

UDC classification: 332.133:331.5:334.7

JEL Classification: C38, F66, J40

## Теоретичні особливості та складники розвитку регіонального ринку праці

О. В. Фінагіна<sup>†</sup>  
О. В. Захарова<sup>#</sup>  
К. О. Скібська<sup>##</sup>

**Мета роботи** – визначити теоретичні особливості та обґрунтувати складники розвитку регіонального ринку праці.

**Дизайн/Метод/Підхід дослідження.** Застосовано системний підхід при обґрунтуванні концептуальної схеми розвитку регіонального ринку праці та метод логічного узагальнення – при обґрунтуванні чинників розвитку регіонального ринку праці відповідно до очікувань його суб'єктів. Інформаційна основа дослідження – монографічні роботи та наукові публікації за його тематикою.

**Результати дослідження.** Обґрунтовано доцільність запровадження заходів щодо розвитку ринку праці в Україні на її сучасному етапі соціально-економічного та суспільно-політичного розвитку. Визначено основних суб'єктів ринку праці, до яких було віднесено найманих працівників, роботодавців та органи влади. Узагальнено чинники розвитку ринку праці на основі диференціації цілей суб'єктів ринку праці. Обґрунтовано характерні риси розвитку ринку праці. Створено концептуальну схему розвитку регіонального ринку праці, що враховує очікування та вимоги суб'єктів, бар'єри та проблеми на шляху розвитку, напрями задоволення очікувань і подолання бар'єрів й індикатори розвитку ринку праці.

**Практичне значення дослідження.** Результати дослідження можуть стати основою для формування політики активізації процесів кластероутворення з метою досягнення тенденцій розвитку регіонального ринку праці та прискореного задоволення очікувань його суб'єктів, що забезпечить синергетичний ефект.

**Оригінальність/Цінність/Наукова новизна дослідження.** Запропоновано визначення сутності поняття «розвиток регіонального ринку праці», у якому, на відміну від існуючих трактувань, зосереджено увагу на обґрунтуванні напрямів задоволення очікувань та вимог суб'єктів ринку праці шляхом подолання існуючих й прогнозованих бар'єрів і проблем задля досягнення індикаторів розвитку ринку праці.

**Обмеження дослідження/Перспективи подальших досліджень.** Результати дослідження мають бути покладеними в основу діагностики регіональних ринків праці України за основними чинниками їх розвитку.

**Тип статті** – теоретична.

**Ключові слова:** регіональний ринок праці; чинники; суб'єкти; робота.

<sup>†</sup> Оlesia Валентинівна Фінагіна,  
д.е.н., професор, завідувач кафедри менеджменту  
та бізнес-адміністрування, Черкаський державний  
технологічний університет, Черкаси, Україна,  
e-mail: [finaginaov@gmail.com](mailto:finaginaov@gmail.com),  
<https://orcid.org/0000-0002-7305-7441>

<sup>#</sup> Оксана Володимирівна Захарова,  
д.е.н., професор, професор кафедри менеджменту  
та бізнес-адміністрування, Черкаський державний  
технологічний університет, Черкаси, Україна,  
e-mail: [bonheur5576@gmail.com](mailto:bonheur5576@gmail.com),  
<https://orcid.org/0000-0001-5793-6203>

<sup>##</sup> Катерина Олександрівна Скібська,  
генеральний директор,  
Кадрова агенція «ДОПОМОГА Ukraine», Київ, Україна,  
e-mail: [skibaska@dopomoga.org.ua](mailto:skibaska@dopomoga.org.ua)  
<https://orcid.org/0000-0002-5261-5483>

Reference to this paper should be made as follows:

Finagina, O. V., Zakharova, O. V., Skibskaya, K. O. (2018). Theoretical features and components in the development of the regional labor market. *European Journal of Management Issues*, 26(1-2), 14-21 (in Ukrainian). doi:10.15421/191802.

## Theoretical features and components in the development of the regional labor market

Olesya Valentinovna Finagina<sup>†</sup>,  
Oksana Volodumirivna Zakharova<sup>#</sup>,  
Katerina Oleksandrivna Skibskaya<sup>##</sup>

<sup>†</sup>Cherkassy State Technological University,  
Cherkasy, Ukraine,

<sup>#</sup>Cherkassy State Technological University,  
Cherkassy, Ukraine,

<sup>##</sup>Recruitment Agency DOPOMOHA Ukraine,  
Kiev, Ukraine

**Purpose** – to define theoretical features and to substantiate components in the development of the regional labor market.

**Design/Method/Approach.** The systems approach is applied in order to substantiate a conceptual scheme for the development of the regional labor market, as well as the method of logical reasoning – when justifying the drivers of regional labor market development in accordance with the expectations of its subjects. The information basis was formed by monographs and scientific publications in line with the research subject.

**Findings.** The expediency of introducing measures for the development of the labor market in Ukraine at its present stage of socio-economic and socio-political development is substantiated. The main subjects in the labor market are identified, which include employees, employers, and authorities. The factors in the development of the labor market were determined based on the differentiation of objectives by the labor market subjects. Substantiation of the characteristic features in the development of the labor market is given. A conceptual scheme for the development of the regional labor market was built, which takes into account the expectations and requirements of the subjects, barriers and problems on the way towards development, directions to meet the expectations and overcome barriers, as well as the indicators of the labor market development.

**Practical implications.** Results of the study can be the basis for creation of policy to activate the processes of cluster formation in order to achieve the development trends of regional labor market and to accelerate meeting the expectations of its subjects, which would ensure a synergistic effect.

