

УДК 331.5.001.5 «73»

Результативність функціонування ринків праці: багаторівневий вимір

Василенко В.М.

доктор економічних наук, професор,
заслужений діяч науки і техніки України,
професор кафедри менеджменту і туризму
Кременчуцького національного університету
імені Михайла Остроградського

Дружиніна В.В.

доктор економічних наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту і туризму
Кременчуцького національного університету
імені Михайла Остроградського

У статті наведено результати комплексного аналізу функціонування ринків праці у багаторівневому вимірі та з урахуванням виконуваних ним функцій (вартісної, попиту і пропозиції, конкуренції, зміни праці, економії часу, пропорційності). Кожна функція сполучена з відповідними показниками статистичної звітності. У результаті проведеного аналізу встановлено дисбаланс попиту та пропозиції на різних ринках праці, який обумовлений загальним станом розвитку держави.

Ключові слова: ринок праці, комплексний аналіз, функції ринку праці, багаторівневий вимір.

Василенко В.Н., Дружиніна В.В. РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ РЫНКОВ ТРУДА: МНОГОУРОВНЕВОЕ ИЗМЕРЕНИЕ

В статье приведены результаты комплексного анализа функционирования местного рынка труда во многоуровневом измерении и с учетом выполняемых им функций (стоимостной, спроса и предложения, конкуренции, изменения труда, экономии времени, пропорциональности). Каждая функция сопряжена с соответствующими показателями статистической отчетности. В результате проведенного анализа установлено дисбаланс спроса и предложения на различных рынках труда, который обусловлен общим состоянием развития государства.

Ключевые слова: рынок труда, комплексный анализ, функции рынка труда, многоуровневое измерение.

Vasylenko V.N., Druzhinina V.V. EFFECTIVE FUNCTIONING OF LABOR MARKETS MULTILEVEL APPROACH

The article presents the results of a comprehensive analysis of the local labor market in the multi-level dimension, and taking into account the functions performed by them (cost, supply and demand, competition, labor changes save time, proportionality). Each function is associated with the corresponding figures of the statistical reporting. The analysis found an imbalance of supply and demand in the different labor markets, which is due to the general state of development of the state.

Keywords: labor market, a comprehensive analysis, functions of the labor market, multi-level approach.

Постановка проблеми. Трансформація української економіки зумовлює необхідність пошуку нових підходів до аналізу функціонування місцевого ринку праці, ефективність якого багато в чому залежить від правильності вибору методичної бази визначення можливої оцінки реалізації основних його функцій. Розглядаючи місцевий ринок праці як деяку складову системи ринків праці (міжнародного, національного, регіонального та локального), варто зауважити, що відносно кожного з них існує власна методична база для визначення результативності їх функціонування. Така ситуація не сприяє зняттю наявних супереч-

ностей між суб'єктами названих ринків праці. З приводу цього існує необхідність у розробці такої методичної бази, яка б забезпечувала хоча б у загальних рисах «єдиний знаменник» щодо визначення можливої оцінки результативності їх функціонування. Власне, багаторівневий вимір, заснований на єдиних методичних підходах, може стати таким підґрунтям для визначення об'єктивної оцінки функціонування не лише місцевого ринку праці, але й для інших ринків праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми функціонування ринку праці, його принципи і механізм дії, причини виникнення

безробіття, взаємовідносини між основними категоріями населення на ринку праці, визначення окремих чинників регулювання зайнятості знайшли висвітлення у працях науковців різних економічних шкіл та епох.

