

## ВПЛИВ БІЗНЕС-ІНКУБУВАННЯ НА РОЗВИТОК ІНФРАСТРУКТУРНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РИНКУ ПРАЦІ

*Досліджено сучасні тенденції розвитку регіональних ринків праці. Окреслено ключові проблеми та перспективи структурних змін ринку. Проаналізовано вплив бізнес-інкубаторів на інфраструктурне забезпечення ринку праці. Визначена низка суб'єктів господарювання, що позитивно впливають на інфраструктурний розвиток ринку праці. Окреслено роль та місце рекрутингу в процесах бізнес-інкубування.*

*Ключові слова: структурні зміни, ринок праці, форми взаємодії, інформаційне забезпечення, бізнес-інкубатор, ринкова інфраструктура, рекрутинг.*

SKIBSKA K. O.

Cherkasky State Technological University

## INFLUENCE OF BUSINESS-INCUBATING ON DEVELOPMENT OF INFRASTRUCTURAL PROVIDING OF LABOR-MARKET

*The article investigates modern trends in regional labour markets. The main problems and prospects of structural changes in the market. The analysis of the impact of business incubators in the infrastructure support of the labour market. Identified economic agents that have a positive effect on the development of infrastructure of labour market. The role and place of recruiting in business incubation processes has been substantiated. Recommended support the development of business incubators at the level of regional management.*

*Keywords: structural changes, labour market, forms of interaction, information, business incubator, market infrastructure, recruitment.*

**Постановка проблеми.** Формування розвинутих економічних відносин невід'ємно пов'язано зі створенням цивілізованого ринку праці та його інфраструктури. Зміна інституційного наповнення значно вплинула на сферу працевлаштування. Сучасний ринок праці характеризується поширенням соціальної та економічної взаємодії на мезо-, макро- та мегарівнях [1]. Синтез елементів ринкової інфраструктури суттєво змінив характер відносин між суб'єктами господарювання, й поступово призвів до появи нових форм організації бізнесу – об'єднання служб соціальної підтримки, державних служб зайнятості, приватних агентств по працевлаштуванню, які діють у єдиному інформаційному полі. За таких умов ринок праці стає гнучким та здатним швидко реагувати на структурні зрушення суспільства та економіки. Разом із цим особлива роль відводиться інноваційним формам організації бізнесу – асоціативним формам бізнесу, кластерним ініціативам, бізнес-інкубаторам, об'єднанням науково-дослідних інститутів та об'єктів індустрії, електронним мережевим об'єднанням. Перевагами новітніх форм ведення бізнесу є їх гнучкість та адаптивність до динамічних змін ринкового середовища [6].

Українська практика регіонального та державного управління враховує досвід розвинутих країн у питаннях підтримки ринкової інфраструктури. Сприяння появі нових форм бізнесу забезпечується провадженням стратегій соціально-економічного розвитку, програм розвитку підприємництва та інтеграції бізнесу [7; 8]. Трансформація елементів інфраструктури ринку праці, тісна взаємодія соціальних служб зайнятості, роботодавців, незалежних кадрових агентств призводять до врівноваження попиту та пропозиції [3]. Разом із позитивними змінами у інфраструктурному наповненні ринку праці простежується низка проблем, що обумовлюються посиленням загальноекономічних функціональних та елементних диспропорцій, зростанням міграційних процесів з причин спаду окремих виробництв, нерівномірним розподілом потреб роботодавців у спеціалістах, частих змінах у законодавстві, нестабільністю та невизначеністю окремих сегментів ринкового середовища.

Ускладнення, що виникають в умовах української економіки заважають створенню досконалої системи інфраструктурного забезпечення та гальмують сталий розвиток ринку праці. У зв'язку із цим стає актуальним дослідження умов і перспектив розвитку ринку праці з урахуванням його інфраструктурного забезпечення. Особливої уваги заслуговують такі суб'єкти інфраструктури, що здатні оптимізувати горизонтальні та вертикальні зв'язки, об'єднувати соціальні та економічні інтереси.

