

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**ЕКОНОМІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ**

Кафедра управління персоналом і маркетингу

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА**

на тему «Дослідження ринку праці України»»

Виконала: студентка 2 курсу, групи 8.0519  
спеціальності 051 – Економіка, Управління  
персоналом та економіка праці

Сідельникова Д.О.

Керівник : д.е.н., професор,

Корієв В.Л.

Рецензент: декан ФЕУ НУ «Запорізька  
політехніка»

Корольков В.В

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Факультет економічний  
Кафедра управління персоналом і маркетингу  
Рівень вищої освіти магістр  
Спеціальність 75 – Маркетинг

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри \_\_\_\_\_ М.М.Іванов

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ року

**З А В Д А Н Н Я**  
**НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТЦІ**  
Сідельниковій Діані Олегівні  
(прізвище, ім'я, по-батькові)

1. Тема роботи : «Дослідження ринку праці України»

керівник роботи: Корінев Валентин Леонідович , д.е.н., проф.

затверджені наказом ЗНУ від «18» червня 2020 року № 811-с

2. Строк подання студентом роботи “16” листопада 2020 року

3. Вихідні дані до роботи : дані звітності Міжнародної організації праці, дані Державної служби статистики України, а також монографічні дослідження та наукові статті вітчизняних і зарубіжних авторів.

4. Зміст розрахунково – пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити): виявити сутність та особливості функціонування ринку праці; розглянути основні фактори, що впливають на розвиток сучасного ринку праці; розробити напрямки вдосконалення функціонування ринку праці з метою підвищення конкурентоспроможності вітчизняних виробників; запропонувати шляхи вдосконалення розвитку ринку праці. розглянути теоретичні основи формування та регулювання ринка праці, його функції, розкрити зміст та взаємосв'язок основних понять, виявити структурні елементи ринка праці; проаналізувати ринок праці в Україні; розглянути основні фактори, що впливають на розвиток сучасного ринку праці; виявити основні проблеми функціонування ринку праці в Україні; запропонувати шляхи удосконалення ринку праці в Україні.

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень): магістерська робота містить 8 рис., 12 табл. і 1 додаток.

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Консультант	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
1	Корінев В.Л., д.е.н., проф.	17.08.2020	17.08.2020
2	Корінев В.Л., д.е.н., проф.	14.09.2020	14.09.2020
3	Корінев В.Л., д.е.н., проф.	19.10.2020	19.10.2020

7. Дата видачі завдання 5 липня 2020 року

### КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів магістерської роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1.	Складання бібліографії та вивчення літературних джерел	01.07.2020 р. – 09.07.2020 р.	виконано
2.	Виконання вступу	10.07.2020 р. – 10.08.2020 р.	виконано
3.	Виконання розділу 1	13.08.2020 р. – 05.09.2020р.	виконано
4.	Виконання розділу 2	07.09.2020р. – 07.10.2020 р.	виконано
5.	Виконання розділу 3	08.10.2020 р. – 08.11.2020 р.	виконано
6.	Формування висновків	09.11.2020 р. – 15.11.2020 р.	виконано
7.	Оформлення роботи, одержання відгуку та рецензії	16.11.2020 р. – 20.11.2020 р.	виконано
8.	Подання роботи на кафедру	23.11.2020 р.	виконано

Студент \_\_\_\_\_  
( підпис )

Д.О. Сідельникова  
(ініціали та прізвище)

Керівник роботи \_\_\_\_\_  
( підпис )

В.Л. Корінев  
(ініціали та прізвище)

Науковий консультант \_\_\_\_\_  
( підпис )

М.М. Іванов  
(ініціали та прізвище)

**Нормоконтроль пройдено**

Нормоконтролер \_\_\_\_\_  
( підпис )

Н.В.Герент'єва  
(ініціали та прізвище)

## РЕФЕРАТ

Магістерська робота магістра: 97 с., 9 рис., 5 табл., 68 джерела, 1 додаток.

Об'єкт дослідження – є ринок праці України.

Предмет дослідження – є механізм регулювання ринку праці в Україні.

Мета роботи – є аналіз сучасного ринку праці України, розробка практичних рекомендацій щодо створення позитивного клімату в країні задля ефективного розвитку ринку праці.

Методи дослідження: логічного узагальнення, дедуктивний, метод статистичного аналізу, порівняння, зведення та ін.

Одержані результати: запропановані шляхи вдосконалення функціонування ринку праці України, розроблені власні рекомендації щодо покращення позитивного клімату для розвитку ринку праці, розроблені три напрямки для впровадження механізму подолання міграції, розглянуто загальну ситуацію, що склалася на ринку праці України за останні роки; досліджено основні показники, що характерні для ринку праці – зайнятості та безробіття, проаналізовано причини безробіття та зменшення зайнятості населення; розглянуто проблеми трудової міграції; надано рекомендації щодо вдосконалення системи оплати праці. Запропоновані заходи щодо реформування ринку праці.

Результати дослідження можуть бути застосовані та висвітлені у статті та тезах, наукових доповідях та конференціях; застосовані підприємствами задля покращення конкурентоспроможності виробництва.

РИНОК ПРАЦІ, ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ, КОН'ЮНКТУРА РИНКУ, БЕЗРОБІТТЯ, МІГРАЦІЯ, БЕНЧМАРКІНГ, ДЕПОПУЛЯЦІЯ, КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ, МІГРАЦІЯ РОБОЧОЇ СИЛИ .

## SUMMARY

Master's qualification work: 96 p., 9 figures, 5 tables, 68 sources, 1 application.

The object of research – is the labor market of Ukraine.

The subject of the study – is the mechanism of labor market regulation in Ukraine.

The purpose of the master's work is to analyze the modern labor market of Ukraine, to develop practical recommendations for creating a positive climate in the country for the effective development of the labor market.

Research methods: logical generalization, deductive, method of statistical analysis, comparison, summary, etc.

The results obtained:

1) suggested ways to improve the functioning of the labor market of Ukraine,

2) developed its own recommendations for improving the positive climate for labor market development,

3) developed three areas for implementing a mechanism to overcome migration,

4) considered the general situation in the labor market of Ukraine in recent years;

5) the main indicators that are characteristic of the labor market - employment and unemployment, the causes of unemployment and employment decline are analyzed;

6) the problems of labor migration are considered; recommendations for improving the remuneration system are provided. Reform measures are proposed.

The main results of the qualification work are covered in the article and theses.

The results of the research can be applied and covered in articles and abstracts, scientific reports and conferences; used by enterprises to improve the competitiveness of production, improve the economic climate and overcome staff turnover and “brain drain” from the company.

LABOR MARKET, HUMAN CAPITAL, MARKET CONDITION,  
UNEMPLOYMENT, MIGRATION, BENCHMARKING, COMPETITIVENESS,  
DEPOPULATION, MIGRATION.

## ЗМІСТ

ВСТУП .....	8
РОЗДІЛ 1.....	11
ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ФУНКЦІОНУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ.....	11
1.1 Сутність ринку праці .....	11
1.2 Особливості функціонування ринку праці .....	22
1.3 Методика дослідження аналізу ринку праці .....	29
РОЗДІЛ 2.....	39
ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ ТА ЙОГО РЕГУЛЮВАННЯ .....	39
2.1 Статистичний аналіз ринку праці.....	39
2.2 Механізм дослідження функціонування ринку праці .....	49
2.3 Основні проблеми розвитку ринку праці .....	51
РОЗДІЛ 3.....	61
ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ФУНКЦІОНУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ .....	61
3.1 Подолання безробіття в Україні .....	61
3.2 Застосування бенчмаркетингу для вирішення проблеми конкуренції національних підприємств.....	70
3.3 Впровадження механізму подолання міграції через три основні напрямки: інформаційний, соціально - економічний, правовий.....	77
ВИСНОВКИ.....	85
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	89
ДОДАТКИ.....	97

## ВСТУП

Ринкова система являє собою сукупність взаємозв'язаних ринків, які охоплюють різноманітні сфери людської діяльності. Ці ринки взаємодіють між собою на основі цін, що формуються на них під впливом попиту і пропозиції, конкуренції тощо. Ринкові ціни є тією інформацією, що дає змогу постачальникам і споживачам ресурсів приймати необхідні економічні рішення та погоджувати їх.

Сучасну ситуацію на ринку праці вчені та дослідники вважають кризовою і такою, що провокує трудову бідність, зниження економічної активності працездатного населення, розширення вимушеної праці, розшарування населення на соціально-вразливі групи, неузгодженість із ринком освітніх послуг, і, відповідно, зниження якості трудового потенціалу та мотивації до продуктивної діяльності.

Саме тому, особливої актуальності набувають проблеми ефективної зайнятості населення, створення ринку робочої сили, запобігання масового безробіття та міграції і потребують постійного аналізу та моніторингу.

Проблеми розвитку ринку праці України, його регулювання та реформування, аспекти зайнятості населення, безробіття є об'єктом наукових досліджень вітчизняних вчених, зокрема В. Близнюк, В. Петюха, І. Бондар, Е. Лібанової, І. Дехтярьової, А. Колота, М. Войнаренко, Д. Богині, І. Петрової, М. Ведернікова, О. Пішуліної та ін. Разом з тим, потребує додаткового дослідження ринок праці в Україні за умов загальної економічної ситуації, анексії частини території країни та ведення військових дій в Донецькій та Луганській областях, що саме погіршує стан функціонування ринку праці в країні.

Досягнення у цій галузі науки досить вагомі. Але, разом з тим, подальші дослідження виявляють проблеми, які потребують подальшого вирішення. Одним з важливих питань є питання формування ринку праці в



Україні та виявлення основних негативних чинників, які впливають на його розвиток і функціонування.

Метою магістерської роботи є аналіз сучасного ринку праці України, розробка практичних рекомендацій щодо створення позитивного клімату в країні задля ефективного розвитку ринку праці.

Виходячи з цієї мети, були розроблені такі основні задачі дослідження:

- розглянути теоретичні основи формування та регулювання ринку праці, його функції, розкрити зміст та взаємозв'язок основних понять, виявити структурні елементи ринку праці;
- проаналізувати ринок праці в Україні;
- розглянути основні фактори, що впливають на розвиток сучасного ринку праці;
- виявити основні проблеми функціонування ринку праці в Україні;
- запропонувати шляхи удосконалення ринку праці в Україні.

Об'єктом дослідження – є ринок праці України.

Предмет дослідження – механізми регулювання ринку праці в Україні.

Теоретичною та методологічною основою дослідження є теорії та методи, що традиційно використовуються при вивченні ринку праці та які відображені в працях вітчизняних та іноземних вчених.

У роботі використані методи: логічного узагальнення – для узагальнення наукового досвіду з досліджуваної проблематики й викладання послідовності положень магістерської роботи; дедуктивний – для дослідження теоретичних аспектів формування ринку праці; статистичного аналізу; порівняння.

Інформаційною базою дослідження є законодавчі та нормативно-правові акти, фахова література, матеріали наукових конференцій та періодичних видань, результати власних досліджень та проведеного аналізу.

Наукова новизна отриманих результатів визначається такими основними положеннями:

*удосконалено :*

– шляхи подолання міграційних процесів, розроблені інструменти підвищення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств;

*запропоновано :*

– три основні напрямки впровадження механізму подолання міграції;

*сформульовано*

– розширене значення поняття «ринок праці», як економічної категорії, що визначає дію механізму організації праці та зайнятості, враховує особливості реалізації цих процесів у кожний конкретний проміжок часу, в залежності від чого встановлюються відповідні засоби його регулювання.

Практичне значення наукової роботи полягає у тому , що розроблені рекомендації та шляхи покращення клімату в країні, які дозволяють скоріше подолати негативні чинники, що мають вплив на розвиток ринку праці. Розглянута проблема відтворення людського потенціалу та шляхи покращення державної політики щодо людського розвитку.

Апробація основних результатів роботи. Основні положення і результати дослідження доповідалися й обговорювалися на науково–практичних конференціях та опубліковано в збірнику наукових праць молодих учених, аспірантів і студентів «НОВА ЕКОНОМІКА».

Публікації. За матеріалами дослідження опубліковано 2 друковані праці, у тому числі : 1 тези і 1 стаття за матеріалами наукових конференцій.

## РОЗДІЛ 1.

### ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ФУНКЦІОНУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ

#### 1.1 Сутність ринку праці

У сучасній економічній літературі неможливо знайти однозначне трактування поняття ринку праці, як і ринку взагалі. Існує думка, що поняття «ринок праці» та «ринок робочої сили» відрізняються одне від одного тому, що робоча сила являє собою потенційну здатність до праці, а праця – функціонуючу здатність. Відповідно до цієї думки поняття «ринок робочої сили» дещо ширше, тому що воно охоплює відносини не тільки щодо зайнятих, а й щодо незайнятих членів суспільства, які активно шукають роботу, тобто охоплює зайнятих і безробітних. Поняття «ринок трудових ресурсів» уявляється ще більш широким, тому що характеризує трудові ресурси суспільства. Отже, згідно з цією думкою, ринок робочої сили розширює горизонти соціально-трудова відносин до масштабів економічно активного населення і в вузькому розумінні поняття «ринок робочої сили» охоплює лише безробітну частину населення. За іншою думкою, економічно прийнятним і рівнозначним слід вважати використання двох термінів – ринок робочої сили та ринок праці, оскільки вони тісно поєднані, взаємно доповнюються, переходячи в процесі ринкових відносин з одного в інший.

Здебільшого ринок праці визначається як інститут або механізм, у якому покупці та продавці здійснюють процеси купівлі-продажу товару «робоча сила», вступаючи у відносини товарного обміну. Очевидно, що при визначенні поняття «ринок праці» багато уваги приділяється обміну через те, що ця сфера відіграє значну роль у системі суспільного виробництва і саме в ній відбуваються процеси купівлі-продажу товару. Крім того, на міркування вітчизняних дослідників суттєво впливає марксистська теорія. Адже, досліджуючи механізм функціонування ринкової економіки при капіталізмі,

К. Маркс виходив з того, що робоча сила як «сукупність фізичних і духовних здібностей, якими володіє організм, жива особа людини» є товаром, а виробничі відносини базуються на вільній купівлі-продажу робочої сили, де її оцінка коливається навколо вартості, приведеною формою якої є заробітна плата.

Проте сучасні дослідники, які, слідом за К. Марксом, багато уваги приділяють фазі обміну робочої сили на засоби існування, не зважають на те, що ринок робочої сили змінився завдяки розвитку капіталістичних суспільних відносин, переходу капіталізму в монополістичну стадію та через ускладнення економічних зв'язків і економічних відносин. Під впливом робітничого руху розширилось поняття умов найму, які тепер включають не лише заробітну плату та робочий час, а й гарантії зайнятості, оплачений, але не відпрацьований час, соціальні виплати і т. ін.

Зараз змінилось ставлення до робочої сили і в підприємців, зокрема стосовно якості робочої сили: кваліфікації, професійної та загальноосвітньої підготовки, творчого ставлення до праці, високої якості роботи, а також стосовно соціальних гарантій тощо. Тож механізм ринку праці вийшов за межі процесу обміну робочої сили, пронизуючи й інші фази відтворення цього специфічного товару.

Ринок праці – це передусім система суспільних відносин, пов'язаних із купівлею і продажем товару «робоча сила». Крім того, ринок праці є сферою працевлаштування, формування попиту й пропозиції на робочу силу. Його можна трактувати і як механізм, що забезпечує узгодження ціни та умов праці між роботодавцями і найманими працівниками.

Згідно класичної школи економіки, на ринку праці, як й на будь-якому ринку, регулятором попиту і пропозиції виступає ринкова ціна - ціна праці - величина (ставка) заробітної плати. Вона є гнучкою ринковою ціною, тобто швидко реагує на зміну у попиті і пропозиції на ринку. Саме за її допомогою відбувається балансування між попитом і пропозицією праці. Тривале безробіття (невідповідність між попитом і пропозиції на ринку праці) є

неможливим, оскільки ринок праці швидко знаходить рівновагу між попитом і пропозицією праці завдяки гнучкості заробітної плати.

На відміну від класичної традиції, яка говорить про саморегулювання ринку праці на основі гнучкості цін, кейнсіанський підхід (і, особливо, некейнсіанський підхід) говорить про жорсткість (ригідність) ринкових цін. Кейнсіанці вважають, що ринки не здатні врівноважуватися у короткостроковому періоді, оскільки ціни не здатні знижуватися до рівноважного рівня при падінні попиту, т.з. ефект храповика. Жорсткість номінальної заробітної плати – ціни на працю на ринку праці, призводить до виникнення безробіття – неврівноваженості попиту і пропозиції на ринку праці.

Монетаристи виходять з жорсткості заробітної плати і її однонаправленого збільшуючого руху (ефект храповика). Монетаристи вводять поняття «природного рівня безробіття», який складається з фрикційного і структурного безробіття.

Основна увага у інституціоналістській традиції для ринку праці приділяється аналізу професійних і галузевих відмінностей у структурі робочої сили і відповідних рівнів заробітної плати. Інституціоналісти відходять від макроекономічного аналізу і пояснюють динаміку ринку праці особливостями функціонування окремих галузей, професійних і демографічних груп.

Праця (послуги праці, здібності до праці) - один з основних факторів виробництва, власниками якого є домогосподарства.

На ринку праці встановлюється ціна праці - ставка заробітної плати.

Людина здатна працювати завдяки своїм фізичним і розумовим здібностям; які, в свою чергу, поєднуючись із знаннями, вміннями та навичками складають основу трудового потенціалу особистості. Трудовий потенціал (або робоча сила) людини може бути використаний у виробництві благ [1].

Унікальність праці як виробничого фактора полягає в тому, що послуги праці неможливо відокремити від працівника. Але через те, що об'єктом купівлі-продажу є лише послуги праці працівника, а не він сам, поряд із ціною праці не менше важать умови праці, які визначаються трудовим і колективним договорами, угодами укладеними на інших рівнях та чинним законодавством.

Обсяг використання праці вимірюється у годинах роботи протягом певного періоду (отже, праця - це потокова величина). Запаси праці в економіці визначаються такими категоріями: працездатне населення; економічно активне населення; трудові ресурси тощо.

Роботодавець – це юридична або фізична особа, яка, виходячи із попиту на свою продукцію (послуги), утворює попит на працю та надає можливість найманим працівникам працювати й отримувати заробітну плату.

Ринок праці є особливим типом ринку, на якому укладаються угоди про найом працівників. Його утворюють сукупність економічних відносин, форм і методів погодження і регулювання інтересів безпосередніх виробників і роботодавців, пов'язаних з організацією, використанням і оплатою найманої праці.

Склад суб'єктів ринку праці: наймані працівники та представники їх інтересів – профспілки; безробітні та представники їх інтересів – державна служба зайнятості, комерційні бюро працевлаштування; роботодавці та представники їх інтересів – спілки та об'єднання підприємців; держава, що виконує такі основні функції: виступає в якості роботодавця; встановлює «правила гри» на ринку праці, регулює його за допомогою законодавчих та нормативних актів; являється посередником між роботодавцями і найманими робітниками та безробітними в якості інфраструктури ринку праці (Міністерство праці та соціальної політики, Державна служба зайнятості, науково-дослідні інститути з питань праці, фонди, профорієнтаційні центри, профпідготовчі заклади тощо).

Наймані працівники – це працездатні громадяни, для яких робота за наймом є основним джерелом засобів існування та відтворення своєї робочої сили. З метою захисту своїх економічних та соціальних інтересів наймані працівники можуть створювати професійні спілки.

Роботодавці – це наймачі робочої сили, якими можуть бути як власники засобів виробництва (фірм, підприємств), так і наймані управляючі (директори) в крупних акціонерних товариствах або на державних підприємствах.

Держава і органи місцевого самоврядування як суб'єкти ринкових відносин повинні створювати умови для забезпечення ефективної зайнятості шляхом розробки відповідних законів та забезпечення правопорядку у трудовій сфері, захисту суб'єктів ринку праці, регулювання трудових відносин.

Питання про об'єкт ринку праці, а точніше – про об'єкт купівлі-продажу на ринку праці залишається дискусійним. Класики політичної економії А. Сміт і Д. Рікардо доводили, що товаром на даному ринку є праця, яка має природну і ринкову ціну. У марксистській політекономії об'єктом ринкових відносин традиційно вважається робоча сила виробника. Багато з економістів сьогодення визнають об'єктом ринку праці трудові послуги найманих працівників, а останнім часом – і людський капітал. Інколи об'єктом купівлі-продажу на ринку праці розглядаються: робочі місця, ідеї бо інформація про стан ринку праці та діяльність його суб'єктів, а також товари суспільного статусу людини – звання, відзнаки, сертифікати, дипломи, винагороди [2].

Між тим найманий працівник вступає у відносини з роботодавцем як власник своєї робочої сили. Працівник вправі самостійно визначати: 1) напрямок розвитку своїх продуктивних здібностей, тобто обирати основну професію, періодично підвищувати кваліфікацію, розширювати знання і т.п.; 2) сферу і характер їхнього застосування – галузь економіки, конкретного

роботодавця чи індивідуальну працю; 3) форми і способи відновлення затрачених в процесі праці фізичних і духовних сил [3].

