

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

УДК 331.5

Н.В. Ушенко, проф., д-р екон. наук

Бердянський університет менеджменту і бізнесу

Регулююча функція ринку праці в сфері зайнятості

У статті охарактеризовано концептуальні засади функціонування продуктивної економіки, яка проявляється через процеси капіталізації всіх її ресурсних складових. Розкрито вплив ринкових умов на трансформаційні процеси в соціально-трудовах відносинах, що зумовлюють зміни у взаємодії власників-суб'єктів ринку праці. Визначено взаємозалежність та взаємовплив ринку праці і зайнятості як органічно пов'язаних складових систем ринкової економіки.

ринку праці, ринок робочих місць, зайнятість, регулювання, робоча сила, людський капітал, попит, пропозиція

Н.В. Ушенко, проф., д-р екон. наук

Бердянський університет менеджменту і бізнесу

Регулирующая функция рынка труда в сфере занятости

В статье охарактеризованы концептуальные основы функционирования продуктивной экономики, которая проявляется через процессы капитализации всех ее ресурсных составляющих. Раскрыто влияние рыночных условий на трансформационные процессы в социально-трудовах отношениях, обуславливающие изменения во взаимодействии владельцев-субъектов рынка труда. Определены взаимозависимость и взаимовлияние рынка труда и занятости как органически связанных составляющих систем рыночной экономики.

рынок труда, рынок рабочих мест, занятость, регулирование, рабочая сила, человеческий капитал, спрос, предложение

Постановка проблеми. Теорія нової продуктивної економіки, у якій під впливом ринкових важелів робоча сила набуває форму людського капіталу, передбачає та обґрунтовує подальший розвиток ринкових відносин. Людський капітал в ринковому середовищі функціонує як активний чинник продуктивності економічних відносин і реалізується саме на ринку праці. Тому дослідження регулюючої функції ринку праці в сфері зайнятості набуває нового значення та змісту, що надає цій проблематиці своєчасність та практичне значення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню методологічних та концептуальних засад функціонування ринку праці як підсистеми національної економіки, визначення його функцій та регуляторному механізму приділяють увагу вчені Д.П. Богиня [2], В.С. Васильченко [4], Г.Т. Завіновська [5], Е.М. Лібанова [6], Л.С. Лісогор [7], Е.М. Маслова [8], О.В. Павловська [10], В.М. Петюх [11], Е.В. Прушківська [12]. Однак, питання реалізації регулюючої функції ринку праці в сфері зайнятості досліджені недостатньо.

Постановка завдання. Мета статті – охарактеризувати регулюючу функцію ринку праці в сфері зайнятості в трансформаційних умовах переходу до продуктивної економіки.

Виклад основного матеріалу. У сучасній економічній теорії вчені доводять досить різні тлумачення ринку праці та розгляд його сутності з різних аспектів. Зокрема, Г.Т. Завіновська визначає: "Ринок праці - це ... система суспільних відносин, пов'язаних із купівлею і продажем товару "робоча сила" ... ринок праці є сферою

працевлаштування, формування попиту і пропозиції на робочу силу ... механізм, що забезпечує узгодження ціни та умов праці між роботодавцями і найманими працівниками" [5, с.5].

З наведеного визначення ринку праці можна зробити висновок, що воно подається досить нечітко, а саме, то з погляду "суспільних відносин", то з сутності працевлаштування, тобто з боку одного інтересу - одержання робочого місця без інших складових цих відносин. Це звужує поняття "ринок праці", не розкриває його соціальної природи і особливостей. Насамперед відмічається специфічність цього ринку на відміну від інших товарних ринків, підкреслюється роль і значення ринку праці в ринковій економіці, зокрема як самостійної комплексної системи, але пов'язаної з ринком капіталів, житла, товарів та послуг. Це обумовлене взаємозалежністю всіх ринків між собою. Одночасно, це особливий ринок, який за своєю природою є носієм соціальних відносин, а тому більш вразливий, соціально складний, залежний від загально політичних умов, економічного циклу, розвинутої ринкових відносин. Водночас ринок праці, породжуючи різні соціально-економічні проблеми не є активним агентом економічного та соціального стану, що може їх змінити.