Віддаючи належне результатам наукового пошуку зарубіжних (В. Петті, А. Сміта, Д. Рікардо, А. Маршалла, А. Пігу, Дж.М. Кейнса, І. Фішера, А. Філіпса, М. Фрідмена, А.М. Оукена) і вітчизняних (С.І. Бандура, О.А. Грیشнової, А.М. Колота, Е.М. Лібанової, В.М. Петюха [1-4]) науковців у сфері теорії ринку праці, потрібно визнати, що проблема оцінювання функціонування переважно місцевого ринку праці здебільшого залишається відкритою. Розробка заходів економічної політики уряду щодо забезпечення функціонування місцевого ринку праці є одним із напрямів, що сприятиме захисту інтересів населення, покращенню структури зайнятості, становленню рівноваги між попитом і пропозицією робочої сили та ціни як регулятора цього співвідношення.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Особливий науковий інтерес нині становить комплексний багаторівневий вимір тенденцій функціонування ринків праці, що дозволяє виявити різнорівневі процеси і явища з урахуванням виконуваних ними функцій через сполучення їх з кількісними та якісними показниками. Такий підхід застосовувався в наукових дослідженнях вітчизняних учених для регіонального ринку праці, проте на місцевому та локальному рівнях до теперішнього моменту не використовується, чим і підкреслюється актуальність цього дослідження. Комплексний багаторівневий аналіз функціонування ринків праці дає змогу отримати об'єктивнішу оцінку поточного стану як бази прийняття управлінських рішень щодо забезпечення ефективної політики у сфері трудової зайнятості на регіональному, місцевому (місті, сільському районі) та локальному рівнях.

Мета статті полягає у кількісній та якісній оцінці результативності функціонування місцевого ринку праці в системі багаторівневості через його функції на основі їх сполучення із статистичними показниками.

Виклад основного матеріалу. Ринок праці виконує важливі функції, такі як: вартісну, відповідно до якої робоча сила набуває грошового (цінового) вираження; попиту і пропозиції, згідно з якою забезпечується процес працевлаштування та вивільнення конкретної робочої сили відповідно до її кількісних і якіс-

них характеристик; конкуренції, що забезпечує зайнятість робочої сили з кращими професійно-кваліфікаційними характеристиками; зміни праці, відповідно до якої робоча сила, користуючись досягненнями в науці і техніці, отримує можливість переходити від одного виду праці до іншого, від одного виду економічної діяльності до іншого; економії часу або підвищення продуктивності праці, згідно з якою досягається зниження витрат робочого часу на виробництво як одиниці товару, так і всього обсягу продукції; пропорційності, що забезпечує зайнятість робочої сили і покращення суспільного розподілу праці шляхом її використання в окремих видах економічної діяльності [5, с. 126]. Кількісна та якісна оцінка за кожною із зазначених функцій дає змогу визначити характер функціонування ринку праці та з'ясувати, наскільки вони забезпечують ефективне використання робочої сили в масштабах ринку праці різних рівнів. Кожна із названих функцій на відповідному рівні виконується по-своєму.

До початку збройного конфлікту українська економіка демонструвала стійкі темпи економічного зростання. Зростання ВВП за період 2003–2013 рр. склало 1184,5 млрд грн за рахунок впливу витрат праці, капіталу, технологій виробництва та темпів науково-технічного прогресу. До середини 2008 р. економіка України мала стійкий позитивний тренд. Фінансова криза 2008–2009 рр. погіршила стан України у світовому економічному середовищі, що вплинуло на стан ринків праці. В якості ключових аспектів на макроекономічному рівні функціонування ринків праці варто виокремити такі:

– вартість робочої сили; кількісним виміром якої є середньомісячна заробітна плата, яка в цілому по Україні у 2013 р. порівняно із 2003 р. зросла на 2803 грн, або у 6,06 рази. За результатами групування регіонів України можна зробити висновок, що лідером з дуже високим рівнем середньомісячної заробітної плати за аналізований період є м. Київ, причому рівень заробітної плати збільшився у 2013 р. порівняно із 2003 р. у 6,7 рази. Групу з відносно низьким рівнем заробітної плати склали регіони переважно Західної України, причому питома вага цієї групи зросла у 2013 р. порівняно із 2003 р. з 44% до 51% за рахунок приєднання Львівської та Івано-Франківської областей, що було спричинено різким загостренням соціально-економіко-політичної ситуації в державі. Найбільш близькими в обраному метричному просторі залишалися