Під час найму працівник, не втрачаючи права власності на свою робочу силу, передає роботодавцю право користування конкретними професійними здібностями (трудовими послугами) протягом певного часу відповідно до чинного трудового законодавства країни. Роботодавець, із свого боку, створює належні умови праці і несе витрати на організацію робочого місця, підготовку та підвищення кваліфікації, медичне обслуговування працівників, соціальне страхування, виплачує трудову винагороду, найважливішою складовою якої є заробітна плата [4]. Кожний із суб'єктів оцінює вигідність такої угоди, виходячи із своїх власних уявлень про її корисність для себе і враховуючи кон'юнктуру та ризики ринку праці. Якщо обидві сторони обміну мають можливість підвищити свій добробут та задовольнити власні економічні інтереси, обмін стає взаємовигідним (рис. 1.1):

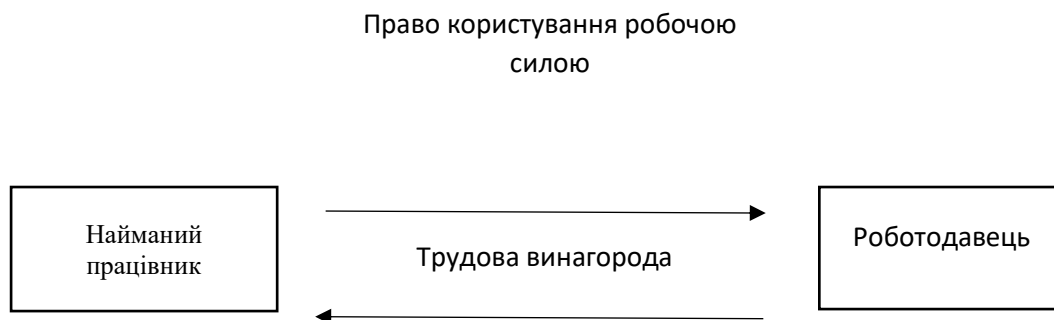


Рисунок 1.1 – Обмін на ринку праці

Основними економічними важелями механізму ринку праці є попит на працю, пропозиція праці та ціна праці (заробітна плата) [5].

Попит на працю – це кількість працівників певної професії, яку хочуть і можуть найняти роботодавці при тому рівні заробітної плати, який на даний момент часу склався у галузі. Попит на працю визначають: попит на продукцію фірми; стан виробництва (особливості технології, розміри й



ефективність капіталу, методи організації виробництва та праці); якість праці (освіта, професіоналізм, продуктивність тощо). Основним же економічним фактором попиту на працю є фонд оплати праці фірми: висока заробітна плата обмежує роботодавця у найманні працівників, і навпаки.

Взаємозв'язок між заробітною платою, тобто ціною праці ( $P_L$ ), і кількістю необхідної праці ( $Q_L$ ) показує крива попиту на працю  $D_L$  (рис. 1.2).

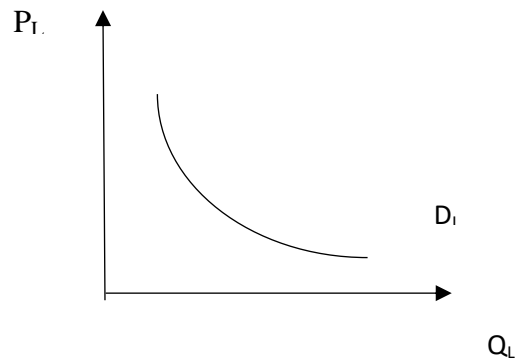


Рисунок 1.2 – Крива попиту на працю

Пропозиція праці – це кількість працівників, які хочуть працевлаштуватися і пропонують свої трудові послуги роботодавцям при тому рівні заробітної плати, який на даний момент часу склався у галузі [6].

Рішення про пропозицію праці приймають самі працівники. Важливу роль у цьому відіграють: прихильність до професії; престиж праці та фірми-роботодавця; можливість реалізувати свої творчі здібності; культурні інтереси тощо.

Взаємозв'язок між заробітною платою і загальною кількістю праці, що пропонується, показує крива пропозиції праці  $S_L$  (рис. 1.3).

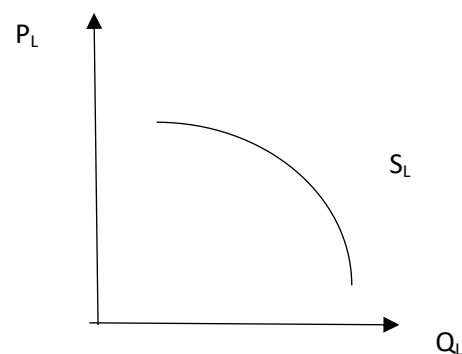


Рисунок 1.3 – Крива пропозиції праці

Пропозиція праці має певну особливість. Індивіди, пропонуючи трудові послуги, порівнюють свій дохід (заробітну плату) із затратами вільного часу через необхідність роботи за наймом. Причому спочатку працівники віддають перевагу робочому часу, а не вільному, оскільки можливе збільшення останнього сприймається як втрата частини доходу (ефект субституції). Але далі, коли матеріальна забезпеченість і рівень життя істотно зростають, працівники намагаються якнайбільше використовувати можливості вільного часу (ефект доходу). Залежно від співвідношення між попитом і пропозицією праці формується ринкова кон'юнктура [7].

Кон'юнктура ринку – це співвідношення попиту і пропозиції праці на даний період, яке визначає ставки заробітної плати на конкретні види праці та рівень зайнятості населення. Вона може бути :

- рівноважна, якщо попит на працю та її пропозиція збігаються;
- трудодефіцитна, якщо попит на працю перевищує пропозицію;
- трудонадлишкова, якщо пропозиція праці перевищує попит на неї.

Співвідношення попиту на робочу силу та її пропозиції складається під впливом конкретної економічної та соціально-політичної ситуації, зміни ціни робочої сили (оплати праці), рівня реальних доходів населення. Залежність цих величин графічно зображено на рис. 1.4.

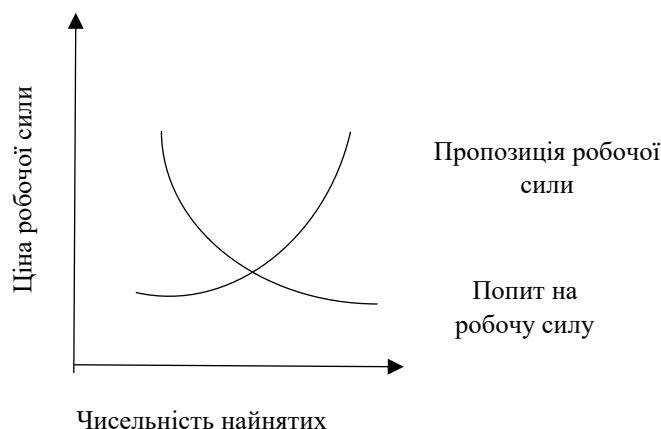


Рисунок 1.4 – Попит і пропозиція на ринку праці

З рисунка видно, що у міру зниження рівня реальної заробітної плати (ціни робочої сили) попит на робочу силу з боку роботодавців і відповідно

зайнятість зростають. Зростання реальної заробітної плати супроводжується збільшенням пропозиції робочої сили [6]. У точці перетину цих кривих попит і пропозиція робочої сили збігаються, тобто виникає рівновага на ринку праці. Якщо ціна робочої сили вища від рівноважної, має місце безробіття, якщо нижча – дефіцит працівників.

Основним матеріальним стимулом є заробітна плата: чим вище її рівень, тим більше працівників пропонують свою працю і тим довше вони хочуть працювати у фірмі конкретного роботодавця.

На практиці загальна і структурна рівноваги попиту і пропозиції робочої сили практично є недосяжними. Кон'юнктура ринку праці безпосередньо впливає на ціну робочої сили [8].

Ринок праці виконує важливі функції в механізмі функціонування ринкової економіки (рис 1.5).

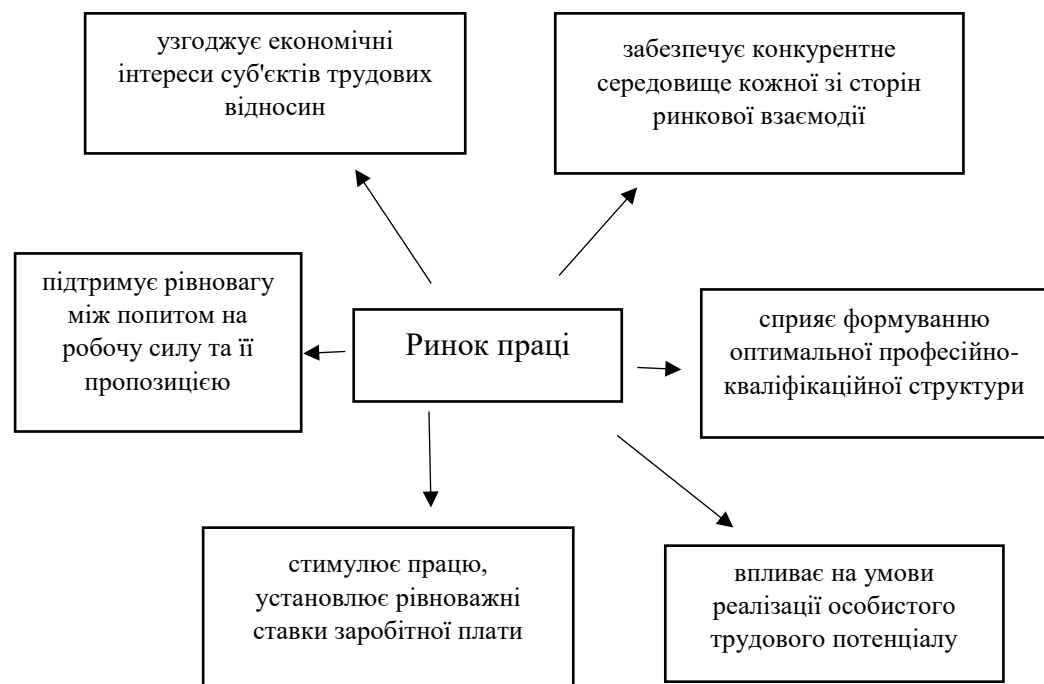


Рисунок 1.5 – Функції ринку праці

Ціна робочої сили має забезпечувати придбання на ринку такої кількості споживчих товарів і послуг, щоб працівник міг:

- підтримати свою працездатність і одержати необхідну професійно-кваліфікаційну підготовку;
- утримувати сім'ю і виховувати дітей, без чого ринок праці не зможе поповнюватися новою робочою силою замість тієї, котра вибуває;
- підтримувати нормальний для свого середовища рівень культури і виконувати обов'язок громадянина суспільства, що також потребує витрат.

У ринковій економіці ринок праці охоплює всіх здатних працювати: як зайнятих, так і не зайнятих найманою працею. Серед незайнятих розрізняють такі групи працездатних людей [9] :

- особи, що не працюють, але бажають працювати й шукають роботу (безробітні, які мають відповідний статус; особи, які мають вперше приступити до трудової діяльності; особи, які шукають зайняття після перерви в роботі);
- особи, котрі хоча і мають роботу, проте не задоволені нею і шукають друге місце основної або додаткової роботи;
- особи, які зайняті, проте явно ризикують утратити роботу і тому шукають друге місце роботи.

Для виникнення, формування й функціонування ринку праці необхідні певні умови. Насамперед мають бути забезпечені правові умови функціонування цього ринку, зокрема можливість вільного пересування на ньому громадян, вільного вибору роботи, тобто юридична свобода працівника, можливість самостійно розпоряджатися своєю здатністю працювати [10]. Проте цього недостатньо, оскільки, з економічного погляду, власник робочої сили змушений продавати її тоді, коли у нього немає всього необхідного для ведення свого господарства як джерела для одержання засобів існування, або коли дохід з інших джерел є недостатнім.

За структурою ринку праці розрізняють його зовнішній та внутрішній види. Зовнішній ринок охоплює відносини між з приводу наймання працівників відповідної професії та спеціальності продавцями і покупцями робочої сили в масштабах країни, регіону, галузі. Внутрішній

ринок передбачає рух кадрів всередині підприємства, переміщення з однієї посади на іншу по горизонталі чи по вертикалі. По горизонталі – з переведенням на інше робоче місце без змін у кваліфікації, без підвищення в посаді. По вертикалі – переведенням на інше робоче місце з підвищенням у посаді або на роботу, що потребує вищої кваліфікації. Зовнішній і внутрішній ринки тісно пов'язані. У країнах з розвинутою економікою може переважати як один, так і інший ринок праці.

В залежності від умов функціонування виділяють відкритий і прихований ринки праці. Відкритий ринок праці – організована, офіційна частина ринку праці, що включає все працездатне населення, що стабільно працює або перебуває на обліку в державних та недержавних службах зайнятості, випускники державної служби професійного навчання, безробітні, що намагаються влаштуватися на роботу через прямі контакти з підприємствами. До прихованого ринку праці належать працюючі працівники, що мають велику ймовірність опинитися без роботи з причини зниження темпів розвитку виробництва, його конверсії, ліквідації колишніх економічних і виробничих взаємозв'язків.

Залежно від того, які склалися стосунки між найманими працівниками і роботодавцями, в який спосіб регулюються ці відносини, ринок праці може бути жорстким або гнучким. Залежно від соціального підходу виділяють ринки: робочих кадрів; спеціалістів і менеджерів. Залежно від співвідношення попиту і пропозиції: працедифіцитні, праце надлишкові та збалансовані ринки праці.

Ринок праці формується як органічна ланка ринкової системи. Він може ефективно функціонувати лише у взаємозв'язку з ринками товарів та послуг, капіталу та саморегулюється під впливом економічних законів функціонування усієї ринкової системи: попиту й пропозиції, конкуренції, вартості та грошового обігу.

Загальновідомо, що ефективне функціонування ринку праці в будь-якій країні можливе в разі дотримання ряду умов, а саме:

- 1) повна самостійність і незалежність продавця та покупця робочої сили в поєднанні з їхньою економічною відповідальністю;
- 2) відносини суб'єктів на ринку праці – це відносини договорів та угод між рівноправними партнерами, яким притаманний високий ступінь потенційної мобільності;
- 3) функціонування ринку праці тим ефективніше, чим активніша конкуренція між власниками робочої сили за право зайняття робочого місця та роботодавців за залучення кваліфікованої робочої сили;
- 4) має існувати баланс між робочими місцями, сукупною пропозицією робочої сили та грошовою масою заробітної плати;
- 5) наймані працівники та роботодавці для захисту своїх інтересів можуть об'єднуватись у спілки. Проте в одній спілці вони перебувати не можуть;
- 6) мають активно проявляти ринкові мотивації поведінки економічних суб'єктів на ринку праці;
- 7) обов'язковим є встановлення загального ринкового середовища в економіці.

Отже, ринком праці називається система відносин між роботодавцем і працездатним населенням з укладання трудових договорів (контрактів) щодо кількості, умов та оплати праці; між населенням і органами державного управління з забезпечення права здійснювати будь-яку економічну діяльність, захисту від дискримінації в сфері праці, допомоги і компенсацій при безробітті.

## 1.2 Особливості функціонування ринку праці

Особливість ринку праці полягає в тому, що він охоплює не тільки сферу обігу товару «робоча сила», а й сферу виробництва, де найманий працівник працює. Відносини, що тут виникають, зачіпають важливі

соціально-економічні проблеми, а тому потребують особливої уваги з боку держави [11].

Важливою умовою формування й функціонування ринку праці є відповідність працівника вимогам робочого місця, а запропонованого місця - інтересам працівника.

Ринок робочих місць як складова ринку праці, що відбиває потребу у робочій силі, передусім характеризується кількістю вакансій на підприємствах і в організаціях. При цьому беруть до уваги вакансії як тих підприємств і організацій, які вже функціонують, так і тих, що тільки вводяться в дію. Крім того, враховуються і ті робочі місця, на яких працівники не задовольняють роботодавця, і тому він шукає їм заміну.

Необхідними умовами функціонування ринку праці є також організація єдиної, замкненої по території країни й ефективно діючої системи бірж праці; широкомасштабна система професійної орієнтації, професійного навчання, підвищення кваліфікації і перепідготовки; наявність у територіальних органів виконавчої влади необхідних фінансових і матеріальних коштів, достатніх для організації ефективної роботи системи працевлаштування, організації громадських робіт, стимулювання зайнятості; соціальна підтримка громадян, включаючи безробітних і членів сімей, які перебувають на їхньому утриманні, та ін [12].

Елементами ринку праці є:

- товар, який він пропонує,
- попит,
- пропозиція,
- ціна.

У сучасній економічній літературі відсутня однозначна відповідь на запитання, що вважати товаром на ринку праці - роботу силу, працю чи послуги праці? Проте більшість авторів схильні до думки, що товаром на ринку праці є індивідуальна робоча сила.

Елементами ринку праці є також попит на робочу силу та її пропозиція. Попит може бути індивідуальним і сукупним [13].

Сукупний попит на робочу силу - це ринковий попит з боку всіх фірм, організацій, представлених на ринку.

Індивідуальний попит на робочу силу – це попит окремого роботодавця (підприємця, фірми) [14]. Він залежить від:

- попиту на продукцію фірми, тому що робоча сила необхідна як виробничий ресурс для виробництва інших товарів і послуг, тобто попит на робочу силу залежить від попиту на продукт фірми, організації;

- стану виробництва, зокрема, особливостей технологічного процесу, розмірів і ефективності капіталу, який використовується, методів організації виробництва й праці тощо;

- якості праці, що визначається рівнем освіти, професійністю, продуктивністю працівника;

- фонду заробітної плати, який може роботодавець запропонувати для наймання певної кількості працівників, оскільки чим більший загальний розмір цього фонду, тим більше найманих працівників може найняти роботодавець, і навпаки, чим вища заробітна плата кожного працівника, тим менша кількість їх за допомогою фонду зарплати буде найнята [15].

Демократизація суспільного життя, зростання відкритості суспільства, процеси роздержавлення власності й приватизації підсилили мобільність капіталу, лібералізацію зовнішньоекономічних зв'язків України та режиму виїзду громадян за її межі, що в сукупності активізувало еміграційний рух.

Однак основна причина небувалого зростання кількості еміграції українських громадян за кордон полягала у кризовому становищі на внутрішньому ринку праці та різкому падінні рівня життя населення.

Масова еміграція з України спричинена такими обставинами: зростанням безробіття, великою різницею в рівні оплати праці в Україні та західних країнах, відсутністю перспектив професійного зростання,



економічною нестабільністю, невизначеністю шляхів поліпшення рівня життя, відсутністю безпеки громадян тощо.

Слід зазначити, що еміграція з України, крім негативних наслідків, обіцяє певні економічні вигоди. По-перше, знижує рівень безробіття і пом'якшує соціальну напруженість у суспільстві. По-друге, сприяє підвищенню рівня життя громадян України за рахунок ресурсів країни перебування. По-третє, наповнюється валютний фонд країни за рахунок трансферних переказів доходів працівників-емігрантів. По-четверте, сприяє професійному і культурному зростанню трудових мігрантів.

Однак якими б значними не були економічні вигоди від еміграції, сукупні втрати для національної економіки і суспільства є значно більшими і такими, що не підлягають жодній компенсації.

Загалом, нинішня еміграційна ситуація в Україні не відповідає національним інтересам. Широкомасштабна еміграція населення найактивнішого репродуктивного віку негативно впливає на демографію країни, її трудовий потенціал. Тому слід виробити і реалізувати активну державну міграційну політику.

Основою державної еміграційної політики повинні стати між державні угоди України з країнами-споживачами нашої робочої сили, які забезпечать політичні та соціальні гарантії працівникам-емігрантам, їх професійний підбір і підготовку до виїзду.

Для забезпечення ефективного регулювання зовнішніх і внутрішніх міграцій населення, координації дій усіх зацікавлених відомств і організацій рекомендують створити Національну службу міграції та налагодити співробітництво з Міжнародною організацією з міграції.

У міждержавному переміщенні населення України провідне місце займають країни Європи, а особливо країни СНД.

За підрахунками спеціалістів, з України щороку виїжджає майже 35 тис. осіб. З них 40–45 % – висококваліфіковані працівники працездатного віку. Понад 70 % емігрантів – молодші за 40 років.

Реєміграційні процеси в Україні є дуже активними (40 тис, осіб щорічно) і включають такі основні контингенти іммігрантів:

- особи, які повертаються в Україну після довготермінового перебування за її межами. Це контингент, який має тісний зв'язок з Україною, частково забезпечений житлом, однак потребує місця праці і тим самим збільшує пропозицію на ринку праці;
- особи, які повертаються в Україну після тривалого перебування за її межами, здебільшого це люди пенсійного віку, яким не потрібна праця й їх приїзд не позначається на ринку праці;
- біженці, які можуть знайти попит на свою робочу силу в сільській місцевості.