Порівнюючи ринок праці з іншими ринками, В.М. Петюх називає чотири розбіжності. По-перше, ринок праці не може існувати тільки сам по собі. По-друге, це безперервність відтворення відносин між працівником і роботодавцем. По-третє, наявність самої особливості товару "робоча сила". Четверта особливість полягає у тому, що цей ринок пов'язаний з усіма сферами відтворення робочої сили як товару: виробництвом, розподілом, обміном і споживанням [11, с.7-9].

Ринок праці - це сфера формування попиту і пропозиції на робочу силу. Ринок праці можливий тільки за умов, що робітник є власником своєї здібності до праці. Через ринок праці здійснюється продаж робочої сили на певний час [13].

Поряд з наведеним визначенням ринку праці, де дається, як на нашу думку, обмежене трактування ринку праці, в науковій літературі зустрічаються більш розгорнуті поняття. Зокрема ринок праці розглядається у зв'язку з конкуренцією за робоче місце, мотивацією до підвищення кваліфікації, стабільністю, мобільністю робочої сили, розповсюдженістю різних форм зайнятості. Але більшість вчених дотримуються думки, що ринок праці не можна відносити до ідеальних механізмів регулювання зайнятості тому, що він все ж підпорядкований попиту та пропозиції і залежний від дії макроекономічних факторів та факторів соціального характеру [6,10,12].

“Рынок труда, – стверджують В.В. Адамчук, О.В. Романов, М.Є. Сорокіна, – представляет собой систему общественных отношений в согласовании интересов работодателей и наемной рабочей силы» [1, с.36].

Перехід від примусового характеру праці одержавленого працівника до надбання права кожною людиною на власне визначення свого ставлення до праці характеризують принципово іншу модель поєднання працівника з засобами виробництва, включення кожного в систему відносин власності. Власник своєї робочої сили як володар і носій людського капіталу вступає у товарно-грошові відносини з конкретним власником майнового капіталу з приводу тимчасового продажу своєї робочої сили [4].

Цей процес не є одномоментним в історичному плані, а пройшов певні трансформаційні періоди економіки. Саме у фазі перехідного етапу трансформації соціально-економічної системи проявляється подвійна тенденція: розвиток ринкових основ зайнятості та формування зайнятості на власному капіталі. Стосовно трансформаційних процесів в Україні можна визначити, по-перше, рух у зміні

державно-адміністративної організації управління економікою до ринкової; по-друге, одночасного започаткування руху економіки до соціально-орієнтованої – тобто економіки для людини. Однак останнє не означає, що припиняється дія ринкових відносин - відносин власників відповідних форм власності. У цьому аспекті А.В. Бузгалін називав декілька аспектів, які визначають зміни у відносинах власників носіїв робочої сили і власників капіталу на макро- і мікрорівнях з переходом до ринкової моделі економіки [14, с.183]: на макрорівні – це подолання одержавлювання робочої сили, що само по собі свідчить про зруйнування старих механізмів закріплення працівника до робочого місця, обмеження його трудової мобільності, залежності від одержання соціальних послуг інших прав, які перетворюють працю у примусову.

