

Прогноз доводить доцільність заходів державного стимулювання народжуваності саме в період з 2023 по 2028 р., що дасть змогу ліквідувати успадковані з минулого й отримані під час реформ 90-х провали демографічного потенціалу України. Ліквідація зазначених провалів за запропонованою гіпотезою поліпшить демографічний потенціал у майбутніх періодах, кратних віку покоління.

Висновки. У дослідженні одержали релевантне обґрунтування зміни демографічного потенціалу України в період з 1910 по 2015 р., визначено періодичність цих змін (демографічне відлуння), представлено обґрунтування факторів впливу на демографічний потенціал у досліджуваному періоді.

Запропоновано нові одиниці вимірювання демографічного потенціалу: абсолютну – число народжень в аналізованому періоді та відносну – відношення чисельності народжених до чисельності фертильного населення на даний час.

Наукова гіпотеза дає змогу здійснювати уточнені прогнози демографії населення. При цьому формується нова методологічна база, яка може бути застосована не тільки до природного руху населення, а й до міграційних, трудових, соціально-економічних процесів.

На підставі аналізу властивостей демографічного потенціалу запропоновано конкретні заходи щодо регулювання демографічної ситуації в країні, які визначають дітонародження як одну з основних відтворювальних функцій населення.

Список літератури:

1. Демографія. Економічна енциклопедія [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ecodn.info/text/Econom/encyclo/str/E-186.htm>.
2. Демографічна статистика [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukr.vipreshebnik.ru/entsiklopediya/50-d/1981-demografichna-statistika.html>.
3. Эдиев Д.М. Демографические потенциалы. Теория и приложения / Д.М. Эдиев. – М. : МАКС Пресс, 2007. – 348 с.
4. Vincent P. Potentiel d'accroissement d'une population stable // Journal de la Societe de Statistique de Paris. – 1945. – № 86. – P. 16–29.
5. Дорошенко Л.С. Демографія : [навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл.] / Л.С. Дорошенко. – К. : МАУП, 2005. – 112 с.
6. Банк даних Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://database.ukrcensus.gov.ua/Mult/Dialog/statfile.asp?lang=1>.
7. Демоскоп Weekly [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://demoscope.ru/weekly/pril.php>.
8. Пирожков С.И. Демографические процессы и возрастная структура населения / С.И. Пирожков. – М. : Статистика, 1976. – 136 с.

УДК 331.102

Поліщук Н.О., к. е. н.,
доцент кафедри економіки і підприємництва
Індустріальний інститут
Донецького національного технічного університету

Лизунова О.М., к. е. н., доцент,
доцент кафедри менеджменту
Індустріальний інститут
Донецького національного технічного університету

ВПЛИВ СОЦІАЛЬНИХ СКЛАДНИКІВ РЕГІОНАЛЬНИХ РИНКІВ ПРАЦІ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ СУЧАСНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Поліщук Н.О., Лизунова О.М. Вплив соціальних складників регіональних ринків праці на ефективність діяльності сучасних підприємств. У статті наведено та обґрунтовано загальні підходи до формування, наповнення та послідовності процедур діагностування соціальних процесів на ринку праці. Визначено фази діагностики відтворення робочої сили на ринку праці. Розроблено ключові положення проведення загальних діагностик з урахуванням рівня ускладнення та їх наповнення новітніми процесами. Вдосконалено новітні підходи до сегментування соціальних процесів на ринку праці з урахуванням різних факторів. Визначено та обґрунтовано наукові засади дослідження впливу соціальних складників регіональних ринків праці на ефективність діяльності сучасних підприємств.

Ключові слова: трудові ресурси, діагностування, фактори, регіональний ринок, кадровий потенціал, підприємство.

Полищук Н.А., Лизунова Е.Н. Влияние социальных составляющих региональных рынков труда на эффективность деятельности современных предприятий. В статье приведены и обоснованы общие подходы к формированию, наполнению и последовательности процедур диагностирования социальных процессов на рынке труда. Определены фазы диагностики воссоздания рабочей силы на рынке труда. Разработаны ключевые положения проведения общих диагностик с учетом уровня усложнения и их наполнения новейшими процессами. Усовершенствованы новейшие подходы к сегментации социальных процессов на рынке труда с учетом разных факторов. Определены и обоснованы научные принципы исследования социального менеджмента по вопросам усовершенствования системы диагностирования социальных процессов на региональном рынке труда.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, диагностирование, факторы, региональный рынок, кадровый потенциал, предприятие.