Зовнішня міграція впливає на розвиток національного ринку праці, має конкретні наслідки залежно від економічного становища країни і врегульованості руху працездатного населення. Держава покликана регулювати ці процеси з тим, щоб міграція не призводила до надмірної незбалансованості на ринку праці.

Національний ринок праці характеризується ознаками, що формуються під впливом різних факторів. Насамперед, на ринок праці впливає демографічна ситуація, від параметрів якої залежить наявність трудового потенціалу, густота населення, міграційний рух та ін.

Економічно активне населення – це населення віком 15 – 70 років, яке протягом певного періоду забезпечує пропозицію робочої сили для виробництва товарів і послуг; складається із зайнятих економічною діяльністю, що приносить дохід, та безробітних.

Економічно неактивне населення – особи, які не можуть бути класифіковані як зайняті або безробітні. До цієї групи населення належать: учні та студенти; пенсіонери (понад 70 років); інваліди; особи, зайняті в домашньому господарстві, вихованням дітей, доглядом за хворими та ін.

Рівень економічної активності визначається як відношення (у відсотках) кількості економічно активного населення у віці 15 – 70 років.

Рівень зайнятості визначається як відношення (у відсотках) кількості зайнятого населення у віці 15 –70 років до всього населення зазначеного віку.

Рівень зареєстрованого безробіття визначається як відношення (у відсотках) кількості зареєстрованих у державній службі зайнятості безробітних до середньорічної кількості населення працездатного віку.

За методикою МОП рівень безробіття визначається відношенням (у відсотках) кількості безробітних віком 15 –70 років до економічно активного населення зазначеного віку.

За методикою МОП безробітними вважаються особи (зареєстровані та незареєстровані), які відповідають одночасно трьом умовам: не мали роботи і доходу; протягом останніх чотирьох тижнів шукали роботу або намагалися відкрити власну справу; впродовж останніх двох тижнів були готові приступити до роботи.

Ринок праці можна оцінювати з різних позицій залежно від поставлених завдань і мети. Незважаючи на те, що ринок праці функціонує в системі ринкової економіки, його розглядають як певний соціально-економічний організм, що містить різні засоби цілеспрямованого використання трудового потенціалу суспільства й окремих регіонів. У цьому контексті важливого значення набуває концепція сегментації ринку праці.

Сегментація ринку праці полягає в тому, що, зосереджуючись у певних галузях і професіях, окремі категорії працівників з обмеженими можливостями не виходять за межі певних сегментів ринку праці і не складають конкуренції працівникам в інших секторах зайнятості, а конкурують лише між собою.

У цьому розумінні можна говорити про ринок жіночої робочої сили, молодіжний ринок праці, ринок праці людей похилого віку, інвалідів та ін. Існують також ринки праці окремих професій: архітекторів, програмістів, лікарів, вчителів, водіїв тощо [14,15].

На ринку праці спостерігається диференціація гарантій зайнятості та рівня оплати праці для працездатного населення залежно від професійної

кваліфікації. Західні спеціалісти виділяють п'ять груп працівників, що мають різний ступінь гарантій зайнятості на ринку праці і відповідний рівень матеріальної забезпеченості:

– . невелика кількість стабільного висококваліфікованого професійного складу працівників. Рівень оплати й умови праці цих працівників відповідають світовим стандартам. Зростання доходів у них перевищує рівень інфляції і загальне збільшення економічного потенціалу країни.

– певна група професіоналів, які конкурують між собою і мають гарантію зайнятості. Їх реальна заробітна плата зростає пропорційно інфляції. Серед цієї групи працівників немає масового безробіття.

– працівники певних професій — виконавці фізичної праці, що зайняті в галузях народного господарства, обсяги виробництва яких мають тенденцію до скорочення. Рівень заробітної плати цих працівників, як правило, підтримується завдяки колективно-договірному регулюванню і захисту з боку профспілок.

– представники професій, характерних для сфери послуг, кількість яких є у надлишку. В цієї групи працівників низька заробітна плата і низький рівень гарантій зайнятості.

– працівники, що не мають професії, або такі, що тривалий час були безробітними. До цієї групи працездатного населення повинні застосовуватися спеціальні заходи щодо забезпечення зайнятості.

Отже, особливості ринку праці це співвідношення між реальними та потенційними працівниками з роботодавцями. Попит на послуги роботоспроможного населення визначають числом та структурою робочих місць, при цьому важливу роль відіграє економічна ситуація в країні та конкретному регіоні.

### 1.3 Методика дослідження аналізу ринку праці

Узагальнюючи наукові дослідження вітчизняних і зарубіжних учених, ринок праці можна представити як систему трудових відносин, що відображають рівень соціального розвитку, і досягнутий баланс інтересів між суб'єктами, що беруть участь на ньому: працедавцями, працівниками, державою, профспілками і посередниками [16].

Ринок праці являє собою динамічну систему, яка швидко реагує на зовнішні фактори змінами своїх параметрів (попит, пропозиція праці, виникнення нових суб'єктів і утворень, зникнення старих). Розглядаючи ринок праці у вузькому та широкому сенсі, науковці виокремлюють три рівні його дослідження

- мікрорівень, котрий вивчає специфіку його виявлення в межах окремого підприємства і зосереджений на вивченні питань організації, планування, стимулювання та використання різної за видами, змістом і характером праці персоналу;

- мезорівень, який зосереджує увагу на аналізі прояву територіальних особливостей функціонування та регулювання розвитку внутрішніх ринків праці підприємств у межах просторової господарської системи при їх взаємодії з регіональними органами управління з метою досягнення ефективної зайнятості населення регіону через збалансування попиту і пропозиції робочої сили;

- макрорівень, котрий оцінює стан, тенденції та прогнозує показники зайнятості й безробіття країни з метою розроблення стратегічної соціально-трудової політики держави та її регулювання [16].

Аналіз стану ринку праці може бути здійснений, насамперед, за допомогою оцінки показників рівня економічної активності населення, зайнятості та безробіття, плинності робочої сили. Рівень економічної активності населення нашого регіону, який формує обсяги пропозиції

робочої сили на ринку праці, містить компоненти, що різноспрямовано впливають на структуру зайнятості.

Аналіз ринку праці проводиться з метою виявлення стану ринку праці і внутрішніх резервів щодо його поліпшення [17]. Можна назвати шість основних прийомів аналізу ринку праці:

- горизонтальний часовий аналіз – аналіз динаміки абсолютних та відносних показників ринку праці;

- вертикальний структурний аналіз – визначення структури показників з оцінкою впливу різних факторів на кінцевий результат, наприклад, визначення структури зайнятості населення за видами економічної діяльності;

- трендовий аналіз – порівняння кожної позиції статистичної звітності з рядом попередніх періодів та визначення тренду, тобто основної тенденції динаміки показників, очищеної від впливу індивідуальних особливостей окремих періодів за допомогою тренду здійснюється екстраполяція найважливіших показників на перспективний період, тобто перспективний прогностичний аналіз ринку праці;

- аналіз відносних показників коефіцієнтів – розрахунок показників, що характеризують ринок праці, наприклад, рівень зайнятості, рівень безробіття, показник навантаження на вільне робоче місце;

- порівняльний аналіз— порівняння показників ринку праці регіону з показниками ринків праці інших регіонів або із загальними показниками по Україні, порівняння показників ринку праці регіону обласного рівня із показниками регіонів місцевого рівня;

- факторний аналіз— визначення впливу окремих факторів причин на результативний показник детермінованих розділених у часі або стохастичних що не мають певного порядку прийомів дослідження. При цьому факторний аналіз може бути як прямим власне аналіз, коли результативний показник розділяють на окремі складові, так і зворотним синтез, коли його окремі елементи з'єднують у загальний результативний показник [18].

В статистиці для аналізу ринку праці використовуються такі специфічні методи дослідження: метод масовою статистичного спостереження; вибірковий метод; метод статистичних групувань; метод відносних і середніх величин; індексний метод; методи екстенсивного та інтенсивного аналізу.

При аналізі ринку праці можна також використовувати економіко-математичні методи аналізу: метод аналітичного групування, кореляційно-регресійний аналіз, множинна кореляція тощо.

Основна форма статистичного спостереження – звітність підприємств, закладів та організацій виробничих і невиробничих галузей, яку вони складають на основі даних первинного обліку та регулярно подають органам державної статистики, Міністерства праці і соціальної політики України та Центру зайнятості.

Крім цього, значна частина статистичних даних із ринку праці збирається шляхом періодичного проведення спеціальних одноразових статистичних обстежень суцільних або вибірових [19].

Завдання статистичного дослідження ринку праці визначаються згідно з функціями ринкових структур, типом ринку робочої сили та робочих місць, регіональною специфікою, державною політикою тощо. Загальними завданнями аналізу ринку праці є: збирання та оброблення інформації про стан і розвиток ринку, зокрема інформації, що обслуговує маркетинг на всіх його рівнях тобто формування банку інформацій; оцінювання кон'юнктури ринку, в тому числі визначення та аналіз основних пропорцій ринку; характеристика ринкових зв'язків міжгалузевих, міжрегіональних, зовнішньоекономічних, аналіз сегментації ринку праці, рівнів монополізації та конкуренції; вивчення виробничого та споживчого потенціалу ринку праці, його ємності та насиченості; вивчення руху робочої сили: обсягу, структури, рівня динаміки та регіональних відмінностей, процесу задоволення попиту на робочу силу; виявлення та прогнозування попиту на

робочу силу; характеристика рівня, співвідношень, структури, коливання та динаміки між попитом і пропозицією робочої сили.

Дані аналізу ринку праці використовують: у межах Держкомстату – управління соціальної статистики, системи національних рахунків, на державному рівні – Верховна Рада України, Адміністрація Президента, Кабінет Міністрів, Міністерство праці і соціальної політики, Державний центр зайнятості, Федерація профспілок України, а також інші органи державної влади, наукові установи, представництва міжнародних корпорацій та інвестиційних компаній, фізичні особи [20].

Статистичні дані про ринок праці в Україні подаються для публікацій у виданнях міжнародних організацій, зокрема в МОП, ЮНІСЕФ, комісії ООН, Євростат, ОЄСР, Статкомітет СНД тощо.

Для отримання інформації зі статистики ринку праці Держкомстат України використовує державну статистичну звітність та вибіркові обстеження.

Можна виокремити три одиниці надання інформації: підприємства, адміністративні установи та населення. За строком подання форми статистичного спостереження ринку праці поділяються на: місячні, кварталні, піврічні, річні й такі, що не мають установленної періодичності [21].

При проведенні досліджень сучасного ринку праці крім аналізу статистичних показників найчастіше застосовуються наступні методи збору інформації (Додаток А):

- анкетне опитування;
- інтерв'ю;
- спостереження;
- аналіз документів;
- соціометричне опитування;
- тестування;
- експеримент тощо .



Результативність анкетного опитування визначається якістю розроблених анкет, принципами вибору респондентів [21].

Анкетні питання за структурою поділяються на відкриті, закриті і напівзакриті. Відкриті запитання – передбачають самостійне формулювання відповіді респондентом, наприклад: «Що Ви думаєте з приводу рішення керівника підрозділу?». Недоліком відкритих запитань є неконкретність відповідей і трудомісткість обробки, а також висока ймовірність суб'єктивної інтерпретації, що відповідно призводить до непорівнянності результатів. У закритих запитаннях утримується перелік можливих відповідей. Недоліком даного типу запитань є те, що в силу об'єктивних причин дослідник не може заздалегідь передбачати всі можливі варіанти відповідей. Напівзакрите запитання – після пропонованого переліку альтернативних відповідей респондентові дається можливість висловити свою особисту думку щодо певних положень ринку праці [22].

За формою запитання бувають прямими або непрямими. Прямі запитання стосуються безпосередньо сформованої ситуації, наприклад: «Чи влаштовує Вас робота, начальник, колеги тощо?» Недоліком прямих запитань є небажання людей давати на них об'єктивну інформацію. Непрямі запитання формулюються в такий спосіб: «Припустимо (або якби) Ви перейшли на нове місце роботи, хотіли б Ви продовжувати працювати з колишнім начальником, колегами тощо?»

Інтерв'ю – це метод одержання інформації шляхом безпосередньої цілеспрямованої бесіди інтерв'юера з респондентом. Основні сфери застосування методу інтерв'ю: для уточнення проблеми і формулювання гіпотез щодо ринку праці; для розробки методики великомасштабних опитувань; як головний засіб збору інформації щодо соціально-трудова відносин при малій вибірці; як додатковий метод збору інформації про ринок праці; у контрольних дослідженнях для уточнення і перевірки інформаційного масиву.

За процедурою проведення виділяють особисте та групове інтерв'ю. Особисте інтерв'ю – найпоширеніший метод вивчення якої-небудь проблеми щодо ринку праці, що припускає проведення інтерв'ю безпосередньо на роботі, на вулиці, у будинках або якому-небудь багатолюдному місці спеціально підготовлені інтерв'юерами. Цей спосіб називають «віч-на-віч», і він припускає реальну взаємодію інтерв'юера і респондента [23]. Групове інтерв'ю передбачає одночасне опитування невеликої кількості людей – групи, родини, бригади, як правило, у вигляді дискусії.

Для групового інтерв'ю вибирається група (до 10 осіб), з нею проводиться обговорення визначеної теми, хід обговорення направляє ведучий – модератор, тобто спеціально підготовлений інтерв'юер. Означений працівник повинен створювати невимушену атмосферу.

Метод спостереження передбачає цілеспрямовану і систематичну фіксацію процесів відповідно до задач дослідження, застосовується на етапі складання програми, коли необхідно отримати попередні дані про об'єкт, уточнити проблему, сформулювати гіпотезу. Також цей метод можна використовувати для перевірки даних, отриманих іншими методами.

Розрізняють наступні види спостережень щодо ринку праці: безпосереднє й опосередковане; включене і невключене; структуроване і неструктуроване. Безпосереднє (пряме) спостереження передбачає фіксацію різних соціально-трудова процесів у момент їх виникнення, а непряме спостереження — визначених соціально-трудова процесів, що пройшли. Включене спостереження передбачає присутність дослідника досліджуваній ситуації, на яку він може як впливати, так і піддаватися її впливові. При невключеному спостереженні дослідник знаходиться осторонь від що спостерігається, і не приймає в ній особистої участі.

При проведенні структурованого спостереження дослідник заздалегідь визначає, що він буде спостерігати і реєструвати в спеціальній стандартній карті спостережень. Неструктуроване спостереження припускає такий вид спостереження, дослідник не визначає заздалегідь, які елементи

досліджуваного явища або процесу він буде спостерігати. Цей вид часто використовується на пошуковій стадії дослідження ринку праці.

За характером навколишнього оточення спостереження може бути польовим (якщо вивчення соціально-трудових процесів відбуваються в природній обстановці – на підприємстві) або лабораторним, тобто проводиться в штучно створеній ситуації [24].

Метод аналізу документів – на основі спеціально створених матеріальних носіїв інформації, призначених для її фіксації, передачі і збереження. Рішення дослідницької задачі вимагає визначення того, які документи потрібно вивчити, щоб дані про об'єкт були об'єктивними і достовірними.

За формою, у якій зафіксована інформація про ринок праці, документи поділяються на: письмові (друковані, машинописні, рукописні); іконографічні (кіно, відео і фотодокументи); фонетичні (магнітофонні записи). У залежності від статусу документи класифікуються на офіційні (урядові матеріали, постанови, дані статистичної звітності, документи різних організацій, архіви тощо), неофіційні документи (особисті картки, анкети, заяви тощо).

Соціометричне опитування відноситься до соціально-психологічних методів, використовується для дослідження різних міжособистісних відносин: формальних і неформальних, емоційних, раціональних, ділових і рольових. Він досить широко використовується для вивчення функціонування бригад і особливостей трудових відносин у первинних трудових колективах.

Для обробки даних, отриманих за допомогою соціометричного опитування, використовують два способи: графічний і кількісний. Графічний спосіб пов'язаний з побудовою графічних зображень міжособистісних відносин, кількісний припускає розрахунок соціометричних індексів, персональних, на основі побудованих соціоматриць.

Тест – це короткий стандартизований іспит, метою якого є виявлення наявності і ступеня виразності рис особистості, здібностей і умінь, мотивів і психічних станів. Тести не дозволяють зробити однозначний висновок, але надають корисну інформацію при його вірній постановці.

Важливість тестування як методу дослідження соціально-трудових відносин на ринку праці визначається наступним: людина часто не може дати про себе об'єктивну інформацію, оскільки більшість людей просто не задумуються про свій характер, особистість і не здатні оцінити в себе наявність і ступінь виразності тих або інших рис характеру; щирі мотиви власних вчинків і поведінки не завжди усвідомлюються або усвідомлюються не об'єктивно; людина не завжди хоче подавати правдиву інформацію, що відповідає тому, що він про себе знає (або думає), що знає, оскільки всім людям властиве прагнення представити себе іншим, у найбільш сприятливому світлі, тому іноді в тести «вбудовується» спеціальна шкала «неправди», що дозволяє оцінити, наскільки людину прагне себе прикрасити; у людини можуть бути особливі причини дати про себе необ'єктивну інформацію, тому необхідну інформацію про них можна отримати лише непрямыми методами психологічного тестування, вірно поставивши запитання.

До числа найбільш складних методів збору інформації про ринок праці відноситься експеримент, що дозволяє отримати унікальну інформацію, добути яку іншими методами практично неможливо. Ефективність експерименту в системі ринку праці залежить від врахування умов: при створенні експериментальної ситуації в якості контрольних вибираються характеристики, найважливіші з погляду досліджуваної проблеми; слід враховувати ті зміни контрольних характеристик експериментальної групи, що вводяться або змінюються самим дослідником; на процес експерименту не повинні впливати ті явища, що не відносяться до експериментальної ситуації, але потенційно здатні змінити її стан в конкретний момент часу [25].

Отже, ми можемо побачити, що методів аналізу ринку праці в наші часи дуже багато. Але не всі вони є ефективними та простими в використанні. Насамперед, треба чітко розуміти всі переваги та недоліки методів дослідження та обирати найефективніший. На мою думку, найбільш важливим способом вибіркового спостереження є анкетування, що об'єктивно визначає чинники, які впливають на формування попиту та пропозиції ринку праці.

## Висновки до розділу 1

Ринок праці – це система правових, соціально-економічних та трудових взаємовідносин в межах соціального миру та згоди, що виникають між роботодавцем та найманим робітником за участю державних та суспільних організацій.

Для нормального функціонування ринку праці необхідні чіткі норми та правила, які б регулювали відношення між суб'єктами ринку праці, визначали їх права, обов'язки та гарантії. Такі норми передбачені в Конституції України, конвенціях Міжнародних організацій праці, Трудовому Кодексі України, Законі «О зайнятості населення в Україні» та інших.

В своїй дослідній роботі я буду використовувати вертикальний структурний аналіз ринку праці, досліджуючи структуру зайнятості населення за видами економічної діяльності. Також я планую використовувати порівняльний аналіз коли буду порівнювати показники окремих регіонів, показники безробіття в Україні та країнах ЄС.

Сучасний ринок праці потребує посилення керованості процесами, які відбуваються на ньому. На сьогодні практично відсутня прийнятна модель управління ринком праці та розвитком трудового потенціалу, позиція профспілок та громадських організацій не відіграє належної ролі у

формуванні соціально-економічного партнерства, при якому має забезпечуватися відносний баланс інтересів усіх учасників ринку праці.

Перехід економіки України до ринкових умов господарювання потребує створення відповідної системи управління процесами на ринку праці. В Україні до цього часу не створена комплексна, скоординована та ефективна система управління ринком праці, яка б дозволила через дію існуючих та введення у практику нових ринкових механізмів відпрацювати еластичний та дієвий механізм досягнення ефективної зайнятості населення.

Стратегія розвитку України як незалежної і процвітаючої держави може здійснюватися лише за умови досягнення ефективного рівня зайнятості населення шляхом посилення активної політики держави на ринку праці через запровадження економічного механізму регулювання ринку праці, що дозволить знизити рівень безробіття, особливо прихованого, зменшити нерегламентовану зайнятість, забезпечити робочими місцями непрацюючу молодь та підвищити рівень соціальної захищеності безробітних та непрацевдатних категорій населення.

## РОЗДІЛ 2.

### ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ ТА ЙОГО РЕГУЛЮВАННЯ

#### 2.1 Статистичний аналіз ринку праці

Будь-яка статистична інформація, в тому числі і що до функціонування ринку праці створюється, передається і зберігається у вигляді показників (чисельність безробітних, зайнятих, потреба підприємств у працівниках, працевлаштування безробітних). Тому, вірогідність такої статистичної інформації залежить від того, наскільки об'єктивно статистичний показник відображає соціально-економічну суть явища чи процесу, що вивчається.

Основними категоріями, що характеризують ефективність функціонування ринку праці є: економічно активне населення; економічно неактивне населення; безробітні та зайняті. Фахівці МОП, Державної служби України до Глобальні та національні проблеми економіки 1075 економічно-активного населення відносять населення обох статей віком від 15 до 70 років включно, яке впродовж певного періоду часу забезпечує пропозицію робочої сили на ринку праці. Тобто, в структуру економічно-активного населення включено дві категорії – «зайнятих» та «безробітних» осіб. З метою визначення стану сучасного ринку праці України проаналізуємо статистичні дані Державної служби статистики України [26].