АР Крим, Одеська, Полтавська, Рівненська, Харківська області, до яких у 2013 році приєдналися Запорізька, Миколаївська області та м. Севастополь. Питома вага цієї групи регіонів збільшилася з 25,9% до 29,6%, середньомісячна заробітна плата в цій групі регіонів була на 270,75 грн нижче за середню по державі. Особливістю цієї групи було те, що Полтавська область протягом десяти років утримувала стійку позицію, що забезпечувалося функціонуванням найпотужніших у промисловому розрізі мм. Комсомольська та Кременчука;

– попит та пропозиція; у сучасній умовах функціонування ринку праці на макро-, мезо- та мікрорівнях вартість робочої сили є ланцюгом взаємозв'язку між попитом та пропозицією, які кількісно можуть бути виражені у показниках працевлаштування незайнятих трудовою діяльністю громадян та вивільнення. Отримане ранжування регіонів України показало, що Полтавський регіон у 2013 р. перейшов з групи регіонів із дуже низьким рівнем працевлаштування до групи регіонів із середнім рівнем працевлаштування незайнятих трудовою діяльністю громадян. Окрім Полтавської області, до цієї ж групи входили ще чотири регіони: Луганський, Львівський, Одеський та Черкаський. Головним пріоритетом розвитку цього кластера було створення нових та модернізація наявних робочих місць переважно у промисловості, державному управлінні, торгівлі, транспорті та зв'язку, офіційному працевлаштуванні за кордоном. Якщо розглядати показник вивільнення працівників, то за цим показником регіони України також утворювали шість груп.

Якщо у 2003 р. найбільш вразливим був Донецький регіон із чисельністю вивільнених працівників 17,7 тис. осіб, то протягом десяти років до цієї групи перейшло м. Київ, а Донецький регіон змістився до групи з високим рівнем вивільнення працівників (10,1 тис. осіб). Відсутність умов щодо кар'єрного зростання, низька якість робочих місць, незадоволеність рівнем заробітної плати, відсутність перспектив зростання у професійному плані, високий рівень стресу на роботі, велика відстань між роботою та місцем проживання, а також високі транспортні витрати, відсутність постійного житла, реструктуризація і диверсифікація галузей економіки відрізняють Донецький регіон та м. Київ від інших регіонів, переважно регіонів Західної України, де рівень вивільнених працівників був відносно низьким або низьким, що пояснюється досягненням

узгодженості інтересів працівників та власників робочих місць за рахунок підвищення рівня заробітної плати та вимог до робочої сили. Слід відзначити, що Полтавський регіон у 2013 р. увійшов до групи регіонів з низьким рівнем вивільнення працівників, що пояснюється високим рівнем економічного розвитку за рахунок промислового сектору міст Кременчука, Полтави та Комсомольська;

– конкуренція; яка може бути виражена через показники зайнятої робочої сили та підвищення кваліфікації. За показником зайнятої робочої сили практично за всіма групами, крім першої, простежується скорочення чисельності зайнятої робочої сили, що обумовлено, в першу чергу, вивільненням робочої сили з підприємств промислового сектору. Визначено, що стійку позицію протягом періоду, що досліджувався, займали такі регіони: Донецький (дуже високий), Дніпропетровський (високий), Харківський (середній), Луганський та Одеський (значний), Вінницький, Полтавський і Київський (низький), Волинський, Кіровоградський, Тернопільський, Чернівецький і Чернігівський (дуже низький). Згідно оцінки показника підвищення кваліфікації, Полтавська область займала стабільну позицію в Україні протягом 2003–2013 рр. і входила до групи регіонів з низьким рівнем зацікавленості роботодавців у підвищенні кваліфікації найманих працівників за рахунок власних коштів;

