

**Державний торговельно-економічний університет**  
Кафедра економічної теорії та конкурентної політики

**ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**  
на тему: Розвиток конкурентного середовища на ринку праці

Студента 4 курсу, 12 групи,  
спеціальності 073 Менеджмент  
Спеціалізації Управління в сфері  
економічної конкуренції

Дімітрова Анна  
Анатоліївна

Науковий керівник  
Доктор економічних наук  
Професор

Штундер Ірина  
Олександрівна

Гарант освітньої програми  
науковий ступінь  
вчене звання

Щербакова  
Таміла Анатоліївна  
к.е.н., доцент

**Київ 2022**

## ЗМІСТ

2

ВСТУП .....	3
РОЗДІЛ 1. ДОСЛІДЖЕННЯ КОНКУРЕНТНОГО СЕРЕДОВИЩА НА РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ.....	5
1.1 Чинники розвитку конкурентного середовища на ринку праці України....	5
1.2 Оцінка стану конкурентного середовища на вітчизняному ринку праці....	8
1.3 Проблеми та тенденції формування конкурентного середовища на ринку праці в Україні.....	14
РОЗДІЛ 2. НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ КОНКУРЕНТНОГО СЕРЕДОВИЩА НА РИНКУ ПРАЦІ .....	20
2.1 Зарубіжний досвід формування конкурентного середовища на ринку праці .....	20
2.2 Інституціоналізація конкурентного середовища на ринку праці.....	27
2.3 Соціальні інновації як складова розвитку конкурентного середовища на ринку праці.....	29
ВИСНОВКИ.....	33
СПИСОК ДЖЕРЕЛ ІНФОРМАЦІЇ: .....	35



## ВСТУП

В умовах сучасних, розвинутих економічних відносин важливу роль відіграє ринок праці. З одного боку, це елемент економічної системи, і ефективність її функціонування залежить від національного добробуту, стабільності суспільства та ефективності соціально-економічних змін. Водночас, виступаючи як самостійна система, вона опосередковує вплив цього розвитку на добробут населення і характер багатьох соціальних процесів, посилюючи або пом'якшуючи соціальні процеси і протиріччя, що виникають.

Сучасний стан української економіки сприймається як початок майбутнього сталого соціально-економічного розвитку, успіх якого неможливо уявити без ефективного функціонування ринку праці. Його розвиток відбувається поряд з іншими товарними ринками, які є невід'ємною частиною процесу становлення соціально орієнтованої ринкової економіки, основною рушійною силою якої була заможна, освічена та висококваліфікована людина.

На сьогоднішній день тенденції на ринку праці знайшли відображення у багатьох наукових працях, публікаціях у журналах, статистичних щорічниках тощо. Багато джерел надають статистичні дані та показники, які відстежують деякі загальні тенденції на ринку праці, але не виділяють і не відображають тих аспектів ринку праці, які визначають здатність підприємств залучати робочу силу та успішно конкурувати на ринку праці.

Сучасний стан ринку праці України характеризується масштабними структурними та динамічними змінами, зростанням конкуренції підприємств за набір кваліфікованих кадрів, створенням роботодавцями нових кадрових вимог. Сучасні тенденції на ринку праці визначають форми та методи конкуренції роботодавців на ринку праці, змушують не лише визначати вимоги до персоналу, а й слідувати та враховувати вимоги шукачів роботи щодо умов працевлаштування, якості роботи, приділяти більше уваги ринку

праці, заходам щодо покращення іміджу роботодавців. Це визначає актуальність теми дослідження та її практичну значущість.

Об'єктом дослідження є ринок праці.

Предметом дослідження є розвиток конкурентного середовища на ринку праці.

Завданням дослідження є:

- Визначити чинники розвитку конкурентного середовища на ринку праці України
- Дати оцінку стану конкурентного середовища на вітчизняному ринку праці
- Висвітлити проблеми та тенденції формування конкурентного середовища на ринку праці в Україні
- Дослідити зарубіжний досвід формування конкурентного середовища на ринку праці
- Визначити інституціалізацію конкурентного середовища на ринку праці
- Висвітлити соціальні інновації як складова розвитку конкурентного середовища на ринку праці

Методи дослідження:

- теоретичні: аналіз наукових джерел, синтез, опис, узагальнення, порівняння;
- емпіричні: опитування персоналу, аналіз документів, спостереження.

Теоретичною і методичною основою дослідження стали праці вітчизняних і зарубіжних авторів.



## РОЗДІЛ 1. ДОСЛІДЖЕННЯ КОНКУРЕНТНОГО СЕРЕДОВИЩА НА РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

### 1.1 Чинники розвитку конкурентного середовища на ринку праці України

Сучасний ринок підпорядковується законам товарного виробництва (закону конкуренції, закону попиту і пропозиції, закону вартості тощо), що виражається у виконанні конкретних функцій. Зокрема, О. В. Волкова виділяє такі функції ринку праці: соціальний поділ, інформаційна, посередницька, ціноутворення, стимулююча, регулятивна, оздоровча, соціальна [4, С. 82]. І. Л. Петрова наводить інші функції ринку праці: розподільчу, координуючу, вибіркову, розподільчу [5, с 102]. Основні функції ринку праці, які притаманні перехідному періоду, наведено в науковій роботі В.Я. Бріч та ін [6, с. 105]. Ці дослідники включали функції підтримки оптимального співвідношення між попитом і пропозицією, стимулювання праці шляхом оптимізації її вартості, підвищення професійного рівня працівників, підвищення їх професійної мобільності, створення структури зайнятості, що відповідає оптимальним суспільним потребам, розвитку конкурентного середовища, узгодження інтереси всіх сторін ринку праці.

Таким чином, у сучасній науковій літературі немає єдиного підходу до складу функцій ринку праці, але можна зробити висновок, що всі ці функції взаємопов'язані та взаємодоповнюють. Звичайно, перелік визначень функцій ринку праці можна розширювати, але в цілому вони характеризуються чіткою спрямованістю на ефективне функціонування ринку праці – функціонування та взаємодію всіх елементів ринку в межах його функціонального призначення (суб'єктів, установи, елементи інфраструктури).

При розгляді категорій ринку праці не можна ігнорувати той факт, що ринок праці є лише одним із видів ринку для економічних цілей. Ринок праці пов'язаний з різними сегментами інших типів ринкових структур, які можна

визначити за допомогою причинно-наслідкового або кореляційного аналізу. Зокрема, на нього впливають різні типи ринків, які неможливо чітко ранжувати.

Таблиця 1.1

## Вплив на ринок праці інших ринків

№	Тип ринку за економічним призначенням	Засоби впливу на ринок праці
1	Ринок капіталів	Визначає поведінку підприємця щодо створення робочих місць, мобілізує фінансові потоки в розвиток людського потенціалу
2	Ринок сировини і матеріалів	Визначає рівень прибутку підприємства і, відповідно, рівень заробітної плати
3	Інформаційний ринок	Шляхом усіх видів реклами сприяє ефективному пошуку необхідного роботодавця або робітника
4	Ринок освітніх і наукових послуг	Формує висококваліфікованих, вузькоспеціалізованих працівників, реалізує процес підготовки та перепідготовки кадрів і безперервну освіту
5	Ринок охорони здоров'я	Забезпечує суб'єктів ринку праці доступом до медичних послуг та сприяє відтворенню робочої сили
6	Ринок культурних та духовних послуг	Забезпечує інтелектуальний та духовний розвиток суб'єктів ринку праці
7	Ринок побутових та соціальних послуг	Відтворює здатність населення до праці
8	Ринок житла	Забезпечує міграцію робочої сили шляхом доступного житла
9	Ринок інновацій	Формує інноваційно-активні кадри

Джерело: [3]

В.П.Петюх слушно зазначає, що типи ринків відрізняються за значенням і призначенням і що ринок капіталу стоїть на чолі національної ринкової системи. Автор зазначив, що оскільки капітал є грошовим еквівалентом усіх наявних на ринку ресурсів, він визначає стан усіх товарних ринків. Така здатність ринку капіталу визначати стан усіх товарних ринків і взаємозв'язок між ними пояснюється впливом зміни процентних ставок і поведінки підприємців. Відомо, що зміна суспільних потреб у послугах і товарах породжує попит на фінансові ресурси, сировину, трудові та інші ресурси, потік



яких сприяє створенню нової або вдосконаленню існуючої структури виробництва. У разі підвищення процентних ставок підприємцям вигідніше купувати цінні папери, що призводить до уповільнення темпів зростання або зменшення кількості робочих місць. У разі нижчих процентних ставок підприємцям вигідніше вкладати кошти безпосередньо у виробництво, що сприяє розширенню сфери зайнятості, тобто створенню нових робочих місць. У той же час зростає попит на інвестиції та робочу силу, поки товарні ринки не сигналізують про насичення попиту на певні товари, послуги та зниження попиту на них, а отже, і на капітал. Відповідно, ринок капіталу відреагує на ці дії.

