевого самоврядування не має практичного досвіду вирішення даних завдань. При цьому там, де механізми стратегічного планування соціально-економічного розвитку територій застосовуються, спостерігається їх слабка узгодженість з формуванням освітніх програм в установах професійної освіти.

Тому з метою реалізації моделі територіального кластера необхідним є створення відповідного органу влади, який буде здійснювати діяльність з реалізації освітніх програм, а також виконувати роль своєрідної «біржі кваліфікацій», що забезпечить узгодження інтересів учасників ринку праці та ринку освітніх послуг з інтересами бізнесу та влади. Будучи своєрідним ядром кластера, зазначений структурний орган повинен виконувати функції щодо моніторингу якості освітніх програм та працевлаштування випускників, середньострокового і довгострокового прогнозування кількісних і якісних кадрових потреб розвитку територій у професійно-кваліфікаційному розрізі, з професійної орієнтації населення;

- *по-четверте*, на основі результатів кластерного аналізу встановлено однорідні групи підприємств за сукупністю результативних і факторних показників виробничої діяльності та професійно-кваліфікаційного рівня робочої сили промислових підприємств. Функціонування місцевого ринку праці може характеризуватись як виробничо-освітній кластер, в якому виникають диспропорції попиту та пропозиції робочої сили, своєчасна ліквідація яких буде спрямована на ефективний перерозподіл робочої сили відповідно до потреб економіки. Все більшого значення у цих умовах набуває встановлення темпів відтворювального процесу,

визначення кількісної та якісної характеристики населення міста, створення необхідних робочих місць для трудової діяльності і, як наслідок, забезпечення збалансованості місцевого ринку праці.

Висновки до розділу 3

В результаті комплексного багаторівневого системного аналізу функціонування регіональних ринків праці з урахуванням виконуваних ними функцій (вартісної, попиту і пропозиції, конкуренції, зміни праці, економії часу, пропорційності) встановлено, що найбільш проблемною групою ринків праці є ринок праці Волинської, Закарпатської, Івано-Франківської, Кіровоградської, Тернопільської, Сумської, Херсонської, Хмельницької, Черкаської, Чернівецької, Чернігівської областей та м.Севастополь (в яких, крім іншого, спостерігається негативне міграційне сальдо, переважно за рахунок зовнішньої міграції); найбільш привабливими є ринки праці Дніпропетровської та Донецької областей, м. Київ (в яких розташована велика частка промислових підприємств, зосереджена значна частина експортних, природних та інтелектуальних ресурсів).

Відзначено, що Полтавський регіон, маючи переважно середні значення показників функціонування ринку праці при високому рівні продуктивності праці, має найкращі рейтингові позиції серед регіонів України за виробничою та реалізаційною активністю (6-те місце за обсягом реалізованої промислової продукції та за обсягом капітальних інвестицій у розрахунку на одну особу, 2-ге місце за обсягом виробництва продукції сільського господарства, 3-тє місце за коефіцієнтом покриття експортом імпорту, 7-ме місце за обсягом іноземних інвестицій, 9-те місце за рівнем середньомісячної заробітної плати та індексом людського розвитку). Позитивні зрушення на ринку праці Полтавського регіону забезпечувались переважно за рахунок основних промислових центрів – м. Полтави та м. Кременчука (в яких сконцентрована більша частина людських ресурсів та на які припадає майже 70 % промислового виробництва області). При цьому історично склалось, що м. Кременчук входить до складу

Кременчуцької агломерації (Комсомольськ – Кременчук – Світловодськ) – єдиної агломерації України, розташованої в двох областях одночасно, економічна спеціалізація якої – хімічна, нафтопереробна промисловість, транспортне машинобудування, енергетика, гірничорудна промисловість, що дозволило місцевому ринку праці впродовж останніх років демонструвати відновлювальне економічне зростання в результаті кон'юнктурної адаптації докризової моделі розвитку.

В результаті проведеного аналізу встановлено наявність впродовж 2003–2013 рр. позитивних зрушень у розвитку місцевого ринку праці м. Кременчука (зростання на 110,26 % рівня продуктивності праці; зменшення на 34,91 % чисельності вивільнених працівників; зменшення на 2,56 % коефіцієнту обороту робочої сили та ін.), на фоні неоднозначних тенденцій розвитку ринків праці ряду районів (Глобинського, Диканського, Котелевського) та негативних тенденцій розвитку локальних ринків праці (ПАТ «Крюківський вагонобудівний завод», ПАТ «Кременчуцький сталеливарний завод», ПрАТ «Полтавський вентиляторний завод»), що формує імперативи структурних зрушень та розвитку сукупного місцевого ринку праці.

В результаті проведеного аналізу встановлено, що дисбаланс попиту та пропозиції на місцевому ринку праці обумовлений наявністю ряду протиріч на останньому (диспропорції у заробітній платі; скорочення кваліфікованих робочих місць на ключових підприємствах, які традиційно є основою ринку праці міста; недостатність державного замовлення на навчання і відсутність розподілу фахівців після закінчення вищих та середніх навчальних закладів; припинення співпраці навчальних закладів з підприємствами тощо), що пояснюється, перш за все, загальним станом соціально-економічного та демографічного розвитку держави і регіону.

З урахуванням результатів порівняння характеристик основних компонентів збалансованості ринків праці зарубіжних країн та України (спільним є те, що ринок праці знаходиться у взаємній інтеграції та взаємодії з ринком освітніх послуг, при відмінності ролі держави та підприємств),

обґрунтовано, що враховуючи складність проблем на ринку праці м. Кременчука, мова має йти не про забезпечення рівноважного стану місцевого ринку праці, а про приведення незбалансованого на сьогодні місцевого ринку праці до такого стану, при якому інтереси і потреби учасників будуть максимально враховані.

В результаті аналізу показників збалансованості ринків праці України та Полтавського регіону за період 2003–2013 рр., підтверджено висновок щодо необхідності досягнення збалансованості ринку праці регіону в імперативах соціально-економічного розвитку держави. При цьому зміст структурних зрушень на місцевому ринку праці дозволяє зробити висновок про виникнення нових системних якостей останнього. За даних умов вивчення структури місцевого ринку праці в динаміці, оцінка структурних зрушень, виявлення та характеристика основних тенденцій його функціонування у новітніх імперативах розвитку і врахування відповідних процесів, набуває великого практичного значення при розробці концепції стратегічного забезпечення збалансованості місцевого ринку праці.

На основі аналізу сукупних даних щодо попиту та пропозиції робочої сили, розрахунку лінійних і середніх квадратичних коефіцієнтів абсолютних структурних зрушень на ринку праці м. Кременчука, зроблено висновок щодо незбалансованості місцевого ринку праці (рівень збалансованості за 2003–2013 рр. є меншим за 100 %); аналогічні процеси спостерігаються на ринках праці Глобинського, Диканського, Котелевського районів. На основі узагальнення оцінок структурно-динамічних відмінностей соціально-економічних індикаторів розвитку місцевого ринку праці м. Кременчука встановлено, що найбільші розбіжності попиту і пропозиції робочої сили спостерігались у 2007–2010 рр., у розрізі таких професійних груп: законодавці, вищі державні службовці; керівники і менеджери; фахівці, професіонали; кваліфіковані робітники з інструментом; робітники з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин.

Встановлено, що наростання дисбалансу попиту і пропозиції на місцевому ринку праці є пов'язаним, по-перше, із професійно-кваліфікаційною розбалансованістю попиту і пропозиції робочої сили, по-друге, з посиленням подвійного структурного дисбалансу попиту і пропозиції робочих місць за рівнем освіти та у професійно-кваліфікаційному розрізі, який залежить від кількісних і якісних характеристик економічно активного населення. При цьому ідентифіковано наявність різноспрямованих тенденцій на місцевих ринках праці м. Кременчук і досліджуваних районів (Глобинського, Диканського, Котелевського) в розрізі демографічних змін (депопуляція і зростання чисельності населення відповідно).

На основі проведеного дослідження встановлено тотожність тенденцій розвитку місцевого і регіонального ринків праці (скорочення чисельності працездатного населення; погіршення здоров'я населення; регіональна та територіальна диференціація рівня безробіття; скорочення припливу молоді в галузі, що вимагають високої кваліфікації праці тощо). Зроблено висновок, що багатоаспектний і багаторівневий характер проблеми розбалансованості регіонального і місцевого ринків праці обумовлює необхідність її вирішення на основі узгодження промислової, освітньої, демографічної та міграційної політики держави, стратегічних і тактичних підходів щодо регулювання ринку праці, міжгалузевої взаємодії, інтеграції зусиль влади, бізнесу та системи освіти. Особливої актуальності даний підхід набуває для місцевого ринку праці, з урахуванням типологізації регіонів за розміром дисбалансу попиту та пропозиції робочої сили.

З використанням усередненого бального рейтингового коефіцієнту (заснованого на моніторингу коефіцієнта напруженості на ринку праці та рівня зайнятості) виділено п'ять типів місцевих утворень на ринку праці Полтавського регіону, здійснено відповідне групування. За результатами проведеного аналізу з 27 місцевих утворень Полтавського регіону 9 віднесено до територій з високим ступенем дисбалансу на ринку праці, 18 – до територій з критичним ступенем дисбалансу. Зроблено висновок, що найбільший

незадоволений попит на місцевих ринках праці станом на 2013 р. спостерігався за такими категоріями працівників: кваліфіковані робітники з інструментом (28 %), робітники з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин (17 %), працівники сфери торгівлі та послуг (15 %).

Встановлено, що дисбаланс на місцевих ринках праці поглиблюється, оскільки значна частина незайнятих не влаштовує роботодавців внаслідок особливих вимог щодо рівня кваліфікації та досвіду роботи, а вирішення проблеми адекватної зайнятості для висококваліфікованих працівників ускладнюється внаслідок низьких якісних характеристик значної кількості вільних робочих місць. За даних умов обґрунтовано доцільність регулювання ринку праці в контексті утворення *виробничо-освітнього кластера* як сукупності сконцентрованих переважно за територіальною ознакою бізнес-одиниць як однієї, так і різних сфер діяльності, які знаходяться у консолідованій довготривалій багаторівневій взаємодії та взаємозалежності з іншими суб'єктами (освітніми установами, органами влади) з метою досягнення раціональних співвідношень у попиті та пропозиції робочої сили. Визначено *особливості виробничо-освітнього кластера на місцевому рівні*: стійкі і довготривалі господарські зв'язки, участь в інноваційних програмах підготовки та перепідготовки висококваліфікованих кадрів, удосконалення технологій виробництва і управління, вдосконалення системи контролю, створення і реалізація моделі партнерства в системі «бізнес – навчання – влада», економічна сутність якої заснована на концепції «потрійної спіралі».

В результаті проведеного дослідження встановлено, що розбалансованість місцевого ринку праці м. Кременчука продовжує посилюватись внаслідок просторової поляризації формування і розвитку регіонального кадрового потенціалу, що потребує об'єднання зусиль науки, освіти, влади та бізнесу з метою пошуку оптимальних шляхів соціально-економічного розвитку територій. Враховуючи потенційну результативність запровадження кластерних форм організації зайнятості населення (створення

регіональних та територіальних науково-освітньо-виробничих кластерів з метою забезпечення мережевої взаємодії установ професійної освіти, органів державної влади та місцевого самоврядування, бізнесу, науки, інститутів громадянського суспільства), обґрунтовано доцільність застосування диференційованого підходу до визначення критеріїв розвитку територій, які повинні бути вбудовані в технологію розробки стратегій розвитку місцевих ринків праці (враховувати інноваційні форми інтеграції науки, освіти, влади та бізнесу) з метою ефективного перерозподілу робочої сили відповідно до потреб економічного розвитку територій.

Обґрунтовано, що в даному контексті місцевий ринок праці слід розглядати як виробничо-освітній кластер, в якому виникають диспропорції попиту та пропозиції робочої сили, своєчасна ліквідація яких має бути спрямована на ефективний перерозподіл робочої сили відповідно до потреб економічного розвитку територій.

Розділ 4

РИНКОВО-ІНСТИТУЦІЙНІ ІМПЕРАТИВИ

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗБАЛАНСОВАНOSTІ МІСЦЕВОГО РИНКУ ПРАЦІ

4.1. Сценарно-емпіричні підходи до забезпечення ринково-просторової збалансованості місцевого ринку праці

Для підвищення збалансованості місцевого ринку праці повинен здійснюватись ряд взаємозв'язків у рамках міської економіки між виробництвом товарів і послуг, системою освіти, бюджетною системою і місцевим ринком праці. Так, сфера виробництва створює зовнішні умови і обмеження, характеризується певними чинниками дії, встановлює вимоги до робочої сили. Механізм реалізації за таких умов складається з таких компонентів: стратегія довгострокового розвитку і цільові індикатори; визначення пріоритетних галузей сьогодні і в майбутньому; освітні стандарти з урахуванням вимог працедавців.

Система освіти з урахуванням вимог національної економіки забезпечує умови (приспосовується) для підготовки/перепідготовки необхідних кваліфікованих кадрів у необхідній кількості. Відповідний механізм передбачає: модульний принцип побудови системи освіти, можливість пристосування/підстосування залежно від поточного/перспективного попиту на ринку праці; сучасні освітні стандарти, що не перешкоджають впровадженню прогресивних елементів.

Бюджетна система забезпечує фінансування підготовки кадрів для пріоритетних галузей розвитку економіки; реалізує принцип «бюджет, орієнтований на результат». Відповідний механізм реалізації передбачає: нормативно-особисте фінансування відповідно до контрольних цифр прийому; працевлаштування випускників за фахом (означатиме їх затребуваність і результативність бюджетних витрат).

Місцевий ринок праці приймає підготовлені кадри відповідно до

поточного попиту на кваліфіковані кадри, бере участь у «зворотному зв'язку», удосконалює професійні стандарти. Моніторинг задоволення поточного і перспективного попиту ринку праці на кваліфіковані кадри доцільно здійснювати на основі використання таких показників: працевлаштування за фахом; рівень задоволеності працівників і роботодавців; відповідність освітніх програм вимогам роботодавців і умовам інноваційної економіки тощо.

Забезпечення ринково-просторової збалансованості місцевого ринку праці має комплексний характер, тому досягнення наукової мети можливе за допомогою комплексу методів, які застосовуються для вирішення завдань теоретико-методологічного, методологічного, діагностико-аналітичного, корекційного та формуючого блоків (рис. 4.1).

Теоретико-методологічний блок було реалізовано в процесі теоретичного етапу розвитку ринку праці за допомогою методів теоретичного пізнання: метод наукового узагальнення для систематизації теорій економічної думки щодо розвитку ринку праці, аналізу і синтезу – при розкритті змістовного навантаження понять «ринок праці», «місцевий ринок праці», «збалансованість місцевого ринку праці», методів індукції і дедукції для виокремлення в багаторівневій системі функціонування ринку праці місцевого ринку праці.

Завдання методологічного блоку було вирішено за допомогою методів теоретичного пізнання – абстрактно-логічного, аналізу і синтезу, системного аналізу – для дослідження закономірно-еволюційного процесу становлення та розвитку місцевого ринку праці, розробки концептуальних основ його збалансованості.

Теоретичні методи тісно пересікаються з емпіричними методами наукового пізнання, які використовуються на наступних етапах дослідження, що представлені в діагностико-аналітичному блоці та частково в корекційному. *В діагностико-аналітичному блоці* визначається характер функціонування місцевого ринку праці за допомогою методів економічного аналізу, та встановлюється вплив різновекторно спрямованих екзогенних та ендогенних чинників його функціонування [68, с. 20; 219, с. 11] (рис. 4.2), досліджується

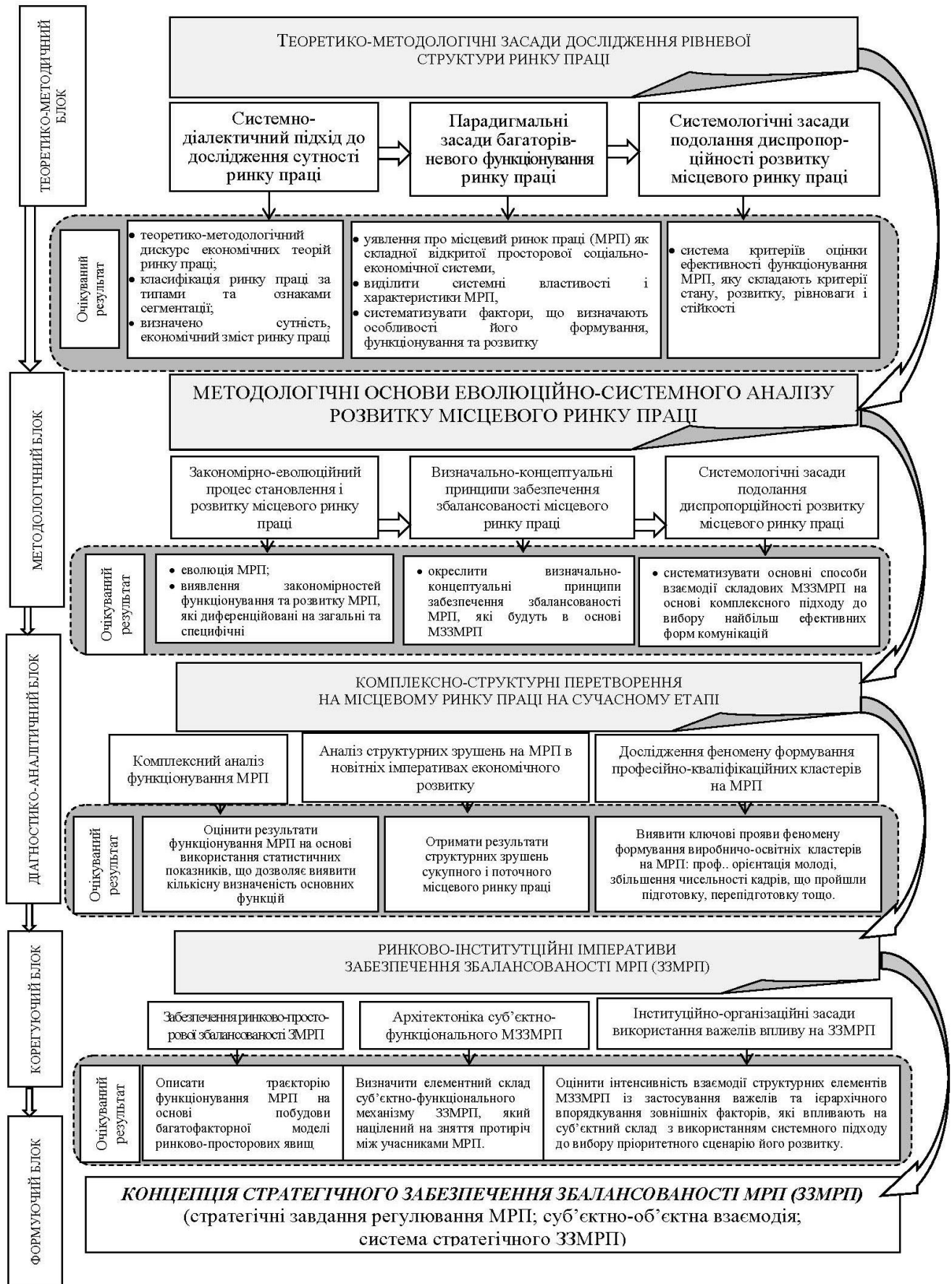


Рис. 4.1. Структурно-логічна схема забезпечення ринково-просторової збалансованості місцевого ринку праці

феномен формування професійно-кваліфікаційної кластерів на місцевому ринку праці за допомогою методів кластерного аналізу.

Зовнішні чинники визначаються особливостями функціонування міста і не можуть бути змінені самим ринком праці. Чинники зовнішнього впливу на пропозицію місцевого ринку праці сформувались під впливом історичних, географічних, соціальних, екологічних аспектів, а чинники зовнішнього впливу на попит на робочу силу – під впливом економіко-географічних аспектів, природних умов і ресурсів.

На сукупну пропозицію місцевого ринку праці впливають чинники, пов'язані з особливостями міста, соціальною структурою населення, демографічні, міграційні, освітні і фінансові. На сукупний попит впливають чинники, пов'язані з особливостями міста, політико-правові, економічні, інноваційно-інвестиційні, соціальні й екологічні чинники. Характеристика чинників впливу на сукупні попит і пропозицію місцевого ринку праці наведена в **Додатку К**, табл. К.1.

Згідно авторського підходу була розроблена система критеріїв, що дозволяють послідовно визначити домінанти зовнішнього впливу на функціонування сукупного місцевого ринку праці та виявити найбільш сильні з них. На думку автора, для виявлення таких домінант доцільно використовувати ряд показників (табл. 4.1), які розділені на напрями (фактори) економічного, соціального, екологічного та інституційного домінування, а кількісні показники розділені на абсолютні та відносні. Також в базу введені якісні показники, які оцінюються експертним шляхом.

В корекційному та формуючому блоках використовується синтез теоретичних та емпіричних методів, які реалізуються для визначення сценарного розвитку місцевого ринку праці (метод аналізу ієрархій); для встановлення освітньо-професійних переваг випускників шкіл міста (анкетування); для диференціації функцій органів місцевого самоврядування (функціональний підхід).

Таблиця 4.1

Система показників для виявлення чинників зовнішнього впливу на функціонування сукупного місцевого ринку праці

Блоки показників	Показники	Характер розрахунку або оцінки
Економічний	валова додана вартість, обсяг реалізованої промислової продукції, обсяг інвестицій в основний капітал (капітальних вкладень) за рахунок усіх джерел фінансування у фактичних цінах, фінансовий результат від звичайної діяльності до оподаткування, обсяг прямих іноземних інвестицій за зростаючим підсумком, кількість малих підприємств у розрахунку на 10 тис. осіб наявного населення, роздрібний товарооборот суб'єктів підприємницької діяльності всіх форм власності у діючих цінах, доходи місцевих бюджетів (без трансфертів з держбюджету), інноваційна діяльність (впровадження прогресивних технологій, освоєння нових видів продукції), обсяг реалізованої інноваційної продукції	абсолютний
Соціальний	розмір прожиткового мінімуму на одну особу на місяць, сукупні витрати в середньому за місяць у розрахунку на одне домогосподарство, чисельність народжених, чисельність померлих, міграційний приріст у межах міста, приріст зовнішньої міграції у межах міста, введення в експлуатацію житла, середньомісячна заробітна плата	абсолютний
Екологічний	обсяги шкідливих викидів	абсолютний
Інституційний	взаємозв'язок і взаємовплив господарських суб'єктів місцевого ринку праці	експертна оцінка
	ступінь політичного впливу на місцеві органи самоврядування	експертна оцінка
	пріоритети економічного стимулювання професійно-кваліфікаційної збалансованості виробничого кластеру	абсолютний, відносний
	інтенсивність зв'язків суб'єктів місцевого ринку праці із бізнес-структурами та суб'єктами ринку освітніх послуг	абсолютний, відносний

У корекційному блоці виникає необхідність визначити, як і під впливом яких факторів буде розвиватися та досягатися збалансованість місцевого ринку праці у майбутньому, тобто здійснюється перехід на етап прогнозування та моделювання збалансованості місцевого ринку праці. При прогнозуванні використовується нормативний підхід, який заснований на меті прогнозу: зниження рівня безробіття; забезпечення умов для збільшення мобільності трудових ресурсів; ефективний розподіл працівників за сферами та галузями

економіки тощо [199], від якого залежать методи прогнозування (Додаток К, табл. К2).

Найбільш результативними для прогнозування збалансованості місцевого ринку праці є синтез методів, які враховують результати перспектив, отриманих різними методами. Особливо активно, як вважає С. Гринкевич, необхідно використовувати в дослідженнях методи моделювання (зокрема побудову управлінських моделей), а також факторного аналізу з метою визначення сили впливу екзо- та ендогенних факторів [67, с. 56]. Для визначення взаємозв'язків між складовими місцевого ринку праці та перспектив його функціонування побудовано алгоритм прогнозування збалансованості місцевого ринку праці (рис. 4.3).

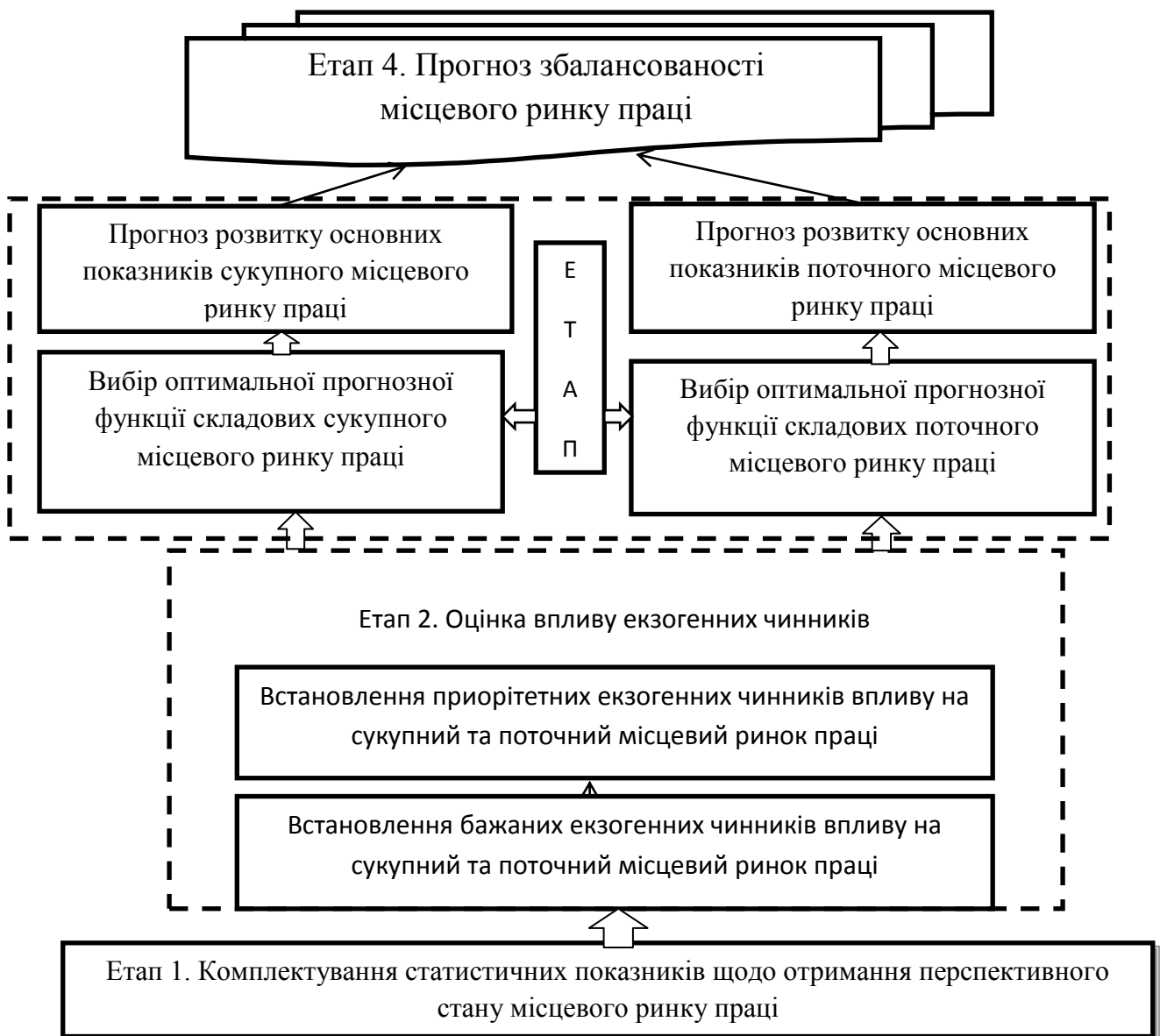


Рис. 4.3. Етапи прогнозування збалансованості місцевого ринку праці

Комплектування статистичних показників здійснюється на основі використання статистичних джерел. Ретроспективний аналіз даних місцевого ринку праці передбачає оцінювання динаміки показників сукупного та поточного місцевого ринку праці. Результати ретроспективного аналізу є основою для застосування методів прогнозування та визначення виду економетричної моделі. Наступним кроком є аналіз впливу бажаних екзогенних чинників на складові сукупного та поточного місцевого ринку праці, який дозволяє виявити найбільш важливі фактори та домінанти (змінні) функціонування ринку праці. За допомогою математичних методів обирається оптимальна прогнозна функція для сукупних та поточних попиту, пропозиції задоволеного попиту, на підставі якої складається середньорічний прогноз функціонування місцевого ринку праці та його збалансованості.

Вихідні данні для оцінювання взаємозв'язку і взаємовпливу чинників, що формують попит та пропозицію протягом 2003–2013 рр., зведено в **Додаток Л**, табл. Л.1. Комп'ютерне опрацювання взаємозв'язку чинників і сукупних попиту та пропозиції за допомогою методу статистичних рівнянь залежностей [205, с. 210–211; 206; 246, с. 290–295; 247, с. 222] дозволило отримати результати, викладені у **Додатку Л**, табл. Л.2–Л.4, дані яких свідчать, що для всіх чинників, які мають тісний зв'язок із сукупними попитом та пропозицією, обрано функцію прямої залежності.

Тісний зв'язок результуючого показника визначається коефіцієнтом стійкості зв'язку. Тільки за наявності стійкої залежності (значення коефіцієнта стійкості зв'язку знаходиться в межах від 0,7 до 1,0) можна здійснити нормативні розрахунки [206, с. 105]. Отже для зазначених чинників можна розрахувати множинне лінійне рівняння прямої залежності, що дасть змогу обчислити частку впливу кожного чинника на результативну ознаку (сукупний попит або сукупну пропозицію).

Для визначення параметрів багаточинникового рівняння лінійної залежності використаємо наступну формулу:

$$y_{x_i=l,n} = y \min \left[1 + B \left(\sum d_i \left(\frac{x_i}{x_{i_{min}}} \right) \right) \right], \quad (4.1)$$

де $y_{x_i=l,n}$ – рівняння багаточинникової залежності;
 y \min – мінімальне значення результативної ознаки;
 B – сукупний параметр багаточинникової залежності;
 d_i – символ відхилень коефіцієнтів порівняння чинникових ознак;
 x_i – значення чинникової ознаки, включеної до розрахунків;
 $x_{i_{min}}$ – мінімальне значення чинникової ознаки, включеної до розрахунків.

Для проведення розрахунків параметрів рівняння лінійної прямої залежності використовуються дані **Додатка М**, табл. М.1. За даними **Додатка М**, табл. М.1 параметри множинного рівняння прямого лінійного зв'язку становлять: $V_{min} = 154790$ осіб; сукупний параметр багаточинникової залежності дорівнює 0,006. Це означає, що зміна сукупного розміру відхилень коефіцієнтів порівняння чинників X_{1-19} на одиницю зумовлює зміну розміру відхилень коефіцієнтів порівняння результативної ознаки у 0,006 рази. Більш чітко уявлення про характер цих змін дає графік множинної залежності (рис.4.4).

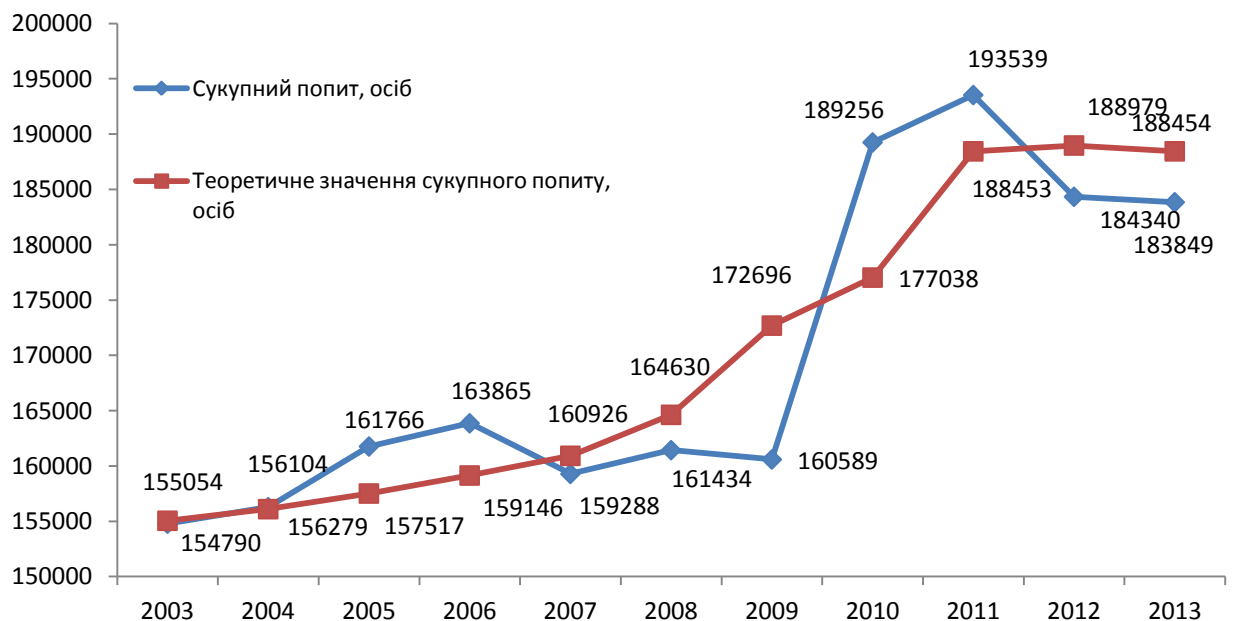


Рис. 4.4. Залежність сукупного попиту від найбільш важливих соціально-еколого-економічних чинників розвитку м. Кременчука, включених до розрахунку багаточинникового рівняння

Рівняння множинної залежності сукупного попиту від найбільш важливих чинників матиме вигляд:

$$y_{x_{1-19} \text{ Пс}} = 154790 \left[1 + 0,006 \cdot \left\{ \left(\frac{x_{4i}}{x_{4\min}} - 1 \right) + \left(\frac{x_{11}}{x_{11\min}} - 1 \right) + \left(\frac{x_{12}}{x_{12\min}} - 1 \right) + \left(\frac{x_{17}}{x_{17\min}} - 1 \right) + \right. \right. \\ \left. \left. + x_{18x_{18\min}} - 1 \right\} \right], \quad (4.2)$$

де $y_{x_{1-19} \text{ Пс}}$ – сукупний попит;

$x_{4\min}, x_{11\min}, x_{12\min}, x_{17\min}, x_{18\min}$ – мінімальні значення чинникових ознак $x_4, x_{11}, x_{12}, x_{17}, x_{18}$.

За даними **Додатка М**, табл. М.1 про суму відхилень коефіцієнтів порівняння кожного чинника (дані графі « Σd_{xi} ») здійснено ранжування основних доміант впливу на сукупний попит (табл. 4.2).

Цей розрахунок виконано за формулою:

$$\Delta_{x_i} = \frac{\sum d_{x_i}}{\sum d_{i_{x_i}}} \times 100, \quad (4.3)$$

де Δ_{x_i} – частина впливу окремого чинника на результативну ознаку;

$\sum d_{x_i}$ – сума відхилень коефіцієнтів порівняння окремого чинника;

$\sum d_{i_{x_i}}$ – сума відхилень коефіцієнтів порівняння всіх чинників.

Таблиця 4.2

**Ранжування основних доміант впливу (включених до розрахунків)
на функціонування сукупного місцевого ринку праці**

Чинники	Частина впливу кожного доміанту, %	Рейтинг впливу доміанту за його частиною
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
<i>Сукупний попит</i>		
Фінансовий результат від звичайної діяльності до оподаткування, млн. грн.	63,55	1
Розмір прожиткового мінімуму на одну особу в місяць, грн.	6,46	5
Сукупні витрати в середньому за місяць у розрахунку на одне домогосподарство, грн	11,40	3
Введення в експлуатацію житла, м ²	5,82	4
Середньомісячна заробітна плата, грн	12,77	2
Разом	100	

Продовження табл. 4.2

1	2	3
<i>Сукупна пропозиція</i>		
Фінансовий результат від звичайної діяльності до оподаткування, млн. грн.	86,74	1
Обсяг прямих іноземних інвестицій за зростаючим підсумком, млн. дол. США	5,09	3
Чисельність померлих, осіб	0,23	4
Введення в експлуатацію житла, м ²	7,94	2
Разом	100	
<i>Сукупний задоволений попит</i>		
Фінансовий результат від звичайної діяльності до оподаткування, млн. грн.	99,74	1
Чисельність померлих, осіб	0,26	2
Разом	100	

На основі даних **Додатка М**, табл. М.1 визначено коефіцієнт стійкості ($K=0,747$) за формулою:

$$K = 1 - \frac{\sum |dy - bdx|}{\sum dy}, \quad (4.4)$$

що свідчить про стійкий, високий рівень взаємозв'язку та подальші прогнози розрахунки будуть достовірними.

За даними **Додатка М**, табл. М2, значення теоретичної та емпіричної лінії залежності сукупної пропозиції місцевого ринку праці зображено на рис. 4.5.



Рис. 4.5. Залежність сукупної пропозиції від найбільш важливих соціально-еколого-економічних чинників розвитку м. Кременчука, включених до розрахунку багаточинникового рівняння

Рівняння множинної залежності сукупної пропозиції від найбільш важливих чинників буде наступним:

$$y_{x_{1-19} \text{ ПР}_c} = 162250 \left[1 + 0,007 \cdot \left\{ \left(\frac{x_{4i}}{x_{4min}} - 1 \right) + \left(\frac{x_5}{x_{5min}} - 1 \right) + \left(\frac{x_{14}}{x_{14min}} - 1 \right) + \left(\frac{x_{17}}{x_{17min}} - 1 \right) \right\} \right], \quad (4.5)$$

де $y_{x_{1-19} \text{ ПР}_c}$ – сукупна пропозиція;

x_{4min} , x_{5min} , x_{14min} , x_{17min} – мінімальні значення чинникових ознак x_4 , x_5 , x_{14} , x_{17} .

За даними **Додатка М**, табл. М.2 про суму відхилень коефіцієнтів порівняння кожного чинника (дані графі « Σd_{xi} ») здійснено ранжування найбільш важливих чинників впливу на сукупну пропозицію (табл. 4.3).

Отримана система важливих чинників впливу на сукупний попит та сукупну пропозицію демонструє, що при розрахунку коефіцієнта збалансованості використовується подвійний облік фінансового результату від звичайної діяльності до оподаткування, обсяг прямих іноземних інвестицій за зростаючим підсумком, введення в експлуатацію житла. Наприклад, зарубіжні інвестиції стимулюють зростання сукупного попиту на висококваліфіковану робочу силу, підвищують рівень добробуту населення, оскільки підприємства, країни, що інвестують, платять вищу заробітну плату порівняно з місцевими фірмами.

На сукупному місцевому ринку праці обов'язково є така його частина, як задоволений попит, зміст якого проявляється в тому, що сукупний попит дорівнює сукупній пропозиції. Результати проведених емпіричних досліджень (**Додаток Л**, табл. Л.4, **Додаток М**, табл. М.3, рис. 4.6) дають можливість визначити рівняння множинної залежності обсягу задоволеного попиту на сукупному місцевому ринку праці від найбільш важливих чинників:

$$y_{x_{1-19} \text{ П}_3} = 153818 \left[1 + 0,009 \cdot \left\{ \left(\frac{x_{4i}}{x_{4min}} - 1 \right) + \left(\frac{x_{14i}}{x_{14min}} - 1 \right) \right\} \right], \quad (4.6)$$

де $y_{x_{1-19} \text{ П}_3}$ – задоволений попит на сукупному місцевому ринку праці;

x_{4min} , x_{14min} , – мінімальні значення чинникових ознак x_4 , x_{14} .

За допомогою методики кореляційно-регресійного аналізу визначається вплив обраних чинників на результуючі показники сукупного місцевого ринку праці, причому взаємозалежність складових сукупного місцевого ринку праці від важливих екзогенних факторів визначено за лінійною, гіперболічною, квадратичною, ступеневою, показовою та експоненціальною функціями (Додаток Н).



Рис. 4.6. Динаміка теоретичного та фактичного обсягу задоволеного попиту (чисельності зайнятого населення) м. Кременчука за 2003-2013 рр.

Спираючись на отримані результати найважливіших чинників, що впливають на функціонування сукупного місцевого ринку праці, отримано прогностні значення структурних складових сукупного місцевого ринку праці і, в подальшому, рівня його сукупної збалансованості. Комп'ютерне дослідження проводилось на підставі результатів аналізу, отриманих у процесі виявлення структурних змін на місцевому ринку праці із застосуванням програм Statistica 6.0 та Microsoft Excel.

За результатами **Додатку Н**, для сукупного попиту найточнішим є гіперболічний зв'язок, для сукупної пропозиції і задоволеного попиту найточнішим є лінійний взаємозв'язок, які використовуватимуться для середньострокового прогнозування. Прогнозування з урахуванням зовнішніх чинників впливу на сукупний місцевий ринок праці має головну перевагу: заснований на інформації, отриманій з офіційних статистичних збірників і Інтернет-сайтів Управління статистики області та міської ради. В табл. 4.3 подані результати середньострокового прогнозу складових сукупного місцевого ринку праці.

Таблиця 4.3

**Прогноз сукупного місцевого ринку праці м.Кременчука та його
незбалансованості**

<i>Показники</i>	<i>Вид рівняння</i>	<i>Роки</i>			
		<i>2015</i>	<i>2016</i>	<i>2017</i>	<i>2018</i>
Сукупний попит, чол.	$Y_{\text{Пс}} = 183386 - \frac{1273647}{x_4} - \frac{27454779}{x_{11}} - \frac{46083823}{x_{12}} + \frac{735718490}{x_{17}} + \frac{72732949}{x_{18}}$	178919	179606	180195	180903
Сукупна пропозиція (ЕАН), чол.	$Y_{\text{Прс}} = 284945,9901 - 3,9 \cdot x_4 - 364,82 \cdot x_5 - 20,80 \cdot x_{14} - 0,20 \cdot x_{17}$	182525	183174	183392	184001
Задоволений сукупний попит, чол.	$Y_{\text{Пз}} = 300120,4 + 5,465 \cdot x_4 - 52,97 \cdot x_{14}$	171550	175790	178130	180169
Рівень сукупної незбалансова- ності, %	$(Y_{\text{Прс}} - Y_{\text{Пс}}) / Y_{\text{Пз}}$	2,1	2,0	1,8	1,7

Середньострокові прогнозні значення сукупного місцевого ринку праці (табл. 4.3) демонструють зростання сукупного попиту у 2018 р. порівняно з 2015р. на 1984 чол., або на 1,11%; сукупної пропозиції на 1476 чол., або на 0,81%; задоволеного попиту – на 8619 чол., або на 5,02%. На перспективу зберігається позитивна динаміка, що відображається на зменшенні рівня сукупної незбалансованості на 0,4% у 2018 р.

Зростання сукупного попиту відображає перспективний розвиток економіки міста і, відповідно, вдосконалення структури робочих місць, які існують в економіці міста, та збільшення їх кількості. Такі зміни будуть відбуватись за рахунок стійкого розвитку підприємств, зростання продуктивності праці і середньомісячної заробітної плати, збільшення житлового фонду, подолання технологічного відставання та створення достойних умов праці за рахунок інвестиційних витрат бізнесу, що в свою чергу позитивно відобразиться на фінансових результатах діяльності міста. На зростання сукупної пропозиції будуть впливати покращення демографічної ситуації в місті, зокрема скорочення чисельності померлих, скорочення обсягу прямих іноземних інвестицій і зміна умов бізнесу, причому переважним чинником буде слугувати збільшення чисельності зайнятих в економіці міста, перспективне зростання продуктивності праці та впровадження трудозберігаючих технологій, що й підтверджує результати середньострокового прогнозу задоволеного попиту. Прогнозування сукупного місцевого ринку праці можна представити у вигляді узагальненої алгоритмізованої моделі через систему факторів впливу на сукупний попит та пропозицію.

Для підтвердження коректності побудованих економетричних моделей і отриманих прогнозних значень складових сукупного місцевого ринку праці була проведена верифікація прогнозних значень інверсним методом, тобто перевірка вірності моделі на основі значень відповідних факторів у ретроспективному періоді. На рис. 4.7 представлено порівняння статистичних і верифікаційних значень сукупного попиту.

Похибка розрахунків не перевищує 5% та підтверджує адекватність моделей і отриманих прогнозів. Похибки розрахунків для задоволеного сукупного попиту та сукупної пропозиції складає відповідно 1,6 % та 1,9%, що також підтверджує адекватність отриманих моделей та прогнозів.



Рис. 4.7. Динаміка статистичних та верифікаційних значень сукупного попиту місцевого ринку праці за 2003–2013 рр.

Складовою частиною сукупного місцевого ринку праці є поточний місцевий ринок праці, ємність якого визначається кількістю вакансій та чисельністю осіб, які знаходяться у пошуках роботи. Величина ємності поточного місцевого ринку праці залежить від факторів, які можна поділити на три групи: зовнішні фактори, тобто середовище, в якому формується та функціонує ринок праці; саморегулюючі механізми ринку праці; фактори, які відображають державне регулювання ринку праці [146, с. 85].

Для перспективної оцінки функціонування поточного місцевого ринку праці необхідно використовувати методику кількісного оцінювання зовнішніх факторів впливу, які (згідно з рис. 4.1) можуть здійснювати різноспрямований вплив як на поточний попит, так і на поточну пропозицію, сприяючи як притягненню робочої сили, так і її вивільненню [45, с. 94]. Тому необхідно детально дослідити вплив зовнішніх чинників як на поточний попит, так і на поточну пропозицію.

На поточний попит місцевого ринку праці впливають чинники, які можна виділити в такі блоки: цінові – ціна праці або розмір заробітної плати; економічні –

продуктивність праці, обсяг попиту на товари, які випускаються підприємствами міста, автоматизація праці, розширення виробництва, обсяг інвестицій, чисельність роботодавців на ринку праці, показники обороту робочої сили, чисельність звільнених та прийнятих працівників, фінансовий результат від звичайної діяльності тощо; індивідуальні – вік, стать, сімейний стан працівників, різниця в рівнях доходу членів сімей, освіта, культура.

На поточну пропозицію впливають зовнішні чинники, виділені в такі блоки: цінові – розмір заробітної плати на альтернативних робочих місцях; економічні – умови роботи (статус, престижність, соціальне забезпечення), чисельність звільнених від роботи за власним бажанням та за порушення трудової дисципліни; соціальні – рівень життя населення, який характеризується прожитковим мінімумом, мінімальною заробітною платою, середнім розміром пенсії разом із цільовою грошовою допомогою, мінімальним розміром допомоги по безробіттю тощо; демографічні – зменшення чисельності населення, зміни природного руху населення міста тощо; індивідуальні – рівень освіти, професійні навички, культура, наявність логічного мислення тощо; часовий фактор, який визначає час, що витрачається індивідом на працю за винагороду та час на дозвілля.

Кількісний вираз поточного попиту, поточної пропозиції та задоволеного поточного попиту за період 2003–2013 рр. наведено у **Додатку П**. Під задоволеним поточним попитом розуміють чисельність працівників, які найняті працедавцями на роботу.

Проведене дослідження зв'язку між зовнішніми чинниками та відповідними елементами поточного місцевого ринку праці (**Додаток Р**) дозволило встановити, що для поточного попиту найбільш важливими чинниками є валова додана вартість, обсяг інвестицій в основний капітал з усіх джерел фінансування, обсяг реалізованої продукції, продуктивність праці, коефіцієнт обороту робочої сили та чисельність найманих працівників. Поточна пропозиція суттєво залежить від чисельності вивільнених з економічних причин та чисельності працівників, звільнених за власним бажанням. При оцінюванні

задоволеного поточного попиту, в першу чергу, необхідно приділяти увагу оцінюванню обсягу реалізованої інноваційної продукції, валової доданої вартості та обсягів шкідливих викидів. Це підтверджують результати ранжування найбільш важливих зовнішніх чинників впливу на структурні елементи поточного місцевого ринку праці (табл. 4.4).

Отримані результати (див. табл. 4.4) демонструють, що на обсяг поточного попиту найбільше впливають нецінові чинники. Обсяг поточного попиту на робочу силу залежить від ефективного використання людських ресурсів, який оцінюється за допомогою продуктивності праці. Кореляційний аналіз таких змінних, як величина поточного попиту та продуктивності праці дозволив встановити тісний взаємозв'язок між ними, про що свідчить коефіцієнт кореляції – 0,99.

Таблиця 4.4

**Ранжування важливих чинників впливу (включених до розрахунків)
на функціонування поточного місцевого ринку праці**

<i>Чинники</i>	<i>Частина впливу кожного чинника, %</i>	<i>Рейтинг впливу чинника за його частиною</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
Поточний попит		
Валова додана вартість, млн. грн. (α_1)	21,82	2
Обсяг інвестицій в основний капітал (капітальних вкладень) за рахунок усіх джерел фінансування у фактичних цінах, млн. грн. (α_3)	1,05	5
Фінансовий результат від звичайної діяльності до оподаткування, млн. грн. (α_4)	0,84	6
Доходи місцевих бюджетів (без трансфертів з держбюджету), млн. грн. (α_8)	4,07	4
Обсяг реалізованої інноваційної продукції, млн. грн. (α_{10})	3,88	3
Продуктивність праці, тис. грн, (α_{13})	68,34	1
Коефіцієнт обороту робочої сили, (α_{14})	0,002	7
Разом	100	

Продовження табл. 4.4

1	2	3
Поточна пропозиція		
Звільнені за власним бажанням, осіб, (β_8)	20,43	2
Звільнені з економічних причин, осіб, (β_{11})	79,57	1
Разом	100	
Задоволений поточний попит		
Валова додана вартість, млн. грн. (γ_1)	1,21	2
Обсяг реалізованої інноваційної продукції, млн. грн. (γ_{10})	98,23	1
Обсяги шкідливих викидів, тис.т (γ_{19})	0,55	3
Разом	100	

Наступним чинником, за рейтинговою оцінкою, є валова додана вартість, що підтверджується значенням коефіцієнту кореляції, який дорівнює 0,98. Даний чинник визначає інтенсивність виробництва та модернізацію економіки міста, що відбувається на основі розвитку в основному машинобудівного, металургійного, будівельного комплексів та науково-технічної бази. Розвиток економіки міста означає створення додаткових робочих місць з використанням висококваліфікованих спеціалістів, підвищення зайнятості та зниження безробіття.

Крім перерахованих чинників, на поточний попит здійснюють вплив також й ті фактори, які забезпечують функціонування місцевого ринку праці: фінансовий результат від звичайної діяльності до оподаткування, доходи місцевих бюджетів (без трансфертів з держбюджету), обсяг реалізованої інноваційної продукції, обсяг інвестицій в основний капітал (капітальних вкладень) за рахунок усіх джерел фінансування у фактичних цінах. Говорячи про інвестиції, слід відзначити, що місто є привабливим для інвесторів, як внутрішніх, так і міжнародних. Прямі інвестиції в місто надходять з 26 країн світу, але саме інвестиції в основний капітал створюють нові робочі місця.

Проведене дослідження взаємозв'язку перерахованих чинників з результируючим показником дозволило встановити, що між ними простежується достатній рівень взаємозв'язку, про що свідчать відповідні коефіцієнти кореляції (0,95; 0,96; 0,92; 0,93). При оцінюванні впливу коефіцієнта обороту робочої сили

на обсяг поточного попиту виявилось, що зв'язок між показниками є ненадійним, що пояснюється низьким коефіцієнтом кореляції (0,64). Але між деякими факторами існує мультиколеніарність, тому такі чинники як $\alpha_3, \alpha_4, \alpha_8, \alpha_{10}, \alpha_{14}$ можна вилучити. Крім математичного обґрунтування вилучення цього показника з моделі приймається і те, що в Кременчуці на деяких промислових підприємствах достатньо високим є рівень середньої заробітної плати, що призводить до низького рівня плинності кадрів у реальному секторі економіки.

Для кількісного оцінювання впливу зазначених чинників на поточний попит місцевого ринку праці пропонується використовувати регресійну модель лінійного типу:

$$Y_{\text{Пп}} = -875,4 + 0,099 \cdot \alpha_1 + 3,066 \cdot \alpha_{13}. \quad (4.7)$$

Кореляційний аналіз результуючого показника та змінних валової доданої вартості (α_1) та продуктивності праці (α_{13}) дозволив встановити наявність тісного зв'язку між ними, про що свідчить значення коефіцієнту кореляції 0,917. Оскільки лінійна модель поточного попиту місцевого ринку праці побудована на підставі річної статистичної інформації, яка надходить оперативніше та враховує вихідні тенденції функціонування місцевого ринку праці, то можна здійснити середньострокове прогнозування з горизонтом прогнозу до п'яти років (табл. 4.5).

Таблиця 4.5

Прогноз поточного попиту місцевого ринку праці

Показники	Роки			
	2015	2016	2017	2018
Валова додана вартість, млн. грн. (α_1)	6844,95	7488,06	8131,17	8774,28
Продуктивність праці, тис. грн, (α_{13})	231,48	232,59	233,71	234,83
Поточний попит місцевого ринку праці, чол. ($Y_{\text{Пп}}$)	512	579	646	713

Як свідчать наведені дані, поточний попит на робочу силу з кожним прогнозним роком збільшується на 201 вакантне робоче місце або на 39,26 % за рахунок збільшення валової доданої вартості у 2018 р. порівнено з 2015 р. на 1929,33 млн. грн., або на 28,19 % та підвищення продуктивності праці на

3,35тис. грн., або на 1,45 %. Незначний темп підвищення продуктивності праці пояснюється високою питомою вагою сектора послуг в економіці міста, для якого характерна велика трудоємність і, як наслідок, створення додаткових робочих місць.

На обсяг поточної пропозиції місцевого ринку праці безпосередньо впливає політика у сфері доходів і заробітної плати, індикатором якої є показник плинності кадрів – звільнення працівників за власним бажанням та з економічних причин (табл. 4.3). Моніторинг даних показників, побудова відповідної бази даних за період 2003–2013 рр. дозволяє перейти до більш обґрунтованого моделювання поточної пропозиції (4.8) з метою середньострокового прогнозування її динаміки:

$$Y_{\text{ПРп}} = 3205,149 + 0,498 \cdot \beta_8 + 1,551 \cdot \beta_{11} . \quad (4.8)$$

Завдання прогнозування поточного попиту може бути вирішено за рахунок прогнозної оцінки чисельності звільнених працівників, чисельності народжених та чисельності померлих (табл. 4.6).

Таблиця 4.6

Прогноз поточної пропозиції місцевого ринку праці, чол.

<i>Показники</i>	<i>Роки</i>			
	<i>2015</i>	<i>2016</i>	<i>2017</i>	<i>2018</i>
Звільнені за власним бажанням (β_8)	1985	1587	1189	791
Звільнені за економічними причинами (β_{11})	1061	1038	1015	992
Поточна пропозиція місцевого ринку праці ($Y_{\text{ПРп}}$)	5839	5605	5370	5136

Прогнозні значення поточної пропозиції демонструють, що чисельність безробітних у 2015–2018 рр. відносно до базових періодів зменшується, що пояснюється тим, що у 2013 р. чисельність безробітних становила 6012 чол., а у 2015 р. зменшилась на 173 чол., або на 2,88%. З 2015 р. по 2018 р. спостерігається тенденція до скорочення обсягу поточної пропозиції на 703 чол.

Спостерігаються позитивні тенденції у скороченні чисельності звільнених за власним бажанням на 1194 чол., або на 60,1%, чисельності звільнених з економічних причин – на 69 чол. або 6,5%. Останній факт пояснюється підвищенням рівня заробітної плати, легалізацією виплат заробітної плати та пришвидшенням економічного розвитку міста.

Для оцінки достовірності прогнозу поточної пропозиції на місцевому ринку праці проведена процедура верифікації. На рис. 4.8 наведено результати фактичних та верифікаційних значень поточної пропозиції згідно прогнозної моделі. В цілому верифікація продемонструвала задовільне співпадання фактичних (реальних) значень поточної пропозиції із значеннями, отриманими за допомогою прогнозної моделі, що дозволяє зробити висновок щодо можливості застосування розробленого інструментарію для прогнозування поточної пропозиції місцевого ринку праці. Адекватність моделі підтверджує похибка розрахунків, яка складає 1,2 % (що не перевищує 5%).

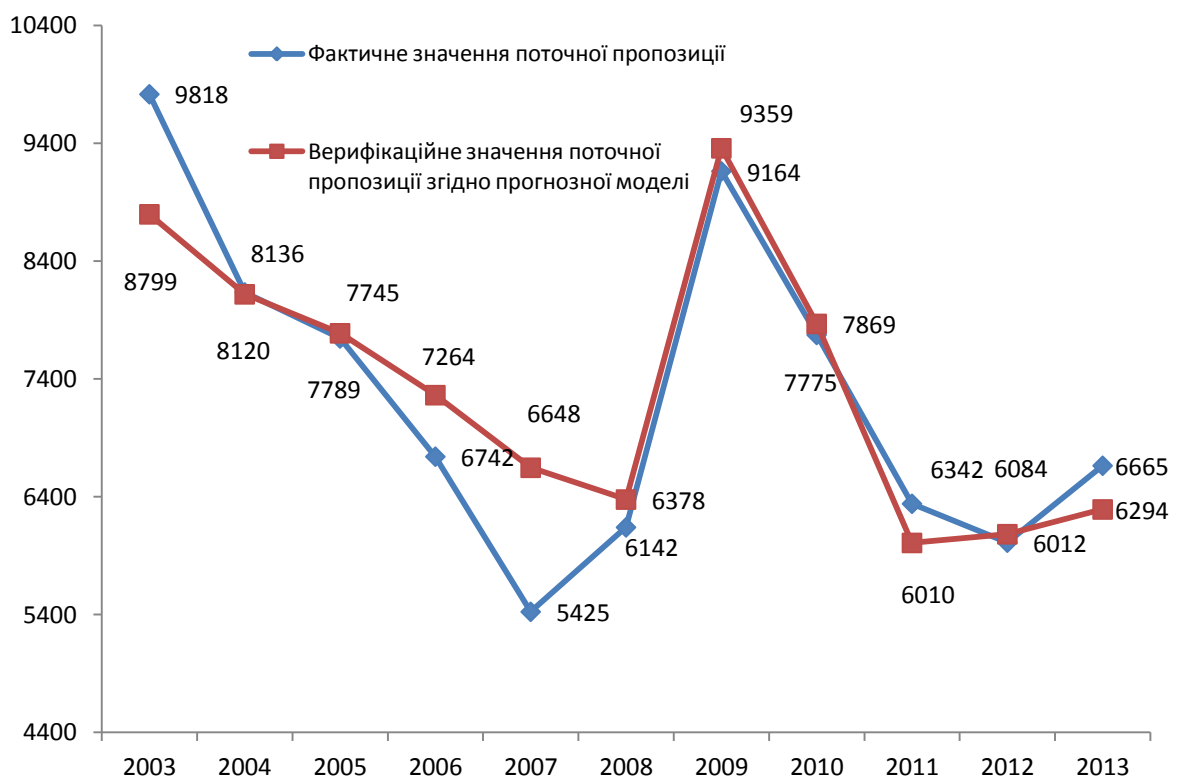


Рис. 4.8. Динаміка фактичних та верифікаційних значень поточної пропозиції згідно прогнозної моделі за 2003–2013 рр.

Додатковою ілюстрацією прогностичної оцінки збалансованості поточного місцевого ринку праці є отримані результати аналогічного прогнозу задоволеного поточного попиту місцевого ринку праці на підставі лінійної моделі залежності результуючого показника ($Y_{\text{ППЗ}}$) від факторів впливу валової доданої вартості (γ_1), обсягу реалізованої інноваційної продукції (γ_{10}), обсягів шкідливих викидів (γ_{19}):

$$Y_{\text{ППЗ}} = 110565 - \frac{39389370}{\gamma_1} + \frac{812115}{\gamma_{10}} - \frac{4667064}{\gamma_{19}}. \quad (4.9)$$

Проведене дослідження дозволило встановити, що між цими показниками зв'язок є достатньо високим, про що свідчить загальний коефіцієнт кореляції 0,919.

Прогноз задоволеного поточного попиту місцевого ринку праці передбачає проекцію тенденцій, що досліджувалися у 2003–2013 рр., у перспективному періоді 2015–2018 рр. (табл. 4.7).

Таблиця 4.7

Прогноз задоволеного поточного попиту місцевого ринку праці

<i>Показники</i>	<i>Роки</i>			
	<i>2015</i>	<i>2016</i>	<i>2017</i>	<i>2018</i>
Валова додана вартість, млн. грн., (γ_1)	13733,39	13640,15	13546,92	13453,68
Обсяг реалізованої інноваційної продукції, млн. грн. (γ_{10})	14944,23	16617,94	18291,65	19965,36
Обсяги шкідливих викидів, тис.т (γ_{19})	154,51	155,68	156,84	158,01
Задоволений поточний попит місцевого ринку праці, чол. ($Y_{\text{ППЗ}}$)	77546	77747	77946	78142

Результати отриманої динаміки задоволеного поточного попиту та його основних складових на перспективу (див. табл. 4.7) свідчать, що на збільшення задоволеного попиту у 2018 р. порівняно з 2015 р. на 596 осіб, або на 0,77 %, впливають скорочення обсягів валової доданої вартості на 279,71 млн. грн., значні темпи відновлювального зростання обсягів реалізованої інноваційної продукції, темпи економічного зростання у 2015–2018 рр., та погіршення

екологічної ситуації, яка характеризується збільшенням обсягів шкідливих викидів.

Темпи збільшення обсягів реалізації інноваційної продукції як найважливішого чинника впливу на обсяги задоволеного поточного попиту обумовлюються переходом місцевого ринку праці до інноваційного соціально орієнтованого типу економічного розвитку, що потребує значних перебудов, пов'язаних з розвитком людського потенціалу. Отримані оцінки перспективного обсягу задоволеного поточного попиту місцевого ринку праці дозволяють стверджувати, що в середньостроковому періоді обсяги задоволеного поточного попиту значною мірою будуть визначатись інтенсивністю економічного зростання, проявом інноваційного типу зайнятості.

Використовуючи отримані прогностні значення складових поточного місцевого ринку праці, можна дослідити ступінь його незбалансованості в прогностних періодах (табл. 4.8).

Таблиця 4.8

**Прогноз поточного місцевого ринку праці та рівня його
незбалансованості**

<i>Показники</i>	<i>Роки</i>			
	<i>2015</i>	<i>2016</i>	<i>2017</i>	<i>2018</i>
Поточний попит місцевого ринку праці, чол. ($Y_{Пп}$)	512	579	646	713
Поточна пропозиція місцевого ринку праці, чол. ($Y_{ПРп}$)	5839	5605	5370	5136
Задоволений поточний попит місцевого ринку праці, чол. ($Y_{Ппз}$)	77546	77747	77946	78142
Рівень поточної незбалансованості, %	6,87	6,46	6,06	5,66

Рівень поточної незбалансованості місцевого ринку праці (табл. 4.8) в перспективному періоді зменшується, але дуже повільно, що обумовлюється накопиченими в ретроспективному періоді дисбалансами поточного місцевого ринку праці, а саме – незначній кількості вакантних робочих місць відповідає велика чисельність безробітних.

Для підтвердження коректності побудованих економетричних моделей і отриманих прогностичних значень складових сукупного та поточного місцевого ринку праці було проведено верифікацію прогностичних значень інверсним методом, тобто перевірка вірності моделі на основі значень відповідних чинників у ретроспективному періоді. Похибка розрахунків не перевищує 5%, що підтверджує адекватність моделей і отриманих прогнозів.

Прогноз збалансованості місцевого ринку праці дає можливість адекватно реагувати на зміни відповідно у попиті, пропозиції робочої сили, у сфері підготовки та перепідготовки кадрів, узгодженості у процесах вивільнення та розподілу робочої сили у галузях економіки. Ефективність прогнозів залежить від рівня узгодженості інтересів органів місцевого самоврядування, освіти та центрів зайнятості, якого можна досягти за рахунок визначення домінантів регулювання місцевого ринку праці, до яких слід віднести весь перелік методів та інструментів для досягнення поставлених цілей (**Додаток С**).

Таким чином, резюмуючи вищевикладене, можна відзначити, що в ході теоретичного узагальнення та емпіричного тестування економіко-математичних моделей, які встановлюють взаємозв'язок місцевого ринку праці з показниками інших видів місцевих ринків, було виявлено більш сильний вплив економіко-соціо-екологічних показників на складові сукупного та поточного місцевого ринку праці. Таке явище може викликати неоднорідний характер ринкових коливань, що підвищує актуальність прогнозу, та може бути відстежено за допомогою адаптації і апробації наукових методів (методи математичної економіки, методи регулювання) при забезпеченні просторово-ринкової збалансованості місцевого ринку праці. Доведено, що сукупність наукових методів та інструментів, закономірностей (п. 2.1) і принципів (п.2.2) утворюють архітекtonіку суб'єктно-функціонального механізму забезпечення збалансованості місцевого ринку праці.

4.2. Архітектоніка суб'єктно-функціонального механізму забезпечення збалансованості місцевого ринку праці

У сучасних умовах функціонування місцевого ринку праці відбуваються радикальні перетворення в системі взаємодії місцевого ринку праці з іншими типами ринків, які обумовлюються змінами в системі трудових відносин, перерозподілом у галузевій, професійно-кваліфікаційній структурі зайнятих, виникненням гнучких форм зайнятості. Розвиток місцевого ринку праці супроводжується відсутністю збалансованості попиту та пропозиції на робочу силу. Це проявляється в тому, що багато підприємств зіткнулись з проблемою браку кваліфікованих кадрів, відсутністю або невідповідністю рівня фахівців вимогам забезпечення конкурентоспроможності підприємств і цілих галузей.

Проблема незбалансованості місцевого ринку праці набуває гостроти і принципово важливого значення в сучасних умовах розвитку економіки. Втрата трудового потенціалу як у демографічному, так і в міграційному вимірі, підвищення рівня безробіття, зниження економічної активності населення змушує адміністрацію міст вживати радикальних заходів щодо забезпечення відтворення людських ресурсів та відповідності рівня їх конкурентоспроможності вимогам підприємств.

Ліквідація деформації місцевого ринку праці можлива за рахунок формування суб'єктно-функціонального механізму забезпечення збалансованості місцевого ринку праці. З даною думкою погоджуються О. Цимбал, О. Ярош, стверджуючи по відношенню до національного ринку праці, що наявність та всезростаючий вплив вказаних проблем потребує формування результативних механізмів їх виявлення та подолання. Найбільш ефективними напрямками подолання вказаних проблем можуть стати: формування механізмів збільшення кількості робочих місць, особливо тих, які потребують висококваліфікованої праці; розробка заходів щодо пом'якшення негативного впливу неповного відтворення робочої сили; підвищення рівня залучення та відповідно рівня зайнятості молоді та осіб передпенсійного віку. За прогнозами

більшості експертів у найближче десятиріччя визначатиметься майбутня модель світового розвитку, що неминуче прискорить пошук Україною свого місця у цих процесах. Значну роль в успішності цього пошуку відіграватиме ефективно діючий та збалансований ринок праці, який може стати довгостроковим орієнтиром загального суспільного розвитку [344, с. 109].

Актуальність даної проблеми зростає, оскільки питання зайнятості населення, зниження рівня безробіття, забезпечення своєчасної виплати заробітної плати та скорочення заборгованості по заробітній платі у виробничій сфері, розширення сфери застосування тимчасової зайнятості, боротьба з «тіньовою» зайнятістю, підвищення рівня збалансованості попиту та пропозиції робочої сили виступають першочерговим завданням соціально-економічного розвитку міста і потребують розробки відповідного механізму.

У загальному вигляді під механізмом розуміють систему упорядкування, що визначає порядок будь-якого виду діяльності [280, с. 181]. Механізм – це методологія досягнення визначених цілей. У наукових працях у галузі дослідження ринку праці найбільш поширеними є уявлення щодо змісту механізмів регулювання і функціонування ринку праці. Узагальнення теоретичних положень щодо сутності терміна «механізм регулювання ринку праці» та результати аналізу наукових підходів до його структуроутворюючих елементів дозволяють «... виразити зовнішні способи впорядкування його системи (відновлення рівноваги в ній) і включають сукупність методів та форм суб'єктивної дії керівних суб'єктів на різні параметри ринку праці» [170]. Механізми функціонування та регулювання місцевого ринку праці є механізмами вищого порядку, але при цьому відсутній внутрішній механізм, дія якого буде спрямована на збалансування складових місцевого ринку праці. Такий механізм буде характерний не тільки для конкретного місцевого ринку праці, а й для ринків праці інших міст. Це пояснюється тим, що місцеві ринки праці є дуже подібними за елементним складом. *По-перше*, стан усіх місцевих ринків праці визначається співвідношенням попиту і пропозиції робочої сили, тобто кон'юнктурою ринку. *По-друге*, важливою умовою функціонування будь-

якого місцевого ринку праці є адекватна поведінка і узгодженість інтересів його учасників. Причому вони вибудовують свій діалог через призму відносин «працівник-роботодавець» (головні суб'єкти місцевих ринків праці), «працівник - служба зайнятості - роботодавець», «держава - суб'єкти місцевого ринку праці та їх представники». *По-третє*, на будь-якому місцевому ринку праці існують умови, які визначають конкуренцію між роботодавцями за найкращого працівника необхідних професій, кваліфікацій, що відповідають специфікації робіт, між працівниками - за найкраще місце застосування своєї робочої сили [269, с. 144]. *По-четверте*, оскільки взаємодія суб'єктів місцевого ринку праці здійснюється за допомогою комунікаційного процесу, що забезпечує сприйняття інформації, то інформація та рівний доступ до неї також характерні для будь-якого місцевого ринку праці. У разі спотворення або надання не у повному обсязі інформації проявляється інформаційна асиметрія. *По-п'яте*, нормальне функціонування та розвиток будь-якого місцевого ринку праці є неможливим без відповідної інфраструктурної підтримки, адже саме через інфраструктуру здійснюється забезпечення збалансованості попиту та пропозиції робочої сили, їх ефективної взаємодії [231, с. 123]. *По-шосте*, при дослідженні місцевих ринків праці як багатофункціональних і багатоаспектних систем, слід виходити з підходу, який передбачає, що формування і функціонування місцевих ринків праці напряду залежить від соціально-економічних, демографічних, політичних процесів в межах міст, проте ступінь їх впливу залежить від конкретної території. Дана парадигма припускає пріоритетність відтворення соціального життя (населення і людських ресурсів, освіти, охорони здоров'я, культури тощо). *По-сьоме*, основу формування та розвитку будь-якого місцевого ринку праці становить поділ праці, до основних форм якого відносять концентрацію, спеціалізацію та кооперацію. *По-восьме*, для оцінки функціонування будь-якого місцевого ринку праці застосовується ряд показників, які дозволяють дати оцінку процесам, що відбуваються.

Враховуючи вищезазначене, під *суб'єктно-функціональним механізмом забезпечення збалансованості місцевого ринку робочої сили (СФМЗЗМРП)* слід

розуміти структурно-взаємопов'язану сукупність правових, соціальних, економічних, організаційних, управлінських засад структурної відповідності попиту та пропозиції робочої сили у часі.

Особливістю вказаного механізму є суб'єктно-об'єктні відносини, які ґрунтуються на відповідних правовідносинах та важелях впливу. Правовідносини розглядаються через обсяг прав та обов'язків, якими наділені суб'єкти місцевого ринку праці, та які виникають на основі норм права (актів, законів, підзаконних актів). Важелі впливу врегульовані законодавством та соціальними і моральними нормами суспільства і держави, які формуються під впливом важелів регіональних, національних та світових. Норми реалізуються суб'єктами за допомогою правовідносин та поза ними, в результаті чого суб'єкти поділяються на суб'єкти права та суб'єкти правовідносин. Суб'єктами права може бути будь-яка фізична або юридична особа, яка приймає участь у забезпеченні збалансованості місцевого ринку праці, тобто це особи, яким закон надав дозвіл щодо здійснення самостійної діяльності у цьому напрямку. Наприклад, роботодавці, працівники, недержавні посередники тощо. Суб'єктами правовідносин є особи, яким закон надає допуск до участі у ліквідації диспропорцій місцевого ринку праці. До таких суб'єктів слід віднести на місцевому рівні міськвиконком, Департамент праці та соціального захисту населення, центр зайнятості, навчальні заклади різних рівнів акредитації тощо.

Якщо суб'єкти вступають у правовідносини з метою задоволення своїх потреб, то об'єктами правовідносин на місцевому ринку праці є контрактні відносини, оплата праці, конкуренція, зайнятість, безробіття тощо, тобто це все, заради чого здійснюються юридичні зв'язки.

Формування суб'єктно-функціонального механізму місцевого ринку праці у напрямі забезпечення його збалансованості повинно первинно будуватись на принципах, за допомогою яких можна не тільки узгодити інтереси учасників місцевого ринку праці, а й зумовити конкретні напрями діяльності в галузі забезпечення збалансованості місцевого ринку праці, тобто функції: розподільчу, регулюючу, стимулюючу, відтворювальну, збалансовану,

інформаційну (рис. 4.9).

