

йти на значні компроміси, наприклад, між зниженням витрат, з одного боку, і міркуваннями безпеки і конфіденційності даних – з іншого.

Важливим етапом формування політики щодо використання дистанційної зайнятості повинно бути прийняття нормативних актів з метою забезпечення адекватності інформації і безпеки захисту інформації та інформаційних систем, що використовуються при телероботі. Відігравати велику роль в створенні плавного переходу до дистанційного режиму праці має вивчення і оприлюднення результатів роботи підприємств, що використовують цей новий стиль роботи.

З огляду на вищевикладене постає нагальна необхідність прийняття Закону про телероботу та внесення доповнень до КЗпП щодо дистанційного режиму праці. Нормативно-правовими актами має формуватися національна політика щодо телероботи з метою її популяризації шляхом роз'яснень переваг та ризиків для роботодавців і працівників використання дистанційного режиму праці, а також навчання співробітників і менеджерів, яке надасть можливість ефективного використання телепрацівників. Уповноважені органи державної влади мають розробити і здійснювати політику, пов'язану з програмами підтримки недержавних агентств з працевлаштування, які пропонують пошукачам роботу на відстані, пов'язану з ІТ-технологіями. На основі бази даних Державної служби зайнятості України необхідно розвивати і підтримувати центральний веб-сайт телероботи, включаючи пов'язані з дистанційною зайнятістю посилання, оголошення і рекомендації. Навіть якщо на ринку праці не відбудеться миттєвих змін організації робочого місця, буде відбуватися культурне зрушення у свідомості роботодавців і працівників щодо нових можливостей, які доступні при організації праці завдяки ІТ-технологіям.

Література

1. Закон України № 848-VIII «Про наукову і науково-технічну діяльність» від 01.08.2016. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/848-19>
2. Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 04.10.2006 №359 Про затвердження Методичних рекомендацій щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://uazakon.com/document/fpart10/idx10746.htm>
3. Trends in Workplace Flexibility / A Report by WorldatWork, Underwritten by FlexJobs September 2015. –Р. 9
4. Oliner S., Sichel D. and Stiroh K. Explaining a Productive Decade. Finance and Economics Discussion Series Divisions of Research & Statistics and Monetary Affairs. Federal Reserve Board, Washington, D.C. — № 1. — 2008. — Р. 17
5. Дистанционная занятость как способ повышения эффективности бизнеса и новый тренд на рынке труда / Исследование J'son & Partners Consulting та Бітрікс 2015. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.bitrix24.ru/blogs/notice/rossiya-sekonomit-bolee-1-trln-rublej-ot-perekhoda-na-distantionnuyu-.php>

Даневич М.В., канд. екон. наук
м.Київ

АСПЕКТИ КОНКУРЕНЦІЇ ТА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ НА РИНКУ ПРАЦІ

Перспективи зростання конкурентоспроможності країн у ХХІ столітті визначаються можливостями акумуляції на регіональних ринках праці конкурентоспроможних працівників, яким притаманна висока мотивація до

ефективної праці, генерування інновацій, готовність до постійного освітньо-професійного розвитку.

Теоретичний аналіз довів, що в теорії дотепер спостерігаються суттєві відмінності у тлумаченні конкуренції і зокрема конкурентоспроможності на ринку праці. Проблема конкуренції і конкурентоспроможності працівників на ринку праці знайшла відображення у працях багатьох учених-економістів.

Серед зарубіжних учених вагомий внесок у її вивчення належить А. Сміту, Д. Рікардо, П. Друкеру, М. Портеру [1], А. Томпсону, А. Стрикленду, Г. Азоєву [2], Р. Фатхутдінову, А. Юданову [3] та ін. В Україні аспекти конкурентоспроможності працівників на ринку праці досліджували О. Амоша, Д. Богиня, В. Геєць, Б. Кваснюк, Е. Лібанова, Л. Лісогор, Г. Куліков, М. Семикіна, І. Петрова, Н. Тарнавська, О. Цимбал, Л. Червінська та ін. Методологічним аспектам формування конкурентоспроможних фахівців присвячували свої публікації В. Близнюк, О. Грішнова, А. Колот, О. Комарова, О. Левченко, Л. Семів, Л. Шаульська, Л. Фільштейн та ін. Проте проблематика конкуренції і конкурентоспроможності на ринку праці не втрачає своєї актуальності, оскільки наукові погляди залишаються досить суперечливими. Отже, теорія конкурентоспроможності на ринку праці знаходиться ще на стадії формування.

Розвиваючи погляди Лісогор Л., Семикіної М., Л.Шаульської [4-7], нами запропоновано конкуренцію на ринку праці розуміти як багатоаспектне явище, що відображає змагання за соціально-економічні вигоди, реалізацію головних економічних потреб, яке відбувається між роботодавцями за найм кращих працівників та одночасно між працівниками – за кращі умови працевлаштування.

У свою чергу, «конкурентоспроможність працівників на регіональному ринку праці» нами запропоновано розуміти як сукупність конкурентних переваг працівників в якості трудового потенціалу та можливостях його реалізації на регіональному ринку праці. Таке визначення дає змогу порівнювати конкурентоспроможність працівників не тільки на індивідуальному рівні, мікрорівні, а й на мезорівні, зокрема у порівнянні з іншими регіонами (останній підхід реалізовано в роботі).