Таблиця 2.1 – Зайнятість населення за статтю, типом місцевості та віковими групами 2018-2020 роки

	2020	2019	2018
Усе населення віком 15 років і старше (тис. осіб)	16574,5	16355,5	16034,9
З нього : 15- 70 років	16490,0	16261,8	15890,0
20-64 роки	16200,6	15930,6	15750,2
Жінки	7953,6	7902,9	7711,7
Чоловіки	8620,9	8452,6	8323,2
Міська місцевість	11432,8	11328,1	11150,8
Сільська місцевість	5141,7	5027,4	4884,1

Згідно з таблицею ми можемо проаналізувати, що всього 16574,5 тис осіб є зайнятим населенням в 2020 році. Що стосується статі, то чоловіки переважають над жінками на 667,3 тис. осіб. Станом на 2020 рік більша кількість людей працює у містах – 11432,8 тис. осіб. Це на 6291,1 тис. осіб більше ,ніж у селі [27].

Таблиця 2.2 – Зайняте населення за професійними групами та статтю у 2010-2019 роках

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Кількість зайнятого населення у віці 15-70 років, усього	18073,3	16443,2	16276,9	16156,4	16360,9	16578,3
законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	1442,5	1299,0	1259,7	1234,9	1320,4	1330,3
професіонали	3097,7	2903,7	2906,0	2890,2	3012,3	2976,9
фахівці	2213,8	1978,3	1909,3	1831,1	1832,8	1918,8
технічні службовці	586,8	521,2	485,4	477,1	474,8	531,2
працівники сфери торгівлі та послуг	2874,5	2691,2	2734,7	2726,8	2739,8	2757,8
кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	173,7	155,8	138,7	135,8	120,9	160,7
кваліфіковані робітники з інструментом	2320,3	2017,0	1946,5	1943,1	1902,0	2065,8
робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин	2062,9	1849,2	1821,2	1785,0	1826,9	1847,3
найпростіші професії	3301,1	3027,8	3075,4	3141,4	3131,0	2989,5

Що стосується професійних груп, то найбільша кількість людей є професіоналами – 2976,9 тис. осіб., в сфері торгівлі та послуг працює 2757,8 тис. осіб, найпростішими професіями займаються 2989,5 тис. осіб.

Розподіл зайнятого населення у 2019 році за віковими групами свідчить про те, що рівень зайнятості чоловіків переважає рівню зайнятості жінок в усіх вікових групах, але найвищий розрив є у віковій групі від 25 років до 29 років, найнижчий від 40 до 49 років [28].



Найвищий рівень економічної активності мають жінки з повною вищою освітою (71,5 %) та професійно-технічною освітою (60%), найнижчий- з базовою загально-середньою (15,9%) та початковою освітою або ті, які не мали освіти взагалі (4,7%).

Жінки, згідно зі статистичними даними, у структурі зайнятого населення найбільшу частку склали в сфері технічних службовців (83%), працівники в сфері торгівлі та послуг (63%) та професіонали (61,7%) [29]. При цьому найменшу питому вагу серед зайнятого населення склали жінки, які є кваліфікованими працівниками сільського та лісового господарств (19,1%), кваліфікованими робітниками з інструментом (12%) (рис 2.1).

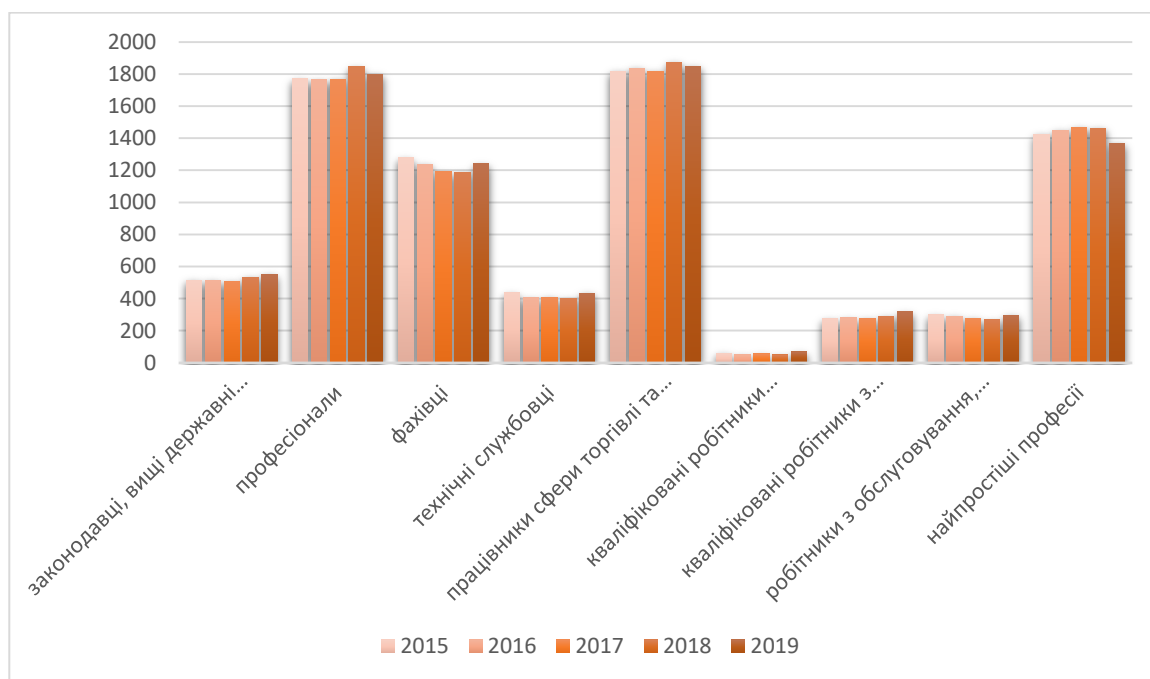


Рисунок 2.1 – Жінки за професійними групами 2015-2019 роки (тис. осіб)

Рівне представлення чоловіків та жінок щодо зайнятості за професійними групами спостерігається лише серед працівників найпростіших професій (47,1% жінок та 52,9% чоловіків) [30].

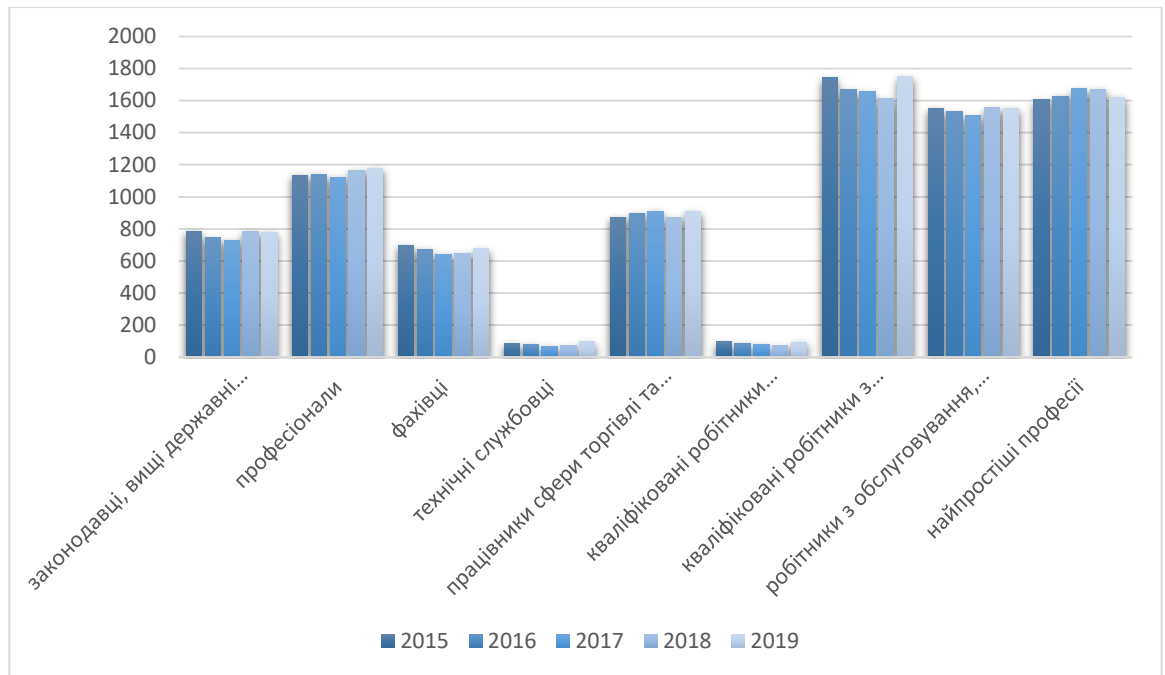


Рисунок 2.2 – Чоловіки за професійними групами 2015-2019 роки  
(тис.осіб)

Чоловіки у структурі зайнятого населення найбільшу частку склали в роботі з інструментом (86 %) та робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин (71 %) (рис 2.2).

Найбільший відсоток населення зайнятий в оптовій торгівлі, ремонті автотранспортних засобів і мотоциклів – 22%; сільське, лісове та рибне господарство – 18%; фінансова та страхова діяльність – 15%; освіта – 9%. Найменший відсоток населення зайняті в операціях з нерухомим майном -1 %; професійна, наукова та технічна діяльність – 3%; діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування – 2% [31].

Безробіття – це соціально-економічне явище, у результаті якого частина працездатного населення не може знайти роботу, стає відносно надлишковою, поповнюючи резерв робочої сили, тобто це перевищення пропозиції робочої сили над попитом на неї.



Рисунок 2.3 – Зайняте населення за видами економічної діяльності у 2019 році у віці 15-70 років (тис.осіб)

Безробіття характеризує незайнятість певної частини економічно активного населення (трудових ресурсів) унаслідок об'єктивних причин (процесів), притаманних ринковій економіці, таких як циклічність розвитку економіки, суперечливий характер НТП, високі темпи модернізації виробництва, дія закону народонаселення тощо. Безробіття, що виникло внаслідок об'єктивних причин, зобов'язує суспільство турбуватися про громадян, які залишилися без роботи не з власної вини та не за власним бажанням.

Рівень безробіття – кількісний показник, який визначається як відношення кількості безробітних до загальної чисельності економічно активного працездатного населення країни (регіону, соціальної групи), та вимірюється у відсотках.

Безробіття становить загрозу національному розвитку та безпеці, оскільки може бути головною причиною соціально-економічної

дестабілізації серед працівників великих промислових і ключових підприємств у життєзабезпеченні країни. Безробіття стає фактором дестабілізації й тоді, коли суттєво зростає кількість осіб, які впродовж тривалого часу шукають роботу: люди погано контролюють свою поведінку, знаходяться у відчаї та здатні на будь-які вчинки.

Протягом останніх років в Україні спостерігається поступове збільшення рівня безробіття населення (табл. 2.3) [32].

Таблиця 2.3 – Рівень безробіття в Україні з 2000 по 2020 рр. (кільк. населення в тис.)

	Всього населення	Економічно активне населення	Зайняте населення	Безробітне населення	Рівень безробіття
2010	45778,5	20220,7	18436,5	1784,2	8,8%
2011	45633,6	20247,9	18516,2	1731,7	8,6%
2012	45553,0	20393,5	18736,9	1656,6	8,1%
2013	45426,2	20478,2	18901,8	1576,4	7,7%
2014	42928,9	19035,2	17188,1	1847,1	9,7%
2015	42760,5	17396,0	15742,0	1654,0	9,5%
2016	42584,5	17303,6	15626,1	1677,5	9,7%
2017	42386,4	17193,2	15495,9	1697,3	9,9%
2018	42153,2	17296,2	15718,6	1577,6	9,1%
2019	41902,4	17381,8	15894,9	1486,9	8,6%

Згідно з аналізом в таблиці 2.3, ми можемо побачити, що кількість економічно активного населення в період з 2010-2019 роки знижується. Це обумовлено зниженням всього населення в країні, тому що в Україні залишається вельми значним перевищення кількості померлих над кількістю живонароджених: на 100 померлих припадає 58 живонароджених.

В 2014 році ми можемо спостерігати значний підрив в рівні безробіття - 9,7%, що на 2% більше, ніж у попередньому році. Саме в 2014-2015 роках коли й здійснювалась окупація Росією частини української території, спостерігалось найбільше скорочення чисельності економічно активного населення у віці 15-70 років.

При цьому треба зазначити, що російська агресія негативно вплинула саме на зайнятість населення України. Так, якщо у 2013 р. в Україні частка зайнятого населення у віці 15–70 років становила 60,2 %, а безробітних – 7,3 % від усього населення цієї вікової групи, то у 2015 р. – уже 56,7 і 9,1 %, а

у 2017 р. – 56,1 і 9,5 % відповідно. Що ж стосується зайнятого населення України працездатного віку (тобто від 15 років і до досягнення пенсійного віку у відповідному році), то у 2013 р. в Україні частка зайнятого населення становила 67,3 %, а безробітних – 7,8 % від усього населення цієї вікової групи, у 2015 р. – 64,7 і 9,5 %, у 2017 р. – 64,5 і 9,9 % відповідно.

Тобто від початку російської агресії проти України зайнятість населення скоротилася більше, а безробіття зросло більше, ніж зменшилася частка економічно активного населення в нашій державі. Це, найімовірніше, пов'язано як з окупацією частини території України, так і з втратою певної кількості робочих місць на території України, що перебуває під юрисдикцією української влади, через необхідність адаптації української економіки й суспільства в цілому до життєдіяльності в умовах гібридної війни з Росією. Причому російська агресія більш негативно вплинула на зайнятість людей саме пенсійного віку, яким важче знайти нове робоче місце в разі втрати попереднього місця роботи.

Зниження рівня безробіття сприятиме економічному розвитку України. Але подолання цієї проблеми потребує реалізації комплексу рішень, починаючи від адекватного розподілу державного замовлення при підготовці спеціалістів у навчальних закладах і завершуючи проведенням економічних реформ та залученням інвестицій.

Наразі в Україні спостерігається тенденція невідповідності кількості безробітних, зареєстрованих у Державній службі зайнятості, кількості найнятих робітників, які скористалися послугами служби зайнятості. Гострою на сьогодні є проблема високої частки безробітних з вищою освітою в Україні. Останнім часом також постійно загострюється ситуація із зайнятістю молоді в Україні. Частка молоді у загальній кількості безробітних досягла 30%.

Основними причинами вивільнення робітників є звільнення за власним бажанням, вивільнення з економічних причин, звільнення з причин закінчення строку контракту, звільнення за станом здоров'я. Також

причинами безробіття є те, що люди знаходять роботу лише на сезон, частіше всього це є робота в літній період, економічно активне населення не працевлаштоване після закінчення закладів вищої освіти, люди мають сидіти вдома через виконання домашніх обов'язків тощо (табл. 2.4)

Таблиця 2.4 – Безробіття населення (за методологією МОП) за причинами незайнятості у 2010-2019 рр.

	Безробітне населення у віці 15-70 років, усього, тис. осіб	за причинами незайнятості, відсотків								
		вивільнені з економічних причин	звільнені за власним бажанням, за угодою сторін	звільнені у зв'язку з закінченням строку контракту або договору найму	не працевлаштовані після закінчення закладів освіти	робота має сезонний характер	не зайняті через виконання домашніх (сімейних) обов'язків тощо	звільнені за станом здоров'я, через оформлення пенсії	демобілізовані з військової строкової служби	інші
2010	1713,9	33,0	27,2	10,0	15,5	6,3	2,4	0,9	1,3	3,4
2011	1661,9	27,7	30,1	9,2	18,1	6,9	2,5	0,9	1,2	3,4
2012	1589,8	23,5	34,0	8,4	16,9	8,8	2,5	1,5	1,4	3,0
2013	1510,4	21,9	34,6	8,1	16,8	8,4	3,8	1,2	1,0	4,2
2014	1847,6	22,3	31,8	7,8	16,7	9,3	4,6	1,4	0,3	5,8
2015	1645,7	27,8	28,9	7,5	16,4	9,9	3,7	0,9	0,3	4,6
2016	1678,2	22,4	33,0	9,4	15,6	9,7	3,2	1,8	0,7	4,2
2017	1698,0	23,2	34,5	8,2	12,2	10,1	4,9	2,0	0,7	4,2
2018	1578,6	20,7	38,0	9,5	9,8	9,4	4,7	1,1	0,9	5,9
2019	1487,7	21,5	39,6	8,9	9,4	9,6	3,3	3,4	0,8	3,5

Національний рівень безробіття є одним із найбільших в Європі: порівнюючи дані Державної служби статистики та Євростату, можна побачити, що Україна випереджає більшість країн Європи (табл. 2.5). У середньому рівень безробіття в Україні перевищує європейський на 27,4% [33].

Реальну ситуацію, яка сталася наразі в Україні, можемо бачити і без статистики. Враховуючи демографічну ситуацію, яка панує в різних регіонах України, можна передбачити, що при нинішньому рівні створення нових робочих місць і природному прирості населення рівень безробіття в регіонах у майбутньому набуде ще більшої гостроти.

Сьогодні економічна криза впливає найбільше на сфери фінансових послуг, нерухомість, будівельну галузь, металургію, торгівлю, хімічну та

добувну промисловість, однак перелік цей може бути набагато більшим. Також актуальною на ринку праці України є проблема мобільності робочої сили. Трансформаційні економічні перетворення в Україні створили можливості для появи нових умов та видів мобільності робочої сили.

Таблиця 2.5 – Рівень безробіття в Україні та країнах Європейського Союзу

Країна	Рівень безробіття,%	Країна	Рівень безробіття,%
Іспанія	16,5	Словенія	6,0
Італія	10,9	Люксембург	5,8
Хорватія	9,5	Болгарія	5,6
Кіпр	9,4	Данія	5,6
Україна	9,3	Естонія	5,6
Франція	9,2	Австрія	5,4
Португалія	8,5	Нідерланди	4,7
Латвія	8,2	Польща	4,7
Фінляндія	8,0	Румунія	4,7
Бельгія	7,2	Великобританія	4,4
Словаччина	7,2	Угорщина	4,0
Литва	6,6	Мальта	3,9
Ірландія	6,3	Німеччина	3,5
Швеція	6,2	Чеська Республіка	2,7

Проаналізувавши таблицю 2.5 можна зробити висновок, що Україна входить в п'ятірку країн ЄС з найбільшим рівнем безробіття. Перше місце посідає – Іспанія з рівнем 16,5%. Найнижчий рівень безробіття в Угорщині, Мальті, Німеччині та Чеській Республіці [34].

Щоправда, не виключено, що останнім часом, завдяки поступовій адаптації української економіки до нових умов функціонування, ситуація із зайнятістю населення в Україні потроху поліпшується. Як, наприклад, наголошують фахівці Національного банку України, «з початку 2018 р. пропозиція робочої сили також зросла після довготривалого спаду, який тривав з другої половини 2013 р., зокрема збільшилося економічно активне та зайняте населення.

Основними причинами цього була активізація пошуку роботи населенням через запроваджені зміни до пенсійного законодавства (зокрема, збільшення необхідного страхового стажу для призначення трудових пенсій) і високі темпи зростання заробітних плат» [35]. У вересні 2018 р. у

вітчизняній економіці тривало зростання кількості вакансій, зумовлене як економічним відновленням, так і складнощами із заповненням вільних вакансій через наявність диспропорцій між попитом та пропозицією робочої сили.

Також вважаємо, що існує багато проблем щодо статистики безробіття в Україні, які не дають змогу об'єктивно оцінювати реалії безробіття в Україні, до них належить:

- відсутність статистики про осіб, які втратили надію на отримання роботи в Україні, які не стоять на обліку в службі зайнятості;
- статистика не враховує часткову зайнятість;
- неправдива інформація з боку безробітних.

Велика кількість робітників працюють без офіційного працевлаштування, тому майже неможливо перевірити тих, хто отримує виплати по безробіттю й задіяний у тіншовій економіці. Натомість статистика не бере до уваги, що саме через відсутність роботи 7,5 млн наших співвітчизників виїхали за кордон на заробітки.

Отже, будь-яка статистична інформація, в тому числі і що до функціонування ринку праці створюється, передається і зберігається у вигляді показників (чисельність безробітних, зайнятих, потреба підприємств у працівниках, працевлаштування безробітних).

Тому, вірогідність такої статистичної інформації залежить від того, наскільки об'єктивно статистичний показник відображає соціально-економічну суть явища чи процесу, що вивчається.

Проаналізувавши усі діаграми та таблиці ми можемо зробити висновок, що в Україні є певні проблеми з безробіттям та робочими місцями. Рівень безробіття у 2019 році сягає 8,6%, що є майже рекордним за останні 20 років.



## 2.2 Механізм дослідження функціонування ринку праці

До суб'єктів ринку праці відносять: носіїв, виконавців та виразників господарсько-трудова інтересів.

