

УДК 332.3

DOI: 10.31359/2312-3427-2019-3-259

**О.С. Булавченко здобувач**

**Причорноморський науково-дослідний інститут економіки та інновацій**

## **ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ БАЛАНСОВОЇ МОДЕЛІ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ФУНКЦІОНУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ**

*У статті розглянуто основні особливості формування моделі державного регулювання ринку праці. Визначено, що для ефективного функціонування ринку праці необхідним є використання підходів до вищої освіти, які повинні орієнтуватись на вимоги сучасного ринку праці, необхідним стає більш тісна співпраця закладів вищої освіти з підприємствами та установами з ціллю формування необхідних сучасному молодому фахівцю компетентностей. Встановлено, що в моделі необхідним є врахування інтересів всіх учасників ринку соціально-трудова відносин, таких як держава, підприємці та працівники. На основі аналізу визначено, що головними причинами втручання держави в діяльність ринку праці є недосконалість ринкового механізму та необхідність проведення реформ, спрямованих на ви будови нової моделі функціонування цього ринку, яка б була динамічною до змін, що відбуваються у суспільстві та мала адаптивні властивості до системи.*

**Ключові слова:** *ринок праці, держава, попит та пропозиція, балансова модель, підприємства, держава.*

**Постановка проблеми.** Трансформаційні процеси, які відбуваються на сучасному етапі розвитку економіки держави потребують зміни соціально-трудова відносин, які б відповідали сучасним вимогам ринку праці. За останні роки змінилися потреби у зміні соціально-трудова відносин, а саме ролі держави, збільшення повноважень регіональних органів влади, підвищення значущості ринкових регуляторів щодо функціонування ринку праці. Модернізації потребують підходи до вищої освіти, які повинні орієнтуватись на вимоги сучасного ринку праці, необхідним стає більш тісна співпраця закладів вищої освіти з підприємствами та установами з ціллю формування необхідних сучасному молодому фахівцю компетентностей. Світова практика розвитку соціально-трудова відносин вказує на необхідність розробки

теоретичних, методичних і практичних основ функціонування ринку праці. Мінливість сучасного розвитку економіки та сфери соціально-трудова відносин вимагають більш тісної співпраці між державою, підприємствами та вищими навчальними закладами з ціллю формування ефективного попиту та пропозиції на ринку праці. Таким чином, процеси формування і регулювання ринку праці на державному рівні вимагають комплексного підходу до їх дослідження і розробки способів державного впливу на ринок праці, адекватних сучасним економічним умовам, що обумовлює актуальність обраної тематики.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Питаннями формування та регулювання ринку праці займаються багато вчених, таких як В.С.Васильченко, О.В. Волкова, І.Ф. Гнибіденко, О.А. Грішнова, М.І.Долішній, К.В. Зайцева, С.П. Калініна, Ю.М. Краснов, О.В.Крушельницька, О.О. Кучинська, Е.М. Лібанова, О.Ю. Лебединська, М.М. Матюха, В.М. Новікова, В.В. Онікієнко, Г.В. Осовська, В.М. Петюха, І.Л.Петрова, В.А. Скуратівський, В.П. Трощинський та інші. Проте, не вирішеними залишаються деякі питання с частині формування балансової моделі державного регулювання функціонування ринку праці.

*Метою* статті є визначення особливостей формування балансової моделі державного регулювання функціонування ринку праці.

**Виклад основного матеріалу.** Формування балансової моделі розвитку ринку праці в Україні потребує врахування зарубіжного досвіду розвинених країн. Оскільки врахування недоліків та більш ефективних механізмів дозволить з мінімальними втратами адаптувати такий досвід в сучасній економіці України. Оскільки сучасні тенденції, які відбуваються на ринку праці держави є негативними, через диспропорційність попиту та пропозиції на ринку праці, не відповідність очікуванням як зі сторони роботодавців, так і зі сторони працівників. Тому необхідним є формування такої моделі, яка б змогла збалансувати інтереси всіх учасників соціально-трудова відносин, а саме держави, підприємців та працівників. Для формування такої моделі необхідним є аналіз зарубіжного досвіду в частині такого регулювання ринку праці. Проведення таких досліджень дозволяє не лише порівняти наявні моделі розвитку ринку праці, але й сформувані власну за рахунок використання наявних світових розробок та враховуючи власну специфіку. Відповідно до напрямків соціально-економічного розвитку держави, які запропоновано в проекті Стратегії сталого розвитку України на період до 2030 року основні цілі держави в процеси регулювання ринку праці можна сформувані наступним чином [1]:

забезпечити високу соціальну безпеку суспільства (формування комплексу заходів спрямованих на боротьба з бідністю);

підвищити ефективність розподілу трудових ресурсів (розробка комплексної програми сприяння зниженню безробіття населення);

забезпечити справедливий розподіл доходів (за рахунок підвищення ставки мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму сприяти зниженню диференціації доходів);

формування та реалізація заходів спрямованих на зниження рівня інфляції;

розробка та впровадження комплексної програми дій, що сприятимуть економічному зростанню держави.

