

УДК 331.52.001.8

**Герчанівська С.В.***кандидат економічних наук,  
доцент кафедри обліку і аудиту  
Відокремленого підрозділу  
Національного університету біоресурсів і природокористування України  
«Бережанський агротехнічний інститут»***Колос З.В.***кандидат економічних наук,  
доцент кафедри економіки підприємства  
Відокремленого підрозділу  
Національного університету біоресурсів і природокористування України  
«Бережанський агротехнічний інститут»*

## ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ РИНКУ ПРАЦІ

У статті висвітлено сутність ринку праці. Визначено розбіжності між категоріями «економічно активне населення» та «трудова ресурси». Проаналізовано гнучкі форми зайнятості. Розглянуто види ринку праці. Обґрунтовано необхідність теоретико-методологічного дослідження ринку праці.

**Ключові слова:** ринок праці, економічно активне населення, трудові ресурси, гнучкість ринку праці, зайнятість.

### **Герчанивская С.В., Колос З.В. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА**

В статье освещено сущность рынка труда. Определены различия между категориями «экономически активное население» и «трудова ресурси». Проанализированы гибкие формы занятости. Рассмотрены виды рынка труда. Обоснована необходимость теоретико-методологического исследования рынка труда.

**Ключевые слова:** рынок труда, экономически активное население, трудовые ресурсы, гибкость рынка труда, занятость.

### **Herchanivska S.V., Kolos Z.V. THEORETICAL ASPECTS OF RESEARCH LABOR MARKET**

The article described the essence of labor market. The different between categories «economically active population» and «labor resources» are defined. The flexible forms of employment are analyzed. The species of the labor market are determined. The necessity of theoretical-methodological research labor market is proved.

**Keywords:** labor market, economic activity population, labor resources, flexibility of labor market, employment.

**Постановка проблеми.** Ринок праці є основним індикатором стану сучасної економіки, відображає рівень розвитку суспільства. Через такі фактори, як виробництво, споживання, стимулювання інвестиційного процесу, ринок праці впливає на інші ринки, водночас функціонально з ними пов'язаний. На відміну від них, цей ринок має не лише ресурсний, товарний характер, а й зумовлює набагато більше економічних і соціальних проблем (інфляція, безробіття, бідність тощо), тому потребує особливої уваги держави. Як невід'ємна складова ринкового господарства ринок праці охоплює всі форми власності, галузі економіки, види діяльності, розподіляючи працю людей згідно з потребами суспільства.

Принципова особливість ринку праці полягає в тому, що його елементами є люди, яким притаманні специфічні риси: психофізіологічні, соціальні, культурні, політичні, релігійні. Саме цей ринок є засобом залучення людей у процес суспільного виробництва, розвитку їх здібностей, потреб у творчій роботі, якісному способі життя, освіти тощо. На ринку праці відбувається взаємозв'язок між працівниками та роботодавцями, оскільки він забезпечує підприємства кваліфікованими працівниками, що відповідає їхнім вимогам, з однієї сторони, а з іншої – дає можливість працівникам вибирати таку роботу, що найбільш повно задовольняла їх потреби та запити.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідженням проблем ринку праці займалася низка учених, серед яких такі: В.Я. Брич, В.С. Васильченко, І.Ф. Гнибіденко, М.І. Долішній, С.М. Злупко, Г.І. Купалова, Е.М. Лібанова, В.В. Онікієнко, В.М. Петюх та інші. Проте у вітчизняній літературі досі не вирішене питання щодо об'єкта купівлі-продажу на ринку

праці, тривають дискусії відносно правомірності вживання самого терміна «ринок праці».

**Метою дослідження** є огляд досліджень з питань теорії формування ринку праці, методології його дослідження.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Нині серед науковців немає єдиної точки зору щодо значення сутності ринку праці, оскільки це поняття охоплює значну частину відносин у суспільстві. Деякі автори при розкритті сутності ринку праці роблять наголос на сфері обігу товару «робоча сила». Інші вважають, що ринок праці є системою лише суспільних відносин у сфері праці. Визначення деяких дослідників ринку праці, на наш погляд, є дещо обмеженими, звуженими та не відображають всієї складності цього поняття. Ці різні погляди не заперечують один одного, їх можна розглядати як взаємодоповнюючі.

