

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2020-22-55>

УДК 331.5.024.5:331.548

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ РЕГУЛЮВАННЯ ПОВЕДІНКОВИХ МОДЕЛЕЙ СУБ'ЄКТІВ РИНКУ ПРАЦІ

CONCEPTUAL FUNDAMENTALS OF STATE POLICY OF REGULATION OF BEHAVIORAL MODELS OF LABOR MARKET ACTORS

Якимова Наталія Сергіївна

кандидат економічних наук, доцент,
Донецький національний університет імені Василя Стуса
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5278-1142>

Панченко Ігор Володимирович

кандидат економічних наук, доцент,
Донецький національний університет імені Василя Стуса
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5010-5810>

Yakymova Nataliia, Panchenko Igor
Vasyl' Stus Donetsk National University

Стаття присвячена актуальним питанням визначення концептуальних засад державної політики регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці. У ході дослідження виокремлено наступні напрями державної політики регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці: регулювання організації праці (коригування тривалості робочого часу, управління складністю праці, підтримка та покращення якості праці, розширення потенційної сфери прикладання праці, підвищення рівня доступності більш прибуткових сфер прикладання праці), регулювання доходів (управління джерелами доходу, коригування рівня доходу, збільшення потенційних можливостей підвищення добробуту), регулювання системи факторів, що діють з боку індивіда (управління особистісними обставинами, підвищення рівня інформованості, збільшення рівня доступності до різних каналів працевлаштування, управління правовою культурою, коригування відношення до об'єктів прикладання праці, управління факторами дозвілля), та регулювання системи факторів, що діють з боку роботодавця / підприємства (коригування ставлення до роботодавця / підприємства, підтримка та покращення поточної оцінки роботодавця / підприємства).

Ключові слова: державна політика, поведінкові моделі, ринок праці, суб'єкти ринку праці, концептуальні засади, напрями регулювання.

Статья посвящена актуальным вопросам определения концептуальных основ государственной политики регулирования поведенческих моделей субъектов рынка труда. В ходе исследования выделены следующие направления государственной политики регулирования поведенческих моделей субъектов рынка труда: регулирование организации труда (корректировка продолжительности рабочего времени, управление сложностью труда, поддержка и улучшение качества труда, расширение потенциальной сферы приложения труда, повышение уровня доступности более прибыльных сфер приложения труда), регулирование доходов (управление источниками дохода, корректировка уровня дохода, увеличение потенциальных возможностей повышения благосостояния), регулирование системы факторов, действующих со стороны индивида (управление личностными обстоятельствами, повышение уровня информированности, повышение уровня доступности различных каналов трудоустройства, управление правовой культурой, корректировка отношения к объектам приложения труда, управление факторами досуг), и регулирование системы факторов, действующих со стороны работодателя / предприятия (корректировка отношения к работодателю / предприятия, поддержка и улучшение текущей оценки работодателя / предприятия).

Ключевые слова: государственная политика, поведенческие модели, рынок труда, субъекты рынка труда, концептуальные основы, направления регулирования.

The article is devoted to topical issues of defining the conceptual foundations of the state policy of regulating the behavioral models of labor market actors. Regulation of behavioral models of labor market actors should be considered as a set of management functions performed by public authorities, in order to balance the supply and demand of labor. Emphasis is placed on the fact that the regulation of behavioral models of labor market actors is one of the components of the mechanism of interest in achieving maximum economic and social results of economic and business activities. It is established that the state policy of regulating the behavioral models of labor market actors should include the full range of methods and tools used by public authorities at various levels to achieve effective employment and ensure the effective functioning of the labor market. The study identifies the following areas of state policy to regulate behavioral models of labor market actors: regulation of labor organization (adjustment of working hours, management of labor complexity, support and improvement of labor quality, expanding the potential scope of employment, increasing the availability of more profitable areas of employment), regulation of income (management of sources of income, adjustment of income, increase of potential opportunities to increase welfare), regulation of the system of factors acting on the part of the individual (management of personal circumstances, raising awareness, increasing access to various employment channels, legal culture management, adjustment of the attitude to the objects of employment, management of factors of leisure), and regulation of the system of factors acting on the part of the employer / enterprise (adjustment of the attitude to the employer / enterprise, support and improvement of the current assessment of the employer / enterprises). It is proved that the state policy of regulating the behavioral models of labor market actors will be effective only if it strengthens the motivation of people, and the transformation of motives into objective goals is achieved through the coordination of goals and interests of individuals.

Keywords: public policy, behavioral models, labor market, labor market actors, conceptual principles, areas of regulation.