**Originality/Value.** It is proposed to define the essence of the notion "development of regional labor market" so that in contrast to existing understanding, it would focus on justifying the directions to meet the expectations and requirements of the labor market subjects by means of overcoming existing and predicted barriers and challenges to achieve the indicators of development of the labor market.

**Research limitations/Future research.** Research results are to be laid in the basis of diagnosing the regional labor markets in Ukraine based on the main factors of their development.

**Paper type** – conceptual.

**Keywords:** regional labour market; factors; actors; labour.

## Теоретические особенности и составляющие развития регионального рынка труда

Олеся Валентиновна Финагина<sup>†</sup>,  
Оксана Владимировна Захарова<sup>#</sup>,  
Екатерина Александровна Скибская<sup>##</sup>

<sup>†</sup>Черкасский государственный технологический университет, Черкассы, Украина,

<sup>#</sup> Черкасский государственный технологический университет, Черкассы, Украина,

<sup>##</sup>Кадровое агентство DOPOMOHA Ukraine,  
Киев, Украина

**Цель работы** – определить теоретические особенности и обосновать составляющие развития регионального рынка труда.

**Дизайн/Метод/Подход исследования.** Применен системный подход при обосновании концептуальной схемы развития регионального рынка труда и метод логического обобщения – при обосновании факторов развития регионального рынка труда в соответствии с ожиданиями его субъектов. Информационная основа исследования – монографические работы и научные публикации его тематике.

**Результаты исследования.** Обоснована целесообразность мероприятий по развитию рынка труда в Украине на ее современном этапе социально-экономического и общественно-политического развития. Определены основные субъекты рынка труда, к которым были отнесены наемные работники, работодатели и органы власти. Обобщены факторы развития рынка труда на основе дифференциации целей субъектов рынка труда. Обоснованы характерные черты развития рынка труда. Создана концептуальная схема развития регионального рынка труда, учитывающая ожидания и требования субъектов, барьеры и проблемы на пути развития, направления удовлетворения ожиданий и преодоления барьеров и индикаторы развития рынка труда.

**Практическое значение исследования.** Результаты исследования могут стать основой для формирования региональной политики кластеризации с целью достижения сбалансированного развития региональных рынков труда и ускоренного удовлетворения ожиданий его субъектов, что обеспечит синергетический эффект.

**Оригинальность/Ценность/Научная новизна исследования.** Предложено определение сущности термина «развитие регионального рынка труда», который, в отличие от существующих трактовок, концентрирует внимание на обосновании направлений удовлетворения ожиданий и требований субъектов рынка труда путем преодоления существующих и прогнозируемых барьеров и проблем для достижения индикаторов развития рынка труда.

**Ограничения исследования/Перспективы дальнейших исследований.** Результаты исследования могут быть положены в основу диагностики региональных рынков труда Украины по основным факторам их развития.

**Тип статьи** – теоретическая.

**Ключевые слова:** региональный рынок труда; факторы; субъекты; работа.

## Вступ

Проголошений Україною курс на євроінтеграцію поклав на неї зобов'язання розв'язання низки складних проблем, більшість з яких пов'язана безпосередньо із людиною, – підвищення рівня, якості та тривалості життя населення; гарантованість продуктивної й ефективної зайнятості; збалансування рівня оплати праці та прожиткового мінімуму; забезпечення гідних умов праці, життя та відпочинку людини; соціальний захист населення; реформування систем освіти, пенсійного й медичного забезпечення тощо. Одним із ефективних інструментів розв'язання більшості означених проблем на рівні державного та регіонального управління має стати побудова збалансованого ринку праці, здатного до безперервного відтворення робочої сили<sup>1</sup> відповідно до постійно зростаючих вимог суспільства й тяготіння економічної політики країни до трансформації у інноваційне русло (Petiukh, 1997, p. 7; Shevchenko, 2007, p. 268; Cherniavs'ka, 2011, p. 178; Marchenko, 2013, p. 133; Onikiienko, 2013, p. 148).

Протягом усього періоду незалежності в Україні спостерігається суттєвий негативний вплив чинників як макроекономічного середовища, так і внутрішньої соціально-економічної, фінансової й політичної нестабільності на можливості забезпечення соціально-трудомих гарантій людини з боку держави, а отже відбувається їх поступове скорочення. Наслідок такого впливу в Україні – поступове падіння рівня економічної активності населення, деформація попиту та пропонування робочої сили й зменшення можливостей для нагромадження людського капіталу при його високому потенційному обсязі. Подальше нехтування означеними проблемами на державному рівні призвело до збільшення потоків еміграції праце- та конкурентоздатного населення, пришвидшення темпів зuboжіння українців та прискорення темпів падіння обсягів ВВП.

За таких обставин в Україні постала гостра необхідність у кардинальній зміні підходів до створення умов щодо забезпечення якісного життя і безперервного розвитку людини. Перспективне бачення та такі підходи мають бути заснованими на стратегічному баченні шляхів і можливостей трансформації економіки країни у бік більш високого технологічного укладу, чого можна досягти завдяки переходу від індустріального типу економіки до постіндустріального, а саме поступовим планомірним досягненням економікою України ознак інформаційної економіки, економіки знань, SMART-економіки<sup>1</sup> та й, нарешті, програмованої економіки, як найвищого на сьогодні типу економічного розвитку країни (Podluzhna, 2017, p. 132). Практичне досягнення таких амбітних цілей серед іншого має базуватися на цільовому дієвому регулюванні ринку праці, який має бути цивілізованим, ефективним, соціально-спрямованим, збалансованим й динамічним, а тому підлягати системному реформуванню з метою постійного розвитку. Це буде сприяти створенню нових робочих місць, поширенню інформаційно-економічної взаємодії, трансформації ринкових відносин із урахуванням вимог постіндустріального суспільства.