Таким чином, ринок праці – це система відносин з приводу пропозицій і попиту робочої сили, які проявляються і постійно відтворюються на перехресті різних економічних та соціальних інтересів суб'єктів ринкових відносин. Таке наповнення поняття ринку праці показує його багатоаспектність та багатовекторність. Ринок праці тому і вважається концентрованим виразом сукупності правових, економічних, соціальних відносин, що в ньому категорії зайнятості населення проявляються в своїй початковій фазі - як трудовий ресурс. Питання про сутність ринку праці і його взаємозв'язок із зайнятістю є досить дискусійним. Зокрема, є точка зору на це питання з боку розуміння ринку як продажу працездатності роботодавцю. Теоретики ринкової економіки вважають, що ринок праці - це саме продаж праці за певну оплату. Окремі вчені додержуються думки про ринок праці як звичайний ринок ресурсів, де відносини між власником ресурсів праці і його покупцем регулюються певними законодавчими нормативами та гарантіями. Але це не позбавляє агентів цього ринку від певних ризиків. Слід підкреслити, що сучасна правова та економічна наука практично не висвітлює проблеми ризиків у сфері зайнятості, на ринку праці. Між тим, як на нашу думку, то саме цей ринок по ризиковості є одним із значних, і такий, що пов'язаний зі значними соціальними наслідками. Особливо це стосується умов праці, його ціни, гарантованості виплати. Це пов'язане з особливостями ринку праці, до яких відносяться такі як [1, с.27]:

- невід'ємність прав власності на працю від його власника. З одного боку, праця виступає як носій певних соціально-економічних відносин на ринку, з іншого, праця є процес витрачання робочої сили і тим відділяється від свого власника, переходить зовсім в іншу форму існування - матеріалізовану;

- відносно довгий термін контактів між продавцем та покупцем праці, початок яких дає ринок праці;

- поряд з грошовими відносинами з'являються негрошові, суспільні стосунки, умови праці, можливості професійного збагачення;

- наявність високого рівня індивідуальних відносин з приводу пропозицій і найму праці, забезпечення робочим місцем;

- включення власника праці в систему обслуговування з боку інституціональних структур: законодавства, державної служби зайнятості тощо.

Важливою особливістю ринку праці є розвиненість його інфраструктури, яка забезпечує найбільш ефективні взаємовідносини на ринку праці між працівником і роботодавцем у вирішенні питань ціни робочої сили, захисту праці працівника, підвищення його кваліфікації та перспектив службової кар'єри.

Таким чином, відносно категорії зайнятості населення і ринку праці можна констатувати, що в розвинутих ринкових умовах це органічно пов'язані складові системи ринкової економіки. Ринок праці опосередковує відносини з приводу зайнятості, якщо він існує у своїй розвинутій моделі.

Сучасний ринок праці в Україні поки що носить більш формальний обмежений характер, оскільки визнається в межах державної реєстрації у службах зайнятості. Між тим це не дає підстав для висновку, що реально такого ринку немає. Як на нашу думку, то тлумачення ринку праці треба тісно пов'язувати з зайнятістю населення і тому ринок праці органічно складова зайнятості як ринковий механізм її існування та реалізації на стадії споживання трудового потенціалу. Якщо зайнятість існує поза ринкових відносин, то вона носить примусову форму, рабську працю.

Сутність проблеми передбачає визначення відправних умов щодо процесів якісних трансформацій суспільної системи, ступеню орієнтацій безпосередньо на людину як основи соціуму у всіх аспектах його прояву, а саме: соціально-економічних, соціо професійних та культурних якостях як працівника, споживача, особистості. Як підкреслює А.В. Бузгалин, у період змін суспільних систем дуже актуальним питанням є визначення домінуючої тенденції як альтернативи попередньої концепції [14, с.39]. Стосовно до функціонування ринку праці мова іде про рух від одержавленого працівника до ринку робочої сили, де активним агентом виступає вільна в своєму виборі людина, що має потребу в працевлаштуванні і тому пропонує свою здатність до певної праці, за кількість і якість якої отримає заробітну плату.

Все більша група науковців схиляється до думки про доцільність розглядати ринок праці поряд з ринком робочих місць. Такий погляд, на нашу думку, має рацію тому, що попит на робочу силу визначається наявністю робочих місць. Тільки такий ланцюжок формує зайнятість в залежності від складу робочих місць, їх руху, характеру функціонування. Виникає потреба на робочу силу, що обумовлює різні форми та рівень зайнятості населення, його економічну активність. Наявність робочих місць, їх склад та рух обумовлюють, наскільки ринок праці і як будь-який інший ринок є досконалий і збалансований. Наслідком незбалансованості ринку праці є безробіття.