Постановка проблеми. Регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці представляє складну систему заходів і заходів, що охоплюють всі елементи економічної системи суспільства. Тому вивчення концептуальних засад державної політики щодо ефективного функціонування та регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці передбачає реалізацію загальноекономічних законів, методів та інструментів, які можуть мати значний вплив на рівень зайнятості, а також можуть визначати прийняті на різних рівнях рішення, спрямовані на його стабілізацію. З цієї точки зору дослідження напрямів державної політики регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці є надзвичайно актуальним як в теоретичному, так і в практичному відношенні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Значний внесок у вітчизняні дослідження ринку праці та державну політику регулювання поведінкових моделей його суб'єктів зробили С. Бандур, Д. Богиня, Л. Безтелесна [1], В. Васильченко, О. Грішнова [2], М. Долішній, Т. Заяць, С. Злупко, Л. Ільч, А. Колот [3], Ю. Краснов, М. Кримова, Е. Лібанова [4], Л. Лісогор [5], Ю. Маршавін, В. Онікієнко, І. Петрова [6], В. Петух, У. Садова, Л. Семів, М. Семікіна [7], Л. Шаульська [8] та інші.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Сьогодні проблема формування концептуальних засад державної політики регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці залишається актуальною та потребує доопрацювання існуючого та розробки нового набору дієвих інструментів

та методів, що забезпечать побудову ефективної системи регулювання ринку праці при оптимальних трудових і матеріальних витратах, моделювання і прогнозування ситуації на ринку праці з точки зору реалізованих стратегій поведінкових моделей його суб'єктів.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою дослідження є визначення концептуальних засад державної політики регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці.

Виклад основного матеріалу дослідження. Регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці необхідно розглядати як сукупність функцій управління, які здійснюють державні органи влади, з метою збалансованості попиту і пропозиції робочої сили. Державну політику регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці можна розглядати як підсистему загальної політики регулювання економічної системи в цілому. Держава ініціативно впливає на ринок праці, на функціонування всіх ринків і в цілому на економічну систему. Будучи центральним суб'єктом-регулятором на ринку праці, держава визначає правила регулювання взаємовідносин працівників та роботодавців.

Питання про ступінь державної присутності на ринку праці сьогодні є дискусійним. Одні дослідники вважають, що необхідність державного регулювання ринку праці, а також поведінкових моделей його суб'єктів, обумовлена наявністю ситуацій та факторів, в яких дія ринкового механізму виявляється неефективною, і відзначають, що участь держави в регулюванні зазначених процесів є обов'язковою.

Існує й інша точка зору науковців, які вважають, що постійне втручання держави в функціонування ринку праці, а також поведінкових моделей його суб'єктів, не завжди призводить до позитивних результатів.

У даному дослідженні вважаємо за необхідне наголосити на тому, що найбільш аргументовано вважаємо точку зору економістів-дослідників, які свідчать про необхідність поєднання державного регулювання і ринкового саморегулювання ринку праці, так як найважливішим завданням державного регулювання ринку праці є ефективна зайнятість населення, що досягається на основі підвищення та покращення рівня і якості життя, зростання конкурентоспроможності інституційних одиниць ринку праці, стимулювання раціонального розподілу трудових ресурсів за видами економічної діяльності, забезпечення гарантій у сфері трудових відносин. Здійснення цієї мети, звичайно ж, не означає, що держава втручається в розвиток економічних процесів – її вплив зосереджено, головним чином, на сприяння зайнятості населення, попередження або скорочення безробіття через основні державні механізми та інструменти регулювання. Тобто, державна політика регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці повинна включати весь спектр методів та інструментів, які використовуються органами державної влади різних рівнів для досягнення стану ефективної зайнятості та забезпечують результативне функціонування ринку праці.

Задля формування концептуальних засад державної політики регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці визначимо окремі її напрями. Пропонуємо виокремити наступні напрями державної політики регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці (рис. 1): регулювання організації праці (коригування тривалості робочого часу, управління складністю праці, підтримка та покращення якості праці, розширення потенційної сфери прикладання праці, підвищення рівня доступності більш прибуткових сфер прикладання праці), регулювання доходів (управління джерелами доходу, коригування рівня доходу, збільшення потенційних можливостей підвищення добробуту), регулювання системи факторів, що діють з боку індивіда (управління особистісними обставинами, підвищення рівня інформованості, збільшення рівня доступності до різних каналів працевлаштування, управління правовою культурою, коригування відношення до об'єктів прикладання праці, управління факторами

дозвілля), та регулювання системи факторів, що діють з боку роботодавця / підприємства (коригування ставлення до роботодавця / підприємства, підтримка та покращення поточної оцінки роботодавця / підприємства).