В.П. Мікловда, М.І. Пітюлич зазначають, що ринок праці характеризується як відкрита система. На таку систему, окрім екзогенних та ендогенних факторів, суттєво впливає ситуація в різних сегментах ринкової економіки – ринку товарів і послуг, інвестицій, фінансів, інновацій тощо [11, С. 161]. Автори справедливо зазначають, що розуміння існування кореляції, причинно-наслідкової зв'язку між різними сегментами ринкової системи свідчить про те, що ринок праці є органічним елементом однієї взаємопов'язаної та взаємозалежної системи, ефективність якої залежить від розвитку інших ринків. Автори наголошують, що ринок праці слід розглядати з точки зору системного підходу через взаємозалежність різних ринків. Ця взаємозалежність відображається у прагненні ринку праці збалансувати попит і пропозицію робочої сили, а отже, досягти природного безробіття, наявності досконалої конкуренції в соціально-трудових відносинах, досягнення такого рівня заробітної плати, який відновив би працездатність.

Подібної думки додержуються В.В. Осокіна та Н.В. Руденко, які для класифікації чинників ендогенного та екзогенного впливу пропонують використовувати PEST-аналіз. Можемо сказати, що PEST-аналіз – це один з основних маркетингових інструментів, який включає перелік чотирьох ключових факторів зовнішнього середовища (від англ. political-legal – політико-правові, economic – економічні, sociocultural – соціокультурні,

technological forces – технологічні фактори) [12, с. 224]. На нашу думку, використання PEST-аналізу для дослідження факторів впливу на ринок праці є виправданим, проте за основу дослідження факторів пропонуємо брати модифіковану методику «STEEPLE-аналіз».

## **1.2 Оцінка стану конкурентного середовища на вітчизняному ринку праці**

На першому етапі оцінки та аналізу економіки України використовується аналіз PEST. Це один із популярних методів аналізу макросередовища. Цей аналіз іноді називають STEP-аналізом. Це досить простий і зручний метод для вивчення зовнішнього середовища, який можна ефективно використовувати для вивчення економіки кожної країни, ринку або підприємства. Аналіз шкідників включає визначення переліку політичних (політичних), економічних (економічних), соціальних (технічних) та технологічних (технологічних) факторів навколишнього середовища, які безпосередньо та опосередковано впливають на бізнес [3, с. 91–96]. Аналіз PEST також є інструментом довгострокового стратегічного планування і готується протягом 3-5 років, щорічно оновлюючи дані.

PEST-аналіз - це послідовність певних етапів, серед яких виділяють наступні:

- виявлення факторів для аналізу. На цьому етапі необхідно скласти перелік факторів, які можуть мати прямий чи опосередкований вплив на майбутні результати економічного розвитку країни, які поділяються на 4 групи: політичні, економічні, соціальні та технологічні [4, с. 48].

- визначення ступеня впливу факторів. Визначивши фактори, що впливають на бізнес, необхідно визначити силу впливу кожного фактора в масштабі. Найпоширенішою є 5-бальна шкала, згідно з якою чим більша кількість за шкалою, тим сильніше чинник впливає на розвиток економіки.



- оцінка ймовірності зміни фактора. На цьому етапі ймовірність коливань оцінюється за 5-бальною шкалою, де «1» означає мінімальну ймовірність зміни факторів навколишнього середовища, а «5» означає максимальну ймовірність [5].

- оцінка реальної значущості факторів. Наступним кроком є оцінка впливу кожного окремого фактора, обраного для аналізу. У цьому випадку необхідно чітко визначити фактори, які можуть безпосередньо впливати на компанію, і постійно контролювати їх.

- складання підсумкової таблиці PEST. Останнім етапом аналізу є приведення всіх обчислень до матричної форми.

Фактори аналізу PEST перераховані та проаналізовані в таблиці 1.2.

Таблиця 1.2

Фактори для PEST-аналізу ринку праці

Фактор	Стан/прояв фактору	Тенденція розвитку фактору	Характер впливу фактору на економіку України
<b>1. Економічний фактор</b>			
Рівень інфляції	У 2020 році рівень інфляції зменшився на 5,7% і складає - 4,1%	Падіння	«+» – середній темп знецінення грошей; «-» – можлива дефляція
Рівень безробіття	8,6 %	Падіння	«-» неплатоспроможне населення
Приріст ВВП в 2019	3,3 %	Зростання	«+» - підвищення виробництва; «+» – покращення привабливості країни як країни для інвестування.
Зростання заробітної плати	У 2020 році зарплата збільшилась на 10,8 % порівняно з 2019 роком	Зростання	«+» – підвищення платоспроможності населення та їх купівельної спроможності;
<b>2. Політико правові фактори</b>			
Зовнішня політика	Підписана угода про асоціацію з ЄС, розпочато процес виходу з СНД	Зростання	«+» – співробітництво та лояльні відносини з європейськими країнами; «-» – погіршення відносин с країнами СНД
Політична дестабілізація	Нестабільна політична ситуація	Падіння	«-» – протиріччя між політичними силами, «-» – низький рівень довіри наряду до влади

Продовження Таблиці 1.2

Військовий конфлікт на території країни, анексія Криму	Напружені дипломатичні відносини з Російською Федерацією	Зростання	«->» – втрата територій; «->» – військові дії на території України; «->» – непередбачуваність розвитку подій; «->» – ризики для інвесторів
<b>3. Соціокультурні фактори</b>			
Демографічна структура населення	Кількість населення України скоротилось і на 01.01.2020 р. - 41902416 осіб	Падіння	«->» – скорочення населення і трудового потенціалу країни
Мова	Протистояння державницьких та проросійських настроїв	Стабілізація	«+» – простота спілкування при ділових зустрічах завдяки єдиній державній мові; «->» – загострення політичного конфлікту через заборону російської мови
Менталітет	Характерні риси для українців: демократичність, емоційність, індивідуалізм, миролюбність, уміння вести господарство.	Зростання	«+» – для країни з розвинутою індивідуалістичною культурою легше впроваджувати інновації; «+» – потужний потенціал розвитку різних сфер господарювання
<b>4. Технологічні фактори</b>			
Рівень розвитку ІТ	Ринок ІТ-послуг є розвинутим	Зростання	«+» – можливість використання комп'ютерних технологій у діяльності; «+» – швидкість обміном інформацією;
Доступ до новітніх технологій	У країні вільний доступ до новітніх технологій.	Зростання	«+» – швидкість обміном інформацією;

Джерело: розроблено автором на основі [7; 8]

Ймовірність групових (наприклад, економічних) факторів оцінюється шляхом присвоєння їй деякої ваги від 0 (низька ймовірність) до 1 (висока ймовірність). Сума ймовірностей прояву для кожної групи факторів повинна бути рівною одиниці.

Ступінь впливу (значення) цього чинника на розвиток економіки України визначається п'ятибальною шкалою:



5- сильний вплив, серйозна небезпека;

1 - відсутність удару, незначні загрози.

Узагальнений вплив групи факторів на розвиток української економіки можемо визначити шляхом множення ймовірності прояву даного чинника на силу його впливу, що дасть змогу обчислити загальну та зважену оцінку для даної країни (табл. 1.3). Така загальна оцінка показує ступінь впливу на українську економіку та допомагає визначити необхідність визначення способів реагування на поточні та прогнозовані екологічні фактори.