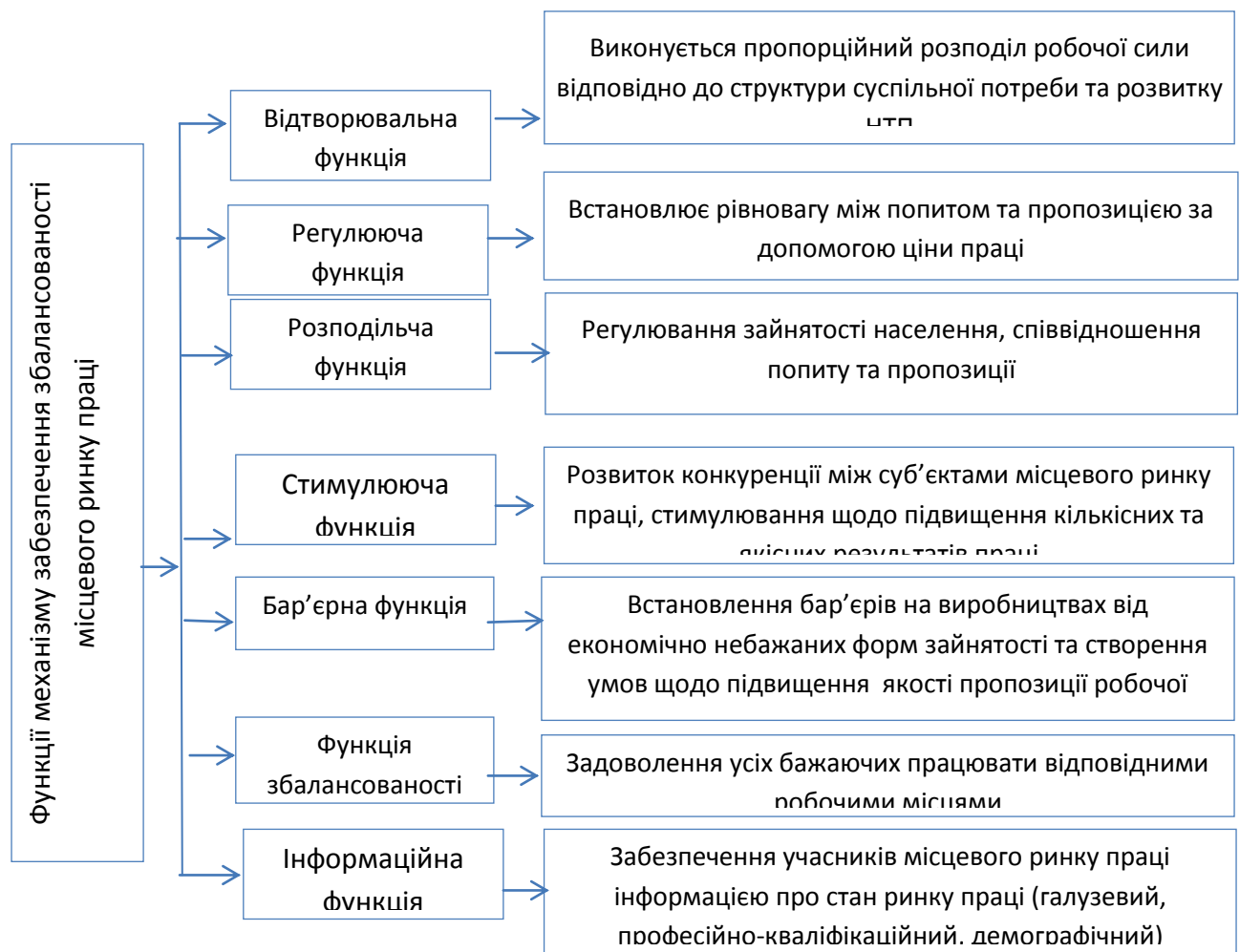


Рис. 4.9. Основні функції механізму забезпечення збалансованості місцевого ринку праці

Теоретичні дослідження, будучи засобом пізнання місцевого ринку праці, є дистанційованими від практичних завдань забезпечення збалансованості ринку праці. Тому виникає необхідність розробки певних підходів, прийомів, основних правил досягнення поставленої науковим дослідженням мети – забезпечення збалансованості місцевого ринку праці. Сукупність таких прийомів, підходів у науці втілюється у понятті «метод».

З метою дослідження збалансованості місцевого ринку праці найбільш доцільним є застосування адміністративних, економічних та організаційних методів, реалізація яких можлива за допомогою відповідних їм інструментів

(рис. 4.9). Сукупність методів та інструментів спрямована саме на ефективне співвідношення попиту та пропозиції, а їх вибір залежить від навколишнього соціально-економічного середовища, економічної активності суб'єктів ринку праці, якості життя населення міста, інтересів і закономірностей поведінки людей, що вступають у певні економічні відносини і т. і.

За своїм складом механізм забезпечення збалансованості утворює єдність не тільки між принципами, функціями, методами та інструментами, а й включає певні форми взаємозв'язків: прямі, посередницькі і непрямі. До прямих форм можна віднести пряме укладання трудового контракту, угод між суб'єктами ринку. Посередницька форма взаємозв'язку відображає взаємодію суб'єктів місцевого ринку праці за участю державних та приватних посередників, які надають посередницькі послуги у сфері зайнятості, професійної підготовки та перепідготовки кадрів, організації громадських та сезонних робіт і т. і. Непрямі форми проявляються у прийнятті законодавчих актів держави про працю, освітню діяльність, податки і т. і.

На практиці *суб'єктно-функціональний механізм забезпечення збалансованості місцевого ринку праці* розглядається як система суспільних відносин, соціальних норм та інститутів, що забезпечують на основі дотримання загальноприйнятих прав і свобод людини формування, обмін за ціною, що визначається співвідношенням попиту та пропозиції, і використання робочої сили. Ситуація на ринку праці м. Кременчука потребує додаткового аналізу та ретельного дослідження, але навіть наявна статистика п'яти останніх років також демонструє стабільне скорочення кваліфікованих робочих місць на ключових підприємствах Кременчука, які традиційно були основою ринку праці міста. Великі роботодавці міста переживають складні часи, пов'язані з проблемами низької економічної продуктивності та адаптації до кризових умов національного та міжнародного ринків. Інформація щодо стану місцевого ринку праці свідчить про те, що підприємства та організації міста здійснювали вивільнення працівників, у той час як іншими юридичними особами були створені нові робочі місця. Попередній аналіз змін якості ринку праці дає

підстави вважати, що динаміка його розвитку тяжіє до зниження рівня кваліфікації нових робочих місць порівняно з тими, які зникають. За збереження існуючої тенденції в умовах кризи міжнародної економіки це може спричинити відтік кваліфікованої робочої сили з міста [329].

Зміна структури безробіття, перехід від циклічного безробіття до безробіття інституційного (табл. 4.9), деформація ринку праці спричинили порушення відтворення не тільки трудового потенціалу, а й розширення спектра протиріч між працею та капіталом, тобто проявляється відставання рівня заробітної плати від рівня продуктивності праці та рівня валової доданої вартості.

Таблиця 4.9

Структура доходів населення м. Кременчука у 2003-2013 рр., % *

Показники	Роки										
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Заробітна плата	43,42	41,58	41,64	43,38	44,18	42,68	37,34	40,23	34,64	36,34	38,52
Прибуток та змішаний дохід	18,59	18,47	17,03	15,46	15,76	15,98	15,74	15,86	14,25	15,05	16,86
Доходи від власності (отримані)	4,90	4,83	4,86	4,66	4,41	3,96	5,61	5,38	32,51	29,31	25,82
Соціальна допомога і інші отримані поточні трансферти	33,09	35,12	36,47	36,51	35,65	37,39	41,31	38,52	18,60	19,3	18,8
Доходи	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

* Складена за даними [307–311, 396–397]

Дані табл. 4.9 свідчать, що в структурі доходів населення м. Кременчука на частину заробітної плати та соціальну допомогу припадає 40,23% і 38,52% в 2010 р. відповідно на фоні підвищення заробітної плати у 2003-2007рр. були підвищені ставки працівникам бюджетних організацій, збільшена оплата праці на підприємствах шляхом неодноразового підвищення її мінімуму.

Загальне підвищення реальної заробітної плати порівняно з економічним зростанням було випереджаючим, по-перше, за рахунок сприятливої зовнішньої кон'юнктури цін на енергоносії, по-друге, через ситуацію, що склалася на ринку праці, пов'язану із нестачею кваліфікованих кадрів, яка змусила роботодавців підвищити зарплату фахівцям. У кризові періоди української економіки ринок праці реагував на зниження ВВП зниженням зайнятості та рівня оплати праці. При цьому більшість роботодавців воліли знижувати оплату праці та не скорочувати чисельність працівників. Саме така політика призвела до того, що в даний час існує необґрунтовано велика кількість низькооплачуваних робочих місць. Проте в 2013 р. структура доходів змінилась. Питома вага заробітної плати у 2013 р. порівняно з 2010 р. знизилась на 1,71% і становила 38,52%, питома вага соціальної допомоги скоротилась більше, ніж в два рази і становила 18,8%, а питома вага доходів населення від власності зросла приблизно у п'ять разів і становила 25,82%. Таке збільшення доходів населення від власності пов'язано зі збільшенням реальних рівнів цих видів доходів, характерних головним чином для забезпечених і багатих верств населення. Вирішення такого роду протиріччя можливо за рахунок розвитку соціального партнерства, ліквідації диспропорцій у структурі доходів населення тощо.

Протиріччя соціально-трудової сфери обумовлені дисбалансом попиту та пропозиції на місцевому ринку праці, який проявляється у відсутності державних замовлень і розподілу спеціалістів після закінчення навчальних закладів, припиненні співпраці бізнес-співтовариств з вищими і середніми навчальними закладами. Модернізація виробництва, впровадження наукомістких технологій призвели до зміни професійно-кваліфікаційної структури попиту на ринку праці і підвищення вимог роботодавців до якості робочої сили [17, с. 90]. Відчувається брак кваліфікованих кадрів за окремими професіями та спеціальностями, оскільки спостерігається невідповідність структури професійної освіти актуальним і перспективним потребам місцевого ринку праці за кваліфікаційним рівнем і професійною структурою. Структура професійної освіти зміщена на користь вищої школи, але потреба роботодавців у

фахівцях з вищою професійною освітою є нижчою, ніж відповідна пропозиція на ринку праці. Одночасно структура початкової та середньої професійної освіти не відповідає потребам ринку праці. Тому попит на кваліфікованих робітників і спеціалістів на місцевому ринку праці не повністю задовольняється.

Для вивчення попиту на освіту проведено опитування учнів 11-х класів середньоосвітніх шкіл м. Кременчука шляхом анкетування (Додаток Т), опитування проводилося у 2012–2013 навчальному році. Процес остаточного ухвалення рішення з приводу вибору професії здійснюється у випускних класах загальноосвітніх установ. Однак таке рішення учнями приймається під впливом викладацького складу, батьківської думки, друзів, престижності і т. д., при цьому в такому життєво важливому питанні не простежуються індивідуальні уподобання учня, його бажання самоствердитись. Говорячи про професійний вибір, необхідно підкреслити, що він по суті є першим кроком школяра в самостійне доросле життя [76, с. 132]. Його можна визначити як вибір індивідом певного виду трудової діяльності у межах структури потреб народного господарства в кадрах, що склалась на основі існуючого поділу праці [345, с. 98; 377, с. 349]. Тому виникла необхідність провести соціологічне опитування випускників шкіл м. Кременчука, і таким чином дослідити їх індивідуальні уподобання, з метою отримання наочної картини про перспективи розвитку ринку освітніх послуг і ринку праці в м. Кременчуці.

У соціально-прогностичній анкеті під назвою «Вибір майбутньої професії» міститься дев'ять питань. В анкетуванні брали участь 630 респондентів-учнів із 32 шкіл, з них 64% дівчат, 36% юнаків одинадцятих класів. Основною метою опитування було дізнатись, з якою спеціальністю хочуть пов'язати респонденти життя, і де вони планують працевлаштуватись. У сучасних умовах високої конкуренції на місцевому ринку праці з постійно зростаючими вимогами до претендента, величезного значення набуває завдання щодо виховання у молоді активної життєвої позиції для майбутньої трудової діяльності.

Відповідно до концепції української освіти, велике значення у вирішенні цього завдання приділяється загальноосвітнім школам. Закінчуючи школу,

випускник досягає певних освітніх та особистісних результатів, які направляють його в подальшому виборі життєвого та професійного шляху. Так само випускнику необхідно співвідносити особисті потреби з реальними можливостями, потребами суспільства та місцевого ринку праці.

Вивчення професійних намірів і життєвих планів учнів 11-х класів допоможе зрозуміти, ким хочуть стати випускники, який рівень освіти вони бачать для себе в майбутньому, в яких сферах хочуть себе проявити. Допомогти випускнику обрати професію, яка буде відповідати потребам суспільства і особистим амбіціям – найважливіше завдання освітньої сфери та батьків школярів. Але більшість абітурієнтів планують своє навчання за спеціальностями, в яких у майбутньому буде велика конкуренція, це помітно щодо випускників юридичних і економічних факультетів, які при жорсткій конкуренції у цих сферах мають мало можливостей працювати за професією.

Результативна допомога випускникам у виборі професії можлива на підставі бачення та розуміння професійних переваг і планів своєї майбутньої діяльності. Отже, результати аналізу питання «В якій професійній сфері діяльності Ви бажаєте працювати?» свідчать про досить широкий запропонований спектр спеціальностей (рис. 4.10). Найбільш бажаними напрямками професійної діяльності для наших абітурієнтів є економіка та фінанси, управління, транспорт, юриспруденція. Це дозволяє припустити, що в разі реалізації вказаних планів у найближчій часовій перспективі за цими спеціальностями буде сформовано кадровий резерв. Але тим самим, з результатів даного дослідження видно, що рейтинг робочих спеціальностей є дуже низьким і відображає небажання молоді отримувати робочі спеціальності. Це є очевидною ознакою все більш зростаючої розбіжності між попитом і пропозицією на місцевому ринку робочої сили у зв'язку зі зростанням темпів економічного розвитку, хоча, як було зазначено вище, м. Кременчук має розвинену промислову інфраструктуру й має потребу у робочих спеціальностях.

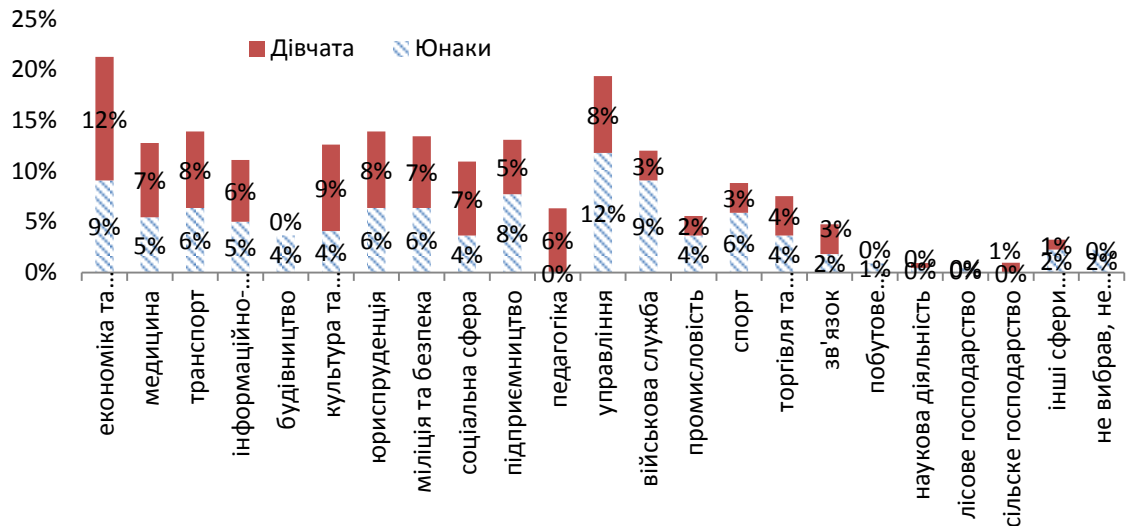


Рис. 4.10. Сегментування респондентів за сферою професійної діяльності у 2012-2013 навчальному році

Аналіз відповідей на питання «Якщо Ви не збираєтесь отримувати робочу професію, то вкажіть причину» дозволяє зробити висновок, що абітурієнти більш за все хвилюються за те, що отримавши робочу професію, вони матимуть погані умови праці, і відповідно мають бажання отримати вищу освіту (рис. 4.11). Неохоче бажання бути в майбутньому робітником підтвердилось на фоні отриманих відповідей на попереднє питання.

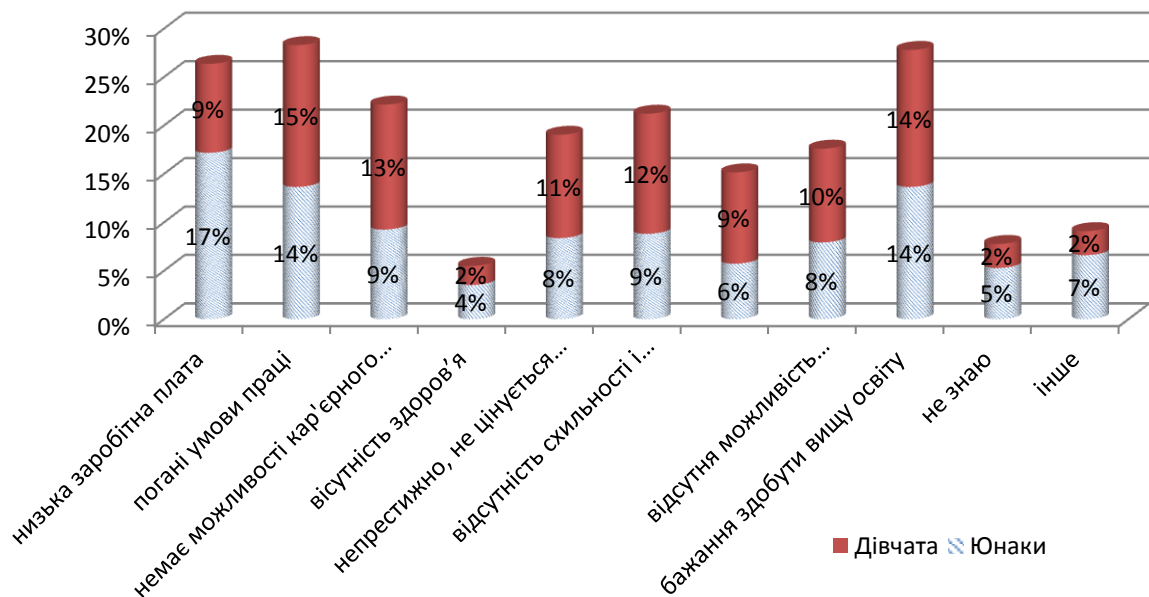


Рис. 4.11. Сегментування респондентів за причинами відмови від отримання робочої професії у 2012-2013 р.

Також слід відзначити, що лише 14 % опитаних дійсно хочуть отримати вищу освіту і, на відміну від інших, їх головною метою є не фінансові заохочення. Також основними аргументами відмови випускників від отримання робітничої професії є такі: мала заробітна плата (12,06%), немає можливості кар'єрного зростання (11,59%), а також відсутність інтересів до даних спеціальностей (11,1 %).

Проаналізувавши, що найбільше впливає на вибір професії (рис. 4.12), зроблено висновок, що найбільше впливає на вибір майбутньої професії сім'я (177 респондентів або 28,1%), а вже тільки потім власний особистий інтерес (24%), невелика кількість абітурієнтів користується рекомендацією фахівців, та ще менше учнів цікавляться попитом на ринку праці в місті та за його межами, цим самим звужуючи межі своєї майбутньої кар'єри, якої прагне більшість.

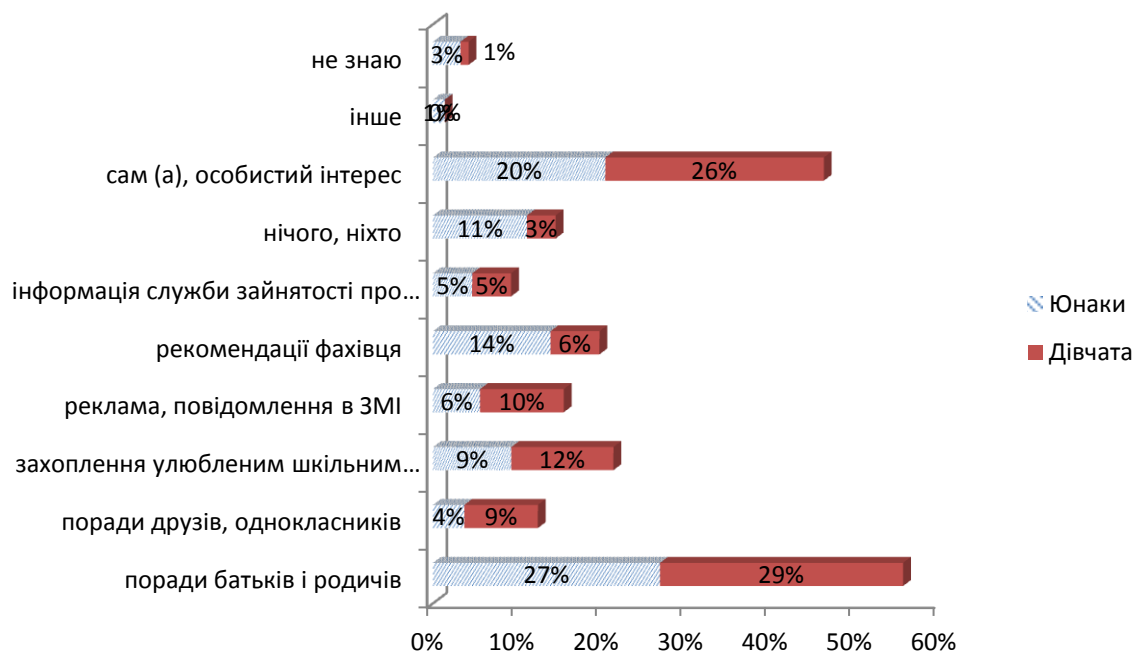


Рис. 4.12. Думки респондентів щодо питання «Що найбільше вплинуло на вибір професії?»

Отже, поради батьків і родичів є найвпливовішим чинником, що визначає майбутній вибір учня. Але на практиці часто виявляється, що саме думка рідних суперечить вчинкам абітурієнта, тим самим збільшуючи імовірність того, що таке навчання не принесе користі, а можливо й нашкодить кар'єрі.

Респонденти при наданні відповіді на питання «Що приваблює Вас в обраній професії?» (рис. 4.13) головним чинником визначили перспективу займатись улюбленою справою (25,4%), друге місце займає можливість мати робоче місце (20%), 16% просто хочуть заробляти гроші, але для цього не обов'язково потрібно мати вищу освіту. Також для 9% респондентів є сприятливим чинником праця у рідному місті.

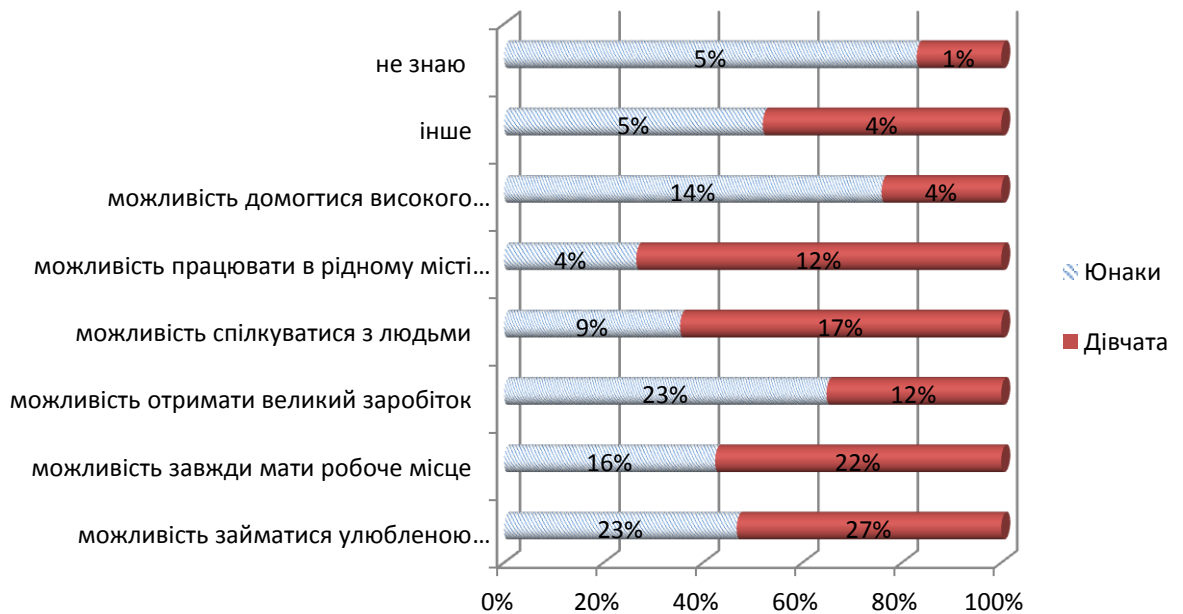


Рис. 4.13. Сегментування думки респондентів про привабливість обраної професії.

Практично половина опитаних вказали, що після закінчення школи вони вирішили вступати до ВНЗ, 28% респондентів планують поступити до технікумів та коледжів, професійно-технічних училищ, і лише 4% планують відразу після закінчення школи влаштовуватись на роботу. 19 респондентів із 228 юнаків хочуть відразу йти до армії після навчання, а це означає, що приблизно 1,5 року вони будуть просто чекати, поки їм виповниться 18 років (рис. 4.14).

З вищенаведеного можна зробити висновок, що половина опитаних школярів прагне отримати вищу освіту, що означає в перспективі, що фахівців з вищою і середньою освітою буде майже рівна кількість.

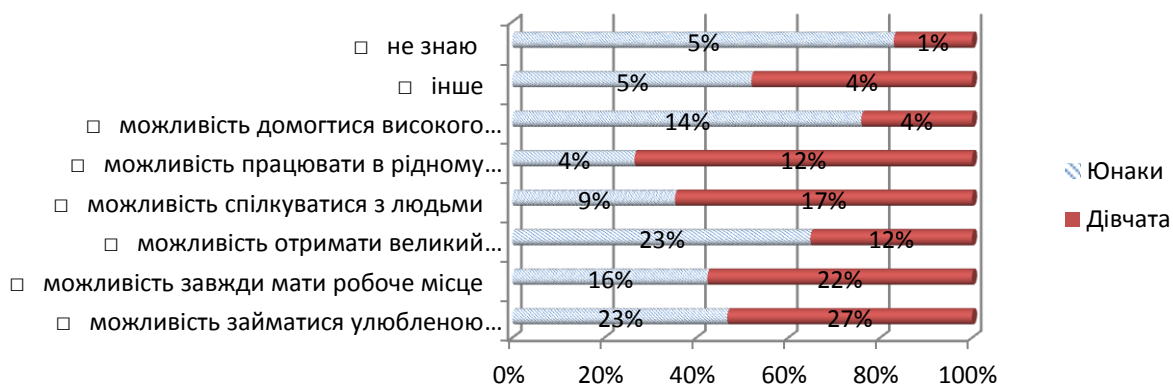


Рис. 4.14. Розподіл думок респондентів про вибір діяльності після закінчення 11-го класу

Анкета містила також питання щодо того, де планує отримати респондент професійну освіту (табл. 4.10). Абітурієнти поділились своїми планами на майбутній вступ до ВНЗ, і яке місто вони обирають для вступу. Для ВНЗ м. Кременчука ситуація виглядає доволі прикро, оскільки більше половини обирають інші міста, в основному м. Київ (32 %). Також невелика кількість кременчуцьких школярів планує здобувати освіту за кордоном, здебільшого у Польщі.

Таблиця 4.10

Місця отримання професійної освіти

	Чисельність респондентів	Питома вага, %	Юнаки		Дівчата	
			осіб	%	осіб	%
Кременчук	120	19,05	36	16,36	84	20,49
Полтава	57	9,05	12	5,45	45	10,98
Київ	203	32,22	56	25,45	147	35,85
інші міста України	137	21,75	53	24,09	84	20,49
за межами України	63	10,00	36	16,36	27	6,59
не вирішив, не знаю	50	7,94	27	12,27	23	5,61
Разом	630	100,00	220	100,00	410	100,00

Рішення абітурієнтів навчатись за межами рідного міста можуть негативно позначитись на діяльності філій різних навчальних закладів та місцевих університетів, оскільки за відсутності студентів постане питання про закриття

спеціальностей, або навіть самих навчальних закладів.

На першому місці щодо питання про причини, чому респонденти збираються навчатись за межами м. Кременчука, знаходиться «більш престижне навчання», ніж в Кременчуці, трохи відстають ще дві відповіді майже з однаковим результатом, а саме: легше працевлаштуватись в іншому місті (15,24%) , а також подобаються ВНЗ інших міст України (15,08%), і лише у 22 респондентів у планах є навчатись у м. Кременчуці.

Отже, з результатів аналізу мети та мотивів видно, що основною метою навчання є не те, чим будуть займатись респонденти, а скільки будуть заробляти, що неодноразово було встановлено в даному опитуванні.

Реалізація професійних планів лише у четверті опитаних респондентів пов'язана з роботою в рідному місті, що негативно вплине на розвиток кадрового потенціалу м. Кременчука. Одночасно є ймовірність, що 26% опитаних, які ще не знають, де залишаться працювати, повернуться до міста. Визначено, що половина респондентів не планують працевлаштуватись в рідному місті, аргументуючи, що для їх спеціальностей немає умов для кар'єрного зростання та погані умови життя. Але якщо порівнювати економічні показники по всій Полтавській області, то можна відзначити, що саме м. Кременчук має достатньо високий рейтинг практично за всіма соціально-економічними показниками для побудови свого кар'єрного зростання [398].

Також треба зазначити, що саме батьки в 16% випадків відмовляють працювати своїх дітей у рідному місті.

Повертаючись до попередніх запитань, слід зазначити, що лише 12% респондентів аналізували ринок праці і орієнтуються в отриманні робочої спеціальності. Загалом здійснюваний випускниками професійний вибір не повинен бути необдуманим актом, як це нерідко відбувається в даний час, він повинен бути результатом тривалого, планомірного розвитку особистості. Це можливо тільки у разі проведення цілеспрямованої роботи з професійної орієнтації молоді за всіма її складовими – професійне просвітництво, діагностика, консультування відбір, адаптація та виховання. У зв'язку з цим

необхідним є поновлення розробки наукових основ професійної орієнтації відповідно до вимог сучасного місцевого ринку праці, а також перспектив розвитку економіки, соціально-демографічної та професійно-кваліфікаційної структури українського суспільства.

Низький рівень інформаційного забезпечення місцевого ринку праці, недосконала система підготовки та перепідготовки кадрів є причинами виникнення протиріч між потребами економіки у фахівцях та наявністю трудових ресурсів. Напрямок вирішення даного протиріччя вбачається у посиленні інформаційного забезпечення місцевого ринку праці, центру зайнятості та кадрових агентств і покращенні якості їх зв'язку з підприємствами та організаціями міста, удосконаленні моніторингу місцевого ринку праці та проведенні досліджень його формування та функціонування, здійсненні державного втручання у функціонування місцевого ринку праці при неспроможності механізму його саморегулювання. Остаточне вирішення вказаного протиріччя можливе при формуванні організаційної структури управління місцевим ринком праці, адаптованої до цільових умов його збалансованості. Існуюча організаційна структура управління місцевим ринком праці не включає в себе структурні підрозділи, функціями яких є планування, прогнозування стану ринку праці, вивчення диспропорцій на ринку праці, дослідження трудової міграції населення і процесів урбанізації, а також підрозділи, що забезпечують співробітництво ринку праці з ринком освітніх послуг і бізнес-одиниць шляхом участі у складанні рейтингу навчальних закладів, шляхом підтримки навчальних закладів, які реалізують інноваційні програми навчання, формування прогнозу щодо того, чому саме, які кадри і як необхідно готувати або здійснювати перепідготовку, стратегічне партнерство освітніх установ і бізнес-одиниць.

У процесі створення нововведення, як правило, активно задіяні наукові кадри, а в процесі комерціалізації головну функцію виконують підприємці. У зв'язку з різною професійною орієнтацією часто інтереси підприємців суперечать ширшим інтересам дослідників і розробників. Часто вчений є

заглибленим у наукову проблему, і його мало хвилює практичне та комерційно вигідне використання результатів його праці. У свою чергу, підприємець зацікавлений в отриманні прибутку від реалізації науково-технічної продукції. Різні інтереси створюють взаємне непорозуміння, «комунікаційний бар'єр» між вченими та підприємцями.

Керівництву ВНЗ треба намагатись нівелювати цей комунікаційний бар'єр, при цьому забезпечити: взаємодію з інноваційними фірмами та венчурними фондами; співпрацю з місцевими органами з реєстрації патентів і товарних знаків; сприяти активізації прийому замовлень на проведення досліджень і розробок для сторонніх організацій, розуміючи не тільки економічні аспекти інноваційної діяльності, а й наукові. Керівництво ВНЗ може спиратись на перспективних вчених, студентів старших курсів, які пройшли курс вивчення економічних дисциплін – менеджменту, маркетингу, управління персоналом і т.і. Подібні управлінські кадри будуть, з одного боку, чудово розуміти представників науки, а з іншого боку, при оцінюванні будь-якого проекту, будуть орієнтуватись на економічні складові діяльності регіону.

Жодна компанія не очікує, що молодий спеціаліст, щойно закінчивши ВНЗ, зможе відразу включитись в роботу. На думку роботодавців, для того, щоб випускник ВНЗ перетворився на повноцінного співробітника, потрібно кілька років. Більше того, у багатьох компаніях додаткове навчання та адаптація вчорашнього випускника розцінюється не як прикра необхідність, а як додаткова можливість сформувати його відповідно до власних стандартів і вимог – ознайомити молодих фахівців з елементами корпоративної культури, навчити їх специфіці майбутньої роботи. Досвідченому співробітнику складніше підлаштувати себе під стандарти компанії, така людина приходить зі своїм досвідом, зі своїми упередженнями. А молодий співробітник підлаштовується під компанію, швидко розуміє правила гри, швидше адаптується в компанії, хоча при цьому у нього менше спеціальних знань [81, с. 106].

Але в цілому роботодавці на сьогодні задоволені тим обсягом базових знань, які вчорашні випускники отримують у ВНЗ. Більше того, вважається, що теорія у провідних національних ВНЗ викладається краще, ніж в іноземних.

Набагато менше роботодавці задоволені спеціальними знаннями випускників, які, на їх думку, часто відірвані від реалій сучасного бізнесу і виробництва. Багато компаній, особливо в промисловості, скаржаться на низький рівень спеціальної підготовки у ВНЗ. Вони відзначають зниження якості технічної освіти, нестачу практичних знань у випускників, а також вузький професійний кругозір молодих фахівців, не достатній рівень знань, а іноді відсутність знань, іноземних мов, слабе володіння комп'ютерною технікою, майже на рівні користувача. Як відзначають роботодавці, навчальний процес університетів є відірваним від виробництва. Однак і ця проблема може бути вирішеною шляхом поглиблених виробничих практик з тривалим терміном їх проведення, стажування студентів, наприклад за кордоном, включенням до штату викладацького персоналу фахівців виробництва, тобто людей, які напряду пов'язані із бізнесом.

В цілому у роботодавців складається переконання, що необхідна модифікація української вищої освіти. Місцеві ВНЗ, які традиційно орієнтуються на знання, і в цій якості здатні досягати значних результатів, повинні націлити свої зусилля також на підвищення конкурентоспроможності випускника в ринковому середовищі. Більшість великих компаній розуміють актуальність даного питання і вже взаємодіють з ВНЗ у справі підготовки молодих фахівців. Найбільш масовою моделлю взаємодії є цільова підготовка фахівців, яка фінансується самим майбутнім роботодавцем; у деяких випадках роботодавці і ВНЗ спільно розробляють програми, націлені на задоволення потреб конкретного підприємства. Можливості і межі вирішення основних завдань у рамках вирішення протиріч місцевого ринку праці визначаються за допомогою взаємозв'язку, зображеного у вигляді «петлі» на рис. 4.15.

Отже, дослідження на основі реальних статистичних показників розвитку міста та емпіричної інформації шляхом анкетування має практичне значення, оскільки дозволяє виділити основну проблему місцевого ринку праці – дисбаланс попиту та пропозиції – та розробити і реалізувати механізм його усунення за допомогою відповідних інструментів і критеріїв оцінки їх ефективності (табл. 4.11).

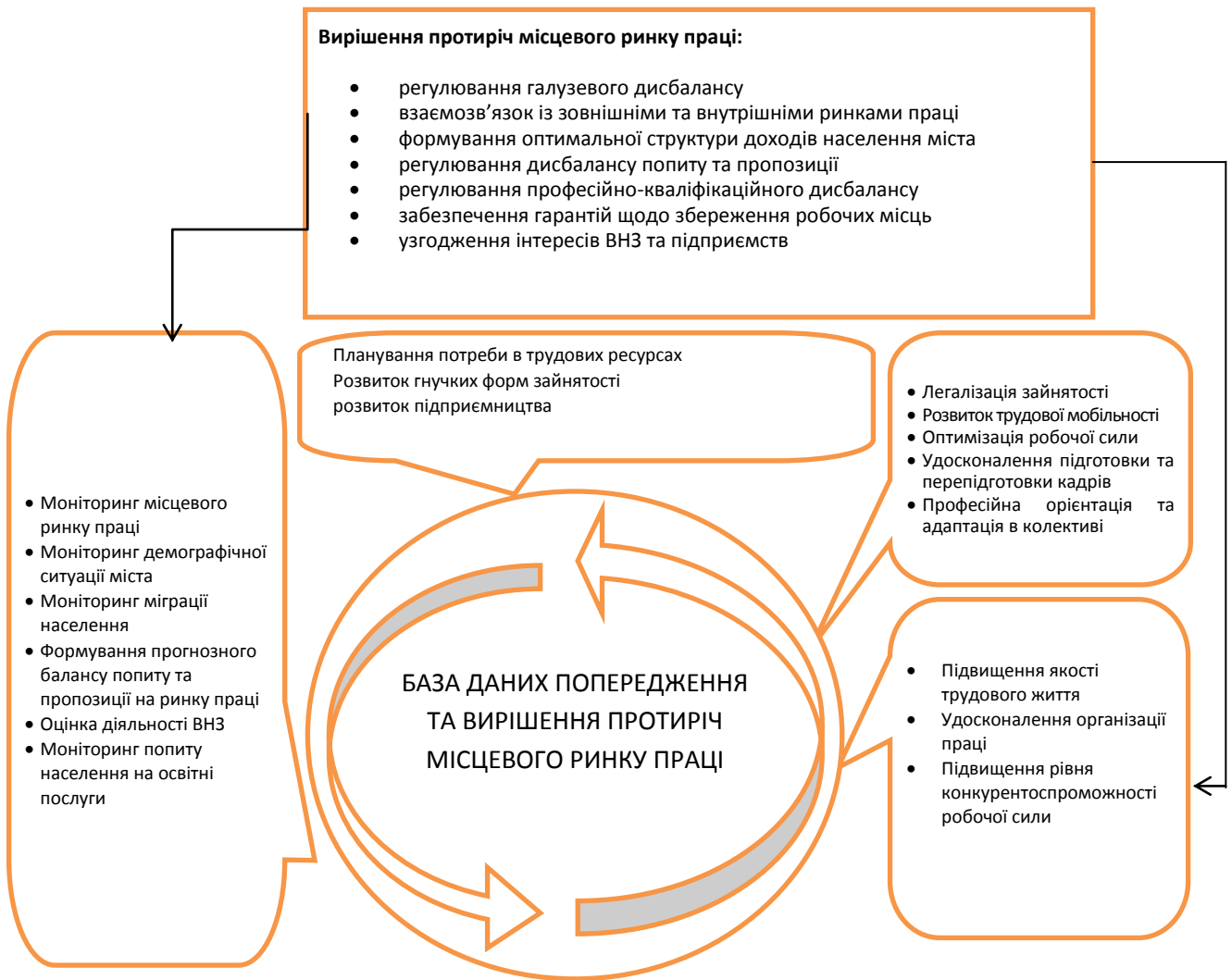


Рис. 4.15. «Петля» вирішення протиріч місцевого ринку праці.

Реалізація запропонованих шляхів оцінки результативності механізму забезпечення збалансованості місцевого ринку праці (табл. 4.11) (стимулювання соціально-економічного розвитку міста; підвищення збалансованості місцевого ринку праці та підготовка кадрів з урахуванням його потреб; покращення соціального захисту населення міста та підвищення ефективності діяльності місцевої адміністрації), досягається за допомогою важелів впливу на місцевий ринок праці. Дія важелів глобального, національного та регіонального рівнів впливу на ринок праці посилює дію важелів місцевого рівня, які в архітектоніці суб'єктно-функціонального механізму забезпечення збалансованості місцевого ринку праці представлені адміністративними, економічними та правовими.

Таблиця 4.11

Шляхи оцінки результативності механізму забезпечення збалансованості місцевого ринку праці

<i>Завдання механізму</i>	<i>Інструменти реалізації</i>	<i>Критерії оцінки ефективності</i>
Стимулювання соціально-економічного розвитку міста	Виробничо-технічне та технологічне забезпечення; забезпечення умов для інвестування міста; забезпечення умов для реалізації інновацій створення більш прийнятних умов для розвитку підприємницької діяльності та покращення бізнес-клімату міста; наповнення доходної частини місцевого бюджету	Збереження позитивних тенденцій щодо нарощування обсягів виробництва продукції; зміцнення матеріально-технічної бази промислового сектора; збільшення кількості суб'єктів підприємницької діяльності; скорочення часу та зменшення витрат суб'єктів підприємництва у процесі отримання документів дозвільного характеру; збільшення частини промислових підприємств, що займаються інноваційною діяльністю; освоєння інноваційних видів продукції; темп зростання інвестицій в основний капітал, освіту, охорону здоров'я; темп зростання валової доданої вартості; збільшення надходжень до місцевого бюджету
Підвищення збалансованості місцевого ринку праці та підготовка кадрів з урахуванням його потреб	Щорічний аналіз номенклатури професій та спеціальностей, пропозиції щодо підготовки кадрів за найбільш затребуваними з них; проведення роботи з підвищення престижності робітничих професій серед молоді, формування у школярів інтересу до вибору робітничої професії; здійснення моніторингу працевлаштування випускників навчальних закладів; щорічний аналіз номенклатури професій та спеціальностей, пропозиції щодо підготовки кадрів за найбільш затребуваними з них; покращення демографічної ситуації	Темп зростання чисельності працевлаштованих випускників навчальних закладів за отриманою професією; темп зростання створених нових робочих місць; темп зростання чисельності безробітних, які пройшли професійну підготовку, підвищення кваліфікації згідно з потребами роботодавців; темп зростання чисельності народжуваних з тенденцією до зниження показників смертності, зокрема смертності населення у працездатному віці; довгострокові економічні прогнози змін професійно-кваліфікаційної структури робочої сили; підвищення рівня заробітної плати працівників, зайнятих у всіх галузях економіки міста; скорочення терміну перебування на обліку у центрі зайнятості; динаміка рівня збалансованості/незбалансованості
Покращення соціального захисту населення міста	Соціальна підтримка окремих слабо захищених верств працездатного населення (молоді, жінок, інвалідів, сільського населення); забезпечення соціального захисту населення	Підвищення економічної зацікавленості підприємств у створенні додаткових робочих місць переважно з гнучкими формами зайнятості; темп зростання чисельності зайнятих гнучкими формами організації робочого часу (часткова, тимчасова)
Підвищення ефективності діяльності місцевої адміністрації	Удосконалення діючої організаційної структури адміністрації міста	Оптимізація організаційної структури з урахуванням кількості рівнів управління та норм керуваності

Аналогічну групу важелів впливу на місцевий ринок праці можна визначити на рівні світу, держави та регіонів (табл. 4.12), тобто регулювання місцевого ринку праці з метою забезпечення його збалансованості доцільно розглядати як багаторівневий процес. В узагальненому вигляді дану ієрархію

можна представити у вигляді чотирьох рівнів: важелів світового, національного (макрорівня), регіонального рівня та місцевого. Слід відзначити, що важелі впливу на кожному наступному рівні адміністративно-територіального поділу є вужчими, ніж на попередніх рівнях. Політика ліквідації дисбалансу та соціальної підтримки незайнятого населення в містах в цілому має ті ж завдання, що і на регіональному, національному та світовому рівнях, оскільки завдання даного блоку значною мірою виконуються місцевими органами праці та зайнятості населення за рахунок відповідних фондів зайнятості.

З метою більш детального вивчення важелів впливу на забезпечення збалансованості місцевого ринку праці необхідно зробити акцент не тільки на диференціації важелів за рівнями, але й здійснити конкретизацію важелів впливу на елементи місцевого ринку праці, тобто на попит та пропозицію.

Велику роль відіграють правові важелі державного регулювання, які через трудове законодавство визначають права та обов'язки сторін, які вступають у трудові відносини, рівень мінімальної заробітної плати, встановлюють обмеження щодо залучення до праці дітей, підлітків, вагітних жінок і т. і., максимальну тривалість робочого тижня, пільги окремим категоріям працівників тощо.

За допомогою імміграційного законодавства регулюється в'їзд та використання іноземної робочої сили, що забезпечує вплив на пропозицію місцевого ринку праці. За юридичною силою основним актом трудового законодавства є Конституція України як Основний Закон України, що має на території України найвищу юридичну силу (ст. 8 Конституції України) і представляє групу важелів впливу національного рівня, а це означає, що всі інші акти трудового законодавства мають їй відповідати. Друге місце в структурі трудового законодавства України посідають міжнародні договори про працю України, які належним чином ратифіковані в Україні. Наступний рівень у складній структурі трудового законодавства України займає Кодекс законів про працю України, який дотепер діє на території України зі змінами та доповненнями.

Таблиця 4.12

Важелі впливу на забезпечення збалансованості місцевого ринку праці

Важелі Рівень	Правові	Адміністративні	Економічні
Світовий	Загальна декларація прав людини, правові акти Міжнародної організації праці у вигляді конвенцій або рекомендацій, стандарти правового регулювання праці, що створені регіональними міжнародними організаціями, Глобальний пакт про робочі місця	Створення соціального діалогу та практики трипартизму між урядами та представницькими організаціями роботодавців та працівників між державами та всередині національних кордонів з метою зміцнення соціальної згуртованості, збереження та примноження людського капіталу, підтримка та забезпечення кредитних потоків в інтересах малих та середніх підприємств в мету розширення зайнятості тощо	Зниження податків на бізнес, реалізація податково-бюджетної та кредитно-грошової політики з метою стримання падіння попиту на працю, захист найбільш уразливих верств населення (створення систем екстреного працевлаштування, підготовка, перепідготовка), створення «зелених робочих місць» тощо
Національний	Конституція України, закони та законодавчі акти про працю, оплачувані відпустки, рівень мінімальної заробітної плати, початок трудового віку та виходу на пенсію тощо, внесення змін до законодавчих актів про працю, закріплення заробітної плати як ціни робочої сили, відповідність рівня заробітної плати рівню цін на споживчому ринку (мінімальна заробітна плата повинна дорівнювати фізіологічному мінімуму споживання), постанови про міграційні квоти, або постанови про припустимі частках іноземних працівників в окремих галузях економіки	Впровадження активної і пасивної політики на ринку праці України та її регіонів через організацію громадських робіт; створення страхових фондів на випадок безробіття; перекваліфікація робітників на потреби ринку і виплати допомоги і кредитів безробітним і членам їх сімей; створення центрів з підготовки кадрів при центрах сприяння зайнятості; встановлення квот залежно від професії, спеціальності, кваліфікації іноземних громадян, країн їх походження, а також залежно від інших економічних і (або) соціальних критеріїв з урахуванням регіональних особливостей ринку праці на видачу іноземним громадянам дозволів на роботу як на території одного або декількох суб'єктів України, так і на всій території України.	Пільги підприємствам, які створюють додаткові робочі місця для громадських робіт, а також оптимізація заробітної плати працівників з урахуванням величини мінімального споживчого кошику, допомоги по безробіттю на рівні фізіологічного мінімуму споживання і рівня заробітної плати та ціни робочої сили; визначення ефективності використання іноземної робочої сили з урахуванням вкладу у соціально-економічний розвиток держави; важелі соціального захисту: виплати по безробіттю, індексація грошових доходів населення у випадку швидкого зростання цін, допомога малозабезпеченим родинам тощо.
Регіональний	Стратегія та програма соціально-економічного розвитку регіону, комплексно-цільові програми забезпечення зайнятості населення регіону, розпорядження голови облдержадміністрації, накази, рішення засідань сесій, підготовка та реалізація перспективних і поточних територіальних програм зайнятості та заходів щодо соціальної захищеності різних груп населення від безробіття	Створення регіональних узгоджуваних комісій з питань регулювання міжгалузевих та міжгосподарських відносин, моніторинг та прогнозування регіонального ринку праці; організація, координація, контроль та методичне забезпечення роботи районних, міськрайонних, міських та районних центрів зайнятості	Видача роботодавцям дозволів на використання праці іноземців та осіб без громадянства; надання соціальних послуг населенню, пов'язаних із забезпеченням зайнятості, та роботодавцям; підприємцям-початківцям, враховуючи структуру регіону; організація регіональної зайнятості шляхом організації громадських робіт переважно для незахищених верств населення тощо
Місцевий	Місцевий ринок праці регулюється відповідно до рішень міської, районної рад, виконавчих комітетів, планів заходів, розпоряджень міських, районних, сільських голів	Проведення семінарів, тренінгів, конференцій, ярмарок-вакансій тощо, регулювання та контроль контрактних відносин між роботодавцями та найманими працівниками	Фінансове, податкове стимулювання поведінки суб'єктів місцевого рівня: підприємств, організацій, індивідуальних підприємців та домогосподарств, інтеграція інвалідів в суспільство.

Наступний рівень у структурі трудового законодавства України посідають закони про працю, ухвалені Верховною Радою України з питань суспільно-трудових відносин, до яких можна віднести Закон України «Про зайнятість населення», «Про оплату праці», «Про прожитковий мінімум», «Про вищу освіту», «Про колективні договори і угоди», «Про охорону праці» тощо. Наступне місце у структурі трудового законодавства посідають постанови Верховної Ради України. З правової точки зору вони мають відповідати нормам Конституції, міжнародних договорів України про працю та законів України [369].

На трудові відносини, на величину попиту та пропозиції впливають адміністративні важелі, які залежать від правових важелів. Наприклад, режим праці та відпочинку регламентується законодавством, але це зворотньопропорційно впливає на величину попиту, тобто на кількість робочих місць. Скорочення тривалості максимального робочого часу створює додаткові робочі місця. Такий захід має як переваги, так і недоліки. Створення додаткових робочих місць забезпечує зниження безробіття, що є перевагою такого адміністративного заходу, але це може негативно позначитись на економіці міста. Найбільшу увагу слід приділяти інтегруванню інвалідів у суспільство шляхом створення відповідних робочих місць. Такий спеціалізований адміністративний захід регулювання також має переваги та недоліки. Роботодавці негативно ставляться до наймання на роботу недостатньо кваліфікованої робочої сили (інваліда), яка може не мати досвіду роботи та має проблеми із станом здоров'я, але економічне заохочення підприємців з боку держави згладжує невдоволення роботодавців.

Досить різноманітними є економічні важелі регулювання місцевого ринку праці, до яких слід віднести такі: умови створення нових додаткових робочих місць, організація громадських робіт, податкові пільги та податкові канікули для розвитку бізнесу, сприяння самостійній зайнятості населення, податкові важелі. Все це впливає на створення та модернізацію робочих місць, а саме на попит місцевого ринку праці. Держава за допомогою економічних важелів впливає і на

пропозицію робочої сили, наприклад через податкові важелі, які можуть мати як економічний, так і адміністративний характер. Наприклад, при сумісництві людина сплачує прибутковий податок за всіма місцями роботи. Ставки оподаткування, таким чином, зростають, що дозволяє знизити попит на робочі місця з боку тих, хто вже має роботу. До економічних важелів, що регулюють пропозицію, відносять підвищення мобільності робочої сили, встановлення субмінімуму заробітної плати тощо. Систематизацію важелів впливу на забезпечення збалансованості місцевого ринку праці наведено на рис. 4.16.

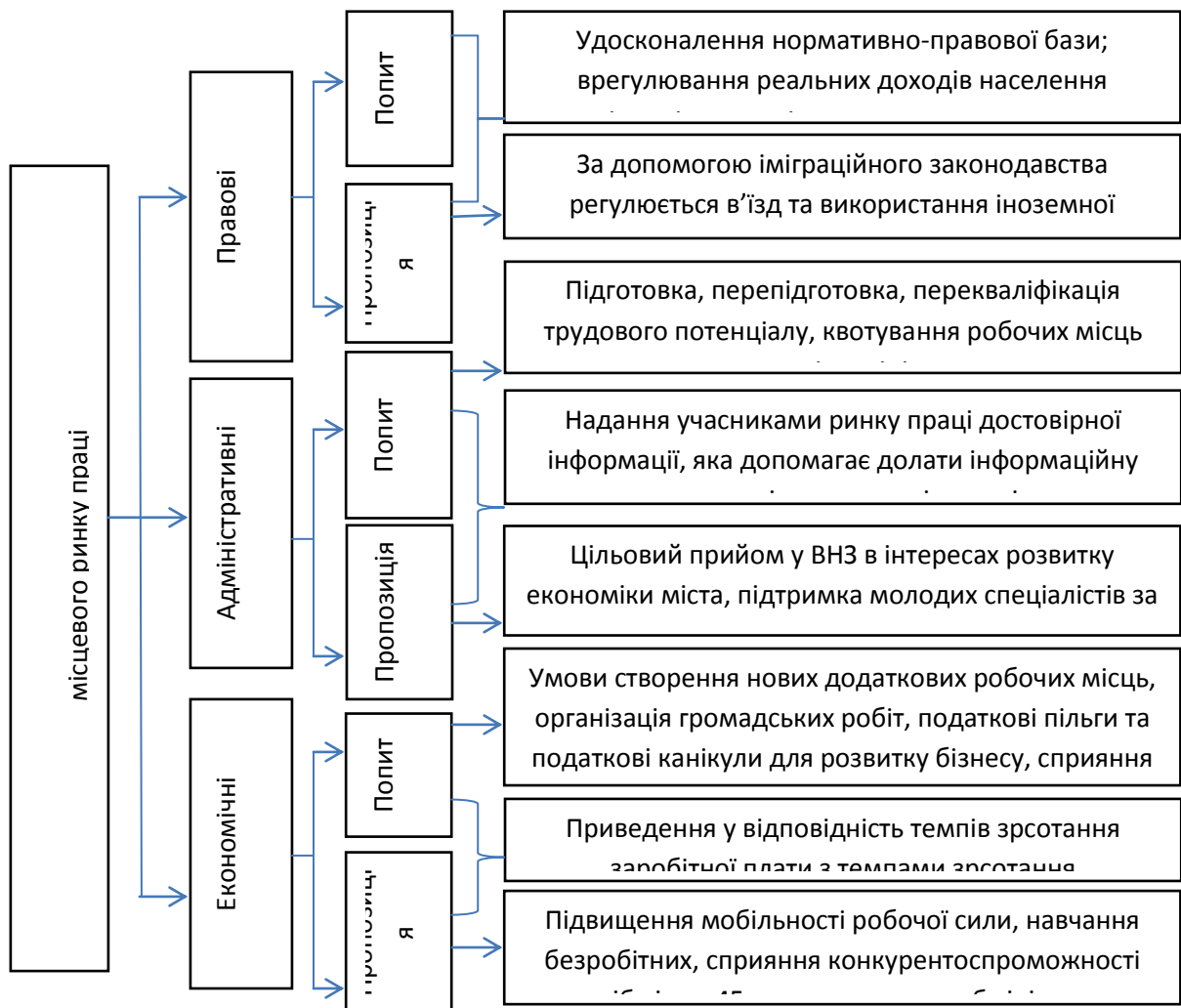


Рис. 4.16. Важелі впливу на забезпечення збалансованості місцевого ринку праці

В сукупності це дозволить знизити дисбаланс попиту та пропозиції на місцевому ринку праці, забезпечити подальший розвиток партнерських відносин між суб'єктами місцевого ринку праці шляхом спільних досліджень даної

проблеми, що сприятиме соціально-економічному розвитку міста в цілому та результативному функціонуванню місцевого ринку праці зокрема. В цілому, це потребує формування *суб'єктно-функціонального механізму забезпечення збалансованості місцевого ринку праці* (рис. 4.17), архітектоніка якого складається із сукупності принципів, функцій, форм зв'язку, методів та інструментів, важелів, поєднання інтересів та об'єктів суспільних відносин.

Таким чином, запропонований суб'єктно-функціональний механізм забезпечення збалансованості місцевого ринку праці, що структурно представляє собою сукупність принципів, функцій, методів, інструментів, важелів та елементів має на меті стимулювання соціально-економічного розвитку міста, забезпечення зайнятості населення міста та покращення рівня життя міського населення. Головним завданням механізму є вирішення протиріч, які породжують асиметричні процеси в його функціонуванні, створюють неузгодженість інтересів його суб'єктів. В межах реалізації суб'єктно-функціонального механізму, який повинен відзначатись гнучкістю, базуватись на законах еволюційного розвитку ринку праці, враховувати вплив екзогенних та ендогенних факторів, важелі управління місцевого рівня, пропонується використовувати інтегральний показник рівня збалансованості/незбалансованості місцевого ринку праці, в основі якого лежать показники, що характеризують ступінь узгодженості інтересів суб'єктів ринку праці.

4.3. Інституційно-організаційні засади використання важелів впливу на забезпечення збалансованості місцевого ринку праці

Економічні перетворення, що відбуваються на місцевому ринку праці, пов'язані з його реформуванням, яке здійснюється при безпосередній взаємодії суб'єктів місцевого ринку праці та узгодженні їх інтересів. Динамічний процес формування інститутів регулювання, взаємодії державних структур (інститутів) з елементами місцевого ринку праці прийнято називати інституціоналізацією, важливою характеристикою якої є багаторівневність.

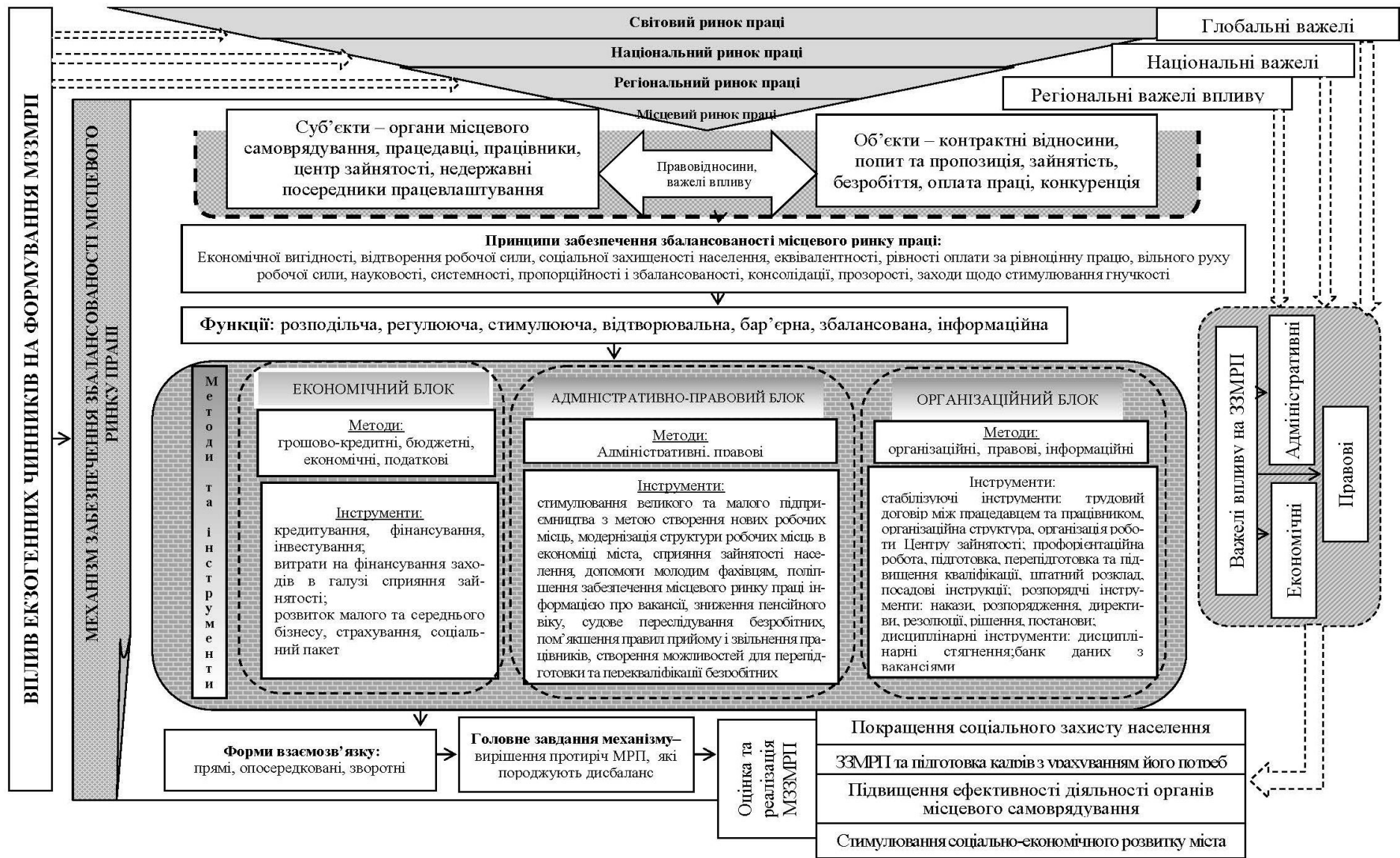


Рис. 4.17. Суб'єктно-функціональний механізм забезпечення збалансованості місцевого ринку праці

В якості основних імперативів інституціоналізації слід розглядати наступні напрямки змін: регламентація господарської діяльності, визначення правил, що забезпечують рівноправність суб'єктів ринку; формування інституційних суб'єктів взаємодії ринку, адаптованих до умов економічних змін; формування нових принципів і правил взаємодії державних і приватних інститутів; лобіювання інтересів суб'єктів ринку – профспілок та інших громадських організацій, асоціаціями підприємців, споживачів, науковими об'єднаннями; розвиток системи підготовки та перепідготовки працівників з професійними та соціальними компетенціями, що забезпечують адаптацію робочої сили до змін ринкового середовища, забезпечення контролю за укладанням колективних договорів, інтеграція осіб з обмеженими можливостями у суспільство. Реалізація цих імперативів повинна враховувати інституційне середовище місцевого ринку праці в системі багаторівневості управління (рис. 4.18), в якому здійснюється будь-який трудовий обмін.

Інституційне середовище місцевого ринку праці підтримується з одного боку органами управління всіх рівнів – інститутами-організаціями, з іншого – інститутами-нормами – інституційними умовами існування (усталений менталітет суспільства, укорінені інтереси владних структур, систематизовані і стандартизовані взаємини між державними та регіональними органами управління, адаптація до жорстких рамок інституційної інфраструктури, значний ресурсний потенціал країни, регіону, міста, національні та професійні традиції праці, звичаї тощо), та максимально націлено на забезпечення його збалансованості. У загальному розумінні під інститутом слід розглядати сукупність правил, норм, установок, принципів, що регулюють соціально-трудова зв'язки і відносини людини в суспільстві.

Згідно з визначенням Д. Норта, «інститути включають в себе як формальні правила і неформальні обмеження (загальновизнані норми поведінки, досягнуті угоди, внутрішні обмеження діяльності), так і певні характеристики примусу виконання тих і інших». «Якщо інститути – правила гри, – додає він, –

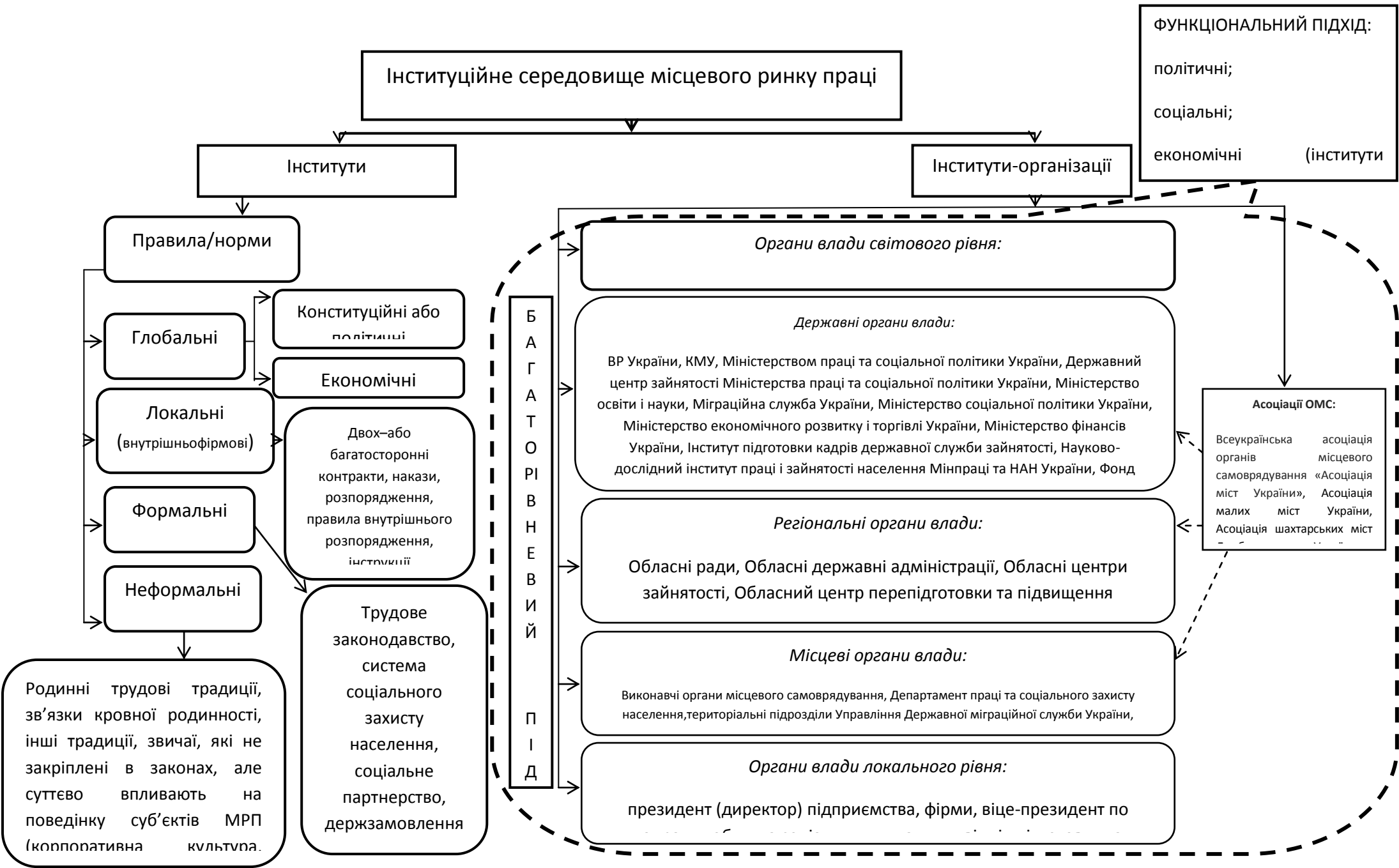


Рис. 4.18. Структура інституційного середовища місцевого ринку праці

то організації є гравцями» [257, с. 32]. Стосовно ринку праці, слід дотримуватись більш вузького трактування поняття «інститут», акцентуючи увагу на його регулятивній і, зокрема, правовій функції. Мова йде про угоди перерозподілу робочої сили, про обмін інформацією між державними та недержавними службами зайнятості та працевлаштування, законодавче регулювання діяльності асоціацій, що координують діяльність посередників на ринку праці тощо.

Формування неформальних інституцій, передусім ринкових стереотипів поведінки, звичок і установок, є тривалим процесом, оскільки для буденної свідомості характерна висока інерційність, яка не дозволяє багатьом буденним людям реалізувати свої здібності на ринку праці. Непідготовленість населення до сприйняття нових господарських явищ та їх негативних наслідків, нестійкість життєвого положення ускладнюють його адаптацію до умов і правил ринку праці. Сформовані звички до певного виду праці, місця, захоплення своєю спеціальністю перешкоджають трудовій мобільності. Крім того, відсутність ємного ринку житла і високі ціни на нього, особливо у великих мегаполісах, монопольне становище транспортної системи, дорогі квитки на будь-які види транспорту, наявність пільг та інших переваг, яких працівник позбавляється при переході на інше місце роботи, змушують працівника бути прикріпленим до одного підприємства і регіону, що викликає низьку мобільність робочої сили, її нездатність переміщуватись слідом за капіталом, що посилює прояв регіонального безробіття. Однак, з іншого боку, ринкові стереотипи поведінки припускають активний пошук роботи, готовність до зміни місця проживання і роботи.

Самі по собі інститути-норми, інститути-правила не можуть бути реалізовані, тому їх повинні диктувати основні інститути-організації, тобто головні гравці ринку праці, які класифіковані залежно від рівня ієрархії: світові, державні, регіональні, місцеві, внутрішньофірмові. Стратегічною метою держави є сприяння ефективному використанню людських ресурсів, яке забезпечує баланс між попитом і пропозицією робочої сили, відповідність

наявної кількості робочих місць професійно-кваліфікаційній структурі робочої сили та зорієнтовано на скорочення ручної, непрестижної та важкої праці. Державні органи влади повинні узгоджувати свою діяльність і координувати розвиток всіх інших суб'єктів ринку праці. Їх пріоритетне становище пояснюється перевагами, які вони отримують. Ці переваги полягають у тому, що спеціальний орган працевлаштування – державна служба зайнятості – займається реалізацією цілеспрямованої політики зайнятості населення, інтегрованої в загальну соціально-економічну політику, має державну підтримку і програму розвитку, безкоштовно надає послуги всім категоріям населення, ці послуги доступні для населення всієї території України.

У регулюванні ринку праці велику роль покликана зіграти Стратегія сприяння зайнятості населення України, яка сприятиме активізації діяльності служб зайнятості. Важливим інститутом регулювання соціально-трудової сфери є також законодавство в галузі трудової міграції. Міжнародні нормативно-правові акти складають основу розробки національного законодавства, політики і практики, які необхідні для результативного вирішення питань регулювання трудової міграції.

Для забезпечення результативного функціонування ринку праці необхідним є певний набір інститутів. Так, дії політичних інститутів повинні доповнюватись соціальними інститутами ринку праці. Соціальні інститути ринку праці виконують функцію соціалізації, тобто передачі індивідам встановлених у даному інституціональному середовищі зразків поведінки і способів діяльності, а також функцію відтворення працівників. Такі соціальні інститути, як професійні спілки, системи освіти та охорони здоров'я, соціального партнерства, страхування, національні та професійні традиції праці, звичаї, звички ділового етикету, моральні норми, набувають важливого значення у становленні результативних і довгострокових взаємин на ринку праці. Так, інститут профспілок забезпечує переваги у зарплаті працівників, які є членами профспілок, знижує можливості працевлаштування і зайнятості "працівників зі сторони", заняття ними престижних посад, оскільки підвищення зарплати, якого

домагаються профспілки, зменшує потенційно прийнятний для даної організації або фірми рівень зайнятості [16]. Одним із прикладів активної участі профспілок у захисті прав трудящих є їх участь у підготовці та реалізації трьохсторонніх угод у регулюванні соціально-трудова відносин в країні. У період реформ за допомогою соціальних інститутів здійснюється система заходів з регулювання ринку праці, створення інституційного середовища для нормального функціонування економічної і соціальних сфер. Економічні інститути ринку праці можна згрупувати на основі відтворювального підходу: інститути виробництва – фірми; інститути розподілу – заробітна плата, допомога по безробіттю; інститути обміну – біржі праці та трудові угоди; інститути споживання– домогосподарства [16].

Діяльність служби зайнятості (біржі праці) як інституту працевлаштування на ринку праці носить корегуючий характер: зміцнює соціальні та економічні зв'язки між найманими працівниками та роботодавцями, бере участь у забезпеченні ефективної зайнятості. Для досягнення даної мети необхідно підтримання рівноваги між попитом і пропозицією робочої сили на рівні, який забезпечує максимально можливу за наявних обмежень (необхідність стримання інфляції, скорочення бюджетного дефіциту тощо) зайнятість. Ефективну зайнятість можна розглядати як найважливішу соціально-економічну функцію ринку праці. У сучасній економіці її виконання забезпечується інститутами (організаціями та видами діяльності). Щоб впоратись зі своїми завданнями, інститути-організації повинні виконувати ряд функцій, які реалізуються на практиці за допомогою певних видів діяльності.