В рамках поставлених цілей необхідно чітко окреслити напрямки втручання держави в процес розвитку ринку праці, що дозволить не лише визначити відповідність отриманих результатів поставленим цілям, але й здійснювати постійний моніторинг за якістю цих змін. Серед таких напрямків можна виділити [2]:

1. Працедавця, організатора, менеджера, безпосереднього суб'єкта ринку праці. Це дозволить сформуванню інформаційне поле для поглибленого дослідження процесів, які відбуваються на ринку праці та виокремити показники, що можуть служити індикаторами для оцінки його поточного стану;

2. Формування та реалізація активної державної політика в сфері соціально - трудових відносин, яка буде сприяти створенню умов для ефективного і справедливого розподілу трудових ресурсів.

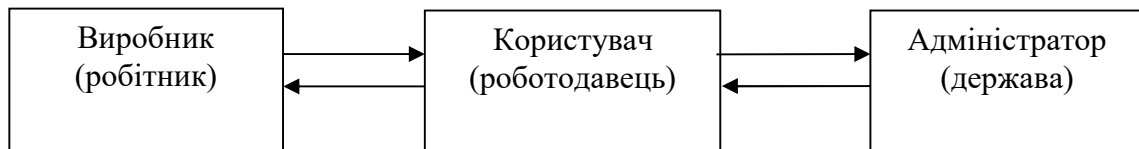
На думку, як вітчизняних так і закордонних економістів головними причинами втручання держави в діяльність ринку праці є недосконалість ринкового механізму та необхідність проведення реформ, спрямованих на ви будови нової моделі функціонування цього ринку, яка б була динамічною до змін, що відбуваються у суспільстві та мала властивості до самоналаштування за рахунок адаптивності самої системи. Основним бар'єром на шляху реалізації нової моделі розвитку ринку праці вітчизняні економісти називають недосконалість ринкового механізму розподілу трудових ресурсів, який у свою чергу не може нормально функціонувати без вирішення наступних проблем: по-перше, до ціни праці не включено витрати, які несе продавець праці під час свого навчання та пошуку роботи. Це призводить до необхідності збереження державного ринку соціальних послуг, а отже з'являється друга проблема – необхідність роздержавлення соціальної сфери, яка є основою для завершення ринкової моделі ціни праці. Вирішення цих проблем можливо лише шляхом

проведення комплексної реформи, яка має на меті роздержавлення сфери послуг і реструктуризацію оплати праці.

Отже, держава може залишитися на ринку праці лише в якості працедавця за певних обставин: тільки в межах виробництва громадських благ і в якості регулюючої сили після проведення комплексної соціальної реформи в цілях зняття протиріччя між ринковими в цілому по економіці умовами господарювання і неринковою моделлю соціальної системи [3].

Доцільно запровадити модель, яка буде носити дуальний характер: з одного боку до неї будуть входити фактори, які будуть виступати в якості важелів в процесі регулювання ринку праці, з іншого боку, вона буде включати сукупність найбільш характерних рис цієї конкретної форми процесу (явища), що відрізняють її від інших конкретних форм (ліберальна модель економіки, експортоорієнтована модель економічного розвитку).

Складність функціонування ринку праці багато в чому визначається різноманіттям його суб'єктів і різною направленістю їх рольових установок. Систематизуючи існуючі класифікації учасників цього ринку можна підтримати розподіл, який використовують для аналізу ринку освітніх послуг та перенести його ринок праці. В такому разі, виходячи з позицій учасників цього ринку, їх можна класифікувати на «виробників», «користувачів» і «адміністраторів», причому один і той же суб'єкт здатний володіти двома - трьома рольовими установками [4]. Роль «виробника» (робітника) наявність необхідних навиків, умінь та рівня компетентності, що необхідні для задоволення потреб роботодавців; роль «користувача» (роботодавця) пов'язана з формуванням робочих місць для потенційних робітників; роль «адміністратора» (держава) полягає у визначенні «правил гри» і зовнішній дії на ринковий механізм і умови його функціонування (рис.1).