Таблиця 1.3

## Загальна оцінка факторів впливу на економіку України

Фактор	Ймовірність прояву фактору, P (0÷1)	Значимість фактору, I (1÷5)	Загальна оцінка впливу фактору, P×I	Засоби реагування на прояв фактору
1. Економічні фактори				
Рівень інфляції	0,3	4	1,2	Зміцнення економічних зв'язків з ЄС
Рівень безробіття	0,3	5	1,5	Стимулювання розвитку малого та середнього бізнесу
Приріст ВВП	0,2	5	1	Підвищення виробництва
Зростання заробітної плати	0,2	4	0,8	Розвиток інфраструктури
Рівень інфляції	0,3	4	1,2	Зміцнення економічних зв'язків з ЄС
Рівень безробіття	0,3	5	1,5	Стимулювання розвитку малого та середнього бізнесу
Приріст ВВП	0,2	5	1	Підвищення виробництва
Зростання заробітної плати	0,2	4	0,8	Розвиток інфраструктури
2. Політико-правові фактори				
Зовнішня політика	0,4	5	2	Закінчення військового конфлікту, повернення Криму та східних областей
Політична дестабілізація	0,2	3	0,6	Формування довіри народу до влади

Військовий конфлікт на території країни, анексія Криму	0,4	5	2	Налагодження відносин з іншими країнами
--------------------------------------------------------	-----	---	---	-----------------------------------------

Продовження таблиці 1.3

Військовий конфлікт на території країни, анексія Криму	0,4	5	2	Налагодження відносин з іншими країнами
3. Соціокультурні фактори				
Демографічна структура населення	0,2	4	0,8	Розширення ринків праці
Мова	0,5	4	2	Лібералізація мовного законодавства
Менталітет	0,3	3	0,9	Розвиток малого та середнього бізнесу завдяки заохоченню індивідуалізму
4. Технологічні фактори				
Рівень розвитку ІТ	0,3	4	1,2	Використання ІТ технологій для своєї діяльності
Доступ до новітніх технологій	0,3	4	1,2	Розвиток інновацій
Оновлення науково-технічної бази	0,4	4	1,6	Фінансування розвитку науки, оновлення устаткування наукових центрів

Джерело: [3]

Загальна оцінка впливу :

Економічні фактори =  $1,2 + 1,5 + 1 + 0,8 = 4,5$ Політико-правові фактори =  $2 + 0,6 + 2,5 = 4,6$ Соціокультурні фактори =  $0,8 + 2 + 0,9 = 3,7$ Технологічні фактори =  $1,2 + 1,2 + 1,6 = 3,12$ 

Тому аналіз PEST показує, що найважливішими чинниками є: економічні та політико-правові. Для сталого розвитку економіки України рекомендується приділяти найбільшу увагу економічним та політичним факторам та розробити ефективну стратегію їх стабілізації.



Важливим показником в країні при оцінці якості життя є рівень безробіття. Вивчаючи проблему безробіття, Уорр П. [6] у своїй роботі пропонує використання великомасштабної моделі, ключовими детермінантами якої є умови оплачуваної праці та безробіття, як істотних умов психічного здоров'я. Через ускладнення, викликані пандемією, у першому півріччі 2020 року у двох третинах усіх країн спостерігалася тенденція до зниження рівня або темпів зростання середньої заробітної плати. Криза порізно вплинула на заробітну плату чоловіків і жінок, останні постраждали непропорційно більше, а невідповідність між керівниками та низькооплачуваними працівниками призвела до зростання нерівності в заробітній платі [7]. Рівень безробіття за останні 10 років демонструє наступні показники:

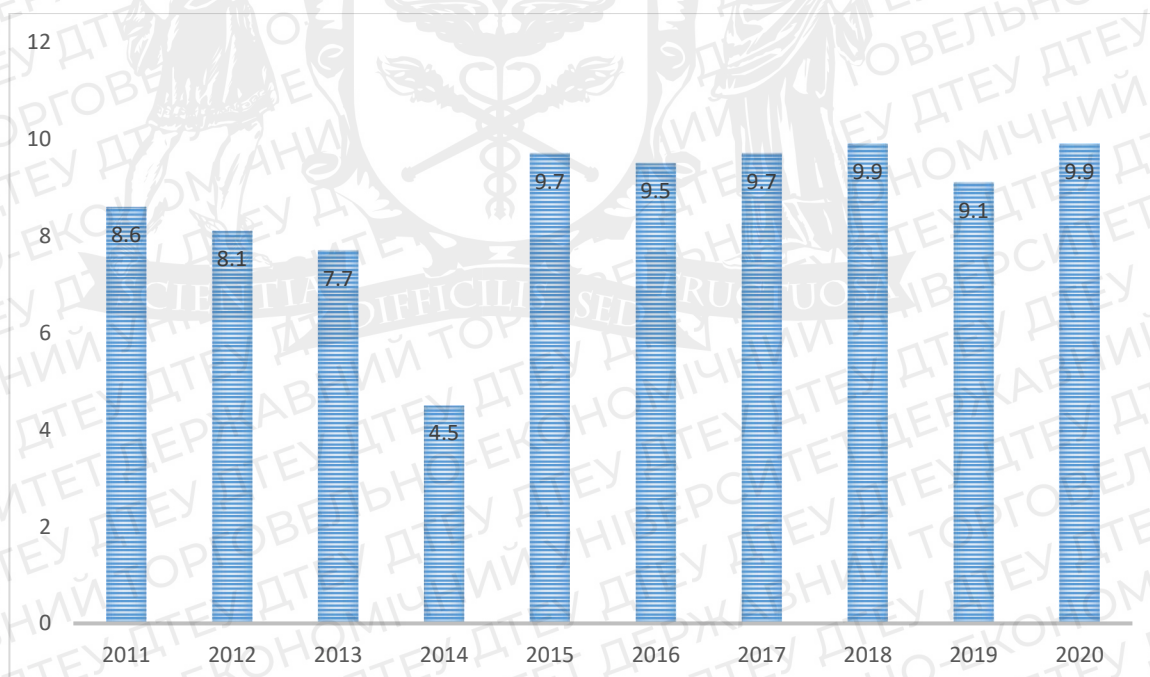


Рис. 1.1 – Рівень безробіття на території України за 2011-2020 роки

Рівень безробіття, незважаючи на масову міграцію працездатного населення, окупацію території Криму та східної частини країни (з 2014 р.), знизився у 2020 р. на 4190,1 тис. населення порівняно з 2011 р. та багато інших факторів. Згідно з офіційною статистикою, рівень безробіття за останні 10

років залишається в межах 8,0-10,0%. Індекси споживчих цін в Україні 2011-2020 рр., (%) [16].

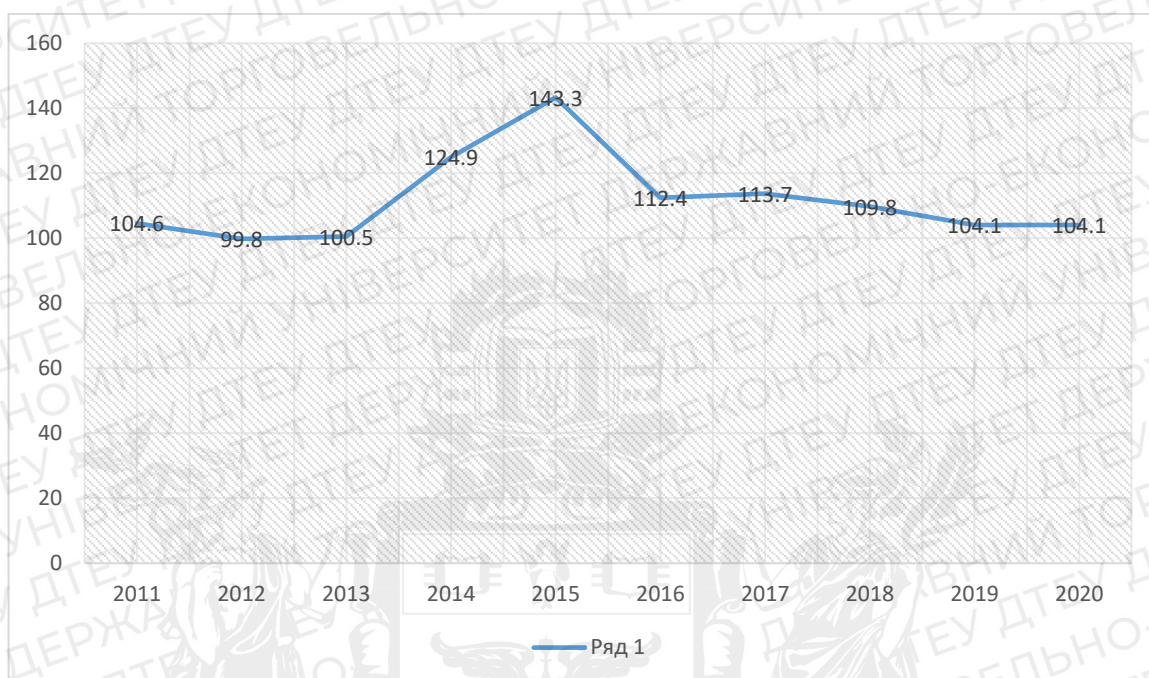


Рис. 1.2 - Індекс споживчих цін в Україні за 2011-2020 роки

Найбільш помітне зростання цін відбулось у 2014-2015 роках, після цього зростання цін дещо стабілізувалось і не демонструвало значного приросту протягом останніх п'яти років.