Науковий інтерес до проблем функціонування ринку праці, розуміння його ускладнення поступово прискорювався та набув характеру прикладної різновекторності. При цьому дослідження зарубіжних науковців перемістилися у площину теоретичного опису можливих реакцій ринку праці на різні зміни внутрішнього та зовнішнього характеру. Так, Г. Боргас (Borjas, 1985, 2005), Дж. Бхагваті, К. Хамада та С. Родрігес (Bhagwati, & Hamada, 1974; Bhagwati, & Rodriguez, 1975), Г. Грубель і А. Скотт (Grubel, & Scott, 1966) присвятили дослідження світовому поширенню та наслідкам для

національних ринків праці феномена «витік мізків» та переміщення людського капіталу. П. Дуглас (Douglas, 1919), навпаки, докладно вивчив вплив потоків міграції неекваліфікованої робочої сили на економіку країни. Дж. Гаскон-ДеНев і К. Циммерман (Haiken-DeNew, & Zimmerman, 1999), П. Сталкер (Stalker, 2000) комплексно охарактеризували вплив міжнародної міграції на рівень безробіття, заробітної плати та мобільності населення у країнах-реципієнтах. В. Етьєр (Ethier, 1986) та Г. Епштейн, А. Вайс і А. Хілман (Epstein et al., 1999), обґрунтовували негативні наслідки поширення явища нелегальної міграції та запропонували інструменти подолання цієї проблеми. К. Реймерс (Reimers, 1983), К. Вінегарден і Л. Хор (Winegarden, & Khor, 1991), Р. Фрімен (Freeman, 1993) назвали різні аспекти дискримінації та нерівності на ринку праці, запропонували заходи щодо їх запобігання. Дж. Хікс (Hicks, 1970), К. Схев і М. Слоутер (Scheve, & Slaughter, 2001) розкрили сутність конкуренції та встановили фактори еластичності попиту на ринку праці. Крім того, значну кількість наукових праць також автори присвятили дослідженню особливостей національної міграційної політики у різних країнах світу, встановленню ефективних інструментів регулювання та захисту ринку праці (Blau, 1979; Bean et al., 1988; Bartel, 1989; Benhabib, 1996; Auerbach, & Oreopoulos, 1999; Antecol et al., 2003; Aydemir, & Borjas, 2007).

Проте, незважаючи на суттєву наукову розробленість питань функціонування ринку праці потребує уваги визначення особливостей розвитку регіонального ринку праці в сучасних умовах поширення переваг міжгалузевої взаємодії та співпраці. Поряд з цим ринкова система, яка формується в Україні останні двадцять п'ять років, ставить перед наукою і практикою завдання осмислення новітніх процесів, виявлення закономірностей їх розвитку та впливу на регіональні ринки праці з урахуванням процесів інформатизації, спеціалізації, кооперації, поширення кластерних моделей розвитку, діяльність яких відповідає найпрогресивнішим світовим стандартам.

## Постановка завдання

Мета цього дослідження полягала у визначенні теоретичних особливостей та обґрунтуванні складників розвитку регіонального ринку праці.

## Методи та інформаційні джерела дослідження

Застосовано системний підхід при обґрунтуванні концептуальної схеми розвитку регіонального ринку праці та метод логічного узагальнення – при обґрунтуванні чинників розвитку регіонального ринку праці відповідно до очікувань його суб'єктів. Інформаційною основою дослідження слугували монографічні роботи та наукові публікації за його тематикою.

## Результати та їх обговорення

Сполучення «розвиток ринку праці» має широке застосування у науковій літературі й, виходячи з контексту, автори використовували для опису всіх без виключення явищ еволюції ринку праці незалежно від змісту чинників, що сприяли таким зрушенням та їх безпосередніх результатів. Водночас дуже мало дослідників приділили увагу встановленню сутності цього поняття та комплексному виокремленню чинників, що лежать у його основі. І. Марченко розглянув розвиток ринку праці як об'єктивний процес, що полягає у «зміні механізмів функціонування та якісного перетворення його елементів під впливом зовнішніх та внутрішніх чинників» (Marchenko, 2013, p. 46). І. Терон визначив розвиток ринку праці та його складові, як «розгорнутий у часі перманентний процес безперервних кількісних та якісних змін ..., переходу від одного якісного стану до іншого у результаті

<sup>1</sup> SMART-економіка (від англ. smart – розумний, технологічний) – інтелектуальна економіка, заснована виключно на інноваційних технологіях нового покоління.

внутрішніх процесів та впливу навколишньої середовища» (Терон, 2015, р. 197-198). О. Чернявська, виокремила такі індикатори оцінки розвитку ринку праці, як демографічний потенціал, економічна активність населення, економічний розвиток регіону, додатковий попит на працю, вивільнення працюючих й питома вага зневірених у пошуках роботи та дослідивши історичну періодизацію розвитку ринку праці, зацентрувала увагу на необхідності визначення співвідношення попиту і пропозиції праці на ринку та (Cherniavs'ka, 2011, р. 141). Е. Лібанова зацентрувала увагу на таких аспектах ринку праці як: «високий ступінь розвитку ринкової інфраструктури, достатній рівень фінансування розвитку соціальної сфери за рахунок місцевих бюджетів, незначні обсяги заборгованості з виплати заробітної плати та дієвість існуючих інститутів соціального партнерства» (Libanova, 2007, р. 249). До складу чинників розвитку ринку праці І. Терон включив «суспільні відносини, матеріально-речовинні або соціально-економічні системи та перехід до принципово нових якісних передумов створення робочих місць» (Терон, 2015, р. 198). О. Безпала виокремила статус регіону, демографічний та соціально-економічний чинники розвитку регіонального ринку праці (Bespalaya, 2009, р. 5).