В основі регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці покладена залежність, коли одна зі сторін відносин підпорядкована іншій. Так, наприклад, нормальне функціонування працівника обумовлено підпорядкуванням суб'єкту управління, умовам його діяльності та умовам функціонування його системи. Отже, баланс взаємних інтересів досягається за допомогою комплексу інструментів та методів економічного і соціального стимулювання, які складають основу партисипативного управління. Розглянемо основні напрями узгодження інтересів об'єктів і суб'єктів державної політики регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці.

Так, досліджуючи більш детально такий напрям державної політики регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці як регулювання організації праці, слід зазначити, що, наприклад, коригування тривалості робочого часу передбачає узгодження інтересів об'єктів і суб'єктів державної політики у напрямі гнучкого пристосування робочого часу до потреб працівника і підприємства (гнучкий робочий час, змінний графік, збільшення тривалості відпустки при досягненні певних показників, робота вдома тощо); управління складністю праці – у напрямі розробки тарифної системи, яка враховує комплексну оцінку якості праці та професійного рівня, а також результати періодичної атестації, плануванні заходів з підготовки та підвищення кваліфікації з урахуванням потреб, бажань і професійних здібностей працівників; розширення потенційної сфери прикладання праці – за допомогою створення системи оплати праці, що стимулює отримання додаткової освіти, поєднання спеціальностей, володіння навичками роботи в різних професіях, а також матеріального та морального стимулювання проявів творчої професійної активності; підтримка та покращення якості праці – у напрямі створення системи періодичної планомірної оцінки працівників (результатів праці, професійних, ділових та особистих якостей) за певними, заздалегідь встановленими, критеріями.

Наступний напрям державної політики регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці – регулювання доходів – передбачає узгодження інтересів об'єктів і суб'єктів державної політики у напрямі удосконалення



Рис. 1. Напрями державної політики регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці

положення про оплату праці, створення гнучких систем оплати праці, створення результатуючих систем оплати праці, створення систем оплати праці, що враховують життєву активність працівників та стимулюють її прояв.

Такий напрям державної політики регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку

праці як регулювання системи факторів, що діють з боку індивіда, передбачає узгодження інтересів у сфері формування сприятливого ставлення до трудової діяльності через релігійні уявлення, сімейні традиції, соціальне оточення, формування інформаційних баз про якісні характеристики працівників, фор-

мування банку вакансій, роботу із засобами масової інформації, збільшення цінності дозвілля при збільшенні його якості.

Останній із запропонованих напрямів державної політики регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці – регулювання системи факторів, що діють з боку роботодавця / підприємства – передбачає узгодження інтересів об'єктів і суб'єктів державної політики у напрямі підвищення іміджу та престижності підприємства, збільшення рівня прибутковості підприємства, надання додаткових моральних і матеріальних благ підприємством, усвідомлення працівником довготривалої мети діяльності підприємства та її ідентифікація зі стратегією його економічної поведінки.

Отже, один з найважливіших елементів конкретного напрямку державної політики регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці полягає у виборі методів впливу. В даному випадку має значення те, стосовно якої стратегії поведінки застосовується конкретний напрям. Тому, використовуючи в регулюванні той чи інший напрям, необхідно враховувати специфічну мотиваційну реакцію на управлінські впливи.

Висновки. Таким чином, у сучасних умовах вирішити проблеми низького темпу зростання виробництва, зниження життєвого рівня населення, дисбалансу на ринку праці, а також

забезпечити економічний, науково-технічний і соціальний розвиток ринку та трудових відносин можливо тільки в тому випадку, якщо на ринку праці буде створено ефективні механізми державного регулювання поведінкових моделей його суб'єктів. Це пояснюється тим, що вибір мети розвитку ринку праці та її реалізація як вихідний пункт формування комплексного механізму залежить від стратегічної спрямованості діяльності індивідів.