### 1.3 Проблеми та тенденції формування конкурентного середовища на ринку праці в Україні

Головним фактором формування конкурентного середовища на ринку праці є система оплати праці в Україні. Система оплати праці працівникам покликана створювати комфортні для працівника умови праці, а також бути системою мотивацію, що буде підвищувати ефективність діяльності підприємства. Оплата праці з економічного боку є основним джерелом фінансового прибутку працівника підприємства, тому її розмір характеризує рівень добробуту населення країни.



Організація оплати праці ґрунтується на: статутних та інших положеннях; загальна згода на державному рівні; галузеві та регіональні угоди; колективні договори; трудовий договір. Суб'єктами організації оплати праці є: органи державної влади та місцевого самоврядування; власники, товариства власників або їх представницькі органи; профспілки, профспілкові об'єднання або їх представницькі органи; робітники.

Основним законодавчим актом є Конституція України, на якому базується все законодавство, у тому числі і законодавство про працю. Також до законів регулювання оплати праці відносять Кодекс Законів про Працю (КЗпП), Закон України про оплату праці, від 1 травня 1995 р., Постанова від 8 лютого 1995 року № 100 «Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати» зі змінами, внесеними згідно з Постановою Кабінету Міністрів України № 348 від 16.05.95, Закон України «Про відпустки» від 15.11.96 р., Закон України «Про збір на обов'язкове державне пенсійне страхування», Постанова Кабінету Міністрів України №571 від 27.04.98р. м. Київ «Про обчислення розміру допомоги по тимчасовій непрацездатності», Закон України «Про колективні договори і угоди»[11].

Сфера державного регулювання заробітної плати відповідно до ст. 8 Закону України «Про заробітну плату» передбачає визначення мінімальної заробітної плати та інших державних нормативів і гарантій, встановлення умов і розмірів заробітної плати керівників на базі державної, комунальної власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються або субсидується з бюджету, що регулює фонди оплати праці працівників монополістичних підприємств за переліком, встановленим Кабінетом Міністрів України, а також оподаткування доходів працівників.

Роль держави в оплаті праці має виявлятися також в організації передових досліджень і вивчення зарубіжного та вітчизняного досвіду, науково-методичному забезпеченні розвитку тарифної системи, удосконаленні тарифно-кваліфікаційних каталогів; проведення єдиної

політики у сфері ціноутворення робіт; організація розробки нормативів витрат праці на масові технологічні процеси тощо [12].

У колективному договорі встановлюються такі умови у сфері оплати праці працівників конкретного підприємства, з урахуванням норм і гарантій передбачених законодавством і угодами, (рис. 1.3):

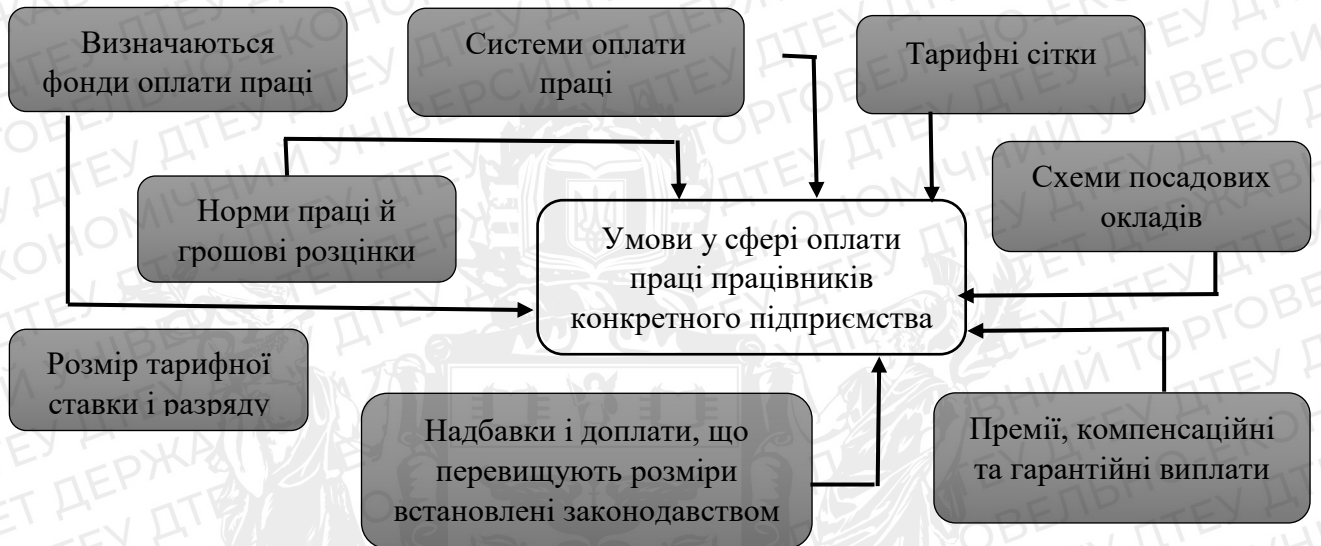


Рис. 1.3 – Елементи організації оплати праці працівників конкретного підприємства [14]

Діючи нормативно-правові документи, які регулюють облік оплати праці, демонструє рис. 1.4:





Рис. 1.4 – Законодавчо-нормативні акти [7]

Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР. Базується на визначенні правових, організаційних та економічних, які на даний момент перебувають у трудових відносинах, на основі трудового договору з підприємствами, організацією форм власності та всього господарювання, а також з окремою часткою громадян України та сферою державного та договірної регулювання оплати праці робітникам підприємства.

Закон України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 № 3356-ХІІ визначає основні алгоритми правої розробки, укладання та виконання колективних договорів та угод з метою правового регулювання трудових відносин та захисту соціально-економічних відносин працівника та підприємства.

Закон України «Про відпустки» від 15.11.1996 регулює та встановлює гарантії права на відпустки працівникам підприємства, визначає умови та тривалість їх у працівників для задоволення потреб підприємства.

Загалом сучасні системи оплати праці виглядають іншим чином (рис. 1.5):

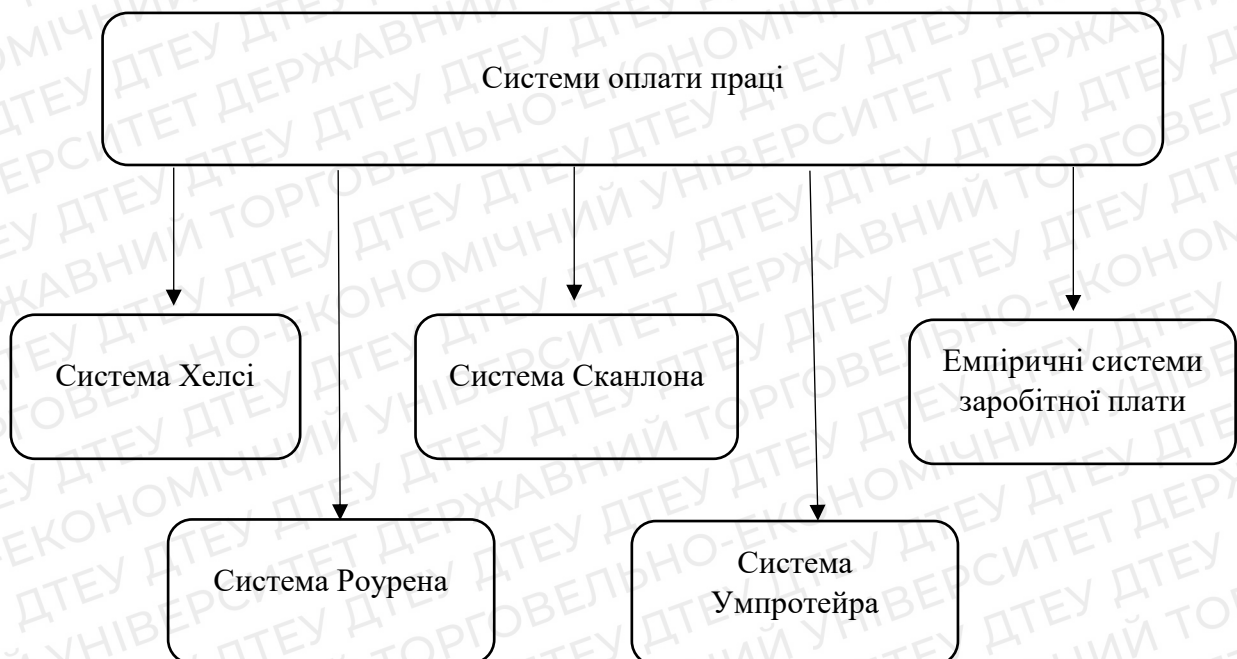


Рис. 1.5 – Системи організації оплати праці [10]

Система Хелсі - заробітна плата працівника підприємства складається з двох частин: фіксована погодинна ставка, яка встановлюється підприємством, інша частина - це відрядні доходи або премії співробітникам, витрати на оплату праці були нижчими за реальні. Значення визначається за допомогою тарифної ставки економічного часу і є коефіцієнтом, що дає змогу зрозуміти, скільки часу можна заощадити (від 0,3 до 0,7).