– зміни праці; що характеризується коефіцієнтом обороту, який може визначатися як на макро-, мезо-, так і на мікрорівні. На всіх рівнях функціонування ринку праці на мобільність робочої сили впливала чисельність прийнятих та вибулих працівників, а також середня чисельність штатних працівників. Для розрахунку коефіцієнту обороту було використано зазначені показники у відповідних регіонах України. Для отримання оцінки інтенсивності обороту була використана шкала оцінки інтенсивності обороту робочої сили: мінімальний рівень від 0 до 5%, низький рівень – від 5% до 30%, середній рівень – від 30% до 55%, високий – від 55% до 80%, значний – від 80% до 100%. На основі проведеного групування встановлено, що на території всіх регіонів спостерігався оборот робочої сили із середньою або високою інтенсивністю. Зокрема, Полтавський регіон змінив свою позицію з групи регіонів із середньою інтенсивністю обороту робочої сили у 2003 р. на позицію серед регіонів із високою інтенсивністю у 2013 р. Причому навіть у кризовий період 2009 р. він стійко утримував позицію середньої інтенсивності обороту.

Тобто у регіоні робоча сила чітко відреагувала на початок істотних змін у зовнішньому середовищі за рахунок переміщення робочої сили у межах держави та області, що проявилось у розмірі сальдо міграції +446 осіб. Основними центрами тяжіння робочої сили в Полтавській області були промислові центри Кременчук та Полтава;

– підвищення продуктивності праці; яке відображається змінами показника продуктивності праці, за результатами яких регіони були згруповані на дві (висока та дуже висока) та три (середня, висока та дуже висока) групи відповідно у 2003 р. та 2013 р. За результатами 2013 р. Полтавський регіон входив до групи з дуже високим показником

Таблиця 1

Матриця комплексного аналізу функцій ринку праці регіонів України за 2003 р., 2013 р.*

Функції ринку праці	вартісна		попиту та пропозиції				конкуренції				Зміни праці		Підвищення продуктивності праці	
	Показники		Працевлаштовано, тис. осіб		Звільнено, тис. осіб		Зайнято робочої сили, тис. осіб *		Підвищено кваліфікацію, тис. осіб		Коефіцієнт обороту робочої сили, %		Продуктивність праці, тис. грн	
Регіони	2003р	2013р	2003р.	2013р.	2003р.	2013р.	2003р.	2013р.	2003р.	2013р.	2003р.	2013р.	2003р.	2013р.
Автономна Республіка Крим	С	С	А	С	С	В	В	С	В	В	Ф	Ф	Ф	Ф
Вінницька	В	В	А	Ф	Д	В	В	В	А	А	Ф	Ф	Ф	Д
Волинська	В	В	А	В	В	А	А	А	А	А	Д	Д	Ф	Д
Дніпропетровська	Д	Д	В	Г	Д	Д	Ф	Ф	Ф	Ф	Д	Ф	Ф	Г
Донецька	Ф	Ф	В	Ф	Г	Ф	Г	Г	Г	Г	Ф	Ф	Ф	Г
Житомирська	В	В	А	Г	В	А	А	В	А	А	Д	Ф	Ф	Д
Закарпатська	В	В	А	В	В	А	А	В	А	А	Д	Д	Ф	Д
Запорізька	Ф	С	А	Ф	С	В	В	С	С	В	Д	Д	Ф	Ф
Івано-Франківська	С	В	А	С	В	А	А	В	А	А	Д	Д	Ф	Г
Київська	Д	Д	А	В	В	А	В	В	А	А	Ф	Ф	Ф	Г
Кіровоградська	В	В	А	В	В	А	А	А	А	А	Ф	Ф	Ф	Д
Луганська	Д	Д	В	Д	С	В	С	С	С	С	Ф	Ф	Ф	Д
Львівська	С	В	А	Д	Ф	С	С	Д	В	В	Д	Д	Ф	Д
Миколаївська	Д	С	А	С	В	А	А	В	А	А	Ф	Ф	Ф	Ф
Одеська	С	С	А	Д	С	В	С	С	В	В	Ф	Ф	Ф	Ф
Полтавська	С	С	А	Д	С	В	В	В	В	В	Д	Ф	Ф	Г
Рівненська	С	С	А	С	В	А	А	В	А	А	Д	Д	Ф	Д
Сумська	В	В	А	С	С	А	А	В	А	А	Д	Д	Ф	Д
Тернопільська	В	В	А	С	В	А	А	А	А	А	Д	Д	Ф	Д
Харківська	С	С	В	Г	Д	С	Д	Д	С	С	Ф	Ф	Ф	Ф
Херсонська	В	В	Г	В	В	А	А	В	А	А	Ф	Ф	Ф	Д
Хмельницька	В	В	А	С	В	А	А	В	А	А	Д	Ф	Ф	Д
Черкаська	В	В	А	Д	В	В	А	В	А	А	Ф	Ф	Ф	Ф
Чернівецька	В	В	А	А	А	А	А	А	А	А	Ф	Ф	Ф	Д
Чернігівська	В	В	А	В	В	А	А	А	А	А	Д	Ф	Ф	Д
Київ	Г	Г	А	В	С	Г	Д	Ф	С	Д	Ф	Ф	Г	Г
Севастополь	Д	С	А	А	А	А	Д	А	А	А	Ф	Ф	Ф	Ф