**Аналіз останніх досліджень.** Питання розвитку ринку праці розглядалися у чисельних наукових працях, що фокусували увагу на механізмах функціонування та працевлаштування. У багатьох закордонних дослідженнях окреслюється досвід регулювання ринку праці, обґрунтовується необхідність реформування системи соціально-трудова відносин, аналізуються процеси формування та функціонування посередницьких структур. Широко коло питань, що стосуються взаємодії попиту та пропозиції розкрити у працях західних вчених: К.Р. Макконнелла, С.Л. Брю, П. Самуельсона, Р.Дж. Барро, Б. Холмлунга и Л. Энгстрофа [1; 6; 9]. Багато авторів визначають, що головне місце у формуванні попиту на працю займає

проблема ефективності. Теоретичні аспекти функціонування ринку праці та його ефективності в Україні висвітлювали О.І. Амоша, В.П. Антонюк, Д.П. Богині, Н.В. Волкова, О.Ф. Новікова, Н.О. Павловська, В.О. Покришук, В.А. Савченко. В працях українських вчених значна увага приділяється взаємодії таких ринкових показників як інфляція і безробіття, тривалість періоду безробіття та проблеми зайнятості.

**Формулювання цілей статті.** Незважаючи на чисельні дослідження розвитку ринку праці питання його інфраструктурного забезпечення в дійсний час залишається не в повній мірі розкритими та потребують додаткового визначення. Особливо актуальними стають питання, що розкривають перспективні напрям гармонізації інтересів працівників, працедавців та держави. У зв'язку з цим метою статті є дослідження перспектив розвитку інфраструктурного забезпечення ринку праці, визначення ролі бізнес-інкубування у цих процесах.

**Виклад основного матеріалу.** Інфраструктура ринку праці являє собою сукупність державних і недержавних організацій задіяних у процесах працевлаштування, задоволення попиту та пропозиції. У сукупності державні служби зайнятості, кадрові агентства, суспільні організації та фонди належать до зовнішніх суб'єктів ринку праці, що мають власну мету та характерні риси. Сучасний зовнішній ринок праці є економічним простором на якому відбувається обмін праці на заробітну плату, рух і переміщення працівників з метою задоволення професійно-трудова інтересів економічно активного населення. Зовнішні суб'єкти ринку праці володіють низкою переваг – можливість вибору кандидатів на певні посади; здатність вносити «свіжий погляд» та нові ідеї для розвитку підприємництва; володіння та надання актуальної інформації про фаховий рівень спеціалістів, наявну потребу у фахівцях тощо.

Прискорення глобальних процесів, інформатизація суспільства, зміна процедури організації та супроводження робочих місць обумовили перегляд засад функціонування ринку праці. Держава, декларуючи розвиток ринкових відносин, поступово відмовилась від права і практики централізованого управління робочою силою, ключову роль у інформаційному забезпеченні роботодавців у координації найманих працівників зайняли приватні агентства [5]. Нові ринкові умови призвели до суттєвих змін у поведінці, уподобаннях та очікуваннях роботодавців та працівників. По-перше, відбувся розвиток ринку людських ресурсів, що простежується у реструктуризації та диверсифікації галузей; зміні існуючої структури зайнятості населення; перерозподілі працівників за галузями економіки; скороченні неефективних робочих місць; поширенні сфери послуг і розвитку інноваційних напрямів діяльності [9]. Такі умови стали поштовхом для створення нових робочих місць, у тому числі гнучких форм зайнятості.

По-друге, посилюється конкуренція між підприємствами різних секторів національної економіки, що підвищило значущість праці на регіональному, державному та міжнародному рівнях. Особливе значення набула конкуренція на рівні країн-лідерів, що призвело до підвищення вимог з боку роботодавців до вітчизняних робочих місць і працівників, рівня оплати праці, соціальних пільг та гарантій, безпечних умов праці тощо [2]. Такі зміни призводять до загострення міграційних проблем, скорочення сукупної пропозиції конкурентоспроможної робочої сили на вітчизняному ринку праці, появи галузевих і регіональних диспропорцій.

По-третє, змінний характер законодавчих та правових засад, що розповсюджуються на галузеві норми та міжнародні правила [10]. Метою державної політики у сфері розвитку ринку праці є створення правових, економічних, інституційних умов, що забезпечують розвиток гнучкого ефективного ринку праці. Нормативний аспект посилює увагу на: створення умов щодо подолання структурної невідповідності попиту та пропозиції робочої сили; скорочення частки нелегальної зайнятості; підвищення мотивації праці та мобільності; підвищення соціальних стандартів.

По-четверте, підвищення ролі морально-етичних аспектів, які розглядаються як елемент зміцнення репутації у ринковому середовищі. Отже посилюється значення ділової репутації роботодавців та професійного рівня працівників [3]. Значна увага приділяється вибору робочих місць з урахуванням морального та психологічного задоволення сторін, послідовності дій та поступків, що необхідно виконувати під час трудових відносин. Такі аспекти призводять до появи віддалених робочих місць, побудови гнучкого графіку роботи та ін.