Система Роурена – на виконання роботи працівникам відводиться певний час, а також гарантується від підприємства погодинна ставка, якщо співробітник не виконує задані норми. Винагорода базується на частці погодинної ставки, яка рівна частці часу, яку й було зекономлено, а її розмір залежить від приросту продуктивності праці.

Система Сканлон - основним показником преміювання є зниження інтенсивності оплати продукції за рахунок збереження заробітної плати по відношенню до норми. Якщо вартість заробітної плати була нижче номіналу, створюється бонусний фонд у розмірі 75% заощаджень, 20% з яких йде на виплати у важкі часи.

Система Umproteira - передбачає виплату премії за зниження трудомісткості. Для кожного виду продукції визначається нормативна трудомісткість, водночас встановлюється базовий рівень продуктивності праці.

Емпіричні системи оплати праці – відрізняються за коефіцієнтами коригування ставок у міру збільшення дотримання вимог. При зміні ефективності від 67-75% до 100% оплата здійснюється за тарифними ставками, збільшеними до 20-25%, коефіцієнти встановлюються емпірично, але, як правило, на кожен відсоток зростання ефективності зростає на 1- 1,25% [13].

Отже на сьогоднішній день існує велика різноманітність систем оплати праці. Ключові питання організації оплати праці врегульовані в законодавчому порядку на державному рівні. Деталізація положень даного питання відбувається на рівні підприємства з урахуванням його специфіки.



Роботодавець обирає вид організації оплати праці згідно із особливостями діяльності підприємства та з урахуванням ступеня мотивування персоналу такою системою.

Найчастіше для промислово виробничого-персоналу встановлюють відрядну форму оплати праці, яка залежить від виконання норм виробітку. Почасова оплата є актуальною для працівників що займаються інтелектуальною роботою.



## РОЗДІЛ 2. НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ КОНКУРЕНТНОГО СЕРЕДОВИЩА НА РИНКУ ПРАЦІ

### 2.1 Зарубіжний досвід формування конкурентного середовища на ринку праці

Ринок праці є невід'ємною частиною ринкової економіки. Він регулює обсяги попиту та пропозиції на робочу силу, її розподіл між галузями економіки, сприяє професійно-географічній мобільності праці. Водночас ринок праці залишається найбільш консервативним елементом економічної системи.

Тому необхідно регулювати ринки праці, уніфікувати це регулювання на рівні національного законодавства та гармонізувати їх на основі сучасних тенденцій економічної глобалізації.

За оцінками МОП, для відновлення після економічної кризи знадобиться щонайменше 5-8 років, і що безробіття може тривати навіть після досягнення стійкого позитивного економічного відновлення. У доповіді генерального директора Міжнародного бюро праці Х. Сомавія на 98-й Міжнародній конференції праці стверджується, що загрози соціальній згуртованості та стабільності, пов'язані з кризою, занадто малі, щоб їх ігнорувати. Безперечно, вихід із цієї складної ситуації – посилення ролі реального сектору економіки, відновлення довіри до банків та підтримання платоспроможного попиту на товари та послуги.

Водночас політика зайнятості, відповідно до сучасного бачення урядів розвинених країн, має стати центром усієї соціальної політики. Адже, на думку сучасних економістів, із середини 1990-х років інструменти регулюючого впливу держави на ринок праці значно розширилися. Вони включали макроекономічні заходи, спрямовані на послаблення ринку праці, збереження бажаної гнучкості ринку, який є і має залишатися найбільш консервативним



елементом усієї економічної системи, та заходи щодо покращення соціального забезпечення та соціального захисту безробітних.

Нагадаємо, що основним принципом політики на ринку праці в усьому світі є орієнтація на досягнення стратегічної мети розвитку трудової сфери. Відповідно до Конвенції № 122 МОП [9], ця мета полягає забезпеченні повної, продуктивної і вільно обрано зайнятості. Для України особливо актуальним є тлумачення цього формулювання в єдності всіх трьох складових.

Слід зазначити, що сьогодні всі економічно розвинені країни, а також міжнародні організації на перше місце виділяють проблеми зайнятості як такої, без якої неможливо забезпечити соціально-економічну стабільність. Нині на регулювання ринку праці в розвинутих економіках виділяється близько 2-3% вартості ВВП. У цих країнах програми зайнятості регулярно розробляються, фінансуються та впроваджуються з урахуванням специфіки конкретної соціально-економічної ситуації.

У Західній Європі домінують активні заходи з регулювання ринку праці. Зокрема, структурна політика, яка передбачає орієнтацію виробництва на нові технологічні та ринкові перспективи, закриття чи перепрофілювання менш перспективних підприємств.

У США активно розвивається бізнес-сектор економіки. Щороку в цій країні з'являється понад 600 тис. нових компаній, що створюють додаткові робочі місця. Загальні інвестиції в нові підприємства становлять в середньому 45 мільярдів доларів на рік, з яких 15% йде на малий і середній бізнес, магазини та ремонтні майстерні. В результаті економіка США має значний комерційний потенціал для створення нових робочих місць, які можуть вирішити безробіття за мінімальної державної підтримки.

У той же час зміна економічної кон'юнктури, структурна перебудова в країнах з розвиненими ринковими відносинами, оновлення матеріально-виробничої бази мають значний вплив на політику гнучкого використання робочої сили. У всіх країнах Європейського Союзу, США та Японії провідним напрямком є державна політика зайнятості, яка базується на ідеології

мінімального втручання держави в ринковий механізм і де-факто реалізує принцип реорганізації ринку праці. Посилюється інтеграція держави, приватної монополії та ринкового регулювання, суть якого полягає в поєднанні макроекономічного регулювання держави з регулюванням на мікрорівні з метою підвищення гнучкості та адаптації економіки до потреб науково-технічного прогресу. З цією метою в багатьох країнах було децентралізовано механізм регулювання ринку праці, а відповідні функції планування передані державним і муніципальним органам влади.

Регіональна державна політика більшості розвинених країн базується на створенні в відсталому регіоні сприятливих економічних умов для залучення та функціонування приватного капіталу шляхом податкових пільг. Держава зобов'язується підтримувати розвиток інфраструктури та організацію роботи центрів перепідготовки. Реалізація регіональної політики покладена на місцеву владу.

Державна політика у сфері регіонального розвитку та регулювання праці полягає у стимулюванні переміщення працівників із районів із високим рівнем безробіття в райони, де є незадоволений попит на робочу силу. Це досягається, по-перше, послабленням регіонального дисбалансу попиту та пропозиції робочої сили, зменшенням структурного безробіття та, по-друге, забезпеченням зайнятості в регіонах, що розвиваються.

Для регулювання зайнятості в розвинених країнах удосконалюється мережа державних регуляторів ринку праці. Таким чином, відповідно до чинного канадського регуляторного механізму, Федеральне міністерство зайнятості та еміграції та його регіональні підрозділи мають повноваження розробляти та організовувати всі програми, пов'язані з прямим впливом на якість, мобільність, використання та продуктивність праці, що фінансуються державою. але включає підприємців, представників профспілок. Місцеві дорадчі ради відіграють важливу роль у прийнятті місцевих рішень, тому більшість канадських провінцій фінансують власні програми професійного навчання та створення робочих місць.



Визнаючи, що найефективнішою політикою зайнятості є зосередження уваги на максимізації мобільності робочої сили, уряди розвинених країн заохочують гнучку систему професійного навчання, яка навчає працівників відповідати сучасним вимогам і здатна швидко й ефективно перекваліфікуватися.

Одним із елементів пошуку шляхів реформування національної системи регулювання зайнятості є дослідження механізмів, принципів, правових основ та форм регулювання зайнятості в інших країнах.

Слід пам'ятати, що кожна країна має свою національну модель регулювання зайнятості, на форму якої впливають певні системні фактори, до яких належать: перевага пасивної чи активної політики зайнятості; ступінь централізації ринку праці та трудового права; участь у вирішенні проблемних аспектів профспілок, організацій роботодавців тощо. Тому розвинені країни використовують різний характер і характер методів регулювання зайнятості.

Загалом у світовому досвіді менеджменту щодо працевлаштування домінують 5 моделей: американська, німецька, англійська, шведська та японська [2].

Основні концептуальні відмінності між цими моделями та українською моделлю зосереджуються на використанні різних підходів до розподілу ресурсів на заходи активної та пасивної політики зайнятості, а також на відмінностях у законодавчих положеннях щодо гарантій зайнятості.