*Оцінка функцій: А – дуже низька; В – низька; С – значна; Д – середня; Ф – висока; Г – дуже висока.

продуктивності праці (155,014 тис. грн), що перевищувало середній показник в цілому по Україні на 11,459 тис. грн, або на 7,982%. До цієї групи відносилися також регіони: Донецький (155,675 тис. грн), Івано-Франківський (151,577 тис. грн), Дніпропетровський (163,684 тис. грн), Київський (188,789 тис. грн) та м. Київ (217,589 тис. грн).

Результати комплексного аналізу функцій ринку праці регіонів України (табл. 1) свідчать, що найбільш проблемною групою регіонів держави залишалися Волинська, Закарпатська, Івано-Франківська, Кіровоградська, Тернопільська, Сумська, Херсонська, Хмельницька, Черкаська, Чернівецька, Чернігівська області та м. Севастополь.

Відповідно, основними напрямками роботи щодо підвищення результативності функціонування ринків праці соціально-уразливих регіонів залишалася розробка: напрямів підвищення рівня життя населення; відновлення нормування праці як одного із важелів забезпечення стимулюючої функції заробітної плати; створення умов для зростання доходів сільського населення; поступове зменшення виплати заробітної плати у натуральній формі працівникам сільського господарства; підвищення гнучкості ринку праці і стимулювання скорочення нелегальної зайнятості; стимулювання зайнятості жінок, які мають неповнолітніх дітей і дітей-інвалідів; створення умов для інтеграції в трудову діяльність осіб з обмеженими фізичними можливостями; формування партнерства бізнес-одиниць, навчальних закладів, місцевих та регіональних органів влади.

Важливе місце при аналізі функціонування ринку праці повинно приділятися міграції населення, хоча багато вчених вважають цей показник непрямим індикатором розвитку та функціонування ринку праці. Проте, у регіонах, які переважно належать до Західної України, спостерігалось негативне сальдо, переважно за рахунок зовнішньої міграції за результатами 2003 р., але його зменшення у 2013 р. могло свідчити про покращення соціально-економічної ситуації у цих регіонах.

Найбільш привабливими регіонами у контексті функціонування ринку праці були Донецький та Дніпропетровський та м. Київ, де традиційні показники ринку праці залишались стабільно високими протягом 2003–2013 рр. за рахунок того, що, по-перше, тут розташована велика частина промислових підприємств; по-друге, ці регіони продукували значну частку ВВП України – 11,7% та 10,14%,

18,9% відповідно; по-третє, регіони цієї групи мали високий науково-технічний потенціал. У цих регіонах були зосереджені значні інтелектуальні ресурси, провідні університети, експортні та фінансові структури.

Протягом десяти років стійку позицію серед регіонів України утримувала Полтавська область, маючи переважно середні значення класичних показників ринку праці при високому рівні продуктивності праці за рахунок найкращих рейтингових позицій серед регіонів України за виробничою та реалізаційною активністю, зокрема шосте місце за обсягом реалізованої промислової продукції та за обсягом капітальних інвестицій у розрахунок на одну особу, 2 місце з виробництва валової продукції сільського господарства, 3 місце за коефіцієнтом покриття експортом імпорту, 7 місце за обсягом іноземних інвестицій, 9 місце за рівнем середньомісячної заробітної плати та індексом людського розвитку. Позитивні зрушення у виробничій діяльності Полтавського регіону забезпечувались переважно за рахунок головних промислових центрів м. Полтави та Кременчука, які забезпечували майже 70% промислового виробництва області, та в яких сконцентровано більшу частку людських ресурсів.

