

## ТРАНСФОРМАЦІЯ РИНКУ ПРАЦІ: МОЖЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ІННОВАЦІЙНИХ ЗМІН В СУЧАСНИХ УМОВАХ

*Досліджено економічну сутність та передумови трансформації ринку праці в ринково орієнтованих економіках. Доведено, що перехід до інформаційної моделі зайнятості (з урахуванням структурних трансформацій ринку праці) потребує забезпечення тісного зв'язку змін організаційно-технологічної структури підприємств виробничої сфери із динамікою професійно-кваліфікаційного рівня зайнятих працівників. Обґрунтовано необхідність трансформації ринку праці у напрямку формування інформаційної моделі зайнятості, обумовлену зуженням демографічного базису функціонування ринку праці; технологічними змінами, поширенням нестандартних форм зайнятості. Визначено напрями трансформації ринку праці у напрямку формування інформаційної моделі зайнятості з урахуванням існуючого зарубіжного досвіду.*

*Ключові слова: ринок праці, трансформація ринку праці, інформаційна модель зайнятості, сервісна модель зайнятості, аутсо-ринг, інноваційні зміни.*

Постановка проблеми. Глобалізація світової економіки призводить до посилення процесів перерозподілу виробничих, фінансових і людських ресурсів між суб'єктами світового економічного середовища, спрямованих на отримання стійких конкурентних переваг у процесі конкуренції. Водночас існування значних резервів сировинних і людських ресурсів навіть в умовах збереження сприятливої зовнішньоекономічної кон'юнктури не дає змоги утримувати високі рейтингові позиції у сучасній структурі світогосподарських зв'язків. Пріоритетний розвиток базових експортно-орієнтованих видів економічної діяльності не гарантує підвищення рівня конкурентоспроможності країни, це може забезпечити лише здійснення інноваційно-технологічних змін виробництва. Отримання стійких конкурентних переваг країною, яка знаходиться на

стадії трансформаційних змін, можливе лише на основі забезпечення інвестиційного маневрування, впровадження наукових розробок, спрямованих на модернізацію економіки.

Структурна трансформація ринку праці на сучасному етапі його розвитку зумовлена необхідністю модернізації економіки та структури ринку праці з урахуванням глобальних тенденцій суспільного поділу праці. Водночас специфіка трансформації ринку праці в умовах інноваційних змін є результатом впливу різних чинників, співвідношення яких зумовлює прогресивний або регресивний розвиток структури економічної системи.

Вибір моделі трансформації ринку праці залежить, передусім, від умов та специфіки формування трансформаційних моделей зайнятості, які визначають інерційний або інноваційний вектор розвитку сфери праці. Це актуалізує проблему дослідження економічної сутності трансформації ринку праці та визначення напрямів трансформації в умовах інноваційних змін.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми трансформації ринку праці були предметом досліджень багатьох вітчизняних та зарубіжних вчених-економістів, зокрема В. Я. Брича (V. Brych), В. М. Геєця (V. Geytz), В. І. Герасимчука (V. Gerasymchuk), О. А. Грішнєвої (O. Grishnova), В. Іноземцева (V. Inosemtsev), Е. М. Лібанової (E. Libanova), В. В. Онікієнка (V. Onikienko), І.Л. Петрової (I. Petrova), М. М. Семенюк (M. Semenyuk), М. А. Санакоевої (M. Sanakoueva), О. В. Со-тнікової (O. Sotnykova).

Переважає більшість науковців досліджувала проблеми трансформації ринку праці, акцентуючи увагу на визначенні особливостей трансформації структури та механізму функціонування ринку праці в умовах сучасної ринкової економіки. Зокрема, у дослідженні В.Я. Брича трансформація ринку праці визначалася як „процес ринкових перетворень у сфері праці, що призводить до відмирання

застарілих і формування більш сучасних соціально-трудових відносин на основі реформування адміністративно-командних підходів і структур у сфері зайнятості та впровадження ринкових механізмів реалізації трудового потенціалу особистості” [1, с. 13].