Розглядаючи американську модель, ми бачимо, що регулювання зайнятості представлено системою з трьох елементів: державні підприємства, що займаються наймом робочої сили; фінансово-кредитна політика, що регулює попит на робочу силу, і безпосереднє регулювання зайнятості через кадрову систему законодавства [3]. Регулюючими важелями є: здійснення широкомасштабних заходів щодо створення додаткових нових робочих місць; заходи з перерозподілу навантаження; заходи щодо збереження робочих місць, зокрема націоналізація підприємств з цією метою.

Щодо Німеччини, то держава також вживає заходів для збереження робочих місць, на користь компаній, які утримуються від масових звільнень.

Англійська модель зайнятості характеризується активністю держави щодо їх стимулювання. Правова система Англії дає можливість місцевим органам влади заохочувати підприємництво [3]. Акцент робиться також на системі професійної підготовки, перепідготовки та працевлаштування, удосконаленні системи соціального забезпечення.

Основою сучасної політики зайнятості в Швеції є не сприяння зайнятості та виплата допомоги по безробіттю, а запобігання безробіттю. Шведська модель орієнтована на компанію і має свою специфіку, суть якої полягає в орієнтації на групи зі слабкою позицією на ринку праці.

Японська модель регулювання зайнятості передбачає особливу політику використання робочої сили – систему довічного найму.

Керівний склад кожної японської компанії надзвичайно вимогливий і вибагливий у підборі, підборі, навчанні та навчанні спеціалістів та менеджерів.

Що стосується агентств зайнятості, то в Америці існує не тільки державна служба зайнятості, а й багато приватних спеціалізованих бюро зайнятості, які мають всю необхідну інформацію про працівників різних професій, що допомагає в деталізації процесу регулювання зайнятості.

У Німеччині функції зайнятості в службі зайнятості виконуються відповідно до класифікації професій з урахуванням специфіки місцевих ринків праці [5].

Варто зазначити, що серед розвинених країн Шведська служба зайнятості – Національна рада ринку праці – має високий рівень контакту та взаємодії з ринком праці.

Таким чином, аналіз функціонування американської, німецької, шведської, англійської та японської моделей систем регулювання зайнятості дозволяє зробити висновок, що на шляху України до становлення соціально орієнтованої економіки є багато завдань. Досвід країн з розвинутою



економікою свідчить, що інвестиції в людські ресурси збільшуються, оскільки необхідна модернізація виробничих систем.

Така політика проводиться як на рівні держави, так і окремих суб'єктів господарювання. Наприклад, у Франції на зайнятість витрачається 6,8% державного бюджету, а внески підприємств і соціальних установ майже в 1,5 рази перевищують надходження до бюджету.

В Україні частка фонду зайнятості у валовому внутрішньому продукті становить близько 0,3%, що в рази менше, ніж у країнах з розвинутою ринковою економікою. На підставі цього можемо дійти до висновку, що в Україні фінансова база для вирішення проблем працівників є недостатньою і не відповідає ситуації на ринку праці, який стрімко погіршується через величезний потенціал безробіття. Заходи активної та пасивної політики зайнятості фінансуються за рахунок коштів зайнятості. Співвідношення витрат на дані заходи залежне від стану ринку праці та рівня безробіття, рівня законодавчих гарантій, досягнутого рівня зайнятості.

Зарубіжний досвід свідчить про різні підходи окремих країн до виділення коштів на заходи активної та пасивної політики зайнятості. У таких країнах, як Франція, Німеччина та Англія, витрати на підтримання доходу переважають, і набагато менше витрачається на активність. Наприклад, у Франції частка витрат на активну і пасивну діяльність становить відповідно 28,4% і 71,6%; в Англії — 29,1% і 70,9%, у Німеччині — 44,1% і 55,9% [12]. З іншого боку, протилежна картина витрат на заходи активної та пасивної політики зайнятості спостерігається у Швеції та Італії, де відповідні витрати становлять 67,6% і 32,4%, а також 51,6% і 48,4% [12].

Стратегія зайнятості в Україні має бути пов'язана з подальшим розвитком та розширенням активних заходів щодо запобігання повсюдному безробіттю та збільшення їх витрат за рахунок коштів Фонду сприяння зайнятості населення з урахуванням стану ринку праці [12]. Щодо розміру допомоги по безробіттю, то в рекомендаціях МОП зазначено, що вона має становити 6% середньої зарплати. У скандинавських країнах така допомога

становить 70% середньої зарплати при рівні безробіття 5-1%. Враховуючи дуже низький рівень середньої заробітної плати в Україні, можна стверджувати, що розмір допомоги по безробіттю не може бути нижчим за 50% середньої заробітної плати (нині в Україні), оскільки вона не забезпечуватиме мінімальних фізіологічних потреб. Інша справа – обмежити термін надання допомоги і зробити все можливе, щоб прийняти на роботу безробітного. Але ситуація така, що витрати на соціальний захист зростають, а виробництво падає, що не дозволяє фінансувати систему соціального захисту за встановленими стандартами [13].

Досвід розвинених країн свідчить, що служба зайнятості більш успішна там, де вона належить державі, підпорядкована владі, має штат висококваліфікованих спеціалістів із зайнятості. Проте в умовах ринкової економіки неминуче виникають різноманітні приватні (недержавні) агентства зайнятості [14].

Україна має створити єдину базу даних про ринок праці; створення системи стимулювання підприємництва, що безпосередньо пов'язане зі сприянням розвитку малого та середнього підприємництва. Доцільно було б створити функціональну систему приватних агентств зайнятості. Якби державна політика зберігала робочі місця, виплачувала підприємцям податкові пільги та субсидії для їх збереження, а не пасивно виплачувала допомогу по безробіттю, перехід до економіки розвинених країн був би швидшим.

Тому, аналізуючи зарубіжний досвід, слід зазначити, що перехід України до ринкових моделей зайнятості має означати повну перебудову – нові методи та принципи управління трудовим потенціалом.



## 2.2 Інституціалізація конкурентного середовища на ринку праці

Системно-рефлексивна парадигма регулювання розвитку та управління трансформаційними змінами складних відкритих соціально-економічних систем базується насамперед на активному характері впливу суб'єктів, а також рефлексивних процедурах їх взаємодії на вибір напрямів і методів дій. Здійснення та динаміка цих процесів. Серед основних положень, що визначають правомірність застосування системно-рефлексивної парадигми в регулюванні соціально-економічних відносин, є такі припущення.

По-перше, системно-рефлексивний підхід базується на визнанні значних труднощів (або навіть неможливості) у створенні цілком і однозначно об'єктивних (тобто таких, що не мають суб'єктивно-оцінних суджень) передумов для прийняття рішень, спрямованих на регулювання розвитку. Управління змінами. Тому, забезпечуючи будь-який регулятивний вплив, здійснення всієї управлінської діяльності базується на рефлексії, тобто відображенні у свідомості особи, яка приймає рішення, суб'єктивних уявлень про умови конкретної управлінської проблеми, альтернативних рішеннях, критеріях оцінки оптимальних результатів діяльності, а також на рефлексії. і т. д. На формування цього виду рефлексії також впливає і в процесі суб'єкт-суб'єктної взаємодії, тобто формування уявлень про умови і закономірності розвитку ситуації, що вимагає від суб'єкта управлінських рішень під впливом інших суб'єктів.

По-друге, основу суб'єкт-суб'єктної рефлексивної взаємодії визначають системні уявлення («інформаційні моделі») сутностей з власними властивостями та істотними характеристиками партнерів, умовами середовища, в яких розвивається ця взаємодія, тощо [3, с. 75] характеризуються як образ, у якому реальні агенти відображають навколишню реальну реальність, а також самих себе в цій реальності). Саме інформаційні моделі, що формуються в ході рефлексивного усвідомлення дійсності, служать основою для оцінки окремими суб'єктами умов виникнення проблемних

ситуацій у їх діяльності, що вимагають генерування конкретних управлінських рішень, а отже, вибрати дію.

По-третє, рефлексивний підхід до регулювання розвитку та управління змінами соціально-економічних відносин полягає насамперед у встановленні форм навмисної міжсуб'єктної взаємодії, під час якої зусилля суб'єктів мають зосереджуватися на формуванні інформаційного простору (ієрархії ідей, ідеї, образи відповідають вектору цільової спрямованості інтересів). цих суб'єктів), у контексті сприйняття яких інших суб'єктів діяльність цих суб'єктів буде спрямована на забезпечення цих інтересів (зміст такої взаємодії, зокрема А. Пилипенко [9, с. 60] зв'язує рефлексивні схеми управління, в рамках яких суб'єкти намагаються впливати на прийняття рішень іншими суб'єктами). Таким чином, у цьому підході регулювання розвитку конкретного об'єкта управління (явища чи процесу) полягає у впливі на формування інформаційних моделей суб'єктів, дії яких, у свою чергу, визначають напрямок змін стану цього об'єкта (на відміну від більш традиційна, жорстка, детермінована взаємодія суб'єкт-об'єкт, що полягає в безпосередньому пристосуванні режимів функціонування суб'єкта управління).