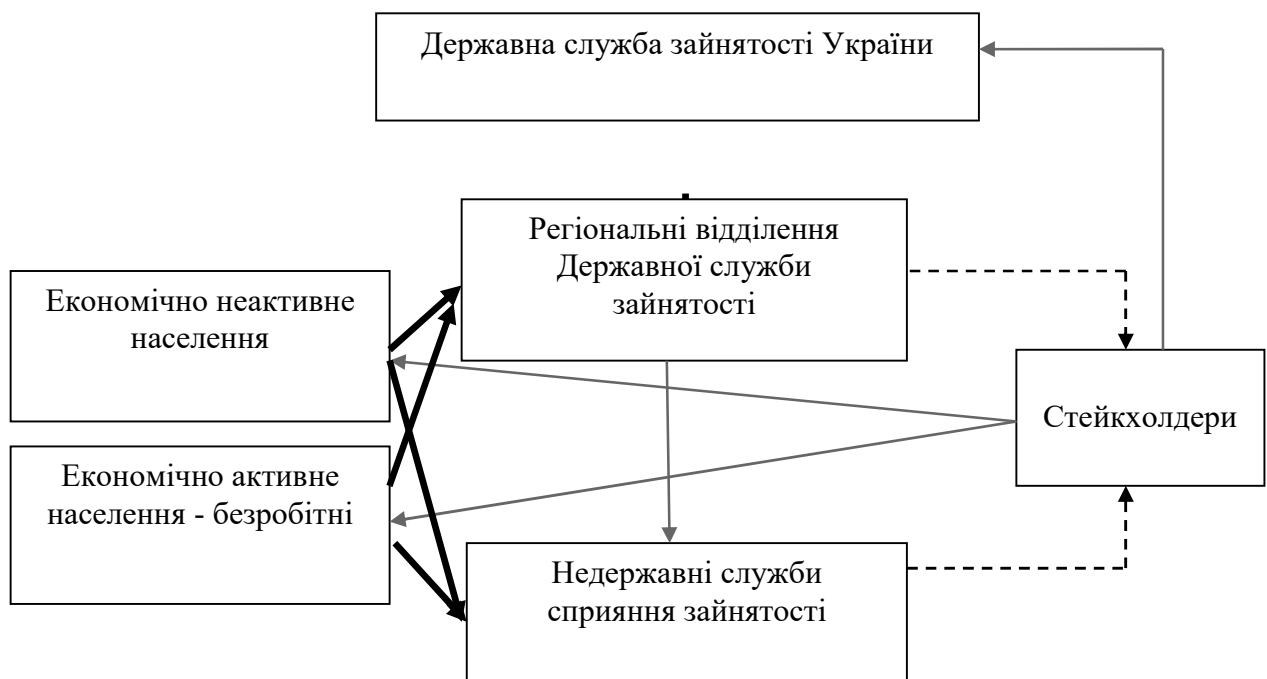
**Рис. 1. Схема взаємозв'язку учасників ринку праці**

Аналізуючи функціональні обов'язки кожної зі сторін доцільно відзначити наступне: відповідно до покладених на органи державної влади функцій, їм відводиться роль «адміністратора», при цьому коли здійснюють набір персоналу для власних потреб, вони також виступають як «користувачі» (будучи працедавцями). Кожен працедавець діє на ринку

праці як «користувач», але об'єднання роботодавців також мають роль «адміністратора».

Запропонована модель функціонування державного ринку дозволяє відобразити характер взаємодії даних соціально - економічних інститутів, визначити наявні зв'язки між суб'єктами, охарактеризувати їх силу та напрямок та окреслити коло пошуку факторів, які мають вплив на ринок праці. Необхідно враховувати, що кожна стадія соціально – економічного розвитку держави накладає істотний відбиток на процеси, що відбуваються на ринку праці та формують відповідний фон для їх проходження. Наведена схема моделі (рис.2.) дозволяє визначити основні тенденції та дає підґрунтя для вибору методі побудови кількісної моделі ринку праці [5].

На рис.2. знайшли своє відображення три типи зв'язків, що існують на ринку праці: жирною лінією виділено стійкі (стандартні) взаємозв'язки, пунктирною лінією відображено зв'язки, що існують, а їх сила може змінюватись в залежності від регіону, і нарешті сірим кольором наведено зв'язки, які доцільно налагодити з метою покращення процесу взаємодії на ринку праці.