Наявна і множинність застосування термінів, близьких за змістом до терміну «розвиток ринку праці». Так, Ю. Маршавін у своїй праці одночасно використав два терміни: термін «модернізація ринку праці», який пов'язав з інноваційно-інвестиційною діяльністю країни, що закладає «основи для формування сучасних робочих місць» (Marshavin, 2011, р. 85, 102-103) та термін «трансформаційні процеси ринку праці», сутність якого пов'язував із підвищенням відповідальності держави, стимулюванням активності людини, розвитком інформаційних систем і технологій, внесенням змін до структури й змісту статистики праці (Marshavin, 2011, р. 216, 226, 235). В. Брич у своїй роботі (Bruch, 2003, р. 13) застосував термін «трансформація ринку праці», який протрактував як «процес ринкових перетворень у сфері праці, що призводить до відмирання застарілих і формування більш сучасних соціально-трудоових відносин на основі реформування адміністративно-командних підходів і структур у сфері зайнятості та впровадження ринкових механізмів реалізації трудового потенціалу особистості». Л. Лісогор відмітив, що процес структурної перебудови ринку праці поєднує в собі два процеси (трансформації й розвитку) та за змістом складається з «поетапних інституційних і структурних перетворень, які обумовлюють формування більш ефективного механізму функціонування ринку праці» (Lisogor, 2015, р. 178).

Кожен з наведених науковцями підходів у певній мірі відобразив окремі риси процесу розвитку ринку праці, проте не надав повного уявлення про його сутність.

Отже, враховуючи розмаїтість підходів та відсутність єдності думок науковців стосовно сутності процесу розвитку ринку праці постала необхідність конкретизації змісту та складу чинників його забезпечення. Із метою більш детального узагальнення чинників розвитку ринку праці ми обрали підхід щодо їх диференціації за основними суб'єктами ринку. При цьому при ідентифікації суб'єктів ринку праці було автори цього дослідження базувались на укрупненому підході Л. Шевченко (Shevchenko, 2007, р. 12, 31), за яким основні гравці ринку праці – це працівники, роботодавці та держава, тобто безпосередньо вершини так званого «трикутника ринку праці». Виходячи з того, що кожен суб'єкт має власні цілі, вимоги та очікування від ринку праці, чинники, що будуть закладеними в основу його розвитку, також будуть відрізнятися, хоча й діятимуть в одній площині (табл. 1). Так, чинники розвитку ринку праці з позиції найманих працівників, тобто їх безпосередні очікування, здебільшого будуть пов'язаними із зростанням можливостей виходу людини на ринок праці та її успішного працевлаштування, самостійності прийняття рішення щодо вибору професійного спрямування, напрямку

діяльності та робочого місця, гарантованої стабільної зайнятості, забезпеченням гідного рівня оплати та безпечних умов праці, рівності прав та колективного представництва. Інтереси та вимоги роботодавців будуть лежати у площині збільшення кількості робочих місць; нагромадження людського капіталу і зростання трудового потенціалу через безперервний професійний розвиток персоналу; підвищення рівня продуктивності праці на підґрунті модернізації робочих місць, адекватного рівня оплати праці та безпечних умов праці; стабілізації процесів руху персоналу, гармонізації інтересів власника із інтересами найманих працівників та зростання економічної ефективності діяльності підприємства на внутрішньому та зовнішньому ринках. З погляду державних органів влади чинниками активізації ринку праці виступають розвиток пріоритетних для національної економіки галузей, запровадження реформ в економіці, системах освіти і охорони здоров'я, сприяння процесам економічно та географічно доцільної внутрішньої трудової міграції та урбанізації, соціальний захист населення та інфраструктурна підтримка ринку праці. Перелічені очікування та вимоги суб'єктів ринку праці носять раціональний характер, так як спрямовані на оздоровлення та поступове збалансування ринку через перехресне задоволення попиту й пропозиції.

Комплексна взаємодія чинників, які одночасно виконують роль очікувань і вимог, виокремлених для кожного суб'єкта, дозволяє набути ринку праці саме тих характерних рис, прояв яких у часі характеризуватиме процес його розвитку, а саме: досягнення збалансованості попиту і пропозиції, підвищення якості й конкурентоспроможності пропозиції праці, ефективна й продуктивна зайнятість, зростання рівня економічної активності й мобільності населення, скорочення безробіття та дієвий соціальний захист населення, детінізація та зменшення ризиків ринку праці. Орієнтація на реалізацію на практиці кожної характерної риси функціонування ринку праці буде сприяти наближенню моменту його збалансування, що одночасно дозволить реалізувати очікування найманих працівників, роботодавців та органів влади.

Підсумовуючи проведені дослідження, вважаємо за доцільне здійснити уточнення сутності поняття «розвиток регіонального ринку праці», а саме пропонується його розглядати як еволюційний процес ринкових перетворень системи соціально-економічних відносин на адміністративно-окресленій території, що супроводжується поступовим узгодженням раціональних очікувань суб'єктів ринку у результаті чого відбуваються якісні і кількісні трансформаційні зрушення у напрямі досягнення збалансованого та ефективно функціонуючого ринку праці.