Згідно точки зору В.І. Герасимчука, систему трансформацій зайнятості на перехідному етапі визначають такі фактори як: ринкова модель економіки, глобалізація, технологічний прогрес, зміни відносин власності, перехід від індустріальних до інформаційних технологій. Це призводить до формування нових галузевих, секторальних пропорцій у зайнятості, а також розширення сфери прикладання висококваліфікованої, інтелектуальної праці” [2, с. 112]. Семенюк М. М., Санакоєва М. А. зазначають, що саме „розвиток конкурентоздатності людського чинника забезпечує еволюційний, а значить і найбільш ефективний характер трансформації моделі ринку праці у більш високо розвинуту модель” [3].

Разом з тим, існуючий досвід свідчить, що безпосереднім результатом трансформації ринку праці в умовах ринково орієнтованого розвитку економіки можуть бути й деструктивні прояви (зокрема, збільшення структурного безробіття, посилення дисбалансу попиту і пропозиції праці). Відповідно, не завжди процес трансформації призводить до отримання стійкого позитивного результату. Саме тому з метою мінімізації негативних наслідків процесу трансформації ринку праці необхідно визначити економічний зміст цього поняття, обґрунтувати напрями трансформації моделей зайнятості з урахуванням сучасних реалій економічного розвитку.

Метою даної статті є дослідження економічної сутності трансформації ринку праці, визначення передумов формування ефективних моделей зайнятості та напрямів їх трансформації в умовах інноваційних змін.

Виклад основного матеріалу. Недосконалість макросекторальної структури зайнятості України проявляється, насамперед, через гіпертрофованість розвитку первинного сектора економіки, пов'язаного з первинною обробкою ресурсів, та недостатньо ефективний розвиток сфери послуг. При цьому ринок праці трансформаційної економіки також віддзеркалює структуру економіки. Це проявляється через збереження достатньо високої частки (за

міжнародними стандартами) зайнятих у первинному секторі, з невисоким рівнем професійної та територіальної мобільності. Водночас розвиток сфери послуг української економіки характеризується нетиповістю структури та нестабільною динамікою. Домінуючою у структурі зайнятості сфери послуг дотепер залишається частка зайнятих у соціальній сфері, дрібнооптовій торгівлі, тоді як у розвинених економіках зайнятість зосереджена, передусім, у сфері обслуговування та регулювання капіталу.

Деформований характер структурних зрушень у сфері зайнятості ринково орієнтованих економік обумовлений специфікою ходу реалізації процесу системної трансформації ринків праці у напрямку формування конкурентного середовища на ринку праці. Негативні шоки, якими супроводжується розвиток трансформаційних економік, породжують такий специфічний феномен як притримання робочої сили, існування якого необхідно суб'єктам господарювання для пристосування до ринкових змін. Це уповільнює процес реструктуризації зайнятості, що, у свою чергу, гальмує формування розвиненої системи конкурентних відносин у сфері праці, підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу.

Загалом, структурна трансформація ринку праці є складним процесом, що охоплює соціально-економічні передумови функціонування ринку праці, формується на основі дії різноспрямованих тенденцій, які визначають вектори його розвитку. Водночас відбувається трансформація усіх елементів його структури та міжкомпонентних взаємозв'язків. Причому кількісні та якісні наслідки трансформації структури ринку праці, що проявляються через еволюцію змін змісту та характеру праці, співвідношення попиту та пропозиції робочої сили, рівня інституційного забезпечення, розвиненості соціально-трудових відносин, можуть бути оцінені лише у перспективі.

Структурна перебудова ринку праці передбачає поєднання процесів трансформації та розвитку, охоплює процес поетапних інституційних і структурних перетворень, які обумовлюють формування більш ефективного механізму функціонування ринку праці. При цьому серед найважливіших передумов трансформації ринку праці в ринково орієнтованих економіках слід зазначити:

- *демографічні*: звуження демографічного базису відтворення робочої сили; посилення інтенсивності міграційних потоків в результаті впливу глобалізаційних змін;

- *економічні*: необхідність здійснення структурних реформ в економіці, що обумовлює зміну структури зайнятості у напрямку збільшення частки сфери послуг;

- *технологічні*: обмеження можливостей використання екстенсивних факторів розвитку, що обумовлює необхідність переходу від індустріальної до інноваційної моделі економіки, від переважного використання ресурсоємних до застосування наукоємних технологій.