Polischuk N.O., Lyzunova O.M. The influence of the social components of regional labour markets on the effectiveness of modern enterprises. The article presents and justifies common approaches to the formation, content and sequence of procedures of diagnostics of social processes in the labour market. Determined phase of diagnostics of the reconstruction workforce in the labour market. Developed key provisions of the General diagnostics based on the level of complexity and content of the latest processes. Improved the latest approaches to segmentation of social processes in the labour market, taking into account different factors. Identified and justified the research principles for studies of social management improvement system for the diagnosis of social processes at the regional labor market.

Keywords: labour resources, diagnosticating, factors, regional market, skilled potential, enterprise.

Постановка проблеми. Зростаюче значення регіонів як суб'єктів економічної діяльності створює необхідність удосконалення механізмів регіональної та міжрегіональної взаємодії як одного з важливих факторів сталого розвитку. Наявна система регіональних ринків, функціонування якої спрямоване на ефективне ресурсне забезпечення регіональної економіки на основі такої взаємодії, потребує подальшого розвитку. Це передусім стосується ринкової спрямованості соціального та регіонального менеджменту, оскільки ринок – це одна з форм економічної організації суспільства. За сучасних умов уже недостатньо досліджень лише окремих закономірностей функціонування товарних ринків та каналів руху товарів, простої сукупності економічних зв'язків, окремих елементів державного регулювання регіональних ринків.

Результати досліджень доводять, що у більшості регіонів досить низький рівень організації та засад регулювання ринкової системи. Це має прояв у таких напрямках: незбалансованість у розвитку окремих ринкових підсистем і елементів; неоднозначність процесів управління інфраструктурним забезпеченням; інформаційна асиметрія та ін. У цілому підкреслимо, що теоретичні положення щодо розвитку регіональних ринків праці знаходяться лише на стадії формування, закордонний досвід недостатньо вивчений та немає чітких рекомендацій щодо його адаптування та використання в системі соціального та регіонального менеджменту. Подолання невідповідності рівня процесів розвитку регіонального менеджменту ринкової системи залежить від ступеня вивченості теоретичних положень даного питання, закордонного досвіду розв'язання подібних проблем, що дасть змогу в подальшому обрати

власну стратегію розвитку ринків України в системі процесів ринкової трансформації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Ідеї державного регулювання ринків, оптимального співвідношення державного регулювання та їх само регуляторів міститься у працях А. Аганбегяна, В. Берсенєва, І. Гольдштейна, О. Гранберга, Е. Короткова, В. Кушліна, А. Лівшиць, О. Татаркіна, У. Шеденова та ін. Основою для концептуальних положень у сфері соціальних процесів і ринку праці можна вважати праці П. Сорокіна, М. Вебера, К. Маркса, Ф. Енгельса, С. Малє, А. Горця, Н. Пуланцаса, Е. Томпсона, Е. Райга, П. Бурдьє, Е. Гідденса, В. Радаєва, Т. Заславської та ін.

Постановка завдання. Метою статті є визначення та обґрунтування наукових засад дослідження соціального менеджменту з питань удосконалення системи діагностування соціальних процесів на регіональному ринку праці. Нині відсутній науково обґрунтований, усебічний підхід до вивчення проблеми управління регіональними ринками. Дослідники висвітлюють лише окремі аспекти даної проблеми, а не цілісне явище. Залишаються слабо дослідженими проблеми розвитку соціальних процесів на ринку праці та їх комплексна діагностика в системі соціального та регіонального менеджменту.

Виклад основних результатів. У сучасних умовах постає потреба у виборі власного шляху розвитку, у тому числі регіонів, розробленні власної методичної основи регіонального менеджменту в Україні. Серед її базових теоретичних принципів, як уважає О. Фінагіна, повинні бути відповідні принципи та характеристики регіону (рис. 1) [1, с. 13].

Україна нині стоїть перед невизначеною проблемою вибору ефективної моделі регіонального управ-

ліній, яка повинна забезпечити розв'язання двох стратегічних завдань.

По-перше, визначення ролі ринку праці в економічному розвитку країни для запобігання її перетворенню на сировинний додаток розвинених країн.