Виходячи з того, що процес розвитку ринку праці має еволюційний характер, особливість його протікання – схильність до впливу значної кількості негативних чинників, кожен з яких у окремий період часу здійснює на нього більшу або меншу деформуючу дію. За таких умов сучасна система державного та регіонального менеджменту має бути націленою на запобігання втрат накопичених знань, систематично оцінювати ймовірність морального і функціонального старіння знань та досвіду на ринку праці, фокусувати увагу на таких явищах, як вплив процесів створення (скорочення, вивільнення) робочих місць, соціальних аспектів, що відбулися на ринку праці у результаті поширення інновацій. Напрямами подолання бар'єрів на шляху до розвитку ринку праці також мають стати створення і вдосконалення регіональних механізмів цілеспрямованого регулювання професійної підготовки та зайнятості населення, що покликано забезпечити прискорення темпів науково-технічного прогресу та запустити глибокі стабілізуючі структурні зміни в економіці. Досягнення означених позитивних зрушень можливо виключно шляхом залучення комплексного бачення змін та завдяки об'єднанню зусиль всіх суб'єктів ринку праці задля максимально швидкого подолання бар'єрів і проблем, системного вирішення конфліктів інтересів.

Чинники розвитку ринку праці за очікуваннями його суб'єктів\*

Очікування суб'єктів ринку праці			Характерні риси розвитку ринку праці
наймані працівники	роботодавці	органи влади	
Демографічний потенціал (Libanova, 2007, p. 241)	Нові робочі місця та підвищення попиту на роботу (Petiukh, 1997, p. 235)	Здійснення реформ в економіці (Lisogor, 2015, p. 179)	Збалансованість попиту і пропозиції на ринку праці (Cherniavs'ka, 2011, p. 148)
Можливості працевлаштування на ринку праці (Libanova, 2007, p. 241)			Ефективна реалізація пропозиції праці на ринку праці (Cherniavs'ka, 2011, p. 178)
Збільшення сукупної пропозиції праці (Cherniavs'ka, 2011, p. 109)	Нестандартні організаційні форми зайнятості (Petiukh, 1997, p. 182; Marchenko, 2013, p. 47; Lisogor, 2015, p. 180)	Розвиток пріоритетних для національної економіки галузей (Cherniavs'ka, 2011, p. 171)	Детинізація праці і заробітної плати (Cherniavs'ka, 2011, p. 187)
Можливості входження до ринку праці (Libanova, 2007, p. 242)	Нагромадження людського капіталу та розвиток трудового потенціалу (Shevchenko, 2007, p. 123; Cherniavs'ka, 2011, p. 246; Marshavin, 2011, p. 72)	Реформування системи середньої загальної, професійно-технічної й вищої освіти (Libanova, 2007, p. 280, 283; Marshavin, 2011, p. 285)	Професійна й територіальна мобільність робочої сили (Shevchenko, 2007, p. 121; Marchenko, 2013, p. 46; Marshavin, 2011, p. 64)
			Підвищення якості і конкурентоспроможності пропозиції праці (Cherniavs'ka, 2011, p. 177)
Самостійність на роботі (Libanova, 2007, p. 245)	Безперервний професійний й особистісний розвиток робочої сили (Marchenko, 2013, p. 21)	Професійна орієнтація молоді (Marshavin, 2011, p. 269)	Зменшення ризиків на ринку праці (Shevchenko, 2007, p. 56)
Мотивація професійного вибору і зайнятості (Marshavin, 2011, p. 291)		Інноваційно-інвестиційний розвиток економіки (Onikiienko, 2013, p. 51; Marshavin, 2011, p. 85)	Людський розвиток та зростання трудового потенціалу (Cherniavs'ka, 2011, p. 187)
Стабільна зайнятість (Libanova, 2007, p. 243)	Управління процесами руху і стабілізація персоналу (Petiukh, 1997, p. 205)	Оптимізація системи оподаткування у напрямі запровадження стимулюючої фіскальної політики (Marshavin, 2011, p. 132, 139)	Зростання рівня економічної активності населення (Cherniavs'ka, 2011, p. 187)
Гідна оплата праці (Marshavin, 2011, p. 71; Fedorenko et al., 2012, p. 7)	Підвищення продуктивності праці через модернізацію робочих місць (Marchenko, 2013, p. 26; Marshavin, 2011, p. 73)		Політика захисту від безробіття (Shevchenko, 2007, p. 242)
	Високий рівень оплати праці (Shevchenko, 2007, p. 65; Marshavin, 2011, p. 169)	Природний рівень безробіття (Marshavin, 2011, p. 71)	
Безпека (Marshavin, 2011, p. 302)	Безпека умов праці (Libanova, 2007, p. 246; Onikiienko, 2013, p. 69)	Реформування системи охорони здоров'я (Libanova, 2007, p. 275)	Мотивація продуктивної інноваційної праці (Cherniavs'ka, 2011, p. 187)
			Довге і здорове життя людини, зростання якості робочої сили (Libanova, 2007, p. 41; Shevchenko, 2007, p. 75, 133)
Рівні права щодо отримання заробітної плати та працевлаштування (Libanova, 2007, p. 243)	Гармонізація економічних інтересів власника з інтересами трудового колективу (Shevchenko, 2007, p. 51; Marshavin, 2011, p. 170)	Взаємодія між органами виконавчої влади, галузевими та регіональними спілками роботодавців та профспілками; соціальний діалог; інфраструктурна підтримка ринку праці (Libanova, 2007, p. 283; Marchenko, 2013, p. 60; Marshavin, 2011, p. 308)	Гендерна рівність та свобода (Cherniavs'ka, 2011, p. 187)
Рівень колективного представництва (Libanova, 2007, p. 247)	Формування соціально відповідального підприємництва (Marshavin, 2011, p. 168, 319)		Соціальне партнерство (Cherniavs'ka, 2011, p. 215)
			Соціальне страхування, захист і гарантії населенню (Libanova, 2007, p. 51; Cherniavs'ka, 2011, p. 187)
Активність особистості, мобільність (Marshavin, 2011, p. 220)	Підвищення ефективності на внутрішньому ринку та зовнішньоекономічної діяльності (Marshavin, 2011, p. 147)	Сприяння розвитку внутрішньої трудової міграції; регулювання макроекономічної складової змін (Libanova, 2007, p. 237; Marshavin, 2011, p. 82)	Привабливість регіонів для зовнішніх мігрантів (Cherniavs'ka, 2011, p. 134)
			Міграційна активність населення (Cherniavs'ka, 2011, p. 134)

\* Джерело: систематизовано авторами.