Вважаємо, що ринок праці – це складна, динамічна система суспільних, економічних, правових відносин щодо попиту та пропозиції робочої сили й форм і методів узгодження інтересів його ринкових суб'єктів.

Існують протиріччя й при визначенні об'єкта ринку праці: робоча сила чи праця. Ми цілком поділяємо думку вчених-економістів, які вважають, що товар на ринку праці виступає у вигляді робочої сили, розглядаючи її як сукупність фізичних, духовних якостей, якими вона виробляє будь-які споживчі вартості [7, с. 9]. Товару «робоча сила», на відміну від інших товарів, характерне те, що здатність людини до праці визначається її фізичним станом здоров'я (працездатність) і професійно-кваліфікаційним рівнем (дієздатність). Робоча сила – не лише особистісний

фактор виробництва, а і єдиний товар, здатний створювати додаткову вартість, доходи від якої покривають усі ці витрати. Крім того, цьому ринкові властива здатність до самовдосконалення, саморозвитку та примноження суспільного блага.

До недавнього часу дослідники ринку праці оперували традиційним поняттям «трудові ресурси». На сьогодні цю економічну категорію вважають застарілою, вимираючою, ужитком радянських часів.

Вважаємо за необхідне розкрити сутність цього поняття для того, щоб визначити доцільність його заміни поняттям «економічно активне населення».

Під трудовими ресурсами розуміють сукупну кількість громадян працездатного віку, які за певних ознак (стан здоров'я, психофізіологічні особливості, освітній та інтелектуальний рівні, соціально-етнічний менталітет) здатні й мають наміри здійснювати трудову діяльність [2, с. 99]. Тобто, це певний запас ресурсів праці, що складається із зайнятих суспільно корисною працею в усіх галузях виробництва та потенційно спроможних до праці людей. З іншого боку, категорія «трудові ресурси» визначається як якісною ознакою (наявність працездатності), так і кількісними характеристиками (демографічні ознаки, кількість, розподіл по регіонах). Отже, є всі підстави стверджувати, що трудові ресурси – це перш за все кількісний показник, який фіксує кількість наявного працездатного населення на території країни, адміністративно-територіальної одиниці або в підприємстві.

За міжнародними нормами до економічно активно населення належать усі зайняті й ті, хто бажає працювати, тобто є безробітними, віком від 15 до 70 років включно (вважається, що після досягнення 71 року людина втрачає працездатність і, відповідно, не пропонує свою працю), крім недієздатних громадян.

Отже, можна відмітити такі розбіжності між цими економічними категоріями:

1) законодавство України, порівняно з міжнародними стандартами, дещо обмежує працездатність і пенсійний вік громадян, гарантуючи зайнятість лише особам працездатного віку;

2) оскільки поняття «трудові ресурси» не виявляє реально бажаних працювати, тому й не сприяє розробці заходів щодо задоволення потреб населення в трудовій діяльності, тобто визначенні реальної пропозиції на ринку праці;

3) категорія «трудові ресурси» робить акцент на працездатності громадян працездатного віку, тоді як Концепція МОП наголошує на бажанні осіб виявити економічну активність незалежно від їх працездатності, крім недієздатних;

4) категорія «трудові ресурси» орієнтується на зайнятість підлітків і пенсіонерів, тоді як ці категорії населення, згідно з положеннями МОП, належать до економічно неактивного;

5) поняттям «трудові ресурси» відображає кількість населення, що можна примусити працювати, тобто, яке фізично здатне працювати, тоді як економічно активне населення – це та реальна частина трудових ресурсів, яка добровільно працює або хоче працювати.

Проте принципова їх відмінність полягає в тому, що мета категорії «трудові ресурси» – це задоволення попиту суспільного виробництва на робочу силу, а категорії «економічно активне населення» – необхідність визначення сукупного попиту населення на робочі місця. Однак і поняття «трудові ресурси» має право на існування, так як показує максимально можливу (за екстремальних умов) кількість трудоактивного населення.