По-друге, перетворення у високорозвинену та розквітаючу державу в системі ринкового господарства.

Автори поділяють підходи О. Фінагіної, але на сучасному етапі соціально-економічної ситуації в країні, спричиненому наслідками анексії Криму та проведенням антитерористичної операції на сході України, державна політика у сфері соціально-трудова відносин на найближчу перспективу повинна базуватися на вирішенні проблем, пов'язаних із внутрішньою міграцією населення зі сходу (це більше мільйона громадян!) та зайнятістю тих, хто забезпечує життєдіяльність країни в межах регіонів Донбасу, підконтрольного українській владі.

Тенденції еволюції теоретичних уявлень про ринки є процесом усвідомлення ринком самого себе, тобто це процес, за допомогою якого суб'єкти ринку дізнаються, як вони можуть досягти своїх цілей, але шляхом взаємодії один з одним.

Останнім часом з'явилася значна кількість вітчизняних наукових робіт, які присвячені ринку та ринковій інфраструктурі, але проблема управління регіональними ринками досліджена слабо, вивчаються лише окремі аспекти регіонального управ-

ління або управління ринками. Так, М. Белорусова розглядає оцінку використання соціального потенціалу регіону [2]; К. Зайцева приділяє увагу проблемам соціалізації ринку праці та механізмам його розвитку [3]; Н. Потапова аналізує інноваційні ринки регіону та їх маркетинговий потенціал, можливості діагностики [4]. Найбільш послідовно проблеми нагромадження людського та соціального капіталу, темпи суспільного відтворення в Україні досліджує Н. Дучинська [5]. Але її регіональні процеси цікавлять більше з економічних, а не соціальних механізмів, як і, власне, В. Василенко, який на протязі останніх десятиліть розробляє проблеми діагностики розвитку економічного простору регіонів, позицій основних видів, підходів та прийомів [6]. Разом із тим треба підкреслити, що дослідник зосередив свою увагу на економічному складнику проблеми.

Дослідження літературних джерел указує на непоступовість розвитку методик розгляду ринків праці як на рівні держави, так і на рівні регіону (табл. 1).

Український ринок праці знаходиться на самому первинному рівні розвитку своєї моделі, і це є важким та, ймовірно, тривалим процесом. Множинність і складність проявів процесів, що його формують та відтворюють, наявність різних сегментів ринку праці реалізується єдиним механізмом – соціальними процесами, що протікають на ньому.

З урахуванням цього авторами обґрунтовано



Рис. 1. Основні принципи та характеристики регіону

Джерело: складено за [1, с. 13]

теоретико-методичні та прикладні засади соціальної спрямованості регіонального ринку праці: концепція добробуту; концепція людини; концепція стадій економічного зростання; концепція соціального обміну; концепція маркетингу на ринку трудових ресурсів; теорії людських відносин; концепції зайнятості (концепція гнучкого ринку праці (Р. Буае, Г. Стендінг)); концепції гендерного розвитку.

Кожна з концепцій має відповідну мету, спрямованість та відповідне конкретно-правове супроводження.

Так, концепція соціального обміну зорієнтована на соціальну поведінку людей та взаємовідносини між ними. Власне, через призму взаємообміну, взаємовпливу людей, проявляється соціалізація, тобто активна участь людини в суспільстві, тому роль соціального статусу для людини стає визначальною. Отже, працівники мають свободу вибору форми здійснення соціального обміну.

Концепція маркетингу на ринку трудових ресурсів сприяє досягненню ефективної зайнятості. Під ефективною зайнятістю розуміються дві сторони кінцевої мети: розгляд соціальних аспектів працевлаштування трудових ресурсів та оптимізація трудового потенціалу з погляду вимог сучасного ринку праці. Поняття «ефективна зайнятість» тісно пов'язане з поняттям «повна зайнятість», коли на ринку збалансовані попит та пропозиція робочої сили. У маркетингу робочої сили перевага віддається ефективній (якісній) стороні зайнятості людей праці. Маркетинг робочої сили являє собою систему діяльності з оцінки стану ринку трудових ресурсів, тенденції його зміни для прийняття обґрунтованих рішень у сфері працевлаштування, сприяння зайнятості й ефективному використанню людського капіталу. Тільки кваліфіковане знання ринку за допомогою маркетингових досліджень дає змогу домагатися зазначених цілей.