Результати проведеного дослідження доводять, що загальним основним елементом ринкової економіки є мотивація діяльності, заснована на поєднанні різних форм власності, що супроводжується посиленням свободи вибору кожної особистості свого місця розташування на ринку праці, а також типу занять. Тобто, свобода вибору є фундаментом розкриття особистісного потенціалу, а державна політика регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці є одним з компонентів механізму зацікавленості в досягненні максимальних економічних і соціальних результатів господарської та підприємницької діяльності. Отже, державна політика буде ефективною тільки в тому випадку, коли вона підсилює мотивацію діяльності людей, а перетворення мотивів в об'єктивні цілі досягається на основі узгодження висунутих цілей суб'єктами регулювання та інтересів індивідів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Безтелесна Л.І., Похно В.О. Оцінка тенденцій функціонування регіонального ринку праці. *Scientific Notes of Lviv University of Business and Law*. 2018. № 20. Р. 31–39.
2. Grishnova O., Brintseva O., Cherkasov A. Transition to a new economy: transformation trends in the field of income and salary functions. *Problems and Perspectives in Management*. 2019. № 17(2). Р. 18–31.
3. Колот А.М., Герасименко О.О. Інститути зайнятості і доходів в новій економіці: глобальні тренди. *Проблеми економіки та політичної економії*. 2018. № 1. С. 195–235.
4. Людський розвиток в Україні. Інноваційні види зайнятості та перспективи їх розвитку (кол. моногр.) / за ред. Е.М. Лібанової; Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України. Київ, 2016. 328 с.
5. Лісогор Л.С. Європейський досвід прогнозування потреби у робочій силі в контексті формування інноваційних перспектив трансформації зайнятості в Україні. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2016. № 1. С. 17–20.
6. Петрова І.Л., Близнюк В.В. Основні тенденції розвитку вітчизняного ринку праці: нові виклики та імперативи розвитку. *Український ринок праці: імперативи та можливості змін* : кол. монографія / за наук. ред. д.е.н., проф. І.Л. Петрової, к.е.н. В.В. Близнюк; НАН України, ДУ «Ін-т екон. та прогнозув. НАН України». Київ, 2018. С. 8–27.
7. Семикіна М.В., Пасєка А.С. Ринок праці України: тенденції та особливості розвитку. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2016. № 5(1). С. 165–170.
8. Шаульська Л.В. Нові риси сфери зайнятості та перспективи її регулювання. *Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності*. 2015. Вип. 2(1). С. 120–128.

REFERENCES:

1. Beztelesna, L.I. and Pokhno, V.O. (2018) Otsinka tendentsii funktsionuvannia rehionalnoho rynku pratsi [Assessment of trends in the functioning of the regional labor market]. *Scientific Notes of Lviv University of Business and Law*, vol. 20, pp. 31–39. (in Ukrainian)
2. Grishnova, O., Brintseva, O. and Cherkasov, A. (2019) Transition to a new economy: transformation trends in the field of income and salary functions. *Problems and Perspectives in Management*, vol. 17(2), pp. 18–31.
3. Kolot, A.M. and Herasymenko, O.O. (2018) Instytuty zainiatosti i dokhodiv v novii ekonomitsi: hlobalni trendy [Institutions of employment and income in the new economy: global trends]. *Problemy ekonomiky ta politychnoi ekonomii*, vol. 1, pp. 195–235. (in Ukrainian)
4. Libanova, E.M. (Eds.). (2016) Lyudskyy rozvytok v Ukrayini. Innovatsiyni vydy zaynyatosti ta perspektyvy yikh rozvytku [Human development in Ukraine. Innovative types of employment and prospects for their development]: kol. monohrafiya [a monograph]. Kyiv: In-t demohrafiyi ta sotsial'nykh doslidzhen im. M.V. Ptukhy NAN Ukrayiny, 328 p. (in Ukrainian)
5. Lisohor, L.S. (2016) Yevropeiskyi dosvid prohnouzuvannia potreby u robochii syli v konteksti formuvannia innovatsiinykh perspektyv transformatsii zainiatosti v Ukraini [European experience of forecasting labor demand in the context of forming innovative prospects for employment transformation in Ukraine]. *Rynok pratsi ta zainiatist naseleennia*, vol. 1, pp. 17–20. (in Ukrainian)
6. Petrova, I.L. and Blyzniuk, V.V. (2018) Osnovni tendentsii rozvytku vitchyznianoho rynku pratsi: novi vyklyky ta imperatyvy rozvytku [The main trends in the domestic labor market: new challenges and development imperatives]. *Ukrainskyi rynek pratsi: imperatyvy ta mozhlyvosti zmin [Ukrainian labor market: imperatives and opportunities for change]: kol. monohrafiia [a monograph]*. Kyiv: NAN Ukrainy, DU «In-t ekon. ta prohnouzuv. NAN Ukrainy», pp. 8–27. (in Ukrainian)
7. Semykina, M.V. and Pasiaka, A.S. (2016) Rynek pratsi Ukrainy: tendentsii ta osoblyvosti rozvytku [Ukrainian labor market: trends and features of development]. *Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu. Ekonomichni nauky*, vol. 5(1), pp. 165–170. (in Ukrainian)
8. Shaulska, L.V. (2015) Novi rysy sfery zainiatosti ta perspektyvy yii rehuliuвання [New features of employment sphere and prospects for its regulation]. *Teoretychni i praktychni aspekty ekonomiky ta intelektualnoi vlasnosti*, vol. 2(1), pp. 120–128. (in Ukrainian)