Функціонування ринку праці як однієї з найважливіших підсистем економіки обумовлює необхідність трансформації її структурних компонентів, формування нових інститутів, спроможних підтримувати стійкість оновленої моделі ринку праці. Водночас слід зазначити, що трансформація ринку праці є результатом дії різних чинників, сукупний вплив яких обумовлює прогресивний або регресивний характер розвитку структури економічної системи. Достатньо логічними також є постійні переходи від стану стабільності до нестабільності, що супроводжуються зміною векторів дії окремих структурних компонентів цієї підсистеми.

При цьому достатньо суттєвим є вплив змін характеру структурних трансформацій ринку праці. Зокрема, еволюційна форма структурної трансформації ринку праці передбачає кількісно-якісні зміни окремих елементів його структури. Разом з тим, революційна форма структурної трансформації ринку праці реалізується за умов поступового накопичення попередніх еволюційних зрушень. Це призводить до суттєвих змін усіх структурних елементів ринку праці, трансформації механізмів їх взаємодії.

Найбільшою мірою при переході від індустріального до постінформаційного етапу розвитку суспільства змінюються технологічний спосіб виробництва, характер виробничих відносин і відносини власності. Найважливішою ознакою індустріального суспільства завжди виступало домінування форм організації виробництва та праці, що характеризувалися спеціалізацією найманих працівників на виконанні обмеженої кількості чітко регламентованих виробничих операцій. Індустріальне

виробництво потребувало стандартизованої робочої сили, оскільки у традиційних секторах економіки робітники виконували стандартизовану роботу.

З переходом до постіндустріального суспільства архаїчні форми організації виробництва та праці, які приходили у суперечність з потребами нової техніки і технології, стали низькопродуктивними. Пріоритетного значення поступово набувала творча, креативна праця, яка передбачала не тільки оволодіння професійними знаннями та навичками, але й систематичне їх оновлення.

Високотехнологічні галузі в економічно розвинених економіках потребують ініціативних та освічених працівників, тоді як отримання конкурентних переваг інноваційного характеру можливе на основі залучення країни до єдиного інформаційного простору (за рахунок розширення доступу до Інтернет-технологій, розвитку інформаційно-комунікативних технологій). Одночасно сфера дії жорстко регламентованої, уніфікованої праці суттєво обмежується, поширення набуває зайнятості у сфері послуг.

Поступово відбувається перехід до сервісної моделі зайнятості, використання якої характерно як для сектору послуг з невисокою трудомісткістю, що потребує професійної підготовки (транспорт, фінансові послуги, телекомунікації), так і сектору послуг, пов'язаного з виконанням інтелектоємних операцій, що потребує навиків обслуговування (надання бізнес та персональних послуг). Відповідно, залежно від сфери застосування, форми зайнятості, характеру мотивації та методів регулювання ринку праці науковці виокремлюють інформаційну та рекреаційну моделі зайнятості (рис. 1).

В сучасних умовах посилюється необхідність переходу від рекреаційної до інформаційної моделі зайнятості (з урахуванням структурних трансформацій ринку праці), оскільки поступово звужується демографічний базис функціонування ринку праці; відбуваються технологічні зміни, пов'язані з глобалізацією світового економічного та інформаційного простору; поширюються нестандартні форми зайнятості; збільшується зайнятості у сфері послуг. За даними European Restructuring Monitor, у 2012 році у країнах Євросоюзу (EU27) та Норвегії у промисловості було зайнято майже 16-18% від загальної кількості

працюючих, тоді як частка зайнятих у сфері послуг (публічної та приватної) становила понад 70% від загальної чисельності (86,0% у Люксембургу) [5, с. 23]. Це свідчить про формування стійкого попиту на високоосвічених спеціалістів, які володіють технікою обробки інформації, здатністю до сприйняття нових знань і можливістю швидкого перенавчання в економічно розвинених країнах.

Згідно із загальноєвропейським прогнозом потреби у робочій силі (за секторами, професійними групами і кваліфікаційними рівнями) для Європи до 2020 р., розроблених CEDEFOP [6], найбільшим попитом на ринках праці країн користуватимуться працівники з середнім рівнем кваліфікації (рис. 2). Зокрема, це стосуватиметься представників „наскрізних професій”, пов’язаних з розвитком інформаційних комунікацій, сферою обслуговування, медичним обслуговуванням.