**Рис. 2. Модель функціональних зв'язків взаємодії суб'єктів на ринку праці**

В моделі знайшли своє відображення три типи функціональних зв'язків, властивих взаємодіючим суб'єктам державного ринку праці.

Перший тип зв'язків, стандартний, який характеризує базові дії, що визначають контакт між державою і робітниками та на різних рівнях державного управління. До них доцільно відносити адміністративні дії держави та її регіональних органів спрямованих на формування діалогу між регіональною владою і працедавцями в рамках державної політики в сфері зайнятості населення, співпраці між працедавцями і кадровими агентствами.

Другий тип зв'язків, сприяє підвищенню якості взаємодії між учасниками регіональних ринків праці. Проте вони представлені не в усіх регіонах і не в повному обсязі, а отже діяльність по їх встановленню і налагодженню може розглядатися як один з чинників їх інноваційного розвитку. Налагодження таких зв'язків дозволить:

узгоджувати дії спрямовані на вирішення проблем в сфері зайнятості населення враховуючи регіональні особливості;

скорочення шляху для отримання інформації і відповідно більш швидка зворотна реакція на ситуацію в сфері зайнятості населення, можливість прямого виходу на роботодавців і відповідно налагодження з ними прямого зв'язку з метою визначення наявних у них потреб та вимог до потенційного робітника;

моніторинг поточного стану ринку праці з метою формування прогнозу щодо його перспективного стану, як в окремому регіоні, так і в країні в цілому;

систематичне і достовірне інформування громадськості про стан ринку праці та формування «зворотного зв'язку» між працедавцями і робітниками, що дозволить реально відбивають переваги та недоліки робочих місць, що пропонуються.

Зв'язки третього типу на сьогодні фактично відсутні, проте їх наявність доцільно розглядати як найважливіший елемент ринку праці. Проектуванню і практичному встановленню зв'язків цього типу необхідно приділяти значну увагу з боку суб'єктів управління інтеграцією, оскільки це сприятиме рішенню частини проблем, властивих стану справ, що склався на сьогодні. Так, зараз налічуються досить слабкі функціональні зв'язки між працедавцями і органами влади, що здійснюють соціальний захист населення, яке не має роботи. контроль і нагляд за діяльністю вищих учбових закладів [6]. Існує непересічна залежність конкурентоспроможності економіки, рівня добробуту населення від якості трудового потенціалу персоналу підприємства, організації [7]. На сучасному етапі організаційно-економічне забезпечення оплати та мотивації праці в аграрному секторі економіки використовується не на

належному рівні, причиною чого є недосконалість мотиваційного механізму, який має поєднувати в собі економічний, соціальний та соціально-психологічний підходи до вирішення цієї проблеми [8]. Механізм ефективного використання та формування кадрів підприємств зумовлюється змінами, які відбуваються на макро- та мікрорівнях, у зовнішньому та внутрішньому середовищах організацій [9].

В результаті отримуємо ситуацію коли роботодавці не в змозі задовольнити свої потреби через брак кваліфікованих робітників, здатних виконувати поставлені завдання. Негативному розвитку цієї ситуації сприяє також недостатнє вивчення питання освіти, яку здобувають майбутні працівники. Заходи, які на сучасному етапі здійснює держава спрямовані на підвищення престижу інженерних та технічних спеціальностей, проте ситуацію поки що змінити не вдається. Ці професії залишаються затребуваними з боку роботодавців, але ринок праці не в змозі задовольнити цю потребу.

**Висновки.** Таким чином, доцільним є впровадження через державні органи налагодження прямого контакту між вищими навчальними закладами та роботодавцями, при цьому слід зауважити, що такі дії повинні носити регулярний та системний характер, тому що лише так можна розраховувати на позитивний результат. Таким чином, обравши модель регулювання ринку праці доцільно виокремити фактори за рахунок яких буде проводитись налаштування всієї системи для отримання позитивного результату від запропонованих заходів.