Носії господарсько-трудова інтересів – це соціальні групи, які відрізняються один від одного за майновим станом, доходами, професіями, галузевими та регіональними інтересами.

Виразниками господарсько-трудова інтересів виступають об'єднання носіїв господарсько-трудова інтересів (спілки, асоціації). Серед них найбільш відомими є профспілки, спілки роботодавців - фермерів, різних торговців, банківських установ [36].

Виконавцями господарсько-трудова інтересів є органи трьох гілок влади, побудовані за ієрархічним принципом, зокрема це: Міністерство праці; обласні, районні, міські служби зайнятості; відділи та управління з праці та соціальних питань при виконавчих комітетах. Ці органи державної влади покликані запроваджувати у життя програму державної економічної політики.

Носії та виразники використовують різні способи впливу на державну економічну політику: засоби масової інформації, демонстрації; маніфестації, збір підписів, звернення в суди, кампанії громадянської непокорності тощо. В свою чергу, органи державної влади використовують свої засоби адміністративного та економічного впливу на носіїв та виразників господарсько-трудова інтересів: трудове та господарське законодавство, оподаткування, пенсійне законодавство, пільгове кредитування, санкції та штрафи.

Об'єкти державного регулювання ринку праці - це ситуації, явища та умови соціально-економічного життя, де виникають труднощі, які не розв'язуються автоматично, в той час як їх розв'язання терміново потрібне для нормального функціонування економіки і підтримання соціальної стабільності в суспільстві [37]. До них належать:

- соціальні відносини між роботодавцями і працюючими за наймом;
- трудові відносини між роботодавцями і найманими працівниками, включаючи оплату та охорону праці, найом та звільнення працівників;
- зайнятість, включаючи регулювання попиту та пропозиції робочої сили;
- допомога по безробіттю;
- підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації працівників;
- розподіл та перерозподіл робочої сили тощо.

Методи державного регулювання ринку праці:

1. Захисні, призначене для обмеження дій, які призводять до незахищеності різних верств населення.
2. Заохочувальні, направлене на створення умов, у яких можуть створюватися і розвиватися певні форми діяльності.
3. Обмежувальні, яке здійснюється для виключення дій окремих осіб або їх групи таким чином, щоб вони не могли одержати переваг перед іншими.
4. Директивного регулювання, яке передбачає вплив уряду на ринок праці з урахуванням інтересів населення.
5. Інструментальне регулювання за допомогою економічних, фінансових заходів (податків, субсидій), які сприяють росту пропозиції на ринку праці або зростанню зайнятості.

Два типи політики на ринку праці [38]:

- активна – комплекс заходів спрямованих на підвищення конкурентоспроможності робочої сили: працевлаштування, консультування, сприяння в професійній перепідготовці;
- пасивна – комплекс заходів соціального захисту безробітних: реєстрація, виплата соціальної допомоги, надання пільг.

За допомогою механізму функціонування ринку праці для робітника, як володаря робочої сили створюються можливість отримання робочого місця

для відтворення продукції, за яку він отримає трудовий дохід, необхідний для відтворення власної робочої сили.

Для роботодавця як покупця робочої сили за допомогою механізму функціонування робочої сили створюються необхідні умови для виробництва продукції та отримання прибутку від її реалізації, забезпечувані за допомогою організації робочих місць [39]. Саме робоче місце на мою думку є забезпечуваною умовою для початку взаємодії базових елементів ринку праці.

Отже, в умовах модернізації економіки функціонування механізму ринку праці характеризується такими особливостями : протиріччя інтересів суб'єктів ринку праці та різноманіття структур його регулювання; невідповідність запитам ринку праці та ринку робочої сили; використання товару (робочої сили) на усіх стадіях відтворювального циклу; особлива динамічність конкурентного середовища , обумовлена конкуренцією між покупцями та продавцями робочої сили; тіньова ( корупційна) система угод купівлі-продажу товару (робочої сили).

### 2.3 Основні проблеми розвитку ринку праці

Світова економічна криза призвела до спаду виробництва, негативно вплинула на зайнятість населення, стрімко зросла кількість безробітних, посилилися диспропорції на ринку праці багатьох країн. Не дивлячись на позитивні результати економічних перетворень у більшості східноєвропейських країн спостерігається високий рівень безробіття, низька продуктивність праці. Структурні перетворення в економіці України, розвиток інтеграційних процесів змінили відносини зайнятості населення, інтенсифікували процес руху робочої сили, висвітлили нові актуальні проблеми на ринку праці. Дослідження проблем розвитку ринку праці

протягом останніх років свідчить, що в різних країнах світу і в Україні також гостро постала потреба побудови нової стратегії розвитку ринку праці [40].

Однією з найважливіших проблем на ринку праці України є безробіття. Ситуація на ринку праці України виглядає загрозливою.

Сфера зайнятості сьогодні перебуває під впливом економічної рецесії в країні, глобальних і геополітичних викликів. Сучасні виклики ринку праці посилюються зростанням інфляції, руйнацією виробничої кооперації, обмеженням ринків збуту, зупинкою підприємств та очікуванням масового вивільнення працівників. Критичною є ситуація на Сході, де відбувається збройний конфлікт.

Зменшується чисельність зайнятих та середньооблікова кількість штатних працівників, збільшуються обсяги вимушеної неповної зайнятості. Разом з тим скорочується попит на робочу силу та зростає навантаження на одне робоче місце, яке на сьогодні в середньому по Україні становить 12 осіб [41].

За даними державної служби статистики, рівень зайнятості населення (як відношення (у відсотках) кількості зайнятого населення віком 15–70 років до всього населення зазначеного віку чи населення відповідної соціально-демографічної групи) не є сталим показником і знаходиться у постійній динаміці.

Формування українського ринку праці супроводжується серйозними протиріччями:

- між попитом і пропозицією на ринку праці;
- між галузевими і територіальними диспропорціями в розміщенні трудових ресурсів;
- невідповідність регулюючих механізмів потребам збалансованого ринку праці.

Найважливіша проблема функціонування ринку праці України – це, з одного боку, недостатній попит на робочу силу і, з другого боку – «непрозорість» трудової сфери, перевага в ній латентних процесів. Це

стосується як структури зайнятості і незайнятості (високий рівень nereєстрованої зайнятості у тому числі повторного і прихованого безробіття, прихована зайнятість серед безробітних), так і оплати праці (з одного боку, реальна невиплата офіційно нарахованої зарплати, з другого – неофіційні виплати «чорною» готівкою, різного роду «спотвореної» форми оплати праці, починаючи з виплати заробітної платні чи її частини продукцією підприємства, створення умов для «лівої» роботи на обладнанні підприємства і т. ін.)

Виникнення такої ситуації обумовлено дією ряду чинників. По-перше, процес поширення «тіньових» економічних відносин призводить до зростання nereєстрованої зайнятості, подруге, збереження в основному старої системи трудового законодавства з високим формальним рівнем захисту прав робітника прийшло в протидію з новими соціально-економічними умовами.

Крім того, в умовах розпаду традиційної системи контролю додержання трудового законодавства і при фактичній відсутності санкцій за його порушення не могли не вплинути на появу вищезазначеного протиріччя. Нарешті, високий рівень податків, які пов'язані з працею, створює потужний стимул до економії на них за рахунок розвитку неформальних «тіньових» трудових відносин, навіть в реєстрованому секторі економіки. Відсутність протидії з боку робітників можна пояснити перш за все низькою матеріальною зацікавленістю в юридичному оформленні трудових відносин [18}].

Загалом сучасному ринку праці в Україні притаманні такі ознаки:

- перевищення пропозиції робочої сили над попитом;
- низька ціна робочої сили, її невідповідність реальній вартості;
- зниження зайнятості у сфері суспільного виробництва, зростання чисельності незайнятого населення;
- низька частка офіційно зареєстрованих безробітних при великих масштабах зростання прихованого безробіття;

- наявність значних масштабів нерегламентованої зайнятості;
- зростання молодіжного безробіття;
- регіональні диспропорції між наявністю і потребою в робочій силі;
- низька професійна й особливо територіальна мобільність трудових ресурсів;
- відсутність або недостатня спрацьованість правових норм організаційно-економічних механізмів, що регулюють трудові відносини, тощо;
- еміграція висококваліфікованої робочої сили [19].

Сучасний ринок праці України характеризується професійно-кваліфікаційним дисбалансом робочої сили та неоднорідністю кон'юнктури. У деяких регіонах вона є трудонадлишковою (пропозиція робочої сили перевищує попит на неї). Це здебільшого сільськогосподарські території країни. В інших регіонах навпаки – є трудодефіцитною. У них провідними вважаються наступні економічні галузі: будівництво, хімічна, добувна, оборонна промисловості, що мають проблеми із задоволенням потреб у працівниках [42]. На цих виробництвах користуються попитом фахівці високої кваліфікації, але їх підготовка здійснюється у недостатній кількості і зорієнтована не на потреби економіки, а на ажіотажний попит на певні спеціальності.

Ще однією особливістю сучасного ринку праці є постійно зростаюча кількість переселенців, які залишили попередні робочі місця у зв'язку із політичним та воєнним конфліктами на півдні та сході країни. За даними служби зайнятості, станом на 29.02.2017 – з початку окупації Автономної Республіки Крим та проведення антитерористичної операції до центрів зайнятості звернулися за допомогою у працевлаштуванні 66,0 тис. мешканців Криму, Донецької та Луганської областей (проти 43,9 тис. осіб, які були зареєстровані станом на 13.03.2015) . Ускладнює ситуацію й те, що осіб указаної категорії не завжди можна працевлаштувати на роботу у тих галузях

народного господарства, де вони мають досвід роботи. Державна служба зайнятості сприяла працевлаштуванню 18,3 тис. таких громадян [44].

Вітчизняному ринку праці також притаманні проблеми недостатнього обсягу створення нових робочих місць; низької професійної мобільності трудових ресурсів. Однією з головних рис сучасного ринку праці є зростання внутрішньої міграції та вихід на ринок праці громадян з числа внутрішньо переміщених осіб, а також учасників антитерористичної операції, які потребують соціального захисту від безробіття. Актуальними залишаються ризики зростання безробіття серед молоді, проблеми працевлаштування випускників вищих та професійно-технічних навчальних закладів.

На ринку праці України також можна виділити такі актуальні проблеми, як: проблема конкурентоспроможності національного ринку праці; відтворення людського потенціалу; проблема мобільності робочої сили, гендерної диференціації доходів населення та інші.

Розглянемо проблему конкурентоспроможності національного ринку праці [43]. Сучасний стан розвитку економіки України характеризується трансформаційними процесами, позитивний результат таких перетворень не може бути досягнутий без виходу на якісно новий рівень кваліфікації робочої сили та її конкурентоспроможності. Система забезпеченості кадрами має гнучко реагувати на зміни потреб виробництва, що виявляються на ринку праці. Але відсутність комплексного системного підходу до потреб кадрового забезпечення виробничої сфери як на загальнодержавному, так і регіональному рівні призвели до зростання невідповідності між потребою у кваліфікованих кадрах і фактичною професійно-кваліфікаційною структурою пропозиції робочої сили. На сьогодні в Україні прослідковується тенденція невідповідності кількості безробітних, зареєстрованих у державній службі зайнятості, кількості найнятих робітників, які скористалися послугами служби зайнятості, та потребі у робочій силі.

Слід зазначити, що ефективність праці залежить, у першу чергу, від рівня оплати праці, який повинен відповідати кваліфікації і творчому внеску

працівника в роботу підприємства. Адекватність оплати праці є одним із найважливіших соціально-економічних показників культури виробництва та вирішальним фактором зростання продуктивності праці.

Таким чином, підвищення конкурентоспроможності національного ринку праці – це комплексна проблема, вирішення якої залежить від державного регулювання цих складних процесів.

Покращення державної політики щодо людського розвитку неможливе без розгляду проблеми відтворення людського потенціалу. Саме тому стратегія людського розвитку повинна ґрунтуватись на визначенні пріоритетів соціально-економічної політики, які забезпечать найбільш сприятливі умови для відтворення людського потенціалу [45].

Процес відтворення людського потенціалу передбачає: генетичне відтворення людського потенціалу (яке відбувається природно та визначає індивідуальні фізичні, психофізіологічні та інші характеристики людини) та онтогенезне відтворення (набуття у ході життєдіяльності індивіда здібностей, які є наслідком власних свідомих зусиль). Виходячи з розуміння складових процесу відтворення людського потенціалу, необхідно звернути увагу на об'єктивні та суб'єктивні чинники, які впливають на його відтворення.

До об'єктивних чинників належить демографічна ситуація, яка визначає кількісні і якісні характеристики людського потенціалу, та природні умови, що визначають систему розселення і значною мірою впливають на відтворення населення. До суб'єктивних чинників належать чинники, успадковані від адміністративно-командної системи, і ті, які з'явилися вже після проголошення незалежності України. До чинників, які стримували формування умов і розвиток відтворення людського потенціалу України, належить непродумана соціально-економічна політика 90-х рр. XX ст., яка породила непрофесійне управління людським потенціалом і підірвала матеріальну та духовно-моральну складові його відтворення.



Серед гострих проблем, які сьогодні перешкоджають природному формуванню та відтворенню людського потенціалу України, слід виділити такі:

– демографічна криза. Україна, яка в минулому традиційно відзначалась високим рівнем природного відтворення населення, перетворилась у країну з найнижчим природним приростом і в 1993 р. увійшла у стадію депопуляції населення;

– гальмування відтворювального процесу людського потенціалу та скорочення частки працездатного населення пов'язане також зі значними обсягами еміграції;

– складність ситуації посилюється ще й станом здоров'я нації, яке є важливим індикатором якості людського потенціалу та основною умовою його формування та відтворення;

– доволі хитке фінансове підґрунтя відтворення людського потенціалу.

Вітчизняна економіка характеризується низьким рівнем оплати праці й інших грошових виплат. Більшість населення країни живе за межею бідності, а заробітна плата не забезпечує навіть простого відтворення робочої сили [46].

Виходячи з вищезазначеного, треба підкреслити, що відтворення людського потенціалу залежить не тільки від індивідуальних властивостей кожної людини, її потреб та інтересів, мотивації, особистих зусиль, праці, професійного потенціалу, а і від регулюючого впливу держави на розвиток ринку праці, від фінансування відтворювального процесу людського потенціалу.

Актуальною проблемою на ринку праці України є проблема мобільності робочої сили. Трансформаційні економічні перетворення в Україні створили можливості для появи нових умов та видів мобільності робочої сили. Безпосередньою причиною трудових переміщень у кожному окремому випадку є невідповідність інтересів і вимог працівника конкретному робочому місцю, а на макроекономічному рівні –

невідповідність між наявним розподілом робочих місць і потребами моделі соціально-економічного розвитку.

Як відзначають аналітики, велика кількість освічених та талановитих людей (інженери, лікарі, фахівці з інформаційних технологій), які працюють за кордоном, сприяють певному рівню «витоку мізків». Але під час міграції переважно відбувається декваліфікація, коли трудовий мігрант виконує низько кваліфіковану роботу.

Українські трудові мігранти переважно зайняті в таких секторах економіки: будівництво – 46%, домашній догляд – 18%, оптова і роздрібна торгівля – 9%, сільське господарство – 11%, промисловість – 4%, діяльність готелів і ресторанів – 4%, діяльність транспорту і зв'язку – 4%, інші види економічної діяльності – 4%.

Взагалі, цілий ряд країн Європейського Союзу, особливо сусідніх, вочевидь розглядають Україну як джерело дешевої робочої сили для розвитку своєї економіки.

Ще однією очевидною проблемою для ринку праці України є відтік молоді. Так, варто відзначити стрімке збільшення міграції серед студентів. Навчальна міграція набула свого розвитку за рахунок можливості навчання з подальшим працевлаштуванням за кордоном. Збереження цієї вкрай несприятливої економікодемографічної тенденції розвитку вітчизняного ринку праці призведе до прискореного старіння економічно активного населення та подальшої необхідності підвищення пенсійного віку в Україні. Подальший розвиток цього процесу обмежуватиме розвиток вітчизняної економіки та консервуватиме її напівсировину спеціалізацію.

Отже, сучасний ринок праці характеризується наступними негативними тенденціями, а саме: зниженням рівня зайнятості, зростанням кількості безробітних, професійно-кваліфікаційним дисбалансом та неоднорідністю кон'юнктури на ринку праці, постійно зростаючою кількістю переселенців та складнощами у їх працевлаштуванні відповідно до досвіду роботи чи освіти, що потребує подальшого дослідження.

## Висновки до розділу 2

Отже, проблема високого рівня безробіття є ключовим питанням в ринковій економіці. Безробіття виступає актуальною проблемою, яка потребує негайного вирішення. Глибинний аналіз цього феномену допоможе у виробленні практичних рекомендацій, які можуть бути використані для розроблення та реалізації ефективної соціально-економічної політики, спрямованої на зменшення рівня безробіття до соціально допустимого рівня та підвищення зайнятості економічно активного населення. Основні напрями вирішення проблеми безробіття мають включати цілу низку заходів, зокрема: приведення законодавства України у відповідність до міжнародних норм і принципів; запровадження механізмів захисту внутрішнього ринку праці; реалізацію Державної та регіональних програм зайнятості; сприяння стабільній діяльності стратегічно важливих підприємств; забезпечення збереження ефективно функціонуючих робочих місць та створення нових; створення сприятливих умов для розвитку малого бізнесу та підприємницької діяльності безробітних; легалізацію тіньової зайнятості тощо.

Проведений аналіз функціонування національного ринку праці за останні роки дає підстави стверджувати про його неефективність, а саме: зменшення рівня економічної активності та рівня зайнятості населення, збільшення рівня безробіття, наявність диспропорції між попитом на робочу силу та її пропозицією, зменшення навантаження зареєстрованих безробітних на одне вільне робоче місце, що пояснюється високими темпами трудової міграції, зниження реальної заробітної плати.

Саме окреслені проблеми вимагають сформулювати пріоритетні напрямки реформування ринку праці. До них ми можемо віднести: вдосконалення системи оплати праці з метою відродження основних функцій

заробітної плати; збільшення попиту на робочу силу як з боку приватного так і з боку державного сектору економіки; удосконалення нормативно-правового регулювання; спрямування державної підтримки розвитку малого та середнього бізнесу; створення сприятливого інвестиційного клімату в країні, що дасть можливість на відкриття додаткових робочих місць; удосконалення механізму державної підтримки ринку праці за рахунок надання субсидій на підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів; розробити активну державну соціально-економічну політику, направлену на залучення молоді та випускників вищих навчальних закладів; удосконалення податкового законодавства у напрямку розвитку підприємництва.

Запропонований нами перелік напрямків реформування ринку праці не є вичерпним і окреслює певну частину проблемних питань та потребує подальшого опрацювання. Враховуючи євроінтеграційні прагнення України, напрями подальших досліджень будуть спрямовані на те, щоб поглиблено проаналізувати ринок праці країн Європейського Союзу і країн, які межують з Україною.

## РОЗДІЛ 3.

# ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ФУНКЦІОНУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

### 3.1 Подолання безробіття в Україні

Однією з найважливіших соціально-економічних проблем сучасного етапу розвитку України є безробіття. Це складне макроекономічне явище економічного життя. Економічна криза в Україні згубно позначається на зайнятості в країні. Нині безробіття стає неодмінним елементом життя України, що впливає не тільки на соціально-економічну, а й політичну ситуацію в державі. Воно залишається в центрі уваги і населення, і наукової громадськості, а також є однією з актуальних проблем у країні.

Безробіття є макроекономічною проблемою, яку формують такі чинники, як структурні зміни в економіці, зниження темпів економічного розвитку, науково-технічний прогрес, співвідношення цін на фактори виробництва, сезонні коливання виробництва, недостатній сукупний попит, інфляція, недосконале трудове законодавство, низький рівень професійної підготовки й перепідготовки, неналежний рівень програм зайнятості та демографічні процеси.

З огляду на нинішню ситуацію, в якій знаходиться країна, безробіття – це найбільш гостра проблема, з якою стикається населення України в умовах сьогодення. Причиною цього є неефективність використання робочої сили у минулому і відсутність економічних умов, які б дали змогу людям застосовувати свої навички у продуктивній роботі за гідну плату, війна на сході країни. Саме тому це явище є як економічною, так і соціальною проблемою. Безробіття у нашій країні набуло масового характеру і несе реальну загрозу для державного та суспільного благополуччя.

Фінансово-економічна криза, що спостерігається протягом останніх років не тільки в Україні, а у інших країнах світу, ще більше загострила проблеми зайнятості та безробіття.

Безробіття є невід'ємною складовою ринкової економіки, одним з негативних наслідків самої природи ринку, результатом дії його головного закону – попиту і пропозиції. Безробіття є макроекономічною проблемою, яку формують такі фактори, як зміни в економіці, сповільнення темпів економічного розвитку, співвідношення цін на фактори виробництва, недостатній сукупний попит, інфляція, що сприяє скороченню капітальних вкладень, зниження реальних доходів населення, що викликає збільшення пропозиції зі зменшенням попиту на робочу силу, співвідношення цін на фактори виробництва, яке веде до переважання працездатних технологій, сезонні коливання виробництва, що здійснюють коливання у попиті на робочу силу, науково-технічний прогрес, що збільшує диспропорції між попитом і пропозицією робочої сили, недосконале трудове законодавство, низький рівень професійної підготовки й перепідготовки, неналежний рівень програм зайнятості та демографічні процеси, які відбуваються в країні.