Еволюція змісту праці в умовах інноваційних змін обумовила трансформацію моделі зайнятості у напрямку використання нестандартної форм зайнятості, підвищення гнучкості та мобільності праці, поширення дистанційної зайнятості (crowdsourcing, outsourcing, outstaffing).

Водночас перехід до інформаційної моделі зайнятості (з урахуванням структурних транс-

формацій ринку праці) не може бути забезпечений за умов превалювання індустріальної структури зайнятості на противагу інноваційній, характерній для економічно розвинених економік. Для України дотепер характерне збереження індустріального (екстенсивного) типу зайнятості. Цей тип зайнятості характеризується диспропорціями між рівнями освітами та вимогами працівників до умов найму та оплати праці, з одного боку, та потребами економіки у робочій силі за професіями та кваліфікаціями, з іншого. Водночас значною залишається частка зайнятих за масовими професіями вузького профілю [7, с. 91]. Зокрема, за даними обстеження економічної активності населення у 2014 році, частка представників найпростіших професій у структурі зайнятого населення становила 18,3%. Натомість, питома вага професіоналів у загальній чисельності зайнятого населення становила 17,1%, фахівців - 12,2%, що, відповідно, свідчить про збереження ресурсоемної структури зайнятості [8].

При цьому слід зазначити, що згідно даним вибіркового обстеження підприємств щодо рівня заробітної плати працівників за статтю, віком, освітою та професійними групами, проведеного Державною службою статистики

Сервісна модель зайнятості		
	Інформаційна модель зайнятості	Рекреаційна модель зайнятості
Сфера застосування	Зайнятість, пов’язана з рекреаційним обслуговуванням (туризм, індустрія розваг)	Наукові дослідження, освіта, культура, високотехнологічні та наукоємні виробництва
Форма зайнятості	Сезонність зайнятості, пов’язана з нерівномірністю розподілу робочого часу, що стимулює багатопрофільний характер роботи (гнучкі форми зайнятості)	Переважно дистанційна зайнятість, аутстафінг
Характер мотивації праці	Економічна та соціальна мотивація праці пов’язана з можливістю суміщення роботи з іншими видами діяльності, а також отриманням додаткового доходу (можливості самозайнятості)	Економічна та соціальна мотивація праці базується за збільшенні свободи економічної поведінки та вибору робочого часу
Методи регулювання ринку праці	Забезпечення можливостей підвищення кваліфікації на основі застосування традиційних моделей навчання	Удосконалення інститутів, що забезпечують гнучкі режими зайнятості, формування нових інститутів, що передбачають посилення ролі індивідуалізації праці

Рис. 1. Структура сервісної моделі зайнятості

Джерело: [4]

у 2012 році, заробітна плата штатному працівнику з достатньо високим рівнем кваліфікації, нарахована в середньому за місяць, залишалася невисокою та, відповідно, не стимулювала працівників до підвищення кваліфікаційного рівня. Зокрема, за професійною групою „професіонали” у переробній промисловості спостерігалось перевищення середнього рівня заробітної плати по галузі на 10,1%, у сфері оптової та роздрібною торгівлі; ремонті автотранспортних засобів і мотоциклів - на 34,3%.

Однак поступово почали спостерігатися позитивні тенденції змін оплати праці професіоналів у сфері інформації та телекомунікацій: зокрема, середній рівень заробітної плати професіоналів по галузі перевищував середній рівень по економіці на 39,9%. Це майже співставно із середнім рівнем заробітної плати професіоналів у сфері фінансової та страхової діяльності, який перевищував середній рівень по економіці на 41,6% [9].

Однак загалом мотивація як роботодавців, так і працівників України до підвищення кваліфікаційного рівня, що формує основу для переходу до інформаційної моделі зайнятості (з урахуванням структурних трансформацій ринку праці) залишається слабкою.

