

ЛАЩЕНКО Оксана Василівна,  
канд. наук держ. упр., доц. каф. менеджменту  
та управління проектами ДРІДУ НАДУ

**ВИКОРИСТАННЯ МАРКЕТИНГОВОГО ПІДХОДУ  
У ПРОЦЕСІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ РИНКОМ ПРАЦІ  
НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНІ**

Розглядається стан та проблеми розвитку ринку праці Дніпропетровського регіону. Розкриваються основні проблеми зайнятості населення, для вирішення яких та регулювання ринку праці пропонується використання маркетингового підходу. Наводиться комплексна система управління трудовими ресурсами регіону на засадах маркетингового підходу.

Ключові слова: ринок праці, державне управління, маркетинг, зайнятість, стратегічний розвиток, державна служба зайнятості.

***Лащенко О. В. Использование маркетингового подхода в процессе государственного управления рынком труда на региональном уровне***

Рассматривается состояние и проблемы развития рынка труда Днепропетровского региона. Раскрываются основные проблемы занятости населения, для решения которых и регулирования рынка труда предлагается использование маркетингового подхода. Приводится комплексная система управления трудовыми ресурсами региона на основах маркетингового подхода.

Ключевые слова: рынок труда, государственное управление, маркетинг, занятость, стратегическое развитие, государственная служба занятости.

***Lashenko O. V. The use of marketing approach in the process of public management on regional level***

The state and problems of market of labour of the Dnepropetrovsk region development is considered. The basic problems of employment of population are exposed.

For the decision of these problems and adjusting of labour-market the use of marketing approach is offered. A complex case of region labour resources frame is given on principle of marketing approach.

Key words: labour-market, marketing, employment, demand, on labour force, strategic development, employers, government service of employment.

**Постановка проблеми.** Підвищення показників рівня життя населення, наближення їх до соціальних стандартів Європи потребує зваженої та ефективної державної політики у сфері зайнятості. Сьогодні проблеми зайнятості населення набувають особливої актуальності як на загальнодержавному, так і на регіональному рівні. Особливої актуальності питання зайнятості населення набувають через ряд негативних факторів, серед яких зростання рівня безробіття, складність працевлаштування молоді та жінок, погіршення режимів і умов праці, порушення норм праці, зниження заробітної плати тощо. Як наслідок, у даній сфері було прийнято чимало загальнодержавних та регіональних нормативних актів, указів та програм, які регулюють питання, спрямовані на забезпечення зайнятості населення. Прикладом є загальнодержавна Програма сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 р. ( затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 15 жовтня 2012 р.) та регіональна Програма зайнятості населення Дніпропетровської області на 2012 – 2014 рр.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Сутність та основні напрями державної політики у сфері зайнятості окреслені в працях багатьох вітчизняних та зарубіжних дослідників. Як зазначає В. Л. Міненко, державне регулювання ринку – це дії держави і її владних структур, спрямовані на забезпечення максимальної зайнятості населення, збалансування попиту та пропозиції робочої сили, узгодження трудових відносин, забезпечення прав і свобод людини тощо. Основною метою державного регулювання праці є створення відповідних умов для забезпечення максимально можливої рівноваги між попитом і пропозицією робочої сили; оптимальної величини заробітної плати за даного рівня розвитку економіки; соціального захисту працівників; сприятливих умов для відтворення конкурентоздатного людського капіталу з урахуванням міжнародного розподілу праці та вимог Світової організації торгівлі [4].

Теоретичним основам використання маркетингу у сфері праці та зайнятості присвячені праці Е. Богданової, Д. Богині, М. Долішного, Т. Дядик, Е. Ліанової, С. Сотникової та ін. У своїх дослідженнях науковці підкреслюють необхідність використання маркетингового підходу у сфері трудових відносин. Дослідники сформували основні засади розвитку маркетингової концепції управління трудовими ресурсами на рівні держави та регіону. Проте проблема визначення провідних рис і характеристик механізму маркетингового управління регіональним ринком праці розроблена ними недостатньо.

**Мета статті** – охарактеризувати сучасні проблеми функціонування ринку праці Дніпропетровського регіону та надати пропозиції щодо їх вирішення на основі маркетингового підходу.