Розглядаючи ринок праці як механізм забезпечення зайнятості необхідно звернути увагу на його динамічність, яка обумовлюється дією факторів. Це фактори, які впливають як на пропозицію робочої сили, так і на її попит. На пропозицію робочої сили головним чином впливають фактори демографічного характеру - рівень народжуваності, темпи зростання чисельності працездатного населення, його статеві-віковий склад. У реальному економічному житті нашої країни у 80-х роках минулого століття пропозиція робочої сили під впливом демографічних факторів посилила напругу у балансі трудових ресурсів. Це викликало необхідність розробки та впровадження низки заходів загальнодержавного рівня, спрямованих на зниження напруги у забезпеченні народного господарства робочою силою, вивільнення зайвих робочих місць, підвищення продуктивності праці. В Україні були розроблені цільові програми "Праця", баланси робочої сили і робочих місць та інші заходи.

Намагання теоретичного осмислення розвитку товарно-грошових відносин та формування ринкового механізму в умовах соціалістичної системи спостерігалось серед відомих наукових шкіл (А.В. Бузгалин, І.С. Маслова та ін.) [9, 14]. Ставилось питання - чи не суперечить, наприклад, ринок праці гуманістичної соціальної орієнтації соціалістичної економіки принципу гарантованості повної зайнятості? На ці питання існували полярні погляди: від повного відхилення притаманності ринку праці соціалістичній системі до визнання ринку праці в цих умовах.

Відкидання категорій ринку праці аргументувалося тим, що в умовах соціалізму робітник є господарем загальнонародної власності, не відокремлений від засобів виробництва. До того ж спроможність до праці не є товаром, а тому не відчужується при наймі на роботу. Навпаки, існувало ствердження про наявність об'єднання працівника з засобами виробництва, а праця виступає як безпосередньо суспільна, яка

існує в системі суспільного розподілу праці. Вона організована планомірно шляхом забезпечення прямих економічних зв'язків.

Вже в 80-х роках серед науковців все більш поширеною стала думка про те, що ринок праці в радянській економіці присутній, але як "квазі" ринок. Наявність адміністративно-командних методів керівництва економікою, а також існування форм розподілу та перерозподілу робітників, обмеження можливостей вільного вибору місця роботи чи діяльності - все це чинники, які не притаманні ринковій моделі праці. До того ж проголошення права робітника як співгосподаря загальнонародної власності є фіктивним. І в цих умовах відбувається відчуження спроможності до праці з моменту працевлаштування в обмін на заробітну плату. Виходячи з цього, є всі підстави говорити про існування в такій системі товару робоча сила з усіма виходячими з цього наслідками. Тут також є всі умови до прояву категорій ринкової економіки у сфері трудових відносин і насамперед таких як безробіття та експлуатація робітника. Однак за часи соціалістичної системи доводилася думка, що безробіття і експлуатація робітників не сумісна з системою. Ринок праці оцінювався як дисциплінуючий важіль, стимулюючий ефективність виробництва, зростання продуктивності праці [9].

Всупереч подібним теоретичним поглядам все більш поширювалася думка про необхідність визнання ринку праці. На захист таких стверджень наводилися факти наявності різних форм відчуження працівників як власників засобів виробництва від участі в розпорядженні результатами своєї праці, доходу від реалізації. Це вже дозволяє говорити про віртуальність товарної форми відносин між робітником і роботодавцем в особі держави.