Таким чином, отримана оцінка функціонування регіональних ринків праці засвідчила про різний режим виконання основних функцій, що може свідчити про недостатню увагу з боку головних їх учасників (держави, працевдавців) до дотримання вимог забезпечення ефективної зайнятості.

Дослідження місцевого ринку праці виконано на прикладі м. Кременчука, вибір якого як об'єкта дослідження є не випадковим. Поряд із такими важливими характеристиками міста, як вигідне географічне розташування, архітектура, пам'ятки, природні особливості, варто відзначити статус міста, його місце в структурі та ієрархії інших міст за різними складовими: рівнем розвитку, ролі в економічному, політичному, культурному житті країни та регіону. Статус міста визначається потенціалом і ресурсами (інформаційними, кадровими, фінансовими тощо) [6, с. 109].

Результати аналізу ринку праці м. Кременчука засвідчили, що місцевий ринок праці функціонував упродовж минулих років в умовах його адаптації до економічної ситуації в країні, а сутність економічних процесів в Україні полягала у відновленні економічного зростання на основі інерції та кон'юнктурної адаптації докризової моделі розвитку. Від-

повідно, реакцією на ускладнення викликів економічного й соціального розвитку стало зменшення економічного та соціального розміття, спрощення економічного базису, надмірна концентрація і монополізація бізнесу, посилення державної присутності в економіці (через підтримку соціальної сфери та інфраструктури і бюджетних інвестицій та закупівлі), згортання приватної підприємницької ініціативи [7, с. 108].

На основі результатів аналізу кількісних та якісних показників основних функцій місцевого ринку праці визначено, що в м. Кременчуці склалися сприятливі умови для його, індикатором чого виступала ціна найманої праці – середньомісячна заробітна плата, яка за період з 2003–2013 рр. зросла на 445,2%. Такі зміни у ціні робочої сили відбулися під впливом основних чинників: продуктивності праці, яка у 2013 р. порівняно із 2003 р. збільшилася на 110,26%; зменшення чисельності працевлаштованих на 17,73%; зменшення чисельності звільнених на 34,91%; зменшення зайнятих осіб у 2011 р. по відношенню до 2003 р. на 0,37% (з переважанням осіб з повною вищою освітою); збільшення осіб, які підвищили кваліфікацію на 18,48%; зменшення коефіцієнту обороту робочої сили на 2,56%, збільшення сальдо міграції на 35% [8, с. 115].

Згідно із територіальним критерієм класифікації місцевого ринку праці, окрім міського ринку праці виокремлюється районний. За оцінками результатів діяльності районних державних адміністрацій і міськвиконкомів

міст обласного значення у 2013 році лідируючі позиції за усіма напрямками діяльності займали Глобинський, Диканьський та Котелевський райони, функціонування ринків праці яких оцінювалося через вищевикладені функції, які є аналогічними міському рівню. Кількісна та якісна оцінка основних функцій місцевого ринку праці зазначених районів наведена в таблиці 2, результати аналізу якої свідчать, що з трьох районів перше місце у рейтингу займає Глобинський район за такими показниками, як працевлаштовано та звільнено, підвищили кваліфікацію, але такі показники, як середньомісячна заробітна плата та сальдо міграції, є нижчими, ніж у Диканьському районі, відповідно, на 479 грн та 469 осіб у 2013 р.

Третє місце у рейтингу займає Котелевський район. Окрім того, варто відзначити привабливість цього району, про що свідчить позитивне значення сальдо міграції та підвищення рівня зайнятості. На такий результат вплинула ефективна діяльність двох містоутворюючих підприємств – ПрАТ «Полтавський вентиляторний завод» та ТОВ «Агрофірма «Маяк», наявність більш розвинутої системи охорони здоров'я – доступність висококваліфікованої медичної допомоги, оснащення сучасним медичним обладнанням тощо. Окрім того, приплив населення до району, перш за все, обумовлений новим житловим та промисловим будівництвом у смт Котельва.