**Виклад основного матеріалу.** Ринок праці є одним із основних і найскладніших елементів ринкової економіки. Як зазначає О. А. Грішнова, ринок праці становить систему організації найманої праці на основі ринкових законів, яка включає роботодавців, що створюють попит на працю, найманих працівників, які формують на цьому ринку пропозицію праці, а також механізми й інститути узгодження інтересів працівників та роботодавців. Саме через ринок праці найважливіший національний ресурс – людський капітал – розподіляється за регіонами країни, галузями і видами виробництва, професіями і підприємствами. Саме через ринок праці мільйони працівників знаходять роботу, а сотні тисяч підприємців – потрібних працівників [2].

Отже, основними елементами ринку праці є попит і пропозиція праці, ціна праці та конкуренція, а функціонування ринку праці базується на класичних законах ринкової економіки, що підтверджує доцільність використання маркетингового підходу в процесі державного регулювання ринку праці з метою забезпечення взаємовигідного та узгодженого обміну інтересів роботодавців і працездатного населення, що є основою маркетингової концепції.

З метою виявлення ключових проблем зайнятості населення охарактеризуємо стан і тенденції розвитку ринку праці Дніпропетровського регіону. Дніпропетровська область – це район розвинutoї індустрії, один із найбільш економічно розвинутих регіонів України. Особливістю цього регіону є висока щільність населення – 115 осіб на 1 км кв. і рівень урбанізації – питома вага міського населення становить 83,6 %.

Дані вибіркових досліджень населення (домогосподарств) Дніпропетровської області з питань економічної активності свідчать, що протягом останніх семи років на ринку праці спостерігаються нерівномірні тенденції, які відображають тенденції глобальної економічної кризи та зниження рівня економічної активності населення (таблиця).

Так, за період 2007 – 2013 рр. чисельність економічно активного населення Дніпропетровської області у віці 15 – 70 років скоротилася на 27,1 тис. осіб (1,63 %) і на кінець 2013 р. становила 1 638 тис. осіб. Скорочення економічно активного населення найбільше відчувається у зв'язку зі скороченням економічної активності суб'єктів господарювання внаслідок світової фінансової кризи 2010 – 2012 рр.

Динаміка змін економічно активного населення працездатного віку має більш чітко виражену тенденцію до зростання у 2007 – 2009 рр. та 2012 – 2013 рр. і значного зниження у 2010 – 2011 р. На кінець 2013 р. економічно активне населення працездатного віку становило 1 568 тис. осіб, що на 30,7 тис. осіб перевищує рівень 2007 р. Із зазначеної кількості громадян 1 461 тис. осіб були зайняті економічною діяльністю, а решта – 107 тис. осіб відповідно до методології Міжнародної організації праці (МОП) класифікувалися як безробітні.

Кількість зайнятого населення віком 15 – 70 років за досліджуваний період має аналогічну тенденцію. У 2007 р. зайняте населення даної категорії становило 1 582,4 тис. осіб. Незначна тенденція скорочення зайнятого населення на 2,4 тис. осіб спостерігається у 2008 р. Поглиблення кризових явищ в економіці у 2009 р. призвело до значного скорочення зайнятості населення даної категорії на 42,9 тис. осіб (це найбільший показник за аналізований період), у 2011 р. – на 10,6 тис. осіб, у 2012 р. – на 2,8 тис. осіб. Загалом за 2007 – 2013 рр. кількість зайнятого населення віком 15 – 70 років скоротилася на 51,4 тис. осіб (3,25 %) і на кінець 2013 р. становила 1 531 тис. осіб.

Зайнятість економічно активного населення має менш виражену негативну тенденцію. За період 2007 – 2013 рр. кількість зайнятого населення працездатного віку зросла на 6,3 тис. осіб (0,43 %) і на кінець 2013 р. становила 1 461 тис. осіб.