Безробіття – соціально-економічне явище, за якого працездатне населення не може знайти роботу, стан зайнятості частини економічно активного населення [64]. Провівши аналіз наукової літератури, а також розглянувши різні визначення поняття «безробіття», ми дійшли висновку, що не існує єдиного погляду щодо цього соціально-економічного явища. Узагальнивши всі зазначені твердження пропонуємо таке розуміння поняття «безробіття».

Безробіття – це суспільна ситуація в країні, спричинена економічними, політичними або соціальними чинниками, за яких значна частина працездатного населення не може реалізувати свій трудовий і творчий потенціал через обмежену кількість вакантних робочих місць або через свою неконкурентоспроможність на ринку праці.

Безробіття в економічному житті – це перевищення пропозиції робочої сили над попитом на працю. Його не можливо скасувати, бо в кращому випадку воно може бути зведене до «природного» рівня безробіття. Незважаючи на значне зменшення кількості безробітних, його рівень, як і раніше, досить високий.

Таким чином, безробіття зумовлено процесом соціально-економічного розвитку держави і суспільства. Воно є невід'ємним елементом розвитку виробництва. В певному сенсі можна сказати, що безробіття — це макроекономічне явище, що визначає темпи і рівень економічного розвитку країни. У Законі України «Про зайнятість населення» безробіття трактується як соціально-економічне явище, за якого частина осіб не має змоги реалізувати своє право на працю та отримання заробітної плати (винагороди) як джерела існування

Трансформаційні процеси в економіці України призвели до негативних наслідків на ринку праці . Це насамперед проявилось в тому, що значна частка працездатних не змогла знайти себе в нових умовах суспільного життя. Головною рисою цього часу є процес перевищення пропозиції трудових ресурсів над попитом (наявність вільних робочих місць).

Слід зазначити, що у I півріччі 2019 року кількість безробітного населення в Україні складала 1504,4 тис.осіб, а рівень безробіття склав 8,2%. Зменшення зазначеної категорії громадян спостерігалось у більшості регіонах України, найбільше – у м. Києві (на 31,1%), Чернівецькій (на 18%) та Херсонській (17%) областях. Проте у 7 регіонах було зафіксовано зростання кількості громадян, знятих з обліку з наведених причин, зокрема, збільшення цієї категорії відбулося у Миколаївській області (на 10,8%) [48].

За даними статистики, майже кожен четвертий громадянин України не має достатніх умов для забезпечення потреб, необхідних для фізіологічного виживання. Ці та інші обставини спричинили масовий виїзд українців закордон у пошуках роботи та кращої долі.

На сьогоднішній день, на жаль, наша держава відома у світі як джерело постачання дешевої робочої сили. Але трудову міграцію українців скоріше можна назвати вимушеною, що є характерним для перехідного типу економіки. Вона відчуває на собі достатньо вагомі обмежувачі:

- територіальні (географічне розташування країни);
- інституційні (обумовлені специфікою державного устрою);
- соціально-демографічні.

Попит на працівників скорочується практично в усіх видах економічної діяльності та по основних розділах класифікації професій. Протягом січня-жовтня 2019 року у базі даних державної служби зайнятості налічувалося 779,4 тис. вакансій, що на 48 тисяч менше, ніж у відповідному періоді минулого року. Найбільш суттєве скорочення кількості вакансій спостерігалось у промисловості, охороні здоров'я та наданні соціальної допомоги, інформації та телекомунікації, тимчасовому розміщенні й організації харчування.

Станом на 01 листопада 2019 року на одну вакансію претендувало 10 безробітних (на 01 листопада 2018 р – 8 осіб). Найвищий показник спостерігається у Луганській та Запорізькій областях (20 і 27 осіб відповідно). Найнижчий – у м. Києві та Одеській області (3 особи на одне робоче місце), Тернопільській області (6 осіб на одне робоче місце) [49].

Безробітними з числа переселенців є, у переважній більшості, жінки. Якщо серед зареєстрованих безробітних всіх категорій питома вага жінок становила 54%, то серед безробітних з числа ВПО – 70%, і при цьому, коливалася від 64% у Вінницькій та Кіровоградській областях до 77% у Львівській області [50].

Це, звичайно, вимагає розробки спеціальних програм по стимулюванню переселенців до зайнятості у нових регіонах їх проживання. Проте, примітним є той факт, що більше половини переселенців, які заявляють про потребу у працевлаштуванні під час відповідної реєстрації в органах соціального захисту, за різних обставин, не готові працювати. Так,



серед осіб, які не планують шукати роботу за сприянням державної служби зайнятості (57% опитаних) – 25% мають роботу або були фізичною особою-підприємцем; 24% – планують розпочати пошук роботи пізніше; 15% – не готові працювати у зв'язку з необхідністю догляду за дітьми та хворими родичами; 12% – планують повернення до місця постійного проживання; 11% – не готові працювати з різних причин, зокрема, вступили до навчального закладу, є фінансово незалежними тощо; 8% – повідомили про неготовність працювати за станом здоров'я; 5% – не бажають розірвати попередні трудові відносини.

На сьогоднішній день, за прогнозами експертів, за кордоном вже працює від 1 до 7 млн. українців[51]. Крім того, кількість тих, хто неофіційно працює за кордоном, різко зросла за останні роки. Ще у 2011 році за кордоном неофіційно працювало близько 28% українців, а вже в 2015 році – майже 41% від усіх, що працюють за кордоном. Також зросла кількість людей, готових погодитися на різні ризикові пропозиції за кордоном. Сьогодні 21% українців заради роботи за кордоном згодні на порушення закону у вигляді нелегального перетину кордону.

Якщо раніше виїздили за кордон на заробітки вихідці із сільських територій, низькокваліфіковані робітники, працівники із середньою спеціальною освітою, то, як зазначають фахівці, враховуючи різке падіння добробуту населення, яке торкнулося не лише малозабезпечених верств, а й представників середнього класу, дрібних підприємців, кваліфікованих працівників, можливим є зростання еміграції фахівців. Тим більше, що на рівні Євросоюзу розроблено спільні підходи до заохочення імміграції фахівців [52]. Йдеться про директиву щодо так званої «блакитної карти», тобто права на отримання дозволу на проживання для фахівців з третіх країн, які мають відповідну освіту, досвід роботи і пропозицію щодо працевлаштування в країні ЄС, яка передбачає заробітну плату в півтора рази вищу за середній рівень по країні. За законодавством низки країн для представників певних професій ці вимоги вже зменшено. Так, наприклад, в

Німеччині вчені, інженери, ІТ-спеціалісти, лікарі можуть отримати «блакитну карту» і у разі пропозиції меншої заробітної плати.

Для подолання безробіття в Україні потрібно проводити певні заходи, такі, як: практична реалізація державної та регіональної програм зайнятості; приведення законодавства України у відповідність із міжнародними нормами; захист внутрішнього ринку праці; забезпечення сприятливих умов для розвитку малого бізнесу та підприємницької діяльності безробітних; усунення невідповідності між потребою у кваліфікованих кадрах і фактичною професійно-кваліфікаційною структурою пропозиції робочої сили; технічне оснащення та вчасна модернізація робочих місць, що дозволить забезпечити дотримання одного із головних принципів організації заробітної плати на підприємстві – перевищення темпів зростання продуктивності праці над темпами зростання заробітної плати, а також ліквідувати фіктивні робочі місця та зменшити приховане безробіття та ін [53].

Економічне зростання створює передумови для створення нових та реконструкції вже існуючих робочих місць. Метою такої реконструкції має бути зменшення питомої ваги робочих місць з важкими та шкідливими умовами праці, забезпечення сучасного технологічного рівня виробництва, захист навколишнього середовища. Відповідно, необхідно:

Верховній Раді України забезпечити прийняття законів України:

- «Про затвердження Державної програми зайнятості населення на 2007–2010 роки»;
- «Про зайнятість населення» (у новій редакції);
- Кабінету Міністрів України запровадити:
  - механізм пільгового кредитування створення нових робочих місць на визначений термін та, відповідно, до кількості створених робочих місць;
  - систему дотацій підприємцям на створення нових робочих місць;

- систему дієвих субсидій підприємцям на працевлаштування безробітних, передусім із соціально вразливих верств населення та тих, хто не має роботи понад шість місяців;

- організацію короткострокових безкоштовних курсів, семінарів з правових основ підприємництва, бухгалтерського та податкового обліку, забезпечення безкоштовними методичними матеріалами;

- забезпечення консультаційного, інформаційно-рекламного обслуговування новостворених підприємницьких структур, зокрема, включення до місцевих рекламно-інформаційних довідників безкоштовної юридичної консультації, інформації про державні та громадські установи, які працюють з підприємцями;

- сприяння об'єднанню підприємців у громадські організації, спілки для захисту своїх інтересів і здійснення спільних заходів;

- стимулювання розвитку фермерських господарств та інших підприємств, які займатимуться сільським господарством на професійній основі з використанням сучасних індустриальних технологій;

- законодавче врегулювання статусу і діяльності особистих селянських господарств, в основу визначення яких має закладатися не лише розмір, а й переважний напрям використання землі;

- визначення прав членів домогосподарств на державний соціальний захист і допомогу, у т. ч. допомогу по безробіттю, з урахуванням демографічного складу сім'ї (чисельність працездатних осіб, дітей, людей похилого віку) та об'єктивних можливостей здати земельну ділянку в оренду (наявність підприємств, згодних взяти землю в оренду, розмір орендної плати); Кабінету Міністрів України розробити механізми та віднайти необхідні фінансові ресурси для зацікавлення приватного інвестора у вкладенні коштів відповідно до визначених пріоритетів [52,54].

Необхідно створити передумови для істотного підвищення мобільності робочої сили шляхом належної професійно-освітньої підготовки робочої

сили відповідно до поточних та перспективних вимог економіки та створення реального ринку праці. З цією метою:

Верховній Раді України забезпечити прийняття Закону України «Про професійний розвиток персоналу на виробництві»;

Кабінету Міністрів України та Національній академії наук України розробити довгостроковий прогноз потреби економіки країни у робочій силі за професійно-кваліфікаційними групами.

Кабінету Міністрів України:

– розробити механізми збільшення масштабів та розширення напрямів освіти дорослого населення, своєчасної підготовки та перепідготовки зайнятої робочої сили;

– забезпечити спрямування частини коштів, виділених на професійну освіту, на її модернізацію, належне технологічне оснащення і забезпечення методично-навчальною літературою;

– забезпечити безпосередній зв'язок між стандартами оплати праці та освітньо-кваліфікаційним рівнем працівників;

– забезпечити трансформацію професійнотехнічної освіти, належну її відповідність потребам ринку праці;

– істотно збільшити масштаби професійної підготовки та перепідготовки безробітних;

– формувати державне замовлення на підготовку робочої сили, спираючись на результати прогнозу потреби економіки країни в робочій силі за професіями, і на тендерних засадах розміщувати замовлення у навчальних закладах (вищих та середніх).

Крім того, слід проводити роботу з підвищення конкурентоспроможності вітчизняної робочої сили за рахунок підвищення її якості, тобто зростання рівня загальної освіти; підвищення кваліфікації; мобільності працівників, що проявляється в першу чергу у розширенні діапазону оволодіння працівниками професій та спеціальностей, а також здатності швидко змінити місце роботи (перейти в інший структурний

підрозділ, філію, представництво в іншому регіоні чи країні) і, звичайно, розвивати ті галузі, які дають змогу повноцінно відтворювати індивідуальний людський капітал (медицину, культуру, спорт) [54,55]. Особливих зусиль слід прикладати аби створити (забезпечити) гідні умови та оплату праці в усіх секторах вітчизняної економіки, щоб зменшити міграційні потоки на настрої населення, в першу чергу це стосується переселенців.

Отже, при прогнозуванні подальшої ситуації з безробіттям в Україні, слід враховувати фактори, які спричинятимуть зменшення чи зростання його рівня. Так, до зростання призведуть: необхідність подальшої структурної перебудови економіки; дефіцитність інвестицій для створення нових робочих місць, особливо для внутрішньо переміщених осіб; підвищення мінімальної заробітної плати. Це, безперечно, проявиться у таких економічних та соціальних наслідках, як: скорочення обсягів виробництва ВВП; зниження податкових надходжень до державного бюджету; зростання витрат на виплату соціальної допомоги безробітним; знецінення ефекту від отримання вищої освіти та професійного навчання; посилення соціальної напруженості; зниження трудової активності.

Для подолання безробіття в Україні потрібно проводити певні заходи, такі, як: практична реалізація державної та регіональної програм зайнятості; приведення законодавства України у відповідність із міжнародними нормами; захист внутрішнього ринку праці; забезпечення сприятливих умов для розвитку малого бізнесу та підприємницької діяльності безробітних; усунення невідповідності між потребою у кваліфікованих кадрах і фактичною професійно-кваліфікаційною структурою пропозиції робочої сили; технічне оснащення та вчасна модернізація робочих місць, що дозволить забезпечити дотримання одного із головних принципів організації заробітної плати на підприємстві – перевищення темпів зростання продуктивності праці над темпами зростання заробітної плати, а також ліквідувати фіктивні робочі місця та зменшити приховане безробіття та ін.

Крім того, слід проводити роботу з підвищення конкурентоспроможності вітчизняної робочої сили за рахунок підвищення її якості, тобто зростання рівня загальної освіти; підвищення кваліфікації; мобільності працівників, що проявляється в першу чергу у розширенні діапазону оволодіння працівниками професій та спеціальностей, а також здатності швидко змінити місце роботи (перейти в інший структурний підрозділ, філію, представництво в іншому регіоні чи країні) і, звичайно, розвивати ті галузі, які дають змогу повноцінно відтворювати індивідуальний людський капітал (медицину, культуру, спорт). Особливих зусиль слід прикладати аби створити (забезпечити) гідні умови та оплату праці в усіх секторах вітчизняної економіки, щоб зменшити міграційні потоки на настрої населення, в першу чергу це стосується переселенців.

### 3.2 Застосування бенчмаркетингу для вирішення проблеми конкуренції національних підприємств

Конкуренція є важливим атрибутом будь-якої ринкової системи господарювання, однак для розвитку підприємницького сектору особливого значення вона набуває в період переходу до ринку. Ефективний розвиток підприємництва неможливий без існування великої кількості підприємців, інноваційності їх діяльності, наявності різних типів ринків товарів та послуг.

У сучасних умовах економічної нестабільності проблема використання стратегічного підходу в управлінні торговельними підприємствами набуває особливого значення. Для сучасної підприємницької діяльності характерна висока ступінь конкуренції на ринку, що вимагає від торгових підприємств підвищеної уваги до забезпечення своєї конкурентоспроможності [56].

Ринок кожної з країн має свої специфічні особливості і впливає на міжнародний маркетинг в цілому. В даний час в Україні є тенденція

посилення конкуренції між підприємствами. Підприємства піддаються дедалі вищого загальному впливу конкурентних факторів. Проте в більшості організацій навіть не здійснюється робота з аналізу конкурентів, спрямована на досягнення якої-небудь мети, немає чіткого поняття про те, що являє собою конкурентоспроможність підприємства, як її створити, підтримати і як правильно реалізувати. Всі аспекти життя суспільства пов'язані з питанням конкурентоспроможності[57]. Наприклад, в розвинених країнах, на це питання звертають увагу ділове суспільство і державні діячі.

Найважливішими методологічними завданнями вирішення проблеми підвищення конкурентоспроможності підприємства є:

- визначення критеріїв конкурентоспроможності та формування системи показників її вимірювання;
- розробка методів оцінки рівня конкурентоспроможності;
- розробка методів формування алгоритмів (програм) підвищення конкурентоспроможності.

Одним з напрямків підвищення рівня конкурентоспроможності підприємства є зростання обсягів реалізації його продукції на ринку. Однак зростання обсягів реалізації не означає досягнення бажаних результатів, так як при цьому не враховуються прибуток підприємства, величина витрат на реалізацію (яка зі збільшенням обсягів реалізації далеко не завжди зменшується) і т.д. У процесі управління обсягами діяльності за цим методом підприємству необхідно вирішити ряд завдань. Однією з головних є визначення обсягу реалізації послуг, при якому забезпечується беззбитковий діяльність підприємства [58].

Зменшення витрат є традиційним, старим і найбільш дослідженим методом посилення конкурентних переваг підприємства. Володарем конкурентної переваги в даному випадку є фірма, яка використавши комплекс заходів досягає менших витрат, ніж у конкурентів. Але утримати таку конкурентну перевагу в сучасних умовах досить важко. Реалізація даного методу вимагає скоординованої роботи персоналу компанії по

вдосконаленню технологій виробництва, НДДКР і логістики, організаційної структури, менеджменту персоналу. Компанії, які вибирають такий шлях посилення конкурентних позицій, постійно займаються аналізом витрат на всіх стадіях розробки, випуску та реалізації продукції. Важлива роль і маркетологів на даному етапі. Вони повинні постійно займатися моніторингом ринку, відстежувати витрати фірм-конкурентів, новітні технології, проводити функціонально-вартісний аналіз [59].

Ще одним ефективним інструментом підвищення конкурентоспроможності є бенчмаркінг [60]. Бенчмаркінг – безперервний, систематичний пошук, вивчення кращої практики конкурентів і підприємств із суміжних галузей, а також постійне порівняння бажаних змін і результатів бізнесу зі створеною еталонною моделлю власної організації бізнесу. На основі отриманого – створення і підтримка системи безперервних поліпшень результативності бізнесу. Бенчмаркінговий підхід дасть організації можливість перейняти кращий досвід інших компаній на ринку.

Розглянемо, які переваги має бенчмаркінг в якості інструментарію дослідження та підвищення конкурентоспроможності :

- дозволяє визначити слабкі та сильні сторони компанії у відповідності до ринкових умов та вимог споживачів;
- дозволяє найбільш якісно задовольнити потреби споживачів за рахунок удосконалення якості, доступної ціни, наданням додаткових послуг шляхом встановлення та удосконалення нових стандартів та цілей на підприємстві;
- покращення розуміння працівниками структур витрат та внутрішніх процесів;
- заохочення командної роботи та співпраці з метою підвищення конкурентоспроможності підприємства;
- підвищення рівня знань про основні показники ефективності та можливості для вдосконалення компанії в цілому – стимулює підприємство до постійного розвитку та впровадження інновацій;



– інформація, яка здобувається в процесі бенчмаркінгу є основою для корегування або формування маркетингової стратегії підприємства, яка дозволить досягти більшої ефективності.

Однією із основних проблем, які перешкоджають широкому застосуванню бенчмаркінгу в Україні, незважаючи на широкий спектр переваг його застосування з метою підвищення конкурентоспроможності та стратегічного планування бізнесу, є стагнаційний рівень розвитку значної частини підприємств, національної економіки та суспільства в цілому.

Бенчмаркінг зайняв своє місце серед інструментів маркетингового аналізу конкурентів. Багато провідні світові лідери в своїх областях, такі як: Samsung, Shell, GeneralMotors і багато інших, використовують бенчмаркінг, щоб увібрати в себе все те краще, що є у конкурентів.

Для досягнення головної мети підприємства – отримання максимального прибутку (при мінімальних витратах) – бенчмаркінг дозволяє максимально точно визначити сфери застосування обмежених ресурсів для досягнення максимального результату. На основі комплексу заходів, розроблених за результатами проведення бенчмаркінгу продукції, технологічних процесів, методів управління і т. Д., Вносяться зміни в поточні плани, а також коригуються конкретні функціональні стратегії і загальна стратегія підприємства [61]. Порівняння ефективності повинно здійснюватися між підприємствами, що здійснюють свою діяльність в одній галузі, за окремими параметрами (продукції, послуги, технологічного процесу і т. Д.), Оскільки фірми, що виробляють схожу продукцію, знаходяться в приблизно однакових умовах функціонування. У компаній з інших галузей можна переймати управлінський досвід загального характеру, що дуже благотворно може відобразитися на стратегії підприємства. Запозичення сильних сторін у лідерів ринку можна охарактеризувати просто як копіювання, але теж ніяк не можна бенчмаркінгом, тому що бенчмаркінг можна характеризувати як вдумливе, зважене рішення щодо поліпшень бізнесу. Просте, бездумне копіювання ж ніяк не можна вважати

бенчмаркінгом, тому що багато ключових чинники розвитку однієї підприємницької структури можуть не прижитися в іншій бізнес-структурі, що не володіє подібною організацією управління і підприємницького середовища в цілому.