Тенденціями сучасного ринку праці є зміна підходів до організації праці, що супроводжується формуванням гнучкого робочого простору та прагненням до формування нових спільнот у виді коворингу, аутсорсингу, роботі «freelance» та «on-line». Головними причинами таких змін стали економічні та соціальні фактори: урбанізація, зростання великих міст, поширення роботи у мережі Інтернет, збільшення ролі креативного класу, технічної інтелігенції, що здатна виконувати різноманітні функції. Формування широкого прошарку найманих працівників розумової праці, творчих і креативних професій, що активно підключаються до глобальних процесів та істотно впливають на інфраструктурне забезпечення певних територій. Разом зі змінами у структурі найманих працівників відбувається поширення можливостей глобального ведення бізнесу, трансформується система бізнес-зв'язків, переглядаються вимоги до побудови ринкової інфраструктури. Істотні зміни та деякі ускладнення інформаційного обміну призводять до необхідності зміцнення позицій бізнесу у ринковому середовищі. Більш гостро відчувається потреба у вдосконаленні механізму інформаційного забезпечення, моніторингу та координації ринку праці.

Слід визначити, що реакцією бізнесу на зміну ринкових умов стає захист власних позицій шляхом

концентрації на певних територіях взаємопов'язаних організацій здатних функціонувати як єдина система. Особлива роль у цих процесах відводиться ліквідації бар'єрів для інновацій та інвестицій у людський капітал, концентрації взаємопов'язаних підприємств та організацій, координації та підготовці фахівців відповідно до потреб ринку. У цих процесах механізм інфраструктурного забезпечення націлений на створення гнучких, динамічних умов, підтримку найманих працівників, роботодавців і перспективних галузей. Отже, розвиток сучасного ринку праці стає можливим за умов досконалого наповнення ринкової інфраструктури. Позитивний вплив на ринок праці здійснюють процеси бізнес-інкубування, які спрямовані на налагодження відносин між чисельними суб'єктами господарювання та забезпечують сприятливі умови розвитку малого та середнього бізнесу. Приймаючи участь у організаційних, навчально-тренінгових, консультативних послугах, професійній підготовці підприємців бізнес-інкубатори стають каталізаторами створення нових робочих місць (рис. 1).



Рис. 1. Вплив процесів бізнес-інкубування на інфраструктурний розвиток ринку праці

Процеси бізнес-інкубування набувають вагомих переваг й дозволяють розв'язувати існуючі проблеми ринку праці. Ключовими перевагами бізнес-інкубування є такі: створення нових робочих місць; розвиток і просування нових товарів, послуг та спеціалістів на ринки України і за кордон; професійне навчання населення; розширення знань і уявлень про ринкові відносини; розвиток підприємництва в місті; активізація розвитку нових підприємств і технологій; розширення можливостей зв'язку і комунікацій для фірм; притягнення фінансових та інших ресурсів у регіон; сприяння структурній перебудові економіки регіону; мобілізація місцевих громадських і приватних ресурсів з метою поліпшення добробуту населення та інтеграція їх з іншими програмами економічного розвитку.

У склад бізнес-інкубаторів можуть входити організації, що позитивно впливають на інформаційний та професійний обмін – це центри підтримки підприємництва, центри сприяння реалізації підприємницьких ініціатив, консалтингові агентства, навчальні центри з менеджменту, організації, що надають конференц-сервіс, рекламні агентства, рекрутингові агентства, кредитні спілки та банківські заклади, суспільні організації з питань регуляторної політики і підприємництва, центри соціально-психологічної і медичної підтримки та реабілітації, комітети профспілок малого і середнього бізнесу, регіональні асоціації підприємців, центри підготовки та перепідготовки кадрів, навчальні заклади та науково-дослідні інститути. Цей перелік може доповнюватися з урахуванням видів діяльності та галузевого спрямування.