## Динаміка основних показників ринку праці Дніпропетровської області

Показник	Одиниця виміру	Роки							Відхилення (+;-)						Відхилення 2013/2007	
		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2008/2007	2009/2008	2010/2009	2011/2010	2012/2011	2013/2012	тис. осіб	%
Економічно активне населення: у віці 15 – 70 років	у середньому за період, тис. осіб	1 664,9	1 664,1	1 666,5	1 659,6	1 644	1 637	1 638	-0,8	2,4	-6,9	-16	-6,6	0,8	-27,1	-1,63
працездатного віку		1 536,9	1 543,1	1 566	1 549,8	1 542	1 554	1 568	6,2	22,9	-16,2	-8,3	12,3	13,8	30,7	2,00
Рівень економічної активності населення: у віці 15 – 70 років	у % до населення відповідної вікової групи	62,4	63	64,2	64,9	65,2	65,7	66,5	0,6	1,2	0,7	0,3	0,5	0,8	4,1	6,57
працездатного віку		72,2	73,1	74,9	75,2	75,6	76,3	76,9	0,9	1,8	0,3	0,4	0,7	0,6	4,7	6,51
Зайняте населення: у віці 15 – 70 років	у середньому за період, тис. осіб	1 582,4	1 580	1 537,1	1 541,9	1 531	1 529	1 531	-2,4	-42,9	4,8	-10,6	-2,8	2,5	-51,4	-3,25
працездатного віку		1 454,5	1 459,8	1 437,8	1 432,1	1 429	1 445	1 461	5,3	-22	-5,7	-2,9	16,1	15,5	6,3	0,43
Рівень зайнятості населення: у віці 15 – 70 років	у % до населення відповідної вікової групи	59,3	59,9	59,3	60,3	60,7	61,4	62,1	0,6	-0,6	1	0,4	0,7	0,7	2,8	4,72
працездатного віку		68,3	69,1	68,8	69,4	70,1	70,9	71,7	0,8	-0,3	0,6	0,7	0,8	0,8	3,4	4,98
Безробітне населення (за методологією МОП): у віці 15 – 70 років	у середньому за період, тис. осіб	82,5	84,1	129,4	117,7	112,3	108,5	106,8	1,6	45,3	-11,7	-5,4	-3,8	-1,7	24,3	29,45
працездатного віку		82,4	83,9	128,2	117,7	112,3	108,5	106,8	1,5	44,3	-10,5	-5,4	-3,8	-1,7	24,4	29,61

Тенденція до змін рівня безробіття також відповідає економічній ситуації в країні та регіоні. Кількість безробітних (за методологією МОП) працездатного віку у 2013 р. по відношенню до 2007 р. зросла на 29,61 % (24,4 тис. осіб) і на кінець 2013 р. становила 107 тис. осіб. Протягом даного періоду найбільше зростання рівня безробіття відбувається у 2009 р. (44,3 тис. осіб), проте з 2010 р. спостерігається поступове незначне скорочення безробітного населення.

За даними Дніпропетровської служби зайнятості навантаження незайнятого населення до 2010 р. становило 5 осіб на одне вільне робоче місце (вакансію), а після 2010 р. – 4 особи. У містах Павлограді та Тернівці згаданий показник дорівнював 1 особі, тоді як в Апостолівському районі на одне вільне робоче місце (вакансію) претендували 39 осіб, у м. Жовті Води та Покровському районі – по 18 осіб (за даними Головного управління статистики у Дніпропетровській області).

Основними причинами, які спонукають громадян звертатися до служби зайнятості, є: низький рівень заробітної плати, постійні відпустки без збереження заробітної плати, можливе звільнення у зв'язку зі скороченням штату.

Найбільш незахищеними верствами населення, які потребують сприяння у працевлаштуванні, є молодь. Молодь (працівники у віці 15 – 34 роки) станом на 1 січня 2013 р. у складі штатної чисельності найманих працівників становила менше ніж третину (31,4 %). Найвища її частка була у сферах: фінансової діяльності (57,8 %); торгівлі; ремонту автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку (50,4 %); діяльності ресторанів та готелів (39,4 %). Це свідчить про переважаючу орієнтацію більшості молоді на сфері бізнесу, торгівлі та надання різного роду послуг для населення. Значно менше молоді в тих галузях, де невелика заробітна плата: освіта (23,5 %); сільське господарство, мисливство, лісове господарство (22,8 %); рибальство та рибництво (29 %); охорона здоров'я, надання соціальної допомоги (26,6 %), що в подальшому може привести до негативних наслідків.