При аналізі ринку праці особливої уваги заслуговує така його характерна ознака, як гнучкість. Саме на гнучкому ринковій праці більш ефективно здійснюється процес розподілу, перерозподілу та відтворення робочої сили, сприятливішим є процес регулювання зайнятості, оскільки пом'якшується безробіття без створення додаткових місць. Гнучкість ринку праці – це його здатність швидко адаптуватися до змін у співвідношенні попиту та пропозиції робочої сили за рахунок високих рівнів загальної й професійної освіти, активності й мобільності робочої сили та зміни регламентованого робочого часу (дня, тижня, року). Елементами такого ринку є гнучкі форми зайнятості. Їх сутність полягає в тому, що працівникові надається можливість вибору між кількома робочим часом як за кількістю часу, так і за режимом його використання, але за умови, що це дозволяє організаційний процес виробництва й стан виробничих відносин на підприємстві. Виділяють такі гнучкі форми зайнятості:

- пов'язані з нестандартними робочими місцями й нестандартною організацією праці (робота за викликом, надомна праця тощо);

Таблиця 1

## Характеристика видів ринку праці

Вид	Характеристика
Первинний	Наявні так звані «хороші роботи» (управлінський персонал, висококваліфіковані працівники), для яких характерний стабільний характер зайнятості; надійна підтримка профспілок; участь в управлінні виробництвом; службова кар'єра; високий рівень заробітної плати, що залежить від посади, кваліфікації, а також інші форми доходів (дивіденди, участь у прибутках); використання прогресивних технологій.
Вторинний	Охоплює «погані роботи» (низькокваліфіковані робітники нескладних допоміжних виробництв і допоміжні робітники основних виробництв) і характеризується переривчастим характером зайнятості; відсутністю або слабкістю профспілок; часто відсутністю професійної перспективи; неможливістю брати участь в управлінні виробництвом; низьким рівнем оплати праці, що залежить від виробітку норми; використання примітивних технологій. Причинами такого поділу праці є стан технології підприємства, який визначає структуру робочих місць і залежність виробництва від кон'юнктурних піднесення і спадів, що зумовлює необхідність підприємств збільшувати або зменшувати кількість праці.
Внутрішній	Побудований на русі кадрів всередині підприємств, яке може відбуватись як по горизонталі (працівник переходить на нове місце роботи, аналогічне попередньому), так і по вертикалі (висунення на вищу посаду).
Зовнішній	Охоплює сферу обігу робочої сили між підприємствами і характеризуються переміщенням працівників з одних підприємств на інші.
Відкритий	Становить працездатне населення, яке шукає роботу, потребує професійної підготовки, а також вакантні місця й посади, учнівські місця в державному та недержавному секторах. Офіційна частина відкритого ринку включає вільну робочу силу та вакантні місця, що зареєстровані в державній службі зайнятості (далі – ДСЗ), а також учнівські місця в системі державної освіти. Неофіційна частина – працевлаштування відбувається не через ДСЗ, а через недержавних посередників або на основі прямих контактів «робітник-роботодавець».
Прихований	Утворюють зайняті працівники з високою вірогідністю втрати роботи.

- пов'язані з соціальним статусом громадян (працюючі пенсіонери, самостійні працівники);  
- пов'язані з нестандартними режимами робочого часу (неповний робочий час, скорочений робочий тиждень, альтернативний робочий тиждень);  
- пов'язані з нестандартними організаційними формами праці (сезонні й тимчасові роботи, самозайнятість) [1, с. 29–33].

Однак гнучкий ринок праці характерний розвитком країнам. Ринок праці України є жорстким, що зумовлено економічними та соціальними проблемами в країні, зокрема нераціональною структурою податків і соціальних виплат, які стримують пропозицію робочої сили; неефективною системою оплати праці; відсутністю державної політики щодо трудової міграції; складністю запобігання безробіттю.

Застосування гнучких форм зайнятості визначило дуалістичний характер (двоїстість) ринку праці (Таблиця 1).

Ми не погоджуємось з авторами, які розглядають вторинний ринок праці як неформальний сектор економіки. «Неформальний сектор» означає сферу економіки, на яку не поширюється законодавство, відсутній статистичний облік працівників, їх соціальний захист, тоді як на вторинному ринку праці укладаються трудові контракти, тимчасові договори, угоди.

Західні спеціалісти вважають, що зовнішні ринки відповідають умовам циклічного розвитку виробництва, а внутрішні – структурним змінам.