При проведенні бенчмаркінгу важливо визначити цілі, які планується досягти. Це дозволить підприємству найбільш ефективно спланувати процес проведення бенчмаркінгу та раціонально розподілити ресурси. Підприємство може ставити перед собою наступні цілі при прийнятті рішення щодо проведення бенчмаркінгу:

- виявити свої слабкі та сильні сторони в порівнянні із найближчим конкурентом;
- досягнути переваги компанії в цілому або за певним показником; - розробити нову конкурентну стратегію або корегувати існуючу у відповідності до дій конкурентів на ринку;
- розробити та забезпечити впровадження нового товару за прототипом продукції товару-еталону та ін.

На основі поставлених цілей, а також ресурсів якими володіє компанія необхідно обрати вид бенчмаркінгу, що проводитиметься. Слід врахувати, що процес прийняття рішення щодо вибору як цілі, так и виду бенчмаркінгу залежить від декількох факторів таких як:

- розмір компанії (кількість працівників, обсяг продажів);
- рівень функціонування (місцевий, регіональний, національний, міжнародний);
- наявність філіалів або дочірніх компаній;
- унікальність продукції, що реалізує компанія

Більшість українських підприємців поняттям бенчмаркінгу не оперує. Їм також не відомі і повноцінні бенчмаркінгові проекти, які б здійснювалися українськими консультаційними фірмами. Хоча, звичайно, елементи бенчмаркінгу зустрічаються в багатьох проектах з вдосконалення методів роботи українських підприємств.

Перший приклад – сертифікація системи якості підприємства відповідно до стандартів Міжнародної організації зі стандартизації (ISO), що сприяє підвищенню конкурентоспроможності української продукції, яка виходить на міжнародний ринок. Процес сертифікації, по суті, є бенчмаркінговим процесом. Щоб бути сертифікованою за системою ISO, компанія повинна привести свої бізнес-процеси і внутрішні процедури у відповідність до вимог ISO. Найвідомішими успішними прикладами сертифікації українських компаній за системою ISO є пивзавод «Оболонь», Луцький підшипниковий завод і Ambulance. Сертифікація була проведена за участю закордонних консультантів. На сьогоднішній день в Україні немає жодного прикладу сертифікації всієї організації бізнесу, тобто система ISO використовується для ідентифікації «критичних місць», в яких і впроваджуються часткові вдосконалення.

Вищенаведені приклади свідчать про те, що система ISO може бути використана не тільки підприємствами, що поставили перед собою мету сертифікації за цим стандартом, але і будь-яким підприємством, що здійснює програму вдосконалення бізнесу, як «база порівняння» для виявлення «критичних місць». Як «платформа» для порівняння може бути використана також американська система сертифікації (Malcom Baldrige Award Criteria). Саме вона використовувалася в проекті реструктуризації українського електромашинобудівного заводу, реалізованого Українським центром післяприватизаційної підтримки підприємств. Орієнтуючись на стандарт Malcom Baldrige Award Criteria, на етапі діагностики організації бізнесу на підприємстві були сформульовані і досліджені його бізнес-процеси. У результаті було виділено такі основні процеси: ідентифікація потреб споживачів, ідентифікація ринку, створення продукту, виробництво продукту, маркетинг, реалізація і післяпродажний сервіс. До допоміжних (або функціональних) процесів було віднесено: управління людськими, фінансовими й інформаційними ресурсами. Аналіз існуючих на підприємстві бізнес-процесів за даною схемою дав можливість консультантам виявити

«вузькі місця» (неефективна організація робіт, значні ресурсозатрати) і запропонувати ряд заходів щодо їх усунення.

Ще один приклад використання методології бенчмаркінгу українськими компаніями – «перейняття» готових методик для вирішення конкретної проблеми, іншими словами, «передового досвіду». З цього погляду бенчмаркінг виявився надзвичайно корисним для українських підприємців, оскільки, як і більшість ділових людей, вони дуже практичні і не надто піклуються про знання теорії з підручників. Підприємці і керівники компаній хочуть точно знати, які прийоми, підходи і методи працюють краще, якими є результати використання, і, головне, вони хочуть знати, чи буде це працювати у них.

На рис. 3.1 зображено докладну схему проведення бенчмаркінгу на підприємствах. Кожен із виділених раніше етапів містить декілька складових. Також слід зазначити, що процес бенчмаркінгу є циклічним, тобто при досягненні поставлених початкових цілей ставляться нові та починається розробка плану бенчмаркінгу, його проведення та розробка корегуючи заходів.

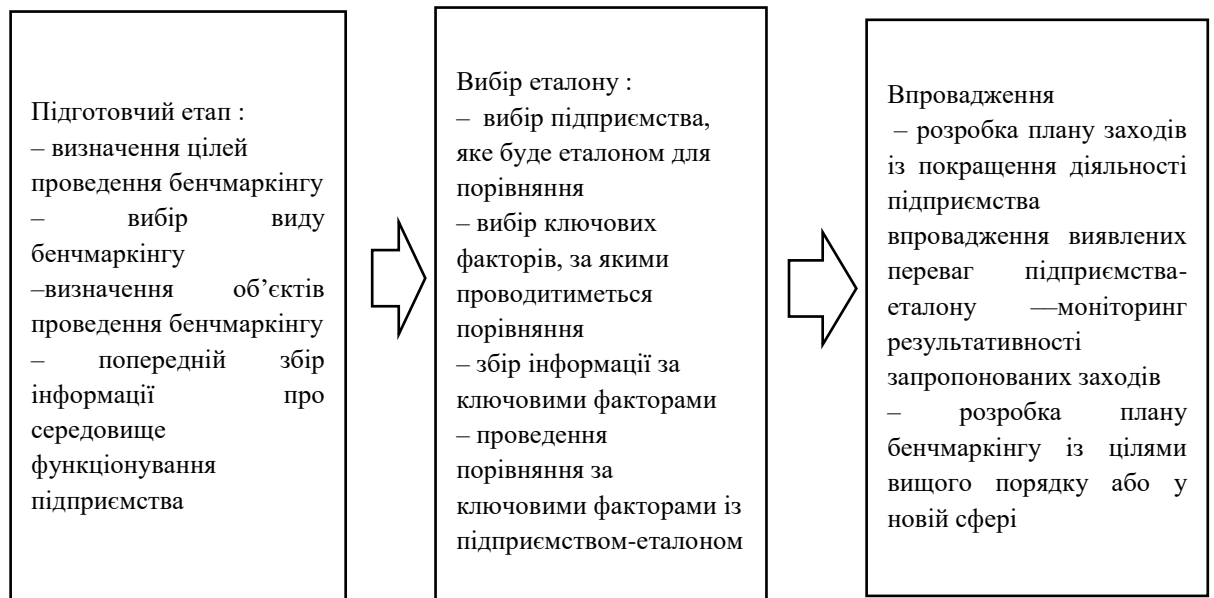


Рисунок 3.1 – Схема проведення бенчмаркінгу на підприємстві

Отже, рішення проблеми високої конкуренції національних підприємств в першу чергу залежить від того, наскільки правильно і економічно виправдано торгові підприємства розроблять або підберуть свої конкурентні стратегії.

Бенчмаркінговий підхід може бути використаний організацією як самостійно, так і із залученням консультантів. У світовій практиці вважається, що найкращий результат застосування бенчмаркінгу досягається, коли компанія запрошує команду консультантів для здійснення проекту або для супроводження проекту, реалізованого працівниками компанії.

Таким чином, бенчмаркінг має широкий спектр видів, методів та можливостей для різних за розміром, галуззю функціонування, специфікою продукції та рівнем функціонування підприємств, що дозволяє при його використанні виявити недоліки та усунути їх, проаналізувати маркетингові можливості та реалізувати їх, виявити шляхи розвитку підприємства, а як наслідок зміцнити свої конкурентні позиції та покращити їх. Це дозволяє говорити про ефективність застосування бенчмаркінгу як інструментарію підвищення конкурентоспроможності підприємства.

### 3.3 Впровадження механізму подолання міграції через три основні напрямки: інформаційний, соціально - економічний, правовий.

У сучасних умовах без проведення ефективної політики зайнятості, без реформування ринку праці оздоровлення ситуації на ньому є неможливим. І стратегічно, і тактично проведення політики зайнятості, реформування ринку праці має бути підпорядковано (в умовах трансформаційного періоду) у першу чергу вирішенню завдань збільшення внеску фактора робочої сили (трудового потенціалу, людського капіталу) в економічне зростання. В умовах структурної перебудови (панування структурного, тривалого

безробіття) найбільш надійним і ефективним засобом захисту безробітних громадян є їх працевлаштування.

Структурна та технологічна перебудова галузей економіки, як правило, з одного боку, веде до ліквідації робочих місць, а з іншого – до появи вакансій. Проблеми виникатимуть у тому разі, якщо ці зміни не супроводжуються адекватними змінами якості робочої сили.

Тому на даному етапі розвитку економіки України основна увага політики зайнятості повинна приділятися не пасивній допомозі безробітним – грошовим виплатам, а напрямками активної політики – підвищенню рівня кваліфікації та конкурентоспроможності робочої сили, активізації усіх зусиль на працевлаштування непрацюючих; забезпеченню гідного існування наших громадян; активізації роботи по створенню координаційних центрів в регіонах для оцінки та прогнозування розвитку галузей та підгалузей з метою коригування системи підготовки та перепідготовки кадрів, що значно скоротить кількість безробітних, дозволить цілеспрямовано готувати кадри і забезпечувати їх роботою. Досвід таких центрів можна перейняти за кордоном, де навчальні заклади узгоджують свої обсяги наборів з прогнозними розрахунками потреби в кадрах з урахуванням перспектив розвитку того чи іншого регіону або галузі.

Міграційні процеси характерні всім країнам в тій, чи більшій мірі. Нагальність вирішення цієї проблеми для України обумовлена тим, що населення країни постійно зменшується та потенційними загрозами.

Трудова міграція породжує чимало проблем. Тому перед державою та органами влади на місцях постає завдання створювати економічні передумови для повернення громадян України, які працюють за межами нашої держави, забезпечувати їх роботою і соціальним захистом вдома. Належить внести зміни до державної міграційної політики та забезпечувати правовий захист українських мігрантів шляхом укладення з відповідними країнами угод з легалізації наших громадян у них на заробітках, приєднання України до багатосторонніх міжнародних угод з цих питань. До речі, в цьому

році, за повідомленням посольства Греції в Україні, не планується легалізація громадян України, які перебувають там нелегально. Але на рівні міністерств праці України та Греції розглядається проект міждержавної угоди щодо сезонного працевлаштування українців. Як позитивний приклад взаємовигідного вирішення цієї проблеми можна навести Угоду між Україною і Португалією про тимчасову міграцію громадян України для роботи в Португальській Республіці. Важливо також створити належні умови для легалізації заробітків трудових мігрантів, які повертаються в Україну, забезпечити реальну підтримку їх активних підприємницьких та соціальних дій, сприяти створенню за допомогою наших заробітчаних нових приватних виробничих структур, підприємств з переробки сільгосппродукції та закладів побутового обслуговування, найперше на селі. Головне – цілеспрямовано проводити економічні реформи, що сприятимуть поліпшенню життя українців на рідній землі. Безробіття – категорія економічна. І кожен відсоток зростання виробництва – то крок уперед, а кожен відсоток зменшення – здача позицій, збереження бідності та стимулу до трудової міграції.

Отже, для подолання чи обмеження трудової міграції необхідно усунути економічні і соціальні причини цього явища. Якщо зарплата наших громадян досягне 200 – 300 доларів на місяць – вони здебільшого не поїдуть на заробітки в чужі краї. Уряд України, галузеве міністерство, Державний та регіональні центри зайнятості приділяють трудовій міграції все більше уваги. Цій справі сприяє поліпшення стану справ в економіці, поступове вдосконалення нашого законодавства.

В Україні протягом останніх років серед економічно активного населення (віком від 15 до 70 років) за методологією Міжнародної організації праці рівень безробіття визначається десь на рівні 7,4 – 7,5% економічно активного населення. Це означає, що сьогодні приблизно 1,65 – 1,7 млн. осіб із загального числа економічно активного населення України є потенційними трудовими мігрантами [62,63].

Ще одним важливим важелем, що впливає на міграційні процеси в Україні є рівень оплати праці. Адже в Україні найнижча, як мінімальна, так і середня заробітна плата серед усіх країн Європи. У середньому українці отримують заробітну плату в розмірі 233 євро. Мінімальна заробітна плата становить 3723 грн, приблизно 120 євро. За даними статистичної служби Євросоюзу, у Латвії і Литві мінімальна зарплата наразі становить 380 євро на місяць. Нижча вона тільки у Болгарії та Румунії: 235 євро та 275 євро відповідно.

На сьогодні немає чітких даних щодо кількості українських трудових мігрантів. Наявна офіційна статистика не дозволяє повною мірою уявити масштаби трудової міграції. Якщо розглянути динаміку руху українських мігрантів, то офіційні дані фіксують збільшення кількості мігрантів.

Проте, потоки трудових мігрантів із України в різні країни розподіляються нерівномірно залежно від регіону їх проживання. Наприклад, із західного регіону України (Рівненська, Волинська, Львівська, Закарпатська, Чернівецька, Івано-Франківська, Тернопільська області) 35% трудових мігрантів їдуть в Італію, 20% – в Росію, 19% – в Іспанію; з центрального регіону (Хмельницька, Вінницька, Кіровоградська, Черкаська, Київська, Чернігівська, Житомирська, Полтавська, Сумська області ) 45% – в Росію, 27% – в Італію; з південно-східного регіону (Одеська, Миколаївська, Херсонська, Запорізька, Дніпропетровська, Донецька, Луганська, Харківська області) 53% – в Росію, 11% – в Італію [64].

Міграційний рух з одного боку, має позитивні аспекти, такі як мобільність робочої сили, обмін досвідом та розширення можливостей для професійного зростання та самореалізації громадян. З іншого, за умов низького рівня конкурентоспроможності ринку праці України та національної економіки загалом, міграційні потоки будуть односторонніми, відбуватиметься не тільки «відтік мізків» за кордон, а й молоді, а у перспективі така ситуація є загрозовою для національної цілісності та



безпеки. Отже, трудова міграція є комплексною проблемою, яка потребує нагального вирішення за такими напрямками [65]:

1. Інформаційний. Вважаємо, у боротьбі з таким соціально-економічним явищем як трудова міграція інформаційний аспект є базовим. Так, відома теорія інфляційного очікування, згідно якої очікування про подорожчання цін зумовлюють їх зростання (оскільки сукупний попит зростає), стосується аспекту руху населення. За умов, коли усі прогнози щодо подальшого соціально-економічного розвитку України невтішні, зростає кількість вибулих за кордон, відповідно основний ресурс держави – трудовий – стає дефіцитним, ускладнюються процеси ведення господарської та підприємницької діяльності. А це, у свою чергу, запорука економічної кризи, відповідно до якої зменшується і так невисокі реальні доходи громадян, що змушує їх виїжджати за кордон. Тож, інформаційний фактор наскільки важливий, що за умов складних воєнно-політичних відносин та соціально-економічної кризи, це єдиний аспект, який може «затримати» громадян, які збираються виїжджати за кордон.

2. Соціально-економічний. Соціальний напрям цієї проблеми лежить в площині економічного, де цілісність сім'ї, легальна праця та офіційне професійне зростання, а також можливість висловлюватись рідною мовою мають значення тоді, коли задоволені базові потреби сім'ї. А випадки, коли рівень доходу сім'ї невисокий, а є загроза мобілізації головного годувальника в зону АТО, є неединичними [66]. Відповідно соціально-економічний стан потрібно покращувати не численними реформами у всіх сферах, які у кризовий час є складними для видаткової частини бюджету, а зростанням рівня життя населення на законодавчому рівні. Ключовим аспектом у вирішенні проблем трудової міграції має стати покращення умов ведення підприємницької діяльності, що можливо через формування сприятливих умов для інвестицій.

3. Правовий напрям повинен передбачати налагодження системи обліку тих, хто працює за кордоном офіційно та неофіційно. Потребує

вирішення питання грошових трансфертів трудових мігрантів в економіку країни. Держави сприяють переказам і з використанням не лише фінансових, а й адміністративних важелів, створенням додаткових можливостей для мігрантів [67].

Так, на Філіппінах Державна адміністрація з соціального захисту працівників за кордоном видає кожному працівникові-мігрантові, який підписує контракт, ідентифікаційну картку, що автоматично означає відкриття банківського рахунку, через який переказ коштів на батьківщину здійснюється за символічною ціною.

Відомий приклад – угода між фінансовими установами Мексики та США, досягнута за участі мексиканського уряду, яка дозволила нелегальним мігрантам-мексиканцям у США відкривати поточні рахунки в банках, з яких на батьківщині знімають гроші члени їхніх родин [68].

Отже, невідкладною виступає проблема створення значної кількості нових робочих місць, причому із розміром зарплати — не менше мінімальної в державі та задовільними умовами праці. Вирішити проблему трудової міграції можливо через формування загального механізму соціально-економічного розвитку, де враховані інформаційна, соціально-економічна та правова складові.

Процеси трудової міграції в Україні мають досить виражену регіональну економічну та культурну специфіку. Західні регіони України історично орієнтуються в трудових міграційних процесах на такі країни як Польща, Угорщина, Чехія, Португалія, Італія, Канада, США.

Східні регіони мають виразні традиції трудової міграції до Росії. Південні регіони – до Туреччини. Проте, цей поділ не безумовний, чимало трудових мігрантів в Італії – із Сходу України та Києва, в Росії – із Закарпаття.

### Висновки до розділу 3

Проведений аналіз показав, що ринок робочої сили у перехідний період характеризується глибоким кризовим станом. Неухильно погіршується вікова структура населення, збільшується демографічне та економічне навантаження на працюючих, підвищується ризик незайнятості, зростає рівень безробіття, умови працевлаштування погіршуються, стимули до високопродуктивної праці практично зникли, що призводить до деградації особистості, сім'ї, депопуляції, соціального розшарування та нестабільності у суспільстві.

Деструктивні явища, які мають місце на ринку праці, практична недієвість ринкових важелів, що мають сприяти подоланню негативних тенденцій у сфері зайнятості, вимагають віднесення існуючих проблем до головних пріоритетів соціально-економічної політики держави, вирішення яких повинно спиратися на глибоко обґрунтовані наукові розробки.

На ринку праці України в сучасних умовах залишаються проблеми, які потребують вирішення та регулювання з боку держави. Вирішення актуальних проблем ринку праці України потребує прийняття рішень комплексного характеру, спрямованих на:

- дотримання норм трудового законодавства, яке захищає інтереси громадян щодо гарантій зайнятості, умов праці, її оплати;
- підвищення рівня конкурентоспроможності національних кадрів через покращення якості освіти, підготовки та перепідготовки фахівців;
- посилення уваги до безпечності та оплати праці жінок;
- зменшення тендерної диференціації доходів населення України, можливість зменшення розриву в заробітній платі жінок та чоловіків;
- удосконалення спектра послуг служби зайнятості особливо в частині задіяння нетрадиційних форм зайнятості.

Сучасний механізм функціонування ринку праці повинен забезпечувати реалізацію можливостей вільного вибору професії, сфери та

місця діяльності; вільного руху трудового потенціалу між регіонами, галузями, що зазвичай заохочується поліпшенням умов життя і трудової діяльності; збереження пріоритету кваліфікації та освіти за дотримання гарантованого рівня оплати праці, що забезпечує повноцінне відтворення трудового потенціалу країни.

## ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі магістра наведене теоретичне узагальнення та вирішення завдання, яке полягає у розвитку теоретико-методичних положень та розробці практичних рекомендацій щодо аналізу ринку праці Україні та основних шляхів вдосконалення його функціонування.

Загальні висновки, одержані в результаті дослідження, зводяться до наступного:

1. Ринок праці посідає центральне місце серед інших ринків. Основу ринку становлять дві головні дійові особи: роботодавці та наймані працівники. Принципова різниця між ними полягає у відношенні їх до засобів виробництва.

2. Сьогодні український ринок праці перебуває в стані глибокої кризи, яка охопила переважну більшість галузей і професій. Відповідно вкрай обмежені можливості нагнітання попиту на робочу силу; існуючих вакансій (навіть з урахуванням того, що служби зайнятості мають інформацію про 15-20% їх загальної кількості – таку цифру дає аналіз найму робочої сили) не вистачає для реалізації сукупної трудової активності населення. І хоча динаміка співвідношення зареєстрованих безробітних і зареєстрованих вакансій є позитивною, не слід її надто оптимістично оцінювати.

3. Сфера зайнятості сьогодні перебуває під впливом економічної рецесії в країні, глобальних і геополітичних викликів. Сучасні виклики ринку праці посилюються зростанням інфляції, руйнацією виробничої кооперації, обмеженням ринків збуту, зупинкою підприємств та очікуванням масового вивільнення працівників. Критичною є ситуація на Сході, де відбувається збройний конфлікт.

4. Сучасний ринок праці України характеризується професійно-кваліфікаційним дисбалансом робочої сили та неоднорідністю кон'юнктури. У деяких регіонах вона є трудонадлишковою (пропозиція робочої сили

перевищує попит на неї). Це здебільшого сільськогосподарські території країни.