Розглядаючи систему регулювання ринку праці як багаторівневу систему, її основними рівнями є національний, регіональний та місцевий рівні. Досліджуючи функції інститутів-організацій ринку праці на різних рівнях ієрархії, можна стверджувати, що реалізація всіх функцій спрямована на усунення диспропорцій на ринку праці, тобто займаються згладжуванням наслідків, а не усуненням причин їх виникнення. Це підтверджується проведеним комплексним аналізом функціонування ринку праці на різних рівнях його територіального

розташування, результати якого демонструють різке зростання частки осіб, які мають вищу професійну освіту, при цьому практично прямо пропорційно знижується кількість безробітних із середньою спеціальною освітою, тобто виходить, що підвищивши свій рівень освіти, люди не включились до складу зайнятого населення, а продовжують поповнювати "армію безробітних", незважаючи на придбання нових компетенцій; знижується частка зайнятих передпенсійного віку; спостерігається потреба у працівниках з технічною освітою, наприклад інженерах різних галузей, фахівцях в області ІТ-технологій, лікарях, спеціалістах військових професій, підприємцях, а також фахівцях робітничих професій, у той час як на ринку існує надлишок юристів, економістів, бухгалтерів. Все це свідчить про неефективність системи освіти, і відповідно неефективне функціонування освітніх інститутів, які не працюють в одному тандемі з роботодавцями та працівниками. ВНЗ і СНЗ в свою чергу, практично не аналізують зміни, що відбуваються на ринку праці, не відслідковують працевлаштування підготовлених ними фахівців, перебуваючи в ситуації постійного збільшення частки платних освітніх послуг, спираються на попит серед абітурієнтів, а не на реальні потреби ринку.

Вирішення вищезазначених проблем потребує узгодження діяльності окремих інститутів ринку. Однак на даному етапі діалог між роботодавцем і державою відсутній. Кожен інститут переслідує свої цілі і завдання, роз'єднаність яких призводить до втрати сенсу такої взаємодії. Роботодавець намагається знайти працівника, який відповідає його потребам, шляхом перебирання кандидатів, що пропонуються ринком праці, працівник намагається застосувати наявні компетенції або, найчастіше, отримати нові, не під конкретну посаду або проект, а для того, щоб підвищити свою самооцінку і статус в очах суспільства. Служби зайнятості продовжують реалізовувати програми, за допомогою яких пасивна політика зайнятості превалює над активною.

Вирішення ситуації, яка склалась на ринку праці, можливе шляхом консолідації зусиль відповідних інститутів ринку праці за рахунок виконання ряду функцій: *посередницької*, зміст якої полягає в наданні послуг, що сприяють

узгодженню попиту на робочу силу та пропозиції. Реалізація цієї функції передбачає трудове посередництво: комерційне і некомерційне працевлаштування, підбір персоналу на замовлення підприємств; *інформаційної*, за допомогою якої інститути ринку праці забезпечують його учасників необхідною і достовірною інформацією. Реальні та потенційні носії робочої сили завдяки цій інформації мають можливість прийняти рішення про свою перекваліфікацію, підвищення кваліфікації, отримання освіти, про переїзд в іншу місцевість або регіон. При цьому роботодавець надає чіткі критерії необхідних для працівника компетенцій у центри зайнятості, відходячи від загальних фраз в описі вакансії і найменуванні певних компетенцій; *організаційна* полягає в організації переселення та працевлаштування населення депресивних районів, а також працевлаштування вимушених переселенців.

Враховуючи *принципи* формування інститутів ринку праці, - такі як першочерговість розвитку в порівнянні з інститутами інших ринків з метою збереження соціальної стабільності, доповнюваність і узгодженість між її ланками ринку праці, регульованість процесу з боку держави, органічне включення інституціональної облаштованості ринку праці в ринкову інфраструктуру, - можна стверджувати, що діяльність інститутів місцевого ринку праці не може бути оцінена як розвинена система. Підставою для такого висновку слугують такі явища: недостатність необхідних ланок, слабка взаємодія між наявними ланками, відсутність їх комплексного розвитку, невідповідність між попитом і пропозицією, відмінності у рівні їх розвитку.

На сьогодні інститути місцевого ринку праці є недосконалими. Основними рисами їх діяльності є слабка взаємодія між елементами інститутів; нерівномірний розвиток окремих елементів інститутів місцевого ринку праці; неповнота елементів системи інститутів місцевого ринку праці; відсутність різноманітності каналів найму та пошуку інформації та переважне становище окремих з них. Головним у вдосконаленні функціонування інститутів місцевого ринку праці має стати забезпечення кращої взаємодії в системі «роботодавець – працівник». Досконалість має досягатись за такими напрямками: використання

принципу партнерства в діяльності окремих ланок інститутів місцевого ринку праці; покращення інформаційного забезпечення взаємодій на ринку праці за рахунок створення інтегрованої і рухомої системи інформації, координації її потоків; вироблення процедури визначення попиту на послуги та їх адресність.

Як показує практика, інститути місцевого рівня вирішують поточні завдання, реагують на події, які вже настали. Питання перспективи, тобто довгострокового розвитку, при цьому відходять на другий план. У той же час, не вирішуються стратегічні завдання, що є основою для подальшого розвитку. В таких умовах найбільш доцільно використовувати стратегічний підхід, який отримав визнання у різних країнах світу. Сутність стратегічного підходу до забезпечення збалансованості місцевого ринку праці полягає у переході від пріоритету короткострокових цілей до пріоритету довгострокових цілей, від орієнтації на вирішення поточних завдань до орієнтації на вирішення перспективних проблем, причому основний акцент у даному процесі зроблено на урахуванні дії екзогенних факторів. Хоча акценти при визначенні вказаної сутності автори (Г. Мінцберг, Дж. Куїнн, С. Гошалс) роблять різні, але ж враховують, що вирішення поточних завдань та визначення перспективних між собою взаємопов'язаними, і у той же час, між ними існує об'єктивна суперечність. Складність вирішення даної суперечності проявляється: у визначенні цілей; основних факторів побудови системи управління; в обліку тимчасових факторів; в оцінці ефективності управління та ін. З урахуванням ситуацій, що складаються у зовнішньому середовищі місцевого ринку праці, зміщення пріоритетів на місцевий рівень, з метою ефективного використання людський, фінансових та матеріальних ресурсів та вирішення найважливіших проблем сьогодення, необхідно використовувати не традиційний підхід, а стратегічний, використання якого дозволить кваліфікувати не лише провідні тенденції у вирішенні зазначеної проблеми, а й саму управлінську діяльність тих чи інших суб'єктів місцевого рівня (рис. 4.19).

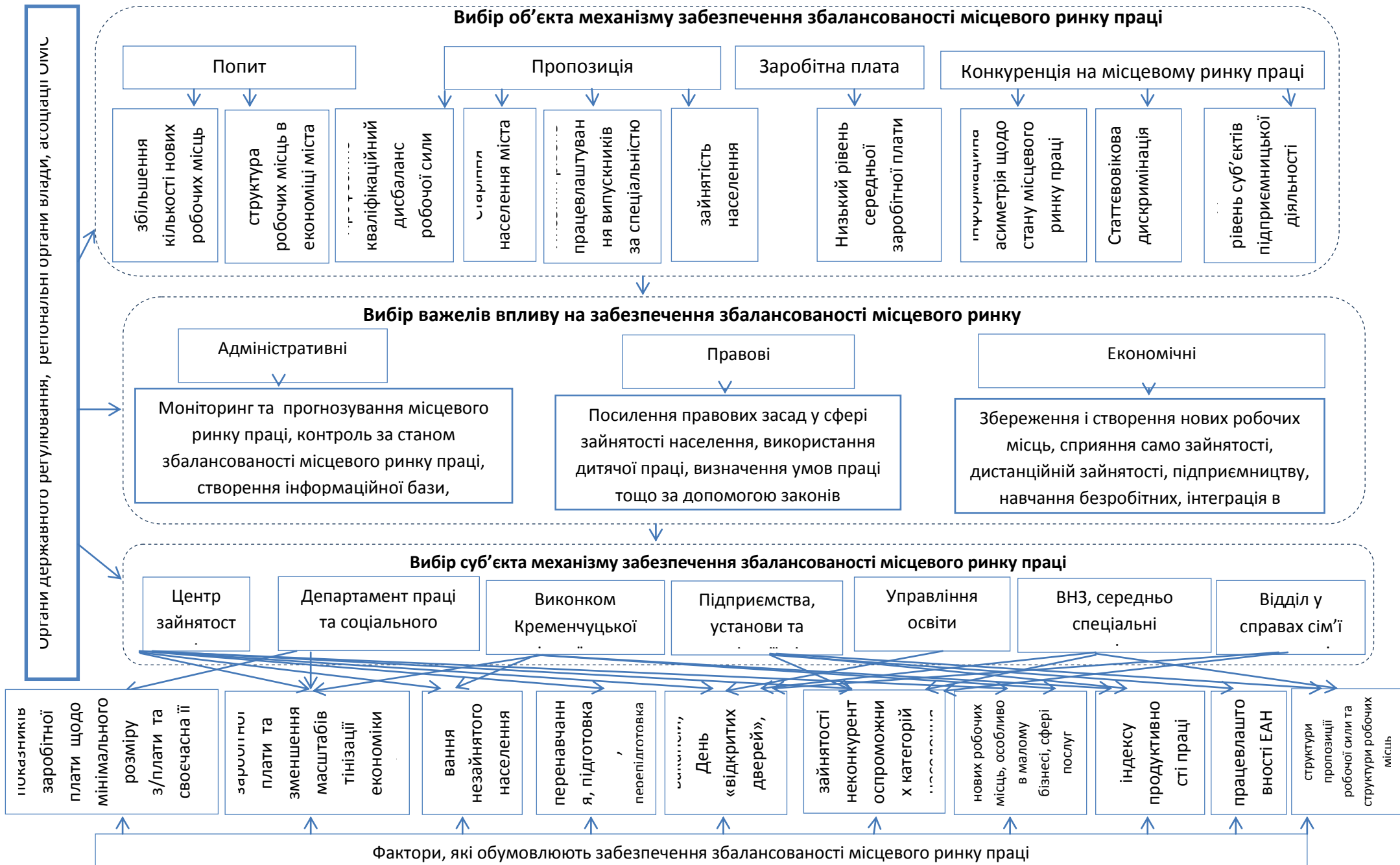


Рис. 4.19. Структурна схема взаємодії елементів суб'єктно-функціонального механізму забезпечення збалансованості місцевого ринку праці

Важливими структурними елементами механізму забезпечення збалансованості місцевого ринку праці є об'єкти, тобто ті ситуації, явища на ринку праці, де виникають проблеми, і які вимагають негайного їх вирішення.

На сучасному етапі функціонування місцевого ринку праці є пов'язаними з виникненням дисбалансу попиту та пропозиції. Для вирішення проблеми дисбалансу необхідним є, в першу чергу, врегулювання контрактних відносин між роботодавцем та працівниками, що дозволить регулювати попит і пропозицію, заробітну плату, рівень конкуренції на ринку праці.

Забезпечення збалансованості місцевого ринку праці за рахунок працевлаштування незайнятих громадян на вільні та новостворені робочі місця підприємств, установ та організацій є компетенцією центру зайнятості, підприємств, установ, організацій міста. Проведення ярмарок вакансій, Днів «відкритих дверей», семінарів, професіографічних екскурсій та інших подібних заходів входить в обов'язки не тільки центру зайнятості, але й управління освіти, відділу у справах сім'ї та молоді. Профорієнтація, перенавчання та підготовка персоналу для виробництва, що сприятиме підвищенню конкурентоздатності незайнятого населення на місцевому ринку праці, виконується центром зайнятості.

Розвиток міста забезпечується правильним проходженням суб'єктом праці фаз розвитку, починаючи від професійної підготовки на ринку освітніх послуг, включаючи процес розподілу або обміну на зовнішньому місцевому ринку праці, з подальшим переходом у фазу використання на рівні підприємства, тобто внутрішньому ринку праці. Описані умови демонструють взаємодію суб'єктів механізму, що визначає тенденції їх функціонування та специфіку взаємодії. В тепершній час відсутня загальна схема взаємодії між суб'єктами місцевого ринку праці, що визначає актуальні проблеми його функціонування, а саме диспропорції попиту і пропозиції на робочу силу, які є стримуючим фактором соціально-економічного розвитку міста.

Для вироблення комплексного вирішення зазначені проблеми були вивчені закордонні прецеденти їх взаємодії [261, с. 46], які класифіковані за такими принципами їх організації: традиційний підхід, сутність якого полягає в

тому, що процес навчання претендента відбувається безпосередньо на підприємстві, тобто центрами навчання виступають самі роботодавці; координаційний підхід, при якому створюється орган управління, який є з'єднувальною ланкою між ринком освітніх послуг та ринком праці; інфраструктурний підхід, орієнтований на розвиток інфраструктури місцевого ринку праці, проведення активної політики зайнятості та підвищення гнучкості та збалансованості місцевого ринку праці. Як приклад, можна навести шведський, шотландський прецедент. Застосування даного підходу у чистому вигляді є досить витратним, при цьому система освіти чутливо реагує на запити ринку праці. Такий підхід є поширеним в Україні, і характеризується роботою центрів зайнятості або центрів працевлаштування, створених при вищих навчальних закладах, які активно працюють із студентами старших курсів з питань працевлаштування; цільовий підхід працює на задоволення економіки міста за індивідуальними запитами господарюючих суб'єктів. На сьогоднішній день існує досить багато структур юридичного закріплення взаємодії між ВНЗ і підприємствами:

- договірні відносини – це найпоширеніший і простий спосіб взаємодії. Між ВНЗ та підприємством укладається договір на надання певних послуг. У договорі прописано: кількість замовлених студентів, термін їх підготовки, сума оплати за їх підготовку та інше;
- альянси, зокрема науково-технічним альянсом прийнято називати стійке об'єднання декількох фірм різних розмірів між собою з університетами, на підставі угоди про спільне фінансування, розробку та модернізацію продукції (освітньої програми). Місія альянсу – розширювати, поглиблювати і зробити більш конструктивним діалог з основних питань ринку праці для цілей розвитку, включаючи інноваційні механізми поширення та використання сучасних інформаційних технологій у соціально-економічному середовищі. Альянс, таким чином, реалізує ідею про те, що саме підхід, орієнтований на людину і знання, повинен бути покладений в основу формування інформаційного суспільства, яке, у свою чергу, покликане

слугувати інтересам громадян і сприяти повсюдному підвищенню рівня і якості життя. Запорукою успішної діяльності альянсу повинні стати такі ключові фактори: альянс покликаний формулювати чіткі і досяжні цілі розвитку ринку праці; альянс повинен залучати до своєї роботи широке коло учасників і, перш за все, первинних суб'єктів ринку праці, навчальні заклади; діяльність альянсу повинна розвиватись на основі усталених принципів: в умовах прозорості і звітності та з метою захисту інтересів усіх верств населення;

- консорціум – тимчасовий союз господарсько незалежних фірм (організацій) та закладів, метою якого можуть бути різні види їх скоординованої підприємницької діяльності з виконання поставлених цілей та завдань. Основне завдання консорціуму – це спільна робота над якістю навчально-виробничого процесу, який здійснюється за тісної взаємодії навчальних закладів, підприємств та організацій різних форм власності, профілю та розміру, а також проведення досліджень з метою розвитку виробництва та науки. Учасники консорціуму зберігають свою повну господарську самостійність і підпорядковуються спільно обраному виконавчому органу в тій частині діяльності, яка стосується завдань консорціуму. Після досягнення поставлених цілей консорціум зупиняє свою роботу. Всередині консорціуму ролі розподіляються таким чином, щоб кожен учасник працював у тій сфері діяльності, де він досяг найвищого технічного рівня при найменших витратах виробництва.

Дії учасників координуються лідером, який отримує за це певні відрахування. Кожен учасник готує пропозицію згідно своїх власних інтересів, з урахуванням яких формується загальна пропозиція консорціуму. У консорціум, який має власну матеріальну базу, можуть об'єднуватись і великі, і малі підприємства (фірми, заклади), що бажають взяти участь у проекті, але не мають самостійних можливостей. Членство в консорціумі добровільне, вийти з нього можна в будь-який момент. Підприємство, що входить до консорціуму, може бути одночасно членом кількох консорціумів.

У межах консорціуму для їх учасників є можливим:

- об'єднання для проведення науково-дослідних робіт з метою зменшення значних витрат і ризиків;
- розподіл витрат на виконання проекту між учасниками;
- об'єднання учасниками дефіцитних трудових і матеріальних ресурсів для виконання проекту;
- спільні підприємства припускають внесок з боку партнерів у вигляді капіталу, технології або інших активів. У багатьох випадках відповідальність щодо управління розподілена між фірмами-партнерами.

В якості основної структури пропонується створювати *освітньо-промислові групи (ОПГ)*. Це сукупність навчальних закладів і підприємств, що об'єднали за системою участі свої матеріальні і нематеріальні активи на підставі договору про створення освітньо-промислової групи з метою інтеграції для реалізації інвестиційних та інших проектів і програм, спрямованих на підвищення якості підготовки кадрів усіх рівнів освіти відповідно до сучасних вимог технологічного та економічного розвитку підприємств.

Структура освітньо-промислової групи може бути різною залежно від завдань, поставлених при її створенні. Мінімальний склад групи – один ВНЗ і одне промислове підприємство. Але якщо йдеться про створення галузевого професійно-освітнього комплексу, в ОПГ можуть об'єднуватись кілька промислових підприємств однієї галузі та вища освітня установа, яка координує наскрізний навчальний процес безперервної і багаторівневої підготовки кадрів для галузі, починаючи з початкового професійного навчання і закінчуючи післявузівською освітою (школа – училище – коледж – ВНЗ – курси перепідготовки та підвищення кваліфікації – аспірантура – докторантура).

Ексклюзивне навчання вимагатиме вдосконалення як навчально-методичної, так і матеріальної бази вищого навчального закладу. Фінансування таких проектів буде, звичайно, здійснюватися зацікавленою особою – промисловим підприємством (або групою підприємств), що увійшло до ОПГ.

Перелік питань для співпраці ВНЗ та підприємства є дуже великим. Це –

підготовка фахівців з вищою освітою, підвищення кваліфікації, перепідготовка та отримання другої вищої освіти, проведення науково-дослідних робіт та досліджень, участь представників підприємства в навчальному процесі, коригуванні освітніх програм, державній атестації випускників. Для підвищення ефективності цих робіт і заходів, поряд із вузівськими аудиторіями та лабораторіями, може використовуватись матеріально-технічна база підприємства. Звичайно, що виробнича практика студентів, які навчаються за галузевою або корпоративною програмою, має проходити на підприємстві – учаснику освітньо-промислової групи (ОПГ).

Таким чином, ВНЗ, що є учасниками освітньо-промислової групи, отримують не тільки додаткові позабюджетні кошти, а й сучасну матеріально-технічну базу. Для реалізації ідеї щодо створення освітньо-промислових груп необхідно розробити пакет документів, що регламентують завдання, цілі і умови їх створення, статус і структуру ОПГ, правила взаємодії підприємств і ВНЗ всередині групи. Але, перш за все, для успішного функціонування таких структур необхідна підтримка з боку держави, яка може проявитись у пільговому оподаткуванні коштів, що інвестуються в діяльність ОПГ.

Крім того, швидкого розвитку набувають інкубаторні програми. Багато ВНЗ та підприємств будують свою стратегію виживання на підставі інкубаторних програм і є фірмами-інкубаторами. Вони надають найбільш результативну допомогу компаніям, передаючи підприємствам свої площі в оренду. Але найголовніше те, що студенти, які працюють в Бізнес-інкубаторі та безпосередньо залучені і до процесу навчання, і до процесу виробництва, отримують позитивний досвід становлення професіоналізму.

Модернізація системи вищої освіти, по суті, переслідує одну мету: допомогти випускнику ВНЗ вигідно продати отримані знання. Затребуваність молодого фахівця на ринку праці слугує індикатором конкурентоспроможності ВНЗ, а також ступеня його взаємодії з реальною економікою. Проте справжнього єднання між вищою школою та підприємствами поки що не існує. Кожен з учасників взаємодії використовує свої можливості, свої методи, але

зусилля кожного не об'єднані єдиною метою [25, с. 176].

Хоча вищі навчальні заклади і підприємства співпрацюють один з одним, проте партнерські відносини між ними складаються не завжди. Незважаючи на те, що практика взаємодії за останні роки помітно розширилась, вона не змогла усунути основних проблем, що виникають при працевлаштуванні молодого спеціаліста. Між стандартами вищої школи та вимогами роботодавців існує величезна різниця. Питання, як і для кого готувати фахівців, є актуальними не тільки для вузівської, а й підприємницької спільноти. З одного боку, бізнес відчуває дефіцит кваліфікованих кадрів, але в той же час, значна кількість випускників залишається незатребуваною на ринку праці. Це пояснюється тим, що система взаємодії роботодавців і представників сфери освіти поки ще недостатньо ефективна. Випускники змушені закінчувати додаткові курси, проходити короткострокові програми практичної підготовки для того, щоб бути конкурентоспроможними або хоча б затребуваними на ринку праці. Однак вчорашні студенти не готові до роботи, оскільки мало знайомі з практичним аспектом своєї спеціальності.

Найбільш традиційний спосіб взаємодії – студентська практика. Відповідно, потребує вирішення проблема організації системи взаємодії ВНЗ з основними базами практики, тобто з компаніями, де студенти могли б виконувати роботу за своїм профілем. Така схема партнерства є взаємовигідною, оскільки фірма, яка допускає до своїх робочих місць студентів, має можливість побачити недипломованих фахівців у роботі, адже компанії уникають брати недосвідчених випускників відразу в штат.

При цьому більшість молодих людей не мають уявлення про реальний попит на професійні кадри з боку ринку праці. Молодь вступає в самостійне трудове життя майже «наосліп». Переважає випадковий, позасоціальний вибір, що спричиняє значні особистісні і соціальні витрати. Загалом, ситуація, пов'язана з початком трудової діяльності, у молоді є дуже неоднозначною. З одного боку, збільшились можливості професійного вибору, пошуку ніким не нав'язаного місця роботи на підприємствах різних форм власності, кар'єрного

просування і т. і. З іншого боку, ринок праці висуває серйозні вимоги до молоді, зокрема до якості професійної їх підготовки, враховуючи рівень їх конкурентоспроможності та ступінь їх готовності виходу на ринок праці.

На сьогоднішній день одним із способів вирішення проблеми працевлаштування випускників вищих навчальних закладів є стажування. Випускнику, який визначив для себе бажане місце роботи, необхідно звернутись до служби зайнятості для постановки на облік з безробіття. При неможливості підібрати для нього відповідне місце роботи, він може звернутись до відділу профнавчання центру зайнятості з проханням направити його на стажування на обране ним підприємство. При позитивному рішенні потенційний стажер складає план свого стажування, погоджує його з керівництвом обраного підприємства і потім затверджує його в центрі зайнятості. На підставі цього плану центр зайнятості укладає договір з обраним підприємством про стажування. У договорі вказується термін стажування і вартість витрат, понесених підприємством на його проведення, яка компенсується службою зайнятості. Тривалість стажування – від 1 до 6 місяців - визначається залежно від його змісту. Під час проходження стажування безробітний отримує стипендію. Стажування дає необхідний досвід практичної роботи і серйозно підвищує шанси на працевлаштування як на цьому, так і на іншому підприємстві.

Найсучасніша форма взаємодії – формування ендаументів (цільових капіталів) провідних університетів – ще тільки набуває форми законопроекту і обговорюється вузівським співтовариством. Це одна з інноваційних форм співпраці, яка застосовується провідними університетами переважно в країнах, де держава не фінансує систему вищої освіти (США, Великобританія). Учасниками університетських ендаументів є вдячні випускники, які досягли успіху. Загальний обсяг коштів у фондах коледжів і університетів США у 2010 році перевищив 372 млрд дол. Університетські фонди в Англії акумулювали близько 5 млрд дол., при цьому 4 млрд дол. припадає на Оксфорд і Кембридж [267]. Впроваджуються ендаументи і в українську практику: бізнес

передає кошти університету, який, у свою чергу, вкладає їх в акції або цінні папери і витрачає отримані відсотки на свої потреби. Таким чином, капітал бізнесменів працює на майбутнє, створюючи постійне підживлення університету. Проте на самому початку процесу створення ендаментів не варто розраховувати на великий ентузіазм бізнес-одиниць та істотний прибуток університетів. Але і це буде великим досягненням – компанії зможуть сформувати серйозні фінансові фонди і стабільну базу для розвитку університетів. Одночасно, слід відзначити, що частина академічного товариства ставиться до ендаменту з побоюванням, вважаючи, що не можна допускати втручання бізнесу у фінансування університетів.

Багато видів співробітництва вузів і бізнесу (цільові програми, навчання в корпоративних університетах і т. і.) загалом є товарно-грошовими відносинами. Роботодавець виділяє кошти, щоб отримати фахівця з потрібними йому компетенціями, а вуз виконує індивідуальне замовлення. Сьогодні таких програм та роботодавців, хоч і багато, але все ж недостатньо, щоб змінити систему вузівської освіти в цілому. Потрібні не тільки особливі форми навчання, а й оновлені стандарти освіти. У цьому питанні ВНЗ знову потребують допомоги роботодавців.

Підприємства давно і активно беруть участь у розробці освітніх стандартів, однак вважають, що формувати запити і вимоги до системи освіти повинні не тільки вони. Не треба намагатись отримати освітні стандарти від бізнесу. Самостійно, без підтримки вузівської громадськості, ця робота не може бути здійснена.

Модернізації системи освіти можна досягти лише у тому випадку, якщо роботодавці виступатимуть кваліфікованими замовниками на ринку праці та освітніх послуг. Потребам роботодавця, і в кінцевому рахунку - економіки повинні бути підпорядковані не тільки цільові програми, а й вся структура випуску в цілому (скільки бакалаврів, магістрів та спеціалістів повинен готувати вуз), а для цього необхідна багатоваріантність вузівських програм. У даному випадку можна констатувати, що спосіб взаємодії елементів механізму

забезпечення збалансованості місцевого ринку праці реалізується через партнерство, а саме – державно-приватне. Єдиного визначення поняття державно-приватного партнерства не існує. Науковці В. Варнавський [48], Е. Ясін [367], В. Якунін [366, с. 63], О. Мірошніченко [241, с. 36] під *державно-приватним партнерством* розуміють взаємодію органів державного та муніципального управління, приватного бізнесу, населення і закладів вищої освіти шляхом об'єднання своїх ресурсів для вирішення соціально-економічних проблем.

У сучасному розумінні *державно-приватне партнерство* — це інституційний та організаційний альянс між державою і бізнесом з метою реалізації національних і міжнародних, масштабних і локальних, але завжди суспільно значущих проектів у широкому спектрі сфер діяльності: від розвитку стратегічно важливих галузей промисловості та науково-дослідних конструкторських робіт (НДДКР) до забезпечення суспільних послуг [394]. За Законом України «Про державно-приватне партнерство» державно-приватне партнерство – це система відносин між державними і приватними партнерами, при реалізації яких ресурси обох партнерів об'єднуються з відповідним розподілом ризиків, відповідальності та винагород (відшкодувань) між ними, для взаємовигідної співпраці на довгостроковій основі у створенні (відновленні) нових та/або модернізації (реконструкції) діючих об'єктів, які потребують залучення інвестицій, та користування (експлуатації) такими об'єктами [4]. Основною перевагою державно-приватного партнерства є його універсальність, тобто застосування такої форми партнерства практично у багатьох галузях економіки.

Державно-приватне партнерство характеризується такими факторами:

- посилення взаємодії суб'єктів місцевого ринку праці через коригування змісту освітніх програм, які відповідають підготовці фахівців;

- покращення якості підготовки фахівців, необхідних на місцевому ринку праці, шляхом фінансування бізнес-структурами розвитку освіти, що є результатом функціонування даного партнерства.

Основними *суб'єктами* державно-приватного партнерства виступають:

- місцеві органи самоврядування, функції яких реалізуються через вироблення стратегічних пріоритетів місцевої освітньої політики у сфері професійної освіти; моніторинг місцевого ринку праці; нормативно-правовий супровід;
- навчальні заклади, до функцій яких відносять зміни освітніх програм і якісну підготовку фахівців відповідно до потреб роботодавця (кваліфікація, компетентність);
- підприємницькі структури, до функцій яких відносяться прогнозування кадрових потреб (кількісних і якісних); координація організаційно-змістовної складової освітнього процесу; безпосередня участь представників роботодавців в освітньому процесі (лабораторно-практичне, виробниче навчання); організація проходження виробничої практики, наставництво; залучення учнів до дослідно-експериментальних робіт з освоєння нових технологій виробництва; підвищення кваліфікації викладацьких кадрів (спільні теоретичні семінари, практикуми, стажування на робочих місцях, оснащених високотехнологічним обладнанням, майстер-класи для викладачів і майстрів виробничого навчання освітніх установ).

Проведений аналіз взаємодії суб'єктів механізму забезпечення збалансованості місцевого ринку праці дає можливість класифікувати інструменти державно-приватного партнерства за різними формами (табл. 4.13).

Дані табл. 4.13 свідчать, що державно-приватне партнерство характеризується інституційною та проектною формами та реалізується через певні інструменти. Найбільше поширення на місцевому ринку праці отримують контрактні форми реалізації партнерських відносин, які проявляються в

наступному: грантова та стипендіальна підтримка з боку підприємницьких структур, фінансування підприємцями матеріально-технічної бази освітніх закладів. В умовах незбалансованості місцевого ринку праці найбільшу увагу слід приділяти освітнім проектам на підготовку фахівців на основі спільно розроблених з підприємцями кваліфікаційних вимог. Інституційна форма відносин ВНЗ і бізнес-структур не отримала широкого розвитку.

Таблиця 4.13

**Форми та інструменти державно-приватного партнерства
місцевого ринку праці**

<i>Форми</i>	<i>Інструменти</i>	<i>Ознаки класифікації</i>
Інституційна	Альянси	Стійке об'єднання декількох фірм різних розмірів для виконання конкретного завдання
	Консорціуми (освітньо-промислові групи)	Добровільні об'єднання для вирішення конкретного завдання
	Спільні підприємства	Внесок з боку партнера у вигляді капіталу, технології або інших активів
	Ендаументи	Встановлення учасниками спільної організаційно-правової структури
Проектна	Гранти	Програми фінансування окремих студентів, викладачів та інших фізичних осіб
	Освітній ваучер	
	Студентське стажування	Договір про співробітництво освітніх закладів та роботодавців
	Довгострокова оренда, інвестиційні контракти	Договори на використання майна освітніх закладів
	Інкубаторські програми	Стратегія виживання між ВНЗ і підприємствами

Всі інструменти взаємодії елементів місцевого ринку праці можна систематизувати за такими критеріями, як спрямованість на підвищення якості підготовки фахівців за профілем спеціальності та формування нових спеціальностей. Це дозволило створити форми взаємодії з освітніми установами, в яких зацікавлені підприємці.

Взаємодія суб'єктів місцевого ринку праці базується на взаємодії, в рамках якої здійснюється підтримка балансу попиту та пропозиції, стимулювання попиту, планування заходів щодо посилення узгодженості попиту та пропозиції. Крім того, на досягнення балансу попиту та пропозиції впливає ступінь участі роботодавців у функціонуванні системи освіти та

способи врахування потреб у робочій силі місцевого ринку праці, що можливо за рахунок здійснення заходів щодо регулювання ринку праці, у тому числі заходів щодо підвищення територіальної мобільності, зменшення залучення іноземної робочої сили, уточнення планів розвитку професійної освіти. Для цього необхідна гнучка система прогнозування стану місцевого ринку праці.

Питанням прогнозування соціально-економічних процесів присвячено роботи таких економістів, як Д. Линський, Н. Касьянова, М. Мамедова, З. Джабраїлова. Так, Д. Линський розглядав питання удосконалення методів прогнозування соціально-економічного розвитку регіону. В якості основного інструменту реалізації запропоновано метод аналізу ієрархій [217, с. 152]. Н. Касьянова на інструментальному рівні управління розвитком підприємства поряд з такими методами як статистичний, кореляційно-регресійного аналізу, лінійної алгебри, динамічного прогнозування, рекомендує використовувати метод аналізу ієрархій [169, с. 17]. М. Мамедова, З. Джабраїлова пропонують методіку багатоваріантного сценарного аналізу для планування та прогнозування стану ринку праці держави [225, с. 434]. Однак слід відзначити, що науково-методичний апарат прогнозування стану ринку праці можливо застосувати не тільки для рівня держави, регіону, але й для місцевого рівня. Актуальність використання такого методу підтверджується ще й тим, що процеси, які протікають на місцевому ринку праці, є динамічними, тому значення показників, що характеризують дані процеси, коливаються з великою амплітудою під впливом зовнішніх факторів, що в свою чергу, може вплинути на надійність прогнозних моделей. Метод аналізу ієрархій є ефективним інструментом прогнозування стану місцевого ринку праці, який характеризується нестабільною динамікою.

Метод аналізу ієрархій дозволяє структурувати складну проблему у вигляді ієрархії або мережі; встановити пріоритети критеріїв та оцінити кожен із альтернатив за критеріями; розрахувати коефіцієнти вагомості для кожного елемента кожного рівня. Крім зазначених переваг, слід додати, що метод аналізу ієрархій добре поєднується з системним підходом, який використовувався при визначенні впливу зовнішніх факторів на стан місцевого

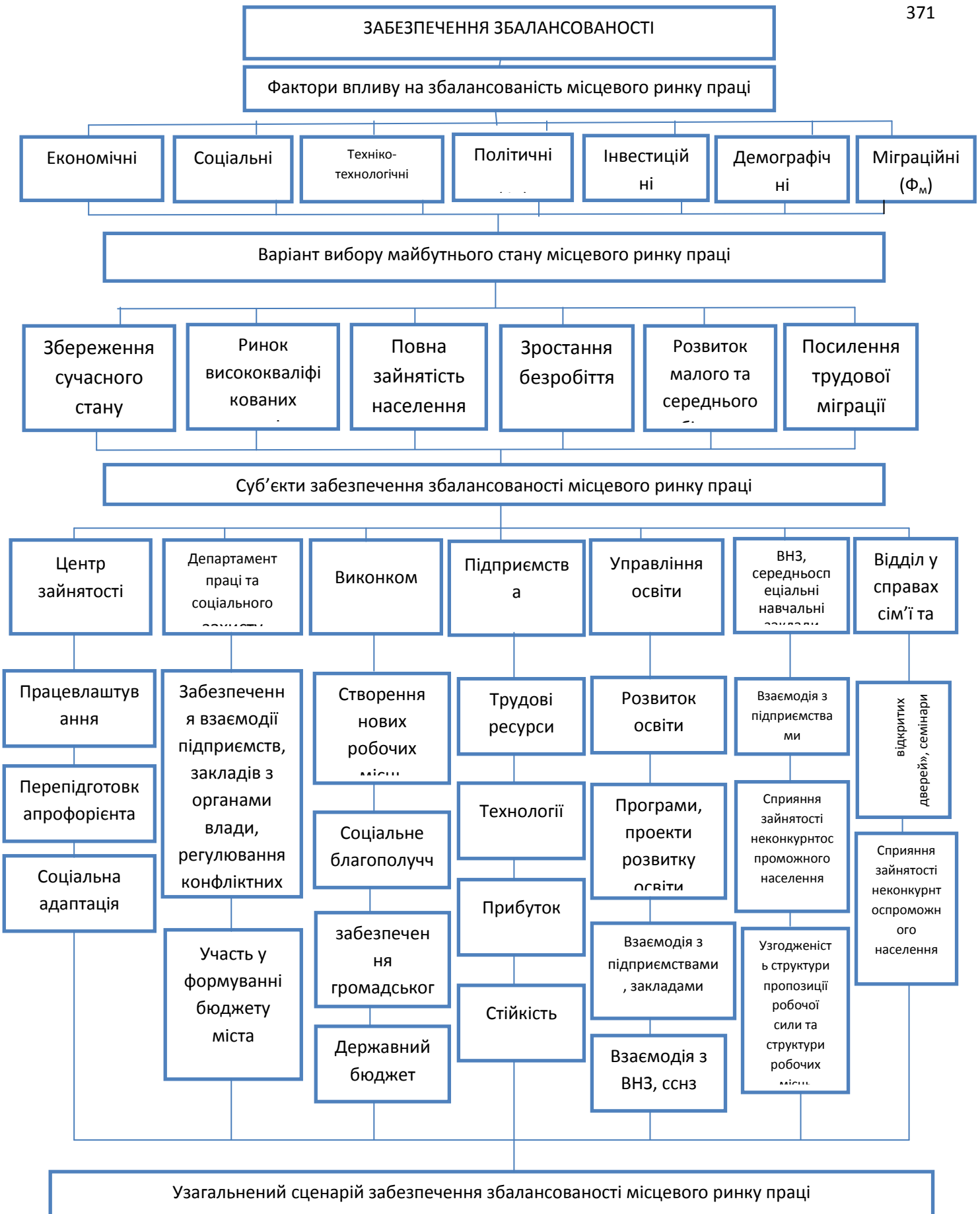
ринку праці, є стійким до незначних розбіжностей експертів. Якщо розглянути метод аналізу ієрархій щодо стану місцевого ринку праці, то багаторівнева модель надає можливість здійснення багатоваріантного сценарію аналізу стану місцевого ринку праці і дозволяє на основі передбачуваних варіантів збалансованості місцевого ринку праці з урахуванням поточного стану обрати сценарій розвитку місцевого ринку праці, який домінує серед передбачуваних.

У даному випадку розглядаються шість альтернативних варіантів (сценаріїв) забезпечення збалансованості місцевого ринку праці. Підхід щодо вибору варіанту сценарія забезпечення збалансованості місцевого ринку праці наведено на рис. 4.20.

Спочатку необхідно обрати множигу альтернатив, критеріїв, показників, тобто всі елементи планування майбутнього стану місцевого ринку праці – його збалансованості. Для оцінки альтернатив приймається 10-бальна шкала оцінювання. Потім обрано групу експертів, до складу яких входять фахівці Центру зайнятості, Департаменту праці та соціального захисту населення, Управління економіки виконкому м. Кременчука. Для практичної реалізації складено двадцять різних матриць-опитувальників, представлених експертам для оцінки.

Алгоритм проведення дослідження складається з восьми етапів. На *першому етапі* визначається ступень впливу факторів на збалансованість місцевого ринку праці. Для досягнення збалансованості важливе значення відіграє досягнення ефективної зайнятості. Тому на першому етапі визначено вплив факторів, представлених на другому рівні рис. 4.20, щодо збалансованості місцевого ринку праці (табл. 4.14).

За результатами даних табл. 4.14, домінуючими є економічні, політичні фактори, вага яких складає 0,206. Далі місця за рейтингом займають інвестиційні фактори з вагою 0,199, соціальні (0,147), демографічні та міграційні займають рівні позиції з вагою 0,132, останню позицію в рейтингу займають техніко-технологічні фактори з вагою 0,110.



**Рис. 4.20. Сценарій забезпечення збалансованості
місцевого ринку праці**

Таблиця 4.14

Експертна оцінка та коефіцієнти відносної важливості факторів, що впливають на збалансованість місцевого ринку праці

	<i>Вплив факторів</i>						
	<i>Економічні</i>	<i>Соціальні</i>	<i>Техніко-технологічні</i>	<i>Політичні</i>	<i>Інвестиційні</i>	<i>Демографічні</i>	<i>Міграційні</i>
Експерти							
E1	8	6	5	9	9	7	7
E2	10	6	5	10	9	6	5
E3	10	8	5	9	9	5	6
136	28	20	15	28	27	18	18
Вагомість = 1	0,206	0,147	0,110	0,206	0,199	0,132	0,132

На *другому етапі* визначається ступінь впливу сил, що діють на місцевому ринку праці (суб'єктів місцевого ринку праці), на чинники. В таблицях 4.15 – 4.21 наведено ступінь впливу кожного суб'єкта на фактор другого рівня, і на основі цих матриць розраховано вектори пріоритетів.

Таблиця 4.15

Вплив суб'єктів місцевого ринку праці на стан збалансованості за економічними факторами

	Центр зайнятості	Департамент праці та соціального захисту населення	Виконком	Підприємства	Управління освіти	ВНЗ, ССНЗ	Відділ сім'ї
Експерти							
E1	7	6	9	10	6	9	8
E2	7	5	10	10	7	9	7
E3	7	6	8	9	5	8	8
161	21	17	27	29	18	26	23
Вагомість (f)	0,130	0,106	0,168	0,180	0,112	0,161	0,143

Таблиця 4.16

Вплив суб'єктів місцевого ринку праці на стан збалансованості за соціальними факторами

	Центр зайнятості	Департамент праці та соціального захисту населення	Виконком	Підприємства	Управління освіти	ВНЗ, ССНЗ	Відділ сім'ї
Експерти							
E1	8	10	9	10	6	8	7
E2	9	10	10	10	7	8	7
E3	8	9	8	9	5	8	8
174	25	29	27	29	18	24	22
£	0,144	0,167	0,155	0,167	0,103	0,138	0,126

Таблиця 4.17

Вплив суб'єктів місцевого ринку праці на стан збалансованості за техніко-технологічними факторами

	Центр зайнятості	Департамент праці та соціального захисту населення	Виконком	Підприємства	Управління освіти	ВНЗ, ССНЗ	Відділ сім'ї
Експерти							
E1	7	5	9	10	8	9	6
E2	6	5	10	10	7	9	7
E3	6	4	8	10	5	8	6
155	19	14	27	30	20	26	19
£	0,123	0,090	0,174	0,194	0,129	0,168	0,123

Таблиця 4.18

Вплив суб'єктів місцевого ринку праці на стан збалансованості за політичними факторами

	Центр зайнятості	Департамент праці та соціального захисту населення	Виконком	Підприємства	Управління освіти	ВНЗ, ССНЗ	Відділ сім'ї
Експерти							
E1	7	5	9	10	6	9	6
E2	6	5	10	10	7	9	7
E3	6	4	8	10	5	8	6
153	19	14	27	30	18	26	19
£	0,124	0,092	0,176	0,196	0,118	0,170	0,124

Таблиця 4.19

**Вплив суб'єктів місцевого ринку праці на стан збалансованості за
інвестиційними факторами**

	Центр зайнятості	Департамент праці та соціального захисту населення	Виконком	Підприємства	Управління освіти	ВНЗ, СНЗ	Відділ сімі
Експерти							
E1	7	5	10	10	8	9	6
E2	8	5	10	10	7	9	7
E3	8	4	9	10	8	8	6
164	23	14	29	30	23	26	19
£	0,140	0,085	0,177	0,183	0,140	0,159	0,116

Таблиця 4.20

**Вплив суб'єктів місцевого ринку праці на стан збалансованості за
демографічними факторами**

	Центр зайнятості	Департамент праці та соціального захисту населення	Виконком	Підприємства	Управління освіти	ВНЗ, СНЗ	Відділ сімі
Експерти							
E1	8	10	9	10	10	10	9
E2	9	8	8	10	10	10	10
E3	8	9	9	10	10	10	9
196	25	27	26	30	30	30	28
£	0,128	0,138	0,133	0,153	0,153	0,153	0,143

Таблиця 4.21

**Вплив суб'єктів місцевого ринку праці на стан збалансованості за
міграційними факторами**

	Центр зайнятості	Департамент праці та соціального захисту населення	Виконком	Підприємства	Управління освіти	ВНЗ, СНЗ	Відділ сімі
Експерти							
E1	3	5	7	8	2	2	5
E2	4	5	6	8	2	3	4
E3	2	5	6	7	2	2	6
94	9	15	19	23	6	7	15
£	0,096	0,160	0,202	0,245	0,064	0,074	0,160

На основі наведених таблиць експертних оцінок впливу суб'єктів місцевого ринку праці на стан його збалансованості з урахуванням зовнішніх факторів наводиться зведена таблиця (табл. 4.22), тобто визначається відносна важливість ступеня впливу суб'єктів місцевого ринку праці на стан і проводиться формування векторів.

На *третьому етапі* визначається відносна важливість цілей суб'єктів місцевого ринку праці (Додаток X, табл. X1–X7). Цілі суб'єктів порівнювалися попарно. В результаті отримано вектори пріоритетів, які відображають впорядкування і вагу цілей для кожного із суб'єктів місцевого ринку праці (табл. 4.23).

Таблиця 4.23

Вектори пріоритетів, що відображають впорядкування і вага цілей

<i>Суб'єкти</i>	<i>Еконо- мічні</i>	<i>Соці- альні</i>	<i>Техніко- техно- логічні</i>	<i>Полі- тичні</i>	<i>Інвести- ційні</i>	<i>Демогра- фічні</i>	<i>Мігра- ційні</i>
Центр зайнятості	0,130	0,144	0,123	0,124	0,140	0,128	0,096
Департамент праці та соціального захисту населення	0,106	0,167	0,090	0,092	0,085	0,138	0,160
Виконком	0,168	0,155	0,174	0,176	0,177	0,133	0,202
Підприємства	0,180	0,167	0,194	0,196	0,183	0,153	0,245
Управління освіти	0,112	0,103	0,129	0,118	0,140	0,153	0,064
ВНЗ, ССНЗ	0,161	0,138	0,168	0,170	0,159	0,153	0,074
Відділ сім'ї	0,143	0,126	0,123	0,124	0,116	0,143	0,160

На *четвертому етапі* знаходження здійснюється оцінка ступеня важливості суб'єктів щодо впливу факторів на майбутній стан місцевого ринку праці з урахуванням результатів етапів 1 і 2, тобто табл. 4.14 і табл. 4.25. На цьому етапі визначаються найважливіші цілі для кожного суб'єкта місцевого ринку праці, що надалі застосовується для отримання ваг сценаріїв досягнення збалансованості місцевого ринку праці. Для визначення впливу суб'єктів на майбутній стан місцевого ринку праці здійснено наступні розрахунки:

$$\begin{bmatrix} 0,130 & 0,144 & 0,123 & 0,124 & 0,140 & 0,128 & 0,096 \\ 0,106 & 0,167 & 0,090 & 0,092 & 0,085 & 0,138 & 0,160 \\ 0,168 & 0,155 & 0,174 & 0,176 & 0,177 & 0,133 & 0,202 \\ 0,180 & 0,167 & 0,194 & 0,196 & 0,183 & 0,153 & 0,245 \\ 0,112 & 0,103 & 0,129 & 0,118 & 0,140 & 0,153 & 0,064 \\ 0,161 & 0,138 & 0,168 & 0,170 & 0,159 & 0,153 & 0,074 \\ 0,143 & 0,126 & 0,123 & 0,124 & 0,116 & 0,143 & 0,160 \end{bmatrix} \times \begin{bmatrix} 0,206 \\ 0,147 \\ 0,110 \\ 0,206 \\ 0,199 \\ 0,132 \\ 0,132 \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} 0,144 \\ 0,131 \\ 0,192 \\ 0,212 \\ 0,133 \\ 0,169 \\ 0,150 \end{bmatrix}$$

На первинні чинники найбільшою мірою впливають виконком міста і підприємства, оскільки їх відносна важливість визначається відповідною вагою 0,192 і 0,212. Надалі ці суб'єкти будуть використовуватись для отримання ваговості сценаріїв.

На наступному етапі визначено цілі суб'єктів місцевого ринку праці, помножуючи власний вектор на відповідну вагу суб'єкта:

$$\text{Для підприємств: } 0,212 \times \begin{bmatrix} 0,261 \\ 0,243 \\ 0,252 \\ 0,243 \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} 0,055 \\ 0,052 \\ 0,053 \\ 0,052 \end{bmatrix} \begin{matrix} \text{трудові} \\ \\ \text{прибуток} \\ \end{matrix}$$

$$\text{Для виконкому: } 0,192 \times \begin{bmatrix} 0,155 \\ 0,149 \\ 0,155 \\ 0,134 \\ 0,155 \\ 0,119 \\ 0,134 \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} 0,030 \\ 0,029 \\ 0,030 \\ 0,026 \\ 0,030 \\ 0,023 \\ 0,026 \end{bmatrix} \begin{matrix} \text{порядок} \\ \\ \text{новРМ} \\ \text{склБюджету} \end{matrix}$$

Використовуючи п'ять основних цілей з максимальними значеннями (трудові ресурси, прибуток, забезпечення загального порядку в місті, створення нових робочих місць, складання бюджету міста) і нормалізуючи їх вагу, отримуємо результуючий вектор ваги цілей:

$$\bar{A} = \begin{array}{l|l} 0,265 & \text{трудові} \\ 0,258 & \text{прибуток} \\ 0,159 & \text{порядок} \\ 0,159 & \text{НРМ} \\ 0,159 & \text{бюджет} \end{array}$$

Отриманий вектор пріоритетів буде застосований в подальшому для отримання ваги альтернатив.

На шостому етапі визначається ступінь впливу сценаріїв забезпечення збалансованості місцевого ринку праці на цілі його суб'єктів (Додаток X, табл. X8–X12). Результати обробки матриць парних порівнянь щодо впливу можливих сценаріїв досягнення збалансованості місцевого ринку праці на цілі його суб'єктів представлені у зведеній табл. 4.24.

Таблиця 4.24

**Ступені впливу можливих сценаріїв досягнення збалансованості
місцевого ринку праці на цілі суб'єктів**

Можливі ситуації для забезпечення збалансованості місцевого ринку праці	Цілі суб'єктів місцевого ринку праці				
	Трудові ресурси	Прибуток	Порядок у місті	Створення нових робочих місць	Складання бюджету
Збереження сучасного стану (α)	0,152	0,048	0,172	0,085	0,135
Ринок висококваліфікованих кадрів (β)	0,227	0,234	0,200	0,248	0,238
Повна зайнятість населення (χ)	0,227	0,242	0,207	0,256	0,238
Зростання безробіття (δ)	0,053	0,056	0,117	0,085	0,048
Розвиток малого та середнього бізнесу бізнесу (ε)	0,205	0,242	0,207	0,256	0,238
Посилення трудової міграції (ϕ)	0,136	0,177	0,097	0,068	0,103

На наступному етапі проводиться визначення результуючого вектора пріоритетів щодо фокусу ієрархії – майбутнього стану місцевого ринку праці - збалансованості місцевого ринку праці, тобто матриця, складена за табл. 4.23, множиться на вектор ваги цілей \bar{A} :

$$\begin{bmatrix} 0,152 & 0,048 & 0,172 & 0,085 & 0,135 \\ 0,227 & 0,234 & 0,200 & 0,248 & 0,238 \\ 0,227 & 0,242 & 0,207 & 0,256 & 0,238 \\ 0,053 & 0,056 & 0,117 & 0,085 & 0,048 \\ 0,205 & 0,242 & 0,207 & 0,256 & 0,238 \\ 0,136 & 0,177 & 0,097 & 0,068 & 0,103 \end{bmatrix} \times \begin{bmatrix} 0,265 \\ 0,258 \\ 0,159 \\ 0,159 \\ 0,159 \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} 0,115 \\ 0,230 \\ 0,234 \\ 0,068 \\ 0,228 \\ 0,125 \end{bmatrix} \begin{matrix} \alpha \\ \beta \\ \chi \\ \delta \\ \varepsilon \\ \phi \end{matrix}$$

Для забезпечення збалансованості місцевого ринку праці найбільш сприятливим сценарієм є такий: повна зайнятість населення (0,234), ринок висококваліфікованих кадрів (0,230), розвиток малого та середнього бізнесу (0,228).

На заключному етапі здійснюється аналіз результуючого вектору пріоритетів і відповідна його інтерпретація:

- ситуація «повна зайнятість населення» має найбільшу вагу. Така ситуація дозволить забезпечити найкращі результати в економіці міста за рахунок активізації інноваційної та інвестиційної діяльності, що сприятиме створенню нових робочих місць або модернізації існуючих, впровадженню техніко-технологічних засобів, а це в свою чергу, дозволить досягти реалізації інтересів суспільства і кожної особистості окремо;
- ринок висококваліфікованих кадрів буде користуватись особливим попитом, оскільки збільшення попиту на висококваліфіковану робочу силу можна пояснити здійсненням інноваційних процесів, впровадженням інформаційних технологій, інтеграцією і глобалізацією економіки міста, забезпечення його кваліфікованою робочою силою. Навчання працівників має носити оперативний характер та орієнтуватись на освоєння конкретного технологічного процесу, а, отже, потребує досить великих витрат на навчання. Вагому роль у навчанні повинні відігравати курси цільового призначення» [18, с. 8]. Навчання необхідно проводити не тільки серед осіб, що отримали вищу освіту, захистили кандидатські та докторські дисертації, а акцентуватись переважно, як стверджує С. Бандур, на проблемі удосконалення професійно-освітньої структури підготовки фахівців та

кваліфікованих робітників відповідно до завдань розбудови постіндустріального суспільства [19, с. 251; 20, с. 50];

- розвиток малого та середнього бізнесу значно вплине на забезпечення збалансованості, оскільки даний процес пов'язаний із створенням нових робочих місць, залученням молоді та осіб з обмеженими можливостями в реальний сектор економіки міста, з ефективним переливом і розміщенням трудових ресурсів і забезпеченням економічної стабільності міста.

Отже, отримані результати дослідження дають можливість зробити наступні висновки:

- *по-перше*, склад і структура інституційного середовища щодо забезпечення збалансованості місцевого ринку праці представляє собою сукупність інституційних складових як форм організації діяльності суб'єктів ринку праці, а також норм і механізмів регулювання відносин, що виникають у процесі їх взаємодії;
- *по-друге*, територіальна незбалансованість попиту та пропозиції на місцевому ринку праці диктує необхідність розробки організаційно-економічних заходів щодо зближення попиту та пропозиції робочої сили, спрямованих на зниження напруженості на місцевих ринках праці, використовуючи потенціал зв'язків і координації діяльності відповідних структур. У цих умовах першочергового значення набуває інституційно-організаційне оформлення особливого виду діяльності, набору спеціальних послуг, спрямованих на зближення попиту на робочу силу та її пропозиції. Їх метою є досягнення узгодженості інтересів учасників місцевого ринку праці. Діяльність інститутів місцевого ринку праці є недосконалою, що викликає необхідність здійснення заходів щодо її вдосконалення;
- *по-третє*, забезпечення збалансованості місцевого ринку праці вимагає активної, цілеспрямованої політики органів місцевого самоврядування, для чого необхідно, поряд із традиційним, інфраструктурним, координаційним підходами, використовувати

стратегічний підхід, який на сучасному етапі розвитку місцевого ринку праці є найбільш актуальним та має наступні переваги: пріоритет цілей – довгостроковий; вирішує проблему, а не завдання; активна участь населення у вирішенні зазначеної проблеми; можливість передбачити найбільш ймовірний стан місцевого ринку праці, який характеризується відповідною системою чинників;

- *по-четверте*, використання імперативів забезпечення збалансованості на місцевому ринку праці в середньостроковому періоді стає можливим завдяки здійсненню таких заходів: вибору об'єкта регулювання; вибору методів та важелів; вибору суб'єктів (виконавців), відповідальних за реалізацію заходів регулювання місцевого ринку праці відповідно до їх профілю діяльності;
- *по-п'яте*, симбіоз здійснюється в результаті встановлення відносин між суб'єктами місцевого ринку праці, вектор розвитку яких формують навчальні заклади та бізнес-одиниці, які прагнуть до однієї і тієї ж мети – прагматизації системи освіти. Це визначення передбачає і модернізацію освітніх програм, і виокремлення конкурентоспроможних ВНЗ при одночасному зменшенні значення «недобросовісних» навчальних закладів, які не забезпечують якість підготовки студентів, і створення системи ефективних фінансових інструментів як для підтримки діяльності ВНЗ, так і для молодих людей, які хочуть, але не можуть отримати вищу освіту безкоштовно. Все це можливо за рахунок державно-приватного партнерства, що забезпечить випереджальний розвиток місцевого ринку праці та ринку освітніх послуг, який характеризується новим рівнем збалансованості попиту та пропозиції. Це обумовлює зростання значення державно-приватного партнерства не тільки як механізму залучення інвестицій у сферу освіти, але і як механізму управління взаємодією місцевого ринку праці та ринку освітніх послуг. Але головна мета – спростити перехід випускника з ВНЗ до роботодавця. Цей період може бути порівняний з впровадженням інноваційної розробки в реальне

виробництво. При цьому існують певні ризики, але є і великі перспективи;

- *по-шосте*, запропоновано використання методики багатоваріантного сценарного аналізу для визначення найбільш привабливого сценарію розвитку місцевого ринку праці щодо вирішення проблеми його розбалансованості. В рамках даного дослідження доведено, що активізується процес інституціоналізації економічних інтересів суб'єктів ринку при неухильному переслідуванні загальних інтересів, таких як: реалізація особистої вигоди в процесі альтернативного вибору; корисність і ефективність результату вибору; мінімізація витрат і максимізація прибутку; максимальне задоволення потреб учасників ринку.

Висновки до розділу 4

В результаті проведеного дослідження обґрунтовано, що оскільки проблема збалансованості ринку праці має багаторівневий комплексний характер, забезпечення ринково-просторової збалансованості місцевого ринку праці має відбуватись на основі сценарного аналізу із застосуванням синтезу теоретичних та емпіричних методів; розроблено *структурно-логічну схему забезпечення ринково-просторової збалансованості місцевого ринку праці*.

Виділено чинники розвитку місцевого ринку праці, запропоновано систему критеріїв (економічних, соціальних, екологічних, інституційних), використання яких дозволяє послідовно визначити доміанти зовнішнього впливу на функціонування сукупного місцевого ринку праці та ідентифікувати найбільш сильні з них; розроблено алгоритм прогнозування збалансованості місцевого ринку праці.

В результаті комп'ютерного опрацювання взаємозв'язку чинників, що формують сукупний попит і сукупну пропозицію на місцевому ринку праці, та на основі аналізу статистичних рівнянь відповідних залежностей, обрано функції прямих залежностей, з використанням яких встановлено, що зміна сукупного розміру відхилень коефіцієнтів порівняння чинників X_{1-19} на одиницю зумовлює

зміну розміру відхилень коефіцієнтів порівняння результативної ознаки у 0,006 рази.

Визначено чинники, що здійснюють найбільший вплив на функціонування сукупного місцевого ринку праці: *на сукупний попит* (фінансовий результат від звичайної діяльності до оподаткування; розмір прожиткового мінімуму на одну особу; сукупні витрати в середньому за місяць у розрахунку на одне домогосподарство; введення в експлуатацію житла; середньомісячна заробітна плата); *на сукупну пропозицію* (фінансовий результат від звичайної діяльності до оподаткування; обсяг прямих іноземних інвестицій; чисельність померлих; введення в експлуатацію житла), - на основі чого із застосуванням програм Statistica 6.0 та Microsoft Excel отримано прогностні значення структурних складових сукупного місцевого ринку праці і рівня його сукупної збалансованості. Адекватність отриманих моделей і прогнозів підтверджено за допомогою верифікації прогностних значень інверсним методом (з порівнянням статистичних і верифікаційних значень).

Обґрунтовано, що з метою перспективної оцінки функціонування поточного місцевого ринку праці, який є складовою частиною сукупного місцевого ринку праці, необхідно здійснювати врахування і кількісне оцінювання тих зовнішніх факторів впливу, які можуть різноспрямовано впливати як на поточний попит, так і на поточну пропозицію. В результаті проведеного дослідження встановлено найбільш важливі чинники стосовно *поточного попиту* (валова додана вартість; обсяг інвестицій в основний капітал з усіх джерел фінансування; обсяг реалізованої продукції; продуктивність праці; коефіцієнт обороту робочої сили; чисельність найманих працівників), *поточної пропозиції* (чисельність звільнених з економічних причин; чисельність звільнених за власним бажанням) та *задоволеного поточного попиту* (обсяг реалізованої інноваційної продукції; обсяг валової доданої вартості; обсяг шкідливих викидів), що підтверджено результатами ранжування найбільш важливих зовнішніх чинників впливу на структурні елементи поточного місцевого ринку праці.

На основі прогнозування поточного попиту, поточної пропозиції та задоволеного поточного попиту на місцевому ринку праці (з дотриманням процедури верифікації) зроблено висновок, що рівень поточної

незбалансованості місцевого ринку праці в перспективному періоді зменшується надзвичайно повільно, що обумовлено накопиченим в ретроспективному періоді дисбалансом на поточному місцевому ринку праці (незначна кількість вакантних робочих місць при великих значеннях чисельності безробітних).

Гострота проблеми незбалансованості місцевого ринку праці набуває особливого значення в сучасних умовах економічного розвитку (спостерігається втрата трудового потенціалу як у демографічному, так і міграційному вимірі, підвищення рівня безробіття, зниження економічної активності населення), що вимагає розробки *суб'єктно-функціонального механізму забезпечення збалансованості місцевого ринку праці*, *по-перше*, як структурно взаємопов'язаної сукупності правових, соціальних, економічних, організаційних, управлінських засад забезпечення відповідності попиту і пропозиції робочої сили у часі; *по-друге*, як системи суспільних відносин, соціальних норм і інститутів, які на основі загальноприйнятих прав і свобод людини забезпечують формування, обмін і використання робочої сили.

На основі проведеного аналізу визначено, що деформація місцевого ринку праці м.Кременчука (зміна структури безробіття, перехід від циклічного до інституційного безробіття), спричинила не тільки недовикористання трудового потенціалу, а й призвела до розширення спектра протиріч між працею та капіталом. Встановлено, що незважаючи на те, що модернізація виробництва, використання наукоємних технологій призвели до зміни професійно-кваліфікаційної структури попиту на ринку праці і спричинили підвищення вимог роботодавців до якості робочої сили, протиріччя соціально-трудової сфери, що обумовлені дисбалансом попиту та пропозиції місцевого ринку праці, доповнюються майже повним припиненням співпраці бізнесу з вищими і середніми навчальними закладами.

На основі результатів соціально-прогностичного анкетування «Вибір майбутньої професії» (вивчення професійних намірів і життєвих планів учнів 11-х класів) відзначено, що лише 12% респондентів орієнтуються в отриманні спеціальності на результати аналізу ринку праці, що є наслідком низького рівня інформаційного забезпечення місцевого ринку праці і спричиняє виникнення

протиріч між потребами економіки та наявністю трудових ресурсів. Ситуація погіршується тим, що існуюча організаційна структура управління місцевим ринком праці не включає в себе установи, функціями яких є планування, прогнозування стану ринку праці, вивчення диспропорцій на ринку праці, вивчення трудової міграції населення і процесів урбанізації, а також співробітництво ринку праці з ринком освітніх послуг і реальним сектором. З урахуванням вищевикладеного, визначено можливості і межі вирішення протиріч місцевого ринку праці, *шляхи оцінки ефективності механізму забезпечення збалансованості місцевого ринку праці*, на основі чого обґрунтовано, що регулювання місцевого ринку праці з метою забезпечення його збалансованості доцільно розглядати як багаторівневий процес.

На основі систематизації важелів впливу на ринок праці з метою забезпечення його збалансованості (економічних, адміністративних, правових), запропоновано *суб'єктно-функціональний механізм забезпечення збалансованості місцевого ринку праці*, головним завданням якого є вирішення протиріч, які спричиняють асиметричні процеси на місцевому ринку праці через неузгодженість інтересів його суб'єктів. З метою реалізації викладеного механізму (який повинен відзначатись гнучкістю, базуватись на законах еволюційного розвитку ринку праці, враховувати вплив екзогенних та ендогенних чинників, важелі управління місцевого рівня тощо) обґрунтовано необхідність розробки *інтегрального показника рівня збалансованості/незбалансованості місцевого ринку праці*, в основу якого мають бути покладені показники, що характеризують ступінь узгодженості інтересів суб'єктів ринку праці.

В результаті проведеного дослідження виділено основні *імперативи інституціоналізації* (регламентація господарської діяльності; визначення правил, що забезпечують рівноправність суб'єктів ринку; формування інституційних суб'єктів взаємодії ринку, адаптованих до умов економічних змін; формування нових принципів і правил взаємодії державних і приватних інститутів; лобювання інтересів суб'єктів ринку – профспілок, громадських організацій, асоціацій підприємців, споживачів, наукових об'єднань; розвиток системи підготовки та перепідготовки працівників з професійними та соціальними компетенціями, що забезпечують адаптацію робочої сили до змін ринкового середовища; забезпечення контролю за

укладанням колективних договорів, інтеграція у суспільство осіб з обмеженими можливостями), які мають враховуватись при формуванні інституційних важелів забезпечення збалансованості місцевого ринку праці.

В результаті аналізу принципів формування інститутів ринку праці (першочерговість розвитку у порівнянні з інститутами інших ринків з метою збереження соціальної стабільності; доповнюваність і узгодженість між ланками; регульованість процесу з боку держави; органічне включення інституційної облаштованості ринку праці у ринкову інфраструктуру) зроблено висновок, що діяльність інститутів місцевого ринку праці не може бути оцінена як розвинена система (внаслідок слабкої взаємодії між елементами інститутів; нерівномірного розвитку окремих елементів інститутів місцевого ринку праці; неповноти елементів системи інститутів місцевого ринку праці; відсутності різноманітності каналів найму та пошуку інформації), розроблено *структурну схему взаємодії елементів суб'єктно-функціонального механізму забезпечення збалансованості місцевого ринку праці*, визначено *ступені впливу можливих сценаріїв досягнення збалансованості місцевого ринку праці на цілі суб'єктів*.

З урахуванням вищезазначеного, а також на основі класифікації інструментів державно-приватного партнерства, розроблено *структурно-ієрархічну схему забезпечення збалансованості місцевого ринку праці*, запропоновано створення *освітньо-промислових груп* – сукупності навчальних закладів і підприємств, які об'єднали за системою участі свої матеріальні і нематеріальні активи на основі договору про створення освітньо-промислової групи та інтеграції з метою реалізації інвестиційних та інших проектів і програм, спрямованих на підвищення якості підготовки кадрів усіх рівнів освіти відповідно до сучасних вимог технологічного та економічного розвитку підприємств як основних суб'єктів ринку праці.

РОЗДІЛ 5

КОНЦЕПЦІЯ СТРАТЕГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗБАЛАНСОВАНOSTІ МІСЦЕВОГО РИНКУ ПРАЦІ

5.1. Стратегічні завдання регулювання ринку праці на місцевому рівні

В умовах модернізації української економіки формуються нові особливості та закономірності функціонування місцевого ринку праці, посилюється увага до дослідження його сучасного стану, визначаються перспективи розвитку. Від того, наскільки ефективно функціонує ринок праці, залежать перетворення та модернізація всіх сфер життя міста і суспільства на сьогодні. На сьогодні проявляються надмірні диспропорції у соціально-економічному розвитку суб'єктів міста, незбалансованість та нестійкість ринку праці; неконтрольована міграція населення, що тисне на місцевий ринок праці та сприяє розширенню тіньового сектору; зростання безробіття і затримки з виплатами заробітної плати та соціальних платежів; порушення трудового законодавства; погіршення умов найму на роботу; зниження продуктивності праці; скороченні виробництва. Призупинити кризові явища можна шляхом узгодження інтересів усіх суб'єктів місцевого ринку праці й, насамперед, посилення позицій органів місцевого самоврядування, цілі та завдання яких мають бути представлені в комплексі документів: концепції, стратегії, програми. В управлінській практиці місцевого рівня розробляються прогнози, програми і стратегії, проте формування концепцій, а тим більше використання механізму забезпечення збалансованості міського ринку праці як нормативного, обов'язкового до розгляду та виконання документа, не практикується. У цьому зв'язку вироблення такої концепції на довгострокову перспективу є найактуальнішим питанням, особливо для місцевого ринку праці.

Концепція дій на місцевому ринку праці визначає основні напрями і

пріоритети діяльності місцевих органів самоврядування щодо здійснення соціальної політики в галузі зайнятості населення, спрямованої на підвищення гнучкості місцевого ринку праці, збалансованості місцевого ринку праці, розвитку ефективної зайнятості населення, вдосконалення системи управління сферою зайнятості, створення умов для зниження рівня безробіття та забезпечення соціальної підтримки безробітних громадян. Можна сказати, що концепція як основоположний керівний документ на багато років, носить рамковий характер, передбачає подальшу конкретизацію намірів і дій міської влади на основі програмно-цільового підходу [75]. У сучасних умовах таку програму можна визначити як прогнозно-аналітичний документ, що містить сукупність пов'язаних за ресурсами, виконавцями та строками заходів, спрямованих на досягнення визначених завдань щодо забезпечення збалансованості місцевого ринку праці.

Існують різні погляди на структуру концепції. Наприклад, В. Орешін виокремлює такі етапи: аналіз проблем, формування цілей та стратегій, оцінка можливих наслідків, вибору оптимальної стратегії [263, с. 208]. І. Молчанов, Н. Молчанова виокремлюють сім етапів формування концепції: організаційно-підготовчу роботу, формування та аналіз інформаційної бази, аналіз проблем, що накопичились, формування цілей та завдань майбутнього розвитку, оцінка можливих наслідків рішень, що приймаються, розробка проекту концепції, узгодженість та затвердження концепції [245].

Аналіз наукових джерел дозволяє констатувати таке: по-перше, місцевий ринок праці є об'єктом жвавих дискусій науковців; по-друге, еволюційного погляду на збалансованість місцевого ринку праці не існує, на тепер спостерігається тільки фрагментарність; по-третє, повністю відсутній документ, який відображає конкретні цілі і завдання, які є підставою для формування функцій органів влади місцевого самоврядування. Отже, до сьогодні концепція забезпечення збалансованості місцевого ринку праці не розглядалась.

Сформулюємо пропозиції щодо змісту основних етапів концепції

використання механізму забезпечення збалансованості місцевого ринку праці (на рівні м. Кременчука). При цьому формування концептуальних положень щодо забезпечення збалансованості місцевого ринку праці повинно враховувати стратегічні орієнтири регіону та держави на перспективу до 2023 року, тобто запропоновані стратегічні імперативи та їх напрями повинні бути вбудовані в розвиток соціальної сфери держави та регіону у довгостроковій перспективі.

Приоритети держави та регіону на період до 2023 року представлені відповідно у Концепції соціальної політики України до 2023 року та Концепції сталого розвитку регіону, головними з яких є розвиток сфери зайнятості, національного та регіонального ринку праці, реформування професійної освіти, підвищення якості робочої сили та регулювання трудової міграції. Кожний з пріоритетних напрямків характеризується недоліками та протиріччями, єдине в них те, що присутні деформалізація соціально-трудових відносин, розбалансованість ринку праці і ринку освітніх послуг, ати пічна гнучкість національного (регіонального) ринку праці. Головною базою подолання таких недоліков є місцевий ринок праці, на якому створюються всі необхідні умови для забезпечення ефективної зайнятості за рахунок забезпечення збалансованості. Тому з метою консолідації зусиль суб'єктів місцевого ринку праці, органів влади всіх рівнів управління запропоновано *Концепцію стратегічного забезпечення збалансованості місцевого ринку праці*, яка має складатись з шести етапів.

Перший етап – ініціалізація. Саме на цьому етапі надається характеристика місцевого ринку праці на основі офіційних статистичних матеріалів. Описується ситуація на місцевому ринку праці, що склалась під впливом позитивної і негативної динаміки показників, які впливають на стан зайнятості та безробіття населення, рівень напруженості на ринку праці, тобто описується стан існуючої на сьогодні ситуації і визначаються позитивні і негативні моменти, з якими підходять до створення концепції.

Сучасний етап розвитку міста характеризується зростанням значення інноваційної економіки. Перспективу економічного зростання визначають інтелектуальні ресурси в сукупності з новітніми технологіями. На перший план виходять проблеми забезпечення необхідними кваліфікованими кадрами секторів економіки з високим потенціалом стійкого зростання, відповідності структури професійної освіти попиту на робочу силу.

Зберігається дефіцит кваліфікованих кадрів за окремими спеціальностями та професіями, скорочуються інвестиції в основний капітал, обсяги промислового виробництва організацій міста. Реалізація значущих інвестиційних проектів переноситься на більш пізній період, знижується потреба організацій у робочій силі. Аналіз ситуації на місцевому ринку праці, її конкурентних переваг і недоліків з точки зору розвитку у середньостроковій перспективі враховує внутрішні і зовнішні чинники. Найбільш важливі визначені за допомогою SWOT-аналізу, який повинен доповнювати і уточнювати одержані результати економічного і економетричного аналізів для того, щоб вжити відповідних заходів та управлінські рішення були підпорядковані основному принципу управління – принципу системності. SWOT-аналіз збалансованості місцевого ринку праці, результати якого представлено в табл. 5.1 та табл. 5.2. дозволив виявити такі проблеми: дисбаланс місцевого ринку праці; недостатній рівень професійної мобільності; застаріла структура робочих місць в економіці міста; низькі темпи створення нових робочих місць; нестача місцевої робочої сили на місцевому ринку праці. Таким чином, результати SWOT-аналізу створюють основу для подальшої розробки вищезазначеної концепції.