Оскільки жоден з учасників ринку робочої сили не в змозі виконати всі маркетингові функції,

необхідні координація та взаємодія суб'єктів ринку. Зі сказаного випливає висновок про те, що маркетинг робочої сили – це маркетинг трудових послуг, об'єктами якого стають робоча сила (трудова послуга) і робочі місця.

Отже, соціальне управління, соціальний менеджмент дають змогу забезпечити такий тип управління, що найбільшою мірою відповідає потребам та умовам ринкової економіки. Соціальний менеджмент як тип і водночас як функція загального управління – особливий вид управлінської діяльності, що забезпечує виконання відповідних соціальних завдань через адекватну організаційну структуру та є свідомою, систематичною, спеціально організованою суспільною практикою, покликаною впорядкувати розвитковий перебіг його соціально-культурних процесів, процедур, механізмів. Таким чином, він уможливує пошук та впровадження нових засобів наукового пізнання соціально орієнтованого ринку праці.

Перші спроби дослідження соціальних проблем ринку праці були зроблені в 1992–1996 рр. колективом науковців (В. Васильченко, В. Онікієнко, М. Шаленко, Б. Трубенко) Науково-дослідного центру зайнятості і ринку праці АН України та Міністерства праці. Саме ці дослідження виокремили соціальну орієнтованість ринку праці в самостійну економічну категорію, а також визначили методику та напрями вивчення цієї категорії. Вони були використані в документах, а також у серії наукових публікацій працівників Міністерства праці та Науково-дослідного центру зайнятості і ринку праці.

Концептуально ідея соціалізації ринку праці, яка передбачала системний підхід до організації цього процесу та його регулювання, вченими була визначена та обґрунтована в 1998–1999 рр. у Раді з вивчення продуктивних сил України. Трохи пізніше, у 1999–2001 рр., ця ідея отримала подальший розвиток у дослідженнях деяких українських учених.

Таблиця 1

Основні етапи формування системного підходу до вивчення регіональних ринків

Етап	Характеристика етапу
Початок ХХ ст.	Механізми створення ринків в умовах регіону були спотворені їх цільовою розгалуженістю та спеціалізованою спрямованістю
1950–1960 рр.	Починається дослідження внутрішньорегіональних, міжрегіональних та позарегіональних зв'язків на ринках праці з точки зору виробництва продукції та розрахунків за неї
1960–1970 рр.	Сформована методика розгляду та дослідження ринків праці як єдиної економічної системи держави з урахуванням усіх особливостей взаємозв'язків на них
1980–1990 рр.	Процес використання прийомів економіко-математичного моделювання та прогнозування ринкових тенденцій в умовах регіону набуває все більшого поширення. Досліджується взаємовплив ринків. Розглядається рівень впливу світових тенденцій на діяльність ринків в умовах регіону
1990–2005 рр.	Використовується ресурсний підхід під час дослідження векторів спрямованості ринку взагалі та регіональних ринків зокрема. Набуває все більшого поширення інформатизація логістичних і фінансових схем

Соціально орієнтований ринок праці – це система взаємозв'язків соціальних та економічних факторів впливу на складники ринку праці, зокрема на трудові ресурси та умови їх діяльності.

Ринок праці в Україні, набуваючи ознак соціалізації, спирається на об'єктивні вимоги та норми Міжнародної організації праці, зокрема щодо включення до міжнародних угод соціальних статей, які передбачають обов'язкове поліпшення умов життя і праці, ліквідацію експлуатації працівників.

Механізм управління соціальними процесами на регіональному ринку праці достатньо складний. Так, Н. Коваленко наводить думку про те, що ринок праці являє собою цілісну систему взаємовідносин індивідів, організацій і держави, що забезпечує задоволення потреб окремої особистості й суспільства у цілому в розвитку, відтворенні, а також у зростанні добробуту тощо. При цьому інститути ринкової економіки та цінності демократичного суспільства найчастіше вступають у протиріччя з успадкованими від радянського минулого стереотипами поведінки, трудової свідомості, системою мотивації. Відбуваються перерозподіл і трансформація ролей основних суб'єктів ринку праці. Паралельно руйнуються старі та складаються неефективні інститути: деформована трудова етика, ненормований робочий день [7, с. 90].