Як наслідок, отримані результати оцінювання функцій місцевого ринку праці (у розрізі міського та районного) можуть бути кваліфіковані як такі, що не співпадали між собою в час-

Таблиця 2

Характеристики ринку праці окремих районів

Функції ринку праці	Вартісна		Попиту та пропозиції				Конкуренції				Зміни праці		Підвищення продуктивності праці	
	Показники		Працевлаштовано, тис.ос.		Звільнено, тис.ос.		Зайнято робочої сили, тис.ос.		Підвищено кваліфікацію тис.ос.		Сальдо міграції, ос.		Продуктивність праці, тис. грн	
	2003 р.	2013 р.	2003 р.	2013 р.	2003 р.	2013 р.	2003 р.	2013 р.	2003 р.	2013 р.	2003 р.	2013 р.	2003 р.	2013 р.
Глобинський	372,7	2800	692	1571	187	183	13	10	498	790	-290	-473	24,6	37,4
Диканьський	334,2	3279	346	712	52	240	7,2	4,5	305	376	-14	-4	10,4	12,9
Котелевський	246,3	2168	238	481	68	323	2,5	4,0	154	345	53	61	2,3	2,2

Таблиця складена за даними [9; 10]

тині узгодженості темпів зростання окремих показників, що загострювало суперечності між їхніми суб'єктами.

Результати аналізу показників функціонування ринків праці (регіонального та місцевого рівня) було доповнено аналізом показників до впливу факторів зовнішнього середовища. З цією метою досліджено локальні ринки праці ПАТ «Крюківський вагобудівний завод», функціонування локальних ринків праці, що є не тільки цілком виправданим, але й необхідним з метою підтвердження того факту, що процеси, які протікають на ринках праці, ідентичні процесам макро- та мікрорівня і схильні до впливу факторів зовнішнього середовища. З цією метою дослідимо локальні ринки праці ПАТ «Кременчуцький сталеливарний завод» та ПрАТ «Полтавський вентиляторний завод» за допомогою кількісної та якісної інтерпретації функцій ринку праці, оцінка яких наведена у таблиці 3.

Отримані результати аналізу засвідчили про те, що ситуація на ринку праці підприємств є достатньо сприятливою з точки зору економічних та соціальних результатів їх діяльності, забезпечення відповідних умов праці та рівня підвищення кваліфікації працівників. Рівень заробітної плати на підприємствах ПАТ «КВБЗ» та ПАТ «КСЗ» був практично однаковим і становив у 2003 р. 763 грн і 770 грн відповідно, у 2013 р. 5366 грн і 5374 грн, що значно перевищувало рівень середньомісячної заробітної плати в цілому по м. Кременчуку.

Як результат, зазначені підприємства знаходилися серед тих підприємств, що привертали робочу силу. Аналізуючи показники попиту та пропозиції, варто відзначити, що у 2003 р. працевлаштовано було більше, ніж звільнено, але економічна криза негативно вплинула на економічну діяльність підприємств до кінця 2013 р., що знайшло відображення у збільшенні звільнених працівників та зменшенні показників працевлаштування. Кількісна та якісна оцінка основних функцій ринку праці ПрАТ «Полтавський вентиляторний завод» засвідчила про те, що заробітна плата працівників за десять років зросла на 1627 грн, або у 2,5 рази, що, у свою чергу, надавало можливість підвищувати чисельність працюючих, збільшувати витрати на підвищення кваліфікації тощо.

Таким чином, на локальному рівні ринок праці на окремих підприємствах функціонував з різним ступенем напруги, що проявлялося як у змінах середньої заробітної плати, так і у змінах інших трудових показників, незважаючи на усі зусилля з боку адміністрації підприємств щодо збереження трудового потенціалу та дотримання умов цивілізованих соціально-трудових у відносин.