Початком *другого етапу* є формування глобальної мети концепції, в якості якої слід визначити підвищення ефективної зайнятості населення за рахунок забезпечення збалансованості місцевого ринку праці. Досягнення поставленої глобальної мети засновано на таких принципах:

Таблиця 5.1

SWOT-аналіз збалансованості місцевого ринку праці

<u>Сильні сторони (S)</u>	<u>Слабкі сторони (W)</u>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Скорочення чисельності зареєстрованих безробітних (з 14,063 тис. осіб у 2002 р. до 6,012 тис. осіб у 2012 р) 2. Зниження коефіцієнта напруженості на місцевому ринку праці з 8 осіб у 2002 році до 3 осіб у 2012 році 3. Створення нових робочих місць на підприємствах і організація м. Кременчука 4. Реальні можливості для задоволення потреб учасників ринку праці 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Відтік кадрів в регіони з більш високим рівнем заробітної плати 2. Брак висококваліфікованих робітничих кадрів та фахівців 3. Дисбаланс щодо кількісного та професійного складу, низькі зарплатні характеристики пропонованих робочих місць 4. Низька конкурентоспроможність окремих категорій громадян (випускники установ вищої, середньої, початкової професійної освіти; інваліди; громадяни передпенсійного віку; жінки, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною після досягнення нею віку 3 років; громадяни, що мають тривалу перерву в роботі або без досвіду трудової діяльності)
<u>Можливості (O)</u>	<u>Загрози (T)</u>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Наявність резервів людських ресурсів для розвитку виробництва 2. Забезпечення зайнятості громадян, які відчувають труднощі в пошуку роботи 3. Можливість залучення підприємствами людських ресурсів з інших населених пунктів за рахунок розвиненого транспортного сполучення і невеликих відстаней між населеними пунктами 4. Наявність резерву нарощування обсягів підготовки кадрів без значних фінансових витрат на базі існуючих професійних освітніх установ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Кризові демографічні явища можуть призвести до довготривалої тенденції природного зниження людських ресурсів 2. Незатребуваність частини фахівців на ринку праці м. Кременчука 3. Загроза зниження мотивації зайнятості громадян

Таблиця 5.2

**Вибір стратегій розвитку м. Кременчука на базі аналізу
співвідношень сильних і слабких сторін з можливостями і загрозами**

«Сила» (S)	«Слабкість» (W)	
SO	WO	
<p>1. Розвинена мережа професійних освітніх установ усіх рівнів дозволяє готувати кадри за всіма затребуваними підприємствами міста професіями та спеціальностями</p> <p>2. Існуючий кадровий потенціал і розвинене транспортне сполучення дозволяють вирішувати кадрові проблеми підприємств у короткі терміни</p>	<p>1. «Відтік» кваліфікованих кадрів у регіони з більшою заробітною платою не дозволяє в короткі терміни вирішити кадрові проблеми підприємств області</p> <p>2. Відсутність остаточно сформованої системи підготовки сучасних кадрів для підприємств, що впроваджують нові технології, які здійснюють реструктуризацію та модернізацію виробництв відповідно до інвестиційних проектів</p>	Можливості (O)
ST	WT	
<p>Об'єднання і відтворення освітнього, інтелектуального, культурного потенціалів розвитку міста</p>	<p>Значне зростання загального та фіксованого безробіття</p>	«Загрози» (T)

- цілеспрямованості – досягнення визначених завдань і акцентування на тих проблемах, які можуть заважати їх виконанню;
- комплексності, дотримання якого полягає у виконанні таких вимог: узгодженості інтересів суб'єктів місцевого ринку праці для досягнення його збалансованості; врахування впливу зовнішніх факторів на підставі складових ринку праці; об'єднання ресурсів, виконавців і зазначення термінів виконання для досягнення визначених завдань;
- екологічного імперативу – оцінка будь-яких запропонованих заходів з позиції впливу їх на навколишнє середовище та на здоров'є людини;
- альтернативності – вибір найбільш оптимального альтернативного варіанта на основі прогнозних розрахунків з можливістю коригування

отриманих результатів;

- партнерство – інтеграційна взаємодія влади, бізнес-одиниць, закладів освіти, соціальних служб та громадськості з метою реалізації цілей щодо забезпечення збалансованості місцевого ринку праці та стійкого соціально-економічного розвитку міста;
- реалізація заходів, запропонованих у концепції, які повинні забезпечити бажаний результат;
- керованості – створення відповідного апарату управління та організаційних документів, що регламентують порядок і відповідальність учасників цільових робіт.

Основними умовами підвищення ефективності та якості управлінських рішень, що приймаються, є відповідні підходи. При створенні концепції застосовуються такі підходи, як обґрунтованість методології вирішення проблеми: системний, процесний, інтеграційний, динамічний, оптимізаційний, комплексний, стратегічний. Кількість підходів, що використовуються, залежить від складності системи, тому базовим при вирішенні проблеми є системний підхід, використання якого обумовлено складністю проблеми, її комплексністю і необхідністю її вивчення в єдності правових, економічних, соціальних, організаційних, управлінських та інших аспектів; глобалізацією конкуренції, виробництва тощо; посиленням ролі людського фактору. Оскільки місцевий ринок праці розглядається як система, що складається із внутрішньої структури, в якій вхідні елементи трансформуються у вихідні згідно зазначеної мети, та зовнішнього середовища, вищезазначене доводить необхідність застосування *системного підходу*. Економічна сутність місцевого ринку праці визначається через його функції, які між собою знаходяться у тісному зв'язку, що обумовлює необхідність застосування *функціонального підходу*. Досягнення зазначеної мети щодо забезпечення збалансованості місцевого ринку праці встановлюється як ланцюг взаємозв'язаних дій, що обґрунтовує вибір процесного підходу.

При застосуванні *динамічного підходу* місцевий ринок праці розглядається в причинно-наслідкових зв'язках, проводиться аналіз його функціонування за попередні десять років і розробляється середньостроковий прогноз.

Інтеграційний підхід націлений на дослідження взаємозв'язків між рівнями управління по вертикалі (глобальна економічна простір-держава-регіон-місто-підприємство) і по горизонталі (між суб'єктами місцевого ринку праці або, наприклад, між місцевим ринком праці та іншими видами місцевих ринків). У дисертаційній роботі визначено, що взаємодія за всіма напрямками здійснюється, передусім, на основі інформаційних технологій, а між видами місцевих ринків - на основі прямих, непрямих і синергетичних зв'язків.

Оптимізаційний підхід реалізується шляхом виявлення зв'язків між результируючими показниками збалансованості ринку праці та економіко-еколого-соціальними показниками функціонування ринку праці за допомогою методів аналізу, прогнозування та оптимізації, на підставі чого формуються імперативи та їх напрями концепції стратегічного забезпечення збалансованості місцевого ринку праці, що визначає використання стратегічного підходу.

Третій етап – формування стратегічних імперативів та напрямів забезпечення збалансованості місцевого ринку праці. Стратегічні імперативи забезпечення збалансованості – це чітко сформовані вимоги, які необхідно виконувати [20, с. 8; 65, с. 399]. Сформовані стратегічні імперативи повинні відповідати вимогам конкретності, реалізованості, значимості, вимірюваності та визначеності у часі, а сконцентрованість зусиль суб'єктів місцевого ринку праці на стратегічних напрямках, що згруповані в економічні, соціальні та організаційно-правові блоки, надасть можливість виконати вказані вимоги. Підводячи підсумки щодо третього етапу концепції, можна констатувати, що стратегічні імперативи та комплекс стратегічних напрямів, що зведені у рис. 5.1, є основою формування суб'єктно-функціонального механізму забезпечення збалансованості місцевого ринку праці, і повинні базуватись на обґрунтуванні ліквідації диспропорцій між попитом та пропозицією, спираючись на державну

підтримку даного процесу та повинні враховувати особливості економіки території.

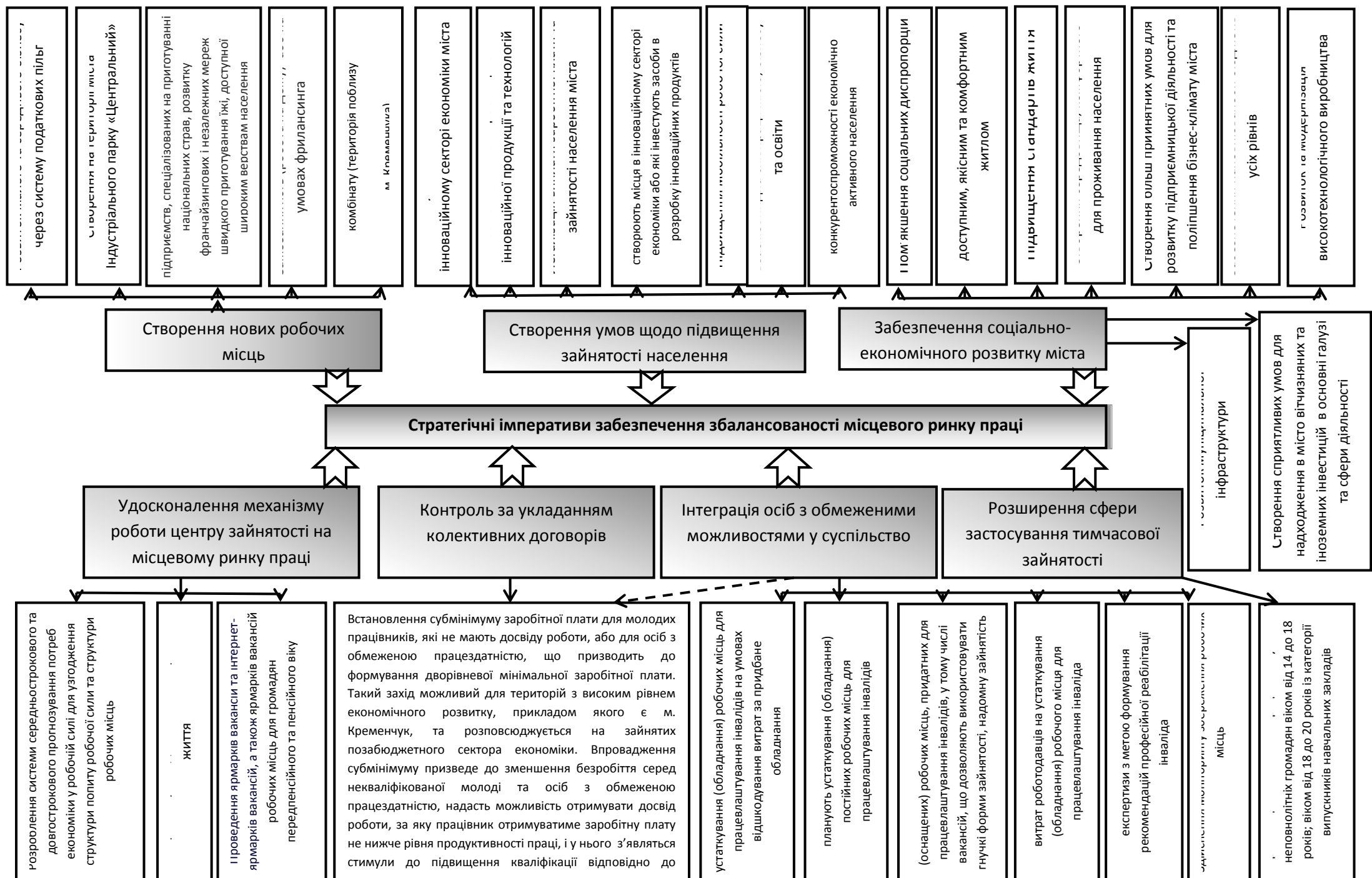


Рис. 5.1. Стратегічні імперативи та напрями забезпечення збалансованості місцевого ринку праці

З метою забезпечення збалансованості місцевого ринку праці сформовані стратегічні імперативи та напрями. В якості інструменту вирішення даних завдань використовується поєднання програмного та цільового типів управління, яке має назву програмно-цільового. Програмно-цільова діяльність, орієнтована на досягнення певних результатів.

Згідно рис. 5.1, до стратегічних імперативів можна віднести:

- створення нових робочих місць;
- створення умов щодо підвищення зайнятості населення;
- забезпечення соціально-економічного розвитку міста;
- удосконалення механізму роботи центру зайнятості;
- контроль за укладанням колективних договорів;
- розширення сфери застосування тимчасової зайнятості;
- інтеграція осіб з обмеженими можливостями у суспільство.

Для призупинення міграційних потоків робочої сили в пошуках роботи, нелегальної зайнятості, виводу економіки із тіні необхідним є створення нових робочих місць та їх стимулювання з боку держави. Тому не випадковими є відповідні наукові дослідження, що здійснюються широким колом як економістів-вчених, так і юристів-вчених, а іноді їх дослідження об'єднуються в єдину наукову роботу [50, с. 8]. Для створення нових робочих місць у м. Кременчук є всі передумови. Кременчук має один з найбільших в Україні розгалужений промисловий комплекс, з динамічно розвинутою економікою, сучасною ринковою і виробничою інфраструктурою, великим науково-технічним, інвестиційно-інноваційним потенціалом. Потужною потенційною точкою зростання робочих місць є розвиток малого бізнесу, що підтверджується збільшенням кількості суб'єктів підприємницької діяльності та підприємств малого і середнього бізнесу. Так, в місті зареєстровано 16236 суб'єктів малого підприємництва – платників податків, у тому числі 3128 юридичних осіб та 13135 фізичних осіб. Малий бізнес розвивається переважно у сфері торгівлі та надання послуг – це приблизно 43 % від загальної кількості малих підприємств.

З метою сприяння розвитку малого бізнесу та збільшенню кількості нових робочих місць у місті необхідним є впровадження програми підтримки підприємництва, наприклад «Єдиного дозвільного офісу», який має приділяти значну увагу підтримці підприємництва, що, в свою чергу, сприятиме збільшенню зайнятості населення. Розвиток підприємництва буде можливим завдяки збільшенню кількості торговельної мережі міста: створенню магазинів різного формату, закладів ресторанного господарства та об'єктів у сфері послуг.

Створенню нових робочих місць сприятиме будівництво навчально-виховного комплексу та загальноосвітньої школи II-III ступенів на території міста, де мешкають багато молодих сімей та чисельність дітей становить 252 особи. Проектом передбачається створити: 160 місць для дітей дошкільного віку; 110 учнівських місць та 68 нових робочих місць. Також розпочинається втілення проекту Індустріального парку «Центральний». Кременчук – перше на Полтавщині місто, яке планує втілити в життя такий інвестиційний проект. Планується розміщення офісно-ділового та офісно-лабораторного комплексу «Бізнес-сіті», який буде включати офіси, конференц-зали, прес-центр, кімнати переговорів, відділення банківського обслуговування, відділення зв'язку, кафе, поліграфічний центр, бізнес-готель, вуличну і підземну автостоянки. На території парку планується розмістити підприємства машинобудування (автомобілебудування), логістики та електроніки. Він буде розділений на 5 секторів за напрямками економічної діяльності. Орієнтовний розмір очікуваних інвестицій становитиме приблизно 502 млн. дол. США. Орієнтовна кількість створених робочих місць – 4225 осіб.

Ще одним заходом, що спрямований на створення нових робочих місць, є будівництво Біланівського гірничозбагачувального комбінату. озміщення кар'єру відбуватиметься в безпосередній близькості до населених пунктів: м. Кременчук, м. Комсомольськ та сел Кременчуцького району. Для будівництва будуть залучені іноземні інвестиції. Біланівський ГЗК буде базою приблизно для 10000 робочих місць, забезпечить працівників відповідним рівнем

заробітної плати, житлом та медичним обслуговуванням. Крім того, будуть працевлаштовані понад три тисячі осіб саме навколишніх сіл, тому що економічно вигідно надавати роботу місцевим мешканцям, оскільки одночасно буде вирішуватись ще одна проблема – житлове питання. Крім того, будівництво Біланівського ГЗК надасть території району самодостатність адміністративно-територіальної одиниці. Після того, як Біланівський ГЗК розпочне добувати залізну руду та вийде на заплановану проектну потужність, надходження будуть складати: податок на прибуток підприємства – 500 млн грн. на рік – надходитиме до держбюджету; плата за надра (близько 50 млн грн.) – надходитиме до місцевої скарбниці, як і податок на землю; екологічні платежі (в межах 25 млн. на рік) - отримуватимуть державний (30%), обласний (20%) та місцевий (50%) бюджети; податок на доходи фізичних осіб – 64 млн. грн. – наповнить місцеву (75%) та обласну (25%) скарбницю; єдиний соціальний внесок складатиме понад 151 млн. грн. на рік; орендна плата за землю щорічно надходитиме до місцевого бюджету в сумі понад 4 млн. грн. Поряд з позитивними сторонами будівництва є й негативні, і, в першу чергу, це пов'язано з екологічною ситуацією, що стримує реалізацію будівництва. Таким чином, можна стверджувати, що в разі будівництва Біланівського гірничо-збагачувального комбінату на території Кременчуцького району, на території даної адміністративно-територіальної одиниці вдасться уникнути кризової ситуації, подібно до м. Комсомольська, де функціонує Полтавський ГЗК.

Створення нових робочих місць забезпечують гнучкі форми зайнятості, наприклад самозайнятість (робота на дому) або зайнятість на умовах фрилансингу. Багато людей мають приховані таланти, але є безробітними. Відповідно, їх таланти слід розвивати до того рівня, коли вони приносять їм прибуток. До таких видів робіт можна віднести хенд мейд, дизайн тощо. Велику увагу під час розвитку самозайнятості приділяють шляхам самовдосконалення та просування товарів власного виробництва через Інтернет.

Наступним інструментом сприяння створенню нових робочих місць є

податкові пільги та податкові канікули для розвитку бізнесу, які стимулюють діяльність перспективних компаній, економічний та соціальний розвиток міста. Дані преференції розповсюджуються на підприємства малого та середнього бізнесу міста, які працюють у сфері легкої промисловості на давальній сировині (наприклад, ЗАТ «Кремтекс» працює на давальній сировині з Німеччини та експортує туди свою готову продукцію).

Викладені заходи щодо створення нових робочих місць є прикладами діяльності органів місцевого самоврядування за активної підтримки органів державного управління – Асоціації міст України, Асоціації обласних та районних рад, Асоціації малих міст України, Асоціації шахтарських міст України. Це є специфічною сферою, в якій здійснюється координація розвитку та економічних зв'язків сусідніх територій щодо вирішення економічних проблем, пов'язаних з управлінням державною власністю міст та областей, формуванням кадастрів, узгодженням політики цін і тарифів, розвитком транспортної системи, інвестиційною діяльністю тощо. Враховуючи тісний зв'язок економічної та соціальної сфери області, міст та сіл, об'єднані органи управління зможуть реалізовувати масштабні, складні та конкретні завдання, зокрема створення нових робочих місць, оптимізації трудової міграції та зайнятості населення з урахування маятникової міграції тощо.

Сировинну модель економіки змінює економіка інноваційного типу, спрямована на реалізацію людського потенціалу, на найбільш ефективно застосування знань і умінь людей для постійного покращення технологій, економічних результатів, життя суспільства в цілому. Для інноваційної економіки характерний інноваційний тип зайнятості, основними характеристиками якого є гнучкість, динамічність, ефективність, постійне оновлення форм зайнятості, підвищення якості людського капіталу, реалізація інтелектуального і творчого потенціалу населення у сфері праці. Тому створення умов щодо підвищення зайнятості населення міста формується під впливом, насамперед, факторів інноваційного та інвестиційного розвитку. Однією з форм інноваційної зайнятості є дистанційна зайнятість, яка підвищує

ступінь соціальної мобільності людини, сприяє вирівнюванню його життєвих шансів, пом'якшує соціальну нерівність. Масштаби і темпи поширення дистанційної зайнятості в розвинених країнах є дуже високими (в Європейських країнах частка потенційних дистанційно зайнятих працівників, за окремими оцінками, складає від 10 % до 22 % загальної кількості зайнятих) [201, с. 87].

Місце роботи при дистанційній зайнятості може бути як частково в домашніх умовах, так і частково в місцях, які є власністю роботодавця. Зазвичай таку роботу виконує кваліфікований виконавський персонал, який користується повною довірою. Велика частина таких робіт регулюється колективними договорами. Застосування дистанційної форми можливе в науково-інноваційній сфері і має як переваги, так і недоліки. До переваг можна віднести такі:

для роботодавця: зменшення витрат на створення робочих місць, на утримання приміщення, персоналу; гнучкий графік роботи, аж до цілодобового, але без виплати понаднормових; формування довіри між працівником і роботодавцем; збільшення продуктивності праці за рахунок усунення витрат часу на транспорт, за рахунок усунення офісного дискомфорту (шум, відволікання уваги і т. д);

для працівника: не витрачається час і кошти на проїзд до місця роботи; зберігається оптимальний баланс між сім'єю і роботою; гнучкий графік роботи; підвищується мотивація до самонавчання; зберігаються професійні навички у випадку, якщо працівником є жінка, яка має малолітніх дітей; зберігається можливість участі у громадському житті і т.д.

Поряд з перевагами існують і недоліки: відсутність конфіденційності інформації, послаблення контролю над витратами, нерідко відбувається відхилення від тимчасового графіка і т. д.

Ще одним інструментом досягнення локальної мети у сфері стимулювання зайнятості населення міста є замовлення на виробництво інноваційної продукції і технологій. Хоча обсяги інвестицій порівняно з минулими роками зменшились, але підприємствами міста розробляються і

реалізуються інноваційні види продукції. Оскільки у місті спостерігаються позитивні тенденції подальшого розвитку та розширення об'єктів промислової галузі, необхідно надавати податкові пільги підприємствам, що створюють робочі місця в інноваційному секторі економіки міста або інвестують кошти в розробку інноваційних продуктів.

Гідний рівень заробітної плати і її легалізація забезпечують стимулювання зайнятості населення.

Низька мобільність населення стримує рівень зайнятості населення міста і має глибокі причини, в тому числі пов'язані зі структурою власності на житло. Більшість житлових приміщень у місті приватизовані тими, хто в них проживає. Оскільки продаж будинків і подальший переїзд загрожують великими втратами і пов'язані з високими ризиками, одним із напрямів підвищення мобільності робочої сили буде будівництво і житлова політика міста шляхом створення умов для зменшення обсягів незавершеного житлового будівництва; збільшення обсягів введення житла та створення будівельного резерву на майбутні роки; створення умов для будівництва або придбання житла для громадян, які згідно із законодавством України потребують покращення житлових умов; реалізація соціальної ініціативи Президента України щодо забезпечення доступним житлом громадян, які потребують покращення житлових умов; реалізація державної політики у галузі будівництва (реконструкції) об'єктів соціальної сфери; покращення містобудівної ситуації в місті; виконання Програми забезпечення безперешкодного доступу людей з обмеженими фізичними можливостями.

Підвищення гнучкості місцевого ринку праці має забезпечити б розвиток конкуренції у сфері надання послуг щодо сприяння зайнятості населення. Необхідно забезпечити координацію діяльності державних органів служби зайнятості та недержавних організацій, що надають послуги зі сприяння зайнятості населення, сприяти формуванню єдиного інформаційного простору в сфері зайнятості населення, затвердження стандартів якості надання послуг щодо сприяння зайнятості населення.

Реалізація пріоритетних проектів у галузі житлового будівництва та сільського господарства, державних інвестиційних проектів потребує скоординованих дій міста і бізнесу із вирішення завдань щодо забезпечення нових робочих місць кадровими ресурсами. Пріоритетними напрямками взаємодії органів виконавчої влади всіх рівнів з роботодавцями з метою розвитку кадрового потенціалу є такі: залучення молоді до освоєння робітничих професій; запобігання втратам кваліфікованих кадрів; сприяння ініціативі щодо збереження та розвитку кадрового потенціалу підприємств.

Одним із напрямів взаємовигідної співпраці міста і бізнесу може бути залучення молоді до закладів початкової професійної освіти з метою освоєння робітничих професій та подальшого працевлаштування на підприємства міста, що потребують робітничих кадрів.

Грунтуючись на договірних засадах, необхідно забезпечити реалізацію інтересів всіх учасників такого співробітництва: для роботодавця – забезпечити виробництво необхідними робочими кадрами в достатній кількості і необхідної кваліфікації; для працівника – надати можливість отримання професії, подальшого працевлаштування, сприяти у наймі або придбанні житла; для міста – знизити ризик виникнення безробіття, підвищити ефективність бюджетних витрат на початкову професійну освіту. Необхідно вжити дієвих заходів щодо запобігання негативним наслідкам реструктуризації та банкрутства підприємств, що супроводжуються значним вивільненням робочої сили. Пріоритетним напрямом залишається сприяння зайнятості працівників.

У зв'язку з цим спільні зусилля міста та роботодавців мають бути спрямовані на розробку та здійснення адресних проектів, які передбачають реалізацію випереджальних заходів щодо сприяння зайнятості вивільнених працівників. Зазначені проекти можуть включати професійне навчання, перенавчання та підвищення кваліфікації, а також сприяння переміщенню вивільнюваних працівників і членів їх сімей в іншу місцевість з метою працевлаштування.

Розширення компетенцій працівників шляхом освоєння суміжних

професій дозволить істотно збільшити їх конкурентоспроможність на місцевому ринку праці, що особливо важливо для працевлаштування громадян, які мають обмеження працездатності внаслідок придбаних професійних захворювань, і трудова діяльність яких у колишніх умовах небажана.

Для вирішення зазначених завдань необхідно передбачити в законодавстві про зайнятість населення державні зобов'язання з реалізації випереджальних заходів щодо сприяння зайнятості вивільнених працівників, включаючи професійне навчання, перенавчання та підвищення кваліфікації; підтримку і заохочення з боку міста ініціатив бізнесу з розвитку кадрового потенціалу, включаючи організацію внутрішньофірмового навчання і підвищення кваліфікації персоналу. Одним із напрямів подальшого розвитку державного-приватного партнерства є інтеграція в бізнес-стратегії компаній галузевих і міжгалузевих програм підготовки фахівців.

З метою стимулювання роботодавців до розвитку кадрового потенціалу працівників через використання ринкових механізмів пропонується проведення добровільної сертифікації підприємств за результатами їх діяльності з розвитку персоналу (проведення сертифікації «Інвестиції в людину»). Ця сертифікація буде фокусувати увагу власників та керівників бізнесу на найбільш цінних ресурсах будь-якої організації – людських ресурсах і оцінювати систему їх управління, а також сприяти розвитку соціально відповідального бізнесу. Добровільну сертифікацію можуть проводити неурядові або громадські організації.

Проблеми освіти та економіки повинні вирішуватись через стратегічне партнерство освітніх установ та бізнес-структур. Що стосується взаємодії влади і бізнесу в системі освіти, то державна влада в цілому недостатньо залучає бізнес в систему вітчизняної освіти. А якщо залучає, то, перш за все, йдеться про можливість бізнесу спонсорувати ті чи інші навчальні заклади, але ці кошти в деяких випадках йдуть не на розвиток навчальних проектів і не на покращення інфраструктури закладів. Функція бізнесу у розвитку системи освіти, перш за все, має бути пов'язана з партнерством, що проявляється в

інтегративній взаємодії «ринок праці – бізнес – освіта». Це – перший важливий момент, акцентом якого є формування системи професійних стандартів, оскільки лише бізнес може визначити, які працівники потрібні економіці, які професії і які спеціальності будуть потрібні в даний момент.

Наступний момент, який стосується участі бізнес-структур у складанні рейтингу навчальних закладів, полягає в тому, що якщо рейтинг навчальних закладів буде вибудовуватись на основі виявлення відповідності якості підготовки фахівців потребам ринку праці, то буде отримано достатньо надійне джерело інформації про те, які навчальні заклади виводять своїх випускників на гідний ринок праці. Ще одним напрямом взаємодії підприємницьких структур з системою освіти є запрошення роботодавців на захист кваліфікаційних та дипломних робіт, на розподіл випускників, а також організація ярмарків вакансій для випускників.

Підприємства часто створюють у себе навчальні центри перепідготовки працівників, що мають статус корпоративних університетів високого рівня. Але оскільки вони розглядаються як бізнес одиниці, отримують ліцензії на ведення освітньої діяльності, із значними труднощами, і відповідно, несуть певні втрати. Таким чином, доцільно передбачити відповідну податкову політику, систему послаблень для таких навчальних центрів.

Впровадження інноваційних технологій в освітній процес, вироблення нових технологій залучення бізнесу у розвиток наукових досліджень, інвестиції в систему освіти дозволять не тільки підвищити затребуваність потенціалу науки і освіти, але і надасть імпульс розвитку економіки міста.

Таким чином, досягнення мети соціально-економічного розвитку міста планується через реалізацію таких пріоритетних напрямів:

- усунення соціальних диспропорцій шляхом збільшення розміру доходів громадян, зменшення їх диференціації, підвищення рівня зайнятості, забезпечення зростання купівельної спроможності населення та розширення пропозиції товарів і послуг;
- підвищення стандартів життя шляхом покращення якості та

доступності освіти і медичного обслуговування, підвищення дієвості і стабільності соціального захисту громадян, розвитку курортно-туристичного сектору, фізкультури і спорту;

- створення середовища, комфортного для проживання населення через покращення стану навколишнього природного середовища та забезпечення екологічно збалансованого використання природних ресурсів;
- створення більш прийнятних умов для розвитку підприємницької діяльності та покращення бізнес-клімату міста шляхом створення сприятливого інвестиційного клімату і стимулювання притоку капітальних вкладень в економіку міста; залучення інвестицій в інноваційний розвиток економіки; підвищення конкурентних переваг міста; сприяння реалізації пріоритетних інфраструктурних проєктів, спрямованих на збереження та покращення інвестиційної привабливості міста Кременчука; створення правових та організаційних умов для реалізації конституційного права громадян на здійснення підприємницької діяльності; посилення прозорості діяльності органів місцевого самоврядування; досягнення балансу інтересів суб'єктів господарювання та влади; збільшення кількості суб'єктів малого підприємництва;
- розвиток та модернізація високотехнологічного виробництва, покращення його техніко-економічних показників; підвищення конкурентоспроможності вітчизняних товарів та послуг, збільшення їх експорту та створення умов для імпортозаміщення;
- створення сприятливих умов для надходження в місто вітчизняних та іноземних інвестицій в основні галузі та сфери діяльності; комплексний супровід проєктів, які вимагають залучення іноземних інвестицій; зміцнення позитивного міжнародного інвестиційного іміджу міста;
- розвиток муніципальної інфраструктури, створення умов для

- прискореного впровадження реформ житлово-комунального господарства; стимулювання раціонального використання енергоресурсів у закладах бюджетної сфери та житлово-комунального господарства;
- забезпечення населення міста доступним, якісним та комфортним житлом; скорочення обсягів незавершеного житлового будівництва; здійснення заходів, спрямованих на підтримку індивідуального будівництва; забезпечення населення доступним житлом;
 - забезпечення наповнюваності бюджетів усіх рівнів шляхом проведення раціональної та ефективної податково-бюджетної політики, дотримання фінансової дисципліни, залучення додаткових ресурсів для наповнення місцевих бюджетів, підвищення результативності бюджетних видатків.

Для вирішення завдань щодо удосконалення механізму діяльності центру зайнятості на місцевому ринку праці, крім традиційних заходів (сприяння працевлаштуванню на вільні та новостворені робочі місця незайнятих громадян та безробітних, забезпечення тимчасової зайнятості населення шляхом організації громадських робіт та інших робіт тимчасового характеру, забезпечення адресної допомоги та адресних семінарів безробітним, системне проведення профорієнтаційних заходів тощо), необхідні проведення регулярного моніторингу попиту та пропозиції робочої сили та розробка прогнозу попиту і пропозиції на місцевому ринку праці. Здійснення моніторингу ситуації на ринку праці м. Кременчука передбачає, що припускає: визначення професійно-кваліфікаційної структури перспективної потреби роботодавців у робочій силі; визначення обсягу та професійно-кваліфікаційної структури додаткової потреби роботодавців у робочій силі у зв'язку з реалізацією пріоритетних національних проектів, регіональних цільових програм, державних інвестиційних проектів та ін.; прогнозування обсягу та професійно-кваліфікаційної структури пропозиції робочої сили на ринку праці з урахуванням зміни демографічної ситуації та сформованої структури

професійної освіти.

Заходи моніторингу ситуації на місцевому ринку праці реалізуються органами місцевого самоврядування на підставі звітів організацій, органів служби зайнятості населення, закладів професійної освіти. На підставі результатів моніторингу на місцевому рівні і на рівні суб'єктів розробляється прогноз попиту і пропозиції на місцевому ринку праці.

З урахуванням прогнозів попиту і пропозиції на місцевому ринку праці здійснюються вироблення пріоритетів і планування заходів державної політики у сфері регулювання місцевого ринку праці, уточнення стратегій і планів розвитку професійної освіти.

На підставі прогнозів попиту і пропозиції на місцевому ринку праці мають розроблятися програми професійної орієнтації населення та підвищення територіальної мобільності робочої сили, здійснюватись залучення іноземних фахівців, перегляд напрямів і рівнів професійної підготовки, що надасть можливість забезпечити професійно-кваліфікаційну збалансованість місцевого ринку праці.

Інформаційно-пропагандистські кампанії центрів зайнятості з використанням ЗМІ та сучасних інформаційних технологій необхідно проводити з метою інформування суспільства щодо ситуації на місцевому ринку праці і перспективних потреб економіки в кадрах, підвищення професійної орієнтованості молоді. У цьому зв'язку передбачається проведення серії конкурсів «Професіонал року», спрямованих на підвищення престижу робітничих професій і стимулювання зростання професіоналізму працівників, відродження змагань за досягнення високих показників у праці.

Наступним завданням Центру зайнятості є сприяння забезпеченню конкурентоспроможності на ринку праці осіб віком від 45 років шляхом надання ваучера з метою проходження перепідготовки, спеціалізації, підвищення кваліфікації для пріоритетних видів економічної діяльності, підвищення соціальної та професійної мобільності, мотивації до легальної зайнятості, а також з метою забезпечення того, що при підборі персоналу

роботодавець повинен звертатиме увагу на наявність у людини бажання працювати, а не на її вік.

Використовуючи новітні технології, пропонується, поряд з традиційними ярмарками вакансій, проводити інтернет-ярмарки вакансій з метою збільшення чисельності роботодавців та шукачів роботи громадян, які беруть участь у ярмарку вакансій, за неможливості їхньої участі в традиційних ярмарках вакансій. Актуальним вбачається проведення спеціалізованих ярмарків вакансій робочих місць, які викликані потребою громадян пенсійного віку бути затребуваними в суспільстві, реалізувати свої вміння, навички.

Таким чином, до заходів щодо удосконалення механізму роботи центру зайнятості на місцевому ринку праці слід віднести такі: розробка системи середньострокового та довгострокового прогнозування потреб економіки у робочій силі для узгодження структури попиту робочої сили та структури робочих місць; створення умов для навчання протягом життя, зокрема забезпечення профорієнтаційних послуг особам віком старше 45 років; проведення ярмарків вакансій та інтернет-ярмарків вакансій, а також ярмарків вакансій для громадян передпенсійного та пенсійного віку.

Контроль за укладанням колективних договорів необхідно проводити з метою регулювання продуктивної зайнятості населення та посилення функцій щодо соціального захисту громадян. Однією з передумов забезпечення контролю за укладанням колективного договору є здійснення моніторингу показників заробітної плати і контролю за дотриманням підприємствами міста вимог чинного законодавства щодо забезпечення мінімального розміру заробітної плати та своєчасної її виплати. В якості додаткового інструменту досягнення визначеного завдання рекомендується встановлення субмінімуму заробітної плати для молодих працівників, які не мають досвіду роботи, або для осіб з обмеженою працездатністю. Встановлення субмінімуму заробітної плати призводить до формування дворівневої моделі мінімальної заробітної плати. Такий захід можливий для територій з високим рівнем економічного розвитку, прикладом якого є м. Кременчук, та розповсюджується на зайнятих

позабюджетного сектора економіки. Впровадження субмінімуму призведе до зменшення безробіття серед некваліфікованої молоді та осіб з обмеженою працездатністю, надасть можливість отримувати досвід роботи, за яку працівник отримуватиме заробітну плату не нижче визначеного рівня, і у нього з'являться стимули до підвищення кваліфікації відповідно до потреб конкретного підприємства.

Крім того, необхідно забезпечити зв'язок локальної цілі – забезпечення контролю за укладанням колективних договорів – з інтеграцією осіб з обмеженими можливостями у суспільство. Реалізація додаткових заходів щодо сприяння зайнятості інвалідів сприяє збереженню мотивації до праці у інвалідів, які шукають роботу, розширенню можливостей працевлаштування незайнятих інвалідів.

Громадяни, які належать до категорії інвалідів, є особливою категорією громадян, які звертаються до центру зайнятості населення за сприянням у пошуку підходящої роботи, оскільки вони є недостатньо конкурентоспроможними на ринку праці і зазнають труднощів у пошуку роботи. Низька конкурентоспроможність на ринку праці зазначених громадян більшою мірою зумовлена посиленням вимог роботодавців до прийнятих на роботу працівників. Однак з метою активізації процесу залучення незайнятих громадян зазначеної категорії до трудової діяльності і для створення додаткових робочих місць необхідним є розробка стимулюючих заходів як для роботодавців, так і для громадян, що зазнають труднощів у пошуку роботи.

Вищезазначене передбачає такі дії: інформування роботодавців про можливість обладнання робочих місць для працевлаштування інвалідів на умовах відшкодування витрат за придбане устаткування; прийняття замовлень від роботодавців, які планують обладнання постійних робочих місць для працевлаштування інвалідів; формування банку вакансій обладнаних робочих місць, придатних для працевлаштування інвалідів, у тому числі вакансій, що дозволяють використовувати гнучкі форми зайнятості, надомну зайнятість; укладання договорів про відшкодування витрат роботодавців на обладнання робочого місця для працевлаштування інваліда; взаємодія з органами медико-

соціальної експертизи з метою формування рекомендацій професійної реабілітації інвалідів; працевлаштування безробітних інвалідів на обладнані робочі місця за направленням центру зайнятості; здійснення моніторингу збереження робочих місць.

Оснащення робочих місць для інвалідів має здійснюватись відповідно до індивідуальної програми реабілітації, враховуючи професії (спеціальності) інваліда, характер виконуваних робіт, ступінь інвалідності, характер функціональних порушень і обмеження здатності до трудової діяльності, рівень спеціалізації робочого місця, механізації та автоматизації виробничого процесу.

Роботодавцю відшкодовуються витрати на обладнання робочих місць для працевлаштування інвалідів, включаючи адаптацію основного і допоміжного обладнання, технічне оснащення, додаткове оснащення та забезпечення технічним устаткуванням з урахуванням індивідуальних можливостей інвалідів.

Також роботодавцю можуть надаватись кошти на створення робочого місця за рахунок квот, на організацію роботодавцем робочого місця для інваліда у нього вдома, якщо надомна праця використовується в цій організації.

Компенсація витрат на обладнання робочого місця здійснюється за умови, якщо роботодавець відповідно до індивідуальної програми реабілітації інваліда обладнав нове робоче місце, дообладнав, адаптував або модернізував існуюче робоче місце, і з цією метою придбав, виготовив або орендував обладнання, спеціальні меблі, а також витратив кошти для створення сприятливих кліматичних умов роботи інваліда.

Розробка і реалізація заходів, спрямованих на сприяння зайнятості інвалідів, дозволить розширити можливості їх працевлаштування, а також підвищить зацікавленість роботодавців у створенні нових і обладнанні наявних робочих місць для працевлаштування інвалідів. За таких умов планується працевлаштування практично 50% інвалідів, які звернулись до центру зайнятості.

Має бути передбачено також розширення сфери застосування тимчасової зайнятості, зокрема у формі оплачуваних громадських робіт як для зареєстрованих безробітних, так і для працівників підприємств, які на період

зменшення обсягів виробництва не задіяні на основному виробництві, шляхом надання права пріоритетної участі в сезонних роботах жінкам та молоді з урахуванням можливостей і попиту на ці категорії громадян з метою сприяння зайнятості, забезпечення трудової мобільності та підвищення конкурентоспроможності на ринку праці; організація тимчасового працевлаштування неповнолітніх громадян віком від 14 до 18 років; організація тимчасового працевлаштування безробітних віком від 18 до 20 років із категорії випускників навчальних закладів, які шукають роботу вперше.

Четвертий етап – формування суб'єктно-функціонального механізму забезпечення збалансованості місцевого ринку праці, який спрятиме вирішенню проблем невідповідності попиту та пропозиції робочої сили як на сукупному, так і поточному місцевому ринку праці. На цьому етапі необхідно систематизувати сукупність кроків та дій, які необхідно використати для вирішення визначеного завдання або досягнення конкретної мети. Зміст механізму полягає в цілеспрямованому впливі організаційних структур виконавчої влади на суб'єкти господарювання всіх форм власності в інтересах досягнення поставлених цілей та вирішення визначених завдань. Цей етап завершується визначенням векторів забезпечення збалансованості місцевого ринку праці і є одним із найскладніших і тривалих етапів стратегічного процесу, що виявляється в реалізації механізму забезпечення збалансованості місцевого ринку праці. На даному етапі необхідно одержати відповіді на питання: які необхідні ресурси, ким, коли, і в який спосіб будуть досягнуті поставлені локальні цілі?

П'ятий етап – оцінка ефективності концепції та очікувані результати. Оцінка ефективності соціально-економічних наслідків від реалізації концепції виконується за кожним цільовим індикатором за звітний період (табл. 5.3). Проведена оцінка ефективності реалізації заходів використання суб'єктно-функціонального механізму забезпечення збалансованості місцевого ринку праці в рамках зазначеної концепції демонструє, що ефект реалізації заходів у 2013 р. збільшився на 14629,8 тис. грн., або на 142,64% порівняно з 2009 р., а отримані прогностичні значення мають тенденцію до позитивної динаміки та забезпечуть досягнення таких результатів:

- стратегічне партнерство навчальних закладів та бізнес-суспільства;
- участь бізнес-суспільства у рейтингу освітнього закладу;
- механізм взаємної відповідальності працівника, роботодавця, ВНЗ та органів влади за підтримання зайнятості;
- квотування навчальних місць з урахуванням перспективної потреби в кадрах;
- популяризація затребуваних, в конкретний проміжок часу, професій через засоби масової інформації в зручній для сприйняття формі (соціальні мережі, інформаційні ресурси, портали);
- субсидування великими роботодавцями навчання студента, з укладанням тристороннього договору, основною умовою якого є працевлаштування;
- створення оптимальної системи управління зайнятістю населення, що здійснює в повному обсязі конституційне право громадян на захист від безробіття й ефективну зайнятість;
- необхідність регулювання місцевого ринку праці з боку регіону та держави.

Виділено три періоди, в рамках яких соціальна політика на ринку праці міста носитиме диференційований характер:

- консервативний період (2011–2014 рр.) передбачає часткову реалізацію соціальних завдань на місцевому ринку праці;
- інноваційний період (2014–2017рр.) припускає масштабну модернізацію соціальної інфраструктури на рівні міста, що забезпечує суттєве підвищення якості людського капіталу та стандартів життя населення;
- форсований період (2017–2020 рр.) відповідає орієнтирам довгострокової економічної політики і характеризується інтенсифікацією всіх наявних факторів економічного зростання. Це передбачає прискорення реформ для покращення бізнес-клімату та інтенсифікацію припливу іноземного капіталу, а також активізацію використання національних заощаджень і зростання витрат на розвиток соціальної, енергетичної та транспортної інфраструктур.

Таблиця 5.3

**Оцінка ефективності соціально-економічних наслідків від реалізації
концепції стратегічного забезпечення збалансованості
місцевого ринку праці**

Індикатори (показники)	Етапи реалізації Концепції							
	Базові значення					Нормативні значення		
	2009	2010	2011	2012	2013	2015	2017	2020
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Питома вага випускників навчальних закладів усіх рівнів професійної освіти, працевлаштованих в організаціях м. Кременчука за отриманою професією або спеціальністю, в перший рік після випуску, %	52,8	–	–	–	–	Позитивна динаміка		
2. Рівень працевлаштування безробітної молоді віком до 35 років, %	56,4	60,4	63,7	66,9	67,2	71,0	Позитивна динаміка	
3. Питома вага працівників з професійною освітою у загальній чисельності зайнятих в економіці, %	70,9	72,0	76,5	78,0	79,5	Позитивна динаміка		
4. Питома вага зайнятих на малих та середніх підприємствах від загальної чисельності зайнятих в економіці, %	11,8	12,3	15,0	20,5	22,3	Позитивна динаміка		
5. Рівень зареєстрованого безробіття, %	2,2	1,4	1,2	1,3	1,3	1,04	0,67	0,3
6. Рівень працевлаштування громадян, які звернулись до служби зайнятості населення, %	32,6	41,8	47,9	47,9	48,2	55,5	60,8	78,0
7. Коефіцієнт напруженості на зареєстрованому ринку праці (чисельність незайнятого населення, зареєстрованого в органах служби зайнятості, у розрахунку на одну заявлену вакансію), %	4	5	3	3	4	2,9	2,7	2,4

8. Співвідношення між середньою заробітною платою і прожитковим мінімумом працездатного населення, разів	2,95	2,88	3,29	3,16	2,89	4,0	4,5	5,1
9. Чисельність населення м. Кременчука, тис. чол.	226,6	226	225,5	226,2	225,8	225,9	Позитивна динаміка	

Продовження табл. 5.3

1	2	3	4	5	6	7	8	9
10. Міграційний приріст на 1 тис. населення	-	1,513	0,834	0,681	2,989	2,274	1,736	1,198
11. Валова додана вартість, млн. грн.	10142,4	10345,2	14190,5	15275,5	13350,8	14199,7	14326,3	14523,1
12. Нові робочі місця, одиниць	4821	5021	5735	7347	6814	6253	7174	8295
13. Модернізація робочих місць, одиниць	21	57	89	123	154	162	294	396
14. Чисельність зареєстрованих безробітних, які проходять професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації	658	810	776	809	807	901	956	1043
15. Чисельність осіб, залучених до участі у громадських та інших роботах тимчасового характеру	2012	2326	2217	1857	856	2228	2228	2228
16. Чисельність осіб, яким надано послуги з питань організації підприємницької діяльності та ведення власної справи	-	-	520	514	-	525	528	533
17. Чисельність інвалідів, які проходили професійне навчання	8	1	6	6	4	7	11	13
18. Кількість укладених договорів про стажування між роботодавцем і особою, яка продовжує навчання	-	-	-	-	76	99	103	107
18. Чисельність безробітного населення (поточна пропозиція), чол.	9164	7775	6342	6012	6665	5839	5136	Позитивна динаміка

19. Вакантні робочі місця (поточний попит), одиниць	844	602	894	630	628	512	713	Позитивна динаміка
20. Чисельність зайнятого населення (задоволений поточний попит), чол.	76242	73082	73431	76635	76598	77546	78142	Позитивна динаміка
21. Рівень поточної незбалансованості, %	10,91	9,82	7,42	7,02	7,88	6,87	5,66	Позитивна динаміка
22. Соціальний ефект, тис. грн.	10256,7	13572,2	17414,5	19308,3	24886,5	Позитивна динаміка		

Досягнення мети Концепції і вирішення завдань в умовах несприятливих демографічних тенденцій будуть здійснюватись за рахунок підвищення економічної активності населення.

Досягнення мети і вирішення поставлених завдань дозволить:

- на I етапі у 2011–2014 рр.: забезпечити ефективну взаємодію учасників місцевого ринку праці на основі принципів соціального партнерства, що спрямоване на стримування негативних тенденцій на ринку праці; оптимізувати роботу органів служби зайнятості населення, центрів підготовки та перепідготовки кадрів з метою пом'якшення наслідків вивільнення робочої сили; не допустити різкого збільшення загального та зареєстрованого безробіття; зберегти економічно ефективні робочі місця; стримати збільшення чисельності працівників, які перебувають у вимушених відпустках або працювали неповний робочий час з ініціативи адміністрації, забезпечити їх соціальну підтримку; забезпечити зайнятість вивільнюваних працівників, скоротити період їх перебування у статусі безробітних; забезпечити умови для розвитку малого і середнього бізнесу, розширення зайнятості населення у даному секторі; підвищити рівень соціальної захищеності працівників, звільнених у зв'язку з ліквідацією організації або в результаті скорочення чисельності або штату працівників, а також безробітних громадян, які зазнають труднощів у пошуку роботи (інваліди, жінки, випускники та інші категорії); не допустити відтоку висококваліфікованих кадрів з території міста, зберегти кадровий потенціал базових галузей економіки;
- на II етапі у 2014–2017 рр.: підвищити рівень зайнятості населення; забезпечити покращення якісного складу трудових ресурсів за рахунок збільшення частини громадян з професійною освітою, підвищення відповідності його професійно-кваліфікаційної структури потребам економіки міста; забезпечити збільшення грошових доходів населення, скорочення рівня бідності; збільшити частку додатково введених нових робочих місць у пріоритетних секторах економіки; знизити

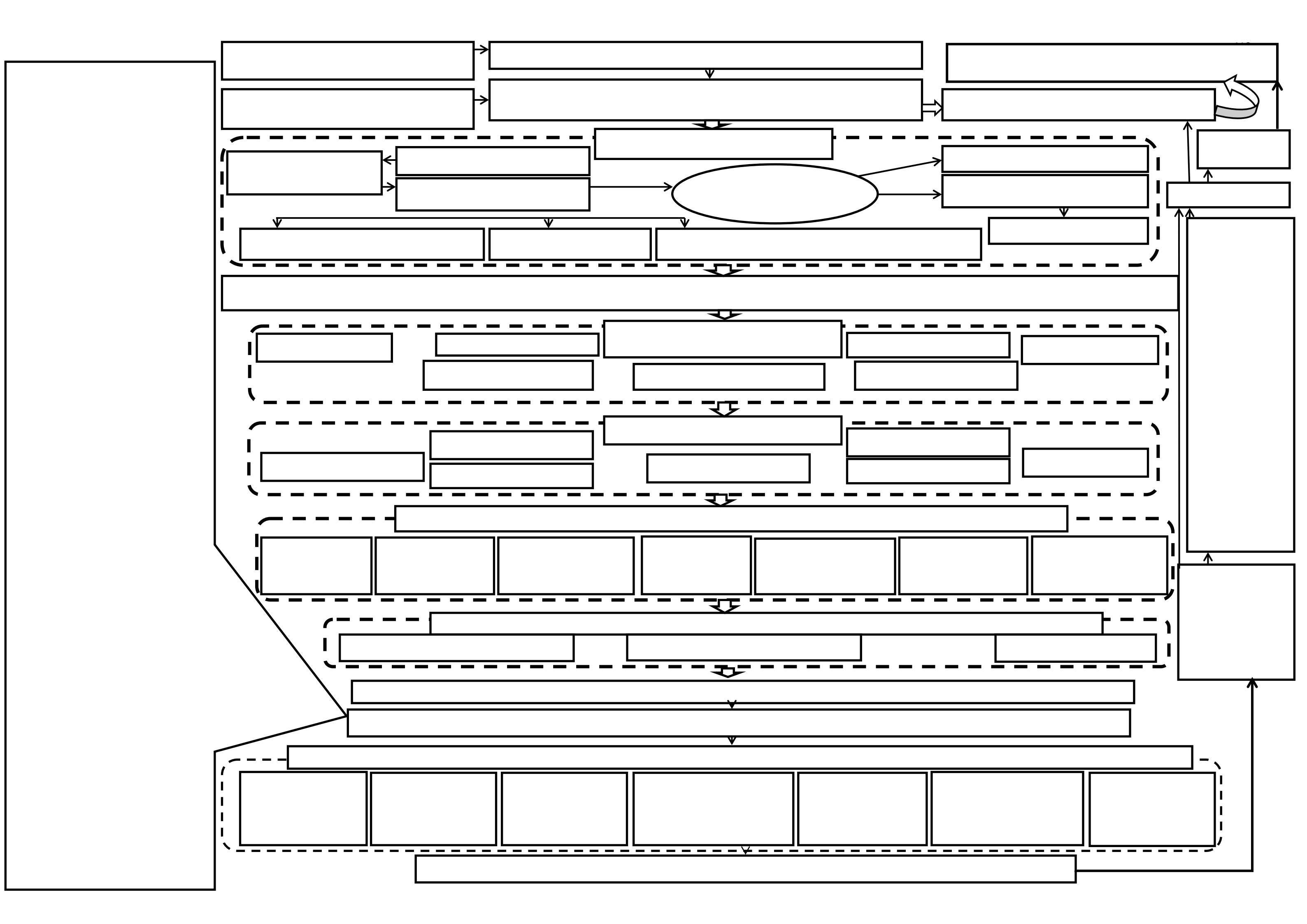
рівень травматизму і професійних захворювань; підвищити рівень професійної і територіальної мобільності населення, оптимізувати залучення іноземної робочої сили відповідно до потреб економіки; скоротити структурні невідповідності попиту і пропозиції на ринку праці; підвищити рівень задоволеності роботодавців якістю підготовки випускників навчальних закладів різного рівня.

- на III етапі у 2017–2020 рр.: суттєво покращити ситуацію на ринку праці міста, знизити рівень і тривалість загального та зареєстрованого безробіття; забезпечити оптимізацію структури та підвищення якості робочих місць у пріоритетних секторах економіки, в тому числі за рівнем заробітної плати та умовами праці; збільшити чисельність зайнятих в інноваційних секторах економіки; підвищити територіальну та професійну мобільність трудових ресурсів; збільшити чисельність учнів за дефіцитними професіями для інноваційних секторів економіки.

Шостий етап – система контролю за ходом реалізації концепції. На даному етапі необхідно обговорити проект Концепції з органами виконавчої влади міста, центром зайнятості, підприємствами, навчальними закладами і за результатами внести певні корективи.

В результаті проведеного дослідження пропонується *концептуальна схема стратегічного забезпечення збалансованості місцевого ринку праці* (рис. 5.2), реалізація заходів якої надасть можливість виходу міста на бажаний вектор розвитку, який відповідає інтересам і можливостям міста та його громадян та є підґрунтям для розробки програм сприяння зайнятості населення регіону, стратегій соціально-економічного розвитку регіону, держави, а також концепції соціального забезпечення населення держави.

Концепція забезпечення збалансованості місцевого ринку праці принципово відрізняється від подібних документів, зокрема документів регіонального рівня. *По-перше*, ця концепція носить наскрізний характер. У ній поєднані не тільки первинні учасники - працівники та роботодавці



(підприємства різних форм власності), а й вторинні суб'єкти, які представлені органами державної влади, центрами зайнятості та приватними кадровими агентствами, механізм взаємодії яких здійснюється через інтеграцію їх інтересів шляхом проведення заходів активної і пасивної політики (один без одного не можуть існувати і працювати, і показники одного впливають на показники іншого суб'єкта).

По-друге, визначено максимально повний перелік чинників, що забезпечують збалансованість місцевого ринку праці і впливають на його стан.

По-третє, конкретизація, тобто в документі відображається повний перелік того, що передбачається зробити для вирішення проблеми. *По-четверте*, можливість моделювання різних варіантів забезпечення збалансованості при зміні вихідних даних. Використання такого підходу в рамках єдиного інформаційного поля дозволяє визначити проблемні точки і направити управлінський вплив на зближення інтересів учасників процесу. *По-п'яте*, відображає функціонально-практичні особливості територій місцевого рівня, тобто практична реалізація таких функцій, як виробнича, освітня, демографічна, культурна тощо реалізуються на територіях місцевого рівня, а на рівні регіону реалізується переважно облікова.

Таким чином, на основі виконаного дослідження можна відзначити, що запропонована *Концепція стратегічного забезпечення збалансованості місцевого ринку праці*, що базується на основі відповідного механізму, на відміну від інших, має ряд переваг. *По-перше*, найбільш повно враховано особливості функціонування місцевого ринку праці. *По-друге*, здійснено конкретизацію намірів і дій суб'єктів місцевого ринку праці. *По-третє*, враховано тенденції оптимізації використання людських ресурсів. Ефективна реалізація напрямів, передбачених даною концепцією, дозволить суттєво покращити ситуацію на місцевому ринку праці, знизити рівень загального безробіття шляхом підвищення конкурентоспроможності безробітних громадян. Формування нового механізму реалізації трудових прав інвалідів забезпечить зайнятість усіх осіб з обмеженими можливостями, які бажають

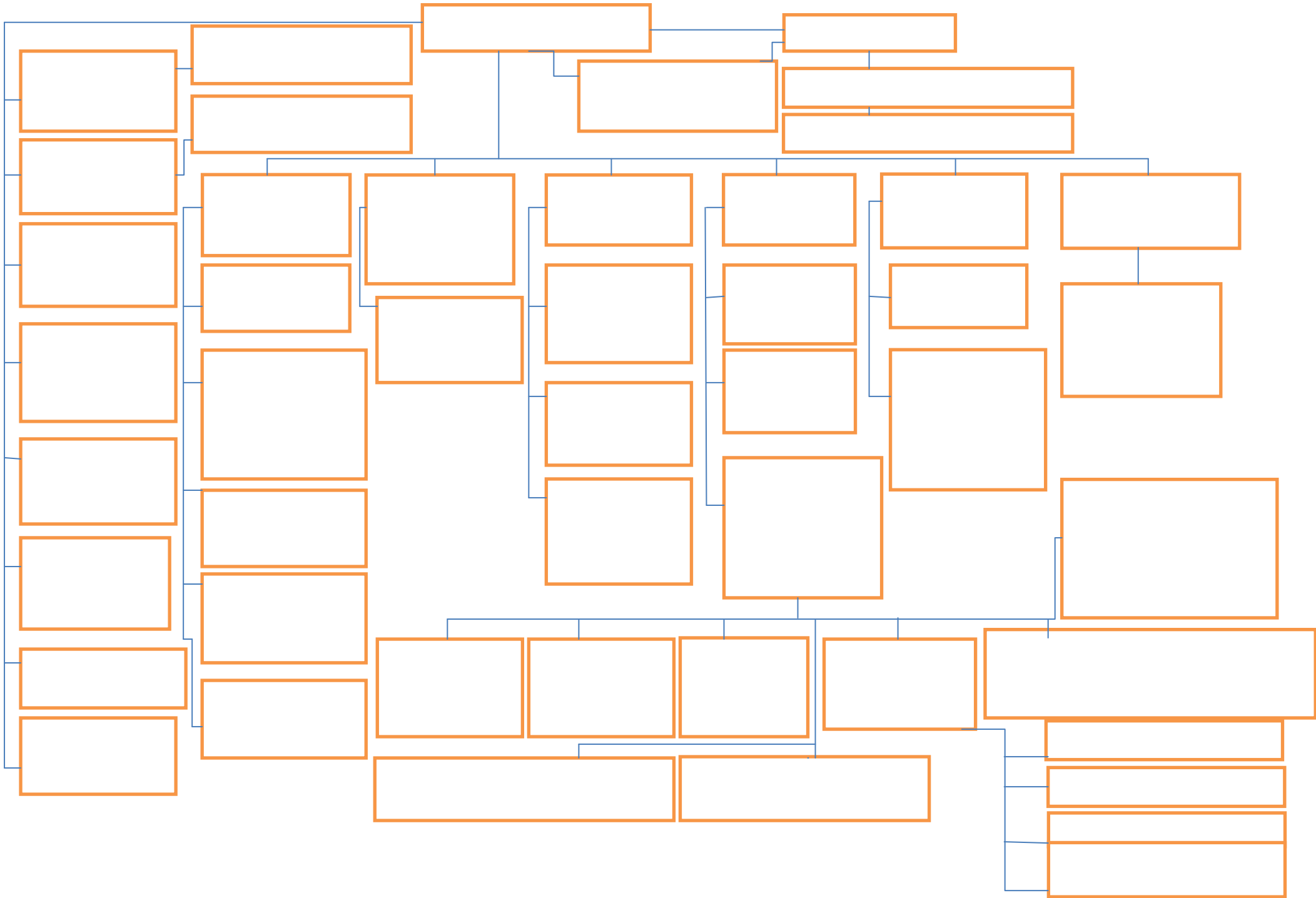
займатись трудовою діяльністю. Заходи концепції є спрямованими на розширення дво- і тристоронньої співпраці соціальних партнерів з метою покращення якості робочих місць. Для підвищення ефективності контролю та нагляду у сфері праці та зайнятості необхідно оптимізувати діяльність органів виконавчої влади міста щодо регулювання місцевого ринку праці.

5.2. Інтегративний потенціал суб'єктно-об'єктної взаємодії в контексті запобігання структурним диспропорціям на місцевому ринку праці

При визначенні складної системи, що має властивість до саморозвитку, повинна бути створена спільна методологічна основа для розуміння структурних перетворень суб'єктної взаємодії стратегічного забезпечення збалансованості місцевого ринку праці. Єдність суб'єктно-об'єктної природи обумовлює необхідність формування якісних етапів і особливої послідовності становлення ринкової діяльності внаслідок поєднання і взаємообумовленості всіх факторів розвитку: матеріальних, відтворювальних аспектів (об'єктивності); інституційних, господарських структур (суб'єктності); соціальних структур, що забезпечують активні позиції індивіда, індивідуальну свободу вибору життєдіяльності суспільства (суб'єктивності) [74, с. 351]

Для вирішення протиріч місцевого ринку праці, які описані в п. 4.2, необхідна інтеграція діяльності всіх його суб'єктів, у тому числі органів місцевого самоуправління, оскільки «більшість державних органів, що здійснюють соціально політику, є вузькоспеціалізованими. Вони займаються строго визначеною діяльністю в певній галузі — охороні здоров'я, розвитку освіти, культури, збереженні довкілля тощо» [72, с. 11]. Тому така інтеграція буде реалізована у вдосконаленій організаційній структурі органів місцевого самоврядування м. Кременчука (рис. 5.3).

У викладеній організаційній структурі увага приділяється удосконаленню Департаменту праці та соціального захисту населення, а також Управлінь праці



та соціального захисту населення виконкомів адміністрації Автозаводського та Крюківського районів міста. Діяльність Управлінь праці та соціального захисту населення Крюківського і Автозаводського районів спрямована переважно на вирішення питань соціального захисту та надання субсидій, призначення та виплату допомоги, встановлення статусу ветерана війни та праці, жертв нацистських репресій, організації матеріально-побутового обслуговування інвалідів, ветеранів війни та праці, їх санаторно-курортного лікування, видачу технічних засобів реабілітації, надання направлень на забезпечення протезно-ортопедичними виробами, оформлення документів для постановки на чергу для забезпечення транспортними засобами та оформлення одиноких пенсіонерів і інвалідів у будинки-інтернати. При цьому діяльність Управлінь не спрямована на розвиток трудового потенціалу, про що свідчать існуючі п'ять з восьми підрозділів, що займаються соціальними виплатами та соціальним обслуговуванням. Питання забезпечення зайнятості, охорони та умов праці в даних управліннях взагалі не розглядаються. У зв'язку з визначеними завданнями вказане Управління пропонується перейменувати на Управління соціального захисту населення відповідно Автозаводського та Крюківського районів. Організаційна структура одного з них зображена на рис. 5.4.



Рис. 5.4. Організаційна структура Управління соціального захисту населення виконкому Крюківської райради [393]

Усі питання, пов'язані з аналізом, прогнозуванням зайнятості населення міста, охороною праці, реєстрацією колективних договорів, вирішуються в Управлінні праці Департаменту праці та соціального захисту населення. Проте в організаційну структуру додано Управління співробітництва з суб'єктами ринку освітніх послуг і бізнес-структур. Передумовами створення такої структурної одиниці є такі:

- недостатній інформаційний обмін кадрових агентств між собою;
- недостатні розробки стандартів якості роботи кадрових агентств;
- слабка взаємодія державних і приватних структур у сфері підбору персоналу та зайнятості;
- недостатній ступінь інформованості роботодавців про діяльність як державних, так і приватних структур;
- відсутність узгодженої взаємодії кадрових агентств з професійними навчальними закладами.

У своїй діяльності Управління співробітництва з суб'єктами ринку освітніх послуг і бізнес-структур керується такими *принципами*:

- *принцип соціального партнерства*, що припускає реалізацію форм співпраці державного, некомерційного та комерційного секторів;
- *мережевий принцип* організації міської системи без неперервної професійної освіти певної галузі базується на таких положеннях: організація внутрішньомережевої взаємодії мережі установ професійної освіти різного рівня та підприємств (організацій) економіки міста (у тому числі замовників і споживачів кваліфікованих кадрів конкретної галузі), при цьому мережа в цілому повинна надавати можливість різних способів освоєння освітніх програм з подальшою сертифікацією професійних кваліфікацій;
- *принцип безперервності освіти*, що забезпечує тим, хто навчається, перехід від однієї освітньої програми до іншої на основі взаємозв'язку мережі освітніх установ галузі, реалізації пов'язаних програм різного рівня і спрямованості;

- *принцип колективного доступу до ресурсів* Управління, забезпечує взаємодію з використання наявних ресурсів однопрофільних освітніх установ;
- *принцип саморозвитку*, який передбачає формування механізму діяльності Управління на основі замовлення в умовах співзасновництва і співфінансування;
- *принцип прозорості фінансової діяльності*, що передбачає публічність звітності за напрямками діяльності Управління, на основі рівності умов надання ресурсів (конкурси, тендери, торги), на основі документального забезпечення залучених фінансових ресурсів (кошторис, договір, преїскурант, калькуляція, ордер), на основі дотримання прав власника фінансових коштів.

Управління співробітництва з суб'єктами ринку освітніх послуг і бізнес-спільноти виконує такі *функції*:

- *координаційна функція*. Вона дозволяє скоординувати діяльність усіх місцевих кадрових агентств. Управління у цьому зв'язку має: проводити консалтингову діяльність щодо вирішення питань управління кадровими агентствами, знаходження вільної ніші на ринку; розробляти рекомендації галузевої спрямованості; створення резерву педагогічного персоналу з категорії фахівців, що мають досвід професійної діяльності в галузі;
- *об'єднуюча функція*. Вона полягає в визначенні єдиного керівного органа всіх суб'єктів ринку праці, ринку освітніх послуг і бізнес-структур. Передумовою для створення єдиного керуючого органу всіх існуючих асоціацій кадрових служб і агентств є тенденція до співпраці, а не до жорсткої, часто необгрунтованої, конкуренції;
- *функція контролінгу*. Вона полягає у контролі за діяльністю структур щодо підбору персоналу на основі створення єдиної системи стандартів і розробки єдиного класифікатора кадрових агентств.

Оцінювальна діяльність повинна здійснюватись на основі єдиної індикативної системи, що характеризує як зовнішнє, так і внутрішнє середовище організації. Мається на увазі, по-перше, розробка спрощеної системи звітності, щоб не обтяжувати керівництво кадрових бізнес-структур зайвим бюрократичним механізмом і, по-друге, об'єктивне оцінювання діяльності, засноване на об'єктивних індикаторах функціонування кадрових агентств;

- *інформаційна функція*. Вона є однією з провідних функцій Управління. Для її здійснення створюється особливий підрозділ – Єдиний інформаційно-аналітичний центр (ЕІАЦ), що працює у двох напрямках. *Перший* із них передбачає скоординоване управління інформаційними потоками в інфраструктурі місцевого ринку праці, що включає збір і поширення інформації щодо існуючих видів діяльності кадрових агентств, щодо їх розташування та щодо цінової політики на кадровому ринку, а також опосередковано впливає на рівень конкурентної боротьби. До інформаційної функції безпосередньо входять PR-інструменти поширення інформації про кадрові агентства. Для зниження ступеня бюрократизації пропонується здійснювати діяльність ЕІАЦ в мережі Інтернет за допомогою віртуального спілкування між суб'єктами місцевого ринку праці, ринку освітніх послуг і підприємств.

Другий напрям діяльності ЕІАЦ полягає в розробці спеціалізованого програмного забезпечення для оптимізації здійснення інших функцій ЕІАЦ;

- *аналітична функція* безпосередньо пов'язана з інформаційною функцією; полягає в зборі та обробці статистичної та маркетингової інформації про ринок освітніх послуг, моніторингу заробітних плат, огляді ринку праці, аналізу інформації щодо дефіцитних спеціальностей, професій. Створення Управління співробітництва з суб'єктами ринку освітніх послуг і бізнес-структур обумовлено необхідністю структурування всього обсягу інформації кадрових

агентств. За результатами аналітичної роботи Управління співробітництва з суб'єктами ринку освітніх послуг і бізнес-структур слід скласти рекомендаційний список підготовки фахівців для вузів міста, що сприятиме підвищенню ефективності процесів управління інформаційними потоками серед посередників у сфері трудових відносин;

- *прогностична функція*. Вона взаємопов'язана з аналітичною функцією Управління співробітництва з суб'єктами ринку освітніх послуг і бізнес-структур і полягає у визначенні тенденцій розвитку кадрових послуг на місцевому ринку праці та у складанні прогнозів щодо кількості потрібних у майбутньому фахівців за допомогою надання необхідної інформації для ВНЗ міста у сфері розвитку місцевого ринку праці.

Прогностична функція дозволяє на основі маркетингового аналізу місцевого ринку праці та економіки міста в цілому оцінювати стан місцевого ринку праці на перспективу, що сприяє зниженню ризиків;

- *нормативно-правова функція* передбачає розробку нормативних актів, забезпечення правової захищеності рекрутерів і хедхантерів («мисливців за головами», що займаються переманюванням співробітників з інших компаній), а також нормативних актів щодо захисту інформації та проведенні конструктивних заходів щодо вирішення конфліктів;
- *міжсекторальна функція* посилює міжсекторальні зв'язки як на рівні галузі, так і з іншими бізнес- і державними структурами: взаємодія керуючих органів місцевого ринку праці з Центром зайнятості, некомерційними організаціями, засобами масової інформації. Обмін інформаційними потоками на міжсекторальному рівні повинен відбуватись на взаємовигідних партнерських умовах;
- *інноваційна функція* забезпечує розробку й накопичення інновацій; організацію роботи творчих груп з розробки інноваційних моделей навчання; розробку системи кооперації (педагогічної, методичної,

організаційної) вищих ступенів школи з установами професійної освіти; організацію безперервного професійного розвитку професійно-педагогічного персоналу через систему навчання за інноваційними освітніми програмами; організацію підвищення предметно-професійної компетентності педагогічних працівників на підприємствах із сучасним рівнем технологій і обладнання галузі; організацію проведення бізнес-тренінгів, майстер-класів для керівників підприємств та освітніх установ, педагогів та представників підприємств галузі;

- *функція управління якістю* реалізується через такі напрями: розвиток місцевої системи незалежної оцінки якості підготовки фахівців; організація розробки положення «Про сертифікацію професійних кваліфікацій організації»; створення лабораторії сертифікації професійної кваліфікації, проведення сертифікації професійних кваліфікацій випускників установ початкової та середньої професійної освіти; незалежне оцінювання відповідності якості підготовки студентів з урахуванням вимог професійних стандартів; розробка і впровадження за заявками системи менеджменту якості; виявлення можливостей використання освітніх ресурсів соціальних партнерів для організації навчальних, технологічних, переддипломних практик студентів; організація взаємодії роботодавців та освітніх установ у процесах ліцензування, атестації, акредитації; формування рейтингу установ професійної освіти за якістю освіти; формування кадрової еліти для підприємств, що перспективно розвиваються.

Очолює Управління директор. Директор у своїй діяльності керується чинним законодавством України, нормативно-правовими актами органів влади міста та статутом Управління. В Управлінні можуть бути організовані відділи: організації зв'язку з громадськістю; маркетингу; інформації, статистики, аналізу та прогнозів; сертифікації професійних кваліфікацій; навчально-методичного забезпечення; діагностики та моніторингу.

Створення Управління співробітництва з суб'єктами ринку освітніх послуг і бізнес-структур фактично означає заснування дослідного центру з вивчення проблем у сфері посередництва на місцевому ринку праці, ринку освітніх послуг, а також потреб суспільства в подібних послугах. Його створення відкриває можливі шляхи співпраці для проведення конференцій, круглих столів тощо для обговорення найбільш актуальних проблем розвитку сфери освітніх послуг, розвитку місцевого ринку праці та ефективного функціонування бізнес-структур. Запропонована організаційна структура побудована на принципі системності і забезпечує комплексний підхід до управління одним із факторів виробництва – працею.

Об'єктивний склад формування МЗЗМРП реалізується через систему соціально-трудових відносин між працівником і роботодавцем, збалансованості попиту та пропозиції робочої сили, координацію і взаємодію місцевої системи освіти і місцевого ринку праці, вплив системи освіти на формування професійно-кваліфікаційної структури місцевого ринку праці, соціальний захист населення і соціальну підтримку, забезпечення інноваційної зайнятості населення (рис. 5.5). Модель, зображена на рис. 5.5, припускає системне впровадження досягнень науки в реальний сектор економіки, активізацію інноваційної діяльності підприємств і організацій. Найважливішу сферу такої моделі економіки займає діяльність вищої школи міста. Роль вищої школи полягає, насамперед, у сприянні формуванню шляху розвитку економіки міста, тобто в активній участі ВНЗ у становленні та розвитку міської виробничо-інноваційної системи.