В умовах наростання кризових явищ в економіці роботодавці намагаються економити на професійному навчанні працівників внаслідок обмежених можливостей фінансування навчальних програм, з одного боку, та слабкої зацікавленості у підвищенні кваліфікації

працівників, з іншого боку. Згідно даним моніторингового дослідження Інституту соціології НАН України 2012 року, незважаючи на потребу приватних роботодавців у кваліфікованих працівниках, 70,1% з тих, хто працює у приватному секторі, жодного разу не підвищували кваліфікації. Менше 49% респондентів удосконалювали професійні знання та навички за допомогою курсів, лекцій, тренінгів, що фінансувалися роботодавцями [10, с. 415].

Слабкою залишається мотивація працівників до оновлення знань, удосконалення професійних навичок в Україні. Згідно даним Європейського соціального дослідження (European Social Survey), кількість тих, хто протягом останнього року відвідував курси, тренінги з метою удосконалення професійних знань і навичок, у 2011 році коливалася у межах від 5,5% у Болгарії, 6,8% у Португалії, 8,4% в Україні до 30,7% у Великій Британії, 45,8% у Фінляндії, 46,6% у Норвегії [10, с. 414]. Моніторингове дослідження Інституту соціології НАН України, проведене у травні 2012 року, засвідчило, що майже дві третини населення (67,3%) жодного разу не підвищували свою професійну кваліфікацію, раз на декілька років удосконалювали свої знання та навички 13,2% [10, с. 412].

Однак трансформаційні процеси, які відбуваються у ринково орієнтованій економіці України, суттєвим чином вплинули не тільки на професійно-кваліфікаційну структуру зайнятості, але й обумовили кардинальні зміни

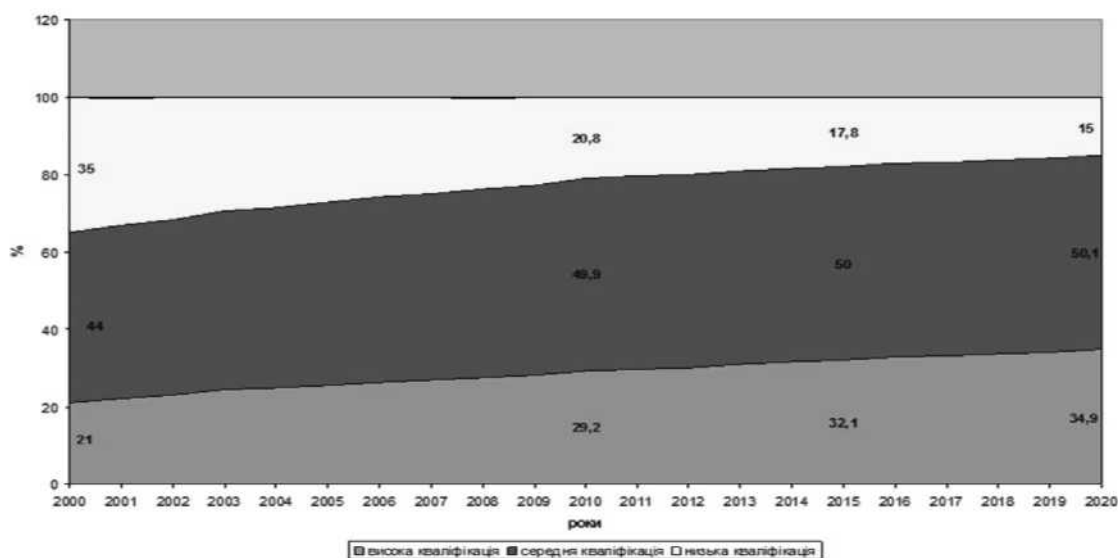


Рис. 2. Прогноз кваліфікаційної структури робочої сили країн ЄС до 2020 р., %

Джерело: [6]

у рівні кваліфікаційних вимог роботодавців, необхідність забезпечення відповідності рівнів кваліфікації працівників вимогам сучасної технології. У першу чергу, це стосується виникнення нових інтегрованих професій; розширення діапазону вимог до працівників з боку роботодавців, які, поряд із професійно-кваліфікаційними, включають також вимоги до базових функціональних та особистісних якостей працівників, що не входять до переліку обов'язкових навичок (відповідно з класифікаторами професій).