Висновки. Підсумовуючи результати комплексного аналізу функцій ринків праці у багаторівневому вимірі, можна стверджувати про те, що використання єдиної методики для відповідної оцінки дає змогу не лише використовувати кризну інформацію, що забезпечує

Таблиця 3

Кількісна та якісна оцінка основних функцій локальних ринків праці за 2003 р., 2013 р.

Функції ринку праці	Вартісна		Попиту та пропозиції				Конкуренції				Зміни праці		Підвищення продуктивності праці	
	Показники		Працевлаштовано, осіб		Звільнено, осіб		Зайнято робочої сили, осіб		Підвищено кваліфікацію, тис. осіб		Коефіцієнт обороту робочої сили, %		Продуктивність праці, тис. грн	
	Середньомісячна заробітна плата, грн	2003 р.	2013 р.	2003 р.	2013 р.	2003 р.	2013 р.	2003 р.	2013 р.	2003 р.	2013 р.	2003 р.	2013 р.	
ПАТ «КВБЗ»	763	5366	1370	646	1195	1649	6764	8308	1089	3011	37,9	27,6	13,8	746,9
ПАТ «КСЗ»	770	5374	1762	1276	990	1684	4692	5200	1829	2836	58,7	56,9	70,4	313,4
ПрАТ «Полтавський вентиляторний завод»	663	2290	511	874	402	1192	6088	6765	914	943	15,0	30,5	58,4	539,5

їй універсальність, але й визначати завдяки цьому вплив соціально-економічних, демографічних, міграційних факторів на динаміку та тренди у змінах економіки відповідного рівня (регіонального, місцевого та локального). Завдяки чому реально стає можливим формування умов для нейтралізації та зняття

суперечностей як між суб'єктами ринків праці, так і між учасниками соціально-трудомих відносин, оскільки останні тенденції функціонування різних ринків праці свідчать про появу вразливих місць у їхньому розвитку, що спонукає до формування імперативів подальших структурних зрушень та модернізації.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Колот А.М. Економіка праці та соціально-трудомих відносини : підручник / А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін. – К. : КНЕУ, 2009. – 711 с.
2. Лібанова Е.М. Ринок праці / Е.М. Лібанова. – К. : ЦНЛ, 2003. – 224 с.
3. Петюх В.М. Ринок праці й зайнятість : навч. посіб. / В.М. Петюх. – К. : МАУП, 1997. – 120 с.
4. Бандур С.І. Теоретико-методологічні імперативи державного регулювання ринку праці в контексті реформування економіки України / С.І. Бандур, О.А. Ковенська // Ринок праці та зайнятість населення: виробн.-практ. наук. журнал. – К. : ІПКДСЗУ, 2015. – № 2. – С. 9-13.
5. Василенко В.Н. Региональный рынок труда: особенности функционирования : монографія / В.Н. Василенко, М.В. Жилина. – Донецк : Юго-Восток, 2010. – 223 с.
6. Абышева Ю.Ю. Проблема формирования имиджа города: социально-управленческий аспект : дис. ... канд. соц. наук : 22.00.08 / Ю.Ю. Абышева. – Н. Новгород, 2005. – 173 с.
7. Цимбал О.І. Трансформація економічної системи та розвитку праці в Україні: проблеми гармонізації і механізмів розвитку та регулювання / О.І. Цимбал, О.М. Ярош // Соціально-трудомих відносини: теорія та практика. – 2013. – № 2(6). – С. 105-109.
8. Дружиніна В.В. Місцевий ринок праці : умови функціонування, методи та способи забезпечення збалансованості : монографія / В.В. Дружиніна. – Донецьк : Юго-Восток, 2014. – 366 с.
9. Статистичний щорічник Полтавської області за 2003 рік / Держкомстат України; за ред. Т.Л. Бугайченко. – Полтава, 2004. – 327 с.
10. Статистичний щорічник Полтавської області за 2013 рік / Держкомстат України; за ред. Т.Л. Бугайченко. – Полтава, 2015. – 386 с.