Перераховані процеси видозмінюють інституційну структуру ринку праці, розкривають певні проблеми та протиріччя його функціонування. Особливої значущості ці процеси набувають за умов трансформаційного характеру українського ринку праці, його внутрішньої несформованості та наявності так званого «сірого» складника.

Під інститутами ринку праці розуміють: по-перше, «правила гри», які закріплені в законах, нормативних актах, принципах, соціальних нормах; по-друге, установи та організації, що формують інфраструктуру ринку праці, цільовою функцією яких є оптимізація поведінки учасників соціально-трудо-вих відносин; по-третє, механізми, що регулюють функціонування ринку праці та його розвиток.

У структурі інститутів ринку праці розрізняють формальні і неформальні, що регламентують взаємодію індивідів і груп у соціально-трудо-вій сфері.

До формальних інститутів передусім належать закони та нормативні акти. Кодексом законів про працю України регламентуються умови найму, звільнення, оплати праці, її диференціація, демографічні та соціальні аспекти трудових відносин.

Закон України «Про зайнятість населення» визначає правові, економічні, організаційні засади розвитку ринку праці, його основних інститутів, а також гарантії держави щодо реалізації конституційних прав громадян на соціальний захист від безробіття. У зв'язку із цим важливу функціональну роль відіграють інститути контролю над дотриманням контрактів на ринку праці, включаючи трудовий

арбітраж, трудову інспекцію, профспілки. Не менш значущими є інститути посередництва та інформаційної підтримки контрагентів ринку праці. Вони включають центри зайнятості, служби працевлаштування та інформації населення, приватні та державні кадрові агентства тощо.

У систему формальних інститутів, що регулюють ринок праці, інститути державного втручання включають органи контролю, систему страхування ризиків безробіття, державні служби зайнятості населення. Система заходів, спрямованих на підвищення ефективності інститутів державного регулювання ринку праці, передбачає:

- формування міцної правової основи; вдосконалення регулювання умов найму персоналу за допомогою укладання колективних угод і контрактів на основі переговорів між роботодавцями, працівниками та профспілками;
- формування механізму індексації заробітної плати з урахуванням вартості життя;
- поліпшення системи нормування праці, оптимізацію оподаткування.

Держава виступає також безпосереднім роботодавцем, створюючи робочі місця в громадському секторі, як і попит на працю через механізм державних закупівель товарів і послуг.

Інститут соціального партнерства в країнах із розвинутою ринковою економікою становить ефективну систему регулювання соціально-трудо-вих відносин та узгодження інтересів найманих працівників і роботодавців. В Україні в рамках соціального партнерства для ведення переговорів і підготовки проектів угод на всіх рівнях створено регіональні тристоронні комісії, три- або двосторонні комісії в містах і районах.

Основною формою реалізації соціального партнерства в організаціях є колективні договори, а також угоди на територіальному рівні і на рівні суб'єктів держави. Таким чином, інститути, що впливають на формування людського капіталу, якість робочої сили та праці, конкурентні позиції працівників на ринку праці, мають зростаючу вагу в умовах інноваційних стратегій розвитку регіонів України.

Ураховуючи соціальний аспект формування та функціонування ринку праці, мають значення такі об'єкти ринкового регулювання:

- соціальні процеси ринку праці;
- ресурси ринку праці;
- соціальні ресурси державного та регіонального управління.

Соціальний процес, на думку деяких учених, – це будь-який вигляд руху, модифікації, трансформації або еволюції, коротше кажучи, будь-яка зміна даного об'єкта, що вивчається, протягом певного часу, будь то зміна його місця в просторі або модифікація його кількісних або якісних характеристик.

Соціологи Р. Парк і Е. Берджес наводять таку класифікацію основних соціальних процесів: коопе-

рація; конкуренція; пристосування; конфлікт; асиміляція; амальгамізація [8, с. 89].

Наведена класифікація притаманна й ринку праці.

Наприклад, конкуренція заснована на тому факті, що люди ніколи не можуть задовольнити всі свої бажання, тому конкурентні стосунки процвітають і в умовах достатку, точно так, як і суперництво у разі займання вищих, більш високооплачуваних робочих місць існує в умовах повної зайнятості. Якщо розглядати взаємини статей, то і там практично в усіх суспільствах існує гостра конкуренція за увагу з боку певних партнерів протилежної статі.