У цьому контексті проведено дослідження дозволило розробити концептуальну схему розвитку регіонального ринку праці, яка базується на поступовому задоволенні раціональних очікувань кожного з трьох основних суб'єктів ринку та

досягнення на цій основі позитивних тенденцій для найманих працівників, суб'єктів господарювання, органів державної й регіональної влади та ринку праці в цілому (рис. 1).

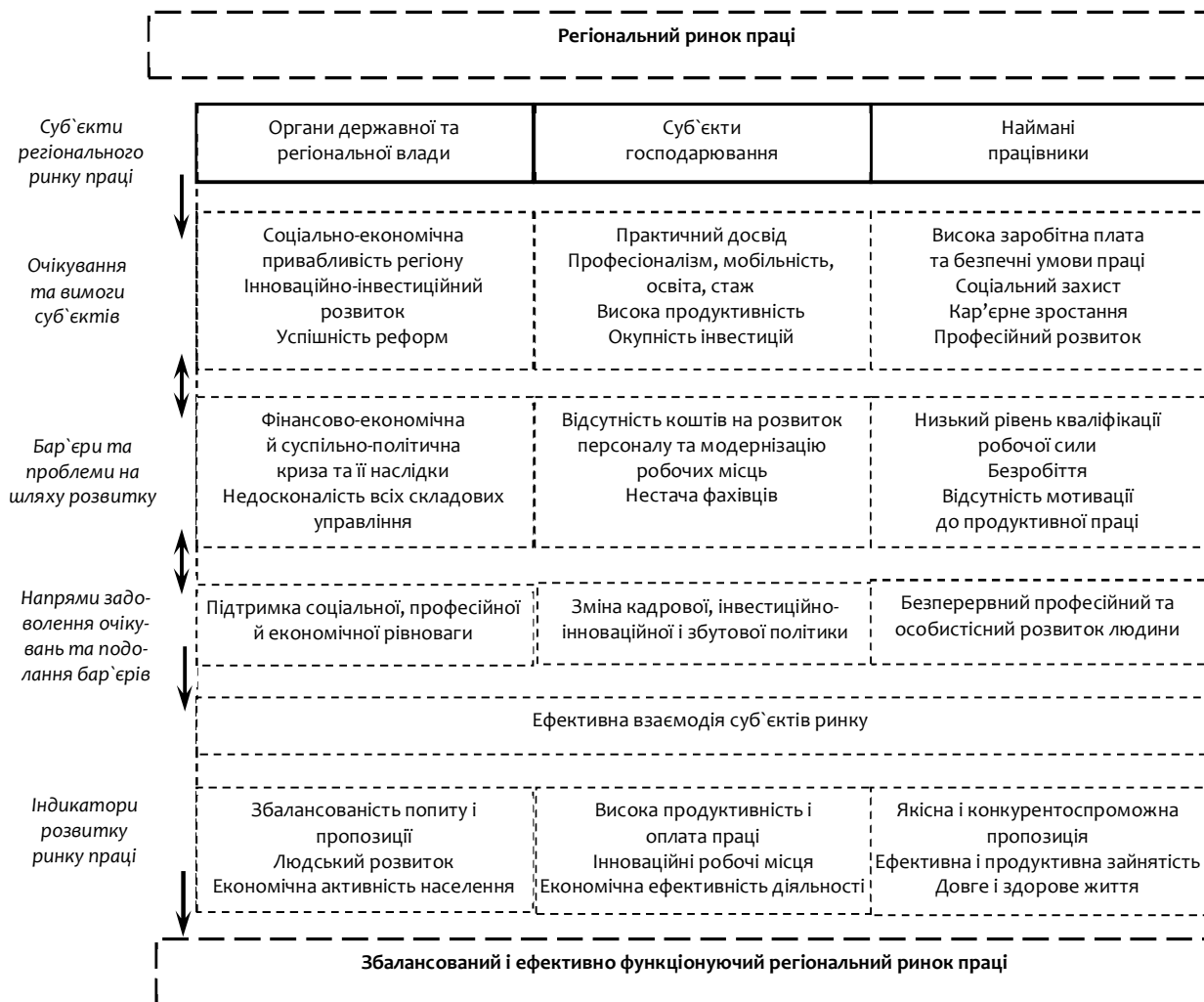


Рис. 1. Концептуальна схема розвитку регіонального ринку праці\*

\* Джерело: розроблено авторами.