За даними інтернет-спостережень найбільш затребуваними професіями в Дніпропетровську є: продавець-консультант, торговий представник, Веб-розробник, медичний представник, бухгалтер, продавець реклами (маркетингових послуг), фінансовий консультант, страховий агент [5]. Незначна кількість вакансій на рік спостерігається в галузі металургії та в інших професійних сферах, у таких як наука,

освіта, мистецтво, медіа. Окрім того, роботодавці висувають досить високі вимоги до профільних спеціальностей. У половині вакансій шукають працівника, який має 3 – 6 років досвіду роботи, третина вакансій допускає досвід від 1 до 3 років. А у 12 % випадків охочі зайняти запропоновану посаду повинні працювати за фахом більше ніж 6 років. Лише 6 % претендентів можуть не мати досвіду роботи зовсім [5]. Значне перевищення пропозиції робочої сили над попитом спостерігалось серед робітників найпростіших професій у сільському господарстві та подібних галузях.

Отже, на сьогодні в Дніпропетровській області має місце значне недовикористання робочої сили. Дослідження стану і тенденції розвитку ринку праці Дніпропетровського регіону дозоляє констатувати такі проблеми:

- скорочення рівня зайнятості населення та зростання безробіття;
- невідповідність між пропозицією робочої сили та попитом ринку праці за професійним складом та кваліфікаційними рівнями;
- недостатня економічна активність населення, низький рівень кваліфікації осіб, які шукають роботу;
- наявність прихованого безробіття, тіньова зайнятість.

Окремою проблемою ринку праці є молодіжне безробіття. Через дисбаланс між попитом та пропозицією на робочу силу багато випускників навчальних закладів не можуть працевлаштуватися за фахом.

Основними причинами молодіжного безробіття є невідповідність обсягів та напрямів професійного навчання потребам економіки та ринку праці, недостатній рівень якості професійної підготовки, нездовільні умови праці, які пропонуються молоді роботодавцями на конкретних робочих місцях, а також відсутністю дієвих взаємозв'язків між навчальними закладами, роботодавцями та місцевими органами виконавчої влади, недостатньою мотивацією молоді до оволодіння робітничими професіями, низьким рівнем професійної адаптації молодих працівників на виробництві.

Окреслені проблеми потребують комплексного вирішення з боку державних органів влади. У питаннях управління ринком праці інструментарій маркетингу як ринкової концепції, орієнтованої на збалансування попиту та пропозиції на робочу силу, може мати важливе значення.

Маркетинг на ринку праці є ефективним інструментом досягнення якісної та кількісної відповідності попиту та пропозиції робочої сили [1]. Головним представником держави, що забезпечує реалізацію державної та місцевої політики у сфері зайнятості, є Державна служба зайнятості (ДСЗ). Відповідно до маркетингового підходу діяльність ДСЗ повинна будуватися на таких принципах:

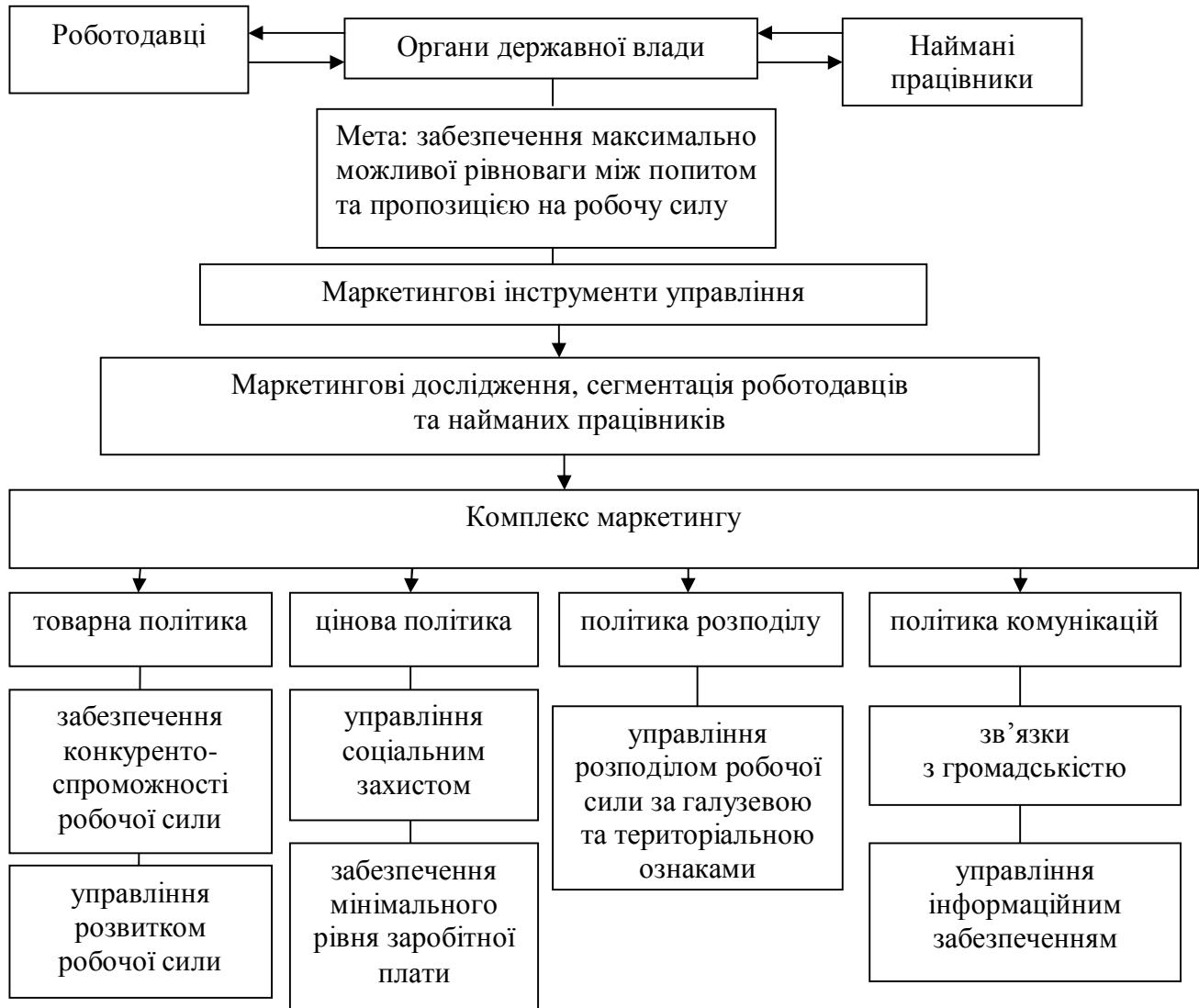
- орієнтація на споживача. На ринку праці споживачами товару – робочої сили – є роботодавці, отже, діяльність ДСЗ повинна орієнтуватися на поточні та перспективні потреби роботодавців у працівниках відповідної кваліфікації;
- гнуучкість та прогнозованість. Оскільки в умовах змінних факторів зовнішнього середовища вимоги до робочої сили та попит на неї швидко змінюються, то діяльність ДСЗ повинна бути основана на постійному та комплексному моніторингу зовнішнього середовища, попиту та пропозиції робочої сили, на прогнозуванні змін ринкової кон'юнктури та відповідному реагуванні на забезпечення зростаючих потреб роботодавців;
- системний підхід. Усі види діяльності, пов’язані з продажем послуг праці, в умовах маркетингу повинні координуватися й функціонувати синхронно. Це стосується питань фінансування, підготовки й перепідготовки кадрів, формування і використання доходів населення, стимулювання зайнятості і сприяння працевлаштуванню, соціальної підтримки та заходів регулювання тощо;
- зворотний зв’язок. Система зворотного зв’язку полягає в забезпеченні узгодження попиту і пропозиції на ринку праці, підтримці раціональної відповідності між ними;
- стратегічна спрямованість. Маркетингова діяльність повинна бути орієнтована на довгострокову перспективу. Прийоми і методи маркетингу повинні забезпечувати суб’єктам ринку праці можливості бути більш інформованими про кон’юнктуру ринку праці, основні тенденції її зміни, виробляти найбільш відповідні й ефективні способи ринкової поведінки, розраховані не тільки на успішність у поточній ситуації, але і в перспективі [3].

Відповідно до цих принципів для ефективного управління трудовим потенціалом регіону формування збалансованого розвитку ринку праці на основі концепції маркетингу слід розглядати з погляду комплексного й системного підходів.