Слід зазначити, що вищий навчальний заклад у сучасних умовах має двоїсту природу. З одного боку, провідний ВНЗ або університет є особливим установою та організацією. Він має найвищий сумарний інтелект працівників. Його головними функціями є такі: збагачення культурно-освітнього потенціалу території держави, задоволення освітніх та інформаційних потреб, відтворення накопичених знань і досвіду поколінь. У той же час, суб'єктом ринкової

економіки, поряд із роботодавцями, працівниками, бізнес-структурами, виступають і ВНЗ як послугонадавачі у сфері освіти та виробники продукту духовної, розумової, інтелектуальної діяльності.

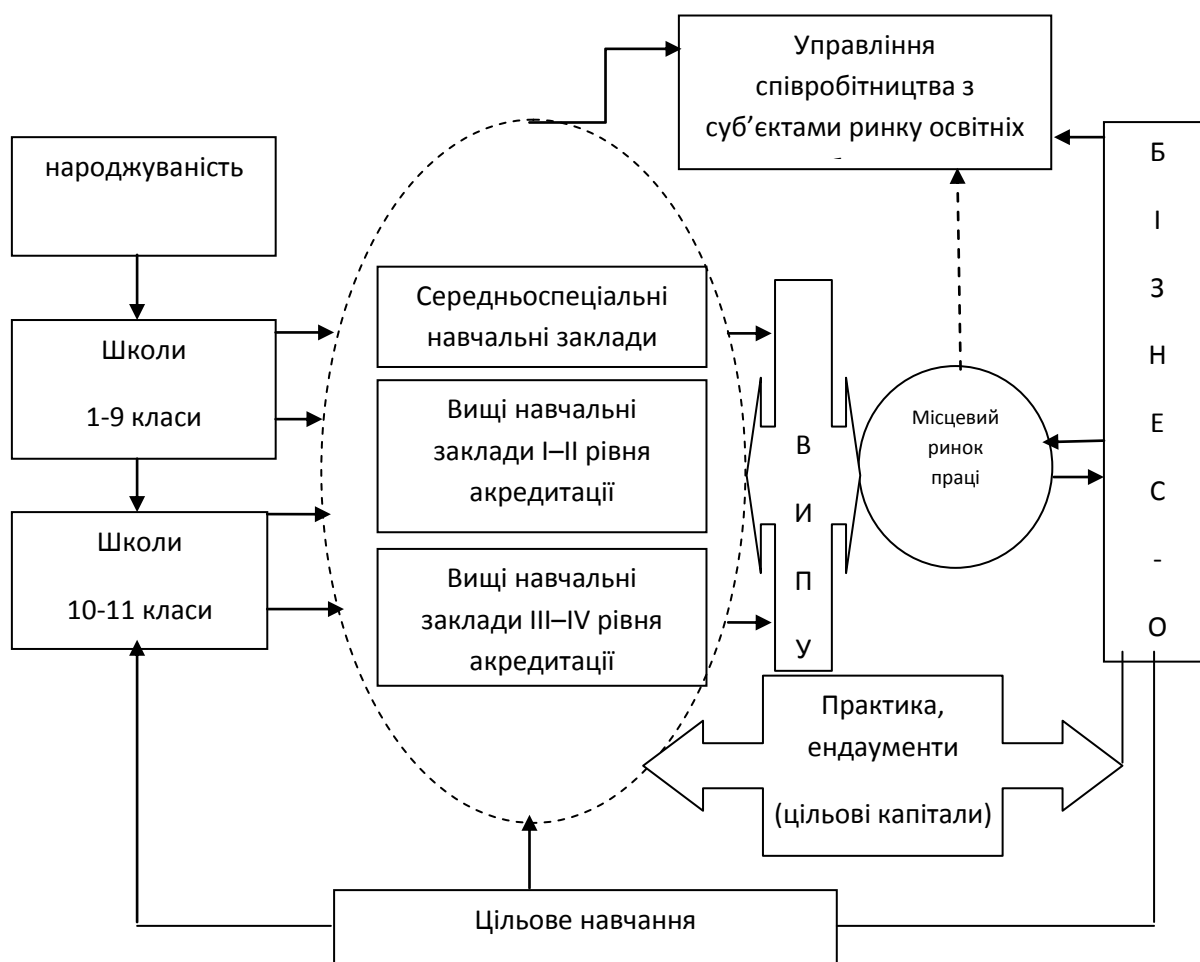


Рис. 5.5. Модель взаємодії ринку освітніх послуг, місцевого ринку праці та економіки міста

Така подвійність означає, що ВНЗ, будучи складовою частиною економічної системи і, опосередковано зв'язуючись з матеріальною сферою, одночасно схильні до впливу ринкових змін. Діяльність ВНЗ передбачає цілий комплекс матеріально-технічних, економічних, інформаційних і соціальних заходів, які сприяють формуванню інноваційного середовища.

Важливим завданням системи освіти є підготовка та перепідготовка кадрів для економіки міста. Для досягнення зазначеної мети необхідно

вдосконалювати систему управління науковою, науково-технічною та інноваційною діяльністю ВНЗ, а саме орієнтувати цю діяльність на ринок і споживача – як основи системи управління вузами в сучасних ринкових умовах. Це передбачає різке посилення значення маркетингу, обліку, швидку і різку мінливість навколишнього середовища ВНЗ, попиту споживачів і ринку, а, отже, швидку адаптацію системи управління ВНЗ до нових завдань, наукомістку продукцію, технології та послуги фахівців.

Діяльність ВНЗ спрямована на вирішення таких *завдань*: розвиток і вдосконалення національної та регіональної інноваційної системи; ефективне і раціональне використання інтелектуальних ресурсів вузу, формування стійкого інтелектуального потенціалу, здатного ініціювати та реалізовувати інноваційні проекти різної складності і спрямованості; комерціалізація наукових ідей, оригінальних інноваційних проектів; розширення спектра робочих місць і баз практики для студентів, аспірантів на основі створення фірм та спільних підприємств, у тому числі з вузами інших країн; підвищення рівня підприємницької культури і підготовка кваліфікованих кадрів у сфері малого та середнього бізнесу.

На ринку освітніх послуг все помітнішим є новий гравець – роботодавець. Випускники вузів на сьогодні виявились вкрай затребуваним «товаром», і представники компаній одногolosно стверджують, що активно залучають на роботу молодих фахівців з метою компенсації природного вибуття кваліфікованих кадрів. При цьому наймати молодих спеціалістів в останні роки почали не тільки компанії зі сфери торгівлі, послуг, фінансів, а й підприємства реального сектора. Останні знову почали залучати молодих фахівців з профільних технічних вузів, випускники яких ще нещодавно рідко знаходили собі роботу за фахом. Роботодавці з метою залучення найбільш конкурентоспроможної молоді погоджуються на конкуренцію між компаніями.

Однак переважна більшість компаній не розраховує, що отримана у ВНЗ освіта дозволить молодому фахівцеві одразу повноцінно включитись в роботу. Випускник ВНЗ сприймається роботодавцями лише як вихідний матеріал для підготовки повноцінного фахівця. Більшість великих компаній розуміє

актуальність даного питання і здійснює взаємодію з ВНЗ щодо підготовки молодих фахівців. Найбільш масовою моделлю даної взаємодії є цільова підготовка фахівців, яка фінансується самим майбутнім роботодавцем; в деяких випадках роботодавці і ВНЗ спільно розробляють програми, націлені неодмінно на задоволення потреб конкретного підприємства.

Підприємство і вищий навчальний заклад є двома учасниками освітнього процесу: (ВНЗ – виробник, а підприємство – споживач фахівців), який здійснюється як в прямому, так і зворотному напрямку.

Вирішення питання щодо підготовки потрібних економіці фахівців можливе лише за умови тісної взаємодії навчальних закладів і підприємств через діяльність Управління співробітництва з суб'єктами ВНЗ та бізнес-структурами, за рахунок чого роботодавець зможе впливати на зміст освітніх програм і замовляти ексклюзивних фахівців, орієнтованих на конкретне підприємство, а ВНЗ – мати полігон, на якому в процесі навчання зможе «випробувати» якість і ступінь підготовки своїх студентів. Така інтегративна взаємодія дозволить сформувати потужний інтелектуальний потенціал на підприємствах, а вишам надасть можливість пристосуватись до потреб виробництва.

Очевидно, що сторони зацікавлені у встановленні тісних контактів, які дають можливість ВНЗ відстежувати мінливі вимоги підприємств різних галузей до фахівців і оперативно коригувати освітні програми, що, в свою чергу, сприяє підвищенню конкурентоспроможності навчального закладу. При цьому у підприємств з'являється можливість, впливаючи на процес навчання, отримати фахівців, підготовлених за «спеціальним замовленням», і навіть взяти безпосередню участь у їх підготовці, направляючи своїх топ-менеджерів для викладання у ВНЗ.

Якість підготовки фахівця включає національні та регіональні компоненти державного освітнього стандарту та показник якості, що відображає вимоги підприємства. Очевидно, що перші два компоненти є стандартними і не можуть бути змінені ні ВНЗ, ні підприємством, оскільки встановлюються і оплачуються відповідними бюджетами. Але третя складова є предметом обговорення між підприємством і ВНЗ і фінансується замовником.

Тобто показник якості підготовки фахівців може бути представлений у вигляді двоєдиного утворення, одна із сторін якого узагальнює параметри і властивості навчального процесу, в ході якого тому, хто навчається, надаються певні професійні якості, і визначає сукупність характеристик якості підготовки фахівця з боку ВНЗ («потенційна якість»), а інша – визначається підприємством як інтегральний показник вимог до працівника інтелектуальної праці, що залежить від показників діяльності підприємства та рівня його розвитку («затребувана якість»).

Якість підготовки фахівців – один з основних показників, що визначає конкурентоспроможність вищого навчального закладу, тому позиціонування ВНЗ на ринку освітніх послуг значною мірою залежить від ефективності його взаємодії з підприємствами-споживачами випускників вищих освітніх установ. Але вищі навчальні заклади зацікавлені у співпраці з підприємством не тільки як з постачальником інформації, необхідної для підготовки повноцінного фахівця, але і як з додатковим джерелом позабюджетних прибутків ВНЗ.

У той же час, підприємство може бути не тільки споживачем випускників освітнього закладу, але і замовником науково-дослідних робіт, постачальником докторантів, аспірантів і здобувачів, слухачів курсів перепідготовки та підвищення кваліфікації, фахівців для отримання другої освіти та ін. Таким чином, компанії зацікавлені в усіх видах послуг, що надаються освітніми установами.

Підприємству, яке бажає досягти і утримувати лідируючу позицію на ринку, такі послуги необхідні постійно, що потребує тривалих і стійких зв'язків з ВНЗ. Зацікавленість підприємства і ВНЗ у співпраці очевидна, а питань дотику і взаємопроникнення освіти та промисловості настільки багато, що назріла необхідність створити для їх координації спеціальну структуру, яка зможе, об'єднавши фінансові ресурси підприємства та інтелектуальний потенціал ВНЗ, забезпечити сприятливе середовище для вирішення комплексу освітніх завдань, які цікавлять обидві сторони.

Критеріями інтегративної взаємодії ринку освітніх послуг, місцевого ринку праці та бізнес-структур є такі: максимальне працевлаштування випускників конкретної установи професійної освіти; кількість довгострокових

договорів про співпрацю; наявність додаткових джерел фінансування та альтернативних шляхів компенсації витрат на утримання установи професійної освіти; скоординованість діяльності бізнес-структур, дослідницьких проектів і освітніх програм; створення та розвиток ефективних економічних структур малого наукоємного бізнесу; створення базових навчально – науково - виробничих центрів забезпечення персоніфікованих програм і технологій навчання молодих фахівців; удосконалення навчального процесу та розвиток інноваційних технологій в освіті, науці та бізнесі.

Одним з механізмів, що дозволяють забезпечити якісно нову структуру випущеної системою професійної освіти кадрів, адекватну потребам бізнес-структур, є партнерське співробітництво, що розглядається як організаційна форма взаємодії освітніх і виробничих систем, на умовах спільного використання ресурсних потенціалів партнерів, з метою підвищення якості підготовки фахівців, освоєння нових технологій і підвищення конкурентоспроможності, як виробленої продукції, так і суб'єктів взаємодії.

Реалізація концепції використання механізму забезпечення збалансованості місцевого ринку праці є можливою на основі взаємодії його суб'єктно-об'єктного складу: органи місцевого самоврядування, місцевого ринку праці та підприємства різних форм власності. *Схема інтегративної взаємодії органів місцевого самоврядування, місцевого ринку праці та бізнес-одиниць* представлена на рис. 5.6.

У сучасних умовах політика трудової активності населення повинна мати застережливий характер і передбачати комплекс заходів місцевого регулювання, запобігаючи зростанню безробіття і переходу його в застійну форму. За рахунок збереження кадрового складу шляхом переведення виробництва на неповний робочий день, тиждень, тощо; бюджетне субсидування шляхом кредитування державою зарплати додатково найнятих працівників. Підприємства, що розширюють зайнятість стосовно її рівня торік, можуть тримати пільговий кредит, що відповідає розміру зарплати, яка сплачена додатково зайнятим на виробництві.

Передбачається збільшення фактичної пропозиції робочої сили за рахунок збільшення встановленого законом пенсійного віку. Такого ж ефекту

можна досягти завдяки розвитку служб перепідготовки кадрів і підвищення кваліфікації; надання робочих місць, не орієнтованих на отримання прибутку, а пов'язаних з роботою на користь суспільства, наприклад, робота у сфері охорони навколишнього середовища тощо; перехід до створення системи соціального партнерства, зокрема створення механізму укладення трьохсторонніх договорів (роботодавці – профспілки – держава) з метою обмеження збільшення заробітної плати. З роботодавців слід стягувати податок на кошти, додатково витрачені на заробітну плату, і направляти їх на субсидування зайнятості.

Суб'єктний склад учасників реалізації механізму збалансованості місцевого ринку праці можна розглянути шляхом взаємодії ВНЗ з місцевими органами влади (рис. 5.7). Крім основних суб'єктів-учасників використання механізму збалансованості місцевого ринку праці, можна виділити організації недержавного сектора, з якими співпрацюють ВНЗ на місцевому ринку праці. До таких організацій можна віднести кадрові агентства та Торгово-промислову Палату.

Основне завдання кадрових агентств – орієнтування на шукачів роботи, і пропозиція їм виключно супутніх послуг. До супутніх послуг, що пропонуються претендентам, можуть відноситись послуги зі складання та перекладу резюме, тренінги, консультаційні послуги, інформування про можливості стажувань та перенавчання і т. ін. Некомерційні організації можуть створювати консультативні центри, які надають правову допомогу, консультативні послуги, допомогу в організації власної справи [223].

Таким чином, орієнтація на довгострокові і взаємовигідні відносини із суб'єктами – учасниками використання механізму забезпечення збалансованості місцевого ринку праці як партнерів, які визнають спільні завдання і готові спільно діяти для їх вирішення, вимагає нових підходів, удосконалення форм і методів управління їх діяльністю у цій сфері, впровадження сучасних методик і засобів оцінювання і аналізу управлінських ситуацій у взаємодії ВНЗ з бізнес-структурами, з місцевими органами

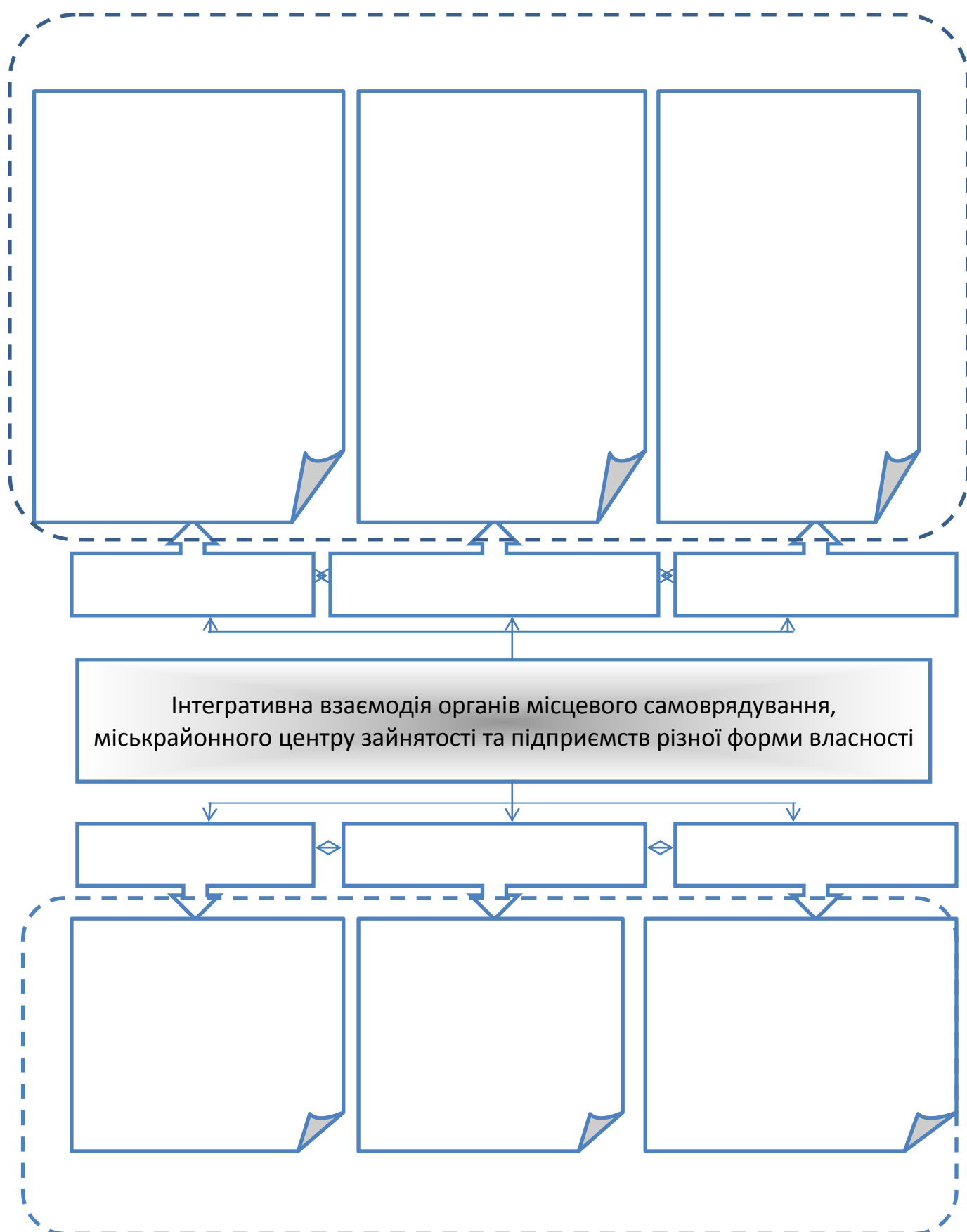


Рис. 5.6. Схема інтегративної взаємодії органів місцевого самоврядування, місцевого ринку праці та бізнес-одиниць

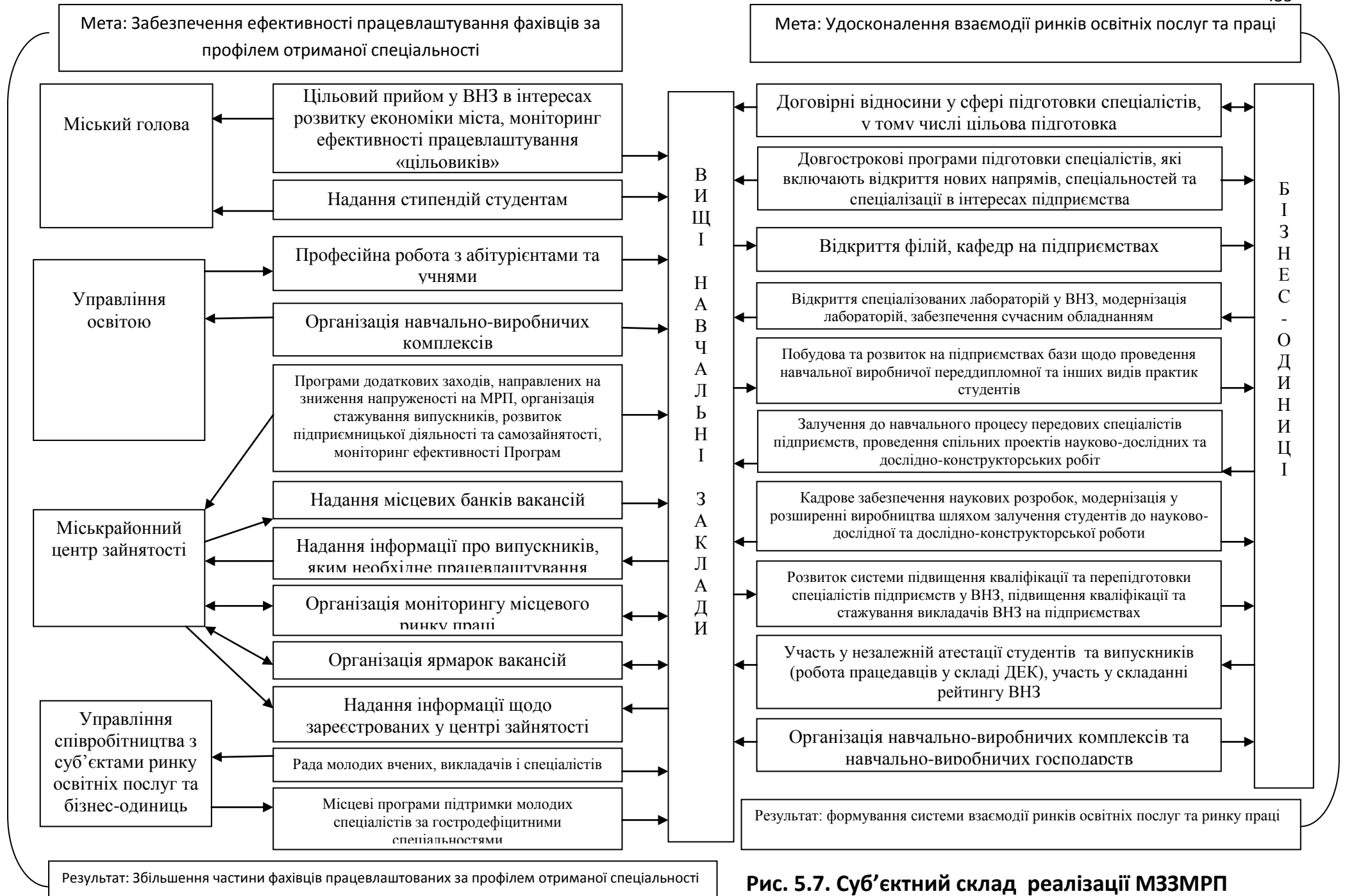


Рис. 5.7. Суб'єктний склад реалізації МЗЗМРП

самоврядування, з місцевим ринком праці, розробки та вибору найкращого рішення з точки зору реалізації потреб партнерів. Ці завдання можуть бути вирішені шляхом формування інформаційної бази для проведення контролю стану місцевого ринку праці, що є основним елементом системи стратегічного забезпечення його збалансованості.

5.3. Система стратегічного забезпечення збалансованості місцевого ринку праці

Головною функцією стратегічного забезпечення збалансованості місцевого ринку праці є вироблення рішень і контроль за їх виконанням. Саме формування стратегічних імперативів та завдань забезпечення збалансованості місцевого ринку праці надає можливість розглядати управління місцевим ринком праці як інформаційний процес, тобто сукупність послідовних дій (операцій), що відбуваються відносно інформації (у вигляді даних, відомостей, фактів, ідей, гіпотез, теорій і т. ін), для отримання певного результату (досягнення мети). Процес управління місцевим ринком праці – це комплекс узгоджених, прийнятих і реалізованих рішень, спрямованих на досягнення збалансованості попиту та пропозиції місцевого ринку праці. Вироблення кожного з таких рішень має бути інформаційно забезпеченим. Відсутність необхідної і достовірної інформації ускладнює прийняття ефективних управлінських рішень на місцевому ринку праці. Тому весь потік інформації можна зобразити у вигляді логічного ланцюжка: вхідна інформація – інформаційна система оцінки стану та моніторингу місцевого ринку праці – вихідна інформація, яка відображає порівняння розрахункового показника збалансованості з нормативним показником (рис. 5.8).

Формування інформаційного потоку передбачає вибір суб'єктів та об'єктів інформаційного співробітництва на місцевому ринку праці, оптимізацію обсягу, якості структури одиниць інформації, розрахунок періоду і строку отримання або передачі даних [192, с. 94; 295, с. 147]. Потік інформації

розрахований на широке коло споживачів – від осіб, які займаються самостійно пошуком роботи або здійснюють вибір майбутньої професії, до органів державної та законодавчої влади. Головні вимоги до інформації – вона повинна бути різноманітною та функціональною. Ступінь взаємодії інформаційних каналів і учасників місцевого ринку праці представлений в табл. 5.4.

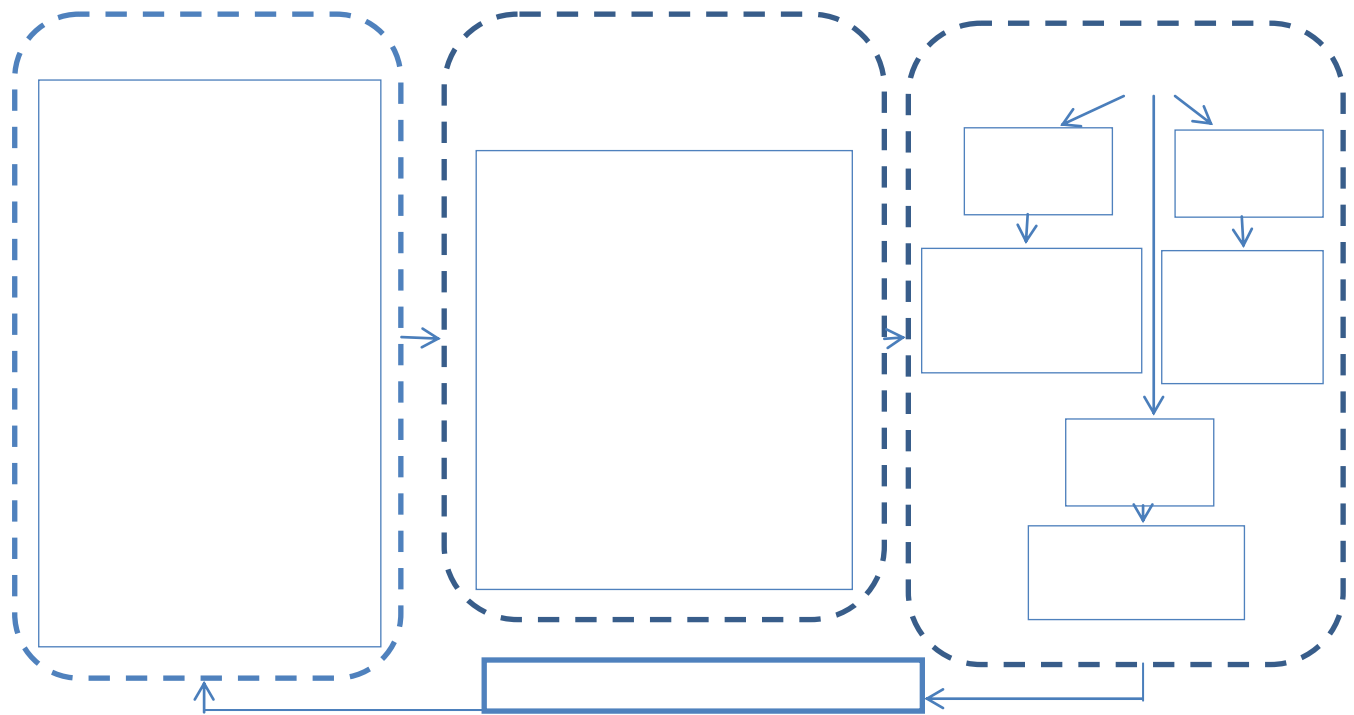


Рис. 5.8. Інформаційний потік місцевого ринку праці щодо вирішення питань його збалансованості

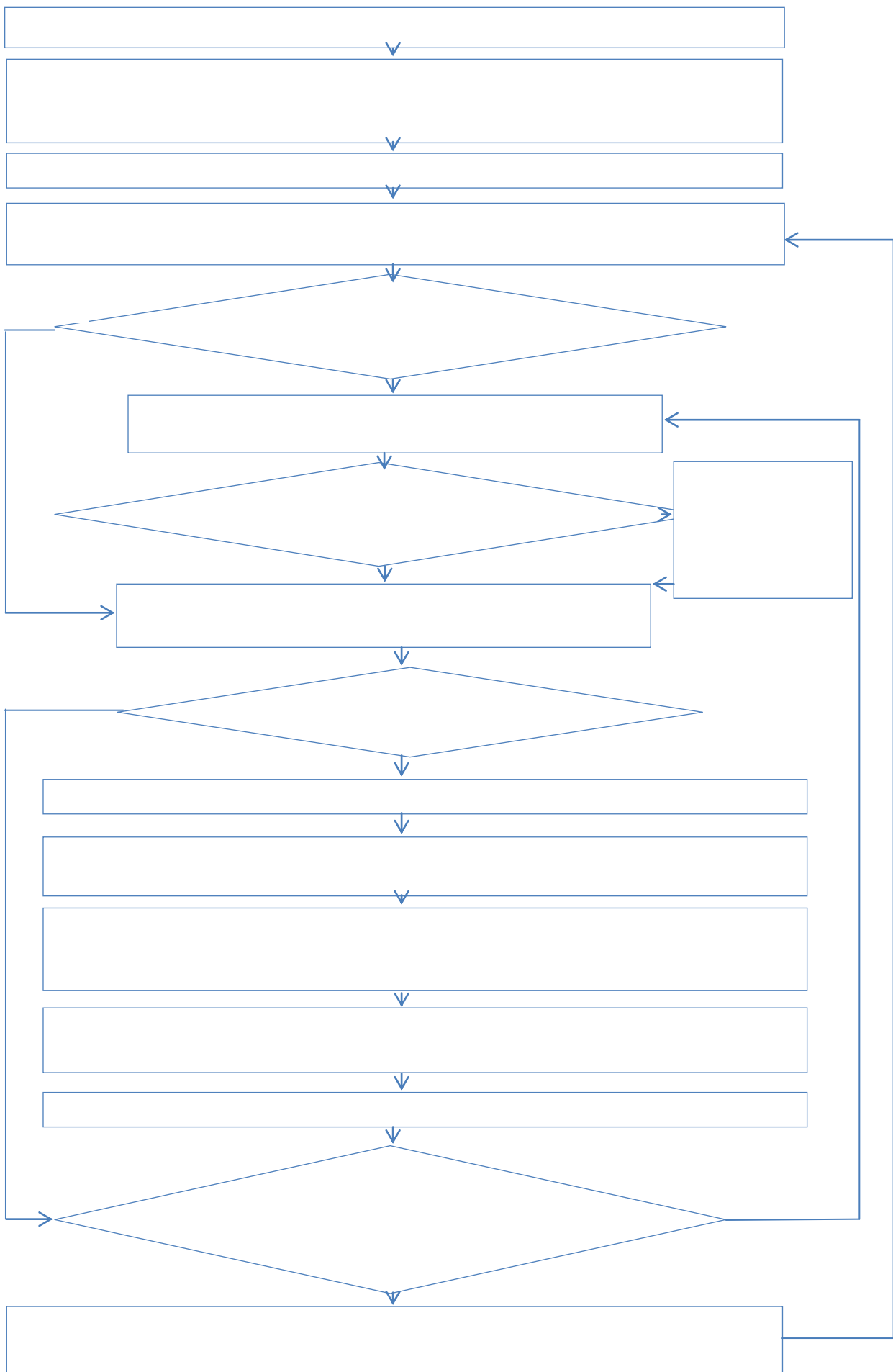
Призначення інформаційних каналів полягає в підтримці відповідності попиту та пропозиції робочої сили в конкретних умовах і на певній території. На рівні працівника призначення інформаційних каналів полягає в самореалізації особистості, коли людина в умовах конкуренції повинна визначити своє положення в суспільстві за рахунок максимальної мобілізації енергії та ініціативи, природних обдарувань, набутих знань і вмінь, особистої діловитості й активної життєвої позиції. Дослідження системи комунікацій передбачає вивчення стимулювання попиту та пропозиції робочої сили, потреби в обміні інформацією, партнерства на ринку праці, що сприяє підвищенню результативності процесу працевлаштування.

Таблиця 5.4

Ступінь використання інформаційних каналів учасниками ринку праці

№	Учасник	Ступінь використання інформаційних каналів					
		Інтернет	Друковані видання	Телебачення та радіо	Дошки оголошення в ЦЗН, роботодавців пр.	Заходи щодо сприяння зайнятості на місцевому ринку праці	Канали особистого спілкування
1	Роботодавець	Висока	Середня	Низька	Низька	Низька	Низька
2	Здобувач зайнятості	Висока	Середня	Низька	Низька	Низька	Низька
	незайнятості (у тому числі безробітні)	Висока	Низька	Ні	Ні	Ні	Низька
		Висока	Висока	Висока	Середня	Середня	Середня
3	Центр зайнятості	Середня	низкая	Ні	Висока	Висока	Ні
4	Кадрові агентства	Висока	Середня	Ні	Ні	Низька	Ні
5	Освітні заклади	Середня	Ні	Ні	Ні	Низька	Ні
6	Некомерційні об'єднання (профспілки)	Ні	Ні	Ні	Ні	Ні	Ні

Сучасні механізми взаємодії учасників ринку праці на сьогодні утворюють розрізнену систему інформаційного обміну, що робить ці заходи неефективними, і, внаслідок цього основна мета формування збалансованого місцевого ринку праці не досягається. Основною проблемою є відсутність чіткого алгоритму передачі та обробки даних, пов'язаних з основними аспектами функціонування місцевого ринку праці, між його учасниками. Для вирішення цієї проблеми пропонується алгоритм, що дозволяє усунути існуючі протиріччя і несистемність обміну інформацією, спрямованою на забезпечення збалансованості місцевого ринку праці, зближення інтересів роботодавців і робочої сили (рис. 5.9). Наведений *алгоритм інформаційного забезпечення збалансованості місцевого ринку праці* надасть можливість здійснення контролю за рівнем збалансованості місцевого ринку праці, ефективно обробляти великі обсяги аналітичної інформації, зменшувати трудомісткість процесів управління та використання інформаційних ресурсів, підвищувати надійність і оперативність передачі та отримання інформації. У цьому випадку забезпечується можливість проведення діагностики стану і динаміки місцевого ринку праці, отримання ефективних важелів впливу на господарську систему при вирішенні галузевих і територіальних управлінських завдань.



Таблиця 5.5

Матриця інформаційної взаємодії між основними учасниками ринку праці

			Отримувачі інформації									
			Здобувачі			Роботодавці			Центр зайнятості	Кадрові агентства	Освітні заклади	Органи місцевого самоврядування
			Зайняті	Незайняті	Соціально незахищені категорії населення	Державні	Приватні крупні та середні	Приватні малі та індивідуальні підприємства				
Ініціатор інформації	Здобувачі	Зайняті	α; A, E	α; A, E	α; A, E	γ; A, D	γ; A, D	γ; A, D, E	γ; A	γ; A	η; A	-
		Незайняті	γ; A, E	α, γ; A	-	γ; A, B, C, D	γ; A, B, C, D	γ; A, B, C, D, E	γ; A, B, C, D	γ; A, B, D	η; A, B	γ; A
		Соціально незахищені категорії населення	-	-	-	γ; A, B, C, D	γ; A, B, C, D	γ; A, B, C, D, E	γ; A, B, C, D	γ; A	η; A, D	γ; A
	Працедавці	Державні	α; A	α; A, B, C, D	α; A, B, C, D	β, λ, μ; A	β, λ, μ; A	β, λ, μ; A	β; A, D	α, γ; A	η; A, D	β; A
		Приватні крупні та середні	α; A	α; A, B, C, D	α; A, B, C, D	β, λ, μ; A	β, λ, μ; A	β, λ, μ; A	β; A, D	α; A	η; A, D	β; A
		Приватні малі та індивідуальні підприємства	α; A, E	α; A, B, C, D, E	α; A, B, C, D	β, λ, μ; A	β, λ, μ; A	β, λ, μ; A	β; A, D	α; A	η; A, D	β; A
	Центр зайнятості	-	α; A, B, C, D	α; A, B, C, D	β, γ, λ; A, B, C, D	β, γ, λ; A, B, C, D	β, γ, λ; A, B, C, D	α, γ; A, D	α, γ; A	α; A	-	
	Кадрові агентства	α; A	α; A, B, C, D	α; A, B, C, D	γ; A, D	β, γ; A, D	β, γ; A, D	α, γ; A, D	α, γ; A	α; A	-	
	Освітні заклади	η; A	η; A, D	η; A, D	η; A, D	η; A, D	η; A, D	β; A, D	-	-	α, γ, η; A	
	Органи місцевого самоврядування	-	-	-	β, λ; A, D	β, λ; A, D	β, λ; A, D	β; A, D	β; A, D	α, β, η, λ; A, D	λ, μ; A, D	

При узгодженні інтересів роботодавців і робочої сили встановлюється той факт, що одні й ті ж учасники виступають в якості: носіїв інформації, її формування та подання; одержувачів інформації, її обробки та використання для прийняття рішень. Ступінь інформаційного обміну між учасниками місцевого ринку праці найбільш чітко простежується через матрицю взаємодії основних учасників місцевого ринку праці (табл. 5.5), яка спрямована на: отримання і надання інформації, що сприяє підвищенню ефективності працевлаштування; практичні дії, спрямовані на покращення рівня інформаційного обміну та інформаційної взаємодії; усунення інформаційних пауз між учасниками ринку праці тощо.

Причинно-наслідкові взаємозв'язки даної матриці встановлюються за механізмом визначення типу інформації, яку використовують учасники ринку праці для досягнення поставленої мети. Систематизуючи всю інформацію, можна виокремити шість основних її типів:

α – інформація щодо існуючих вакансій, характеристика необхідних фахівців та ін.;

β – інформація щодо потреб місцевого ринку праці, інформація щодо потреб в іноземній робочій силі, параметрах і рівні міграції та ін.;

γ – надання резюме шукачами, інформація щодо характеру фахівця, його компетенцій і знань;

η – інформація щодо навчальних програм, спрямованих на підвищення кваліфікації трудових ресурсів, навчальні заклади;

λ – програми, заходи, плани розвитку галузей економіки, програми соціально-економічного розвитку міста, що відображають і формують потреби в трудових ресурсах;

μ – процедури узгодження, членство в професійних об'єднаннях, колективна участь у реалізації спільних заходів, спільна діяльність.

Класифікація інформації за типами дозволяє сформувати чіткі інформаційні потоки, спрямовані на вирішення завдань скорочення термінів працевлаштування, визначає повноту і достовірність інформації, що сприяє

ефективному функціонуванню учасників місцевого ринку праці. При цьому під ефективністю розуміється використання наданої інформації з метою підвищення конкурентоспроможності місцевого ринку праці. Учасник, який формує дану інформацію, не розпорошує свої сили на її збір і обробку великого обсягу інформації, іноді не представляє для учасників жодної цінності, а концентрує свої зусилля на тому, щоб зібрати у себе тільки ту інформацію, яка корисна і необхідна для досягнення поставлених завдань. Для інших учасників інформація, що надається в рамках інформаційної взаємодії, дозволяє приймати обґрунтовані та збалансовані рішення, які укладаються в загальні тенденції розвитку ринку, усуваючи прогалини і дисбаланси на окремих локальних ринках праці, зменшуючи роз'єднаність між учасниками ринку праці.

Запропонований механізм обміну інформацією дозволяє підвищити ефективність процесів, що відбуваються на ринку праці, з точки зору:

- розробки комплексних програм розвитку територій, галузей, ринків;
- скорочення термінів пошуку роботи для здобувачів;
- скорочення термінів задоволення потреб у трудових ресурсах з боку роботодавців;
- зниження соціальної напруженості, скорочення рівня безробіття;
- покращення загальної економічної ситуації;
- визначення каналів інформації, яка використовується для обміну, передачі, що застосовуються учасниками ринку праці. На даному етапі необхідно сформувати групи інформаційних каналів, які могли б використовуватися для передачі інформації відповідно до розглянутої градації інформації. Для розробленої матриці пропонується використання таких інформаційних каналів:

А – канали, що використовуються за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій (Інтернет, мобільні засоби зв'язку та ін.);

В – засоби масової інформації (друковані видання, центральне і міське телебачення, радіо та ін.);

C – дошки оголошення;

D – тематичні заходи (ярмарки вакансій, форуми і пр.)

E – канали особистісного спілкування.

Така класифікація інформаційних каналів дозволяє оптимізувати і підвищити ефективність доставки інформації до її споживачів (учасників ринку праці) залежно від місцевих умов, технічних можливостей і т. д.

Таким чином, запропонована градація інформаційних каналів в сукупності з класифікацією типів інформації дозволить не тільки формувати і обмінюватися інформацією в необхідному обсязі, але і використовувати для цього найбільш продуктивні оптимальні засоби зв'язку. Це особливо актуально з причини нерівномірного розвитку зв'язку на території міста, вартісних параметрів використовуваних інформаційних каналів і існуючого охоплення аудиторії.

Взаємодія суб'єктів на місцевому ринку праці визначає досягнення мети кожного з них. Обмін даними може відбуватися не тільки між різними учасниками, а й між учасниками однієї групи (роботодавець з іншим роботодавцем і т. д.). Такий підхід забезпечує комплексність в обміні інформацією, дозволяє сформуванню логічне ефективне розуміння загальної концепції інформаційної взаємодії.

У підсумку представлений алгоритм інформаційної взаємодії між основними учасниками ринку праці забезпечує досягнення таких важливих параметрів, як: скорочення державних витрат, спрямованих на реалізацію цільових програм сприяння зайнятості; забезпечення актуальною і своєчасною інформацією про реалізовані проекти та програми, потреби у фахівцях, вимоги до трудових ресурсів, навчальних програмах і т. д. всіх учасників ринку праці, що сприяє підвищенню гнучкості ринку праці та адаптації до нових реалій, підвищення ефективності взаємодії між учасниками за допомогою усунення дубльованих процедур і функцій, вилучення надлишкових дій і заходів, відсікання великого масиву непотрібної інформації; скорочення тривалості безробіття і зниження соціальної напруженості.

Одержуваний соціально-економічний ефект для міста характеризується такими показниками: прямий економічний ефект за рахунок збільшення прямих податкових відрахувань в бюджети усіх рівнів від швидкого працевлаштування здобувача; непрямий економічний ефект за рахунок збільшення обсягів виробництва товарів, робіт, послуг; скорочення бюджетних витрат, пов'язаних зі сприянням зайнятості населення (в частині реалізації заходів з працевлаштування); скорочення виплат (допомог по безробіттю) непрацюючим громадянам, зареєстрованим у центрі зайнятості; соціальний ефект за рахунок зниження рівня безробіття і напруженості в місті; підвищення рівня збалансованості на місцевому ринку праці.

Інформаційна взаємодія учасників місцевого ринку праці за допомогою алгоритму його оцінки дозволяє визначити основні індикатори, які забезпечують підвищення рівня збалансованості місцевого ринку праці. Сукупність таких індикаторів доцільно навести у вигляді інфологічної карти, яка відображає процес трансформації результатів соціально-економічного розвитку місцевого ринку праці у фінансові результати. Проте інфологічна карта залишається носієм інформації в оцінці функціонування місцевого ринку праці в цілому.

Але, якщо для рівня держави, регіону, рівня підприємства вже існує достатня інформаційна база для контролю досягнення поставленої мети, то для рівня міста така база практично відсутня. Особливо це стосується контролю забезпечення збалансованості місцевого ринку праці, чим і пояснюється вирішення наукового завдання формування інформаційної бази щодо контролю забезпечення збалансованості місцевого ринку праці.

В даний час в економіці функціонують різні форми контролю (фінансовий, управлінський, стратегічний, соціальний, екологічний, аудиторський, семантичний, контроль ефективності, контроль облікових систем та ін.), які знаходяться на різних стадіях теоретичної та практичної розробки, використанні різноманітних методів та інструментарію контролю, рівнів контролю, ступеня ефективності та реалізації матеріалів контрольних заходів.

Він необхідний для виявлення і вирішення проблем, що виникли раніше, перш ніж вони стануть дуже серйозними, і може також використовуватись для стимулювання успішного досягнення поставленої мети.

Перш ніж вести мову про формування оптимальної інформаційної бази, слід з'ясувати можливі підходи до подання інформації. Інформація може бути згрупована таким чином:

- як сукупність інформаційних джерел, які згруповані в Додатку Ц, табл. Ц.1;
- як відповідні інформаційні показники, аналіз яких може сформулювати ефективні управлінські рішення;
- як сукупність заходів, спрямованих на формування стратегії і тактики розвитку місцевого ринку праці.

До якості інформації пред'являються такі вимоги: оптимальність і повнота. Оптимум інформації означає, що вона повинна містити всі необхідні відомості за всіма параметрами, причому тільки необхідні відомості; об'єктивність, відповідність реальному стану справ, наявність в ній надійних, без спотворень відомостей; точність, характеризує ступінь деталізації інформації, її наближення до реального стану.

На основі розрахованих показників збалансованості місцевого ринку праці складена *діаграма Ісікави* (рис. 5.10), яка графічно відображає найбільш суттєві причинно-наслідкові взаємозв'язки між основними складовими місцевого ринку праці; пояснює ефект, що виникає у процесі досягнення мети.

Розроблена система показників місцевого ринку праці складася під впливом соціально-економічних процесів – змін обсягів виробництва, обсягів інвестицій в економіку міста, демографічних та професійних факторів. Діяльність суб'єктів місцевого ринку праці реалізується у системі «взаємодія – співробітництво – партнерство» і спрямована на узгодження інтересів суб'єктів ринку, організацію та реалізацію інформаційного забезпечення збалансованості

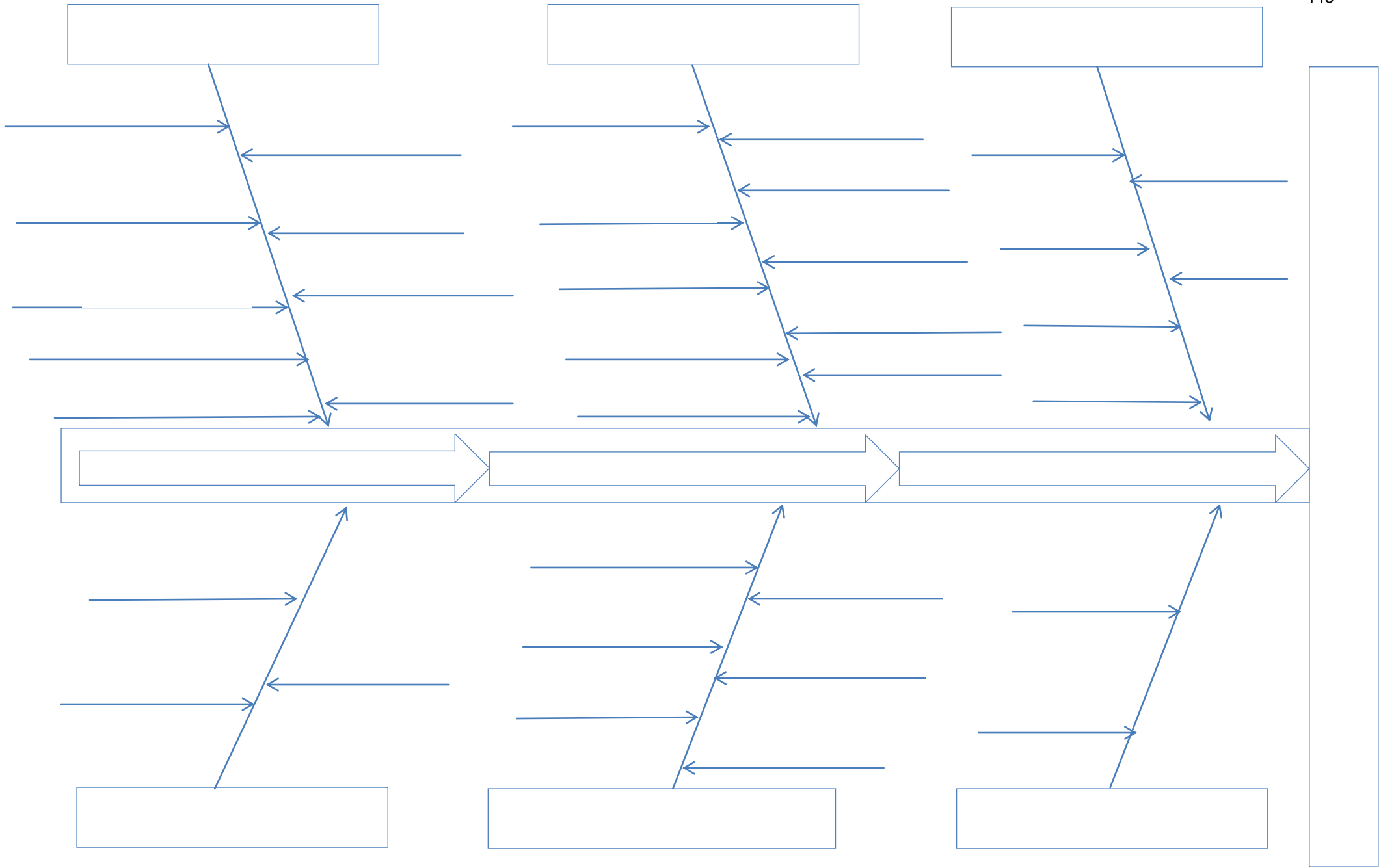


Рис. 5.10. Діаграма Ісікаві для моніторингу рівня збалансованості місцевого ринку праці

місцевого ринку праці. Діаграма Ісікави використовується як інформаційна база для перегляду дії можливих факторів та виокремлення наважливіших причин, дія яких породжує конкретні наслідки та піддається управлінській функції – контролю, для проведення якого можна використовувати в якості показників ефективності деякі розрахункові показники, які характеризують рівновагу на місцевому ринку праці.

Коефіцієнт кон'юнктури сукупного місцевого ринку праці (k_c) розраховують як відношення сукупного попиту (Π_c) до сукупної пропозиції (ΠP_c):

$$k_c = \frac{\Pi_c}{\Pi P_c}. \quad (5.1.)$$

Ситуація повної збалансованості досягається за умови $k_c = 1$, ситуація незбалансованості сукупного місцевого ринку праці простежується за умови $k_c < 1$ та $k_c > 1$.

Такий показник можна розрахувати для поточного місцевого ринку праці шляхом співвідношення поточного попиту (Π_n) та поточної пропозиції (ΠP_n).

Коефіцієнт навантаження на 1 вакантне місце (k_n) розраховують за аналітичною формулою:

$$k_n = \frac{Ч_{\text{Без}}}{ВРМ}, \quad (5.2)$$

де $Ч_{\text{Без}}$ – чисельність зареєстрованих безробітних, осіб;

$ВРМ$ – кількість вакансій, що заявлена підприємствами міста.

Позитивним моментом у дослідженні даного показника є те, що він має тенденцію до зменшення. При незначних обсягах зазначений показник може розраховуватись на 10 вільних робочих місць, вакантних посад.

При розгляді показників рівноваги на місцевому ринку праці важливого значення набуває перелік дефіцитних професій, який складається на підставі даних щодо тих професійних груп, для яких кількість незайнятих, що припадають на одну вакансію менше 1, повинні включатися до цього переліку. Бажано за можливості уточнити конкретні професії з укрупнених професійних груп, щодо яких спостерігається значний дефіцит. Такі переліки повинні

складатись регулярно (наприклад, раз на квартал); вони відображають стан справ в конкретний момент часу. Накопичуючи ці відомості, необхідно скласти перелік дефіцитних професій у місті, які складаються за даними центру зайнятості, що далеко не завжди відображає стан справ на реальному місцевому ринку праці. Тому необхідно проводити постійні спостереження щодо вимог ринку до професійної підготовки робочої сили і відповідно коригувати перелік дефіцитних професій [336].

В якості інтегральних показників місцевого ринку праці доцільно розраховувати рівень збалансованості/незбалансованості сукупного місцевого ринку праці та відповідно незбалансованості поточного місцевого ринку праці.

Рівень незбалансованості сукупного місцевого ринку праці (I_H^c), %:

$$I_H^c = \frac{PP_c - P_c}{P_c} \times 100, \quad (5.3)$$

де PP_c – сукупна пропозиція місцевого ринку праці, осіб;

P_c – сукупний попит місцевого ринку праці, осіб;

P_c – сукупний ринок (певний обсяг зайнятості), осіб.

Економічна сутність показника I_H^c полягає в тому, що він характеризує зміну вакантних робочих місць за рахунок структурних зрушень на одну зайняту особу.

Рівень збалансованості сукупного місцевого ринку праці (I_3^c), %:

$$I_3^c = 100 - I_H^c$$

$$\text{або} \quad I_3^c = 100 \% - \frac{PP_c - P_c}{P_c} \times 100. \quad (5.4)$$

Рівень незбалансованості поточного місцевого ринку праці ($I_H^п$), %:

$$I_H^п = \frac{PP_п - P_п}{P_п} \times 100, \quad (5.5)$$

де $PP_п$ – поточна пропозиція місцевого ринку праці, осіб;

$P_п$ – поточний попит місцевого ринку праці, осіб;

$P_п$ – поточний ринок (чисельність найнятих працівників), осіб.

Економічна сутність рівня незбалансованості поточного місцевого ринку праці ($I_H^п$) достатньо проста та складається в тому, що він показує зміну чисельності населення, яке знаходиться у пошуках роботи, на одну зайняту особу.

Рівень збалансованості поточного місцевого ринку праці ($I_3^П$), %:

$$I_3^П = 100 - I_Н^П$$

або

$$I_3^П = 100 - \frac{ПР_П - П_П}{P_П} \times 100. \quad (5.6)$$

Результати використання наведеної методики оцінки стану та розвитку місцевого ринку праці дають можливість оцінити рівень його збалансованості, а також використовувати його для проведення порівняльного аналізу поточного періоду з попередніми періодами, що дозволяє тримати під контролем усі соціально-трудова відносини міста.

Якщо попит є меншим за пропозицію, то необхідно стимулювати попит за допомогою створення нових робочих місць, квотування робочих місць, проведення громадських робіт тощо.

Якщо попит є більшим за пропозицію праці, то виникає потреба стимулювання пропозиції шляхом удосконалення структури навчальних місць у системі професійної освіти, стимулювання професійної підготовки та перепідготовки, яка орієнтована на зайнятість населення, з метою збільшення обсягів виробництва, ефективного використання обладнання, а також підвищення зайнятості населення міста, впровадження 2–3-х змінного графіка роботи підприємств міста.

Таким чином, формування основного елементу системи стратегічного забезпечення збалансованості місцевого ринку праці – інформаційної бази – дозволить підвищити ступінь обґрунтованості управлінських рішень за рахунок збору, передачі та обробки інформації; за рахунок поінформованості суб'єктів місцевого ринку праці щодо поточного його стану для досягнення основної мети місцевого ринку праці – підвищення ефективної зайнятості населення за рахунок забезпечення збалансованості місцевого ринку праці.

Висновки до розділу 5

В умовах зростання вимог до безперервної модернізації економіки виникає необхідність формування нових парадигмальних засад регулювання місцевого ринку праці, внаслідок фрагментарності наявних підходів щодо забезпечення збалансованості останнього. Обґрунтовано, що імперативи забезпечення збалансованості ринку праці на місцевому рівні повинні мати стратегічний характер і бути вбудованими в систему стратегічного розвитку соціальної сфери держави та регіону через реалізацію таких напрямків: усунення соціальних диспропорцій; підвищення стандартів життя; створення середовища, комфортного для проживання населення; створення більш прийнятних умов для розвитку підприємницької діяльності та покращення бізнес-клімату міста; розвиток та модернізація високотехнологічного виробництва; створення сприятливих умов для надходження в місто вітчизняних та іноземних інвестицій; розвиток муніципальної інфраструктури; забезпечення населення міста доступним, якісним та комфортним житлом; забезпечення наповнюваності бюджетів всіх рівнів тощо. На основі вищевикладеного, а також з урахуванням результатів реалізації концепції стратегічного забезпечення збалансованості місцевого ринку праці у базових (2009–2013 рр.) та нормативних (2015–2020 рр.) значеннях за 22 індикаторами, запропоновано *концептуальну схему стратегічного забезпечення збалансованості місцевого ринку праці*.

В результаті проведеного дослідження зроблено висновок, що для вирішення протиріч місцевого ринку праці необхідним є забезпечення єдності суб'єктної взаємодії в процесі стратегічного забезпечення об'єктної збалансованості місцевого ринку праці. З урахуванням єдності суб'єктно-об'єктної природи вказаної взаємодії обґрунтовано необхідність удосконалення організаційної інфраструктури органів місцевого самоврядування м. Кременчука в частині створення *Управління співробітництва з суб'єктами ринку освітніх послуг і бізнес-структур*, визначено *принципи* (принцип соціального партнерства; мережевий принцип організації міської системи

безперервної освіти; принцип колективного доступу до ресурсів; принцип саморозвитку; принцип прозорості фінансової діяльності); *функції* (координаційна, об'єднуюча, контролінгу, інформаційна, аналітична, прогностична, нормативно-правова, міжсекторальна, інноваційна, управління якістю), *організаційну структуру* вказаного Управління (що забезпечує системність і комплексність підходу до управління працею).

Визначено *критерії* забезпечення інтегративної взаємодії ринку освітніх послуг, місцевого ринку праці та бізнес-структур: максимальне працевлаштування випускників конкретної установи професійної освіти; кількість довгострокових договорів про співпрацю; наявність додаткових джерел фінансування та альтернативних шляхів компенсації витрат на утримання установ професійної освіти; скоординованість діяльності бізнес-структур, дослідницьких проектів і освітніх програм; створення та розвиток ефективних структур малого наукоємного бізнесу; створення базових навчально-науково-виробничих центрів забезпечення персоніфікованих програм і технологій навчання молодих фахівців; удосконалення навчального процесу та розвиток інноваційних технологій в освіті, науці та бізнесі. При цьому партнерське співробітництво розглядається як організаційна форма взаємодії освітніх і виробничих систем на умовах спільного використання ресурсних потенціалів партнерів з метою підвищення якості випущених фахівців, освоєння нових технологій і підвищення конкурентоспроможності як виробленої продукції, так і суб'єктів вказаної взаємодії.

Формування стратегічних імперативів та завдань забезпечення збалансованості місцевого ринку праці надає можливість розглядати управління місцевим ринком праці як *інформаційний процес*, тобто сукупність послідовних дій (операцій), що відбуваються стосовно інформації (у вигляді даних, відомостей, фактів, ідей, гіпотез, теорій і т.п.), для отримання певного результату (досягнення мети). На основі проведеного дослідження запропоновано *алгоритм інформаційного забезпечення збалансованості місцевого ринку праці* (який забезпечує: скорочення державних витрат, спрямованих на реалізацію цільових програм сприяння зайнятості; забезпечення актуальною і своєчасною

інформацією щодо реалізованих проектів та програм, потреб у фахівцях, вимог до трудових ресурсів, навчальних програм і т.і. всіх учасників ринку праці, що сприяє підвищенню гнучкості ринку праці та адаптації до нових реалій; підвищення ефективності взаємодії між учасниками за допомогою усунення дубльованих процедур і функцій, вилучення надлишкових дій і заходів, відсікання великого масиву непотрібної інформації; скорочення тривалості безробіття і зниження соціальної напруженості), розроблено *матрицю інформаційної взаємодії між основними учасниками ринку праці*.

На основі розрахованих показників збалансованості місцевого ринку праці складено *діаграму Ісікави*, яка спрямована на узгодження інтересів суб'єктів ринку, організацію та реалізацію інформаційного забезпечення збалансованості місцевого ринку праці у стратегічній перспективі.

Таким чином, запропонована *Концепція стратегічного забезпечення збалансованості місцевого ринку праці* дозволить підвищити ступінь обґрунтованості управлінських рішень з метою досягнення основної мети – підвищення рівня зайнятості населення за рахунок забезпечення збалансованості місцевого ринку праці.

ВИСНОВКИ

В результаті проведеного дослідження вирішено важливе наукове завдання системно-методологічного та концептуально-стратегічного забезпечення збалансованості місцевого ринку праці з урахуванням системного характеру останнього.

1. На основі проведеного аналізу *ринок праці* запропоновано узагальнено розглядати як систему соціально-економічних відносин між працівниками, роботодавцями та суспільством (організаціями та інститутами) з метою реалізації здатності до праці, забезпечення соціальних гарантій, узгодження інтересів сторін трудових відносин, інтересів держави, правового регулювання умов найму тощо. Розроблено *схему теоретико-методологічного дискурсу економічних теорій ринку праці*.

2. Базуючись на еволюційно-інституційному підході, *ринок праці* трактовано, *по-перше*, як складову багатофакторних соціально-економічних систем макро-, мезо- і мікрорівня, яка здійснює прямий або непрямий вплив на стан інших елементів системи і одночасно знаходиться під їх впливом; *по-друге*, як відкриту, адаптивну, динамічну, гнучку систему, функціонування якої призводить до формування економічної та соціальної цінностей. Розроблено *когнітивну схему багаторівневого функціонування ринку праці*.

3. На основі проведеного дослідження обґрунтовано, що під *місцевим ринком праці* слід розуміти, *по-перше*, систему суспільно-економічних відносин, спрямованих на подолання диспропорцій у попиті та пропозиції в рамках низового рівня адміністративно-територіального поділу держави (населених пунктів, сільських районів); *по-друге* - сукупність суспільних (у широкому розумінні) або економічних (у вузькому розумінні) відносин,

пов'язаних із залученням (вивільненням) найманих працівників у суспільне виробництво і вартісною оцінкою витрат і результатів їх праці з урахуванням масштабів та пропорцій, що склались внаслідок суспільного розподілу праці (територіального та галузевого) у заданих територіальних межах.

4. Враховуючи, що *місцевий ринок праці* виступає як складна ієрархічно і просторово організована система, що динамічно розвивається і функціонує в межах певної території, на якій здійснюються економічні зв'язки і залежності між суб'єктами ринку, з урахуванням характерних територіальних особливостей розвитку економіки міста (території) в цілому.

5. Ідентифіковано *властивості* місцевого ринку праці, на основі аналізу яких визначено *сутнісно-критеріальні параметри місцевого ринку праці*. Обґрунтовано, що *обмежена раціональність* є найбільш прийнятною моделлю зближення економічних інтересів найманого працівника і роботодавця, і як наслідок – попиту і пропозиції на місцевому ринку праці.

6. В результаті дослідження *еволюції становлення та розвитку місцевого ринку праці в системі трансформаційних зрушень ринку праці* зроблено висновок, що функціонування першого стикається з проблемами, які не можуть бути вирішені традиційними методами (на основі сформованих дисциплінарних підходів) через складну динаміку його функціонування. На основі дослідження загальних і специфічних закономірностей функціонування місцевого ринку праці зроблено висновок, що *відкрита система*, в рамках якої агрегування дій кожного з учасників місцевого ринку праці відбувається з метою виявлення особливостей формування сукупних попиту та пропозиції, поточних попиту та пропозиції, визначення ємності та рівня збалансованості ринку праці, рівноважної ціни, аналізу наслідків зміни рівноваги на ринку праці.

7. В результаті дослідження *загальних і специфічних принципів функціонування місцевого ринку праці*, обґрунтовано, що інтегруючим принципом має

стати *принцип системності* (відповідно до системної парадигми, якщо змінюється система зовнішніх або внутрішніх відносин, економічних, соціальних, культурних та інших процесів та інститутів, то змінюються і елементи системи місцевого ринку праці та ринок праці в цілому), з урахуванням чого розроблено *Концептуальну схему забезпечення збалансованості місцевого ринку праці*.

8. Встановлено, що місцевий ринок праці м. Кременчука впродовж останніх років демонстрував відновлювальне економічне зростання в результаті кон'юнктурної адаптації докризової моделі розвитку, що на фоні негативних тенденцій розвитку локальних ринків праці, формує імперативи структурних зрушень та розвитку сукупного місцевого ринку праці.

9. На основі узагальнення оцінок структурно-динамічних відмінностей соціально-економічних індикаторів розвитку місцевого ринку праці м. Кременчука та з урахуванням результатів порівняння характеристик основних компонентів збалансованості ринків праці зарубіжних країн та України обґрунтовано, що враховуючи складність проблем на ринку праці м. Кременчука, мова має йти не про забезпечення рівноважного стану місцевого ринку праці, а про приведення незбалансованого на сьогодні місцевого ринку праці до такого стану, при якому інтереси і потреби учасників будуть максимально враховані.

10. Встановлено, що наростання дисбалансу попиту і пропозиції на місцевому ринку праці є пов'язаним, по-перше, із професійно-кваліфікаційною розбалансованістю попиту і пропозиції робочої сили, по-друге, з посиленням подвійного структурного дисбалансу попиту і пропозиції робочих місць за рівнем освіти та у професійно-кваліфікаційному розрізі.

11. Виходячи з того, що зміни на місцевому ринку праці протягом досліджуваного періоду відбувались за рахунок професійної орієнтації молоді,

активізації підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації працівників підприємств, обґрунтовано доцільність регулювання ринку праці в контексті утворення *виробничо-освітнього кластеру* як сукупності сконцентрованих переважно за територіальною ознакою бізнес-одиниць як однієї, так і різних сфер діяльності, які знаходяться у консолідованій довготривалій багаторівневій взаємодії та взаємозалежності з іншими суб'єктами (освітніми установами, органами влади) з метою досягнення раціональних співвідношень у попиті та пропозиції робочої сили. Запропоновано схему формування виробничо-освітнього кластеру на основі концепції «потрійної спіралі». Визначено *особливості виробничо-освітнього кластера на місцевому рівні*.

12. В результаті дослідження феномену формування професійно-кваліфікаційних кластерів на місцевому ринку праці м. Кременчука встановлено, що розбалансованість останнього продовжує посилюватись внаслідок просторової поляризації формування і розвитку регіонального кадрового потенціалу, що потребує об'єднання зусиль науки, освіти, влади та бізнесу з метою пошуку дієвих шляхів соціально-економічного розвитку територій.

13. В результаті проведеного дослідження обґрунтовано, що оскільки проблема збалансованості ринку праці має комплексний характер, забезпечення ринково-просторової збалансованості місцевого ринку праці має відбуватись на основі сценарного аналізу із застосуванням синтезу теоретичних та емпіричних методів. Визначено чинники, що здійснюють найбільший вплив на функціонування сукупного місцевого ринку праці (на сукупний попит, на сукупну пропозицію) – на основі чого отримано прогностичні значення структурних складових сукупного місцевого ринку праці і рівня його сукупної збалансованості (із застосуванням програм Statistica 6.0 та Microsoft Excel), зроблено висновок, що рівень поточної незбалансованості місцевого ринку праці в перспективному періоді зменшується надзвичайно повільно, що

обумовлено накопиченим в ретроспективному періоді дисбалансом на поточному місцевому ринку праці.

14. Встановлено, що деформація місцевого ринку праці м. Кременчука спричинила не тільки недовикористання трудового потенціалу, а й призвела до розширення спектра протиріч між працею та капіталом. Визначено можливості і межі вирішення протиріч місцевого ринку праці в рамках *«петлі» вирішення протиріч*, шляхи оцінки ефективності механізму забезпечення збалансованості місцевого ринку праці, в результаті чого обґрунтовано, що регулювання місцевого ринку праці з метою забезпечення його збалансованості доцільно розглядати як багаторівневий процес.

15. На основі систематизації важелів впливу на ринок праці з метою забезпечення його збалансованості (економічних, адміністративних, правових), розроблено *суб'єктно-функціональний механізм забезпечення збалансованості місцевого ринку праці*, головним завданням якого є вирішення протиріч, що спричиняють асиметричні процеси на місцевому ринку праці через неузгодженість інтересів його суб'єктів, обґрунтовано необхідність розробки *інтегрального показника рівня збалансованості/незбалансованості місцевого ринку праці*. Розроблено *структурну схему взаємодії елементів суб'єктно-функціонального механізму забезпечення збалансованості місцевого ринку праці*, визначено ступені впливу можливих сценаріїв досягнення збалансованості місцевого ринку праці на цілі суб'єктів останнього.

16. Запропоновано створення *освітньо-промислових груп* як сукупності навчальних закладів і підприємств, які об'єднали за системою участі свої матеріальні і нематеріальні активи на основі договору про створення освітньо-промислової групи та інтеграції з метою реалізації інвестиційних та інших проектів і програм, спрямованих на підвищення якості підготовки кадрів усіх

рівнів освіти відповідно до сучасних вимог технологічного та економічного розвитку підприємств як основних суб'єктів місцевого ринку праці.

17. Обґрунтовано, що імперативи забезпечення збалансованості ринку праці на місцевому рівні повинні мати стратегічний характер і бути вбудованими в систему стратегічного розвитку соціальної сфери держави та регіону. Визначено стратегічні імперативи та напрямки забезпечення збалансованості місцевого ринку праці. З урахуванням результатів реалізації концепції стратегічного забезпечення збалансованості місцевого ринку праці у базових та нормативних значеннях, запропоновано *концептуальну схему стратегічного забезпечення збалансованості місцевого ринку праці*.

18. З метою забезпечення єдності суб'єктно-об'єктної природи взаємодії на місцевому ринку праці обґрунтовано необхідність удосконалення організаційної інфраструктури органів місцевого самоврядування м. Кременчука в частині створення *Управління співробітництва з суб'єктами ринку освітніх послуг і бізнес-структур*, визначено *принципи, функції, організаційну структуру* вказаного Управління. Розроблено *схему інтегративної взаємодії органів місцевого самоврядування, місцевого ринку праці та бізнес-одиноць*, визначено *критерії* забезпечення інтегративної взаємодії ринку освітніх послуг, місцевого ринку праці та бізнес-структур.

19. На основі проведеного дослідження запропоновано *алгоритм інформаційного забезпечення збалансованості місцевого ринку праці*, розроблено *матрицю інформаційної взаємодії між основними учасниками ринку праці*, складено *діаграму Ісікави*, яка спрямована на узгодження інтересів суб'єктів ринку, організацію та реалізацію інформаційного забезпечення збалансованості місцевого ринку праці у стратегічній перспективі.

20. Запропонована *Концепція стратегічного забезпечення збалансованості місцевого ринку праці* дозволить підвищити ступінь обґрунтованості управлінських рішень з метою досягнення основної мети – підвищення рівня зайнятості населення за рахунок забезпечення збалансованості місцевого ринку праці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Конституція України. – К. : Парламентське вид-во, 1999. – 22 с.
2. Кодекс законів про працю України
<http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
3. Закон України «Про зайнятість населення» // Zakon4.rada.gov.ua.
[Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/803-12>.
4. Про державно-приватне партнерство: Закон України від 01.07.2010 № 2404-VI // Відомості Верховної Ради. – 2010. – № 40. – Ст. 524.
5. О мерах по законодательному обеспечению реформирования пенсионной системы // Ведомости Верховной Рады Украины. – 2012 – № 12–13. – Ст. 82. – (С изменениями, внесенными согласно Законам № 4050-VI).
6. Абдулманапов П.Г. Трансформация механизма управления процессами распределения трудовых ресурсов / П. Г. Абдулманапов // Региональный вестник молодых ученых. – М. : Издательство СМУР «Академа», ДНЦ РАН, 2004. – № 1. – С.9–11.
7. Абышева, Ю.Ю. Проблема формирования имиджа города: социально-управленческий аспект: дис... канд. соц. наук: 22.00.08 / Ю.Ю. Абышева. – Н. Новгород, 2005. – 173 с.
8. Адамчук В. В. Экономика и социология труда: учебник для вузов. / В. В. Адамчук, О. В. Ромашов, М. Е. Сорокина — М. : ЮНИТИ, 1999. – 407 с.
[Электронный ресурс] – Режим доступа:
<http://economuch.com/page/ekonomikat/ist/ist-16--idz-ax265.html>.
9. Ажнюк М. О. Основи економічної теорії : навч. посіб. / М. О. Ажнюк, О. С. Передрій. – К.: Знання, 2008. – 368 с.
10. Акіліна О. В. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. / О. В. Акіліна, Л. М. Ільч. – К. : Алерта, 2010. – 734 с.
11. Алавердов А. Р. Конкуренция на внутрифирменном рынке труда: возможности и опасности для работодателя / А. Р. Алавердов. – Профессиональные компетенции. – 2007/1 (1). – С. 135–141.