Як відомо, перехід до ринкових відносин суттєво підвищує рівень економічного уособлення господарюючих суб'єктів як товаровиробників і наймачів робочої сили. Це супроводжується розширенням руху робочої сили і перерозподілу в напрямках наявних робочих місць. Все це давало підстави до висновків, що в соціалістичній економіці є ринок праці, особливість якого полягала у тому, що він являвся загальною формою відносин попиту суб'єктів власності засобів виробництва на робочу силу, які володіли виключними правами на розпорядження здібностями до праці, на робочі місця. Панування державної власності на засоби виробництва формує підстави до збереження нетоварної форми відтворення. Тому вчені приходили до висновку, що існування ринку праці характерне лише для обмеженої частки відносин найму робочої сили у недержавних секторах економіки. У цих секторах економіки трудові відносини пов'язані з конкуренцією виробничих суб'єктів і соціальних сфер зайнятості з приводу залучення кращої робочої сили, тому мало місце залучення більш кваліфікованої робочої сили, а використання її підпорядковувалось товарно-грошовим відносинам і дії закону вартості. Робітники в цих умовах мають можливість вільного вибору сфери прикладання своєї праці, умов її оплати та терміну, орієнтуючись на більш вигідний рівень задоволення своїх потреб.

Виходячи з такої концепції більшість вчених вважає, що в умовах суспільства соціалістичної системи має місце специфічна форма ринку праці, але вона не протистоїть планомірному регулюванню процесів зайнятості населення. Стверджується, що в цих умовах спостерігається поєднання ринкових і неринкових форм праці. Неринкові форми організації зайнятості доповнюються ринковими регуляторами, які слід розглядати як елемент відтворення робочої сили при збереженні планомірного характеру формування макропропорцій у сфері підготовки робочих та фахівців. Таке поєднання дозволяє протистояти монополії виробництва і диктату оплати праці на держпідприємствах.

При розгляді ринку праці виникає питання, який сенс має ця форма відношень, особливо у вирішенні соціальних проблем. Більшість думок схиляється до того, що саме ринок праці є найбільш вдалим механізмом погодження особистих інтересів робітників як власників робочої сили та роботодавців на мікрорівні, робітників і держави на макрорівні при вирішенні проблем зайнятості та розподілу праці на галузевому та регіональному рівнях. Вважається, що ринок праці виконує позитивну функцію як з'єднуюча ланка між формуванням, маючи на увазі професійну підготовку та її використання. Світовий досвід показує, що ринок робочої сили сприяє більш обґрунтованому вибору професії, оскільки робітник через ринок праці вступає в конкурентне середовище.

До позитивних рис ринку праці можна віднести його стимулюючу та мотиваційну функцію регулювання особистих доходів, тому що саме через ринок іде оцінка конкурентоспроможності на одержання більш високої оплати праці. Тому ринок праці можна розглядати як активний важіль оптимізації потоків розподілу і перерозподілу робочої сили, показуючи наскільки адекватно діють економічні механізми. Поряд з позитивними ознаками ринок праці має певні недоліки, що характеризують його недосконалість. Тому вважається, що ринок робочої сили як ринковий механізм є складним слабoreгульованим, соціально неорієнтованим, йому притаманна ризиковість та залежність від стану розвитку інших ринків і державних механізмів регулювання економіки, їх соціальної спрямованості. Слід мати на увазі, що регіони держави суттєво розрізняються як за станом соціально-економічного розвитку, також і за рівнем деморесурсних можливостей. Якщо за радянські часи Україна відносилась спочатку як трудоводатня республіка, то потім (у 80-х роках) вважалася трудонедостатньою. Між тим перехід до ринку не тільки вивільнив значну частину працівників як результат економічної кризи, але на тих підприємствах, де виробництво швидко набирало темпи розвитку теж спостерігалось скорочення робочих місць і штатів. В цих умовах почав діяти такий ринковий механізм як оптимізація чисельності відповідно до діючих робочих місць і забезпечення високої продуктивності праці.