Досягненню очікувань, що мають суб'єкти регіонального ринку праці, заважає значна кількість бар'єрів і проблемних аспектів, для подолання яких мають бути розроблені і узгоджені дієві заходи, в основі яких має лежати комплексний професійний та особистісний розвиток людини, що на рівні регіону відобразатиметься у ефективній і продуктивній зайнятості, зростанні рівня оплати праці та якості життя населення, впровадженні інновацій у виробничо-комерційну діяльність суб'єктів господарювання та підвищенні її ефективності. При цьому ефективна взаємодія суб'єктів ринку праці на регіональному рівні дозволить досягти тих індикаторів його розвитку, які задовольняють потреби і очікування кожного з них і у комплексі дозволять забезпечити збалансований і ефективно функціонуючий його стан. Правомірність цього твердження пов'язана із тим, що лише узгодження потреби суб'єктів господарювання відносно компетентності й напрямів професійного спрямування фахівців із потенційними можливостями щодо якісної підготовки випускників навчальними закладами регіону, при одночасній планомірній роботі органів місцевої влади щодо спрямованої профорієнтації молоді з метою вчасного коригування їх професійного вибору з престижних і модних професій на дефіцитні для регіону, буде поступово сприяти підвищенню

попиту серед молоді на інженерні, педагогічні, лікарські та інші важливі для регіону спеціальності, скороченню рівня безробіття в цілому та у тому числі серед молоді, зростанню рівня інноваційності й прибутковості діяльності суб'єктів господарювання та всебічному покращенню рівня життя населення регіону і країни.

Сучасні умови реалізації соціальної та економічної поведінки на ринку дозволяють найманим працівникам вільно реалізовувати роботодавцю свій професійний потенціал за ринковою ціною, шляхом трудового найму за власним вибором і бажанням. У свою чергу, роботодавець (у особі підприємця, виробничого колективу, держави) самостійно реалізує кадрову політику та забезпечує якісний і кількісний склад працівників, необхідних для виконання різноманітних виробничих завдань у державних і приватних секторах економіки, різних галузях народного господарства, регіонального і національного рівня. Збереження означених принципів свободи вибору має бути обов'язково покладено в основу узгодження й збалансування інтересів всіх учасників ринку праці, для чого на регіональному рівні мають бути створені сприятливі умови для розвитку як окремо кожного його суб'єкта, так і для їх ефективної співпраці, чого можливо досягти завдяки запровадженню процесів кластероутворення.

## Висновки

На основі теоретичного узагальнення результатів наукових досліджень, присвячених проблематиці функціонування ринку праці, було конкретизовано очікування кожного з трьох основних його суб'єктів – найманих працівників, роботодавців і органів влади. Виокремлені та систематизовані очікування суб'єктів ринку праці було покладено в основу обґрунтування основних характеристик розвитку регіонального ринку праці, які комплексно охоплюють всі аспекти функціонування сфери соціально-трудова відносин регіону. Найбільш доцільним інструментом активізації взаємодії суб'єктів ринку праці та збалансування їх інтересів слід вважати процеси кластероутворення, які, ґрунтуючись на конкурентних перевагах регіону, використовують усі можливості для гармонійного взаємопов'язаного розвитку кожного учасника ринку праці за умови їх сумісної продуктивної діяльності. У результаті від поширення процесів кластероутворення в регіоні виграють всі учасники ринку праці завдяки тому, що відбудеться потужний поштовх для посилення процесів розвитку малого й середнього бізнесу, створення нових робочих місць високої якості, зростання рівня професійної компетенції персоналу відповідно до вимог роботодавців, поступового скорочення соціальної напруженості у суспільстві тощо. Закладення результатів проведеного дослідження в основу побудови процесів кластероутворення на регіональному ринку праці дозволить наблизити момент досягнення його збалансування та отримання через це синергетичного ефекту.