По-четверте, системно-рефлексивна парадигма ґрунтується на існуванні надзвичайно складного механізму підтримки зв'язків агентів із полісуб'єктивним середовищем їх функціонування та розвитку, що також є рефлексивним відображенням умов функціонування через набір інформаційних моделей. які враховують не лише стан тих чи інших явищ і процесів (у колективі визначають параметри суб'єкта управління), а й цінні настанови інших суб'єктів, дії яких можуть мати істотний вплив на трансформацію цього стану, тобто вони може також розглянути успіх впровадження моделей та обраних поведінкових стратегій.

Динамічна сторона механізму регулювання проявляється у виникненні (під час реалізації вибраних стратегій та рішень, прийнятих суб'єктами) різноманітних ситуацій ринкової взаємодії, ефективного регулювання яких на основі використання ІІН загалом створює можливості для продуктивного



працевлаштування, ефективне регулювання яких на основі використання ІПН загалом створює можливості для продуктивної зайнятості, зокрема для взаємодії учасників ІПН. Саме отримані результати (у порівнянні з раніше визначеними очікуваними потребами реалізації суспільних інтересів) дають змогу оцінити як продуктивність суспільного виробництва в цілому, так і ефективність регулювання суспільних відносин і праці зокрема. Іншим елементом оцінки ефективності створеного регуляторного механізму є визначення його здатності розв'язувати міжвідомчі ринкові конфлікти, джерелом яких можуть бути гострі конфлікти інтересів або поведінкові стратегії, реалізовані різними суб'єктами. Неможливість подолання труднощів у застосуванні існуючого інституційного забезпечення ринкових відносин може свідчити про необхідність удосконалення елементів ІПН на основі усунення наявних інституційних пасток (що проявляється у нездатності розв'язувати конфлікти між гравцями ринку) або формування інституційних правил для подолання потенційних інституційних пасток. конфлікти, протиріччя).

### **2.3 Соціальні інновації як складова розвитку конкурентного середовища на ринку праці**

Посилення глобалізації та комп'ютеризації світового суспільства призводить до зміни орієнтації економіки не стільки на експорт сировини, скільки на розвиток і використання високих технологій, освіту висококваліфікованих кадрів, інноваційний та інтелектуальний експорт. Сирі матеріали. Саме країни зі значним науковим та інтелектуальним потенціалом можуть виграти конкуренцію та забезпечити стійке підвищення конкурентоспроможності своїх економік. На думку Є.М.Лібанова, «інноваційність сучасної економіки виявляється у високій швидкості технологічних змін і старіння знань, мінімумі регламентації, що дозволяє лише максимізувати творчий потенціал і креативність працівників» [6, с. 17].

Посилення глобалізаційних тенденцій у світовій економіці призвело до створення і поширення нових моделей організації виробництва і праці. Перш за все, це дає можливість залучити до поділу праці географічно віддалених учасників, що спеціалізуються на виконанні регламентованих функцій та операцій (аутсорсинг, офшоринг, інсорсинг, інформація). Однак, за словами Томаса Фрідмана, такі категорії працівників найменш схильні до аутсорсингу:

- професіонали вищого класу з особливою професійною майстерністю (видатні вчені, художники, спортсмени, топ-менеджмент тощо);
- спеціалісти (юристи, бухгалтери, хірурги, комп'ютерні архітектори, висококваліфіковані оператори машин і роботів), здатні якісно виконувати конкретні роботи;
- представники професій, безпосередньо пов'язаних із сферою послуг; гнучкі фахівці, здатні постійно здобувати нові знання та навички, адаптуватися до інноваційних змін;
- представники «наскрізних професій», пов'язаних з інформаційними змінами (фахівці у сфері інформаційних комунікацій (обробка інформації, обслуговування комп'ютерів)), а також сфер, органічно пов'язаних із перебудовою світової економіки [4, с. 305].

При аналізі безробіття слід звертати увагу на причини безробіття. Ми вважаємо, що основними причинами безробіття є:

- низький рівень заробітної плати, яку пропонують роботодавці;
- політичні та економічні події, що відбуваються в країні;
- невідповідність системи підготовки кадрів потребам ринку праці;
- нераціональна структура галузевої зайнятості, значне перевищення пропозиції робочої сили над попитом;
- невдоволення умовами праці;
- обмежені можливості кар'єрного зростання, відсутність перспектив і можливостей навчання [4, с 118].

Ще одна очевидна проблема для українського ринку праці – відтік молоді. Так, варто відзначити стрімке зростання міграції серед студентів.



Освітні міграції розвивалися завдяки можливості навчання з подальшою роботою за кордоном [8, с 2]. Збереження цієї вкрай несприятливої економічної та демографічної тенденції розвитку внутрішнього ринку праці призведе до прискореного старіння економічно активного населення та подальшої необхідності підвищення пенсійного віку в Україні. Подальший розвиток цього процесу обмежить розвиток вітчизняної економіки та збереже її напівсировинну спеціалізацію [7, с 11].

Аналіз функціонування вітчизняного ринку праці за останні роки показує, що він є неефективним, тобто: зниження рівня професійної діяльності та зайнятості, зростання безробіття, дисбаланс між попитом і пропозицією робочої сили, зниження навантаження на зареєстрованих безробітних. Одна неоплачувана робота через високі темпи міграції, заробітну плату, нижчу реальну заробітну плату.

Саме окреслені проблеми вимагають визначення пріоритетних напрямків реформування ринку праці. Вони включають:

- удосконалення системи оплати праці з метою відновлення основних функцій оплати праці;
- зростання попиту на робочу силу як з боку приватного сектора, так і з боку державної економіки;
- удосконалення нормативно-правового регулювання;
- напрямок державної підтримки розвитку малого та середнього підприємництва;
- створення сприятливого інвестиційного клімату в країні, що створить додаткові робочі місця;
- удосконалення механізму державної підтримки ринку праці шляхом надання субсидій на підготовку та перепідготовку кадрів;
- вироблення активної соціально-економічної політики держави, спрямованої на залучення молоді та випускників ВНЗ;
- удосконалення податкового законодавства в напрямку розвитку бізнесу.

Запропонований нами перелік напрямів реформування ринку праці не є вичерпним і містить деякі проблемні питання та потребує подальшого доопрацювання.

Враховуючи інтеграційні прагнення України до Європейського Союзу, напрями подальших досліджень будуть зосереджені на поглибленому аналізі ринку праці Європейського Союзу та сусідніх з Україною країн.





## ВИСНОВКИ

При аналізі категорії «ринок праці» також можна використовувати вузький і широкий підхід. Застосовуючи вузький підхід до обґрунтування ринку праці як економічної категорії, ми коригуємо той факт, що ринок праці — це ринок, на якому обговорюються очікувані результати, отримані від праці, а також якісні характеристики робочих місць. Широкий підхід доповнює існуючі уявлення про ринок праці. У даному випадку мається на увазі система соціально-трудова відносин між працівником і роботодавцем (підприємцем), яка відображає ступінь участі кожного з них у господарській діяльності з метою отримання найкращих результатів і досягнення необхідних інтересів для кожного суб'єкта.

Підсумовуючи вищесказане, можна констатувати, що сучасний стан розвитку суспільства потребує особливої уваги до формування та ефективного розвитку ринку праці. Реалізувати його можна на двох рівнях: конкретно-економічному та теоретико-методичному. У другому випадку акцент робиться на теорії ринку праці та його складових, в якій почесне місце займає понятійний апарат. Сучасні економічні умови в Україні вимагають нового підходу до вирішення проблеми співвідношення попиту та пропозиції на ринку праці, демографічної ситуації, зростання міграції, зниження реальних доходів і добробуту населення.

Аналізуючи стан ринку праці в Україні, можна припустити, що ринок праці має певні тенденції до подолання тривалої кризи. Виходячи з сучасних реалій, конкретні заходи щодо розвитку ринку праці мають бути гнучкими та мати економічний та соціальний ефект, тому перспективи подальшого розвитку та вдосконалення ринку праці в Україні пов'язані зі збільшенням зайнятості та скороченням безробіття. Для досягнення цієї мети необхідно сформулювати пріоритетні напрямки реформування ринку праці. Необхідні подальші дослідження для детального вивчення перспектив участі України на європейському ринку праці, можливості використання зарубіжного досвіду на

українському ринку праці, перспектив переходу українського ринку праці до європейських стандартів.