Бізнес-інкубування вносить позитивний вплив на інфраструктурне наповнення ринків, що в першу чергу, простежується у створенні умов для ефективного професійного навчання і стажування підприємців із числа незайнятого населення, появи можливостей надання консультативно-експертних послуг. Особливої уваги набуває процес підбору кадрів, оскільки бізнес-інкубатори здатні посприяти скороченню витрат на пошук і підготовку персоналу, допомогти налагодити взаємозв'язки за рахунок об'єднання зусиль усіх учасників інкубування. Оцінюючи вплив бізнес-інкубування на розвиток інфраструктурного забезпечення ринку праці, слід визначити, що ці процеси є поштовхом для створення професійної мережі підтримки підприємництва, поширення видів діяльності, що одночасно задовольняють існуючий та потенційний попит і пропозицію на ринку праці. Як результат відбувається просування товарів і послуг підприємств на

ринку України та за кордон, що підтримує розвиток бізнес-середовища; полегшується процес співпраці за рахунок відкриття широких можливостей та доступу до мережевого інформаційного забезпечення; поширюються професійні бази комунікацій, мобілізуються місцеві суспільні та приватні ресурси; активізується інноваційна діяльність, створюються й впроваджуються нові технології та інформаційні системи.

**Висновки.** Враховуючи вищенаведене, слід сказати, що відмінними рисами сучасного ринку праці стають створені унікальні властивості регіональної інфраструктури, що позначаються у взаємній конкуренції, кооперації бізнесу, співпраці різноманітних компаній, вищих навчальних закладів, банківських структур, науково-дослідних інститутів, консалтингових та рекрутингових агентств. Особливе місце у процесах інфраструктурного розвитку ринку праці належить бізнес-інкубаторам, які здатні успішно створювати малі фірми або реконструювати діючі, сприяючи підприємцям набувати фінансової та організаційної самостійності й забезпечуючи сталий розвиток нових форм господарювання. Досягнення позитивних результатів в практиці регіонального управління стає можливим у разі переоцінки існуючих підходів взаємодії на ринку праці; проведення моніторингу тенденцій та змін у регіонах; виявлення комплексу взаємозв'язків між суб'єктами ринкових відносин; прогнозування ефективності попиту і пропозиції на робочу силу; діагностики стану робочих місць.

Активне залучення до співпраці широкого кола підприємців, служб соціального забезпечення, державних служб працевлаштування, рекрутингових агентств, навчальних закладів з урахуванням інтересів бізнесу та працівників, галузевих тенденцій, регіональних особливостей, закордонного досвіду дозволить поєднати суб'єктів ринкової інфраструктури, оптимізувати процеси професійного обміну й задовольнити існуючий попит та пропозицію на ринку праці.

### Література

1. Волкова Н.В. Політика держави щодо зайнятості молоді та її ефективність / Н.В. Волкова // Науково-теоретичний журнал Дніпропетровської державної фінансової академії. – 2010. – № 1 (23). – С. 26–32.
2. Герасимчук З. Комплексна оцінка рівня сталого розвитку регіонів України / З. Герасимчук // Економіка України. – 2002. – № 2. – С. 34–42.
3. Закон України «Про державну підтримку малого підприємництва» // Відомості Верховної Ради України. – 2000. – № 51-52. – ст. 447.
4. Людський потенціал: механізм збереження та розвитку : моногр. / [О.Ф. Новікова, О.І. Амоша, В.П. Антонюк та ін.] ; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2008. – 468 с.
5. Манн Р.В. Теоретико-методологічні засади розвитку регіонального менеджменту: особливості, проблеми, перспективи : монографія / Р.В. Манн. – Донецьк : «ВІК», 2013. – 382 с.
6. Макконнелл К. Л. Экономикс: Принципы, проблемы и политика / К. Л. Макконнелл, С. Л. Брю. – К. : Хагар-Демос, 1993. – 400 с.
7. Про затвердження Порядку надання робочих місць для проходження учнями, слухачами професійно-технічних навчальних закладів виробничого навчання та виробничої практики : постанова КМУ від 7 червня 1999 р. № 992 // Урядовий кур'єр. – 1999. – № 150–151.
8. Про заходи щодо сприяння підприємствам в організації професійного навчання кадрів на виробництві : розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 січня 2001 р. № 13-р. // Державний вісник України. – 2001. – № 2.
9. Соціально-економічна ефективність професійної орієнтації, підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації незайнятого працездатного населення в працездатному віці (питання методології дослідження) / [В.А. Савченко, Н.О. Павловська, В.О. Покришук та ін.]. – К. : НЦ ЗРП, 1996.
10. Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці та заробітної плати : кол. моногр. / [відп. Д.П. Богині]. – К. : Інститут економіки НАНУ, 2001. – 300 с.

Надійшла 02.11.2016; рецензент: д. е. н. Макаренко М. В.