## References

- Antecol, H., Cobb-Clark, D. A., & Trejo, S. J. (2003). Immigration policy and the skills of immigrants to Australia, Canada, and the United States. *Journal of Human Resources*, 38(1), 192-218. doi:10.2307/1558761.
- Auerbach, A.J., & Oreopoulos, P. (1999). Analyzing the fiscal impact of U.S. immigration. *American Economic Review Papers and Proceedings*, 89(2), 176-180. doi:10.1257/aer.89.2.176.
- Aydemir, A., & Borjas, G.J. (2007). A comparative analysis of the labor market impact of international migration: Canada, Mexico, and the United States. *Journal of the European Economic Association*, 5(4), 663-708.
- Bartel, A. P. (1989). Where do the new U.S. immigrants live? *Journal Labour Economics*, 7(4), 371-391. doi:10.1086/298213.
- Bean, F. D., Lowell, B. L., & Taylor, L. J. (1988). Undocumented Mexican Immigrants and the Earnings of Other Workers in the United States. *Demography*, 25(1), 35. doi:10.2307/2061476.
- Benhabib, J. (1996). On the political economy of immigration. *European Economic Review*, 40, 1737-1743. doi:10.1016/0014-2921(95)00122-0.
- Bespalaya, A. V. (2009). Peculiarities of development of the labor market of the capital's socio-geographical region, Abstract of Ph.D. dissertation, Economic and social geography, Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine (in Ukrainian).
- Bhagwati, J.N., & Hamada, K. (1974). The brain drain, international integration of markets for professionals, and unemployment. *Journal of Development Economics*, 1(1), 19-42. doi:10.1016/0304-3878(74)90020-0.
- Bhagwati, J., & Rodriguez, C. (1975). Welfare-theoretical analyses of the brain drain. *Journal of Development Economics*, 2(3), 195-221. doi:10.1016/0304-3878(75)90002-4.
- Blau, F.D. (1979). *Immigration and labor earnings in early twentieth century America*. Research in population economics. JAI Press. Greenwich.
- Borjas, G. J. (1985). Assimilation, Changes in Cohort Quality, and the Earnings of Immigrants. *Journal of Labor Economics*, 3(4), 463-489. doi:10.1086/298065.
- Borjas, G. J. (2005). The Labor-Market Impact of High-Skill Immigration. *American Economic Review*, 95(2), 56-60. doi:10.1257/000282805774670040.
- Brych, V. Ya. (2003). Transformatsiia rynku pratsi ta problemy pidvyschennia zhyttievoho rivnia naselennia: metodolohiia, praktyka, shliakhy vyrishennia [Transformation of the labor market and problems of raising the standard of living of the population: methodology, practice, solutions], *Economic Thought*, Ternopil, Ternopil, Ukraine (in Ukrainian).
- Cherniavs'ka, O. V. (2011). Rehional'ni aspekty analizu ta rehuliuвання rynku pratsi Ukrainy [Regional aspects of the analysis and regulation of the labor market in Ukraine], *Poltava University of Economics and Trade*, Poltava, Ukraine (in Ukrainian).
- Douglas, P. H. (1919). Is the New Immigration More Unskilled than the Old? *Publications of the American Statistical Association*, 16(126), 393-403. doi:10.2307/2964889.
- Epstein, G. S., Hillman, A. L., & Weiss, A. (1999). Creating illegal immigrants. *Journal of Population Economics*, 12(1), 3-21. doi:10.1007/s001480050088.
- Ethier, W. (1986). Illegal immigration: The host-country problem. *American Economic Review*, 76(1), 56-71. doi:10.1142/9789814590327\_0007.
- Fedorenko, V. G., Denisenko, M. P., Brus, S. V., & Pinchuk, Yu. B. (2012). Labor market in Ukraine: analysis of the state and prospects of development. *Labor market and employment of the population*, 1, pp. 5-8. (in Ukrainian).
- Freeman, R. B. (1993). How much has de-unionization contributed to the rise in male earnings inequality? *Uneven Tides, Rising Inequality in America*, 133-163. doi:10.3386/w3826.
- Grubel, H.G., & Scott, A.D. (1966). The international flow of human capital. *American Economic Review*, 56, 268-274.
- Haisken-De New, J. P., & Zimmermann, K. F. (1999). Wage and Mobility Effects of Trade and Migration. *Trade and Jobs in Europe*, 139-156. doi:10.1093/0198293607.003.0008.
- Hicks, J. (1970). Elasticity of substitution again: substitutes and complements. *Oxford Economic Papers*, 22(3), 289-296. doi:10.1093/oxfordjournals.oep.a041166.
- Libanova, E. M. (2007). *Liud's'kyj rozvytok rehioniv Ukrainy: analiz ta prohnoz: kolektyvna monohrafiia [Human development of the regions of Ukraine: analysis and forecast]*, Institute of Demography and Social Research. M.V. Ptuhi NAS of Ukraine, Kiev, Ukraine (in Ukrainian).
- Lisogor, L. S. (2015). Labor Market Transformation: Possibilities for implementing innovative changes in modern conditions, *Bulletin of the Precarpathian University. Economy*, Issue XI, pp.177-183. (in Ukrainian).
- Marchenko, I. S. (2013). *Infrastruktorna pidtrymka rozvytku rynku pratsi Ukrainy [Infrastructural support for the development of the labor market in Ukraine]*, Institute of Demography and Social Research M.V. Ptuha NAS of Ukraine, Kiev, Ukraine (in Ukrainian).
- Marshavin, Yu.M. (2011). *Rehuliuвання rynku pratsi Ukrainy: teoriia i praktyka systemnoho pidkhodu [Regulation of the labor market in Ukraine: theory and practice of the systems approach]*, Alterpres, Kiev, Ukraine (in Ukrainian).
- Onikiienko, V.V. (2013). *Rynok pratsi ta sotsial'nyj zakhyst naselennia Ukrainy: retroanaliz, problemy, shliakhy vyrishennia [Labor market and social protection of the population of Ukraine: retrospect, problems, solutions]*, Institute of

- Demography and Social Research M.V. Ptuha NAS of Ukraine, Kiev, Ukraine (in Ukrainian).
- Petiukh, V.M. (1997). *Rynok pratsi ta zajniatist' [Labor market and employment]*, MAUP, Kyiv, Ukraine (in Ukrainian).
- Podluzhna, N. (2017). The Role of Economy of Knowledge in the Postindustrial Environment. *International Journal of New Economics and Social Sciences*, 5(1), 127–140. [doi:10.5604/01.3001.0010.2593](https://doi.org/10.5604/01.3001.0010.2593).
- Reimers, C. W. (1983). Labor Market Discrimination Against Hispanic and Black Men. *The Review of Economics and Statistics*, 65(4), 570. [doi:10.2307/1935925](https://doi.org/10.2307/1935925).
- Scheve, K. F., & Slaughter, M. J. (2001). Labor Market Competition and Individual Preferences Over Immigration Policy. *Review of Economics and Statistics*, 83(1), 133–145. [doi:10.1162/003465301750160108](https://doi.org/10.1162/003465301750160108).
- Shevchenko, L. S. (2007). *Rynok pratsi: suchasnyj ekonomiko-teoretychnyj analiz [Labor market: modern economic and theoretical analysis]*, Publisher FOP Vapnyarchuk N.M., Kharkiv, Ukraine (in Ukrainian).
- Stalker, P. (2000). *Workers without frontiers: the impact of globalization on international migration*. International Labour Organization..
- Teron, I. W. (2015). Resettlement transformations as a factor in the modernization of the labor market: the nature, characteristics and directions of research, *Zeszyty naukowe Uczelni Warszawskiej im. Marii Skłodowskiej-Curie: kwartalnik*, 2(48), pp. 109-122. (in Russian).
- Winegarden, C. R., & Khor, L. B. (1991). Undocumented Immigration and Unemployment of U.S. Youth and Minority Workers: Econometric Evidence. *The Review of Economics and Statistics*, 73(1), 105. [doi:10.2307/2109692](https://doi.org/10.2307/2109692).



This is an open access journal and all published articles are licensed under a [Creative Commons «Attribution» 4.0.](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)