Організаційно-економічний механізм управління конкурентоспроможністю підприємств різних країн має свої специфічні особливості, переваги та недоліки. У багатьох країнах конкурентоспроможність підприємства є результатом сукупності факторів, які породжуються об'єктивним розвитком продуктивних сил і відображають результати державної політики у боротьбі за якість, ринки збуту, прибутки тощо.

Сучасна економічна ситуація вимагає нових раціональних підходів до ринку праці, адже сьогодні домінуючим фактором є людський фактор. Ринок праці забезпечує тісні взаємовідносини роботодавців і найманих працівників, залучення людей до процесу суспільного виробництва, розвитку їх умінь і навичок, сприяння творчому розвитку особистості та підвищення якості життя. Тому при проектуванні системи управління роботодавці повинні звертати увагу на те, що ефективне управління людськими ресурсами відіграє провідну роль у досягненні високого рівня прибутковості та забезпеченні конкурентоспроможності підприємств. Розробка підходів до вдосконалення ринку праці має базуватися на стійких діях органів державної влади, до компетенції яких слід віднести: розробку ефективної політики зайнятості, прогнозування загальної кількості робочої сили відповідно до потреб регіонів країни; створення цілісної системи професійної орієнтації; регулювання процесів економічної міграції, впровадження інноваційних інструментів і методів у роботі з безробітними тощо.

Використання передового зарубіжного досвіду дозволить розробити систему ефективних організаційно-економічних механізмів управління конкурентоспроможністю підприємств, адекватних вимогам сучасного стратегічного менеджменту.



## СПИСОК ДЖЕРЕЛ ІНФОРМАЦІЇ:

1. Герасименко Г.В. Гендерні проблеми на ринку праці України. URL: <http://dspace.nbuiv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/11744/20-Gerasumenko.pdf?sequence=1>.
3. Костюченко Т. Гендерованість ринку праці. Порівняння кейсів України і Литви. URL: [http://ucerp.org.ua/wp-content/uploads/2019/12/gender\\_survey\\_SUPERFINAL\\_UPD.pdf?fbclid=IwAR1McTuaWAXBPJ9oEtU3AeT4TnwsPVer9ApvEc7wRIPbb0cCENKgiarVf8](http://ucerp.org.ua/wp-content/uploads/2019/12/gender_survey_SUPERFINAL_UPD.pdf?fbclid=IwAR1McTuaWAXBPJ9oEtU3AeT4TnwsPVer9ApvEc7wRIPbb0cCENKgiarVf8).
4. Котикова А., Крилова І., Попескул А. Гендерні аспекти ринку праці в Україні. Глобальні та національні проблеми економіки. Вип. 22, 2018. URL: <http://global-national.in.ua/archive/22-2018/38.pdf>.
5. Купець О. Комплексний гендерний підхід на ринку праці України та роль державної служби зайнятості. Міжнародне бюро праці. Група технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи. Київ: МБП, 2010. URL: [http://www.oit.org/wcm/asset\\_upload/public/168913/europe-ro-geneva-sro-budapest/documents/publication/wcm\\_s\\_168913.pdf](http://www.oit.org/wcm/asset_upload/public/168913/europe-ro-geneva-sro-budapest/documents/publication/wcm_s_168913.pdf).
6. Методологічні положення щодо класифікації та аналізу робочої сили й окремих форм трудової діяльності, затверджені наказом Держстату від 27.01.2017 № 22, із змінами, затвердженими наказом Держстату від 28.12.2018 № 292. URL: [http://www.ukrstat.gov.ua/metod\\_polog/metod\\_doc/2018/292/mp\\_rs\\_new.pdf](http://www.ukrstat.gov.ua/metod_polog/metod_doc/2018/292/mp_rs_new.pdf).
7. Пищуліна О. Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України. URL: <https://razumkov.org.ua/upload/gender-final-s.pdf>.
8. Робоча сила в Україні у 2019 р. Статистичний збірник. Київ: Держстат, 2020 р. URL: [http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat\\_u/2020/zb/07/zb\\_r\\_s\\_2019.pdf](http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2020/zb/07/zb_r_s_2019.pdf).

9. Стефанішина О. Оплата праці жінок і чоловіків в Україні буде рівною. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/oplata-praci-zhinok-i-cholovikiv-v-ukrayini-buderivnoyu-olga-stefanishina>.

10. Шестаковський О. Гендерна нерівність на ринку праці України: структурні передумови і тривкі стереотипи. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. 2013. Вип. 1(4). URL: <http://socsoc.univ.kiev.ua/sites/default/files/library/elopen/visnyk.04.49.pdf>

11. Посилкіна О. В., Братішко Ю. С., Кубасова Г. В. Управління персоналом: навч. посіб. для студ. економічних спец. вищих мед. та фарм. навч. закл. Х.: Вид-во НФаУ, 2015. 517 с.

12. Грузіна І.А., Дериховська В.І. Проблеми розвитку персоналу в системі стратегічного управління підприємством: монографія. Х.: ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2014. 252 с.

13. Сардак О.В. Розробка системи компетенцій персоналу підприємства / О.В. Сардак // Вісник Дніпропетровського університету. Серія «Економіка». Дніпропетровськ: ДНУ. 2010. Вип. 4 (3). С. 122-126.

14. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. за ред. Посилкіної О.В. Х: НФаУ, 2014. 548 с.

15. Криворучко О.М. Моделювання процесу розробки стратегій управління персоналом підприємства / О.М. Криворучко, Т.О. Водолажська // Вісник ХНТУСГ імені Петра Василенка: зб. наук. праць. Х. : ХНТУСГ, 2012. Вип. 127. С. 16-21

16. Новікова М.М., Мажник Л.О. Технологія управління персоналом: теоретичні та методичні аспекти: монографія; Харк. нац. акад. міськ. госп-ва. Х.: ХНАМГ, 2012. 215 с.

17. Никифоренко В.Г. Управління персоналом: навч. посіб.; 2-е вид., випр. та доп. Одеса: Атлант, 2013. 275 с.

18. Олійник С.У. Теорія та практика менеджменту персоналу: підручник. Х.: НУА, 2013. 376 с.



19. Пасічник В.Г. Планування діяльності підприємства : Навч. посіб. для студ. вузів/ В.Г. Пасічник, О.В. Акіліна. К.: Центр навчальної літератури, 2005. 256 с.
20. Лук'янихін В.О. Менеджмент персоналу: Навч.посіб. Суми: ВТД «Університетська книга», 2004. 592 с.
21. Менеджмент персоналу: Навч. Посібник / В.М. Данюк, В.М. Петюх, С.О. Цимбалюк та ін.; За аг.ред. В.М, Данюка, В.М. Петюха. К.:КНЕУ, 2005. 398 с.
22. Балабанова Л. В. Управління персоналом. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://b-ko.com/book75.html>. (дата звернення 26.04.20)
23. Черчик Л. М. Управління розвитком персоналу: конспект лекцій для студентів спеціальності «Управління персоналом і економіка праці» денної форми навчання/ Л. М. Черчик. Луцьк: ЛНТУ, 2009. 162 с.
24. Хміль Ф. У. Управління персоналом: Підручник для студентів вищих навчальних закладів. К.: Академвидав, 2006. 488 с
25. Крамаренко В. І., Холода Б. І. Управління персоналом фірми: Навч. посіб. К.: ЦУЛ, 2003. 272 с.
26. Бербенець О.В. Управління персоналом (людськими ресурсами) як фактор збільшення капіталізації компанії / О.В. Бербенець // Економіка і держава. 2017. № 7. С.31–33.
27. Балабанова Л.В. Управління персоналом: навч. посіб. / Л.В. Балабанова, О.В. Сардак. К.: ВД Професіонал, 2006. 512с
28. Нагара М.Б. Оцінка компетентності працівників як пріоритетний напрямок управління людськими ресурсами на засадах коучингу / М.Б. Нагара // Вісник НТУ «ХП». Х.: НТУ «ХП». 2010. Вип. 7. С. 143-149.
29. Вартанова О.В. Принципові засади формування компетенції персоналу промислового підприємства / О.В. Вартанова, Є.П. Скляр // Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля: наук. журн. Луганськ: СНУ ім. В. Даля, 2011. Вип. № 16 (170). [Електронний ресурс] – Режим доступу:

[http://www.nbuuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/vsunu/2011\\_16/Varta.pdf](http://www.nbuuv.gov.ua/portal/soc_gum/vsunu/2011_16/Varta.pdf)

(дата

звернення 15.04.20)