Під час боротьби за найбільш ефективних, із точки зору працедавців, робітників виникає вже інший вид конкуренції – з боку попиту. При цьому важко не погодитися з точкою зору тих сучасних учених, які заявляють, що чим активніша конкуренція між власниками робочої сили за право зайняття робочого місця та роботодавців за залучення кваліфікованої робочої сили, тим більша віддача з погляду економічної вигоди на ринку праці. Треба зауважити, що постійного характеру набув і продовжує збільшуватися кваліфікаційний складник потреби у персоналі. Такий прояв можна назвати сегментативним, адже кваліфікаційні вимоги носять вибірковий характер відповідно до загальної пропозиції праці на ринку. Саме тому відбувається розвиток взаємозв'язків працедавців і персоналу за наявності проявів попиту на працю та її ж пропозиції з обох боків.

Пристосування на ринку праці – це формування типу поведінки суб'єктів ринку праці, придатної для життя в умовах, що змінилися, зовнішнього середовища. Тією або іншою мірою процеси пристосування протікають безперервно, оскільки безперервно змінюються умови зовнішнього середовища. Залежно від оцінки індивідом змін зовнішнього середовища і значущості цих змін процеси пристосування можуть бути короткочасними або тривалими. Пристосування є складним процесом, в якому можна виділити низку особливостей. Це підпорядкування, компроміс, терпимість.

Значення процесів асиміляції й амальгамізації полягає переважно в знищенні на ринку праці формального розділення між соціальними сегментами етнічного характеру, в появі загальної ідентифікації працівників.

Слід сказати, що всі розглянуті процеси тісно зв'язані між собою і майже завжди протікають на ринку одночасно, створюючи, таким чином, можливість для соціального відтворення суспільства, та потребують управління як державного, так і регіонального.

І. Мамонтова серед соціальних ресурсів державного та регіонального управління виділяє такі ресурси державної влади й управління, які суб'єкт управління (носій влади) використовує для забез-

печення керованості інших учасників владно-управлінських відносин (об'єктів влади та управління). Визначальними у даній групі ресурсів виступають кадрові ресурси державної влади та управління. Значення ресурсів влади розкриває теорія «соціального обміну», згідно з якою в основі влади, а отже, і державного управління, лежить нерівномірний розподіл дефіцитних ресурсів. Той, хто не має ресурсів, отримує їх в обмін на виконання наказів і доручень їх розпорядників. Розподіл та перерозподіл соціальних ресурсів відбуваються саме в процесі державного управління [9, с. 44]. Отже, фундаментальним джерелом регулювання ринкового середовища та його соціальних процесів є ресурси влади, які забезпечують доступ до розподілу інших категорій ресурсів, а саме утилітарних, примусових, нормативних.

Висновки. Наведені тенденції розвитку теоретичних уявлень про ринки, а також проведений аналіз методологічної основи наукового розроблення регіонального менеджменту дають змогу ідентифікувати особливості сучасного етапу регіонального менеджменту як його ринкової спрямованості, так і соціальної орієнтації:

1. Управління регіональними ринками слід розуміти як процес розроблення і реалізації як довго-, так і короткострокових стратегій їх формування, підтримки та розвитку. Даний процес на сучасному етапі передбачає координацію дій учасників ринків за допомогою ринкового механізму, який повинен забезпечити найліпший розподіл ресурсів та мотивацію учасників ринку. Слід відзначити, що унікальність українських ринків полягає в тому, що в інших країнах зміни на них відбувалися послідовно, а в Україні – досить стрімко, одночасно в декількох напрямках та на всіх ринках, тому ефективність регіонального менеджменту можна забезпечити лише за умов комбінування різних концепцій і методів стратегічного управління та соціального менеджменту. Політична напруженість на сході України, макроекономічна невизначеність, дестабілізація валютного ринку та фінансової системи, внутрішня міграція населення створюють умови для погіршення ситуації на всіх напрямках соціального менеджменту.

2. Ринки, які функціонують в Україні, досить нестабільні, тому періоди високої доходності швидко змінюються періодами низької рентабельності, у зв'язку з чим однією з важливих функцій регіонального менеджменту стає підтримка їх стабільності та ефективності. Ця спрямованість є основою формування стабільності регіональних соціальних систем.