12. Алаев Э. Б. Социально-экономическая география : Понятийно-терминологический словарь / Э. Б. Алаев. – М. : Мысль, 1983. – 350 с.
13. Антонюк В.П. Кадри для інноваційної діяльності: проблеми формування та використання // Україна: аспекти праці. – 2007. – №5. – С.42–47.
14. Антонюк В.П. Внутрішньо переміщені особи на сучасному ринку праці: проблеми та перспективи їх зайнятості [Електронний ресурс] / В. П. Антонюк // Ринок праці України: європейський вимір: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (25 червня 2015 р., м. Київ).– Режим доступу: http://ipk-dszu.kiev.ua/laboratory/statti/st_Antonjk.pdf
15. Астахова А. С. Регулирование взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг в сфере подготовки специалистов с высшим образованием / А. С. Астахова / Электронное научное издание «Труды МЭЛИ : электронный журнал». – Режим доступа: www.e-magazine.meli.ru/vipusk_5.
16. Ашмаров И. А. Институты рынка труда: формирование и регулирование доходов населения / И. А. Ашмаров // Человек и общество. – Воронеж, 2002. – Вып. 11. – .
17. Бажан І. І. Якість праці як фактор ефективного розвитку / І. І. Бажан // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу, 2011. – № 2(14). – с. 87–91.
18. Бандур С. І. Теоретико-методологічні імперативи державного регулювання ринку праці в контексті реформування економіки України / С. І. Бандур, О.А. Ковенська //Ринок праці та зайнятість населення: виробн. - практ. наук. журнал. К.: ІПКДСЗУ, 2015.– № 2.– С.9–13.
19. Бандур С. І. Розвиток соціально-трудоових відносин як передумова досягнення продуктивної зайнятості населення / С.І. Бандур // Ринок праці та зайнятість населення: виробн.-практ наук. журнал. – К.: ІПКДСЗУ, 2014. – № 1.– С.8–13.
20. Бандур С. І. Стратегічні імперативи розвитку трудового потенціалу України / С. І. Бандур // Ринок праці та зайнятість населення: виробн.-практ. наук. журнал.– К.: ІПКДСЗУ, 2013.– № 1.– С.5–9.

21. Бандур С. І. Концептуальні засади забезпечення якісної збалансованості робочих місць і кадрів в системі пріоритетів соціально-економічного розвитку регіонів / С. І. Бандур // Вісник Прикарпатського ун-ту. Серія: Економіка, 2012. – Вип. 9. – С. 248–252.

22. Бандур С.І. Проблеми трудових ресурсів забезпечення інноваційного напрямку розвитку України / С. Бандур // Ринок праці та зайнятість населення: виробн - практ наук. журнал. – К.: ІПКДСЗУ, 2012. – №1. – С. 49-52.

23. Батяев А. А. Идеальный персонал. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации : посіб./ А. А. Батяев. – М. : Альфа-Пресс, 2007. – 176 с.

24. Безпала О. В. Особливості розвитку ринку праці столичного суспільно-географічного району / О. В. Безпала. – Автореферат дис. ... канд. геогр. наук. : спец. 11.00.02 – економічна та соціальна географія / О. В. Безпала. – Київ, 2009. – С. 18.

25. Безтелесна Л. І. Механізми взаємодії роботодавців та вищих навчальних закладів в системі безперервної освіти / Л. І. Безтелесна // Науково-методичний журнал «Нова педагогічна думка», 2013. – №1. Частина II. – С. 174-177.

26. Безтелесна Л. І. Молодіжне безробіття: оцінка масштабів і напрями мінімізації [Електронний ресурс] / Л. І. Безтелесна // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – 2014. – № 1. – С. 103-107. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/stvtpp_2014_1_15.pdf

27. Безтелесна Л.І. Трудонадлишковий ринок праці регіону: аналіз тенденцій та перспектив / Л. І. Безтелесна, Л. Іщук // Вісник НУВГП. Серія «Економіка» – Рівне: НУВГП, 2014. – Вип. 1(65). – С. 35-46.

28. Безтелесна Л.І. Макроекономічні закономірності функціонування національного ринку праці / Л. І. Безтелесна, Г.М. Юрчик // Статистика України, 2012. – 1(56). – С. 22–27.

29. Белкин В. Рабочая сила не продается, а арендуется / В. Белкин // Человек и труд. – 2007. – № 1. – С. 33–36.

30. Белокрылова О. С. Занятость и рынок труда в переходной экономике: теория и практика / О. С. Белокрылова, А. А. Заиченко // Ростов-на-Дону. [Электронный ресурс] – 1998. – Режим доступа: <http://transeconom.boom.ru/issues/book/book1.htm>.

31. Бережна І. В. Національні пріоритети та регіональні детермінанти соціально-економічного зростання (на матеріалах АР Крим): Автореф. дис... д-ра екон. наук: 08.10.01 / І.В. Бережна; НАН України. Ін-т регіон. дослідж. – Л., 2005. – 40 с.

32. Берлин Ю. И. Система показателей статистики рынка труда / Ю. И. Берлин. [Электронный ресурс] – Режим доступа : <http://www.vzfei.ru/zip-docs/platforms/stat/110.doc>.

33. Богиня Д. П. Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці та заробітної плати : кол. моногр. / Д. П. Богиня, Г. Т. Куликов, В. М. Шамота, Л. С. Лисогор та ін. – К. : ІЕ НАН України, 2001. – 300 с.

34. Боженко С. В. Кластерный анализ в экономических исследованиях: направления и опыт использования / С. В. Боженко, А. А. Брут-Бруляко. [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.kstu.edu.ru/science/vest_

35. Бойченко Е. Б. Обґрунтування чинників функціонування регіонального ринку праці (на прикладі Донецької області) / Е. Б. Бойченко. – Вестник ИЭПИ НАН Украины. – №1. – 2011. – С. 58– 63.

36. Бойченко Е.Б. Трудова мобільність жінок: вигоди і втрати : монографія / Е.Б. Бойченко, В.М. Василенко; НАН України. Ін-т економіко-правових досліджень. – Донецьк : Юго-Восток, 2009. – 214 с.

37. Борман Д. Менеджмент : предпринимательская деятельность в рыночной экономике / Д. Борман. – Гамбург : S and W (Steuer und Wirtschaftswert), 1992. – С. 74–83.

38. Брагинский С. В. Политическая экономия: дискуссионные проблемы, пути обновления / С. В. Брагинский, Я. А. Певзнер. – М. : Мысль, 1991. – 300 с.

39. Броварна Т. Формування ринку праці в Україні в контексті міжнародного досвіду / Т. Броварна // Збірник наукових праць. – К.: Інститут

світової економіки і міжнародних відносин НАН України. – 2000. – Вип. 26. – С. 144-147

40. Будяков В.Е. Научно-методические основы формирования стратегии повышения инвестиционной привлекательности региона / В.Е. Будяков // Прометей: регион. зб. наук. праць з економіки. – Донецьк: ІЕПД НАН України, ДЕГІ, 2007. – Вип. 3(24). – С. 62-67.

41. Будякова О. Ю. Професійно-кваліфікаційна збалансованість ринку праці: теоретичний аспект / О. Ю. Будякова // Вісник Дніпропетровської державної фінансової академії. Економічні науки. – 2009. – № 1. – С. 30–36.

42. Букало С. С. Пространственно-территориальные особенности функционирования объектов городского локалитета / С. С. Букало // Наукowo-технічний збірник «Комунальне господарство міст». – 2013. – № 111. – С. 172–181.

43. Буланов В.С. Некоторые методологические вопросы исследования рынка труда // Общество и экономика. – 1997. – № 7–8. – С. 66–72.

44. Буланов В. С. Труд как фактор социально-экономического развития: монография / В. С. Буланов. – М. : Изд-во РАГС, 2007. – 212 с.

45. Буланов В. С. Рынок труда: учебник / В.С. Буланов, Н. А. Волгин. – М.: Экзамен, 2000. – 448 с.

46. Буланов В. С. Рынок труда : учеб. / В. С. Буланов, Н. А. Волгина. – 3-е изд. перераб.и доп. – М.: Экзамен, 2007. – 479 с.

47. Буреева Н. Н. Многомерный статистический анализ с использованием ППП “STATISTICA”: учебно-методический материал по программе повышения квалификации «Применение программных средств в научных исследованиях и преподавании математики и механики» / Н. Н. Буреева. – Нижний Новгород : Образовательно-научный центр «Информационно-телекоммуникационные системы : физические основы и математическое обеспечение». – 2007. – 112 с.

48. Варнавский В. Г. Частно-государственное партнерство / В. Г. Варнавский // Сайт «Экспертный канал “Открытая экономика”». [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.opec.ru/article_doc.asp

49. Василенко В. Методологія економічної діагностики регіонів / В. Василенко // Економіка України. – 2008. – № 9. – С. 4–17.
50. Василенко В. М. Створювати нові робочі місця цивілізовано – вимога дня / В. М. Василенко, Л. О. Колісник, Є. П. Кригін, О. Р. Зельдіна, О. В. Кабанова // Економіка та право. – 2002. – № 3 (4). – С. 5–11.
51. Василенко В. Н. Діагностика розвитку регіонів: структура, границі, методи : монографія / В. Н. Василенко, П. В. Гудзь, О. А. Кратт и др. – Донецьк: Юго-Восток, 2009. – 286 с.
52. Василенко В. Н. Конкурентоспособность регионов: истоки, оценки и перспективы: монография / В.Н. Василенко, О.Ю. Агафоненко, В.Е. Будяков / НАН Украины. Ин-т экономико-правовых исследований. – Донецьк: ООО «Юго-Восток, Лтд», 2008. – 363 с.
53. Василенко В. Н. Региональный рынок труда: особенности функционирования: монография / В. Н. Василенко, М. В. Жилина. – Донецьк : Юго-Восток, 2010. – 223 с.
54. Вахович І. М. Фінансова політика сталого розвитку регіону: методологія формування та механізми реалізації : монографія / І. М. Вахович. – Луцьк : Надстир'я, 2007. – 496 с.
55. Вебер М. Избранные произведения: пер. с нем. / М. Вебер; Сост., общ. ред. и послесл. Ю. Н. Давыдов, предисл. П. П. Гайденко. – М. : Прогресс, 1990. – 808 с.
56. Власов В. В. О трактовании понятий «региональный» и «локальный» рынок / В. В. Власов // Социально-экономические явления и процессы. – 2011. – № 11(033). – С. 56–59.
57. Волгин Н. А. Рынок труда и доходы населения / Н. А. Волгин. – Москва, 1999, ИИД «Филинь». [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.bibliotekar.ru/rynok-truda-i-dohody/index.htm>.
58. Волкова О. В. Організаційно-економічний механізм регулювання ринку праці України та її регіонів: зміст та особливості трансформації / О. В. Волкова // Формування ринкових відносин в Україні. – 2005. – № 5. – С.108–111.

59. Волкова О. В. Соціально-економічні детермінанти ринку праці України : монографія / О. В. Волкова ; Укоопспілка, Полтавський ун-т споживчої кооперації України. Кафедра загальноекономічних дисциплін. - Полтава : РВВ ПУСКУ, 2008. – 376 с.
60. Волков Ю. Е. Социология труда / Ю. Е. Волков. – М. : ИД «АТИСО», 2009. – 536 с.
61. Галушкіна Т. П. Стратегічні вектори регіональних трансформаційних зрушень : монографія / Т. П. Галушкіна, В. Є. Реутов, Л. М. Кочаровська; [за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. Т. П. Галушкіної]. – Сімферополь: ПП «підприємство Фенікс», 2009. – 320 с.
62. Генкин Б. М. Экономика и социология труда: учебник для вузов. / Б. М. Генкин.— М. : Издательская группа НОРМА–ИНФРА – М, 1999. – 412 с.
63. Гимпельсон В. Дефицит квалификации и навыков на рынке труда / В. Гимпельсон // Вопросы экономики. – 2004. – № 3. – С. 76–94.
64. Горленко И. А. Сбалансированное экономическое социальное и экологическое развитие территории (экономико-географические аспекты) / И. А. Горленко, Л. Г. Руденко, С. Н. Малюк, Н. П. Лебедь – К., 1991. – 56 с.
65. Гринкевич С. С. Державне регулювання трансформації використання інтелектуальної та освітньої складових трудового потенціалу / С. С. Гринкевич // Науковий вісник НЛТУ України : зб. наук.-техн. пр. – Львів : РВВ НЛТУ України. – 2013. – Вип. 23.13. – С. 397-402.
66. Гринкевич С. С. Домінанти розвитку трудового потенціалу в контексті становлення інформаційного суспільства в Україні / С. С. Гринкевич, І. Р. Проців // Економічний часопис – XXI : наук. журнал. – 2012. – № 7-8. – С. 34-36
67. Гринкевич С. С. Методичний інструментарій дослідження трудового потенціалу в розрізі його компонентної структури / С.С. Гринкевич // Економічний часопис – XXI : наук. журнал. – 2011. – № 7-8. – С. 54-58.
68. Гринкевич С. С. Особливості факторного впливу на формування, розвиток і використання трудового потенціалу: лімітуючі та стимулюючі

аспекти / С. С. Гринкевич // Держава та регіони : наук.-вироб. журнал. – 2012 – № 3 (66). – С. 16-23. – (Серія «Економіка та підприємництво»)

69. Гринкевич С. С. Трансформації відтворення трудового потенціалу України в інформаційній економіці : монографія / С. С. Гринкевич ; Львів. комерц. акад. – Л. : Львівська комерційна академія, 2013. – 349 с

70. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносина : підручник / О. А. Грішнова. – 4-те вид. , оновлене. – К. : Знання, 2009. – 390 с.

71. Грішнова О. Економічна природа: значення категорії людський капітал / О. Грішнова, Л. Тертична // Україна : аспекти праці. – 2003. – № 7. – С. 33-37.

72. Грішнова О. А. Соціальна відповідальність – шлях до європейської соціальної держави в Україні / О. А. Грішнова. – Соціально-трудова відносина: теорія та практика. – 2011. – № 2. – С. 5–12.

73. Губский Е. Ф. Краткая философская энциклопедия / Е. Ф. Губский, Г. В. Кораблева, В. А. Лутченко. – М. : Издательская группа «Прогресс» – «Энциклопедия», 1994. – 576 с.

74. Дзюблюк О.В. Організація грошово-кредитних відносин суспільства в умовах ринкового реформування економіки: монографія / О. В. Дзюблюк. – К.: Поліграф-книга, 2000. – 512 с.

75. Дианова В. А. Концепция комплексного развития городской территории как императив стратегического управления / В. А. Дианова // *Инновации в науке: Материалы Междунар. заочн. наук.-практ. конф.* – Новосибирск. – 2012. – Режим доступа : <http://sibac.info/index.php/2009-07-01-10-21-16/2230-2012-04-23-11-55-18>.

76. Дидковская Я.В. Динамика профессионального самоопределения студентов / Я.В. Дидковская. – СоцИс, 2001. – № 7. – С. 132.

77. Долішній М. І. Трудовий потенціал, зайнятість і ринок праці (теорія і практика) / М. І. Долішній, С. М. Злупко, Т. С. Злупко, Т. Б. Токарський. – Львів, 1997. – 340 с.

78. Доржиева Т.Г. Социально-экономические последствия иммиграции рабочей силы в приграничных регионах России / Т. Г. Доржиева // Экономика труда и социально-трудовые отношения: сб. научн. статей. Отв. ред. Фролов Б.И.. М.: Изд-во РАГС. 2002. – С. 21–32.

79. Дороніна О.А. Оцінка впливу економічної кризи на стан оплати праці у промисловому регіоні / О.А. Дороніна // Вісник Хмельницького національного університету. – № 2, т.3. – 2010. – С. 113–117.

80. Доронина О.А. Трансформационные процессы на региональном рынке труда в условиях кризиса / О.А. Доронина // Регіональна бізнес-економіка та управління. – №4 (28). – 2010. – С.131-139.

81. Дороніна О.А. Стан та перспективи працевлаштування молоді на регіональному ринку праці / О.А. Дороніна // Вісник соціально-економічних досліджень: зб. наук. праць. – Вип. 32. – Одеса: ОДЕУ, 2008. – С. 104 – 109.

82. Дружиніна В. В. Адаптація методу аналізу ієрархій до прогнозування стану міського ринку праці / В. В. Дружиніна // Науковий вісник Херсонського державного університету. Економічні науки. – 2014. – № 8. – С. 177–182.

83. Дружиніна В. В. Апробация методики прогнозирования показателей мотивации с целью формирования стратегии управления персоналом / В. В. Дружинина, О. И Черноус. – Вісник Одеського національного університету. Серія: Економіка: Одеса. – 2013. – Т. 18. Випуск 2/1. – С. 209-214.

84. Дружиніна В. В. Біженці як недооцінена частина трудового ресурсу / В. В. Дружиніна, Д.М. Пінчук // Матеріали всеукраїнської наукової конференції за міжнародною участю «Актуальні питання забезпечення стійкого розвитку національного господарства», 29-30 жовтня 2013 р., м. Кременчук. – Кременчук. – 2013. – С. 47-49.

85. Дружиніна В. В. Бар'єри на шляху до працевлаштування молодих спеціалістів / В. В. Дружиніна, К. І. Скоробрух // Матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції «Вектори соціально-економічного розвитку:

теорія та практика», 17–18 квітня 2014 р., м. Донецьк. – Донецьк. – 2014. – С. 123–126.

86. Дружиніна В. В. Вибір методів забезпечення збалансованості місцевого ринку праці / В. В. Дружиніна. – Науковий вісник Херсонського державного університету. Економічні науки: Херсон. – 2014. – № 4. – С. 85–96.

87. Дружиніна В. В. Визначення ознак конкурентоспроможності персоналу / В. В. Дружиніна // IV Международная научно-практическая интернет-конференция «Проблемы и перспективы развития науки в начале третьего тысячелетия в странах СНГ», 29 сентября - 1 октября 2012 г., г. Переяслав-Хмельницкий. – Переяслав-Хмельницкий. – 2012.

88. Дружиніна В. В. Визначення особливостей ринку праці в будівництві / В. В. Дружиніна, О. М. Залуніна. – Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки: Хмельницький – 2012. – № 5. – Т.2 – С. 58-63.

89. Дружиніна В. В. Выявление тенденций функционирования местного рынка труда / В. В. Дружиніна // Сучасні концепції, передумови та перспективи розвитку підприємств України (управлінський аспект): колективна монографія ; під заг. ред. К.Ф. Ковальчука. — Донецьк : ЛАНДОН-XXI, 2012. – С. 95–105.

90. Дружиніна В. В. Взаємозв'язок та взаємодія місцевого ринку праці із суміжними ринками / В. В. Дружиніна. – Економічні та виробничо-економічні системи в координатах сталого розвитку: Колективна монографія / За ред. А.О. Касич, М.М. Хоменко – Кременчук: Кременчуцька міська друкарня, 2015. – С. 28–34.

91. Дружиніна В. В. Влияние кризиса на развитие местного рынка труда / В. В. Дружиніна // Устойчивое развитие в условиях экономического кризиса: монографія ; под общ. ред. Ю. Душека, Я. Грегора. – České Budějovice, 2011. – С. 101–107.

92. Дружиніна В. В. Вплив міграції робочої сили на демографічну ситуацію держави / В. В. Дружиніна, К. І. Скоробрух. – Вісник Хмельницького

національного університету. Економічні науки: Хмельницький – 2013. – № 4. – С. 81–86.

93. Дружиніна В. В. Державне регулювання регіонального ринку праці / В. В. Дружиніна // XIII Міжнародна науково-практична конференція «Ідеї академіка Вернадського та науково-практичні проблеми сталого розвитку регіонів» – 2011. – С.49-51.

94. Дружиніна В. В. Діагностика професійно-освітніх переваг випускників шкіл м. Кременчука / В. В. Дружиніна, А. Г. Орлянський. – Інноваційна економіка. – 2013. – № 8(46). – С. 147-150.

95. Дружиніна В. В. Забезпечення збалансованості місцевого ринку праці: закордонний досвід / В. В. Дружиніна. – Науковий вісник Херсонського державного університету. Економічні науки: Херсон. – № 6. – 2014. – С. 124-128.

96. Дружиніна В. В. Зарубіжний досвід інвестування у людський капітал / В. В. Дружиніна, Ю.В. Горяна // Матеріали всеукраїнської наукової конференції «Актуальні питання управління сталим розвитком в сучасному суспільстві: проблеми та перспективи», 13-14 березня 2013 р. – Кременчук: Видавець СВД Олексієнко В.В., 2013. – С. 81-83.

97. Дружиніна В. В. Імпульси міжнародної міграції населення / Дружиніна В. В., Рубан В. В. // Матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції «Проблеми сучасної економіки», 11-12 квітня 2014, м. Донецьк. – Донецьк. – 2014. – С. 58–60.

98. Дружиніна В. В. Інвестиції в людський капітал: теоретичний підхід / В. В. Дружиніна, Ю.В. Горяна. – Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки: Хмельницький – 2013. – № 1. – С. 70-76.

99. Дружиніна В. В. Интеграция науки и образования как необходимое условие сбалансированности рынка труда / В. В. Дружиніна // Udržitelný rozvoj v podmínkách ekonomické krize. – České Budějovice. 2012.– S.67–76.

100. Дружиніна В. В. Інформаційна база для контролю забезпечення збалансованості місцевого ринку праці / В. В. Дружиніна . – Економіка і право. – 2014. – № 2. – С. 98–104.

101. Дружиніна В. В. Механізм державного регулювання ринку праці: теоретичний аспект / В. В. Дружиніна. – Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки: Хмельницький – 2010. – Т. 3. – № 4. – С. 85 – 91.
102. Дружиніна В. В. Механизм профессионально-квалификационной сбалансированности местного рынка рабочей силы: сущность и структура / В. В. Дружиніна. – Економіка і право. – 2013. – №1(32). – С. 100-106.
103. Дружиніна В. В. Методологія оцінки та забезпечення збалансованості міського ринку праці / В. В. Дружиніна // Економіка України: науковий журнал. – 2015. – № 3. – С. 54–66.
104. Дружиніна В. В. Миграция на местном рынке труда / В. В. Дружиніна // Матеріали дванадцятої міжнародної науково-практичної конференції «Маркетинг в Україні», 14-15 грудня 2012 р. – Київ, 2012. – С. 54-55.
105. Дружиніна В. В. Місцевий ринок праці : умови функціонування, методи та способи забезпечення збалансованості : монографія / В. В. Дружиніна. – Донецьк: Юго-Восток, 2014. – 366 с.
106. Дружиніна В. В. Модель механізму регулювання ринку праці вагонобудування / В. В. Дружиніна, Ю. Погребняк // Матеріали Всеукраїнської наукової конференції «Актуальні питання забезпечення стійкого розвитку національного господарства», 26-27 жовтня 2012 р. – Кременчук. – С. 48–50.
107. Дружиніна В. В. Моніторинг ефективності функцій місцевого ринку праці / В. В. Дружиніна. – Вісник Одеського національного університету. Серія: Економіка: Одеса. – 2014. – Т. 15. Випуск 5/1. – С. 109-117.
108. Дружиніна В. В. Навчання персоналу як засіб підвищення кваліфікації / В. В. Дружиніна, А.В. Плехотніченко // Матеріали всеукраїнської наукової конференції «Актуальні питання управління сталим розвитком в сучасному суспільстві: проблеми та перспективи», 14-15 березня 2012 р. – Кременчук: Видавець СВД Олексієнко В.В., 2012. – С. 76-77.
109. Дружиніна В. В. Напрями регулювання раціональної зайнятості у розвинутих країнах світу / В. В. Дружиніна, А. О. Углава // X Mezinárodní

vědecko-praktická conference «Dny vědy – 2014». – Díl 3. Ekonomické vědy: Praha. Publishing House «Education and Science» s.r.o – S. 56–59.

110. Дружиніна В. В. Оптимізація фонду заробітної плати на підприємствах в умовах економічної кризи / В. В. Дружиніна, О. І. Черноус. – Актуальні проблеми економіки.: науковий економічний журнал. – № 9(123). – Київ, 2011. – С. 112-117.

111. Дружинина В. В. Особенности функционирования рынка образовательных услуг в разных экономических системах / В. В. Дружинина, Н.И. Богоденко // Актуальні проблеми життєдіяльності суспільства : матеріали ХІХ міжнародної науково-технічної конференції студентів, аспірантів та молодих учених (Кременчук, 26–27 квітня 2012 р). – Кременчук, 2012 – С. 362–364

112. Дружиніна В. В. Оцінка використання персоналу на внутрішньофірмовому ринку праці / В. В. Дружиніна. – Вісник Кременчуцького національного університету імені Михайла Остроградського. Кременчук – 2011. – № 5 /2011(70) – С. 174–177.

113. Дружиніна В. В. Оцінка ефективності навчання персоналу на підприємствах нафтової галузі / В. В. Дружиніна, Д.М. Пінчук // X Mezinárodní vědecko-praktická conference «Věda a technologie: krok do budoucnosti – 2014». – Díl 4. Ekonomické vědy: Praha. Publishing House «Education and Science» s.r.o – S. 33–36.

114. Дружиніна В. В. Оцінка ознак професійно-кваліфікаційних змін місцевого ринку праці / В. В. Дружиніна. – Економіка і право. – 2012. – №1(32). – С.23-28.

115. Дружиніна В. В. Перспективний аналіз поточного попиту місцевого ринку праці. – Бізнес інформ: науковий журнал. – 2014. – №1. – С. 77-82.

116. Дружиніна В. В. Перспективна оцінка поточної пропозиції робочої сили на місцевому ринку праці / В. В. Дружиніна. – Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки: Хмельницький – 2014. – №1. – С. 64-69.

117. Дружиніна В. В. Поняття «ринок праці»: ретроспектива і сучасність

/ В. В. Дружиніна. – Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки: Хмельницький – 2014. – № 4. – С. 263-268.

118. Дружиніна В. В. Причини дисбалансу поточного місцевого ринку праці / В. В. Дружиніна // Матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Економічні механізми стимулювання соціально-економічного розвитку», 22-23 листопада 2013 р. м. Ужгород. – Ужгород. – 2013. – С. 49-52.

119. Дружиніна В. В. Принципы формирования механизма сбалансированности местного рынка труда / В. В. Дружиніна. – Актуальні проблеми економіки: науковий економічний журнал. – № 4 (142). – Київ, 2013. – С. 202–208.

120. Дружиніна В. В. Проблеми забезпечення висококваліфікованими кадрами реального сектору економіки // В. В. Дружиніна, Л.М. Федишина // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції "Актуальні проблеми та перспективи розвитку економіки в умовах глобальної нестабільності", 21 – 23 листопада 2013 р., м. Кременчук. – Кременчук. – 2013. – С. 57-58.

121. Дружиніна В. В. Проблеми кадрового забезпечення закладів ресторанного бізнесу в Полтавській області / В. В. Дружиніна, О. В. Саламашенко / Матеріали за ІХ міжнародна научна практична конференція «Achievement of high school - 2014», 17-25 may 2014 г., г. Софія. – Софія. – 2014. – С. 21-24

122. Дружиніна В. В. Проблемы трудоустройства молодежи в сфере туризма / В. В. Дружиніна. – Вісник Кременчуцького національного університету імені Михайла Остроградського. Кременчук – №6(77) 2012. – С. 134-137.

123. Дружиніна В. В. Проблеми розвитку освіти і науки в Україні / В. В. Дружиніна, М. В. Плешкова // VII міжнародна научна практична конференція «Бідешето віпроси от света на науката-2011», 17-25.12.2011г., Бял ГРАД-БГ:Софія. –Т.14. – S. 46-49.

124. Дружиніна В. В. Прогнозирование показателей рынка труда строительной сферы / В. В. Дружиніна, О. М. Залуніна. – КНУБА «Шляхи

підвищення ефективності будівництва в умовах формування ринкових відносин»: [зб.наук. праць] . – К. : КНУБА, 2012. – вип. № 28. – С.46–51.

125. Дружиніна В. В. Прогнозування зайнятості населення в системі регулювання соціально-економічного розвитку міста / В. В. Дружиніна. – Вісник Кременчуцького національного університету імені Михайла Остроградського. Кременчук – 2014. – № 5 – С. 174-177.

126. Дружиніна В. В. Реалії з життя та мотиви усиновлення іноземними громадянами українських дітей / В. В. Дружиніна, К. І. Скоробрух. – Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки: Хмельницький – 2012. – №1 – с. 190-194.

127. Дружиніна В. В. Стан нелегальної трудової іміграції іноземців в Україні / В. В. Дружиніна, Д.М. Пінчук // IX Międzynarodowej naukowo-praktycznej konferencji «Naukowa myśl informacyjnej powieki – 2013», 07 – 15 marca 2013 roku. – Volume 3. Ekonomiczne nauki: Przemysł. Nauka i studia – S.37–39.

128. Дружиніна В. В. Стратегія підвищення зайнятості населення міста / В. В. Дружиніна. – Вісник Донецького національного університету. Серія В. Економіка і право – 2010. –№ 2. – С. 96–106.

129. Дружиніна В. В. Структура місцевого ринку праці в системі соціально-економічних відносин / В. В. Дружиніна // Міжнародна науково-практична конференція «Ефективне управління економікою: теорія і практика», 4–5 жовтня 2013 р. , м. Черкаси. – Черкаси. – 2013. – С. 200–203.

130. Дружиніна В. В. Статистичне дослідження структурних зрушень на місцевому ринку праці / В. В. Дружиніна. – Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності: Збірник наукових праць. – Маріуполь: ДВНЗ «ПДТУ», 2014. – Вип. 1, Т. 1. – 392 с. – С. 89–92.

131. Дружиніна В. В. Теоретическое обоснование параметров местного рынка труда / В. В. Дружиніна. – Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності: Збірник наукових праць. – Маріуполь: ДВНЗ «ПДТУ», 2013. – Вип. 1, Т. 1. – 392 с. – С. 89–92.

132. Дружиніна В. В. Теоретичні аспекти сутності та призначення ринку праці / В. В. Дружиніна, М. Ю. Приз // IX Mezinárodní vědecko-praktická konference «Věda a vznik – 2012/2013», 27 prosinců 2012 – 05 ledna 2013 roku. – Díl 6. Ekonomické vědy: Praha. Publishing House «Education and Science» s.r.o – S.32–34.

133. Дружиніна В. В. Територіальна мобільність населення України: вектори, переваги та недоліки / В. В. Дружиніна, М. Ю. Килич // Научна практична конференція «Achievement of high school - 2013», 17-25 november 2013 г., г. Софія. – Софія. – 2013. – С. 21-24.

134. Дружиніна В. В. Територіальні особливості місцевого ринку праці / В. В. Дружиніна. – Бізнес інформ: науковий журнал.– 2012. – № 11 – С. 212-215.

135. Дружиніна В. В. Трудова мобільність на ринку праці України / В. В. Дружиніна, М.Ю. Килич // Матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції «Сучасні тенденції і економіці та управління: новий погляд», 29-30 листопада 2013, м. Донецьк. – Донецьк. – 2013. – С. 6-9.

136. Дружиніна В. В. Трудова мобільність робочої сили в системі соціально-економічних показників / В. В. Дружиніна. – Вісник Хмельницького національного університет. Економічні науки: Хмельницький – 2010. – №1. - С. 106-111.

137. Дружиніна В. В. Эволюция методологических подходов к сбалансированности рынка труда / В. В. Дружиніна // VII Міжнародна науково-практична інтернет-конференція «Проблеми та перспективи розвитку науки на початку третього тисячоліття у країнах СНД», 29–31 січня 2013 р. , м. Переяслав-Хмельницький. – Переяслав-Хмельницький. – 2013. – Режим доступу: <http://oldconf.neasmo.org.ua/node/1568>.

138. Druzhinina V. The state regulation of local labour market in the conditions of its imbalance / V. Druzhinina // Socioekonomické a environmentální aspekty udržitelného rozvoje (Социально-экономические и экологические аспекты устойчивого развития) : монографія. – České Budějovice. 2013. – S. 69–76.

139. Дятлов С. А. Принципы информационного общества / С. А. Дятлов // Информационное общество, 2000. – № 2. – С. 77–85.
140. Евлоев М. Я. Исследование проблем социальной инфраструктуры трудоизбыточного депрессивного региона. (на прим. респ. Ингушетия) автореф. дис. на соиск. учен. степ. к.э.н. спец. 08.00.05 /Евлоев Магомед Якубович; [Ингуш. гос. ун-т]. - Нальчик, 2005. - 22 с.
141. Егоршин А. П. Управление персоналом: учебник для вузов / А. П. Егоршин. – Н. Новгород : НИМБ, 2001. – 720 с.
142. Егоршин А.П. Основы управления персоналом : учебное пособие для студентов вузов / А. П. Егоршин. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2011. – 352 с.
143. Екимова В. К. Взаимосвязь локального рынка труда, рынка недвижимости, потребительского рынка через систему воспроизводственного процесса / В. К. Екимова, С. В. Буравова // Вектор науки ТГУ. Серия «Экономика и управление». – № 1 (4). – 2011. – С. 12–15.
144. Ємельяненко Л. М. Регіональні аспекти організації системи професійного навчання незайнятого населення / Л. М. Ємельяненко, А. В. Піхур // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Т. 3: Рынок труда и занятость: сб. науч. тр. / отв. ред. А. И. Амоша. – Донецк : ИЭП НАН Украины, 2003. – С. 58–65.
145. Ермишин П. Г. Основы экономической теории / П. Г. Ермишин. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.aup.ni/books/m63/8.htm>.
146. Ермолаев М. Б. Трудовая миграция в регионе: модели анализа и прогнозирования / М. Б. Ермолаев, А. Н. Ильченко. – М. : Финансы и статистика, 2004. – 200 с.: ил.
147. Ерохина Е. А. Развитие национальной экономики: системно-организационный поход : монографія / Е.А. Ерохина. – Томск : Издательство Томского университета, 1999. – с. 60.
148. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. / Н. І. Єсінова. – К. : Кондор, 2004. – 432 с.

149. Журавлева Г. П. Экономика : учеб. для студ. вузов / Г. П. Журавлева. – М. : Экономистъ, 2001. – 574 с.

150. Занг В.-Б. Синергетическая экономика. Время и переменные в нелинейной экономической теории / В.-Б. Занг. – М. : Мир, 1999. – 336 с.

151. Зведення підприємств, установ і організацій про кількість працівників, їх якісний склад та професійне навчання (ф. № 6-ПВ, поштова, річна) за 2003 р. / Управління статистики у м. Кременчук. – Кременчук, 2004. – 23 с.

152. Зведення підприємств, установ і організацій про кількість працівників, їх якісний склад та професійне навчання (ф. № 6-ПВ, поштова, річна) за 2004 р. / Управління статистики у м. Кременчук. – Кременчук, 2005. – 20 с.

153. Зведення підприємств, установ і організацій про кількість працівників, їх якісний склад та професійне навчання (ф. № 6-ПВ, поштова, річна) за 2005 р. / Управління статистики у м. Кременчук. – Кременчук, 2006. – 24 с.

154. Зведення підприємств, установ і організацій про кількість працівників, їх якісний склад та професійне навчання (ф. № 6-ПВ, поштова, річна) за 2006 р. / Управління статистики у м. Кременчук. – Кременчук, 2007. – 34 с.

155. Зведення підприємств, установ і організацій про кількість працівників, їх якісний склад та професійне навчання (ф. № 6-ПВ, поштова, річна) за 2007 р. / Управління статистики у м. Кременчук. – Кременчук, 2008. – 60 с.

156. Зведення підприємств, установ і організацій про кількість працівників, їх якісний склад та професійне навчання (ф. № 6-ПВ, поштова, річна) за 2008 р. / Управління статистики у м. Кременчук. – Кременчук, 2009. – 60 с.

157. Зведення підприємств, установ і організацій про кількість працівників, їх якісний склад та професійне навчання (ф. № 6-ПВ, поштова,

річна) за 2009 р. / Управління статистики у м. Кременчук. – Кременчук, 2010. – 53 с.

158. Зведення підприємств, установ і організацій про кількість працівників, їх якісний склад та професійне навчання (ф. № 6-ПВ, поштова, річна) за 2010 р. / Управління статистики у м. Кременчук. – Кременчук, 2011. – 56 с.

159. Зведення підприємств, установ і організацій про кількість працівників, їх якісний склад та професійне навчання (ф. № 6-ПВ, поштова, річна) за 2011 р. / Управління статистики у м. Кременчук. – Кременчук, 2012. – 58 с.

160. Зведення підприємств, установ і організацій про кількість працівників, їх якісний склад та професійне навчання (ф. № 6-ПВ, поштова, річна) за 2012 р. / Управління статистики у м. Кременчук. – Кременчук, 2013. – 54 с.

161. Зведення підприємств, установ і організацій про кількість працівників, їх якісний склад та професійне навчання (ф. № 6-ПВ, поштова, річна) за 2013 р. / Управління статистики у м. Кременчук. – Кременчук, 2014. – 48 с.

162. Золин И. Е. Стратегия регулирования рынка труда в условиях глобализации мировой экономики / И. Е. Золин // Проблемы теории и практики управления. – 2007. – № 7. – С. 40–47.

163. Золотарев В. В. Сбалансированность экономики и устойчивость ее роста / В. В. Золотарев // Экономика и право. – № 4. (Вопросы теории и практики хозяйствования). – 2006. – С. 16–24.

164. Игнатъева Е. А. Муниципальные рынки труда: особенности развития / Е. А. Игнатъева // Молодые ученые - Саратовской области: Сборник научных статей. Саратов: ПАГС им. П. А. Столыпина, 2003. – С. 404–408.

165. Игнатъева (Ефимова), Е.А. Система критериев эффективности функционирования региональных рынков труда / Е.А. Игнатъева // Материалы

IV международной молодежной научно-практической конференции «Политика и бизнес в меняющемся мире». Обнинск: ГУУ, ФРИДАС. 2004. – с. 198–201.

166. Ильичева Л. Ф. Философский энциклопедический словарь / Л. Ф. Ильичева, П. Н. Федосеева. – М. : Сов. Энцикл., 1983. – 696 с.

167. Іляш О. І. Економіка праці та соціально-трудова відносини : навч. посіб. / О. І. Іляш, С. С. Гринкевич. – К. : Знання, 2010. – 476 с.

168. Інспекція праці та гендерна рівність: навчальний посібник / Група технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи. – Київ : МБП, 2011. – 124 с.

169. Касьянова Н. В. Управління розвитком підприємства на основі кумулятивного підходу : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня док. економ. наук: спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)» / Н. В. Касьянова. – Донецьк, 2012. – 37 с.

170. Качний О. С. Механізми регулювання ринку праці в Україні / О. С. Качний, Д. Е. Шапоренко / <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/tpdu/2011-2/doc/2/04.pdf>.

171. *Калабина Е. Г.* Влияние локального рынка труда на устойчивость институтов внутрифирменного рынка труда (на примере предприятий Свердловской области) / Е. Г. Калабина, С. В. Орехова // Известия Уральского государственного университета. – 2009. – № 1/2 (64). – С. 102–114.

172. Калина А. В. Економіка праці / А. В. Калина. – К. : МАУП, 2004. – 272 с.

173. Калініна С. П. Формування якості робочої сили в системі управління людськими ресурсами [Текст] : монографія / Калініна С. П., Ковалевська В. В., Ланська С. П. ; Донец. нац. ун-т. – Донецьк : ДонНУ, 2010. – 354 с.

174. Калініна С. П. Трансформація міжнародного ринку праці в умовах глобалізаційних зрушень: монографія / Калініна С. П., Гетьманенко Ю. О.,

Гайдаш О. С. ; за заг. ред. д-ра екон. наук, проф. С. П. Калініної ; Донец. нац. ун-т (м. Вінниця). – Вінниця : Нілан : ДонНУ, 2015. – 239 с.

175. Калинкина С. Ю. Управление рынком труда: методологический аспект / С. Ю. Калинкина // Вестник Челябинского университета. Экономика, социология, социальная работа. – 1999. – № 1(1). – С. 33–37.

176. Каменецкий В. А. Труд / В. А. Каменецкий, В. П. Патрикеев. – М. : ЗАО Экономика, 2004. – 590 с.

177. Карпенко М. П. Оценка динамики спроса на услуги высших учебных заведений в условиях рыночных отношений / М. П. Карпенко, В. Н. Фокина, А. В. Слива, В. А. Березовский // Социология образования. – 2008. – № 8 – С. 60–66.

178. Кашепов А. В. Рынок труда: проблемы и решения : монография / А. В. Кашепов, С. С. Сулашкин, А. С. Малчинов. – М. : Научный эксперт, 2008. – 232 с.

179. Кейнс Дж. Избранные произведения: Пер. с англ./ Дж. Кейнс. – М.: Экономика, 1993. – 543 с.

180. Кедров Б. М. Научная концепция детерминизма / Б. М. Кедров // Современный детерминизм. Законы природы : сб. статей. – М.: Мысль. – 1973. – С. 6–35.

181. Керецман В. Ю. Державне регулювання розвитку регіонів в Україні: теорія і практика: автореф. дис... д-ра наук з держ. упр.: 25.00.02 / В. Ю. Керецман; Нац. акад. держ. упр. при Президентіві України. – К., 2005. – 32 с.

182. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: учебник / А. Я. Кибанов. – М.: ИНФРА-М, 1997. – 512 с.

183. Кінах А. Стан та перспективи професійного розвитку трудового потенціалу України / А. Кінах // Вища школа. – 2005. – №2. – С. 5–15.

184. Кисельова О. Гендерна політика Європейського Союзу в Україні: аналітична доповідь / О. Кисельова. [Электронный ресурс] – Режим доступа : http://www.ua.boell.org/downloads/LSI_Gender_Analyse_ukr.pdf.

185. Кларк С. Новые формы трудового договора и гибкость рынка труда в России / С. Кларк // Вопросы экономики. – 1999. – № 11. – С. 128–139.
186. Ковальова Н. О. Сучасні елементи механізму регулювання ринку праці // Формування ринкових відносин в Україні. – 2003. – № 9. – С. 94–95.
187. Ковалевський В. В. Розміщення продуктивних сил : курс лекцій / В. В. Ковалевський. [Электронный ресурс]. – Режим доступу: <http://ukrkniga.org.ua/ukrkniga-text/762/26/>
188. Кобзистий М. О. Інституціональні умови реалізації структурних зрушень у трансформаційній економіці / М. О. Кобзистий // Науково-технічна інформація. – 2005. – № 2. – С. 34–38.
189. Колот А. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін. – К. : КНЕУ, 2009. – 711 с.
190. Колот А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу : навч. посіб. / А. М. Колот. – Київ : КНЕУ, 1998. – 224 с.
191. Колот А. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання : монографія. – К. : КНЕУ, 2005. – 230 с.
192. Колядич О. І. Дослідження соціально-трудової взаємодії з позицій системного підходу / О. І. Колядич, С. Б. Погорелов // Соціально-трудові відносини: теорія та практика : Збірник наукових праць. – 2011. – № 2. – С. 91–98.
193. Корженко В. В. Конгруентність понять людського капіталу та суб'єктивного фактора / В. В. Корженко, І. В. Коробко // Теорія та практика державного управління. – № 2 (29). – 2010. – С. 374–380.
194. Корниенко В. П. Товарные отношения и форма рабочей силы при социализме / В. П. Корниенко // Экономические науки. – 1990. – № 3.
195. Коровкин А. Г. Макроэкономический анализ взаимосвязи динамики отраслевых рынков труда и системы образования / А. Г. Коровкин, И. Б. Королев // Проблемы прогнозирования. – 2005. – № 4. – С. 28–49.
196. Костин Л. А. Рынок труда и теория занятости: учеб. пособие / Л. А. Костин, Г. М. Зущина, Р. М. Султанова. – М. : АТ и СО, 1997. – 199 с.

197. Котляр А. Э. О понятии рынок труда / А.Э Котляр // Вопросы экономики. – 1998. – № 1. – С. 34–37.
198. Котляр А. Э. О понятиях «труд», «занятость» и «рынок труда» / А. Э. Котляр // Российские реформы: социальные аспекты : материалы научно-практической конференции, посвященной памяти Г. В. Мильнера (Москва, 21 января 1998 г.) / Науч. ред. Э. Б. Гилянская и С. Н. Смирнов. – М. : ВШЭ, 1998. – С. 237–240.
199. Котырло Е. Прогнозирование спроса на рабочую силу на уровне региона / Е. Котырло // Человек и труд. – 2008. – №4. – С. 26–29.
200. Кравченко І. С. Трудозберігаюча функція зайнятості : моногр. / І. С. Кравченко. – К. : Ін Юре, 1998. – 360 с.
201. Красномовец В. А. Характеристика трудових відносин в умовах дистанційної зайнятості / В. А. Красномовец . – Соціально-трудова відносина: теорія та практика : Збірник наукових праць. – Київ: ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана», 2011. – № 2/2011. – 143 с. – С. 86–91.
202. Кратт О. А. Інвестування у вищу освіту: умови та специфіка / О. А. Кратт // Вісник Кременчуцького національного університету імені Михайла Остроградського. – Кременчук, 2011. – № 5/2011 (70). – С. 167–173.
203. Кратт О. А. Сегментація ринку послуг вищої освіти: використання системного підходу : монографія / О. А. Кратт, М. Г. Слоква. – Донецьк: ТОВ «Юго-Восток, ЛТД», 2005. – 292 с.
204. Кратт О. А. Менеджмент персоналу : професійно-кваліфікаційний аспект / О. А. Кратт, Е.Ю. Будякова // Наукові праці ДонНТУ. Серія:економічна. – Донецьк : ДонНТУ. – 2007. – № 33-1 – С.201–206.
205. Кулинич Р.О. Програмно-інструментальне забезпечення методу статистичних зрівнянь залежностей / Р.О. Кулинич // Система державної статистики в Україні: сучасний стан, проблеми, перспективи: зб. тестів доп. на наук.практ.конф. з нагоди Дня працівників статистики. – К.: ІОЦ Держкомстату України, 2005. – С.210–214.

206. Кулинич Р. О. Статистична оцінка чинників соціально-економічного розвитку : [монографія] / Р. О. Кулініч. – К. : Знання, 2007. – 311с.
207. Купалова Г. І. Ринок робочої сили в аграрному секторі економіки України [Текст] : автореф... д-ра. екон. наук: 08.09.02 / Г. І. Купалова; НАН України, Н.-д. центр з проблем зайнятості населення та ринку праці. – К., 1995. – 33 с.
208. Куценко В. І. Людський капітал як фактор соціального захисту населення: проблеми зміцнення / В. І. Куценко, Р. І. Євтушенко // Зайнятість та ринок праці : міжвідомчий наук. зб. – 1999. – № 10. – С. 135–145.
209. Кушлин В. И. Государственное регулирование рыночной экономики: учебник для вузов / В. И. Кушлина, Н. А. Волгина. – М. : ОАО «НПО «Экономика»», 2000. – 735 с.
210. Лексин В. Региональная диагностика: сущность, предмет и метод, специфика применения в современной России (вводная лекция предлагаемого учебного курса) / В. Лексин // «Российский экономический журнал». – 2003. – № 9 – 10. – С. 64–87.
211. Лібанова Е.М. Бідність населення України: методологія, методика та практика аналізу: монографія / Е. М. Лібанова. – К.: КНЕУ, 2008. – 328 с.
212. Лібанова Е.М. Модернізація економіки України в контексті соціальних викликів / Е.М. Лібанова // Демографія та соціальна економіка. – 2011. – №1(15). – С. 24-38.
213. Лібанова Е. М. Ринок праці: підручник / Е. М. Лібанова. – К.: ЦНЛ, 2003. – 224 с.
214. Лібанова Е. М. Соціальні проблеми модернізації української економіки / Е. М. Лібанова // Демографія та соціальна економіка. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень НАНУ, 2012. – № 1(17) – С. 5–22.
215. Либанова Э.М. Украина не может предоставить специалистам достойных условий труда [Электронный ресурс] – Режим доступа:

<http://news.tochka.net/74921-ella-libanova-ukraina-ne-mozhet-predostavit-spetsialistam-dostoynikh-usloviy-raboty/>.

216. Лившиц А. Я. Введение в рыночную экономику: учеб. пособ. для экон. спец. вузов / А. Я. Лившиц, И. Н. Никулина, О. А. Груздева и др.; под ред. А. Я. Лившица, И. Н. Никулиной. – М.: Высш. шк., 1994. – 447 с.

217. Линский Д. В. Прогнозирование развития региональной системы с использованием метода анализа иерархий / Д. В. Линский // Інноваційна економіка. – № 8 (46). – 2013. – С. 151–155.

218. Лисовик Б. Еще раз к проблеме «Социализм и товарная форма рабочей силы» / Б. Лисовик // Экономические науки. – 1990. – № 3. – С. 22–34.

219. Лісогор Л. С. Формування конкурентного середовища на ринку праці : автореф. дис. на здобуття наук. ступ. д-ра экон. наук: спец. 08.09.01 «Демографія, економіка праці та соціальна політика» / НАН України / Л.С. Лісогор; Ін-т демографії та соц. дослідж. – К., 2006. – 35 с.

220. Логунов В. Н. Государственное регулирование рынка труда / В. Н. Логунов. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.lerc.ru/?part=articles&art=15&page=5>.

221. Люткевич О. Маркетингові основи розвитку інфраструктури ринку праці України / О. Люткевич, В. Люткевич // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 1. – С. 3–10.

222. Маврин С. П. Трудовое право России / С. П. Маврин. [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://bookzie.com/book_1.html.

223. Макаркин А. В. Модели организации взаимодействия вузов с субъектами рынка труда [Электронный ресурс]/ А. В. Макаркин. – Режим доступа: <http://ores.su/index.php/2012-09-25-11-43-24/item/74>.

224. Макарова О. В. Державні соціальні програми: теорія, методика розробки та оцінки : автореф. дис. на здобуття наук. ступ. д-ра экон. наук: спец. 08.09.01 «Демографія, економіка праці та соціальна політика» / НАН України / О. В. Макарова; Ін-т демографії та соц. дослідж. – К., 2004. – 31 с.

225. Мамедова М. Г. Планирование и прогнозирование рынка труда на основе методики многовариантного сценарного анализа / М. Г. Мамедова, З. Г. Джабраилова // «Искусственный интеллект» . – № 4. – 2006. – С. 433– 442.
226. Манов З. О. Региональная экономика / З. О. Манов. [Электронный ресурс] – Режим доступа : http://uchebnikonline.ru/rps/regionalna_ekonomika_-_maniv_zo/regionalna_ekonomika_-_maniv_zo.htm.
227. Маркс К. Избранные сочинения : В 9-ти т. Т. 7 / К. Маркс, Ф. Энгельс. – М. : Политиздат, 1987. – 811 с.
228. Маркс К. Капитал / К. Маркс, Ф. Энгельс. – Соч., т. 23. – М. : Госполитиздат, 1960. – 907 с.
229. Маркс К. Капитал. Критика политической экономии / К. Маркс. – М.: Политиздат, 1967. – Т. 1. – 908 с.
230. Маркс К. Сочинения. Том 19 / К. Маркс, Ф. Энгельс. – М. : Государственное изд-во политической литературы, 1961. – 686 с.
231. Марченко І. С. Інфраструктурна підтримка розвитку ринку праці України: монографія / І. С. Марченко. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України, 2013. – 150 [2] с.
232. Маршавін Ю. М. Економічні та інституційні засади регулювання ринку праці України : автореф. дис... д-ра економ. наук : 08.00.07 / Ю. М. Маршавін. – Інститут демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України. – Київ, 2013. – 36 с.
233. Маршавін Ю. М. Регулювання ринку праці України : теорія і практика системного підходу : монографія / Ю. М. Маршавін . – К. : Альтерпрес, 2011. – 396 с.
234. Маршавін Ю. М. Шляхи забезпечення узгодженості підготовки фахівців у навчальних закладах України з потребами ринку праці: методологічні та прикладні аспекти / Ю. М. Маршавін. – Економіка праці та проблеми зайнятості, 2014. – №3. – С. 13–18.
235. Маршавін Ю. М. Шляхи забезпечення професійно-кваліфікаційної збалансованості ринку праці і ринку освітніх послуг / Ю. М. Маршавін. –

Демографія та соціальна економіка: науково-економічний та суспільно-політичний журнал. – № 2. – 2006. – С. 143–150.

236. Маршавін Ю. Шляхи врегулювання професійно-кваліфікаційного дисбалансу на ринку праці / Ю. Маршавін // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 1. – С. 26–29.

237. Маслій В. Методика аналізу структури прямих іноземних інвестицій за видами економічної діяльності / В. Маслій // Українська наука: минуле, сучасне, майбутнє. – Вип. 18. – С. 106–115.

238. Маслова И. С. Трудовые ресурсы: эффективность использования / И. С. Маслова, В. М. Москович, А. Г. Косаев. – М. : Наука, 1988. – 194 с.

239. Миценко І.М. Еволюційний розвиток та механізм формування середнього класу в економічній системі // Вісник Донецького національного університету. Науковий журнал. Серія В: економіка і право. № 1. – 2013. – С. 95-98.

240. Миценко І.М. Глобальний вектор сталого економічного розвитку: перспективи для України // Матеріали XII Міжнародної науково-практичної конференції «Україна на шляху соціально-економічних перетворень в умовах глобалізації». Зб. наук. статей. Кіровоград, 2013. – С. 3-10.

241. Мірошніченко, О. В. Розвиток соціально-трудового партнерства в Україні: методологія, методика аналізу, напрямки вдосконалення : [Монографія] / О. В. Мірошніченко; В.о. НАН України. Рада по вивченню продукт. сил України, Укр. ін-т соціал. досліджень; Відп. ред. В. В. Онікієнко.– К. : РВПС України, : УІСД, 2003.– 187 с.

242. Мітус О. О. Ринок праці: різноманіття підходів до сутності та змісту / О. О. Мітус. [Електроний ресурс] – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/en_etei/2008_5_2/zbirnuk_3.pdf.

243. Меликьян Г. Г. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Г. Г. Меликьян, Р. П. Колосова. – М. : Изд-во МГУ, Изд-во ЧеРо, 1996. – 623 с.

244. Мельникова А. А. Місткість ринку праці в Луганській області / А. А. Мельникова. [Електроний ресурс]. – Режим доступу : http://zavantag.com/tw_files/3601/d-3600126/7z-docs/22.pdf.

245. Молчанов И. Н. Методологический поход к разработке концепцій територіального соціально-економічного розвитку [Електронний ресурс] / И. Н. Молчанов, Н. П. Молчанова // Научно-информационный журнал «Муниципалитет: экономика и управление». – Режим доступа: <http://municipal.uara.ru/ru-ru/issue/2012/01/01/>.

246. Муромець Н. Є. Імперативи стратегічного управління трудовими потоками на ринку праці України : дис. ...док. економ. наук / Н. Є. Муромець. – Донецьк, 2013. – 585 с.

247. Муромець Н.Є. Моделювання зовнішніх трудових потоків в Україну в умовах економічної кризи / Н.Є. Муромець // Проблемы и перспективы развития сотрудничества между странами Юго-Восточной Европы в рамках Черноморского экономического сотрудничества в ГУАМ: сб. науч. тр. – Албена-Донецк: ДонНУ, РФ НИСИ в г. Донецке, 2012. – С. 221-224.

248. Назарова Г. В. Професійно-кваліфікаційна структура трудових ресурсів промислових підприємств / Г. В. Назарова, А. В. Семенченко // Бізнес Інформ. – 2013. – № 11. – С. 223–228.

249. Назарова Г. Стимулирование трудовой деятельности как составной элемент концепции достойного труда / Г. В. Назарова, Э. Р. Степанова // Бізнес Інформ. – 2013. – № 6. – С. 221–224.

250. Наукова та інноваційна діяльність в Україні : [статистичний збірник] / [відпов. за випуск: І. В. Калачова]. – К. : Інформаційно-видавничий центр держкомстату України, 2012. – 305 с.

251. Неверкевич Д. Формирование и использование трудового и кадрового потенциала / Д. Неверкевич // Социальная политика и социальное партнерство. — 2007. – № 5. – С. 18–23.

252. Никифорова А. А. Рынок труда: занятость и безработица : монография / А. А. Никифорова. – М. : Международные отношения, 1991. – 184 с.

253. Новікова О. Ф. Інформаційне забезпечення державного та регіонального соціального управління : Моногр. / О. Г. Осауленко, О. Ф. Новікова, Н. С. Власенко, І. В. Калачова, О. І. Амоша, В. П. Антонюк, Л. Л. Шамільова, Л. В. Шаульська, С. В. Григорович, О. В. Панькова; НАН України. Ін-т економіки пром-сті, Держ. ком. статистики України. - К.; Донецьк, 2004. – 655 с.

254. Новікова О.Ф. Економічна криза як соціальний стрес: оцінка населенням України наслідків економічної кризи та важелі згуртованості суспільства / Глобальна економічна криза 2008-2010 років: світовий досвід та подолання в Україні: монографія / [В.П. Антонюк, С.С. Аптекар, Н.А. Балтачєєва та ін.]; під заг. ред. В.І. Ляшенка. – Донецьк: Юго-Восток, 2010. – С. 259-272.

255. Новикова С. С. Социология: история, основы, институционализация в России / С. С. Новикова. – М. : Московский психолого-социальный институт; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2000. – 464 с.

256. Носкова М. В. Механизм функционирования аграрного рынка труда / М. В. Носкова. [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www1.asau.ru/doc/nauka/vestnik/2007/7/Ekonomika_Noskova.pdf.

257. Норт Д. Институциональные изменения: рам-ки анализа / Д Норт // Вопросы экономики. – 1997. – № 3.– С. 24 – 40.

258. Одегов Ю. Г. Рынок труда (практическая макроэкономика труда) : учебник / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко, Н. К. Лунева. – М. : Издательство «Альфа-Пресс», 2007. – 900 с.

259. Одегов Ю. Г. Экономика труда: учебник / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. – М. : Волтерс Клувер. – 2011. – 800 с.

260. Ожегов С. И. Словарь русского языка: ок. 57000 слов / С. И. Ожегов. – М. : Рус. Яз., 1983. – 816 с.

261. Олейникова О. Н. Европейское сотрудничество в области профессионального образования и обучения: Копенгагенский процесс.– М. : Центр изучения проблем профессионального образования, 2004. – 70 с.

262. Оразова Б. Рынок труда и безработица / Б. Оразова // Труд в Казахстане. – 2006. – № 6. – С. 6.
263. Орешин В. П. Система государственного и муниципального управления / В. П. Орешин. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 320 с.
264. Паламарчук М. М. Економічна і соціальна географія України з основами теорії : посібник / М. М. Паламарчук, О. М. Паламарчук. – К. : Знання, 1998. – 416 с.
265. Парсонс Т. О структуре социального действия / Т. Парсонс ; Под общ. ред. В.Ф. Чесноковой и С.А. Белановского. – М.: Академический проект, 2000. – 879 с.
266. Пашкова С. Е. Определение актуальных и перспективных проблем функционирования общего рынка труда / С. Е. Пашкова // Труд за рубежом (онлайн журнал). [Электронный ресурс] – Режим доступа : <http://trudzr.ru/2011/05/svetlana-pashkova-opredelenie-aktual-nux-i-perspektivnyx-problem-funkcionirovaniya-obshhego-rynka-tr.html>.
267. Перерва П. Г. Инновационные технологии развития сотрудничества университетов и бизнеса (U2B) в рамках ЕЭП / П. Г. Перерва, С. А. Мехович. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://ores.su/index.php/2012-09-25-11-43-24/item/>
268. Перерва П. Г. Ринок праці в сучасній економічній системі / П. Г. Перерва // Вісник Національного технічного університету “ХПІ” : зб. наук. праць. – Х., 2009. – № 6, темат. вип.: Технічний прогрес і ефективність виробництва. – С. 140–145.
269. Петрова І. Л. Сегментація ринку праці: теорія і практика регулювання: монографія / І. Л. Петрова. – К. : Ін-т економіки, управління та господарського права, 1997. – 298 с.
270. Петюх В. М. Ринок праці й зайнятість: навч. посіб. / В. М. Петюх. – К. : МАУП, 1997. – 120 с.
271. Пигина Т.Н. Обеспечение сбалансированности регионального рынка труда: на примере Республики Хакасия: дис. ... канд. экон. наук: спец.

08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством» (экономика труда) / Т. Н. Пигина. – Москва, 2005. – 156 с.

272. Питухин Е. А. Математическое моделирование динамических процессов в системе «экономика – рынок труда – профессиональное образование» / Е. А. Питухин, В. А. Гуртов. – СПб. : Изд-во СПбГУ, 2006. – С.115–131.

273. Плакся В. И. Безработица: теория и современная российская практика: (социально-экономический аспект) / В. И. Плакся. – Москва : Издательство РАГС, 2005. – 381 с.

274. Плакся В. И. Рынок труда и безработица : вопросы теории, методологии, государственного регулирования : автореф. дис. д-ра экон. наук. / В. И. Плакся. – М., 1996. – 45 с.

275. Портер М. Конкуренция / М. Портер. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2005. – 608 с.

276. Портер М. Международная конкуренция: Конкурентные преимущества стран : пер. с англ. / М. Э. Портер; под ред. и с предисл. В. Д. Щетинина. – М. : Междунар. отношения, 1993. – 895 с.

277. Праця України 2009. Статистичний збірник / за ред. Н. В. Григорович. – К. : ІВЦ Держкомстату України, 2010. – 306 с.

278. Праця України 2013: / Статистичний збірник / Державна служба статистики України. – К, 2014. – 333 с.

279. Пригожин И., Стенгерс И. Порядок из хаоса: Новый диалог человека с природой: Пер. с англ./ Общ. ред. В. И. Аршинова, Ю. Л. Климонтовича и Ю. В. Сачкова. — М.: Прогресс, 1986.— 432 с.

280. Проблеми економіки праці, соціально-трудоу відносин та соціального захисту населення / ДУ НДІ соціально-трудоу відносин. Вип. 2 / Під заг.ред. к.е.н. С. В.Мельника. – Луганськ, 2005. – 415 с.

281. Прокофьева Т.Ю. Самоорганизация и регулирование экономической системы / Б.Л. Прокофьева. – Ставрополь : СКИ, 2005. – 180 с.

282. Прохоров А. М. Советский энциклопедический словарь / А. М. Прохоров. – М. : Советская Энциклопедия; Издание 4-е, 1989–1990 г. – 1632 с.
283. Раицкий К. А. Экономика предприятия: учебник для вузов / К. А. Раицкий. – 2-е изд. – М. : Информационно-внедренческий центр «Маркетинг», 2000. – 696 с.
284. Райская Н. Н. Кластерный анализ регионов России по уровню инвестиционного потенциала / Н. Н. Райская, Я. В. Сергиенко, А. А. Френкель // Вопросы статистики.– 2007. – № 5. – С. 3–9.
285. Региональная статистика / Под ред. проф. В. М. Рябцева, Засл. номиста РФ Г. И. Чудилина.– М., 2001. – 308 с.
286. Рекорд С.И. Развитие промышленно-инновационных кластеров в Европе: эволюция и современная дискуссия / С. И. Рекорд. – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2010. – 109 с.
287. Рикардо Д. Начало политической экономии и налогообложения (перевод с англ. под. ред. Н. Рязанова). / Д. Рикардо. – М. : «Звено», 1910. – С. 52–53
288. Рофе А. И. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда: учеб.пособие / А. И. Рофе, Б. Г. Збышко, В. В. Ишин – М. : Издательство «МИК», 1997. – 160 с.
289. Рофе А. И. Рынок труда : учебник для вузов / А. И. Рофе. – М. : МИК, 2003. – 271 с.
290. Рыбаковский Л. Л. Миграция населения: прогнозы, факторы, политика: монография / Л. Л. Рыбаковский. – М. : Наука, 1987. – 199 с.
291. Сабиров Д. З. Макроэкономическое равновесие и эффективность экономической политики государства [Электронный ресурс] / Д.З. Сабиров. – Макроэкономическое равновесие и эффективность экономической политики государства [Электронный ресурс]: Дис. ... канд. экон. наук : 08.00.01 .– М.: РГБ, 2005 (Из фондов Российской Государственной Библиотеки. – Режим доступа: http://www.mirkin.ru/_docs/_dumnaya/dis/disSabirov.pdf).

292. Савин К. Н. Формирование и развитие регионального кластера качества жизнеобеспечения : монография / К. Н. Савин. – М. : Изд-во «Экономика», 2009. – 336 с.

293. Саймон Г. Рациональность как процесс и продукт мышления / Г. Саймон // THESIS. – 1993. – Вып. 3. – Т.1. – С. 16–38.

294. Самойлова Н. А. Комплексная оценка территории урбанизированного региона / Н. А. Самойлова // Архитектура и строительство России. – 2008. - № 11. – с. 15.

295. Сафонова О. Е. Совершенствование управления рынком труда региона на основе структуризации информационного фактора / О. Е. Сафонова, М.В. Филлипов // Бизнес. Образование. Право. – 2012. – № 3(20). – С. 146–150.

296. Семенов А. Гибкая занятость как историческая тенденция / А. Семенов // Мировая экономика и международные отношения. – 1994. – № 8–9. – С. 145–155.

297. Семенов А. С. Экономические возможности для поддержания занятости / А. С. Семенов, С. Г. Кузнецов // Занятость и рынок труда: новые реалии, национальные приоритеты, перспективы : монография – М. : Наука, 1998. – С. 99–145.

298. Сетров М. И. Принципы организации социальных систем: Теория и практика / М. И. Сетров, А.В. Сулим, Г.Т. Паламарчук и др.; под ред. М.И. Сетрова. – Киев, Одесса : Вища школа, 1988. – 241 с.

299. Сивелькин В. А. Статистический анализ структуры социально-экономических процессов и явлений : учебное пособие. / В. А. Сивелькин, В. Е. Кузнецова. – Оренбург : ГОУ ВПО ОГУ, 2002. – 99 с.

300. Сигова С. В. Государственное регулирование сбалансированности рынка труда в современной России : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня док. экон. наук: спец. 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством» (экономика труда) / С. В. Сигова. – Москва, 2010. – 51 с.

301. Скляренко Р.П. Влияние государства на рынок наукоемкой продукции [Электронный режим] / Р.П. Скляренко. – Агенство научно-

технической информации. Научно-техническая библиотека. – 2003. – Режим доступа: <http://www.sciteclibrary.ru/rus/catalog/pages/6806.html>

302. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов [Электронный ресурс] / А. Смит. – Режим доступа: <http://ir.nmu.org.ua/bitstream/handle/123456789/70320/e6586e522c5a3fb3904b8f70ac939826.pdf?sequence=1>

303. Сорокин П. А. Система социологии. В 2 т. / П. А. Сорокин. – М. : Наука, 1993. – Т. 1. – 447 с.

304. Сосновская Л.Н. Рынок труда: формирование, функционирование, регулирование: Автореф. дисс.... д.экон.наук. - СПб: Изд-во СПбГУЭФ, 1993. - 39 с.

305. Спиридонов А.Н. Совершенствование миграционного законодательства -основа эффективной миграционной политики / А.Н.Спиридонов // Народонаселение, 2006. – №4. – С. 43–67.

306. Статистичний бюлетень за 2002 рік / Управління статистики у м. Кременчук. – Кременчук, 2003. – 35 с.

307. Статистичний бюлетень за 2003 рік / Управління статистики у м. Кременчук. – Кременчук, 2004. – 34 с.

308. Статистичний бюлетень за 2004 рік / Управління статистики у м. Кременчук. – Кременчук, 2005. – 35 с.

309. Статистичний бюлетень за 2005 рік / Управління статистики у м. Кременчук. – Кременчук, 2006. – 37 с.

310. Статистичний бюлетень за 2006 рік / Управління статистики у м. Кременчук. – Кременчук, 2007. – 36 с.

311. Статистичний бюлетень за 2007 рік / Управління статистики у м. Кременчук. – Кременчук, 2008. – 35 с.

312. Статистичний щорічник Полтавської області за 2003 рік / Держкомстат України; за ред. Т. Л. Бугайченко. – Полтава, 2004. – 327 с.

313. Статистичний щорічник Полтавської області за 2004 рік / Держкомстат України; за ред. Т. Л. Бугайченко. – Полтава, 2005. – 585 с.

314. Статистичний щорічник Полтавської області за 2005 рік

/ Держкомстат України; за ред. Т. Л. Бугайченко. – Полтава, 2006. – 640 с.

315. Статистичний щорічник Полтавської області за 2006 рік / Держкомстат України; за ред. Т. Л. Бугайченко. – Полтава, 2007. – 433 с.

316. Статистичний щорічник Полтавської області за 2007 рік / Держкомстат України; за ред. Т. Л. Бугайченко. – Полтава, 2008. – 528 с.

317. Статистичний щорічник Полтавської області за 2008 рік / Держкомстат України; за ред. Т. Л. Бугайченко. – Полтава, 2009. – 424 с.

318. Статистичний щорічник Полтавської області за 2009 рік / Держкомстат України; за ред. Т. Л. Бугайченко. – Полтава, 2010. – 415 с.

319. Статистичний щорічник Полтавської області за 2010 рік / Держкомстат України; за ред. Т. Л. Бугайченко. – Полтава, 2011. – 408 с.

320. Статистичний щорічник Полтавської області за 2011 рік / Держкомстат України; за ред. Т. Л. Бугайченко. – Полтава, 2012. – 408 с.

321. Статистичний щорічник Полтавської області за 2012 рік / Держкомстат України; за ред. Т. Л. Бугайченко. – Полтава, 2014. – 400 с.

322. Статистичний щорічник Полтавської області за 2013 рік / Держкомстат України; за ред. Т. Л. Бугайченко. – Полтава, 2015. – 386 с.

323. Стеченко Д. М. Теоретичні аспекти регулювання міських ринків праці в регіоні / Д. М. Стеченко, А. В. Григорович. – Вісник Хмельницького інституту регіонального управління та права. – 2002. – № 3. – С. 215–219.

324. Ступникова А. В. Теоретические аспекты формирования и функционирования локальных рынков / А. В. Ступникова // Проблемы современной экономики. – 2013. – № 2 (46), – С. 70–72.

325. Титар О. О. Ринок праці: навч. посіб. / О. О. Титар. – Х.: ХНАДУ, 2008. – 90 с.

326. Тихомирова Т. Торгуют ли на рынке труда? / Т. Тихомирова // Человек и труд : ежемес. науч.-практ. журн. – 2009. – № 4. – С. 62–63.

327. Тойнби А. Постижение истории: Пер. с англ. / А. Тойнби. – М.: Прогресс, 1991. – с. 251.

328. Токарский Б. Сегментация и маркетинг рынка труда / Б. Токарский // Вестник статистики. – 1991. – № 12. – С. 68–70.

329. Томилов В. В. Маркетинг рабочей силы [Электронный ресурс] / В. В. Томилов, Л. Н. Семеркова. – Режим доступа: <http://cirthmao.ru/attachments/article/.../маркетинг%20рабочей%20силы>.

330. Топилин А. Об оценке влияния миграции на рынки труда / А. Топилин, О. Парфенцева // Экономист. – 2010. – № 3. – С. 32–41.

331. Топилин А. В. Рынок труда России и стран СНГ: реалии и перспективы развития / А. В. Топилин. – М. : ЗАО «Издательство «Экономика», 2004. – 321 с.

332. Тоторкулов Ш.М. Формирование эффективной системы управления социально-экономическим развитием субъекта федерации [Электронный ресурс]: автореферат. ... д-ра экон. наук: 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (теория управления экономическими системами, региональная экономика). / Ш. М. Тоторкулов – Москва, 2006. – с. 39. – Режим доступа: <http://economy-lib.com/disser/189646/a?#?page=1>

333. Трофимов Е. А. Миграция рабочей силы и ее влияние на формирование регионального рынка труда : Дис. ... док. экон. наук. / Е. А. Трофимов. – СПб., 1997. – 326 с.

334. Тюрина А. Д. Теория организации / А. Д. Тюрина // Институт экономики и права. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://be5.biz/ekonomika/o001/23.htm>

335. Уильямсон О. Поведенческие предпосылки современного экономического анализа / О. Уильямсон // THESIS. – 1993. – Т.1. – Вип.3. – С. 39 – 49.

336. Украинский В. Н. Экономическое пространство в зеркале территориальной экономики (о книге К. Курле и Б. Пекера «L'conomie territoriale») / В. Н. Украинский / Пространственная экономика. – 2014. – № 2. – С. 177–186.

337. Утюж І. Г. Освітній потенціал особистості: монографія / І. Г. Утюж. – Запоріжжя: ТОВ «КСК-Альянс», 2007. – 146 с.

338. Ушаков Д. Н. Толковый словарь русского языка / Д. Н. Ушаков. [Электронный ресурс] – Режим доступа : <http://ushakovdictionary.ru/word.php>.
339. Фещур Р.В. Економічна стійкість підприємства – становлення понятійного базису / Р.В. Фещур, Х.С. Баранівська // Проблеми економіки та управління. Вісник Національного університету «Львівська політехніка». – 2010. – № 684. – С. 284–290.
340. Философский словарь / Под ред. М. М. Розенталя. – М. : Политиздат, 1975. – 244 с.
341. Фонд знаний «Ломоносов»: энциклопедия [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.lomonosov-und.ru/enc/ru/encyclopedia:0131749:article>
342. Харченко Л. П. Статистика : учеб. пособие для вузов / Л. П. Харченко, В. Г. Долженкова, В. Г. Ионин и др. – М. : ИНФРА-М, 2001. – 384 с.
343. Цветкова Г. С. К вопросу о позиционировании локального рынка / Г. С. Цветкова. – Вестник ОГУ. – 2010. – № 8(114). – С. 148–153.
344. Цимбал О. І. Трансформація економічної системи та розвитку праці в Україні: проблеми гармонізації і механізмів розвитку та регулювання / О. І. Цимбал, О. М. Ярош // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – 2013. – № 2(6). – С. 105–109.
345. Чередниченко Г. А. Молодежь вступает в жизнь (социологические исследования проблем выбора профессий и трудоустройства) / Г. А. Чередниченко, В. Н. Шубкин. – М.: Мысль, 1985. – 240 с.
346. Черных В. В. К вопросу об определении понятия «местный рынок» / В. В. Черных. – Российское предпринимательство. – № 11. – Вып. 2(102). – 2007. – С. 154–158.
347. Черных О. В. Рынок труда : сегментирование и система показателей / О. В. Черных // Вестник Удмуртского университета. – 2008. – № 1. – С. 71–77
348. Чернявська Ю. Б. Теоретико-методологічні аспекти дослідження ринку праці / Ю. Б. Чернявська // Формування ринкових відносин в Україні. – № 12 (67). – 2006. – С. 155–158.