В той же час існує точка зору І.С. Маслової, що розвиток ринку праці викликає відродження товарно-грошового фетишизму, зміну ціннісних орієнтацій, посилюється відособлення членів колективів [8]. З метою обмеження чи подолання цих явищ пропонується регулювання ринкових негативів шляхом використання таких механізмів ринку, які забезпечують постійний моніторинг попиту і пропозицій робочої сили з тим, щоб не зруйнувати гуманістичні принципи суспільства. Для цього необхідно спиратися на механізми державної політики у сфері оплати праці, оподаткування, регулювання тим самим перетоку робочої сили, сприяння розвитку підприємництва. Вище згадувалося, що ринок праці є сам по собі регулятором кількісного та якісного складу робочої сили на мікрорівні. Тим самим його можна розглядати як фактор, який виконує функцію економізації не тільки виробництва, а також зайнятості, перерозподіляючи робочу силу між галузями та сферами. Саме регулюючи ринок праці, державні органи мають можливість впливати на подолання негативних факторів ринку праці.

Цікавим у цьому аспекті є досвід США з державного регулювання ринку праці. Цей механізм складається з чотирьох основних напрямів [3]: по-перше, програми по стимулюванню зайнятості та збільшення робочих місць в державному секторі, по-друге, програми, спрямовані на підготовку та перепідготовку робочої сили, в-третьє, програми сприяння найму робочої сили, четвертий напрям - програми по соціальному страхуванню безробіття та захист безробітних.

Висновки та перспективи подальших досліджень:

1. Теорія нової продуктивної економіки передбачає та обґрунтовує формування

таких ринкових відносин, де під впливом відповідних регуляторних важелів робоча сила набуває форму людського капіталу і функціонує як активний чинник продуктивності економічних відносин.

2. Ринок праці являється одним із найважливіших складових ринкової економіки, розвиток якої є передумовою розвитку інших ринків (товарного, фінансового, інформаційного), можливістю ефективного використання трудового потенціалу, умовою забезпечення суспільного прогресу. Ринок праці по ризиковості є одним із значних, і такий, що пов'язаний зі значними соціальними наслідками, особливо це стосується умов праці, його ціни, гарантованості виплати і пов'язано це з особливостями ринку праці.

3. Перехід від примусового характеру праці одержавленого працівника до надбання права кожною людиною на власне визначення свого ставлення до праці характеризують принципово іншу модель ринку праці. Тому ринок праці – це органічно складова зайнятості як ринковий механізм її існування та реалізації на стадії споживання людського потенціалу.

Перспективами подальших досліджень у даному напрямку є визначення регуляторної функції ринку праці у процесі капіталізації людського чинника.

Список літератури

1. Адамчук В.В. Экономика и социология труда / В.В. Адамчук, Р.В. Ромашов, М.Е. Сорокина. – М.: «ЮНИТИ», 1999. – 407 с.
2. Богиня Д.П. Доходи, заробітна плата та зайнятість населення в умовах сучасної економічної кризи / Д.П. Богиня // Збірник наукових праць ІЕНАН України. – К., 1998. – С. 3-15.
3. Бушмарин И.В. Использование трудовых ресурсов в США. / И.В. Бушмарин. – М.: Изд-во «Мысль», 1967. – 228 с.
4. Васильченко В.С. Продуктивна зайнятість населення / В.С. Васильченко // Зайнятість та ринок праці. –1998. – Вип. 6. - С. 90-106.
5. Завіновська Г.Т. Економіка праці: навч. посібник / Г.Т. Завіновська. - К.КНЕУ, 2000. – 200 с.
6. Лібанова Е.М. Ринок праці: соціально-демографічні аспекти / Е.М. Лібанова. – К., 1996. – 132 с.
7. Лісогор Л. Головні тенденції розвитку ринку праці України. / Л. Лісогор // Україна: аспекти праці. - 2001. - №7. – С. 3-7.
8. Маслова И.С. Российский рынок на современном этапе / И.С. Маслова. – М.: Федерация службы занятости, 1992. – 48 с.
9. Маслова И.С. Экономические вопросы перераспределения рабочей силы при социализме / И.С. Маслова. – М.: Изд-во «Наука», 1976. – 230 с.
10. Павловська О.В. Регулювання ринку праці: фінансово-економічний механізм / О.В. Павловська. - К.: Редакція «Бюлетеня Вищої атестаційної комісії України», 2001. – 272 с.
11. Петюх В.М. Ринок праці / В.М. Петюх. - Київ, 1999. - 288 с.
12. Прушківська Е.В. Особливості становлення ринку праці в Україні / Е.В. Прушківська // Академічний огляд. – 1998. -№1. – С. 28-33.
13. Райзберг Б.А. Современный экономический словарь [Электронный ресурс] / Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева. - М.: ИНФРА - М., 1996. - 496 с. - Режим доступа: <http://enbv.narod.ru/text/Econom/ses/str/0514.html>
14. Экономика переходного периода. Учебное пособие. / под ред. В.В. Радаева, А.В. Бузгалина. – М.: МГУ, 1995. - 410 с.