Слід зазначити, що в економічній літературі й на практиці оперують поняттям приховане безробіття. Відповідно можна вважати, що прихований ринок праці охоплює робочу силу, на яку поширюється дія прихованого безробіття та визначається як надлишок робочої сили з низькою продуктивністю й інтенсивністю праці.

**Висновки з проведеного дослідження.** Підсумовуючи вищевикладене, можна зазначити, що сучасний

стан розвитку суспільства вимагає особливої уваги до формування та ефективного розвитку ринку праці. Це можна реалізувати у двох площинах: конкретно-економічній і теоретико-методологічній. У другому випадку в центрі уваги опиняється теорія ринку праці та її складові, де чільне місце відводиться понятійному апарату.

Поділ ринку праці на первинний і вторинний, зовнішній і внутрішній, відкритий і прихований має важливе практичне значення як для регулювання зайнятості в підприємствах, так і для місцевих органів державної служби зайнятості, тому що дає змогу точніше аналізувати та прогнозувати стан ринку праці й відповідно розробляти заходи щодо його державного регулювання.

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Брич В.Я. Регулювання ринку праці: регіональні аспекти / В.Я. Брич. – К.: НЦ ЗРП, 1997. – 217 с.
2. Васильченко В.С. Ринок праці: теоретичні основи і державна практика: [посібник для працівників державної служби зайнятості] / В.С. Васильченко, П.М. Василенко. – К., 2000. – 318 с.
3. Гайдаш О.С. Державне регулювання ринку праці як фактор сталого розвитку української економіки / О.С. Гайдаш // Сталый розвиток економіки. – 2013. – № 2 [16]. – С. 60–68.
4. Гнибіденко І.Ф. Теоретико-методологічні аспекти трансформації зайнятості населення в аграрному секторі економіки України / І.Ф. Гнибіденко // Зайнятість та ринок праці: [міжвідомчий науковий збірник, заснований при НЦ ЗРП НАН і Міністерстві праці у 1992 р. – 2005. – Вип. 20. – С. 11–16.
5. Долішній М.І. Трудовий потенціал і зайнятість: теоретичні основи та регіональні особливості / М.І. Долішній, С.М. Злупко. – Ужгород: Карпати, 1997. – 487 с.
6. Онікієнко В.В. Розвиток ринку праці України: тенденції та перспективи / В.В. Онікієнко. – К.: Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України. – 2007. – 286 с.
7. Чижуркова А.Д. Ринок праці / А.Д. Чижуркова, О.М. Деренко. – Кам'янець-Подільський: Абетка, 2002. – 92 с.

УДК 65.012.4

**Гірман А.П.**

*кандидат політичних наук,*

*доцент кафедри управління персоналом та економіки праці  
Дніпропетровської державної фінансової академії*

## СУЧАСНІ ПРІОРИТЕТИ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ МЕНЕДЖЕРА

У статті розглянуто підходи щодо визначення пріоритетів організації праці менеджера в сучасних умовах. Запропоновані заходи відносно новацій у цій сфері. Наведено аналіз вітчизняних і зарубіжних систем електронного документообігу та їхніх можливостей, за даними офіційних сайтів ІТ-компаній.

**Ключові слова:** менеджер, організація праці, автоматизоване робоче місце, інформаційна система.

### **Гірман А.П. СОВРЕМЕННЫЕ ПРИОРИТЕТЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА МЕНЕДЖЕРА**

В статье рассмотрены подходы относительно определения приоритетов организации труда менеджера в современных условиях. Предложены современные мероприятия оптимизации в этой сфере. Приведен анализ отечественных и зарубежных систем электронного документооборота и их возможностей, по данным официальных сайтов ИТ-компаний.

**Ключевые слова:** менеджер, организация труда, автоматизированное рабочее место, информационная система.

### **Girman A.P. MODERN PRIORITIES OF THE ORGANIZATION OF WORK OF THE MANAGER**

In article it is considered approaches concerning definition of priorities of the organization of work of the manager in modern conditions. Modern actions of optimization in this sphere are offered. The analysis of domestic and foreign systems of electronic document flow and their opportunities according to the official sites of the IT-companies is provided.

**Keywords:** manager, organization of labour, a workplace, informative system, is automated.