З позиції системного підходу державне управління ринком праці необхідно розглядати як комплексну систему. Запропонована нами комплексна система управління трудовим потенціалом регіону на засадах маркетингу розглядається як сукупність взаємопов'язаних та взаємодіючих підсистем аналітичного забезпечення та інструментів комплексу маркетингу (товарної, цінової, розподільчої та комунікаційної політики) (рисунок). Відображені за допомогою системної моделі процес маркетингово-орієнтованого управління ринком праці території починається з маркетингових досліджень попиту і пропозиції робочої сили в професійно-кваліфікаційному зрізі та виявлення поточних і перспективних потреб у трудових ресурсах відповідно до тенденцій соціально-економічного розвитку території. При цьому потрібно провести сегментацію як роботодавців, так і найманих працівників за віковими та професійними критеріями (наприклад, молодь та населення до 35 років, населення віком 35 – 60 років; сільське та міське населення). Це дозволить систематизувати та структурувати заходи щодо зменшення безробіття. Наприклад, підготувати окремі програми сприяння зайнятості молоді, що будуть в основному розраховані на молодих людей, які не мають досвіду роботи і високої кваліфікації тощо.

Управління ринком праці на засадах маркетингу базується на використанні класичних елементів комплексу маркетингу «4Р»: товарна, цінова, розподільча та комунікаційна політика. Даний комплекс маркетингу адаптований до потреб державного управління ринком праці.

Таким чином, головною метою регулювання регіонального ринку праці є прогнозування його стану, виявлення залежностей між економічними, соціально-економічними показниками та станом зайнятості. Важливими напрямами державного регулювання є: стимулювання розвитку виробництва, орієнтованого на споживчий попит; підвищення продуктивності праці; забезпечення роботою всіх, хто бажає працювати; цільова підтримка населення.



### Комплексна система управління зайнятістю населення на засадах маркетингу

**Висновки.** Таким чином, маркетинг може і повинен стати дієвим інструментом формування державної та регіональної політики, який необхідно використовувати як засіб збалансування ринку праці. Розглянута система управління зайнятістю населення на засадах маркетингового підходу потребує постійного проведення спостереження у сфері зайнятості, дослідження впливу окремих факторів на особливості формування кон'юнктури ринку праці для окремих груп населення в галузевому і територіальному зрізах, прийняття відповідних регуляторних рішень на території з метою сприяння створенню повної й ефективної зайнятості. Такий підхід до управління трудовими ресурсами дозволить здійснювати підготовку кадрів

відповідно до стану економічного розвитку території, заздалегідь планувати та реалізовувати програми розвитку трудового потенціалу відповідно до потреб території.

### **Список використаних джерел**

1. **Горяйнова Ю. С.** Регулювання ринку праці на основі маркетингової стратегії : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.09.01 / Горяйнова Ю. С. – Х., 2004. – 23 с.
2. **Грішнова О. А.** Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / О. А. Грішнова. – 5-те вид., оновлене. – К. : Знання, 2011. – 390 с.
3. **Мельник Ю. М.** Маркетинг на ринку праці / Ю. М. Мельник. – Режим доступу : essuir.sumdu.edu.ua/bitstream/123456789/28655/1/Melnyk.Fomina.pdf.
4. **Міненко В. Л.** Державне регулювання ринку праці та зайнятості населення: теоретичний аспект / В. Л. Міненко. – Режим доступу : www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/apdu/2009-2/doc/1/03.pdf.
5. **ТОП-10** найбільш затребуваних вакансій в Україні по регіонах. – Режим доступу : mmix.cv.ua/index.php?option=com\_content&task=view&id=243&Itemid=1.

### **List of references**

1. **Horiainova Yu. S.** Rehuliuvannia rynku pratsi na osnovi marketynhovoї stratehii : avtoref. dys. ... kand. ekon. nauk : 08.09.01 / Horiainova Yu. S. – Kh., 2004. – 23 s.
2. **Hrishnova O. A.** Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosyny : pidruchnyk / O. A. Hrishnova. – 5-te vyd., onovlene. – K. : Znannia, 2011. – 390 s.
3. **Melnyk Yu. M.** Marketynh na rynku pratsi / Yu. M. Melnyk. – Rezhym dostupu : essuir.sumdu.edu.ua/bitstream/123456789/28655/1/Melnyk.Fomina.pdf.
4. **Minenko V. L.** Derzhavne rehuliuvannia rynku pratsi ta zainiatosti naselennia: teoretychnyi aspekt / V. L. Minenko. – Rezhym dostupu : www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/apdu/2009-2/doc/1/03.pdf.
5. **TOP-10** naibilsh zatrebuvanykh vakansii v Ukrainsi po rehionakh. – Rezhym dostupu : mmix.cv.ua/index.php?option=com\_content&task=view&id=243&Itemid=1.