349. Чиждова Л. Реструктуризация экономики усиливает необходимость балансировки спроса и предложения рабочей силы / Л. Чиждова // Рынок труда: прогнозы и реальность [Электронный ресурс]. – 2002. – Режим доступа: <http://www.chelt.ru/2002/9-02/chijova-9.html>. – Дата доступа: 05.10.2008.

350. Чистяков В. В. Развитие регионального рынка труда на современном этапе / В. В. Чистяков, Л. Е. Черноглазкина // Социально-экономические проблемы гуманизации современного общественного развития: межвуз.науч. сб. / Саратов. гос. техн. ун-т. – Саратов, 2004. – С. 161–168.

351. Шаповалов В. В. Попит та пропозиція на ринку праці в Україні / В. В. Шаповалов. [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://repository.hneu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/3616/1/90%86.pdf>.

352. Шаульська Л. В. Реалізація концепції гідної праці на основі забезпечення конкурентоспроможності активів людського капіталу / Л. В. Шаульська // Вісник Приазовського державного технічного університету : зб. наукових праць / ПДТУ. – Маріуполь, 2014. – Вип. 28. – С. 278–283. – (Серія : Економічні науки).

353. Шаульская Л.В. Развитие конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда / Л.В. Шаульская, Е.С. Платонова // Вісн. Донец. нац. ун-ту. – 2009. – Т.1. Спецвипуск. – С. 259–264.

354. Швайка Л. А. Державне регулювання економіки: підручник / Л. А. Швайка. – К. : Знання, 2008. – 462 с.

355. Шевцова В. Соціальні проблеми безробіття у великому місті //Економіка України. – 1993. – №2. – С.56–61.

356. Шевченко Л. С. Ринок праці: сучасний економіко-теоретичний аналіз : монографія / Л. С. Шевченко. Харків : Видавець ФО-П Вапнярчук Н. М., 2007. – 336 с.

357. Шталь Т. В. Элементы механизма взаимодействия субъектов в каналах сбыта / Т. В. Шталь, Ю. Б. Доброскок. – БизнесИнформ, № 10, 2012. – С. 17–22.

358. Щербаков В. Рынок труда и занятость: состояние, проблемы, перспективы / В. Щербаков // Социалистический труд. – 1991. – № 1. – С. 6–16.
359. Экономика и социология труда: учебный курс. [Электронный ресурс]/ Режим доступа: http://www.std72.ru/dir/ehkonomika_i_sociologija_truda/a_truda_uchebnyj_kurs/2_rynok_truda_i_ego_regulirovanie/204-1-0-3509.
360. Энциклопедия маркетинга – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.marketing.spb.ru/read/m6/32.htm>.
361. Енциклопедія. Економіста. Бізнесмена. Менеджера. Під ред. Р. Дяківа. – К. : Міжнародна економічна фундація, 2000. – 703 с.
362. Эренберг Р. Дж. Современная экономика: теория и государственная политика / Р. Дж. Эренберг, Р. С. Смит. – М. : МГУ, 1996. – 800 с.
363. Юрчишин В. Україна – від кризи до кризи [Электронный ресурс] / В. Юрчишин. – Режим доступа: http://www.razumkov.org.ua/upload/ukraine-vid_kryzy_doKryzy.pdf.
364. Яневич К.Д. Розвиток персоналу як фактор конкурентоспроможності працівників та організації [Електронний ресурс] / К. Д. Яневич. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/36_PWMN_2010/Economics/75659.doc.htm
365. Яковец Ю. В. Революция в экономике: ключевые проблемы, противоречия, перспективы перестройки. / Ю. В. Яковец. — М. : Экономика, 1990. – 191 с.
366. Якунин В. И. Партнерство в механизме государственного управления / В. И. Якунина // Социологическое исследование. – 2007. – № 2. – С. 58–68.
367. Ясин Е. В. В складчину с государством / Е. В. Ясин // Российская газета. – 2004. – 17 ноября.
368. Atkinson J. Flexibility: Planning for an uncertain future, Manpower Policy and Practice. – N.Y., 1985. – P. 26–29.
369. Becker G. S. Human capital: Theoretical and Empirical Analyses / G. S. Becker. – 1964. – № 1. – P. 1.

370. Becker G.S. Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis // Journal of Political Economy. 1962 [a]. Vol. 70. N 5. Pt. 2. P. 9—49.
371. Bowen H. P. Investment in Learning / H. P. Bowen. – San Francisco, 1978. – 362 p.
372. Carr W. Education and the Struggle for Democracy: the politics of educational ideas / W. Carr, A. Hartnett // Great Britain: Marton Lindsay Ross International Ltd, Oxfordshire. – 1996. –226 p.
373. Crouch C. Great Britain: falling through the holes in the network concept / C. Crouch, H Farrell. – Local Production Systems in Europe: Rise or Demise, 2001. – P. 154–221.
374. Gordon M.S. Higher education and the labor market / M.S. Gordon. – New York: MacGraw-Hill, USA, 1974. – 630 p.
375. Hubert Schmitz. On the clustering of small firms / Hubert Schmitz . – IDS Bulletin, 1992. – Volume 23, Issue 3. – P. 64–69.
376. Keynes, J.M. ‘Notes on mercantilism’ in The General Theory of Employment, Interest and Money [Электронный ресурс]. / J. M. Keynes. – 1936/ – Режим доступа: www.marxists.org/reference/subject/economics/keynes/general-theory/ch23.htm#3.
377. Linn R. Personality, Motivation and Achievement By J. W. Atkinson and J. O. Raynor // British Journal of Psychology. – Vol. 70. Issue 2. May 1999. – P. 347–354.
378. Mincer J. Investment in human capital and personal income distribution / J. Mincer // Journal of Political Economy. – 1958. – vol. 66(4). – pp. 281–302.
379. Pearson R. How to analyse your local labour market / R. Pearson, K. Walsh. – Alder-short: Institute of Manpower Studies, Cower. – 1983.
380. Peter Swann G. M. The Dynamics of Industrial Clustering. International Comparisons in Computing and Biotechnology / G. M. Peter Swann, Martha Prevezer, David Stout. – Hardback, 1998. – 358 p.
381. Schulz T. Investment in Human Capital / T. Schulz // Z. – 1971. – № 1. – P. 64–65.

382. Schulz T.W. Capital formation by education / T.W. Schulz // *Journal of Political economy*. — 1960. — № 6. — P. 571—583.

383. Schultz T. W. The economics of being poor / T. W. Schultz // *The Journal of Political Economy*. — Aug., 1980. — Vol. 88, № 4. — pp. 639-651.

384. Standing G. Unemployment and Labour Market Flexibility / G. Standing. — United Kingdom — Ceneve : ILO, 1988.

385. Steiner M. and Hartmann C. (2006) Organizational learning in clusters: a case study on material and immaterial dimensions of cooperation, *Regional Studies* 40, 493–506.

386. Дисбаланс на ринку праці // *Економика плюс* (деловая газета для деловых людей). — Официальное издание Государственной комиссии по ценным бумагам и фондовому рынку Приднепровской, Донецкой и Крымской фондовых бирж. — № 01(310). — 2006. — 8 с.

387. Краткая характеристика стран ЕС [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/media-centre/issue-briefs/WCMS_210036/lang--en/index.htm.

388. Официальный сайт Сообщества кадровиков и специалистов по управлению персоналом [Электронная версия]. — Режим доступа: <http://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=1289>.

389. Офіційний сайт Кременчуцької міської ради [Електронний ресурс] / — Режим доступу: <http://www.kremen.gov.ua/>.

390. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. — Режим доступа: — http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1138623506156.

391. Офіційний сайт Державного комітету статистики України [Електронний ресурс] / — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

392. Офіційний сайт Головного управління статистики у Полтавській області [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.poltavastat.gov.ua/>.

393. Офіційний сайт Крюківської районної ради [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.krukiv-rada.gov.ua/>.

394. Пилотные инициативы в России. ГЧП в России: опыт применения и проблемы. Чем мог бы быть полезен британский опыт // Официальный сайт. [Электронный ресурс] – Режим доступа : <http://ppp.leontief-centre.ru/content4>

395. Приказ Росстата от 21.12.2010 № 452 "Об утверждении Методологических положений по проведению выборочных обследований населения по проблемам занятости (обследований рабочей силы)".

396. Програма економічного і соціального розвитку міста Кременчука на 2013 рік [Електронний ресурс]/ – Режим доступу: http://www.kremen.gov.ua/img/content/programa_na_2013_r_k.pdf.

397. Програма економічного і соціального розвитку міста Кременчука на 2014 рік [Електронний ресурс]/ – Режим доступу: http://www.kremen.gov.ua/img/content/programa_na_2014_r_k.pdf.

398. Рейтинг самых богатых городов Украины – Донецк, Киев, Харьков лидеры [Электронный ресурс] // Щоденна туристична газета. – Режим доступа : <http://www.tourismnews.com.ua/news-3048.html>

399. Ринок праці. Зайнятість. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://studentu5.com/index.php?work=656&page=2>.

400. Спрос, предложение и равновесие на рынке труда [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://rudiplom.ru/lectures/ekonomicheskaya-teoriya/421.html>.

401. Хто годує Україну: міф і реальність. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://forum.pravda.com.ua/index.php?topic=738635.0>.

402. Цель, функции и принципы организации предприятия // Официальный сайт Гродненского аграрного государственного университета. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://ggau.by/moodled=404>

403. Цикличность как закономерность экономического развития и ее последствия [Электронный ресурс] // Банковский финансовый портал. – Режим доступа: <http://al-ros.com/economika/%D1%86%D0%B8%D0%BA%D0%D0%BD.html>.

ДОДАТКИ

Додаток А
Систематизація підходів на основі виділення моделей
збалансованості ринку праці

Представники	Сутність моделі збалансованості ринку праці
1	2
1. Класична модель збалансованості ринку праці	
<p>А. Сміт, Д. Ріккардо, Д. Гордон, М. Бейлі, К. Азардіадіс, Ж.-Б. Сей</p>	<p>Ринок праці функціонує в умовах жорсткої грошової заробітної плати, тобто попит на робочу силу регулюється сукупним попитом, а поведінка людей залежить від особистих економічних інтересів. Вчені стверджували, що розвиток і функціонування ринку праці супроводжуватиметься дисбалансом, збільшенням безробіття.</p> <p>Жан-Батист Сей вважав, що гнучке і вільне ціноутворення на ринку, в тому числі і на ринку праці, призводить до майже миттєвої реакції на зміну в кон'юнктурі господарства, будучи гарантією саморегульованості економіки, і умовою забезпечення рівноваги попиту та пропозиції на ринку праці. Виходячи з цього, виникнення безробіття, що має добровільний характер, класики пов'язували з «відхиленням від рівноважних цін і заробітків, які склалися б в умовах стабільного ринку і стабільних грошей». Ідея про те, що ринок сам здатний виправити стан нерівноваги, що виникає з тих чи інших причин, є ключовим центральним моментом класичної теорії ринку праці.</p>
2. Неокласична модель збалансованості ринку праці	
<p>П. Самуельсон, Дж. Перрі, М. Фелдстайн, Р. Холд, В. Парето, Д. Гілдер, Л. Вальрас, А. Маршалл</p>	<p>Неокласики висловлюють припущення, що на ринку праці діє досконала конкуренція. Тоді попит на працю залежить від реальної ставки зарплати, так як її рівність граничної продуктивності праці є умовою максимізації прибутку: при зниженні ставки реальної зарплати для отримання максимуму прибутку необхідно використовувати більше праці, і навпаки.</p>

1	2
3. Кейнсіанська модель збалансованості ринку праці	
Дж. Кейнс	<p>На думку кейнсіанців ринок праці діє постійно в умовах нерівності, дисбалансу попиту та пропозиції, відсутня гнучкість цін і заробітної плати. Кейнс стверджував, що номінальна зарплата в короткому періоді фіксована, так як визначається довгостроковими трудовими контрактами, крім того, якщо вона і змінюється, то тільки в один бік – збільшення в періоди економічного підйому. Зменшенню ж її в періоди економічного спаду перешкоджають профспілки, що мають великий вплив у розвинених країнах. Через це ринок праці недосконалий і рівновага на ньому встановлюється, як правило, в умовах неповної зайнятості.</p> <p>Кейнс висунув тезу про необхідність державного регулювання економічних процесів, розширення державних інвестицій, організацію громадських робіт, спрямованих на зниження безробіття.</p>
Монетаристська модель збалансованості ринку праці	
М. Фрідмен, Е. Фелпс, Ф. Кейген, К. Бруннер, А. Мольцер	<p>Представники школи монетаристів виходять із твердої структури цін на робочу силу і, більш того, з передумови їх односпрямованого, підвищувального руху. На думку представників даної школи, для ринку праці негативними факторами, що підсилюють ринкову нерівновагу, є встановлення державою мінімального рівня заробітної плати, сильні позиції профспілок, відсутність усієї необхідної інформації про наявність вакансій і резервної робочої сили. Для зрівноважування ринку монетаристи пропонують використовувати інструменти грошово-кредитної політики. Йдеться, зокрема, про необхідність використовувати такі важелі, як облікова ставка Національного Банку, розміри обов'язкових резервів комерційних банків на рахунках Національного Банку, що дозволить, зокрема, стимулювати інвестиційну та ділову активність і в такий спосіб збільшити зайнятість у країні. На думку монетаристів, грошова політика в кінцевому рахунку повинна бути спрямована на досягнення природного рівня безробіття, що відбиває структурні диспропорції на ринку праці і не пов'язаного з циклічною кон'юнктурою в економіці.</p>

1

2

5. Інституційна модель збалансованості ринку праці

Дж. Данлоп,
Дж. Гелбрейт,
Т. Веблен,
Дж. Коммонс

Ринок праці в рамках цієї школи розглядається як особлива інституційна структура, покликана виявити та узгодити інтереси працівників та роботодавців. Щоб уникнути узгодження безлічі зовнішніх факторів, що впливають на успіх і на можливість прийняття того чи іншого рішення суб'єктами ринку праці, в рамках економічного чи соціального порядків виробляються схеми або алгоритми поведінки, які є за даних умов найбільш ефективними. Ці схеми та алгоритми, або матриці поведінки індивідів є не що інше, як інститути. Інститути можуть створюватися асоціаціями продавців праці (наприклад, профспілками); покупцями праці, що створюють формальні і неформальні правила щодо того, які працівники підходять для яких робіт; державою. Деякі з них набувають форми інституційних бар'єрів, що обмежують мобільність робочої сили і, як наслідок, стримують конкурентну боротьбу, що призводить до посилення дисбалансу на ринку праці, виникнення безробіття.

Додаток Б
Характеристики типів ринків праці

Типи ринків праці	Основні характеристики
1	2
Міжнародний ринок праці	<p>Характеризується інтеграцією між націями, міжнародними міграційними процесами та рівнем їх легалізації, що дає можливість забезпечити потенційних мігрантів інформацією про ситуацію на ринках праці тієї або іншої країни, а саме: про професії, що мають попит, і кваліфікацію, умови праці і її оплати, правовий захист і т. д. Характер міграційних процесів переважно визначається нерівномірним забезпеченням населення робочими місцями, незбалансованістю між попитом і пропозицією робочої сили в регіональному, галузевому і професійному аспектах, поступовим збільшенням дії іноземної робочої сили на ринки праці країн світу, політичною нестабільністю, загостренням міжнаціональних конфліктів і обумовленої ними вимушеною і нелегальною міграцією.</p>
Національний ринок праці	<p>Характеризується взаємодією попиту (працедавців) і пропозиції (найнятих працівників), які в результаті вони вступають між собою у економічні відносини на макрорівні; припускає існування та функціонування певних механізмів і структур, які в сукупності складають основні характеристики ринку праці.</p>
Регіональний ринок праці	<p>Характеризується суб'єктивно-об'єктивною характеристикою регіонального ринку праці. Праця невід'ємна від людини, отже, об'єкт купівлі-продажу на ринку праці невід'ємний від суб'єкта (працівника). Здатність людини до праці є, з одного боку, об'єктом на ринку праці, з іншого боку, – характеристикою працівника, який є суб'єктом на цьому ринку. А значить, суб'єктивно-об'єктивна характеристика регіонального ринку праці може бути представлена у вигляді характеристики суб'єктів ринку праці, оскільки характеристика працівника (рівень освіти, кваліфікація, статтевовікова і ін. характеристики), визначена багато в чому специфікою регіону, відображає і основні особливості його праці (продуктивність, якість і ін.). Економічна активність населення регіону багато в чому залежить від регіональних чинників, таких як: темпи економічного зростання (зниження) в регіоні, галузева структура економіки, рівень спеціалізації і ін.</p>

Продовж. Додатка Б

1	2
Місцевий (локальний) ринок праці	Характеризується рівнем локального безробіття, місцезнаходженням ринку праці, більшою гнучкістю, залежністю від багатьох факторів місцевого значення: платоспроможність населення та підприємств; місцевих традицій; вимог, які виникають з національних, природно-кліматичних, демографічних особливостей даних територій. Характеризується певним ступенем автономності, у рамках якого досягається певний рівень збалансованості попиту та пропозиції робочої сили.
Зовнішній ринок праці	Характеризується рухом робочої сили між підприємствами/організаціями. Він є відкритим, конкурентним ринком, де працівник з одного підприємства вільно за своїм бажанням або необхідністю переходить на інше, при цьому перехід може відбуватися як зі збереженням працівником його професії, так і з її зміною.
Внутрішній (внутрішньофірмовий) ринок праці	Діє у межах даного підприємства. Його основою є переміщення працівників як по вертикалі, так і по горизонталі. При переміщенні по вертикалі передбачається, що працівник переходить у вищий розряд або категорію. При переміщенні по горизонталі формується широкий професійний профіль працівника, що дуже важливо для кращого освоєння даної посади або в перспективі для просування на вищий професійний ступінь.
Жорсткий (соціально орієнтований) ринок праці	Характеризується тим, що держава встановлює досить широкі і важливі гарантії соціальної захищеності працівників у сфері зайнятості, умов роботи і оплати праці. Проблеми в соціально-трудових відносинах на цьому типі ринку вирішують на основі соціального партнерства.
Гнучкий (ліберальний) ринок праці	Відрізняється незначною дією на нього держави: питання найму, звільнення, умов і оцінки праці на підприємстві визначаються в основному працедавцем. Гнучкий ринок праці пов'язаний із застосуванням різних нестандартних форм в організації праці і зайнятості – це гнучкі режими праці (зайнятість наполовину або чверть ставки заробітної плати), розділений робочий час або розділене робоче місце (коли на одне робоче місце приймається два або три працівники), гнучкість в умовах найму та звільнення (обмеження терміну дії трудового контракту і т.д.), жорсткіший зв'язок оплати праці та результатів діяльності підприємства (зменшення компенсаційних виплат, зниження мінімальної заробітної плати для окремих категорій працівників і т. д.)

1	2
Регульований ринок праці	Характеризується наявністю широкої законодавчої і нормативної бази, визначуваної як безпосередньо державою, так і угодами на різних рівнях між підприємцями і працівниками. Суб'єкти такого ринку праці: працедавці, найняті робітники і держава – діють найчастіше на принципах трипартизму, забезпечуючи достатньо високу соціальну захищеність працівників і дотримання прав підприємців.
Нерегульований (тіньовий) ринок праці	Припускає відсутність державного (суспільного) регулювання ринку праці і відповідно впорядкованої системи соціальної захищеності найнятих робітників від свавілля працедавців. Залучення робочої сили на цей ринок забезпечується звичайно вищою оплатою праці.
Поточний ринок праці	Характеризується процесами, які забезпечують через сферу обігу перерозподіл робочої сили в народному господарстві між галузями і сферами виробництва, а також забезпечує роботою незайнятого населення в даний момент часу.
Перспективний ринок праці	Перспективні ринки праці зв'язані з використанням нанотехнологій. Необхідно розвивати професійну підготовку і ринок праці саме тих галузей, які відносяться до нового устрою (новітні інформаційні технології і системи, біотехнології і біомедицина, енергозберігаючі технології і нетрадиційні енергоресурси, системи машин і виробничих технологій нових поколінь, авіакосмічні технології, нові покоління засобів транспорту і зв'язку, оборонно-технічні системи та засоби безпеки нових поколінь і т. д.), попутно розвиваючи інфраструктурну складову економіки.
Потенційний ринок праці	Це ринок праці, який утворюється зайнятими не по найму (службовці, що вчаться, державні, зокрема військовослужбовці, зайняті в домашньому і особистому підсобному господарстві, селяни-фермери і навіть підприємці різних сфер, оскільки ринкові відносини нікому не гарантують міцності економічного стану).
Прогнозний ринок праці	Це ринок праці, заснований на прогнозних оцінках параметрів ринку праці за допомогою моделювання попиту на робочу силу і її пропозиції.
Ринок праці окремих професій	Характеризується коливаннями попиту і пропозиції окремих професій, що пов'язане з науково-технічним прогресом і структурною перебудовою економіки.

Продовж. Додатка Б

1	2
Надмірний (дефіцитний) ринок праці	Характеризується тим, що з одного боку, він надмірний (дефіцитний) обсягом, а з іншого – відбувається перенакопичення (нестачу недобір) персоналу на підприємствах, акумуляція надмірної (дефіцитної) чисельності працівників, при цьому підвищення (зниження) попиту на персонал призводить до дефіциту (надлишку) праці.
Збалансований ринок праці	Характеризується збалансованістю інтересів учасників ринку праці, а також збалансованістю основних елементів: попиту, пропозиції, ціни послуг робочої сили.
Первинний ринок праці	Це сукупний ринок праці, де присутні «хороші» роботи. Роботу на первинному ринку праці можна охарактеризувати за такими ознаками: стабільна зайнятість і надійність положення працівника; високий рівень заробітної плати; наявність службових драбин з чітко визначеними можливостями для професійного зростання і просування; використання прогресивних технологій, що вимагають високої кваліфікації працівників; наявність сильних і ефективних профспілок
Вторинний ринок праці	Це сукупний ринок праці, де присутні «погані» роботи, які характеризуються ознаками, що прямо протилежні порівняно до первинного ринку праці. Ознаки вторинного ринку праці: велика плінність кадрів і нестабільна зайнятість; низькі рівні заробітної плати; практично не існує просування службовими сходами, за винятком окремих обмежених випадків; технологія виробництва примітивна та трудомістка; відсутні профспілки. До працівників, що належать до вторинного ринку праці, відносяться як до непостійних, небажаних і вважають, що у них мало надії на отримання роботи на первинному ринку праці. Такі дані на користь первинного ринку праці пояснюють збереження дискримінації для меншин і жінок, оскільки історично вони були нестабільними працівниками.

Додаток В
Матриця взаємодії місцевих ринків різного типу

впливовий залежний	Споживчий ринок	Ринок засобів виробництва	Фінансовий ринок	Ринок праці	Ринок інформації	Ринок нерухомості	Ринок освітніх послуг
Споживчий ринок	–	Забезпечує виробництво товарів і послуг	Фінансує товарний обіг у місці	Впливає на купівельну спроможність населення	Дозволяє прискорити оптимальні зв'язки	Визначає грошове навантаження на споживчий ринок	Впливає на попит, на товари та послуги
Ринок засобів виробництва	Формування попиту на засоби виробництва	–	Забезпечує рух товарно- матеріальних потоків	Збільшує потребу у засобах виробництва при зростанні зайнятих	створення і розвиток інформаційних технологій	Забезпечує об'єктами нерухомості	Підготовка та забезпечення кадрами
Фінансовий ринок	Формування перерозподілу та використання грошових засобів населення	Забезпечення високої швидкості обігу фінансових ресурсів	–	Забезпечує інвестиційний процес	сприяє збільшенню інвестування в різні галузі	Попит на фінансові ресурси, виникнення іпотечних фондів	Підготовка та забезпечення кадрів
Ринок праці	Попит на людські ресурси	Попит на трудові ресурси	Впливає на рівень оплати праці, створення робочих місць	–	Розповсюдження інформації про ринок праці	сприяє припливу робочої сили в місті	Впливає на якісну структуру людських ресурсів
Ринок інформації	Стимулює створення нових інформаційних продуктів і послуг	Створення лізингових, консалдингових фірм	Інвестування в інформаційні технології, інформаційний бізнес	Створення рекрутенгових фірм, агентств з працевлаштування	–	Створення консалдингових фірм, агентств з нерухомості	Сприяє розвитку нових інформаційних продуктів
Ринок нерухомості	Попит на об'єкти нерухомості	Побудова об'єктів нерухомості	Інвестиції в нерухомість, будівництво	Впливає на розвиток і становлення ринку нерухомості	Впливає на розвиток і становлення ринку нерухомості	–	Попит на об'єкти нерухомості
Ринок освітніх послуг	Сприяє розвитку сфери освіти	Попит на визначення спеціальностей	Збільшує вимоги та ємність ринку освітніх послуг	Впливає на реформування системи освіти	Розвиває інноваційні форми навчання	Попит на визначення спеціальності	–

Додаток Д

Характеристика ознак місцевого ринку праці

Ознака	Характеристики
Наявність виробничої та соціальної інфраструктури	Функціонування виробничої та соціальної інфраструктури проявляється через основні їх функції: регулювання взаємовідносин між роботодавцями та працівниками з приводу оплати праці, її умов, вирішення соціально-трудова конфліктів; захист колективних інтересів обох сторін (наприклад, профспілок, спілок підприємців, об'єднань працівників з обмеженою конкурентоспроможністю тощо) та державного посередництва в питаннях соціального партнерства; посередництво між працівником і роботодавцем, сприяння їх контактам та взаємодії, допомога в доборі й відборі працівників та виборі місця роботи, в складанні трудового контракту тощо.
Взаємозв'язок місцевого ринку праці з іншими видами ринків	Взаємодія попиту, який виникає на всіх ринках, у тому числі місцевому, передбачає виникнення відносин між цими ринками. Створення нових робочих місць передбачає підвищення зайнятості населення міста, підвищення купівельної спроможності населення, що впливає на розвиток міста в цілому
Співвідношення вартості і кількості праці	Співвідношення заробітної плати та кількість праці визначається розвитком науково-технічного прогресу, змінами продуктивності праці і кваліфікації працівників. У результаті настає дисбаланс, засобами для пом'якшення якого є споживчий кредит, споживча ідеологія, створення споживчого ("середнього") класу
Конкуренція	Спостерігається конкуренція між працівниками, працедавцями, працівниками і працедавцями
Мобільність робочої сили	Спостерігається готовність населення до змін посади, професії, кар'єрного зростання, місця роботи і мешкання, способу життя
Ухвалення рішення працівниками про найм	Найм визначається зарплатними чинниками і умовами праці
Вхід на ринок	Вільний
Сегментація ринку	Сегментація ринку на первинний і вторинний, ринки окремих професій, особливих категорій працівників тощо
Баланс узгодженості відносин працівника і працедавця	Баланс узгодженості відносин працівника та працедавців визначається умовами ринку праці
Збалансованість робочих місць	Як правило, носить довгостроковий характер через професійно-кваліфікаційні, структурні та кон'юнктурні диспропорції
Гнучкість	Зміни основних (попит і пропозиція праці, вартість і ціна робочої сили) та додаткових умов (ринок житла, ринок фінансів, ринок капіталу) місцевого ринку праці породжують стимулювання трудової активності населення, гнучкі форми найму на роботу, гнучкий режим роботи, нестандартні форми зайнятості
Стійкість	Визначається тривалістю роботи працівника на одному робочому місці, якістю робочої сили, структурою підготовки та працевлаштуванням робочої сили

Додаток З

Таблиця 3.1

Функції ринку праці Показники	вартісна			попиту і пропозиції						конкуренції						зміни праці						економії часу або підвищення продуктивності праці		
	Середньомісячна заробітна плата, грн			Працевлаштовано*, тис. осіб			Звільнено, тис. осіб			Зайнято робочої сили, тис. осіб *)			Підвищено кваліфікацію, тис. осіб			Коефіцієнт обороту робочої сили, %			Сальдо міграції, осіб			Продуктивність праці, тис. грн		
	2003р.	2009р.	2013 р.	2003р.	2009р.	2013 р.	2003р.	2009р.	2013 р.	2003р.	2009р.	2013 р.	2003р.	2009р.	2013 р.	2003р.	2009р.	2013 р.	2003р.	2009р.	2013 р.	2003р.	2009р.	2013 р.
Україна	462	1906	3265	877,3	744,5	541,9	189,4	175,0	110,2	20163,3	20191,5	20404,1	976,0	943,9	1020,9	0,57	0,53	0,57	-24210	13447	31913	21,470	66,995	143,555
Автономна Республіка Крим	433	1707	2850	34,9	28,4	19,7	8,3	5,4	4,8	931,8	905,7	911,0	29,8	31,8	37,4	0,74	0,68	0,72	-176	3022	5056	17,914	50,545	121,683
Регіони																								
Вінницька	334	1511	2651	39,5	32,6	30,8	10,7	3,2	3,5	821,0	693,5	704,6	21,6	22,2	23,4	0,56	0,59	0,57	-2819	-547	-760	16,358	46,609	110,080
Волинська	319	1427	2580	29,2	24,4	12,9	5,1	3,2	2,5	452,7	428,0	445,7	14,7	15,1	18,4	0,50	0,49	0,46	-2336	-218	311	15,820	50,360	110,525
Дніпропетровська	526	1963	3336	63,2	44,8	37,6	10,3	14,6	8,1	1585,1	1537,1	1531,0	122,5	118,5	116,6	0,53	0,52	0,57	-545	-1083	-357	20,955	76,530	163,684
Донецька	550	2116	3755	68,7	50,4	34,0	17,7	21,2	10,1	2074,2	1981,3	1968,1	150,8	136,0	151,4	0,57	0,52	0,57	-4612	-1859	-3249	23,501	79,665	155,675
Житомирська	334	1493	2561	32,6	24,6	18,1	4,4	3,7	3,0	502,7	585,2	552,3	18,3	17,3	17,9	0,54	0,50	0,55	-2501	-1513	-533	13,865	43,635	104,408
Закарпатська	379	1562	2553	25,8	19,5	11,7	5,4	3,1	2,0	551,2	524,7	541,2	14,0	15,4	15,2	0,49	0,45	0,46	-2542	-1167	-1233	19,590	52,279	116,962
Запорізька	541	1843	3142	39,4	28,7	31,1	7,1	9,1	4,5	793,0	824,2	821,9	60,1	53,3	53,9	0,51	0,49	0,52	-929	117	-1046	20,395	71,155	129,617
Івано-Франківська	402	1627	2679	38,0	29,1	15,9	5,8	3,9	2,2	473,2	526,3	562,7	20,8	22,8	23,8	0,49	0,37	0,37	-1350	-114	950	23,004	61,849	151,577
Київська	470	1987	3351	27,7	19,2	15,1	5,7	4,4	2,9	739,0	755,0	758,4	26,0	24,3	24,6	0,62	0,59	0,64	1581	2144	10113	20,790	68,462	188,789
Кіровоградська	353	1537	2608	25,9	24,0	17,9	4,0	3,1	2,5	454,9	432,7	434,0	17,8	19,3	18,0	0,59	0,52	0,61	-4750	-2368	-1655	16,975	47,567	111,959
Луганська	474	1873	3337	41,7	35,3	24,0	8,4	10,1	5,5	978,7	1026,2	1011,7	58,4	50,3	59,2	0,55	0,50	0,57	-8092	-2622	-1787	16,480	59,013	116,833
Львівська	419	1667	2789	35,9	36,1	24,0	12,2	6,9	5,7	1069,4	1085,0	1104,7	37,7	41,5	43,1	0,46	0,41	0,42	-2908	-543	-142	18,153	50,427	120,081
Миколаївська	470	1806	3094	24,2	23,6	18,3	6,4	2,9	2,9	506,6	535,2	534,5	25,0	16,9	22,8	0,63	0,57	0,61	-1645	-717	-799	18,531	60,770	127,533
Одеська	454	1787	2947	27,6	22,3	23,0	7,9	5,2	5,2	1051,7	1040,2	1064,5	31,8	34,9	37,1	0,59	0,58	0,64	-1073	5719	5781	23,866	62,131	132,399
Полтавська	437	1733	2988	37,1	35,9	24,2	7,6	8,7	3,6	662,8	647,1	648,3	36,8	39,0	42,1	0,53	0,53	0,58	-920	205	446	21,230	77,052	155,014
Рівненська	390	1614	2844	27,6	25,7	16,5	5,5	2,9	2,1	422,7	461,5	494,9	23,5	20,9	20,9	0,52	0,43	0,47	-2156	-1467	-906	16,748	52,243	108,975
Сумська	379	1593	2702	31,0	20,6	17,6	7,2	3,7	2,4	556,3	500,1	515,9	26,4	23,4	27,8	0,53	0,49	0,47	-3747	-1238	-1484	15,656	47,833	103,456
Тернопільська	304	1412	2359	28,6	24,7	15,5	4,7	1,7	1,8	374,1	422,1	442,9	11,2	12,4	16,3	0,51	0,51	0,53	-1272	-1219	-1125	15,039	45,224	104,401
Харківська	455	1804	2975	47,1	47,9	39,0	10,1	10,9	5,7	1301,5	1265,6	1282,8	60,0	58,8	65,8	0,61	0,52	0,55	4053	1985	5588	20,472	66,066	131,557
Херсонська	356	1482	2464	230,9	17,2	15,2	4,9	2,9	1,7	456,4	486,9	480,2	19,6	15,6	17,3	0,64	0,59	0,65	-3794	-1209	-1917	16,446	44,723	104,632
Хмельницька	323	1521	2641	28,4	33,2	19,8	6,0	3,6	2,8	543,1	579,0	573,7	20,6	22,0	24,6	0,51	0,51	0,55	-2541	-338	-939	15,765	49,159	113,091
Черкаська	350	1532	2682	36,1	31,4	27,1	6,2	5,5	3,4	538,1	561,7	562,1	20,2	18,0	17,6	0,64	0,60	0,60	-406	375	-554	14,821	50,206	126,579
Чернівецька	344	1523	2484	15,7	9,3	7,8	2,8	1,7	1,2	323,5	376,3	391,6	10,2	10,5	11,5	0,63	0,51	0,58	-480	926	1400	16,927	47,657	101,277
Чернігівська	342	1465	2504	27,5	18,4	15,0	6,0	4,1	3,1	523,0	479,8	473,4	19,0	16,2	17,1	0,49	0,49	0,55	-2330	116	-919	16,460	48,658	112,366
міста																								
Київ	760	3161	5007	19,8	35,7	8,8	8,0	25,4	14,4	1334,9	1381,0	1413,1	73,9	82,3	90,5	0,62	0,61	0,68	22200	15404	18377	45,513	109,774	217,589
Севастополь	486	1862	3114	3,4	1,5	1,3	1,0	3,9	2,6	1414,7	180,1	178,9	5,3	5,2	6,6	0,69	0,67	0,65	1880	1656	3296	22,390	57,163	125,203

* З 2013 р. інформація наводиться щодо працевлаштування зареєстрованих безробітних за регіонами

Таблиця 3.2

Групування регіонів України за рівнем середньомісячної заробітної плати за 2003 р., 2013 р.

2003 р.				2013 р.			
Інтервали оцінки середньомісячної заробітної плати, грн	Регіони	Середньомісячна заробітна плата по групі, грн	Характеристика оцінки (по відношенню до середньомісячної заробітної плати України)	Інтервали оцінки середньомісячної заробітної плати, грн	Регіони	Середньомісячна заробітна плата по групі, грн	Характеристика оцінки (по відношенню до середньомісячної заробітної плати України)
304–380	Вінницька, Волинська, Житомирська, Закарпатська, Кіровоградська, Сумська, Тернопільська, Херсонська, Хмельницька, Черкаська, Чернівецька, Чернігівська	343,08	низька	2359–2800	Вінницька, Волинська, Житомирська, Закарпатська, Івано-Франківська, Кіровоградська, Львівська, Сумська, Тернопільська, Херсонська, Хмельницька, Черкаська, Чернівецька, Чернігівська	2589,79	низька
380–456	АР Крим, Івано-Франківська, Львівська, Одеська, Полтавська, Рівненська, Харківська	427,14	значний	2800–3241	АР Крим, Запорізька, Миколаївська, Одеська, Полтавська, Рівненська, Харківська, Севастополь	2994,25	значний
456–532	Дніпропетровська, Київська, Луганська, Миколаївська, Севастополь	485,2	середня	3241–3682	Дніпропетровська, Київська, Луганська	3341,33	середній
532–608	Донецька, Запорізька	545,5	висока	3682–4123	Донецька	3755	висока
608–684	–	–	–	4123–4564	–	–	–
684–760	Київ	761	дуже висока	4564–5007	Київ	5007	дуже висока

Таблиця 3.3

Групування регіонів України за показником працевлаштування незайнятих трудовою діяльністю громадян за 2003 р., 2013 р.

2003 р.				2013 р.			
Інтервали оцінки працевлаштування незайнятих трудовою діяльністю громадян, тис. осіб	Регіони	Середнє значення працевлаштованих незайнятих трудовою діяльністю громадян по групі, тис. осіб	Характеристика оцінки (по відношенню до середнього значення по Україні)	Інтервали оцінки працевлаштування незайнятих трудовою діяльністю громадян, тис. осіб	Регіони	Середнє значення працевлаштованих незайнятих трудовою діяльністю громадян по групі, тис. осіб	Характеристика оцінки (по відношенню до середнього значення по Україні)
3,4–41,4	АР Крим, Вінницька, Волинська, Житомирська, Закарпатська, Запорізька, Івано-Франківська, Київська, Кіровоградська, Львівська, Миколаївська, Одеська, Полтавська, Рівненська, Сумська, Тернопільська, Хмельницька, Черкаська, Чернівецька, Чернігівська, Київ, Севастополь	28,905	дуже низький	1,3–8,3	Чернівецька, Севастополь	4,55	дуже низький
41,4–79,4	Дніпропетровська, Донецька, Луганська, Харківська	55,175	низький	8,3–15,3	Чернігівська, Закарпатська, Київська, Херсонська, Волинська, Київ	13,117	низький
79,4–117,4	–	–	значний	15,3–22,3	АР Крим, Житомирська, Івано-Франківська, Кіровоградська, Миколаївська, Рівненська, Сумська, Тернопільська, Хмельницька	17,7	значний
117,4–155,4	–	–	середній	22,3–29,3	Луганська, Львівська, Одеська, Полтавська, Черкаська	24,46	середній
155,4–193,4	–	–	високий	29,3–36,3	Донецька, Запорізька, Вінницька	31,967	високий
193,4–231,4	Херсонська	230,9	дуже висока	36,3–43,3	Дніпропетровська, Харківська	38,3	дуже висока

Таблиця 3.4

Групування регіонів України за показником вивільнення працівників за 2003 р., 2013 р.

2003 р.				2013 р.			
Інтервали оцінки вивільнення працівників, тис. осіб	Регіони	Середнє значення вивільнення працівників по групі, тис. осіб	Характеристика оцінки (по відношенню до середнього значення по Україні)	Інтервали оцінки вивільнення працівників, тис. осіб	Регіони	Середнє значення вивільнення працівників по групі, тис. осіб	Характеристика оцінки (по відношенню до середнього значення по Україні)
1,0–3,8	Чернівецька, Севастополь	1,9	дуже низький	1,2–3,4	Волинська, Житомирська, Закарпатська, Івано-Франківська, Київська, Кіровоградська, Миколаївська, Рівненська, Сумська, Тернопільська, Херсонська, Хмельницька, Чернівецька, Чернігівська, Севастополь	2,38	дуже низький
3,8–6,6	Волинська, Закарпатська, Івано-Франківська, Чернігівська, Кіровоградська, Миколаївська, Рівненська, Тернопільська, Херсонська, Хмельницька, Черкаська, Київська, Житомирська	5,39	низький	3,4–5,6	АР Крим, Вінницька, Запорізька, Луганська, Одеська, Полтавська, Черкаська	4,357	низький
6,6–9,4	АР Крим, Запорізька, Луганська, Одеська, Полтавська, Сумська, Київ	7,785	значний	5,6–7,8	Львівська, Харківська	5,7	значний
9,4–12,2	Вінницька, Харківська, Дніпропетровська	10,367	середній	7,8–10,0	Дніпропетровська	8,1	середній
12,2–15,0	Львівська	12,2	високий	10,0–12,2	Донецька	10,1	високий
15,0–17,7	Донецька	17,7	дуже висока	12,2–14,4	Київ	14,4	дуже висока

Таблиця 3.5

Групування регіонів України за показником зайнятої робочої сили за 2003 р., 2013 р.

2003 р.				2013 р.			
Інтервали оцінки зайнятої робочої сили, тис. осіб	Регіони	Середнє значення зайнятої робочої сили по групі, тис. осіб	Характеристика оцінки (по відношенню до середнього значення по Україні)	Інтервали оцінки зайнятої робочої сили, тис. осіб	Регіони	Середнє значення зайнятої робочої сили по групі, тис. осіб	Характеристика оцінки (по відношенню до середнього значення по Україні)
374,1–657,45	Волинська, Житомирська, Закарпатська, Івано-Франківська, Кіровоградська, Миколаївська, Рівненська, Сумська, Тернопільська, Херсонська, Хмельницька, Черкаська, Чернівецька, Чернігівська	374,507	дуже низький	178,9–477,1	Волинська, Кіровоградська, Тернопільська, Чернівецька, Чернігівська, Севастополь	394,25	дуже низький
657,45–940,8	АР Крим, Вінницька, Запорізька, Київська, Полтавська	789,52	низький	477,1–775,3	Вінницька, Житомирська, Закарпатська, Івано-Франківська, Київська, Миколаївська, Полтавська, Рівненська, Сумська, Херсонська, Хмельницька, Черкаська	577,4	низький
940,8–1224,15	Луганська, Львівська, Одеська	1033,267	значний	775,3–1073,5	АР Крим, Запорізька, Луганська, Одеська	952,125	значний
1224,15–1507,5	Харківська, Київ, Севастополь	1350,367	середній	1073,5–1371,7	Львівська, Харківська	1193,75	середній
1507,5–1790,85	Дніпропетровська	1585,1	високий	1371,7–1669,9	Дніпропетровська, Київ	1472,05	високий
1790,85–2074,2	Донецька	2074,2	дуже високий	1669,9–1968,1	Донецька	1968,1	дуже високий

Таблиця 3.6

Групування регіонів України за показником підвищення кваліфікації за 2003 р., 2013 р.

2003 р.				2013 р.			
Інтервали оцінки підвищення кваліфікації, тис. осіб	Регіони	Середнє значення чисельності, що підвищили кваліфікацію по групі, тис. осіб	Характеристика оцінки (по відношенню до середнього значення по Україні)	Інтервали оцінки підвищення кваліфікації, тис. осіб	Регіони	Середнє значення чисельності, що підвищили кваліфікацію по групі, тис. осіб	Характеристика оцінки (по відношенню до середнього значення по Україні)
5,3–29,55	Вінницька, Волинська, Житомирська, Закарпатська, Івано-Франківська, Київська, Кіровоградська, Миколаївська, Рівненська, Сумська, Тернопільська, Херсонська, Хмельницька, Черкаська, Чернівецька, Чернігівська, Севастополь	18,483	дуже низький	6,6–30,73	Вінницька, Волинська, Житомирська, Закарпатська, Івано-Франківська, Київська, Кіровоградська, Миколаївська, Рівненська, Сумська, Тернопільська, Херсонська, Хмельницька, Черкаська, Чернівецька, Чернігівська, Севастополь	19,047	дуже низький
29,55–53,8	АР Крим, Львівська, Одеська, Полтавська	34,025	низький	30,73–54,86	АР Крим, Запорізька, Львівська, Одеська, Полтавська	42,72	низький
53,8–78,05	Запорізька, Луганська, Харківська, Київ	63,1	значний	54,86–78,99	Луганська, Харківська	62,5	значний
78,05–102,3	–		середній	78,99–103,12	Київ	90,3	середній
102,3–126,55	Дніпропетровська	122,5	високий	103,12–127,25	Дніпропетровська	116,6	високий
126,55–150,8	Донецька	150,8	дуже високий	127,25–151,4	Донецька	151,4	дуже високий

Таблиця 3.7

Групування регіонів України по коефіцієнту обороту робочої сили за 2003 р., 2013 р.

2003 р.			2013 р.		
Інтервали оцінки коефіцієнту обороту робочої сили	Регіони	Характеристика оцінки	Інтервали оцінки коефіцієнту обороту робочої сили	Регіони	Характеристика оцінки
0,46–0,507	Львівська, Закарпатська, Івано-Франківська, Чернігівська	середній	0,37–0,428	Івано-Франківська, Львівська	середній
0,507–0,554	Волинська, Дніпропетровська, Житомирська, Запорізька, Полтавська, Рівненська, Сумська, Тернопільська, Хмельницька		0,428–0,486	Волинська, Закарпатська, Рівненська, Сумська	
0,554–0,601	Вінницька, Донецька, Кіровоградська, Луганська, Одеська	високий	0,486–0,544	Запорізька, Тернопільська	високий
0,601–0,648	Київська, Миколаївська, Харківська, Херсонська, Черкаська, Чернівецька, Київ		0,544–0,602	Вінницька, Дніпропетровська, Донецька, Житомирська, Луганська, Полтавська, Харківська, Хмельницька, Чернівецька, Чернігівська	
0,648–0,695	Севастополь		0,602–0,66	Київська, Кіровоградська, Миколаївська, Одеська, Херсонська, Черкаська, Севастополь	
0,695–0,742	АР Крим		0,66–0,718	АР Крим, Київ	

Таблиця 3.8

Групування регіонів України за показником продуктивності праці за 2003 р., 2013 р.

2003 р.				2013 р.			
Інтервали оцінки продуктивності праці, тис. грн	Регіони	Середнє значення продуктивності праці по групі, тис. грн	Характеристика оцінки (по відношенню до середнього значення по Україні)	Інтервали оцінки продуктивності праці, тис. грн	Регіони	Середнє значення продуктивності праці по групі, тис. грн	Характеристика оцінки (по відношенню до середнього значення по Україні)
13,865–19,2	АР Крим, Вінницька, Волинська, Житомирська, Кіровоградська, Луганська, Львівська, Миколаївська, Рівненська, Сумська, Тернопільська, Херсонська, Хмельницька, Черкаська, Чернівецька, Чернігівська	16,371	високий	101,277–120,67	Вінницька, Волинська, Житомирська, Закарпатська, Кіровоградська, Луганська, Львівська, Рівненська, Сумська, Тернопільська, Херсонська, Хмельницька, Чернівецька, Чернігівська	109,932	середній
19,2–24,5	Дніпропетровська, Донецька, Закарпатська, Запорізька, Івано-Франківська, Київська, Одеська, Полтавська, Харківська, Севастополь	21,612		120,67–140,06	АР Крим, Запорізька, Миколаївська, Одеська, Харківська, Черкаська, Севастополь	127,796	високий
24,5–29,77	–	–		140,06–159,45	Донецька, Івано-Франківська, Полтавська	154,089	дуже високий
29,77–35,04	–	–		159,45–178,84	Дніпропетровська	163,884	
35,04–40,31	–	–		178,84–198,23	Київська	188,789	
40,31–45,58	Київ	45,513	дуже високий	198,23–217,6	Київ	217,589	

Таблиця 3.9

Облікова чисельність штатних працівників, які підвищили кваліфікацію за видами економічної діяльності м. Кременчука за 2003–2011 рр., осіб^{*)}

Види економічної діяльності	Роки								
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Сільське господарство, охота та лісове господарство	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Промисловість	8788	8537	8725	9943	11106	10324	9375	9850	9926
Будівництво	198	165	156	111	105	88	31	54	59
Оптова тароздрібна торгівля транспортними засобами, послуги з ремонту	83	81	101	149	82	63	191	204	210
Готелі і ресторани	-	-	-	-	-	-	-	4	6
Транспорт і зв'язок	550	542	761	889	857	1204	1042	1091	1104
Фінансова діяльність	11	14	45	44	51	61	49	52	63
Операції з нерухомістю, здача під найм і послуги юридичним особам	68	53	198	171	183	183	131	144	152
Державне управління	52	58	71	97	108	106	57	81	103
Освіта	720	731	729	683	725	847	708	724	745
Охорона здоров'я і соціальна допомога	555	555	644	651	642	736	616	640	682
Колективні суспільні і особисті послуги	31	36	67	63	57	65	39	41	49
Всього, осіб	11056	10772	11497	12801	13916	13677	12239	12885	13099

^{*)} Інформація в розрізі міст за видами економічної діяльності з 2012 року не розробляється

Таблиця 3.10

**Фонд відпрацьованого робочого часу на одного штатного працівника
за видами економічної діяльності м. Кременчука за 2006–2009 рр.,**

людино-годин

Вид економічної діяльності	2006	2007	2008	2009
Сільське господарство, мисливство та пов'язані з ними послуги	2145,94	1071,56	1767,72	1467,04
Промисловість	3383,93	3445,45	3302,16	2567,62
Будівництво	1740,18	1721,68	1636,57	1344,31
Торгівля, ремонт автомобілів, побутових виробів і предметів особистого вжитку	1728,93	1804,61	1801,96	1683,14
Діяльність готелів і ресторанів	1647,41	1487,89	1707,86	1705,74
Діяльність транспорту та зв'язку	1757,61	1764,35	1749,01	1596,82
Фінансова діяльність	1719,28	1797,43	1808,48	1746,48
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг і надання послуг підприємцям	1796,94	1761,16	1771,02	1679,00
Державне управління	1741,90	1900,61	1741,63	1753,87
Освіта	1498,59	1551,01	1532,20	1526,11
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	1734,37	1743,76	1839,79	1757,30
Надання комунальних і індивідуальних послуг; діяльність у сфері культури та спорту	1688,49	1686,16	1687,54	1618,64
Усього	1721,71	1752,08	1712,30	1478,29

Таблиця 3.11

Вихідні данні для проведення кластерного аналізу

Показник	Умовне позначення
Показники кількісно-якісного складу підприємств	
Облікова чисельність штатних працівників на кінець року	Y ₁
Чисельність працівників, які прийняті на умовах неповного робочого дня	X1
Чисельність працюючих у віком 15–34 років (15–28 років у 2003 р.)	X2
Чисельність працюючих у віком 50–54 років	X3
Чисельність працюючих у віком 55–59 років	X4
Чисельність працівників, які мають неповну та базову вищу освіту	X5
Чисельність працівників, які мають повну вищу освіту	X6
Чисельність працівників, які отримують пенсію за вислугу років	X7
Чисельність працівників, які отримують пенсію за віком	X8
Чисельність працівників, які отримують пенсію по інвалідності	X9
Показники підготовки кадрів	
Чисельність працівників, які отримали первинну професійну підготовку безпосередньо на виробництві	X10
Чисельність працівників, які отримали первинну професійну підготовку у навчальних закладах різних типів за договорами	X11
Загальна чисельність працівників, які пройшли перепідготовку	X12
Чисельність працівників, які пройшли перепідготовку безпосередньо на виробництві	X13
Чисельність працівників, які пройшли перепідготовку у навчальних закладах різних типів за договорами	X14
Показники підвищення кваліфікації працівників	
Чисельність керівників	X15
Чисельність професіоналів	X16
Чисельність технічних службовців	X17
Чисельність робітників	X18
Економічні показники промислових підприємств міста	
Прибуток	Y2
Обсяг виробництва	X19
Середньомісячна заробітна плата працівників	X20
Чисельність прийнятих працівників на підприємство	X21
Чисельність звільнених з підприємства працівників	X22
Продуктивність праці	X23

Таблиця 3.12

**Склад кластерів за результативними та факторними показниками виробничої діяльності та професійно-кваліфікаційного рівня
робочої сили промислових підприємств у 2003 році, 2010 році та 2013 році**

2003 рік		2010 рік		2013 рік	
№ кластера	Назва підприємства	№ кластера	Назва підприємства	№ кластера	Назва підприємства
1 2 підприємства	ПАТ «Кременчуцький міськмолочозавод» ПАТ «Кременчуцький сталеливарний завод»	1 1 підприємство	ПАТ «Крюківський вагонобудівний завод»	1 1 підприємство	ПАТ «Крюківський вагонобудівний завод»
2 8 підприємств	ПАТ «Кременчуцька кондитерська фабрика «Рошен» ПАТ «Крюківський вагонобудівний завод» ВАТ «Кременчуцький завод технічного вуглецю» КП «Кременчукводоканал» ПАТ «Кременчукм'ясо» Кременчуцька філія ПАТ «Полтаваобленерго» ПАТ «АвтоКрАЗ» ПАТ «Кременчуцький колісний завод»	2 9 підприємств	ПАТ «Кременчуцький міськмолочозавод» ПАТ «Кременчуцький сталеливарний завод» ПАТ «Кременчуцька кондитерська фабрика «Рошен» ВАТ «Кременчуцький завод технічного вуглецю» КП «Кременчукводоканал» ПАТ «Кременчукм'ясо» Кременчуцька філія ПАТ «Полтаваобленерго» ПАТ «АвтоКрАЗ» ПАТ «Кременчуцький колісний завод»	2 9 підприємств	ПАТ «Кременчуцький міськмолочозавод» ПАТ «Кременчуцький сталеливарний завод» ПАТ «Кременчуцька кондитерська фабрика «Рошен» ВАТ «Кременчуцький завод технічного вуглецю» КП «Кременчукводоканал» ПАТ «Кременчукм'ясо» Кременчуцька філія ПАТ «Полтаваобленерго» ПАТ «АвтоКрАЗ» ПАТ «Кременчуцький колісний завод»

Додаток К

Таблиця К.1

**Характеристика факторів зовнішнього впливу на функціонування
сукупного місцевого ринку праці**

Фактори	Характеристика факторів
1	2
Сукупний попит	
пов'язані особливостями міста 3	висока концентрація різногалузевих потужних підприємств, скорочення кваліфікованих робочих місць; цікаве місто для підприємницької активності
політико-правові	стабільність політичного режиму; регулювання стану роботодавців по найму та питання соціального забезпечення; стимулювання роботодавців до створення нових робочих місць, легалізація трудових відносин, реалізація прав громадян на працю.
економічні	прискорення росту економіки; структурна перебудова економіки; зростання доходів суб'єктів економіки; усунення перешкод мобільності робочої сили; інформаційне забезпечення місцевого ринку праці
інноваційно-інвестиційні	розвиток інноваційного типу зайнятості; вклад інвестицій в розвиток міста; задоволення транспортних потреб міста; наявність налагодженої системи залучення інвестицій в соціальну сферу; розвиток науки; інтеграція науки, ринку праці та бізнес-структур.
соціальні	соціальне страхування; соціальна підтримка (субсидування зайнятості, дотації на оплату житла, комунальні послуги, транспорт); соціальні гарантії (прожитковий мінімум, мінімальна заробітна плата, мінімальна пенсія тощо); соціальні індексації: соціальна допомога, соціальне обслуговування.
екологічні	підвищення рівня екологічної культури населення міста; покращення стану навколишнього природного середовища.
Сукупна пропозиція	
пов'язані особливостями міста 3	розвиток малого бізнесу
соціальна структура населення	зниження питомої ваги населення працездатного віку, яке має дуже низький рівень доходу або його позбавлений; практично відсутній середній клас населення, що призводить до відсутності стабільності та стійкості; одночасне співіснування надлишку та дефіциту окремих категорій працівників
демографічні	збільшення чисельності населення міста; збільшення народженості та зменшення смертності; збільшення тривалості життя; зменшення смертності населення працездатного віку

1	2
міграційні	імпорт робочої сили високої кваліфікації; переважання вимушеної внутрішньої міграції населення; повернення перспективних молодих спеціалістів та молоді
освітні	задоволення розвитку ринку освітніх послуг запитам місцевого ринку праці; забезпечення необхідним рівнем інженерних кадрів; створення матеріально-технічних умов, в яких може і повинен здійснюватися навчальний процес; фінансування вищої освіти за рахунок поліпшення демографічного фактора; безперервна освіта
фінансові	підвищення рівня заробітної плати сприяє зростанню сукупної пропозиції, доходи від індивідуальної діяльності та малий бізнес обмежують сукупну пропозицію; фінансування науково-освітнього комплексу; реалізація політики зайнятості населення за напрямками: тимчасове працевлаштування неповнолітніх, інформування населення та працівників про ситуацію на місцевому ринку праці, соціальна адаптація безробітних; кредитування населення під реалізацію програм «Доступне житло»; лояльна програма щодо надання населенню освітнього кредиту.

Методи прогнозування місцевого ринку праці

Класифікаційна ознака	Зміст класифікаційної ознаки	Методи
Традиційні способи обробки інформації	Спостереження та оцінка ситуації першокласними фахівцями	Експертний
Способи детермінованого факторного аналізу	Ланцюгових підстановок Абсолютних різниць Відносних різниць Відсоткових різниць Логарифмічний Інтегральний Простою додавання нерозкладного залишку	Математичний
	Індексний	Статистичний
	Встановлення поточного стану щодо позиції співвідношення попиту та пропозиції	Кон'юнктурний
	Виявлення, класифікація та оцінка ступеня впливу окремих факторів	Факторний
Способи стохастичного факторного аналізу	Кореляційний Регресійний Дисперсійний Екстраполяційний Коваріційний Компонентний Кластерний Дискримінантний	Статистичний
Способи оптимізації показників	Теорія графів Теорія ігор Теорія масового обслуговування Дерево завдань та ресурсів Сіткове планування	Методи дослідження операцій і прийняття рішень
	Матричний Гармонічний Спектральний аналіз Виробничі функції Операційний баланс	Економетричні
	Дескриптивні (описові) моделі Предикативні (прогностичні) моделі Нормативні моделі Системний аналіз, машинна імітація Лінійне, нелінійне програмування	Економіко-математичне моделювання та оптимальне програмування

Додаток Л

Таблиця Л.1

Основні показники функціонування сукупного місцевого ринку праці

Показник, од. вим.	Рік										
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Валова додана вартість, млн. грн. (x ₁)	12545,4	13172,7	15122,2	16105,2	20888,4	15603,6	10142,4	10345,2	14190,5	15275,5	13350,8
Обсяг реалізованої промислової продукції, млн. грн. (x ₂)	10798,9	16971,9	18525,5	19000,5	29187,9	32362	25436,8	28769,9	34236,2	35875,6	34993,3
Обсяг інвестицій в основний капітал (капітальних вкладень) за рахунок усіх джерел фінансування у фактичних цінах, млн. грн. (x ₃)	770,7	1443,5	1854,5	1651,8	1451,9	1112,2	939,8	776,3	896,3	884,9	945,5
Фінансовий результат від звичайної діяльності до оподаткування, млн. грн. (x ₄)	108,9	163,35	245,0258	367,5	451,3	626	750,4	943,5	3021,3	3057,6	2886,2
Обсяг прямих іноземних інвестицій за зростаючим підсумком, млн. дол. США (x ₅)	140,6	143,7	145,74	148,1	154,0	142,78	70,6	70,1	71,2	74,15	83,4

Продовження табл. Л.1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Кількість малих підприємств у розрахунку на 10 тис. осіб наявного населення, одиниць (x ₆)	63	66	67	68	70	73	73	74	75	78	138
Роздрібний товарооборот суб'єктів підприємницької діяльності всіх форм власності у діючих цінах, млн. грн. (x ₇)	530,21	580,45	628,22	886,3	1169,92	1757,03	1733,3	1920,5	2438,7	2609,2	2692,5
Доходи місцевих бюджетів (без трансфертів з держбюджету), млн. грн (x ₈)	115,27	121,34	124,62	155,7	210,3	294,4	382,7	421	592,9	652	668,8
Інноваційна діяльність (впровадження прогресивних технологій, освоєння нових видів продукції), одиниць, (x ₉)	35	35	55	38	41	44	45	48	44	45	37
Обсяг реалізованої інноваційної продукції, млн. грн. (x ₁₀)	151,19	220,64	296,41	266,01	904,8	194,17	2085,8	5537,53	15420,3	15574,5	15483,2

Продовження табл. Л.1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Розмір прожиткового мінімуму на одну особу в місяць, грн. (x ₁₁)	326	362	423	463	516	601	664	849	923	1050,6	1218
Сукупні витрати в середньому за місяць у розрахунку на одне домогосподарство, грн. (x ₁₂)	720,8	842,2	1171,3	1321,2	1519,5	2171,0	2278,2	2758,5	3196,1	3355,9	3468,1
Чисельність народжених, осіб, (x ₁₃)	1830	1945	1956	1989	2049	2270	2188	2057	2082	2214	2128
Чисельність померлих, осіб, (x ₁₄)	3293	3178	3263	3261	3257	3253	3021	3034	2812	2914	2867
Міграційний приріст у межах міста, осіб, (x ₁₅)	416	787	270	557	180	536	75	392	389	249	669
Приріст зовнішньої міграції у межах міста, осіб, (x ₁₆)	84	204	20	237	4	-118	-158	-50	-201	-95	6
Введення в експлуатацію житла, м ² , (x ₁₇)	38781	42406,8	37530	25264	34107	56750	281995	34450	30128	33200	33900
Середньомісячна заробітна плата, грн (x ₁₈)	646	803	1000,31	1468,22	1750,0	2079,0	1 960,0	2 445,0	3036	3321	3522
Обсяги шкідливих викидів, тис.т (x ₁₉)	123,8	136	136,9	161,8	174,8	161,8	146,8	138,24	145,04	143,9	143,9
Задоволений сукупний попит, осіб (Y _{СПв})	153818	154814	160255	161858	156825	160458	159745	188654	192645	183710	183221
Сукупна пропозиція, осіб (Y _{ПРС})	163636	162950	168000	168600	162250	166600	168909	196429	198987	185868	185600
Сукупний попит (Y _{Пс})	154790	156279	161766	163865	159288	161434	160589	189256	193539	184340	183849

**Вид функції рівняння залежності сукупного попиту від соціально-еколого-
економічних показників і коефіцієнт його стійкості**

Чинник, од. виміру	Рівняння лінійної прямої залежності	Коефіцієнт стійкості зв'язку
1	2	3
Валова додана вартість, млн. грн. (x_1)	$y_x = 154790 \cdot (1 + 0,214283 \cdot d_{\frac{x_i}{x_{min}}})$	0,135
Обсяг реалізованої промислової продукції, млн. грн. (x_2)	$y_x = 154790 \cdot (1 + 0,066875 \cdot d_{\frac{x_i}{x_{min}}})$	0,414
Обсяг інвестицій в основний капітал (капітальних вкладень) за рахунок усіх джерел фінансування у фактичних цінах, млн. грн. (x_3)	$y_x = 154790 \cdot (1 + 0,167697 \cdot d_{\frac{x_i}{x_{min}}})$	0,379
Фінансовий результат від звичайної діяльності до оподаткування, млн. грн. (x_4)	$y_x = 154790 \cdot (1 + 0,00934 \cdot d_{\frac{x_i}{x_{min}}})$	0,739
Обсяг прямих іноземних інвестицій за зростаючим підсумком, млн. дол. США (x_5)	$y_x = 154790 \cdot (1 + 0,135157 \cdot d_{\frac{x_i}{x_{min}}})$	0,558
Кількість малих підприємств у розрахунку на 10 тис. осіб наявного населення, одиниць (x_6)	$y_x = 154790 \cdot (1 + 0,725449 \cdot d_{\frac{x_i}{x_{min}}})$	0,487
Роздрібний товарооборот суб'єктів підприємницької діяльності всіх форм власності у діючих цінах, млн. грн. (x_7)	$y_x = 154790 \cdot (1 + 0,052517 \cdot d_{\frac{x_i}{x_{min}}})$	0,527
Доходи місцевих бюджетів (без трансфертів з держбюджету), млн. грн. (x_8)	$y_x = 154790 \cdot (1 + 0,053300 \cdot d_{\frac{x_i}{x_{min}}})$	0,553
Інноваційна діяльність (впровадження прогресивних технологій, освоєння нових видів продукції), одиниць, (x_9)	$y_x = 154790 \cdot (1 + 0,387913 \cdot d_{\frac{x_i}{x_{min}}})$	0,314
Обсяг реалізованої інноваційної продукції, млн. грн. (x_{10})	$y_x = 154790 \cdot (1 + 0,003425 \cdot d_{\frac{x_i}{x_{min}}})$	0,413
Розмір прожиткового мінімуму на одну особу в місяць, грн. (x_{11})	$y_x = 154790 \cdot (1 + 0,099071 \cdot d_{\frac{x_i}{x_{min}}})$	0,727
Сукупні витрати в середньому за місяць у розрахунку на одне домогосподарство, грн. (x_{12})	$y_x = 154790 \cdot (1 + 0,052702 \cdot d_{\frac{x_i}{x_{min}}})$	0,715
Чисельність народжених, осіб, (x_{13})	$y_x = 154709 \cdot (1 + 0,711661 \cdot d_{\frac{x_i}{x_{min}}})$	0,259

Продовження табл. Л.2

1	2	3
Чисельність померлих, осіб, (x_{14})	$y_x = 154709 \cdot (1 + 0,787519 \cdot d_{\frac{x_i}{x_{min}} - 1})$	0,293
Міграційний приріст у межах міста, осіб, (x_{15})	$y_x = 154709 \cdot (1 + 0,021445 \cdot d_{\frac{x_i}{x_{min}} - 1})$	0,063
Приріст зовнішньої міграції у межах міста, осіб, (x_{16})	$y_x = 154709 \cdot (1 + 0,092008 \cdot d_{\frac{x_i}{x_{min}} - 1})$	0,283
Введення в експлуатацію житла, м ² (x_{17})	$y_x = 154709 \cdot (1 + 0,10208 \cdot d_{\frac{x_i}{x_{min}} - 1})$	0,721
Середньомісячна заробітна плата, грн (x_{18})	$y_x = 154709 \cdot (1 + 0,047539 \cdot d_{\frac{x_i}{x_{min}} - 1})$	0,716
Обсяги шкідливих викидів, тис.т (x_{19})	$y_x = 154709 \cdot (1 + 0,475023 \cdot d_{\frac{x_i}{x_{min}} - 1})$	0,015

Вид функції рівняння залежності сукупної пропозиції від соціально-еколого-економічних показників і коефіцієнт її стійкості

Чинник, од. виміру	Рівняння лінійної прямої залежності	Коефіцієнт стійкості зв'язку
1	2	3
Валова додана вартість, млн. грн. (x_1)	$y_x = 162250 \cdot (1 + 0,178339 \cdot d_{\frac{x_i}{x_{i-1}}})_{x_{min}}$	0,243
Обсяг реалізованої промислової продукції, млн. грн. (x_2)	$y_x = 162250 \cdot (1 + 0,055657 \cdot d_{\frac{x_i}{x_{i-1}}})_{x_{min}}$	0,326
Обсяг інвестицій в основний капітал (капітальних вкладень) за рахунок усіх джерел фінансування у фактичних цінах, млн. грн. (x_3)	$y_x = 162250 \cdot (1 + 0,139567 \cdot d_{\frac{x_i}{x_{i-1}}})_{x_{min}}$	0,510
Фінансовий результат від звичайної діяльності до оподаткування, млн. грн. (x_4)	$y_x = 162250 \cdot (1 + 0,008246 \cdot d_{\frac{x_i}{x_{i-1}}})_{x_{min}}$	0,766
Обсяг прямих іноземних інвестицій за зростаючим підсумком, млн. дол. США (x_5)	$y_x = 162250 \cdot (1 + 0,112486 \cdot d_{\frac{x_i}{x_{i-1}}})_{x_{min}}$	0,703
Кількість малих підприємств у розрахунку на 10 тис. осіб наявного населення, одиниць (x_6)	$y_x = 162250 \cdot (1 + 0,479274 \cdot d_{\frac{x_i}{x_{i-1}}})_{x_{min}}$	0,577
Роздрібний товарооборот суб'єктів підприємницької діяльності всіх форм власності у діючих цінах, млн. грн. (x_7)	$y_x = 162250 \cdot (1 + 0,043707 \cdot d_{\frac{x_i}{x_{i-1}}})_{x_{min}}$	0,428
Доходи місцевих бюджетів (без трансфертів з держбюджету), млн. грн. (x_8)	$y_x = 162250 \cdot (1 + 0,044359 \cdot d_{\frac{x_i}{x_{i-1}}})_{x_{min}}$	0,454
Інноваційна діяльність (впровадження прогресивних технологій, освоєння нових видів продукції), одиниць, (x_9)	$y_x = 162250 \cdot (1 + 0,322844 \cdot d_{\frac{x_i}{x_{i-1}}})_{x_{min}}$	0,155
Обсяг реалізованої інноваційної продукції, млн. грн. (x_{10})	$y_x = 162250 \cdot (1 + 0,002851 \cdot d_{\frac{x_i}{x_{i-1}}})_{x_{min}}$	0,401
Розмір прожиткового мінімуму на одну особу в місяць, грн. (x_{11})	$y_x = 162250 \cdot (1 + 0,082453 \cdot d_{\frac{x_i}{x_{i-1}}})_{x_{min}}$	0,518
Сукупні витрати в середньому за місяць у розрахунку на одне домогосподарство, грн. (x_{12})	$y_x = 162250 \cdot (1 + 0,043862 \cdot d_{\frac{x_i}{x_{i-1}}})_{x_{min}}$	0,508

Продовження табл. Л.3

1	2	3
Чисельність народжених, осіб, (x_{13})	$y_x = 162250 \cdot (1 + 0,592285 \cdot d_{\frac{x_i - 1}{x_{\min}}})$	0,155
Чисельність померлих, осіб, (x_{14})	$y_x = 162250 \cdot (1 + 2,071825 \cdot d_{\frac{x_i - 1}{x_{\min}}})$	1,000
Міграційний приріст у межах міста, осіб, (x_{15})	$y_x = 162250 \cdot (1 + 0,017847 \cdot d_{\frac{x_i - 1}{x_{\min}}})$	-0,171
Приріст зовнішньої міграції у межах міста, осіб, (x_{16})	$y_x = 162250 \cdot (1 + 0,076574 \cdot d_{\frac{x_i - 1}{x_{\min}}})$	0,381
Введення в експлуатацію житла, м ² (x_{17})	$y_x = 162250 \cdot (1 + 0,083784 \cdot d_{\frac{x_i - 1}{x_{\min}}})$	0,731
Середньомісячна заробітна плата, грн (x_{18})	$y_x = 162250 \cdot (1 + 0,039565 \cdot d_{\frac{x_i - 1}{x_{\min}}})$	0,450
Обсяги шкідливих викидів, тис.т (x_{19})	$y_x = 162250 \cdot (1 + 0,395342 \cdot d_{\frac{x_i - 1}{x_{\min}}})$	0,120

Вид функції рівняння залежності задоволеного попиту від соціально-еколого-економічних показників і коефіцієнт його стійкості

Чинник, од. виміру	Рівняння лінійної прямої залежності	Коефіцієнт стійкості зв'язку
1	2	3
Валова додана вартість, млн. грн. (x_1)	$y_x = 153818 \cdot (1 + 0,211483 \cdot d_{\frac{x_i}{x_{min}} - 1})$	0,180
Обсяг реалізованої промислової продукції, млн. грн. (x_2)	$y_x = 153818 \cdot (1 + 0,066001 \cdot d_{\frac{x_i}{x_{min}} - 1})$	0,385
Обсяг інвестицій в основний капітал (капітальних вкладень) за рахунок усіх джерел фінансування у фактичних цінах, млн. грн. (x_3)	$y_x = 153818 \cdot (1 + 0,165506 \cdot d_{\frac{x_i}{x_{min}} - 1})$	0,423
Фінансовий результат від звичайної діяльності до оподаткування, млн. грн. (x_4)	$y_x = 153818 \cdot (1 + 0,009778 \cdot d_{\frac{x_i}{x_{min}} - 1})$	0,751
Обсяг прямих іноземних інвестицій за зростаючим підсумком, млн. дол. США (x_5)	$y_x = 153818 \cdot (1 + 0,133391 \cdot d_{\frac{x_i}{x_{min}} - 1})$	0,603
Кількість малих підприємств у розрахунку на 10 тис. осіб наявного населення, одиниць (x_6)	$y_x = 153818 \cdot (1 + 0,641042 \cdot d_{\frac{x_i}{x_{min}} - 1})$	0,549
Роздрібний товарооборот суб'єктів підприємницької діяльності всіх форм власності у діючих цінах, млн. грн. (x_7)	$y_x = 153818 \cdot (1 + 0,051830 \cdot d_{\frac{x_i}{x_{min}} - 1})$	0,525
Доходи місцевих бюджетів (без трансфертів з держбюджету), млн. грн. (x_8)	$y_x = 153818 \cdot (1 + 0,052604 \cdot d_{\frac{x_i}{x_{min}} - 1})$	0,551
Інноваційна діяльність (впровадження прогресивних технологій, освоєння нових видів продукції), одиниць, (x_9)	$y_x = 153818 \cdot (1 + 0,382844 \cdot d_{\frac{x_i}{x_{min}} - 1})$	0,202
Обсяг реалізованої інноваційної продукції, млн. грн. (x_{10})	$y_x = 153818 \cdot (1 + 0,003380 \cdot d_{\frac{x_i}{x_{min}} - 1})$	0,442
Розмір прожиткового мінімуму на одну особу в місяць, грн. (x_{11})	$y_x = 153818 \cdot (1 + 0,097777 \cdot d_{\frac{x_i}{x_{min}} - 1})$	0,619
Сукупні витрати в середньому за місяць у розрахунку на одне домогосподарство, грн. (x_{12})	$y_x = 153818 \cdot (1 + 0,052114 \cdot d_{\frac{x_i}{x_{min}} - 1})$	0,598