3. Має місце інформаційний вакуум (а також поява фактів інформаційної асиметрії). За умов перехідної економіки органи державної та регіональної влади вимушені самостійно виробляти інформацію, оскільки її нестача деформує ринки, що розвиваються. Але інформатизованість ринку праці залишалася на дуже низькому рівні та відзначалася несформованістю і неузгодженістю. Осо-

бливості нової інформаційної системи на сучасному етапі розвитку – це стихійність. Важливим джерелом інформації для влади та суспільства є лише некомерційні організації, що аналізують ситуацію у різних секторах ринків.

4. Існує гостра необхідність переходу державних та регіональних органів влади на системоутворюючий принцип управління регіональними ринками. Посилення невизначеності на регіональних ринках супроводжується загостренням конкуренції, тому система управління ними не повинна бути спрямована на виконання зобов'язань лише однієї суспільної групи. Головне завдання регіонального менеджменту – узгодження інтересів різних зацікавлених груп, що так чи інакше впливають на розвиток ринку, та підтримка соціальної стабільності.

5. Діагностика ринків дасть змогу визначити їх надійність у регіональній системі, виявити негативні явища для прийняття адекватних управлінських рішень. Діагностика ринків у системі регіонального та соціального менеджменту повинна базуватися на критеріях як ринкового механізму, так і дій із виправлення негативних явищ.

6. Важливість ринкового регулювання на основі упередження в умовах перехідної економіки неможна ігнорувати. Збільшення невизначеності зовнішнього середовища негативно впливає на процес управління ринками. У перехідній економіці рішення необхідно приймати заздалегідь, до того, коли з'являться перші прояви будь-яких подій (негативних чи позитивних). Лише за таких умов буде забезпечено ефективність регіонального та соціального менеджменту.

7. Необхідно визначити соціальний аспект управління регіональними ринками праці. Деталізація на ринку праці майже не застосовується, відбувається перекид у бік більш вагомих категорій та рівнів дослідження; взагалі не враховуються соціальні аспекти в галузі працевлаштування і організації ринку праці в цілому, але ці аспекти несуть значну частку результативності та ефективності функціонування ринку праці.

На нашу думку, якщо ступінь соціалізації економічної системи визначається рівнем зайнятості і доходів населення, то саме соціально орієнтований ринок праці є найбільш адекватним соціально орієнтованій моделі держави.

Список літератури:

1. Фінагіна О.В. Діагностування регіональних ринків : [навч. посіб. для студентів вищих навч. закладів] / О.В. Фінагіна. – Д., 2009. – 236 с.
2. Белорусова М.А. Оценка использования социального потенциала региона / М.А. Белорусова // Економіка і організація управління. – 2010. – № 1(7). – С. 163–168.
3. Зайцева К.В. Проблеми та особливості соціалізації ринку праці в Україні / К.В. Зайцева, О.В. Фінагіна // Економічний простір. – 2008. – С. 200–205.
4. Потапова Н.Н. Диагностика как форма маркетингового исследования инновационного рынка в регионе / Н.Н. Потапова // Маркетинг: теория і практика. – 2008. – 254 с.
5. Дучинська Н.І. Проблеми нагромадження людського та соціального капіталу в Україні / Н.І. Дучинська // Трансформація політичних систем на постсоціалістичному просторі : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 8–9 лютого 2006 р.). – К. : НПУ ім. М.П. Драгоманова, 2006. – С. 251–252.
6. Василенко В.М. Про деякі результати діагностики розвитку регіонів / В.М. Василенко // Економіка України. – 2013. – № 1. – С. 12–25.
7. Коваленко Н.С. Соціальний аспект функціонування інституційної структури ринку праці України в умовах посилення впливу глобалізаційних процесів / Н.С. Коваленко // Наукові праці Кіровоградського нац. техніч. ун-ту. Серія «Економічні науки». – 2009. – Вип. 16. – С. 89–93.
8. Park R., Burgess E. Introduction to the science of sociology. – Chicago, 1994. – P. 89.
9. Мамонтова І.В. Проблеми використання фінансових важелів у забезпеченні розвитку економіки України / І.В. Мамонтова // Актуальні проблеми економіки. – 2011. – № 6. – С. 43–47.