Акумуляція конкурентоспроможних працівників на ринку праці сприяє економічному зростанню та інноваційному розвитку регіону [5; 7]. Проте регіональний ринок праці не є ізольованою системою: створення кращих, більш конкурентних умов праці та її оплати в інших регіонах зумовлює міграцію більш активних, кваліфікованих працівників, а це означає економічний «програш» для одних регіонів і «виграш» для інших. Для уникнення кадрових втрат для окремого регіону стає очевидною потреба визначення та регулювання конкурентоспроможності працівників у порівнянні з іншими регіонами.

В процесі дослідження нами класифіковано умови та чинники, що впливають на формування конкурентних переваг працівників на регіональному ринку праці, за такими ознаками: за змістом, за джерелами утворення, сферою виникнення, економічними рівнями прояву; силою, вектором, наслідками впливу, мірою регульованості впливів (стихійні, регульовані), серед яких виокремлено роль територіальних громад, соціального діалогу, регіональні особливості ментально-культурних чинників.

Вважаємо, що у динамічному конкурентному середовищі переваги працівників на регіональному ринку праці можуть бути як тимчасовими, так і

довготривалими, стійкими і нестійкими залежно від змін у розвитку економіки регіону, освіти, домінуючих впливів на різних економічних рівнях (стихійних і різною мірою регульованих), затребуваності робочої сили певної якості на певному сегменті ринку, коливань кон'юнктури ринку, зміни вимог робочих місць до освітньо-професійних компетенцій, обраних поведінкових стратегій, зміни ціннісних орієнтирів тощо (рис. 1).



Рис. 1. Динамізм конкурентних переваг працівників під впливом взаємодії домінуючих чинників на регіональному ринку праці*

*Джерело: розроблено автором.

Підхід, окреслений на рисунку 1, дозволяє побачити динамізм конкурентних переваг працівників під впливом взаємодії тих чи інших домінуючих чинників на регіональному ринку праці. На нашу думку, прагнення досягти конкурентних переваг в якості трудового потенціалу має зобов'язувати і працівників, і соціально відповідальних роботодавців, піклуватися про безперервне оновлення знань, набуття освітньо-професійних компетенцій, яких потребує ринок. Саме на цій основі мають виникати якісні трудові послуги, які користуються попитом, сприяють нарощуванню конкурентних переваг суб'єктів господарювання, регіону загалом. Саме тому забезпечення конкурентоспроможності є цінним не лише для осіб, які прагнуть краще працевлаштуватися, професійно, кар'єрно зростати, що несе соціально-економічні вигоди, – це також відповідає інтересам усіх соціальних партнерів. Іншими словами, слід погодитися з думкою [2; 4-5], що мотивація конкурентоспроможності у праці і мотивація до ефективної праці стають явищами тісно пов'язаними.

Узагальнюючи викладене, важливо підкреслити, що пізнання

закономірностей у змінах рівня конкурентоспроможності працівників є практично важливим, адже на цій підставі стає можливим регулювання та приведення до потреб економіки регіону обсягів, структури і якості підготовки працівників, вдосконалення технологій мотиваційного менеджменту.

Література

8. Портер, М. Международная конкуренция / М. Портер ; пер. с англ.; под ред. и с предисловием В.Д. Щетинина. – М. : Международные отношения, 2004. – 896 с.
9. Азоев, Г. Л. Конкуренция: анализ, ее стратегия и практика / Г. Л. Азоев. – М. : Центр экономики и маркетинга, 2002. – 208 с.
10. Юданов, А. Ю. Конкуренция: теория и практика : учеб.-практ. пособие для вузов / А. Ю. Юданов. – М. : Акалис, 1996. – 272 с.
11. Лісогор, Л. С. Конкурентність ринку праці: механізми реалізації: монографія / Л. С. Лісогор. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАНУ, 2005. – 168 с.
12. Семикіна, М. В. Регулювання конкурентоспроможності у сфері праці / М. В. Семикіна / Відп. ред. В.В. Онікієнко. – Кіровоград: ПВЦ "Мавік", 2004. – 146 с.
13. Шаульська, Л. В. Реалізація потенціалу конкурентоспроможності фахівця в умовах кризового стану ринку праці / Л. В. Шаульська // Вісник Донецького національного університету. Серія В. Економіка і право. – №2. – 2014. – С. 97–101.
14. Семикіна, М. В. Конкуренція і конкурентоспроможність на ринку праці: методологія визначення // Демографія та соціальна економіка. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2008. – № 2. – С.94-103.
15. Семикіна, М. В. Соціально-економічна мотивація праці: методологія оцінки ефективності та принципи регулювання / Відп. ред. В.В. Онікієнко. – Кіровоград: ПВЦ "Мавік", 2004. – 124 с.

Данилюк Я. Ю., магістрант
Чернушкіна О.О., канд. екон. наук, доцент
Хмельницький національний університет
м. Хмельницький

СОЦІАЛЬНІ АСПЕКТИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

Сучасні ринкові перетворення в економіці України супроводжуються масштабними змінами на ринку праці, різким загостренням конкуренції серед найманих працівників і роботодавців та зумовлюють глибокі зміни у сфері зайнятості населення. Соціальний елемент механізму державного регулювання зайнятості передбачає забезпечення державою соціальної стабільності суспільства, врегулювання соціально-трудових відносин відповідно до ситуації в економіці, створення умов для розвитку соціального партнерства – відносин між найманим працівником, роботодавцем та державою, удосконалення інституту соціального страхування, запровадження заходів соціального захисту населення. Усі перелічені елементи вимагають подальшого удосконалення та оновлення у сучасних умовах.

Питання соціального розвитку досліджували багато зарубіжних і вітчизняних учених. Про підвищений інтерес науковців до різних аспектів становлення та функціонування системи соціального забезпечення населення свідчить низка наукових досліджень, автори яких ставлять за мету визначення