Natalia Ushenko

Berdiansk University of Management and Business, Berdiansk, Ukraine

The Regulative Function of Labour Market in the Sphere of Employment

The aim of this article is to characterize the regulative function of labor market in the sphere of employment under the transformative conditions of the transition to the productive economy.

The article describes the conceptual principles of the operation of productive economy, which shows itself through the process of capitalization of all its resource components. It exposes the influence of market conditions on the transformation processes of social and labor relations that cause the changes in the interaction

between business-owners i.e. the subjects of labor market. Here the interdependence and mutual influence of labor market and employment as organically related parts of the market economy are defined.

It is proved that the theory of the new productive economy forecasts and justifies the formation of market relations, where labor force takes the form of human capital and operates as an active factor of the economic relations productivity. It's defined that the labor market is one of the major components of market economy which development is a precondition of the other markets' development, a possibility of effective labor potential usage, a condition providing social progress and thus by the level of risk is one of the most significant, and the one that concerns significant social consequences, notably regarding working conditions, its price, the guarantee of payment and that is connected with the peculiarities of labor market. It is proved that the transition from the compulsory labor of a governed worker to the acquisition of everyone's right to determine their own attitude to work characterize fundamentally different model of labor market therefore the labor market is an organic component of employment as a market mechanism of its existence and realization at the stage the human potential usage.

labor market, job market, employment, adjusting, labor force, human capital, demand, supply

Одержано 27.10.14

УДК 331.1 (477)

В.С. Бойченко, доц., канд. екон. наук

Запорізький національний технічний університет

Сучасний стан професійного навчання персоналу на підприємствах України

Дана стаття присвячена аналізу сучасного стану професійного навчання персоналу на підприємствах України. Розглянуто динаміку професійної підготовки працівників за видами економічної діяльності підприємств, регіонами, місцем навчання та статтю. Виявлено тенденції, які спостерігаються в підвищенні кваліфікації працівників за видами економічної діяльності підприємств, регіонами, професійними групами та статтю.

професійне навчання, персонал, підприємство, підготовка, підвищення кваліфікації, економічна діяльність, регіон

В.С. Бойченко, доц., канд. екон. наук

Запорожский национальный технический университет

Современное состояние профессионального обучения персонала на предприятиях Украины

Данная статья посвящена анализу современного состояния профессионального обучения персонала на предприятиях Украины. Рассмотрена динамика профессиональной подготовки работников по видам экономической деятельности предприятий, регионам, месту учебы и полу. Выявлены тенденции, которые наблюдаются в повышении квалификации работников по видам экономической деятельности предприятий, регионам, профессиональным группам и полу.

профессиональное обучение, персонал, предприятие, подготовка, повышение квалификации, экономическая деятельность, регион

Постановка проблеми. На сучасному етапі розвитку ринкових відносин основою стабільної та ефективної роботи будь-якого підприємства є наявність кадрів, які здатні й готові працювати, а також володіють високим рівнем професіоналізму.