5. З метою подолання негативних явищ у сфері зайнятості населення пропонуємо наступні шляхи їх вирішення:

– прогнозування основних тенденцій на ринку праці, що надасть можливість державі чітко орієнтуватись у ситуації та адекватно планувати розвиток економіки у взаємозв'язку з ринком праці. До процесу прогнозування слід залучати органи державної влади, службу зайнятості, систему освіти і роботодавців. Розроблені прогнози сприятимуть збалансуванню ринку праці, більш швидкому реагуванню на зміни в економіці країни. Крім цього, актуальну інформацію щодо стану та перспектив розвитку ринку праці зможуть використовувати навчальні заклади при підготовці фахівців, які відповідатимуть його потребам та сприятимуть подоланню професійно-кваліфікаційного дисбалансу;

– розширити можливості працевлаштування безробітних взагалі та переселенців зокрема можна завдяки реалізації підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями. Його суть полягає в тому, що людина, самостійно набуваючи професійних знань, умінь і навичок, не обмежується місцем, термінами чи формою навчання та підтверджує набуті знання, отримуючи свідоцтво про присвоєння (підвищення) робітничої кваліфікації і сертифікат оцінювання результатів неформального професійного навчання;

– у рамках євроінтеграції України акцент слід зробити на цілеспрямованій і систематичній роз'яснювальній роботі з роботодавцями щодо ведення соціально-відповідального бізнесу, висвітлюючи питання збільшення кількості та покращення якості робочих місць гідними умовами та оплатою праці. Ця робота повинна бути постійною й охоплювати усі доступні засоби масової інформації.

6. В Україні стоїть нагальна потреба забезпечення хоча б простого відтворення населення, зупинення депопуляції. Необхідні активні заходи, які

б стимулювали народжуваність, зменшення смертності, особливо дітей до 5 років та чоловіків працездатного віку, зниження обсягів еміграції українців. Збереження та зміцнення здоров'я населення і працівників можливі завдяки реалізації комплексу заходів, які стосуються удосконалення: системи охорони здоров'я; стану навколишнього середовища; рівня, якості та способу життя населення; системи соціальних взаємовідносин між лікарняними закладами, лікарями та пацієнтами.

7. Необхідність вирішення проблеми трудової міграції обумовлює потребу визначити можливі шляхи їх розв'язання. Передусім йдеться про подолання прогалин і протиріч в національному міграційному законодавстві шляхом: 1) приєднання до міжнародних угод, що регулюють проблеми зовнішньої та внутрішньої міграції; внесення доповнень та уточнень у ті нормативноправові акти, котрі цього потребують; 2) залучення до практичного використання політичних рішень, міжурядових механізмів, розроблених Міжнародною конференцією з питань боротьби з неконтрольованою нелегальною міграцією та спрямованих на стримування напливу іммігрантів до Східної та Центральної Європи.

8. Основними передумовами для зменшення міграційних процесів в Україні у цілому є: стабілізація воєнного стану в країні; підвищення рівня працевзабезпечення; підвищення рівня добробуту громадян; надання пільг для підприємців, для розвитку бізнесу; підвищення рівня інвестиційної привабливості України; покращити соціальне забезпечення населення.

9. Основні шляхи вирішення проблем безробіття мають включати цілу низку заходів, зокрема: запровадити механізми захисту внутрішнього ринку праці країни; реалізувати Державні та регіональні програми зайнятості населення; знизити податки для підприємств за умови збереження робочих місць; застосувати економічні стимули фінансово-кредитного механізму для створення інвестиційного клімату та ефективного ринкового середовища; варто розвивати розгалужену систему державної служби зайнятості професійної орієнтації, підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації

кадрів; необхідно сприяти підвищенню конкурентоспроможності робочої сили за рахунок поліпшення рівня освіти по професіях, необхідних на ринку праці; слід здійснювати кооперацію, спеціалізацію та інтенсифікацію виробництва на інноваційній основі з урахуванням зональної спеціалізації способом відновлення; гарантувати виплату заробітної плати, яка повинна бути не нижче законодавчо встановленого мінімального рівня заробітної плати, недопускати затримання з її виплати, через що організувати постійний всебічний контроль з боку державних органів.



## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Васильченко В. С. Ринок праці та зайнятість: монографія. Київ, 2000, 52.
2. Гангслі Теренс. Соціальна політика та соціальне забезпечення за ринкової економіки: навч. посіб. Основа: 2001, 31.
3. Основи ринкової економіки / за заг. ред. В. М. Петюха. Київ: Урожай, 2001, 147-148.
4. Петюх В. М. Формування робочої сили в ринкових умовах: навч. посіб. Київ : Знання, 2004, 19.
5. Грیشнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник. Київ : Знання, 2004, 535 с.
6. Економічна енциклопедія: в 3 т. Київ: Академія, 2010-2012. Т. 2: Особлива частина. 257-261, 406- 409, 716-717, 750-754.
7. Былков В. Г. Маркетинговая стратегия регулирования регионального рынка труда: учебник. Иркутск: 2013, 121 с.
8. Конституція України: офіц. текст. Київ: Преса України, 1997. – 50 с.
9. Про зайнятість населення: Закон України. *Відомості Верховної Ради України*. 1991. № 14. Ст. 170.
10. Волкова О. В. Ринок праці: навчальний посібник. Київ: Центр навчальної літератури, 2017, 624 с.
11. Петрова І. Л. Ринок праці: процес сегментації: монографія. Київ: СДПУ, 2016, 178 с.
12. С. І. Бандур, О. І. Дяконенко. Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України: збір. наук. пр. Тернопіль: Економічна думка, 2014, 7–11 с.
13. Богиня Д. П. Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці та заробітної плати: навч. посіб. Київ: 2011. 300 с.

14. Богиня Д. П. Концептуальні підходи до визначення конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці: аспекти праці. Харків 2009. 3-6 с.

15. Бондар О. В. Методологічні та концептуальні основи трансформації економіки України на шляху інноваційного розвитку: підручник. Київ. Інноваційна економіка. 2010, 13–19 с.

16. Брич В. Я. Трансформація ринку праці та її вплив на життєвий рівень населення (теорія, методологія, тенденції розвитку): автореф, дис. на здобуття наук. ступеня д-ра екон. наук : 08.09.01 «Економічна теорія та історія економічної думки» . Львів, 2014. 36 с.

18. Васильченко В. С. Ринок праці та зайнятість : монографія : Мелітополь. 2009. 138 с.

19. Васильченко В. С. Экономическая ситуация и занятость населения в Украине: навч. посіб: Київ: НЦЗРТ, 2012, 311 с.

20. Про Положення про Державний комітет статистики України. Дата оновлення : 27.06.2018.URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1249/97#Text>

21. Власюк О. С. Галузева зайнятість в Україні в сучасних умовах: економіко-математичний аналіз і прогноз : монографія: Київ, 2014. 64 с.

22. Герасименко О. О. Трансформація зайнятості як вектор гідної праці: глобальні тенденції та вітчизняні реалії: підручник : Харків. 2013. 68–76 с.

23. Герасимчук В. І. Ринкова інфраструктура та її вплив на ринок праці : навч. посіб : Київ : Вид-во Принт Експрес. 2015. 33 с.

24. Гнибіденко І. Ф. Трансформація ринку праці на селі: перспективи оптимізації неформальної зайнятості сільського населення : монографія : Одеса. 2014. 44–54 с.

25. Грішнова О. А. Людський, інтелектуальний і соціальний капітал України: сутність, взаємозв'язок, оцінка, напрями розвитку : підручник: Київ, 2014, 34–42 с.

26. Чикуркова А.Д. Напрями державного регулювання регіональних ринків праці: курс лекцій. Харків: ХНУ, 2016.138–142 с.

27. Зайнятість населення за статтю, типом місцевості та віковими групами 2018-2020 роки: URL: [https://ukrstat.org/uk/operativ/menu/gender/gender\\_dok/2017/pracia/ryn\\_pr\\_2017.htm](https://ukrstat.org/uk/operativ/menu/gender/gender_dok/2017/pracia/ryn_pr_2017.htm) (дата звернення: 01.11.2020)

28. Зайняте населення за професійними групами та статтю у 2010-2019 роках [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2019/rp/zn/arh\\_zn\\_pgs\\_10-19\\_u.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2019/rp/zn/arh_zn_pgs_10-19_u.htm) (дата звернення: 01.11.2020)

29. Жінки за професійними групами 2015-2019 роки : URL : [https://ukrstat.org/uk/plansite/2020/statinform1\\_2020.htm](https://ukrstat.org/uk/plansite/2020/statinform1_2020.htm) (дата звернення: 01.11.2020)

30. Чоловіки за професійними групами 2015-2019 роки : URL : [https://ukrstat.org/uk/plansite/2020/statinform1\\_2020.htm](https://ukrstat.org/uk/plansite/2020/statinform1_2020.htm) (дата звернення: 01.11.2020)

31. Зайняте населення за видами економічної діяльності у 2019 році у віці 15-70 років (тис.осіб) : URL : [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2014/rp/zn\\_ed/zn\\_ed\\_u/zn\\_ed\\_2013\\_u.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2014/rp/zn_ed/zn_ed_u/zn_ed_2013_u.htm) (дата звернення: 01.11.2020)

32. Рівень безробіття в Україні з 2000 по 2020 рр.: URL : <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/unemploy/2020/> (дата звернення: 01.11.2020)

33. Безробіття населення (за методологією МОП) за причинами незайнятості у 2010-2019 рр. : URL : [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2006/rp/eanean\\_u/arh\\_brnpr\\_rik\\_u.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2006/rp/eanean_u/arh_brnpr_rik_u.htm) (дата звернення: 01.11.2020)

34. Рівень безробіття в Україні та країнах Європейського Союзу : URL : <https://glavcom.ua/news/riven-bezrobittya-v-ukrajini-zalishajetsya-odnim-z-nayvishchih-v-jevropi-652289.html> (дата звернення: 01.11.2020)

35. Міненко В.Л. Стан та перспективи розвитку методичного праці і зайнятості населення: підручник: Київ, 2010, 82–85 с.

36. Заяць Т. А. Трансформаційні зміни соціально-трудоових відносин у контексті формування соціального капіталу: монографія. Київ. Економіка і регіон. 2012. 111–117 с.

37. Злупко Л. А. Зайнятість в умовах формування інноваційної економіки України: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.01 «Економічна теорія та історія економічної думки» . Львів, 2010. 20 с.

38. Колот А. М. Глобальні трансформації індивідуалізованого суспільства: наслідки та уроки: конспект лекцій. Київ: КНУ, 2014. 5–22 с.

39. Пономарьова О.В., Біденко Т.О. Реформування системи зайнятості в Україні для забезпечення конкурентних переваг національного ринку праці / О. Пономарьова, Т. Біденко // Україна: аспекти праці. – 2011. – № 2. – С. 11–14.

40. Кір'ян Т. Створення конкурентного ринку праці в умовах інтеграції України у світову економічну систему: аспекти праці. Харків, 2008, 3–11 с.

41. Семикіна М. В. Механізми зайнятості в умовах інноваційних змін: мотиваційний аспект : монографія. Кіровоград : КНТУ, 2017 , 210 с.

42. Кулицький С. Проблеми розвитку ринку праці в Україні. Економіка та світ. 2017. № 21. С. 56–61: URL : <http://nbuviar.gov.ua/images/ukraine/2017/ukr21.pdf>.

43. Якимова Н. С. Забезпечення продуктивної зайнятості через регулювання професійно-освітніх траєкторій молоді: дисертація на здобуття наукового ступ. канд. екон. наук : 08.00.07 / Донецький національний університет . Донецьк, 2014. 273 с.

44. Демографічна і соціальна статистика України. Держ. служба стат. України: URL : <http://www.ukrstat.gov.ua>. (дата звернення: 01.11.2020)

45. Кабаченко Г. С. Дослідження регіональних особливостей регулювання ринку праці України: збірник наукових праць. Вінниця: ДоНУ, 2016. 390-398 с.
46. Василенко Н.Ф. Особливості становлення соціально орієнтованого ринку праці: підручник. Київ: 2004. 164-170 с.
47. Данилишин Б.В, Куценко В.Г. Інтелектуальні ресурси в економічному зростанні: шляхи поліпшення їх використання : навч. посіб. Київ: КНТУ, 2006. 71-79 с.
48. Іляницька О.В. Проблеми безробіття і трудова міграція українців : курс лекцій. Харків: ХНУ, 2005. 167-172 с.
49. Краузе О.І. Концепція змішаного регулювання зайнятості населення України // Актуальні проблеми економіки. - 2004. - № 10(40). – С. 167-172
50. Кошелупов, І. Ф. Управління конкурентоспроможністю підприємства: навч. посіб. Одеса: ОДЕУ, 2019. 152 с.
51. Ярова Л.Г. Аналіз рівня безробіття в Україні та напрямки його подолання : URL : <http://www.global-national.in.ua/issue-4-2015/12-vipusk-4-berezen-2015-r/668-yarova-l-g-analiz-rivnya-bezrobittya-v-ukrajini-ta-napryamki-jogorodolannya> (дата звернення : 05.11.2020)
52. Основні показники ринку праці (річні дані). Державний комітет статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 05.11.2020)
53. Основні тенденції на ринку праці: аналітична записка. URL: <http://www.dcz.gov.ua/statdatacatalog/document?id=350794> (дата звернення: 05.11.2020)
54. Статистичні таблиці та графічні матеріали. URL: <http://www.dcz.gov.ua/statdatacatalog/document?id=350793> (дата звернення: 05.11.2020)
55. Щодо надання послуг службою зайнятості внутрішньо переміщеним особам станом на 4.12.2015 р. URL:

<http://www.dcz.gov.ua/statdatacatalog/document?id=351058> (дата звернення: 01.11.2020)

56. Мільйон внутрішніх переселенців шукають можливість виїхати за кордон. URL: [http://newsradio.com.ua/2015\\_08\\_03/M-ljon-vnutr-shn-hpereselenc-v-shukajut-mozhliv-st-vi-hati-za-kordon-ekspert-3913/](http://newsradio.com.ua/2015_08_03/M-ljon-vnutr-shn-hpereselenc-v-shukajut-mozhliv-st-vi-hati-za-kordon-ekspert-3913/) (дата звернення: 01.11.2020)

57. Єрмішина А. В. Витік мізків з країни прийняв катастрофічні масштаби. URL : [http://newsradio.com.ua/2015\\_06\\_04/rm-shina-Vit-k-m-zk-v-z-kra-ni-prijnjav-katastrof-chnmasshtabi-2339/](http://newsradio.com.ua/2015_06_04/rm-shina-Vit-k-m-zk-v-z-kra-ni-prijnjav-katastrof-chnmasshtabi-2339/) (дата звернення: 01.11.2020)

58. Стало відомо, скільки українців хочуть втікти за кордон. URL: <http://businessua.com/suspilstvo/19451stalo-vidomo-skilki-ukrainsiv-hochut-vtikti-za-kordon.html#> (дата звернення: 01.11.2020)

59. Немцов В.Д. Стратегічний менеджмент: навч. посіб. Київ : ТОВ "УВПК "ЕксОб", 2011. 539 с.

60. Барінов, М. В. Бенчмаркінг як інструмент підвищення конкурентоспроможності підприємства . URL: <https://moluch.ru/archive/100/22618/> (дата звернення: 07.11.2020).

61. Зозульов О.П. Місце маркетингу у посиленні конкурентних позицій підприємства : підручник . Кривий Ріг: Маркетинг і реклама. 2012. 44–47 с.

62. Иванов Ю.Б. Конкурентоспособность предприятия в условиях формирования рыночной экономики: монография. – Харьков: РИО ХГЭУ, 2017. 248 с.

63. Лепа Н.Н. Управление конкурентными преимуществами предприятия: монография. Донецк: ООО «Юго-Восток Лтд», 2013. 296 с.

64. Фатхутдинов Р.А. Конкурентоспособность организации в условиях кризиса: экономика, маркетинг, менеджмент: підручник . Одеса: вид-во «Маркетинг», 2012, 892 с.

65. Чернега О.Б. Управление конкурентоспособностью в условиях трансформации экономических отношений : монографія . Донецк: ИЭП НАН Украины, 2009. 448 с.

66. Wensley R. Assessing Advantage: A Framework for Diagnosing Competitive Superiority: *Journal of Marketing*. 2018. April. vol. 52, 65-72 pp.

67. Азоев Г.Л. Конкурентные преимущества фирмы: учебник .Москва : ОАО Типография «НОВОСТИ», 2010. 256 с.

68. Нефедова, О. Г. Механізм вибору конкурентної стратегії підприємства :навч. посіб. Київ: Вісник економічної науки України.2018, 117–120 с.

**Декларація  
академічної доброчесності  
здобувача вищої освіти ЗНУ**

Я, Сідельникова Діана Олегівна, студентка 2 курсу, денної форми навчання, факультету економічного, спеціальності управління персоналом, адреса електронної пошти disidelnkova@ukr.net,

- підтверджую, що написана мною кваліфікаційна робота на тему «Дослідження ринку праці України» відповідає вимогам академічної доброчесності та не містить порушень, що визначені у ст. 42 Закону України «Про освіту», зі змістом яких ознайомлений/ознайомлена;

- заявляю, що надана мною для перевірки електронна версія роботи є ідентичною її друкованій версії;

- згоден/згодна на перевірку моєї роботи на відповідність критеріям академічної доброчесності у будь-який спосіб, у тому числі за допомогою Інтернет-системи, а також на архівування роботи в базі даних цієї системи.

Дата \_\_\_\_\_ Підпис \_\_\_\_\_ ПІБ (студент) \_\_\_\_\_

Дата \_\_\_\_\_ Підпис \_\_\_\_\_ ПІБ (науковий керівник) \_\_\_\_\_



## ДОДАТКИ

### ДОДАТОК А

#### Переваги та недоліки методів збору інформації.

	Переваги	Недоліки
Анкетне опитування	1.Швидкість та оперативність 2.Економічність і організаційна простота.	1.Залежність якості отримуваної інформації від сприйняття тексту анкети респондентом, а також від його акуратності і уважності. 2.Потрібно врахувати і такі особливості анкетування, коли людина не може або не хоче відповідати на поставлені йому запитання
Інтерв'ю	1.Надає можливість більш глибоко проникнути у соціально-психологічні причини людської поведінки. 2. Під час його проведення можливо встановити ступінь відвертості респондента. 3.Інформація, що збирається за допомогою інтерв'ю, надходить більш швидко й повно; вона, зазвичай, є безпосередньою та яскравою.	1. Вимагає більших затрат у часі та засобах. 2. Додаткових витрат вимагають добір і навчання інтерв'юєрів, контроль за якістю їхньої роботи.
Спостереження	1.Здійснення спостереження одночасно з розгортанням і розвитком явищ, що їх досліджують. 2.Можливість безпосереднього сприйняття поведінки людей у конкретних умовах та у реальному часі. 3.Можливість широкого охоплення події та опису взаємодії всіх її учасників.	1. Обмеженість і частковий характер кожної ситуації, за якою спостерігають. 2. Складність, а іноді й неможливість повторення спостереження. 3.Суб'єктивність спостерігача-соціолога.
Аналіз документів	1. Переваги методу полягає в порівняльній об'єктивності та документа і факторів, викладених у них.	1. Документ створюється не для соціологів, тому в ньому відсутня інформація, яка може цікавити соціолога.
Соціометричне опитування	1.Можливості за допомогою цього виду опитування виявити взаємні почуття симпатії і ворожості між членами первинного колективу і на цій основі одержати кількісну	1. Складність використання на великих об'єктах, оскільки соціограма виявиться занадто багатомірною і погано

	оцінку міжособистісних відносин у ньому.	інтерпретованою. 2.Неприпустимість розголошення результатів соціометричного опитування.
Тестування	<p>1.Є якіснішим і об'єктивнішим способом оцінювання, його об'єктивність досягається шляхом стандартизації процедури проведення, перевірки показників якості завдань і тестів у цілому.</p> <p>2. Є точнішим інструментом, так, наприклад, шкала оцінювання тесту з 20 запитань містить 20 поділок, у той же час як звична шкала оцінювання знань — лише 4.</p> <p>3. Є ефективнішим з економічних міркувань. Основні затрати при тестування припадають на розробку якісного інструментарію, тобто мають одноразовий характер.</p> <p>4.Це найбільш м'який інструмент, вони ставлять всіх опитувачів в однакові умови.</p>	<p>1. Тривалий, трудомісткий і затратний процес.</p> <p>2.Забезпечення об'єктивності і справедливості тесту вимагає прийняття спеціальних заходів по забезпеченню конфіденційності тестових завдань.</p> <p>3. У тестуванні присутній елемент випадковості.</p>
Експеримент	<p>1.Забезпечення високої чіткості результату.</p> <p>2.Можливі повторні дослідження в аналогічних умовах.</p> <p>Здійснюється майже повний контроль за всіма перемінними.</p>	<p>1.Умови діяльності не відповідають реальності.</p> <p>2.Піддослідні знають що вони є об'єктами дослідження.</p>