Таким чином, активізація інноваційних процесів у сучасних економічних системах обумовлює існування тісного зв'язку змін організаційно-технологічної структури підприємств виробничої сфери із динамікою професійно-кваліфікаційного рівня зайнятих на них працівників. Посилення конкуренції на ринку праці потребує поліпшення якісних параметрів людського потенціалу з метою забезпечення конкурентоспроможності робочої сили, її відповідності умовам інноваційної економіки.

Поширення тенденцій інтелектуалізації трудової діяльності обумовлює поступове звільнення ринку праці від некваліфікованої робочої сили з низьким рівнем доходів, соціально інертної. Зарубіжний досвід свідчить про можливість здійснення переходу до інформаційної моделі зайнятості (з урахуванням структурних трансформацій ринку праці) у напрямку зменшення частки некваліфікованої робочої сили. З розвитком механізації, автоматизації виробництва у розвинених країнах скорочується частка трудомістких і небезпечних для здоров'я робіт. Це відбувається шляхом забезпечення дострокового виходу на пенсію працівників передпенсійного віку - представників найпростіших професій, переводу працівників на робочі місця, що потребують здійснення більш кваліфікованих операцій. Це обумовлює поступове підвищення мінімальних вимог до робочої сили до рівня, близького до середньої кваліфікації.

Також відбувається залучення до виконання фізично легких, частково механізованих робіт на умовах часткової зайнятості представників економічно неактивного населення (студентів технікумів, коледжів, вузів, а також домогосподарок та пенсіонерів). Економічно розвинені країни використовують можливості стажування працівників з творчими здібнос-

тями у дослідних центрах або залучення до творчої діяльності у складі творчих колективів. При цьому одночасно створюються умови для активізації трудової поведінки, прояву більшої мобільності, зростання конкурентоспроможності трудового потенціалу працюючих.

Висновки. Перехід до інформаційної моделі зайнятості (з урахуванням структурних трансформацій ринку праці) потребує забезпечення тісного зв'язку змін організаційно-технологічної структури підприємств виробничої сфери із динамікою професійно-кваліфікаційного рівня зайнятих на них працівників. Необхідність трансформації ринку праці у напрямку формування інформаційної моделі зайнятості обумовлена, передусім, звуженням демографічного базису функціонування ринку праці; технологічними змінами, пов'язаних з глобалізацією світового економічного та інформаційного простору; поширенням нестандартних форм зайнятості. Загострення конкуренції на ринку праці потребує поліпшення якісних параметрів людського потенціалу з метою забезпечення конкурентоспроможності робочої сили, її відповідності умовам інноваційної економіки.

1. Броч В. Я. Трансформація ринку праці та проблеми підвищення життєвого рівня населення. Методологія, практика, шляхи вирішення: монографія / В. Я. Броч. - Тернопіль : Економічна думка, 2003. - 375 с.

2. Герасимчук В. І. Проблеми трансформації зайнятості і розвитку ринку праці України (методологія, аналіз, шляхи вдосконалення) / В. І. Герасимчук; НАН України. Рада по вивч. продукт, сил України. - К. : ТОВ „ПРИНТ ЕКСПРЕС”, 2001. - 503 с.

3. Семенюк М. М., Санакоєва М. А. Особливості трансформації структури та механізму функціонування ринку праці в умовах сучасної ринкової економіки / М. М. Семенюк, М. А. Санакоєва // Гуманітарний вісник ЗДІА. - 2009. - випуск 38. - С. 91-92

4. Иноземцев В. Л. За пределами экономического общества. - М.: Academia - Наука, 1998. - 311 с. - С. 233

5. Effects of Restructuring at Regional level and Approaches to dealing with the Consequences / Eurofound. - Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2014. - 106 p.

6. Forecasts by the European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP) 2014/ European Union [Електр. ресурс]. - Режим доступу// <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/forecasting-skill-demand-and-supply>

7. Гришнова О. А., Азьмук Н. А. Развитие человеческого капитала и трансформация форм занятости: взаимовлияние и взаимообусловленность // Демографія та соціальна економіка. - 2014. - № 1 (21) - С. 90-96

8. Економічна активність населення України 2014: Стат. збірник / Державна служба статистики України. - К., 2015. - Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>

9. Заробітна плата за професійними групами у 2012 році (за матеріалами вибіркового обстеження) : Стат. зб. / Держстат України, Відп. за вип. І. В. Сенік. - К., 2013. - 167 с.