Продовження табл. Л.4

1	2	3
Чисельність народжених, осіб, (x_{13})	$y_x = 153818 \cdot (1 + 0,702361 \cdot d_{\frac{x_i}{x_{\min}} - 1})$	0,218
Чисельність померлих, осіб, (x_{14})	$y_x = 153818 \cdot (1 + 2,456874 \cdot d_{\frac{x_i}{x_{\min}} - 1})$	1,000
Міграційний приріст у межах міста, осіб, (x_{15})	$y_x = 153818 \cdot (1 + 0,021164 \cdot d_{\frac{x_i}{x_{\min}} - 1})$	0,108
Приріст зовнішньої міграції у межах міста, осіб, (x_{16})	$y_x = 153818 \cdot (1 + 0,090805 \cdot d_{\frac{x_i}{x_{\min}} - 1})$	0,329
Введення в експлуатацію житла, м ² (x_{17})	$y_x = 153818 \cdot (1 + 0,061076 \cdot d_{\frac{x_i}{x_{\min}} - 1})$	0,565
Середньомісячна заробітна плата, грн (x_{18})	$y_x = 153818 \cdot (1 + 0,046918 \cdot d_{\frac{x_i}{x_{\min}} - 1})$	0,564
Обсяги шкідливих викидів, тис.т (x_{19})	$y_x = 153818 \cdot (1 + 0,468816 \cdot d_{\frac{x_i}{x_{\min}} - 1})$	0,056

Додаток М

Таблиця М.1

Вихідні дані для розрахунку параметрів множинного рівняння прямого лінійного зв'язку сукупного попиту від фінансового результату від звичайної діяльності до оподаткування, млн. грн. (x_4), розміру прожиткового мінімуму на одну особу в місяць, грн., (x_{11}), сукупних витрат в середньому за місяць у розрахунку на одне домогосподарство, грн., (x_{12}), введення в експлуатацію житла, м², (x_{17}), середньомісячної заробітної плати, грн., (x_{18})

Роки	Сукупний попит	d_{x_4}	$d_{x_{11}}$	$d_{x_{12}}$	$d_{x_{17}}$	$d_{x_{18}}$	Σd_{x_i}	d_y	B	$B \cdot \Sigma dx$	Теоретичне значення сукупного попиту, $Y_{теор}$
2003	154790	0,0000	0,0000	0,0000	0,2872	0,0000	0,2872	0,0000	0,0059	0,0017	155054
2004	156279	0,5000	0,1104	0,1684	0,4076	0,2430	1,4294	0,0096	0,0059	0,0085	156104
2005	161766	1,2500	0,2975	0,6250	0,2457	0,5485	2,9667	0,0451	0,0059	0,0176	157517
2006	163865	2,3747	0,4202	0,8330	-0,1614	1,2728	4,7392	0,0586	0,0059	0,0281	159146
2007	159288	3,1442	0,5828	1,1081	0,1321	1,7090	6,6761	0,0291	0,0059	0,0396	160926
2008	161434	4,7484	0,8436	2,0119	0,8836	2,2183	10,7058	0,0429	0,0059	0,0636	164630
2009	160589	5,8907	1,0368	2,1607	8,3599	2,0341	19,4821	0,0375	0,0059	0,1157	172696
2010	189256	16,8466	1,6043	2,8270	0,1435	2,7848	24,2062	0,2227	0,0059	0,1437	177038
2011	193539	27,6621	1,8313	3,4341	0,0000	3,6997	36,6272	0,2503	0,0059	0,2175	188453
2012	184340	27,0771	2,2227	3,6558	0,1020	4,1409	37,1985	0,1909	0,0059	0,2209	188979
2013	183849	25,5032	2,7362	3,8115	0,1252	4,4520	36,6281	0,1877	0,0059	0,2175	188454
Разом	1868995	89,4938	8,9497	16,8239	10,4000	18,6510	144,3184	0,8867			1868995

Таблиця М.2

Вихідні дані для розрахунку параметрів множинного рівняння прямого лінійного зв'язку сукупної пропозиції від фінансового результату від звичайної діяльності до оподаткування, млн. грн. (x_4), обсягу прямих іноземних інвестицій за зростаючим підсумком, млн. дол. США, (x_5), чисельність померлих, осіб, (x_{14}), введення в експлуатацію житла, м², (x_{17})

Роки	Сукупна пропозиція, осіб	d_{x_4}	d_{x_5}	$d_{x_{14}}$	$d_{x_{17}}$	d_y	B	$\sum d_{xi}$	B* $\sum dx$	Теоретичне значення сукупної пропозиції, Yтеор.
2003	163636	0,0000	1,0057	0,0900	0,2872	0,0085	0,0067	0,0092	1,3830	163742
2004	162950	0,5000	1,0499	0,0520	0,4076	0,0043	0,0067	0,0134	2,0095	164419
2005	168000	1,2500	1,0790	0,0801	0,2457	0,0354	0,0067	0,0177	2,6548	165115
2006	168600	2,3747	1,1127	0,0794	-0,1614	0,0391	0,0067	0,0227	3,4054	165925
2007	162250	3,1442	1,1969	0,0781	0,1321	0,0000	0,0067	0,0303	4,5512	167162
2008	166600	4,7484	1,0368	0,0768	0,8836	0,0268	0,0067	0,0449	6,7456	169530
2009	168909	5,8907	0,0071	0,0000	8,3599	0,0410	0,0067	0,0948	14,2578	177637
2010	196429	16,8466	0,0000	0,0043	0,1435	0,2107	0,0067	0,1130	16,9944	180591
2011	198987	27,6621	0,0143	-0,0692	0,0000	0,2264	0,0067	0,1836	27,6072	192044
2012	185868	27,0771	0,0578	-0,0354	0,1020	0,1456	0,0067	0,1809	27,2015	191606
2013	185600	25,5032	0,1897	-0,0510	0,1252	0,1439	0,0067	0,1714	25,7672	190058
Разом	1927829	89,4938	6,5602	0,3562	10,4000	0,8818		0,8818	132,5773	1927829

Таблиця М.3

Вихідні дані для розрахунку параметрів множинного рівняння прямого лінійного зв'язку задоволеного попиту (чисельності зайнятого населення) від фінансового результату від звичайної діяльності до оподаткування, млн. грн. (x_4), чисельності померлих, осіб, (x_{14})

Роки	Чисельність зайнятого населення	dx_4	dx_{14}	dy	$\sum d_{xi}$	B	$B * \sum d_{xi}$	Теоретичне значення чисельності зайнятого населення, осіб
2003	153818	0,000000	0,090036	0,000000	0,090036	0,009739	0,000877	153953
2004	154814	0,500000	0,051970	0,006475	0,551970	0,009739	0,005376	154645
2005	160255	1,249954	0,080106	0,041848	1,330060	0,009739	0,012954	155811
2006	161858	2,374656	0,079444	0,052270	2,454100	0,009739	0,023901	157494
2007	156825	3,144169	0,078120	0,019549	3,222289	0,009739	0,031383	158645
2008	160458	4,748393	0,076796	0,043168	4,825189	0,009739	0,046994	161046
2009	159745	5,890725	0,000000	0,038533	5,890725	0,009739	0,057371	162643
2010	188654	16,846648	0,004303	0,226475	16,850952	0,009739	0,164116	179062
2011	192645	27,662075	-0,069182	0,252422	27,592893	0,009739	0,268735	195154
2012	183710	27,077135	-0,035419	0,194334	27,041716	0,009739	0,263367	194329
2013	183221	25,503214	-0,050976	0,191154	25,452237	0,009247	0,235363	190021
Разом	1856003	114,996970	0,305197	1,066228	115,302167		1,066228	1856003

Додаток Н

**Типи взаємозалежностей складових сукупного місцевого ринку праці
від факторів**

Тип рівняння	Рівняння зв'язку	R (множинний коефіцієнт кореляції)	D (множинний коефіцієнт детермінації)	E (похибка апроксимації)	F Крит. Фішера
Сукупний попит					
лінійне	$Y_{Пс} = 150443,1 + 2,115 x_4 + 1,438 x_{11} + 35,256 x_{12} - 0,081x_{17} - 26,097x_{18}$	0,956	0,914	0,019	10,683
гіперболічне	$Y_{Пс} = 183386 - \frac{1273647}{x_4} - \frac{27454779}{x_{11}} - \frac{46083823}{x_{12}} + \frac{735718490}{x_{17}} + \frac{72732949}{x_{18}}$	0,966	0,933	0,016	14,117
квадратичне	$Y_{Пс} = 210939,9 - 0,5 x_{11}^2$	0,958	0,918	0,368	9,001
ступеневе	$Y_{Пс} = 98607,243 \cdot x_4^{0,01252} \cdot x_{11}^{0,22504} \cdot x_{12}^{0,17530} \cdot x_{17}^{-0,05385} \cdot x_{18}^{-0,23045}$	0,998	0,997	0,013	36,927
показове	$Y_{Пс} = 144762,54 \cdot 0,999^{x_{12}} \cdot 2,718^{x_{18}}$	0,959	0,920	0,785	9,181
експоненціальне	$Y_{Пс} = e^{11,883}$	0,959	0,920	0,785	9,181
Сукупна пропозиція					
лінійне	$Y_{Прс} = 284945,9901 - 3,9 \cdot x_4 - 364,82 \cdot x_5 - 20,80 \cdot x_{14} - 0,20 \cdot x_{17}$	0,970	0,941	0,015	23,953
гіперболічне	$Y_{Прс} = 107527 - \frac{258385}{x_4} + \frac{3031000}{x_5} + \frac{64480457}{x_{14}} + \frac{669114054}{x_{17}}$	0,951	0,904	0,019	14,134
квадратичне	$Y_{Прс} = 266754,71 - 1,3424 x_5^2 - 0,0068 x_{14}^2$	0,969	0,939	0,111	19,266
ступеневе	$Y_{Прс} = 357674,989 \cdot x_4^{0,8132} \cdot x_5^{1,1123} \cdot x_{17}^{0,9409}$	0,970	0,941	1	23,232
показове	$Y_{Прс} = 329450,04 \cdot 0,999^{x_4} \cdot 0,998^{x_5} \cdot 0,999^{x_{14}}$	0,971	0,942	0,030	23,620
експоненціальне	$Y_{Прс} = e^{12,705 - 0,002x_5}$	0,971	0,942	0,030	23,620
Задоволений попит					
лінійне	$Y_{Пз} = 300120,4 + 5,465 \cdot x_4 - 52,97 \cdot x_{14}$	0,974	0,949	0,028	13,001
гіперболічне	$Y_{Пз} = -18332 - \frac{1073217}{x_4} + \frac{588773408}{x_{14}}$	0,878	0,770	0,029	13,420
квадратичне	$Y_{Пз} = 256834,3 - 0,00026 \cdot x_4^2 - 0,0046 \cdot x_{14}^2$	0,866	0,751	0,546	12,048
ступеневе	$Y_{Пз} = 30991390,56 \cdot x_4^{0,03641} \cdot x_{14}^{-0,67797}$	0,889	0,791	0,029	15,178
показове	$Y_{Пз} = 158123,23 \cdot 0,999^{x_4} \cdot 0,999^{x_{14}}$	0,875	0,766	0,033	13,688
експоненціальне	$Y_{Пз} = e^{12,775 - 0,00003x_4}$	0,875	0,766	0,033	13,688

Додаток П

Таблиця П.1

Основні показники функціонування поточного місцевого ринку праці

Показник, од. вим.	Рік										
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Поточний попит											
Валова додана вартість, млн. грн. (α_1)	12545,4	13172,7	15122,2	16105, 2	20888,4	15603,6	10142,4	10345,2	14190,5	15275,5	13350,8
Обсяг реалізованої промислової продукції, млн. грн. (α_2)	10798,9	16971,9	18525,5	19000, 5	29187,9	32362	25436,8	28769,9	34236,2	35875,6	34993,3
Обсяг інвестицій в основний капітал (капітальних вкладень) за рахунок усіх джерел фінансування у фактичних цінах, млн. грн. (α_3)	770,7	1443,5	1854,5	1651,8	1451,9	1112,2	939,8	776,3	896,3	884,9	945,5
Фінансовий результат від звичайної діяльності до оподаткування, млн. грн. (α_4)	108,9	163,35	245,025 8	367,5	451,3	626	750,4	943,5	3021,3	3057,6	2886,2
Обсяг прямих іноземних інвестицій за зростаючим підсумком, млн. дол. США (α_5)	140,6	143,7	145,74	148,1	154,0	142,78	70,6	70,1	71,2	74,15	83,4

Продовження табл. П.1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Кількість малих підприємств у розрахунку на 10 тис. осіб наявного населення, одиниць (α_6)	63	66	67	68	70	73	73	74	75	78	138
Роздрібний товарооборот суб'єктів підприємницької діяльності всіх форм власності у діючих цінах, млн. грн. (α_7)	530,21	580,45	628,22	886,3	1169,92	1757,03	1733,3	1920,5	2438,7	2609,2	2692,5
Доходи місцевих бюджетів (без трансфертів з держбюджету), млн. грн (α_8)	115,27	121,34	124,62	155,7	210,3	294,4	382,7	421	592,9	652	668,8
Інноваційна діяльність (впровадження прогресивних технологій, освоєння нових видів продукції), одиниць, (α_9)	35	35	55	38	41	44	45	48	44	45	37
Обсяг реалізованої інноваційної продукції, млн. грн. (α_{10})	151,19	220,64	296,41	266,01	904,8	194,17	2085,8	5537,53	15420,3	15574,5	15483,2
Розмір прожиткового мінімуму на одну особу в місяць, грн. (α_{11})	326	362	423	463	516	601	664	849	923	1050,6	1218

Продовження таблиці П.1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Сукупні витрати в середньому за місяць у розрахунку на одне домогосподарство, грн. (α_{12})	720,8	842,2	1171,3	1321,2	1519,5	2171,0	2278,2	2758,5	3196,1	3355,9	3468,1
Продуктивність праці, тис. грн (α_{13})	76,25	250,45	262,00	273,83	341,67	249,47	181,36	191,28	198,30	217,63	160,32
Коефіцієнт обороту робочої сили (α_{14})	0,1154	0,1263	0,1206	0,1109	0,1071	0,1073	0,1552	0,0804	0,0812	0,0854	0,0898
Чисельність вивільнених працівників, осіб, (α_{15})	1246	872	913	734	392	763	4057	645	413	731	811
Чисельність найманих працівників, осіб, (α_{16})	74666	75361	79296	79927	83081	85196	76242	73082	73431	76635	76598
Введення в експлуатацію житла, м ² , (α_{17})	38781	42406,8	37530	25264	34107	56750	281995	34450	30128	33200	33900
Середньомісячна заробітна плата, грн., (α_{18})	646	803	1000,31	1468,22	1750,0	2079,0	1960,0	2445,0	3036	3321	3522
Поточний попит (кількість вакансій), ($Y_{Пп}$)	972	1465	1511	2007	2463	976	844	602	894	630	628
Поточна пропозиція											
Валова додана вартість, млн. грн. (β_1)	12545,4	13172,7	15122,2	16105,2	20888,4	15603,6	10142,4	10345,2	14190,5	15275,5	13350,8
Обсяг реалізованої промислової продукції, млн. грн. (β_2)	10798,9	16971,9	18525,5	19000,5	29187,9	32362	25436,8	28769,9	34236,2	35875,6	34993,3
Фінансовий результат від звичайної діяльності до оподаткування, млн. грн. (β_3)	108,9	163,35	245,0258	367,5	451,3	626	750,4	943,5	3021,3	3057,6	2886,2

Кількість малих підприємств у розрахунку на 10 тис. осіб наявного населення, одиниць (β_4)	63	66	67	68	70	73	73	74	75	78	138
Роздрібний товарооборот суб'єктів підприємницької діяльності всіх форм власності у діючих цінах, млн. грн. (β_5)	530,21	580,45	628,22	886,3	1169,92	1757,03	1733,3	1920,5	2438,7	2609,2	2692,5
Розмір прожиткового мінімуму на одну особу в місяць, грн. (β_6)	326	362	423	463	516	601	664	849	923	1050,6	1218
Сукупні витрати в середньому за місяць у розрахунку на одне домогосподарство, грн. (β_7)	720,8	842,2	1171,3	1321,2	1519,5	2171,0	2278,2	2758,5	3196,1	3355,9	3468,1
Звільнені за власним бажанням, осіб, (β_8)	6791	5733	5398	5019	5083	4597	3444	3227	3165	3274	1302
Чисельність народжених, осіб, (β_9)	1830	1945	1956	1989	2049	2270	2188	2057	2082	2214	2128
Чисельність померлих, осіб, (β_{10})	3293	3178	3263	3261	3257	3253	3021	3034	2812	2914	2867
Звільнені з економічних причин, осіб, (β_{11})	1427	1329	1223	1006	588	570	2864	1972	664	484	482
Поточна пропозиція (чисельність безробітних), осіб, ($Y_{\text{прп}}$)	9818	8136	7745	6742	5425	6142	9164	7775	6342	6012	6665

Продовження таблиці П.1

Задоволений поточний попит											
Валова додана вартість, млн. грн. (γ ₁)	12545,4	13172,7	15122,2	16105,2	20888,4	15603,6	10142,4	10345,2	14190,5	15275,5	13350,8
Обсяг реалізованої промислової продукції, млн. грн. (γ ₂)	10798,9	16971,9	18525,5	19000,5	29187,9	32362	25436,8	28769,9	34236,2	35875,6	34993,3
Обсяг інвестицій в основний капітал (капітальних вкладень) за рахунок усіх джерел фінансування у фактичних цінах, млн. грн. (γ ₃)	770,7	1443,5	1854,5	1651,8	1451,9	1112,2	939,8	776,3	896,3	884,9	945,5
Фінансовий результат від звичайної діяльності до оподаткування, млн. грн. (γ ₄)	108,9	163,35	245,0258	367,5	451,3	626	750,4	943,5	3021,3	3057,6	2886,2
Обсяг прямих іноземних інвестицій за зростаючим підсумком, млн. дол. США (γ ₅)	140,6	143,7	145,74	148,1	154,0	142,78	70,6	70,1	71,2	74,15	83,4
Кількість малих підприємств у розрахунку на 10 тис. осіб наявного населення, одиниць (γ ₆)	63	66	67	68	70	73	73	74	75	78	138
Роздрібний товарооборот суб'єктів підприємницької діяльності всіх форм власності у діючих цінах, млн. грн. (γ ₇)	530,21	580,45	628,22	886,3	1169,92	1757,03	1733,3	1920,5	2438,7	2609,2	2692,5
Доходи місцевих бюджетів (без трансфертів з держбюджету), млн. грн. (γ ₈)	115,27	121,34	124,62	155,7	210,3	294,4	382,7	421	592,9	652	668,8

Інноваційна діяльність (впровадження прогресивних технологій, освоєння нових видів продукції), одиниць, (γ_9)	35	35	55	38	41	44	45	48	44	45	37
Обсяг реалізованої інноваційної продукції, млн. грн. (γ_{10})	151,19	220,64	296,41	266,01	904,8	194,17	2085,8	5537,53	15420,3	15574,5	15483,2
Розмір прожиткового мінімуму на одну особу в місяць, грн. (γ_{11})	326	362	423	463	516	601	664	849	923	1050,6	1218
Сукупні витрати в середньому за місяць у розрахунку на одне домогосподарство, грн. (γ_{12})	720,8	842,2	1171,3	1321,2	1519,5	2171,0	2278,2	2758,5	3196,1	3355,9	3468,1
Чисельність народжених, осіб, (γ_{13})	1830	1945	1956	1989	2049	2270	2188	2057	2082	2214	2128
Чисельність померлих, осіб, (γ_{14})	3293	3178	3263	3261	3257	3253	3021	3034	2812	2914	2867
Міграційний приріст у межах міста, осіб, (γ_{15})	416	787	270	557	180	536	75	392	389	249	669
Приріст зовнішньої міграції у межах міста, осіб, (γ_{16})	84	204	20	237	4	-118	-158	-50	-201	-95	6
Введення в експлуатацію житла, м ² , (γ_{17})	38781	42406,8	37530	25264	34107	56750	281995	34450	30128	33200	33900
Середньомісячна заробітна плата, грн, (γ_{18})	646	803	1000,31	1468,22	1750,0	2079,0	1 960,0	2 445,0	3036	3321	3522
Обсяги шкідливих викидів, тис.т (γ_{19})	123,8	136	136,9	161,8	174,8	161,8	146,8	138,24	145,04	143,9	143,9
Задоволений поточний попит (чисельність найнятих працівників), осіб, ($Y_{\text{ПЗ}}$)	74666	75361	79296	79927	83081	85196	76242	73082	73431	76635	76598

Додаток Р

Таблиця Р.1

Вид функції рівняння залежності поточного попиту від соціально-економічних показників і коефіцієнт його стійкості

Чинник, од. виміру	Рівняння лінійної прямої залежності	Коефіцієнт стійкості зв'язку
1	2	3
Валова додана вартість, млн. грн. (α_1)	$y_x = 602 \cdot (1 + 2,546821 \cdot d_{\frac{x_i}{x_{\min}}})$	0,711
Обсяг реалізованої промислової продукції, млн. грн. (α_2)	$y_x = 602 \cdot (1 + 0,794832 \cdot d_{\frac{x_i}{x_{\min}}})$	0,139
Обсяг інвестицій в основний капітал (капітальних вкладень) за рахунок усіх джерел фінансування у фактичних цінах, млн. грн. (α_3)	$y_x = 602 \cdot (1 + 1,993128 \cdot d_{\frac{x_i}{x_{\min}}})$	0,790
Фінансовий результат від звичайної діяльності до оподаткування, млн. грн. (α_4)	$y_x = 602 \cdot (1 + 0,117754 \cdot d_{\frac{x_i}{x_{\min}}})$	0,754
Обсяг прямих іноземних інвестицій по наростаючому підсумку, млн. дол. США (α_5)	$y_x = 602 \cdot (1 + 1,606385 \cdot d_{\frac{x_i}{x_{\min}}})$	0,513
Кількість малих підприємств у розрахунку на 10 тис. осіб наявного населення, одиниць (α_6)	$y_x = 602 \cdot (1 + 6,706131 \cdot d_{\frac{x_i}{x_{\min}}})$	0,321
Роздрібний товарооборот суб'єктів підприємницької діяльності всіх форм власності у діючих цінах, млн. грн. (x_7)	$y_x = 602 \cdot (1 + 0,624177 \cdot d_{\frac{x_i}{x_{\min}}})$	0,449
Доходи місцевих бюджетів (без трансфертів з держбюджету), млн. грн. (α_8)	$y_x = 602 \cdot (1 + 0,633492 \cdot d_{\frac{x_i}{x_{\min}}})$	0,748
Інноваційна діяльність (впровадження прогресивних технологій, освоєння нових видів продукції), одиниць, (α_9)	$y_x = 602 \cdot (1 + 4,610465 \cdot d_{\frac{x_i}{x_{\min}}})$	0,193
Обсяг реалізованої інноваційної продукції, млн. грн. (x_{10})	$y_x = 602 \cdot (1 + 0,040708 \cdot d_{\frac{x_i}{x_{\min}}})$	0,765
Розмір прожиткового мінімуму на одну особу в місяць, грн. (α_{11})	$y_x = 602 \cdot (1 + 1,177494 \cdot d_{\frac{x_i}{x_{\min}}})$	0,390
Сукупні витрати в середньому за місяць у розрахунку на одне домогосподарство, грн. (α_{12})	$y_x = 602 \cdot (1 + 0,626381 \cdot d_{\frac{x_i}{x_{\min}}})$	0,380

Продовження табл. Р.1

1	2	3
Продуктивність праці, тис. грн, (α_{13})	$y_x = 602 \cdot (1 + 0,543027 \cdot d_{\frac{x_i}{x_{\min}} - 1})$	0,707
Коефіцієнт обороту робочої сили, (α_{14})	$y_x = 602 \cdot (1 + 27,034142 \cdot d_{\frac{x_i}{x_{\min}} - 1})$	1,045
Чисельність вивільнених працівників, осіб, (α_{15})	$y_x = 602 \cdot (1 + 0,603415 \cdot d_{\frac{x_i}{x_{\min}} - 1})$	0,291
Чисельність найманих працівників, осіб, (α_{16})	$y_x = 602 \cdot (1 + 16,707230 \cdot d_{\frac{x_i}{x_{\min}} - 1})$	0,386
Введення в експлуатацію житла, м ² (α_{17})	$y_x = 602 \cdot (1 + 0,491226 \cdot d_{\frac{x_i}{x_{\min}} - 1})$	0,484
Середньомісячна заробітна плата, грн (α_{18})	$y_x = 602 \cdot (1 + 0,565022 \cdot d_{\frac{x_i}{x_{\min}} - 1})$	0,300

**Вид функції рівняння залежності поточної пропозиції від
соціально-економічних показників і коефіцієнт її стійкості**

Чинник, од. виміру	Рівняння лінійної прямої залежності	Коефіцієнт стійкості зв'язку
1	2	3
Валова додана вартість, млн. грн. (β_1)	$y_x = 5425 \cdot (1 + 0,848691 \cdot d_{\frac{x_i}{x_{\min}} - 1})$	0,123
Обсяг реалізованої промислової продукції, млн. грн. (β_2)	$y_x = 5425 \cdot (1 + 0,264866 \cdot d_{\frac{x_i}{x_{\min}} - 1})$	0,007
Фінансовий результат від звичайної діяльності до оподаткування, млн. грн. (β_3)	$y_x = 5425 \cdot (1 + 0,039240 \cdot d_{\frac{x_i}{x_{\min}} - 1})$	0,296
Кількість малих підприємств у розрахунку на 10 тис. осіб наявного населення, одиниць (β_4)	$y_x = 5425 \cdot (1 + 2,234721 \cdot d_{\frac{x_i}{x_{\min}} - 1})$	0,076
Роздрібний товарооборот суб'єктів підприємницької діяльності всіх форм власності у діючих цінах, млн. грн. (β_5)	$y_x = 5425 \cdot (1 + 0,207998 \cdot d_{\frac{x_i}{x_{\min}} - 1})$	0,139
Розмір прожиткового мінімуму на одну особу в місяць, грн. (β_6)	$y_x = 5425 \cdot (1 + 0,392383 \cdot d_{\frac{x_i}{x_{\min}} - 1})$	0,103
Сукупні витрати в середньому за місяць у розрахунку на одне домогосподарство, грн. (β_7)	$y_x = 5425 \cdot (1 + 0,208733 \cdot d_{\frac{x_i}{x_{\min}} - 1})$	0,070
Звільнені за власним бажанням, осіб, (β_8)	$y_x = 5425 \cdot (1 + 0,788769 \cdot d_{\frac{x_i}{x_{\min}} - 1})$	0,733
Чисельність народжених, осіб, (β_9)	$y_x = 5425 \cdot (1 + 2,818605 \cdot d_{\frac{x_i}{x_{\min}} - 1})$	0,096
Чисельність померлих, осіб, (β_{10})	$y_x = 5425 \cdot (1 + 3,119051 \cdot d_{\frac{x_i}{x_{\min}} - 1})$	0,326
Звільнені з економічних причин, осіб, (β_{11})	$y_x = 5425 \cdot (1 + 0,233246 \cdot d_{\frac{x_i}{x_{\min}} - 1})$	0,744

**Вид функції рівняння залежності задоволеного поточного попиту
від соціально-еколого-економічних показників і коефіцієнт його
стійкості**

Чинник, од. виміру	Рівняння лінійної прямої залежності	Коефіцієнт стійкості зв'язку
1	2	3
Валова додана вартість, млн. грн. (γ_1)	$y_x = 73082 \cdot (1 + 0,152438 \cdot d_{\frac{x_i - 1}{x_{\min}}})$	0,752
Обсяг реалізованої промислової продукції, млн. грн. (γ_2)	$y_x = 73082 \cdot (1 + 0,047574 \cdot d_{\frac{x_i - 1}{x_{\min}}})$	0,173
Обсяг інвестицій в основний капітал (капітальних вкладень) за рахунок усіх джерел фінансування у фактичних цінах, млн. грн. (γ_3)	$y_x = 73082 \cdot (1 + 0,119297 \cdot d_{\frac{x_i - 1}{x_{\min}}})$	0,322
Фінансовий результат від звичайної діяльності до оподаткування, млн. грн. (γ_4)	$y_x = 73082 \cdot (1 + 0,007048 \cdot d_{\frac{x_i - 1}{x_{\min}}})$	0,431
Обсяг прямих іноземних інвестицій за зростаючим підсумком, млн. дол. США (γ_5)	$y_x = 73082 \cdot (1 + 0,096149 \cdot d_{\frac{x_i - 1}{x_{\min}}})$	0,439
Кількість малих підприємств у розрахунку на 10 тис. осіб наявного населення, одиниць (γ_6)	$y_x = 73082 \cdot (1 + 0,401391 \cdot d_{\frac{x_i - 1}{x_{\min}}})$	0,108
Роздрібний товарооборот суб'єктів підприємницької діяльності всіх форм власності у діючих цінах, млн. грн. (γ_7)	$y_x = 73082 \cdot (1 + 0,037360 \cdot d_{\frac{x_i - 1}{x_{\min}}})$	0,164
Доходи місцевих бюджетів (без трансфертів з держбюджету), млн. грн. (γ_8)	$y_x = 73082 \cdot (1 + 0,037917 \cdot d_{\frac{x_i - 1}{x_{\min}}})$	0,349
Інноваційна діяльність (впровадження прогресивних технологій, освоєння нових видів продукції), одиниць, (γ_9)	$y_x = 73082 \cdot (1 + 0,275956 \cdot d_{\frac{x_i - 1}{x_{\min}}})$	0,026
Обсяг реалізованої інноваційної продукції, млн. грн. (γ_{10})	$y_x = 73082 \cdot (1 + 0,002437 \cdot d_{\frac{x_i - 1}{x_{\min}}})$	0,704
Розмір прожиткового мінімуму на одну особу в місяць, грн. (γ_{11})	$y_x = 73082 \cdot (1 + 0,070478 \cdot d_{\frac{x_i - 1}{x_{\min}}})$	0,190
Сукупні витрати в середньому за місяць у розрахунку на одне домогосподарство, грн. (γ_{12})	$y_x = 73082 \cdot (1 + 0,037492 \cdot d_{\frac{x_i - 1}{x_{\min}}})$	0,129

Продовження табл. Р.3

1	2	3
Чисельність народжених, осіб, (γ_{13})	$y_x = 73082 \cdot (1 + 0,506266 \cdot d_{\frac{x_i}{x_{\min}} - 1})$	0,233
Чисельність померлих, осіб, (γ_{14})	$y_x = 73082 \cdot (1 + 1,770927 \cdot d_{\frac{x_i}{x_{\min}} - 1})$	0,012
Міграційний приріст у межах міста, осіб, (γ_{15})	$y_x = 73082 \cdot (1 + 0,015255 \cdot d_{\frac{x_i}{x_{\min}} - 1})$	0,083
Приріст зовнішньої міграції у межах міста, осіб, (γ_{16})	$y_x = 73082 \cdot (1 + 0,065453 \cdot d_{\frac{x_i}{x_{\min}} - 1})$	0,065
Введення в експлуатацію житла, м ² (γ_{17})	$y_x = 73082 \cdot (1 + 0,022930 \cdot d_{\frac{x_i}{x_{\min}} - 1})$	0,352
Середньомісячна заробітна плата, грн (γ_{18})	$y_x = 73082 \cdot (1 + 0,033819 \cdot d_{\frac{x_i}{x_{\min}} - 1})$	0,051
Обсяги шкідливих викидів, тис. т (γ_{19})	$y_x = 73082 \cdot (1 + 0,337925 \cdot d_{\frac{x_i}{x_{\min}} - 1})$	0,778

Таблиця Р.4

Вихідні дані для розрахунку параметрів множинного рівняння прямого лінійного зв'язку поточного попиту від валової доданої вартості, млн. грн. (α_1), обсягу інвестицій в основний капітал, млн. грн. (α_3), фінансового результату від звичайної діяльності до оподаткування, млн. грн., (α_4), доходів місцевих бюджетів (без трансфертів з держбюджету), млн. грн. (α_8), обсягу реалізованої інноваційної продукції, млн. грн. (α_{10}), продуктивності праці, тис. грн. (α_{13}), коефіцієнта обороту робочої сили, (α_{14})

Роки	Фактичне значення поточного попиту	$d\alpha_1$	$d\alpha_3$	$d\alpha_4$	$d\alpha_8$	$d\alpha_{10}$	$d\alpha_{13}$	$d\alpha_{14}$	$\sum d\alpha_i$	dy	B	$b*\sum d\alpha_i$	Теоретичне значення
2003	972	0	0	0,236926171	0	0	0	0,077497666	0,314423837	0,614618	0,020071	0,006311	606
2004	1465	0,5	0,8729726	0,298775438	0,052658975	2,28459016	0,45935578	0,179271709	4,647624685	1,433555	0,020071	0,09328	658
2005	1511	1,2499541	1,4062541	0,490988326	0,081113906	2,43606557	0,96051326	0,12605042	6,750939629	1,509967	0,020071	0,135495	684
2006	2007	2,3746556	1,1432464	0,587908187	0,350741737	2,59121311	0,75944176	0,035480859	7,842687707	2,333887	0,020071	0,157407	697
2007	2463	3,144169	0,8838718	1,059512541	0,82441225	3,48091803	4,98452279	0	14,37740638	3,091362	0,020071	0,288562	776
2008	976	4,748393	0,4431037	0,538452437	1,554003644	2,2717377	0,28427806	0,001867414	9,841835953	0,621262	0,020071	0,197531	721
2009	844	5,8907254	0,2194109	0	2,320031231	1,3784918	12,795886	0,449112979	23,05365835	0,401993	0,020071	0,4627	881
2010	602	16,846648	0,0072661	0,019995267	2,652294613	1,50859016	35,626298	-0,24929972	56,41179278	0	0,020071	1,132216	1284
2011	894	27,662075	0,1629687	0,39912644	4,143575952	1,60065574	100,992857	0,241830065	134,7194288	0,48505	0,020071	2,703893	2230
2012	630	27,077135	0,148177	0,506103092	4,656285243	1,85416393	102,012765	0,202614379	136,0520153	0,046512	0,020071	2,730638	2246
2013	628	25,503214	0,2268068	0,316335384	4,802030016	1,10255738	101,408889	0,161531279	133,1983017	0,043189	0,020071	2,673363	2211
Разом	12992	114,9969697	5,51407811	4,454123284	21,43714757	20,50898361	360,2848072	0,014005602	527,2101151	10,5814		10,5814	12992

Таблиця Р.5

Вихідні дані для розрахунку параметрів множинного рівняння прямого лінійного зв'язку поточної пропозиції від чисельності працівників, звільнених за власним бажанням, осіб, (β_8), чисельності працівників, звільнених з економічних причин, осіб, (β_{11})

Роки	Фактичне значення поточної пропозиції	d_{β_8}	$d_{\beta_{11}}$	dy	B	$B \cdot \Sigma d_{\beta}$	Σd_{β}	Теоретичне значення поточної пропозиції
2003	9818	1,1457	1,9483	0,8098	0,1977	0,6118	3,0940	8744
2004	8136	0,8114	1,7459	0,4997	0,1977	0,5057	2,5572	8168
2005	7745	0,7055	1,5269	0,4276	0,1977	0,4414	2,2324	7820
2006	6742	0,5858	1,0785	0,2428	0,1977	0,3291	1,6643	7210
2007	5425	0,6092	0,2149	0,0000	0,1977	0,1629	0,8240	6309
2008	6142	0,4524	0,1777	0,1322	0,1977	0,1246	0,6301	6101
2009	9164	0,0882	4,9174	0,6892	0,1977	0,9898	5,0055	10795
2010	7775	0,0196	3,0744	0,4332	0,1977	0,6118	3,0940	8744
2011	6342	0,0000	0,3719	0,1690	0,1977	0,0735	0,3719	5824
2012	6012	0,0344	0,0000	0,1082	0,1977	0,0068	0,0344	5462
2013	6665	-0,5886	-0,0041	0,2286	0,1977	-0,1172	-0,5928	4789
Разом	79966	3,8635	15,0517	3,7403		3,7403	18,9152	79966

Таблиця Р.6

Вихідні дані для розрахунку параметрів множинного рівняння прямого лінійного зв'язку задоволеного поточного попиту від валової доданої вартості, млн. грн. (γ_1), обсягу реалізованої інноваційної продукції, млн. грн., (γ_{10}), обсягу шкідливих викидів, тис. т, (γ_{19})

Роки	Фактичне значення задоволеного поточного попиту, осіб	d_{γ_1}	$d_{\gamma_{10}}$	$d_{\gamma_{19}}$	$\sum d_{\gamma}$	d_y	B	$B * \sum d_{\gamma}$	Теоретичне значення задоволеного поточного попиту, осіб
2003	74666	0,2369	0,0000	0,0000	0,2369	0,0217	0,0019	0,0004	73114
2004	75361	0,2988	0,4594	0,0985	0,8567	0,0312	0,0019	0,0016	73198
2005	79296	0,4910	0,9605	0,1058	1,5573	0,0850	0,0019	0,0029	73293
2006	79927	0,5879	0,7594	0,3069	1,6543	0,0937	0,0019	0,0031	73306
2007	83081	1,0595	4,9845	0,4120	6,4560	0,1368	0,0019	0,0119	73955
2008	85196	0,5385	0,2843	0,3069	1,1297	0,1658	0,0019	0,0021	73235
2009	76242	0,0000	12,7959	0,1858	12,9817	0,0432	0,0019	0,0240	74838
2010	73082	0,0200	35,6263	0,1166	35,7629	0,0000	0,0019	0,0662	77920
2011	73431	0,3991	100,9929	0,1716	101,5636	0,0048	0,0019	0,1880	86821
2012	76635	0,5061	102,0128	0,1624	102,6812	0,0486	0,0019	0,1901	86972
2013	76598	0,3163	101,4089	0,1624	101,8876	0,0481	0,0019	0,1886	86864
Разом	853515	4,4541	360,2848	2,0289	366,7678	0,6789		0,6789	853515

Додаток С

Вибір методів забезпечення збалансованості місцевого ринку праці

Методи	Інструменти	Цілі регулювання						
		Збільшення кількості робочих місць і чисельності зайнятих	Розвиток політики освіти, професійної підготовки та	Стимулювання соціально-економічного розвитку міста	Удосконалення механізму роботи центру зайнятості	Забезпечення контролю за укладанням колективних договорів	Розширення сфери застосування тимчасової зайнятості	Інтеграція осіб з обмеженими можливостями у суспільство
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Адміністративні	Створення нових робочих місць	+		+				+
	Ліцензування діяльності організацій	+	+			+		
	Регулювання демографічних і міграційних процесів	+	+					
	Стимулювання зайнятості в інноваційному секторі	+	+	+	+			+
	Регулювання трудових відносин		+	+		+		+
	Узгодження структури пропозиції та структури робочих місць	+		+	+			+
	Створення територіальних схем, планів, прогнозів розвитку місцевого ринку праці	+	+	+	+		+	
Організаційні	Реалізація територіальних програм зайнятості населення	+	+	+	+		+	
	Організація роботи центру зайнятості населення		+	+	+		+	
	Профорієнтаційна робота, організація суспільної праці		+		+		+	
	Організація системи навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації	+	+	+	+			+
Економічні	Бюджетна політика	+	+	+	+			+
	Грошово-кредитна політика	+		+				
	Економічна	+	+	+		+		+
	Податкова	+	+	+				

Додаток Т

Анкета для абітурієнта на тему:

«Вибір майбутньої професії»

Шановний респонденте, прошу Вас взяти участь в анкетуванні для отримання точних даних з приводу Вашого вступу до навчального закладу та обраної Вами спеціальності. Результати необхідні для наукового дослідження, метою якого буде вивчення попиту спеціальностей, яким віддають перевагу випускники середніх навчальних закладів, та проведення порівняння із спеціальностями, які потребує наша країна.

Анкетування проводить:

к. е. н., доцент Дружиніна В. В., доцент кафедри менеджменту Кременчуцького національного університету імені Михайла Остроградського.

Анкетування проводитимуть в електронному та письмовому варіанті.

Правила анкетування:

- 1)** Учасники, які заповнюють анкету – школярі 10 – 11 класів Центральної України .
- 2)** Обрати одну відповідь у кожному запитанні можна двома способами:
 - розмістити позначку в квадраті вибраної Вами відповіді ;
 - виділити жирним шрифтом вибрану Вами відповідь.
- 3)** Якщо Ви заповнювали анкету в електронному варіанті, прошу Вас надіслати Ваші відповіді на персональну сторінку в VK (<http://vk.com/orlyanskiy1994>) , або на поштову скриньку orlyanskiy1994@gmail.com .

Вдячні за Вашу допомогу

1. Клас : _____
2. Стать: хлопець; дівчина.
3. В якій професійній сфері діяльності Ви бажаєте працювати:
 - економіка і фінанси
 - медицина
 - транспорт
 - інформаційно-обчислювальне обслуговування
 - будівництво
 - культура та мистецтво
 - юриспруденція
 - міліція та безпека
 - соціальна сфера
 - підприємництво
 - педагогіка
 - управління
 - військова служба
 - промисловість
 - спорт
 - торгівля та харчування
 - зв'язок
 - побутове обслуговування
 - наукова діяльність
 - лісове господарство
 - сільське господарство
 - інші сфери діяльності
 - не вибрав, не визначився
4. Якщо Ви не плануєте отримувати робітничу спеціальність (токаря, електрика, маляр-штукатур, столяр тощо), то вкажіть причину:
 - низька заробітна плата
 - погані умови праці
 - немає можливості кар'єрного росту, перспективи
 - слабка здоров'я
 - не престижно, не цінується праця
 - відсутність схильності і інтересів, не подобається
 - не влаштовує характер праці (фізична праця, немає творчості)
 - відсутня можливість реалізувати свої здібності
 - бажання здобути вищу освіту
 - не знаю
 - інше
5. Що найбільше вплинуло на вибір професії:
 - поради батьків і родичів
 - поради друзів, однокласників
 - захоплення улюбленим шкільним предметом, поради вчителя
 - реклама, повідомлення в ЗМІ
 - рекомендації фахівця
 - інформація служби зайнятості про ринок праці
 - нічого, ніхто
 - сам (а), особистий інтерес
 - інше
 - не знаю
6. Що приваблює Вас у вибраній професії:
 - можливість займатися улюбленою справою
 - можливість завжди мати робоче місце

- можливість отримати великий заробіток
- можливість спілкуватися з людьми
- можливість працювати в рідному місті (селищі)
- можливість зайняти гідне місце в суспільстві
- інше
- не знаю

7. Що Ви збираєтеся робити після закінчення школи:

- професійно-технічне училище
- технікум або коледж
- ВНЗ
- курси
- працевлаштування
- армія
- нічого
- не вирішив (ла)

8. Де плануєте отримати професійну освіту:

- Кременчук
- Полтавська область
- Київ
- інші міста України (вказіть назву) _____
- за межами України
- не вирішив, не знаю

9. Якщо Ви плануєте вчитися за межами місця проживання, то вкажіть причину:

- немає навчального закладу, спеціальності
- більш вищий рівень освіти, престижніше
- легше вступити
- легше працевлаштуватися
- не подобаються умови життя у власному місті (селищі)
- подобаються інші міста
- там родичі та зв'язки
- рішення батьків, порада родичів, друзів
- ближче за розташуванням Полтава
- ближче за розташуванням Кременчук
- ближче за розташуванням інші міста
- не знаю
- інше
- передбачуване місце навчання – у своєму місті (селищі)

10. Після отримання професії Ви плануєте працювати:

- у своєму місті (селищі)
- у своїй області
- за межами своєї області
- не знаю

11. Якщо Ви не плануєте працевлаштування у своєму місті, то поясніть чому:

- не знайду роботу за фахом
- не подобаються умови життя і праці
- не радять батьки
- немає можливості кар'єрного росту
- інше
- не знаю
- плану. працевлаштуватися в Полтавській області
- планую працевлаштуватися в своєму місті

Дякуємо, за увагу !

Додаток X

Таблиця X.1

**Експертна оцінка відносної ваги цілей Центру зайнятості
як суб'єкту місцевого ринку праці**

Експерти	Працевлаштування	Розвиток політики освіти, професійної підготовки та перепідготовки	Соціальна адаптація
E1	10	9	9
E2	10	9	7
E3	10	9	8
81	30	27	24
£	0,370	0,333	0,296

Таблиця X.2

**Експертна оцінка відносної ваги цілей
Департаменту праці та соціальної політики**

Експерти	Моніторинг показників заробітної плати щодо мінімального розміру з/плати та своєчасна її виплата	Легалізація заробітної плати та зменшення масштабів тенізації економіки міста	Забезпечення взаємодії підприємств з органами влади, розв'язання конфліктних ситуацій	Участь у формуванні бюджету міста
E1	10	10	9	9
E2	9	9	8	10
E3	10	9	8	9
110	29	28	25	28
£	0,264	0,255	0,227	0,255

Таблиця X.3

**Експертна оцінка відносної ваги цілей
виконкома**

Експерти	Забезпечення загального порядку у місті	Соціальне благополуччя	Створення нових робочих місць	Забезпечення контролю за укладанням колективних договорів	Складання бюджету міста	Розширення сфери застосування тимчасової зайнятості	Інтеграція осіб з обмеженими можливостями у суспільство
E1	10	10	10	9	10	8	9
E2	10	9	10	8	10	7	9
E3	10	10	10	9	10	8	8
194	30	29	30	26	30	23	26
£	0,155	0,149	0,155	0,134	0,155	0,119	0,134

Таблиця Х.4

**Експертна оцінка відносної ваги цілей
підприємства**

Експерти	Трудові ресурси	Технології	Прибуток	Стабільність
E1	10	10	10	9
E2	10	9	9	10
E3	10	9	10	9
115	30	28	29	28
£	0,261	0,243	0,252	0,243

Таблиця Х.5

**Експертна оцінка відносної ваги цілей
Управління освіти**

Експерти	Стимулювання розвитку освіти	Програми, проекти розвитку освіти	Взаємодія з підприємствами	Взаємодія з ВНЗ, ССНЗ
E1	9	10	10	9
E2	8	10	9	10
E3	9	9	9	10
112	26	29	28	29
£	0,232	0,259	0,250	0,259

Таблиця Х.6

**Експертна оцінка відносної ваги цілей
вищого навчального закладу**

Експерти	Сприяння зайнятості	Програми, проекти розвитку освіти	Взаємодія з підприємствами	Узгодження структури попиту та пропозиції
E1	9	10	10	9
E2	10	10	10	10
E3	9	9	10	9
115	28	29	30	28
£	0,243	0,252	0,261	0,243

Таблиця Х.7

**Експертна оцінка відносної ваги цілей
відділу сім'ї**

Експерти	Сприяння зайнятості неконкурентоспроможних категорій населення	Ярмарка вакансій, День «відкритих дверей», семінари
E1	9	10
E2	10	10
E3	9	9
57	28	29
£	0,491	0,509

Таблиця X.8

Експертна оцінка ступеня впливу можливих сценаріїв досягнення збалансованості місцевого ринку праці на ціль *трудові ресурси*

Експерти	Збереження сучасного стану	Ринок висококваліфікованих кадрів	Повна зайнятість населення	Ріст безробіття	Розвиток малого бізнесу	Посилення трудової міграції
E1	5	10	10	3	9	7
E2	7	10	10	3	9	5
E3	8	10	10	1	9	6
132	20	30	30	7	27	18
£	0,152	0,227	0,227	0,053	0,205	0,136

Таблиця X.9

Експертна оцінка ступеня впливу можливих сценаріїв досягнення збалансованості місцевого ринку праці на ціль *прибуток*

Експерти	Збереження сучасного стану	Ринок висококваліфікованих кадрів	Повна зайнятість населення	Ріст безробіття	Розвиток малого бізнесу	Посилення трудової міграції
E1	3	9	10	3	10	9
E2	2	10	10	2	10	4
E3	1	10	10	2	10	9
124	6	29	30	7	30	22
£	0,048	0,234	0,242	0,056	0,242	0,177

Таблиця X.10

Експертна оцінка ступеня впливу можливих сценаріїв досягнення збалансованості місцевого ринку праці на ціль *забезпечення загального порядку у місті*

Експерти	Збереження сучасного стану	Ринок висококваліфікованих кадрів	Повна зайнятість населення	Ріст безробіття	Розвиток малого бізнесу	Посилення трудової міграції
E1	8	10	10	7	10	4
E2	8	9	10	6	10	5
E3	9	10	10	4	10	5
145	25	29	30	17	30	14
£	0,172	0,200	0,207	0,117	0,207	0,097

Таблиця X.11

**Експертна оцінка ступеня впливу можливих сценаріїв досягнення
збалансованості місцевого ринку праці на ціль створення нових робочих
місць**

Експерти	Збереження сучасного стану	Ринок висококваліфікованих кадрів	Повна зайнятість населення	Ріст безробіття	Розвиток малого бізнесу	Посилення трудової міграції
E1	2	10	10	4	10	4
E2	3	9	10	4	10	2
E3	5	10	10	2	10	2
117	10	29	30	10	30	8
£	0,085	0,248	0,256	0,085	0,256	0,068

Таблиця X.12

**Експертна оцінка ступеня впливу можливих сценаріїв досягнення
збалансованості місцевого ринку праці на ціль складення бюджету міста**

Експерти	Збереження сучасного стану	Ринок висококваліфікованих кадрів	Повна зайнятість населення	Ріст безробіття	Розвиток малого бізнесу	Посилення трудової міграції
E1	6	10	10	3	10	5
E2	8	10	10	1	10	6
E3	3	10	10	2	10	2
126	17	30	30	6	30	13
£	0,135	0,238	0,238	0,048	0,238	0,103

Додаток Ц

Таблиця Ц.1

Інформаційні джерела для аналізу місцевого ринку праці

№ п/п	Найменування форм	Індекс форми	Періодичність	Хто подає	Кому подає	Строк подання
1	2	3	4	5	6	7
1	Звіт з праці	1-ПВ	місячна	Юридичні особи, їхні відокремлені підрозділи, визначені за переліком органів державної статистики	Органу державної статистики за місцем здійснення діяльності	не пізніше 7-го числа після звітного періоду
2	Звіт з праці	1-ПВ	квартальна	Юридичні особи, їхні відокремлені підрозділи за переліком, установленим органами державної статистики	Органу державної статистики за місцем здійснення діяльності	не пізніше 7-го числа після звітного періоду
3	Звіт про кількісний та якісний склад державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, які займають посади керівників та спеціалістів	9-ДС	річна	Установи (організації), на працівників яких поширюється дія законів України «Про державну службу» та «Про службу в органах місцевого самоврядування»	Органу державної статистики за місцезнаходженням	не пізніше 8-го січня після звітного року

Продовження табл. Ц.1

1	2	3	4	5	6	7
4	Звіт про кількість працівників, їхній якісний склад та професійне навчання	6-ПВ	річна	Юридичні особи, їхні відокремлені підрозділи за переліком, установленим органами державної статистики	Органу державної статистики за місцем здійснення діяльності	не пізніше 9 лютого після звітнього року
5	Звіт про заробітну плату за професіями окремих працівників	7-ПВ	один раз на чотири роки	Юридичні особи, їхні відокремлені підрозділи, визначені за переліком органів державної статистики	Органу державної статистики за місцем здійснення діяльності	не пізніше 31 березня після звітнього року
6	Анкета вибіркового обстеження населення (домогосподарств) з питань економічної активності	1-ЕАН	місячна	Фахівці з інтерв'ювання	Проводять спеціально підготовлені працівники	протягом п'яти днів після завершення періоду польових робіт
7	Анкета домашнього господарства	2-ЕАН	місячна	Фахівці з інтерв'ювання	Проводят спеціально подготовленные работники	протягом п'яти днів після завершення періоду польових робіт

**Довідки про впровадження результатів
наукового дослідження**



ПОЛТАВСЬКА ОБЛАСНА ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ
ДЕПАРТАМЕНТ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ

вул. Жовтнева, 45, м. Полтава, 36014, тел. (+38 05322) 7-26-82, факс (+38 05322) 7-24-71
E-mail: gue@adm-pl.gov.ua, Web: http://www.gue.gov.ua, Код ЄДРПОУ 02741539

16. 04. 2014 № 03.1-07/739 На № _____ від _____

До спеціалізованої вченої ради
по захисту докторських (кандидатських)
дисертацій

ДОВІДКА
про впровадження результатів наукового дослідження
Дружиніної В. В.

Результати наукового дослідження Дружиніної Вікторії Валеріївни впроваджені в практику діяльності Департаменту економічного розвитку Полтавської облдержадміністрації і використані в процесі реалізації Стратегії розвитку Полтавської області у розділі «Забезпечення розвитку людських ресурсів», пріоритетними напрямками якого є забезпечення повної зайнятості працездатного населення та активізація співпраці у сфері науки, освіти, виробництва. Практичне значення мають наступні результати:

підходи до економіко-статистичного моделювання збалансованості ринку праці на основі встановлення взаємозв'язків між складовими збалансованості та екзогенними факторами для пролонгації соціально-економічного розвитку області;

прийоми кількісної та якісної оцінки ринку праці через його функції, що дозволяє використовувати показники статистичної звітності виконавчими органами державної влади регіонального рівня;

структурно-логічна модель Концепції використання механізму забезпечення збалансованості ринку праці яка може бути використана як новий підхід до управління результатами функціонування ринку праці.

Заступник директора
Департаменту економічного розвитку
облдержадміністрації



О. М. Шишкова



**СУМСЬКА ОБЛАСНА ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ
ДЕПАРТАМЕНТ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ**

пров. 9 Травня, 2, м. Суми, 40000, тел/факс (0542) 60-02-08
E-mail: sumy@upszn-sumy.gov.ua Код ЄДРПОУ 03197871

10.06.2014 № 01/183 на № _____ від _____

**До спеціалізованої вченої ради по
захисту докторських
(кандидатських) дисертацій**

**Довідка
про використання результатів науково-дослідної роботи
Дружиніної В. В.**

Довідка, надана Дружиніній Вікторії Валеріївни, свідчить про актуальність і практичну значимість наукових досліджень у сфері оцінки результативності функціонування місцевого ринку праці. Запропоновані методи статистичного аналізу та оцінювання процесів функціонування ринку праці дозволяють аналізувати та прогнозувати масштаби і структуру ринку праці; умови та можливості його функціонування; характер, динаміку та закономірності; кількісні та якісні зміни, що відбуваються на місцевому ринку праці; виявити причини та тенденції таких змін.

Практичне значення має запропонована методика оцінки структурних зрушень, яка впроваджена в практику і використовується при підготовці щорічних програм економічного і соціального розвитку Сумської області.

Директор



М.В.Дубровський



Міністерство соціальної політики України
Державний центр зайнятості
ПОЛТАВСЬКИЙ ОБЛАСНИЙ ЦЕНТР ЗАЙНЯТОСТІ

вул. Сінна, 45, м. Полтава, 36039, тел. (0532) 56-95-38, факс (0532) 56-98-45
E-mail: pcz1600@pi.net.ua Web: <http://www.dcz.gov.ua/pol> Код ЄДРПОУ 03491234

15.05.2014р № 15-54/541

До спеціалізованої вченої ради
по захисту докторських
(кандидатських) дисертацій

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційної роботи

Дружиніної В. В.

Наукове дослідження, яке виконано Дружиніною Вікторією Валеріївною, є актуальними. Практичну цінність має запропонований методологічний інструментарій контролю рівня збалансованості місцевого ринку праці. Особливої уваги заслуговує авторська прогнозна модель збалансованості попиту та пропозиції сукупного та поточного місцевих ринків праці. Модель дозволяє визначити перспективний стан місцевого ринку праці згідно інформації про динаміку показників економіко-соціо-екологічного стану міста. Практичну цінність має сформований механізм забезпечення збалансованості ринку праці, реалізація якого буде направлена на створення та підвищення якості робочих місць, сприяння зайнятості населення, розвиток соціального партнерства.

Запропоновані науково-практичні розробки дозволяють регіональним та місцевим органам влади підвищити ефективність управлінських рішень щодо регулювання місцевого ринку праці. Результати наукового дослідження використані під час формування Програми економічного і соціального розвитку області на 2014р.

Директор Полтавського
обласного центру зайнятості



К. Д. Клавдієва



**ВИКОНАВЧИЙ КОМІТЕТ КРЕМЕНЧУЦЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ
ПОЛТАВСЬКОЇ ОБЛАСТІ**

Управління економіки

площа Перемоги, 2, м. Кременчук, 39600, тел. (05366) 2-23-07, 2-30-83,

тел/факс (05366) 2-10-18, 2-20-18, 3-00-79

E-mail: ekon1@kremen.gov.ua

23.04.2014 № 08-57/183

На № _____ від _____

**У спеціалізовану вчену раду
із захисту докторських
(кандидатських) дисертацій**

**Довідка
про впровадження результатів науково-дослідної роботи
Дружиніної В.В.**

Дана довідка свідчить про практичну цінність проведених наукових досліджень в галузі забезпечення збалансованості місцевого ринку праці. Результати наукового дослідження були використані при розробці Концепції соціально-економічного розвитку м. Кременчука Полтавської області до 2020 р.

Практичну цінність мають наступні здобутки автора:

- запропонована удосконалена модель організаційної структури органів місцевого самоврядування, що забезпечить досягнення узгодженості інтересів учасників місцевого ринку праці, і діяльність яких буде спрямована на коригування диспропорції попиту та пропозиції на робочу силу;
- інструментарій оцінки ефективності соціально-економічних наслідків від використання механізму забезпечення збалансованості місцевого ринку праці;
- обґрунтування способів взаємодії суб'єктів місцевого ринку праці через систему соціального партнерства шляхом підготовки та укладення спеціальних угод.

Начальник управління економіки

М.В. ЗДОЙМА



Міністерство соціальної політики України
 Державний центр зайнятості
 Полтавський обласний центр зайнятості
КРЕМЕНЧУЦЬКИЙ МІСЬКРАЙОННИЙ ЦЕНТР ЗАЙНЯТОСТІ
 проїзд Арсенальний, 1, м. Кременчук, Полтавська обл., 39601, тел: (0536) 79-87-54, факс: (0536) 79-61-81
 E-mail: cz1651@czpoltava.gov.ua Web: <http://www.dcz.gov.ua/pol> Код ЄДРПОУ 22548262

18.05.14 № 2485

До спеціалізованої вченої ради

по захисту докторських
 (кандидатських) дисертацій

Довідка

**про впровадження науково-методичних положень
 результатів наукового дослідження**

Дружиніної В. В.

Наукові дослідження, які виконано Дружиніною Вікторією Валеріївною є актуальними, а окремі пропозиції прийняті до впровадження. Практичну цінність має запропонована система показників щодо оцінювання рівня збалансованості місцевого ринку праці, яка відображає найбільш суттєві причинно-наслідкові взаємозв'язки між основними складовими місцевого ринку праці та наглядно представляє ефект, що виникає у процесі досягнення цілей.

Запропонований аналітичний інструментарій для оцінювання рівня збалансованості місцевого ринку праці було використано під час формування Програми зайнятості населення.

**Директор
 Кременчуцького міськрайонного
 центру зайнятості**



В. І. Нападайло



**КРЕМЕНЧУЦЬКА МІСЬКА РАДА
ПОЛТАВСЬКОЇ ОБЛАСТІ
КРЕМЕНЧУЦЬКИЙ МІСЬКИЙ НАУКОВО-МЕТОДИЧНИЙ ЦЕНТР**

вул. Чапаса, 69а, м.Кременчук, 39600, тел./факс (05366) 2-23-79
E-mail: metodkab@yandex.ru Web: mmk.at.ua, Код ЄДРПОУ 36865004

18.04.2014 № 01-12/о-176

На № _____ від _____

**До спеціалізованої вченої ради
по захисту докторських (кандидатських)
дисертацій**

**Довідка
про використання результатів науково-дослідної роботи
Дружиніної В. В.**

Дійсна довідка свідчить про актуальність науково-дослідної роботи Дружиніної В. В. щодо ліквідації диспропорцій місцевого ринку праці, зокрема у професійно-кваліфікаційному аспекті. Практичну значимість отримують соціологічне дослідження діагностики професійно-освітніх переваг випускників шкіл, так як процес остаточного рішення про вибір професії й навчального закладу здійснюється учнівською молоддю саме 11 класів. Очевидно, що без проведення анкетування випускників загальноосвітніх шкіл м. Кременчука важко встановити фактори, які впливають на вибір професії й навчального закладу, що заважає молоді самостійно зробити вибір й в перспективі самоствердитися в своїй професійній діяльності.

Тому вважаємо доцільним використовувати науково-методичні положення дослідження Дружиніної В. В. при складанні анкети учнів 11 класів загальноосвітніх шкіл м. Кременчука щодо визначення основних пріоритетів професійного заняття учнівської молоді в майбутньому.

Директор КМНМЦ



О.М. НИКИФОРЕНКО

№ 498/4 от 16.10. 2018 г.

На № _____ от _____ 20__ г.

До спеціалізованої вченої ради
 по захисту докторських (кандидатських)
 дисертацій

ДОВІДКА
про впровадження результатів науково-дослідної роботи
Дружиніної В. В.

Дійсна довідка свідчить про практичну цінність проведених наукових досліджень щодо формування механізму забезпечення збалансованості місцевого ринку праці. Деякі напрями забезпечення збалансованості місцевого ринку праці впроваджені в практику діяльності «ТОВ «НВФ Техвагонмаш» і використовуються в процесі реалізації Соціально-економічної стратегії підприємства, яка затверджена 12.12.2012 р.

Практичну цінність має запропонований підхід щодо узгодження інтересів суб'єктів системи ринку освіти, бізнесу та ринку праці з метою переходу на якісно новий рівень їх взаємодії.

Виконуючий обов'язки директора



Колбунцов О. П.



УКРАЇНА
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

КРЕМЕНЧУЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ МИХАЙЛА ОСТРОГРАДСЬКОГО

вул. Першотравнева, 20, м. Кременчук, Полтавська обл., 39600, т./ф. (05366) 3-60-00, т.3-62-19
e-mail: office@kdu.edu.ua, www.kdu.edu.ua, ЄДРПОУ 05385631

11.11.14 № 81-10/154

на № _____

До спеціалізованої вченої ради
по захисту докторських
(кандидатських) дисертацій

**Довідка
про впровадження результатів
дисертаційної роботи Дружиніної В. В.**

Під час роботи у Кременчуцькому національному університеті імені Михайла Остроградського науковий інтерес к.е.н., доцента Дружиніної Вікторії Валеріївни направлено на вирішення проблем злагодженого та гармонійного функціонування місцевого ринку праці.

Результати дослідження використані при розробці та викладанні навчальних курсів «Економіка праці й соціально-трудова відносина», «Державне регулювання економіки», «Державне та регіональне управління».

В курсі «Економіка праці й соціально-трудова відносина» знайшли відображення теоретичні, методичні та практичні матеріали про категорії, поняття, передумови, закономірності функціонування місцевого ринку праці.

Запропоновані підходи до кількісної та якісної оцінки місцевого ринку праці через його функції, прогнозування основних показників місцевого ринку праці на основі встановлення взаємозв'язків між його складовими і факторами впливу на функціонування ринку праці, що використані при розробці методичних рекомендацій для практичних занять і самостійної роботи студентів з курсу «Державне регулювання економіки».

Наукові результати, які стосуються розробки концепції використання механізму забезпечення збалансованості місцевого ринку праці, удосконалення організаційної структури органів місцевого самоврядування та місцевих органів виконавчої влади шляхом перерозподілу повноважень, використовуються при підготовці лекцій з навчальної дисципліни «Державне та регіональне управління».

Результати впровадження свідчать про практичне значення наукових розробок, виконаних к.е.н., доцентом Дружиніною Вікторією Валеріївною. Результати дослідження апробовані на міжнародних та всеукраїнських науково-практичних конференціях.

З повагою
Ректор

М. В. Загірняк

Хоменко Микола Макарович (05366) 3-40-37

Національна
академія наук України
ІНСТИТУТ
ЕКОНОМІКО-ПРАВОВИХ
ДОСЛІДЖЕНЬ



Национальная
академия наук Украины
ИНСТИТУТ
ЭКОНОМИКО-ПРАВОВЫХ
ИССЛЕДОВАНИЙ

01032, м. Київ, бульвар Тараса Шевченка, 60;
e-mail: office.iepd@nas.gov.ua; <http://www.iepd.dn.ua>
ЄДРПОУ 13530946

№ 299/274 від 01 липня 2015 р.

ДОВІДКА

Видана кандидату економічних наук, доценту, доценту кафедри менеджменту Кременчуцького національного університету імені М. Остроградського *Дружининій Вікторії Валеріївни* про те, що вона дійсно в 2013–2015 роках брала участь у виконанні наукової роботи «Формування багаторівневої системи стратегічного планування розвитку регіонів» (державний реєстраційний номер 0111U007823).

Довідка видана для подання до спеціалізованої вченої ради.

Директор інституту
член-кореспондент НАПрН України
доктор юридичних наук, професор



В.А. Устименко

Національна
академія наук України
ІНСТИТУТ
ЕКОНОМІКО-ПРАВОВИХ
ДОСЛІДЖЕНЬ



Национальная
академия наук Украины
ИНСТИТУТ
ЭКОНОМИКО-ПРАВОВЫХ
ИССЛЕДОВАНИЙ

01032, м. Київ, бульвар Тараса Шевченка, 60;
e-mail: office.iepd@nas.gov.ua; <http://www.iepd.dn.ua>
ЄДРПОУ 13530946

№ 299/276 від 01 липня 2015 р.

ДОВІДКА

Видана Дружиніній Вікторії Валеріївні кандидату економічних наук, доценту, доценту кафедри менеджменту Кременчуцького національного університету імені М. Остроградського про те, що вона дійсно в 2013–2015 рр. безпосередньо приймала участь у виконанні наукових досліджень за темою «Формування багаторівневої системи стратегічного планування розвитку регіонів» (державний реєстраційний номер 0111U007823).

Основний внесок виконавця склали пропозиції щодо узгодження цілей і завдань за ієрархією управління (державний, регіональний, місцевий і локальний) процесів економічного і соціального розвитку адміністративно-територіальних утворень (населених пунктів), які знайшли своє оприлюднення у загальних пропозиціях колективу виконавців Міністерству економічного розвитку України.

Результати виконаного дослідження Дружиніної В. В. узагальнені у особистій монографії «Місцевий ринок праці: умови функціонування, методи та способи забезпечення збалансованості» / наук. ред.. В.М. Василенко; НАН України, Ін-т економіко-правових досліджень. – Донецьк: Юго-Восток, 2014. – 366 с. , ISBN 978-966-374-802-3.

Примірники особистої монографії розіслані у бібліотеки за встановленим переліком.

Довідка видана для надання до спеціалізованої ученої ради із захисту докторських (кандидатських) дисертацій.

Директор інституту
член-кореспондент НАПрН України
доктор юридичних наук, професор



В.А.Устименко

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ, НАУКИ, МОЛОДІ ТА СПОРТУ УКРАЇНИ



НАЦІОНАЛЬНА МЕТАЛУРГІЙНА АКАДЕМІЯ УКРАЇНИ
ФАКУЛЬТЕТ ЕКОНОМІКИ І МЕНЕДЖМЕНТУ

NATIONAL
METALLURGICAL
ACADEMY OF
UKRAINE



НАЦИОНАЛЬНАЯ
МЕТАЛУРГИЧЕСКАЯ
АКАДЕМИЯ УКРАИНЫ

ECONOMIC FACULTY ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

Україна, 49600, Дніпропетровськ, пр. Гагаріна, 4
Телефон (0562) 41-03-84, Телекс 143412 TUBUS, Телетайп 143268 АЛМАЗ, Факс (0562) 47-14-98
E-mail: KOVALCHUK @ web.dp.ua

№ 357 від «16» 11 2012 р.

ДОВІДКА

Видана к.е.н., доценту кафедри менеджменту Кременчуцького національного університету імені Михайла Остроградського **Дружининій Вікторії Валеріївни** про те, що вона дійсно в 2012 році брала участь у розробці комплексної теми дослідження «Методологія управління підприємствами різних організаційно-правових форм та форм власності» (державний реєстраційний номер 0107U001146, 2006-2015рр.)

Підсумки науково-дослідної роботи за друге півріччя 2012 року в межах зазначеної комплексної теми дослідження оприлюднені в колективній монографії «Сучасні концепції, передумови та перспективи розвитку підприємств України (управлінський аспект)».

Результати дослідження Дружиніної В.В. «Выявление тенденций функционирования местного рынка труда» включено до колективної монографії - Сучасні концепції, передумови та перспективи розвитку підприємств України (управлінський аспект): колективна монографія/ під заг. ред. К.Ф. Ковальчука. — Донецьк : ЛАНДОН-XXI, 2012. — 344 с. ISBN 978-617-704-903-5

Примірники колективної монографії розіслані в бібліотеки за встановленим переліком: Держкомінформ, Національна бібліотека України ім. В.І. Вернадського, Національна парламентська бібліотека України, Книжкова Палата України, Харківська державна наукова бібліотека ім. Короленка, Одеська державна наукова бібліотека, Дніпропетровська обласна наукова бібліотека, Львівська наукова бібліотека ім. В. Стефаника, Державна науково-технічна бібліотека України.

Довідка видана для подання до спеціалізованої вченої ради.

Декан факультету економіки та менеджменту
Національної металургійної академії України,
Головний редактор колективної монографії,
д.е.н., професор



Ковальчук К.Ф.



УКРАЇНА
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

КРЕМЕНЧУЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ МИХАЙЛА ОСТРОГРАДСЬКОГО

вул. Першотравнева, 20, м. Кременчук, Полтавська обл., 39600, т./ф. (05366) 3-60-00, т.3-62-19
e-mail: office@kdu.edu.ua, www.kdu.edu.ua, ЄДРПОУ 05385631

26.11.14 № 81-10/1647
на № _____

ДОВІДКА

Видана к.е.н., доценту кафедри менеджменту нашого університету ДРУЖИНІНІЙ ВІКТОРІЇ ВАЛЕРІЇВНІ про те, що вона дійсно в 2012 році брала участь у розробці комплексної теми дослідження «Формування господарських рішень в умовах трансформації відкритої економіки України» (державний реєстраційний номер 0113U002178, 2012 р.), у межах якої особисто автором надана інтерпретація оцінки ознак професійно-кваліфікаційних змін місцевого ринку праці на основі використання кластерного аналізу.

Довідка видана для подання до спеціалізованої вченої ради.

Перший проректор



В. В.Никифоров

Хоменко Микола Макарович (05366) 3-40-37



УКРАЇНА
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

КРЕМЕНЧУЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ МИХАЙЛА ОСТРОГРАДСЬКОГО

вул. Першотравнева, 20, м. Кременчук, Полтавська обл., 39600, т./ф. (05366) 3-60-00, т.3-62-19
e-mail: office@kdu.edu.ua, www.kdu.edu.ua, ЄДРПОУ 05385631

26.11.14 № 81-10/1646

на № _____

ДОВІДКА

Видана к.е.н., доценту кафедри менеджменту нашого університету ДРУЖИНІНІЙ ВІКТОРІЇ ВАЛЕРІЇВНІ про те, що вона дійсно в 2013 році брала участь у виконанні науково-дослідної роботи «Дослідження економіко-організаційного механізму забезпечення стійкого розвитку регіонів» (державний реєстраційний номер 0114U003041, 2013 р.), у межах якої особисто автором сформовано механізм забезпечення збалансованості місцевого ринку праці.

Довідка видана для подання до спеціалізованої вченої ради.

Перший проректор



В. В. Никифоров

Хоменко Микола Макарович (05366) 3-40-37