#### **Бібліографічний список.**

1. Проект Стратегії сталого розвитку України до 2030 року. URL: [https://www.undp.org/content/dam/ukraine/docs/SDGreports/UNDP\\_Strategy\\_v06-optimized.pdf](https://www.undp.org/content/dam/ukraine/docs/SDGreports/UNDP_Strategy_v06-optimized.pdf)
2. Ком'яков О. М. Державне регулювання перехідної економіки : автореф. на здобуття наук. ступеня дис. канд. екон. наук.: спец. 08.01.01. Київ.нац.екон.ун-т. Київ: 2000. 20 с.
3. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудова відносини. Київ: Кондор, 2004. 432 с.
4. Качан Є. П. Принципи та методи формування регіональної політики ринку праці. Зайнятість та ринок праці : міжвідом. наук. зб. Київ: 2001. Вип. 15. С. 3–16.
5. Чайка І. В. Напрями вдосконалення державного регулювання ринку праці в Україні. Миколаївський національний університет імені В.О. Сухомлинського, Випуск 11. 2016. С.650-653.

6. Ахромкін Е.М., О.В. Перепелюкова вплив ринку освітніх послуг на формування трудового потенціалу регіону. Економіка та право. Київ: 2012. № 1 (32). С. 5-8.

7. Пономарьова М.С. Проблеми та перспективи розвитку трудового потенціалу країни в умовах формування сучасного ринку праці / М. С. Пономарьова // Вісник ХНАУ. Серія “Економічні науки». – 2015. – № 4. – С. 259-266.

8. Пономарьова М.С. Політика доходів та організація оплати праці в розвитку соціально-трудових відносин на засадах інституційного забезпечення / М.С. Пономарьова, Л.А. Гаврилюк, І.І. Чернега // Вісник ХНАУ. Серія “Економічні науки». - 2014. - № 3. С. 111-126. - 292 с.

9. Рябуха М.С. Проблеми формування та використання кадрового потенціалу в сільському господарстві / М.С. Рябуха // Економіка АПК - № 10. - 2009. С. 132 - 146.

**О.С. Булавченко Особенности формирования балансовой модели государственного регулирования функционирования рынка труда.** В статье рассмотрены основные особенности формирования модели государственного регулирования рынка труда. Определено, что для эффективного функционирования рынка труда необходимо использование подходов к высшему образованию, которые должны ориентироваться на требования современного рынка труда, необходимым становится более тесное сотрудничество высших учебных заведений с предприятиями и учреждениями с целью формирования необходимых современному молодому специалисту компетенций. Установлено, что в модели необходимо учета интересов всех участников рынка социально-трудовых отношений, таких как государство, предприниматели и работники. На основе анализа определено, что главными причинами вмешательства государства в деятельность рынка труда является несовершенство рыночного механизма и необходимость проведения реформ, направленных на вы строительства новой модели функционирования этого рынка, которая была динамичной к изменениям, которые происходят в обществе и имела адаптивные свойства к системе.

**Ключевые слова:** рынок труда, государство, попы и предложение, балансовая модель, предприятия, государство

**Bulavchenko Oleksandr Peculiarities of formation of the balance sheet model of state regulation of labor market functioning.** The main features of formation of the model of state regulation of the labor market are considered in the article. It is determined that the effective functioning of the



labor market requires the use of higher education approaches, which should be guided by the requirements of the modern labor market, and closer cooperation of higher education institutions with enterprises and institutions is needed in order to form the competencies required by the modern young specialist. It is found that the model requires consideration of the interests of all participants in the market of social and labor relations, such as the state, entrepreneurs and employees.

Based on the analysis, it is determined that the main reasons for state intervention in the labor market activity are the imperfection of the market mechanism and the need for reforms aimed at building a new model of functioning of this market, which would be dynamic to the changes taking place in society and having adaptive properties to the system.

It has been established that in order to meet the demands of employees and employers, comprehensive reform should help demarcate the service sector and restructure pay. It is determined that the state can remain in the labor market only as an employer in certain circumstances, namely only within the production of public goods and as a regulating force after comprehensive social reform. It is established that the complexity of functioning of the labor market is largely determined by the diversity of its subjects and the different orientation of their role units.

It has been found that it is advisable to include administrative actions of the state and its regional bodies aimed at forming a dialogue between the regional authorities and employers within the framework of the state policy in the sphere of employment, cooperation between employers and employment agencies. It is determined that the measures taken at the present stage by the state are aimed at enhancing the prestige of engineering and technical specialties, but the situation is still not changing. These professions remain in demand by employers, but the labor market is unable to meet this need. It is established that the introduction of direct contact between higher education institutions and employers through state bodies, and it should be noted that such actions should be regular and systematic, since this is the only way to expect a positive result.

**Key words:** labor market, state, supply and demand, balance model, enterprises, state.

*Стаття надійшла до редакції: 10.06.2019 р.*