10. *Резнік О.* Практики вдосконалення професійних знань і навичок як потенціал модернізації країни // Українське суспільство 1992-2012. Стан та динаміка змін. Соціологічний моніторинг / За ред. д.ек.н. В. Ворони, д.соц.н. М. Шульги. - К.: Інститут соціології НАН України, 2012. - 660 с.

1. *Brych, V.* (2003). Transformatsyya rynku pratsi ta problemy pidvyshennya zhyttєvogo rєvnya naselennya. Metodologyya, praktyka, shlyahy vyryshennya [Transformation of Labour Market and Problems of the Living Standards Growth. Methodology, Practice, Ways of Solving]. Ternopil: Ekonomychna dumka [in Ukrainian]

2. *Gerasymchuk, V.* (2001). Problemy transformatsyy za- unyatosty u rozvytku rynku pratsi Ukrayiny (metodologyya, analiz, shlyahy udoskonalennya [Problems of the Transformation of Employment and Ukrainian Labour Market Development. Methodology, Analysis, Ways of Improvement]. Kyiv: Print Express [in Ukrainian]

3. *Semenyuk, M. Sanakoeva, M.* (2009) Osoblyvosty transformatsyy struktury ta mehanyzmu funkcionuvannya rynku pratsi v umovah suchasnoyi rynkovoyi ekonomyky [Peculiarities of the Transformation of the Structure and Mechanism of the Labor Market Functioning in a modern market economy]. Zaporozhzhya: Gumanytarnyy vysnyk, 9192 [in Ukrainian]

4. *Inozemtsev, V.* (1998) Za predelamy ekonomicheskogo obshchestva [Beyond the Borders of Economic Society]. - M.: Academia - Nauka [in Russian]

5. Eurofound (2014). Effects of Restructuring at Regional level and Approaches to dealing with the Consequences. Luxembourg: Publications Office of the European Union [in English]

6. European Union (2014) Forecasts by the European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP)/ Retrieved from: <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/forecasting-skill-demand-and-supply> [in English]

7. *Grishnova, O. Azmuk, N.* (2014) Razvitiye chelovecheskogo kapytala y transformatsyya form aznyatosty: vzaymovlyanyye y vzaymoobuslovlennost [Development of Human Capital and Transformation of Employment

Form: Interrelation and Interstipulation]. - Demohrafiya ta sotsial'na ekonomika - Demography and Social Economy, 1(21), 90-96 [in Ukrainian]

8. Economic Activity of Ukrainian population in 2014: Derzhavna sluzhba statystyky Ukrayiny [State Statistics Service of Ukraine]. Kyiv. [in Ukrainian]

9. Zarobitna plata za profesiynymy hrupamy u 2012 rotsi (za materialamy vybirkovoho obstezhennya) [Wages for occupational group in 2012 (based on the sample survey)]. (2013). Derzhavna sluzhba statystyky Ukrayiny [State Statistics Service of Ukraine]. Kyiv. [in Ukrainian]

10. *Reznik, O.* (2012) Praktyky vdoskonalennya profesi-nyh znan i navichok yak potencial modernizatsyy krayiny // Ukrayinske suspilstvo 1992-2012. Stan ta dynamyca zmin. Sotciologychnyy monytorynг [The Practice of the Improvement of Professional Knowledge and Skills as a Potential of the Modernization of Country]. Kyiv: Instytut Sotsiologiyi NAN Ukrayiny [in Ukrainian].

*The economic content and preconditions of the labour market transformation in market-oriented economies were investigated. It is proved that the transition to the information model of employment (with account of the structural transformation of the labour market) needs to ensure on the basis of the correlation between the technological changes in the organizational structure of industrial enterprises and dynamics of occupational and qualification level of employed. The necessity of the transformation of the labour market towards the information model of employment due to shortening of the demographic basis of labour market; technological changes, spread of non-standard forms of employment was proved. The main ways of the transformation of the labour market towards the formation of information model of employment on the basis of existing international experience were defined*

*Key words: labour market, transformation of the labour market, information model of employment, service model of employment, outsourcing, innovative changes.*