

професійними знаннями і навичками (компетенціями), якими має володіти персонал організації для реалізації цілей (сьогодні й у майбутньому) і тими знаннями і навичками, якими він володіє в дійсності. Визначення потреб у професійному розвитку окремого працівника вимагає спільних зусиль відділу професійного розвитку, самого працівника і його керівника. Кожна зі сторін привносить своє бачення, обумовлене її місцем в організації і роллю в процесі професійного розвитку.

Для адекватного визначення потреб професійного розвитку кожна зі сторін, що бере участь у процесі, повинна розуміти, під впливом яких факторів складаються потреби організації в персоналі. Цими факторами є:

- динаміка зовнішнього середовища (споживачі, конкуренти, постачальники, держава);
- розвиток техніки і технології, що викликає виробництво нової продукції, послуг і методів;
- зміна стратегії розвитку організації; створення нової організаційної структури;
- освоєння нових видів діяльності.

Отже, як висновок, слід сказати, що в сучасних організаціях професійне навчання являє собою комплексний безупинний процес, що включає в себе кілька етапів управління процесом професійного навчання і починається з визначення потреб, що формуються на основі розвитку персоналу організації, а також необхідності виконання працівниками організації своїх поточних виробничих обов'язків.

#### **Список використаних джерел**

1. Андрусенко, Т. Организационная культура в контексте управления знаниями Журнал // Корпоративне системи. – 2006. – № 5. – С.45-47.
2. Власова, А. Еволюція концепції управління людськими ресурсами / А. Власова, Ж. Левицькі // Києво-Могилянська Бізнес Студія. – 2004.- №7. – С. 57-61.
3. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом: Навчальний посібник. – К.: «Кондор». 2003. – №3. – С. 296.
4. Савченко, В.А. Управління розвитком персоналу. – К.: КНЕУ, 2002. – 351с.

*Пасека А.С., докторант  
кафедри економіки та підприємництва  
Центральноукраїнський національний технічний університет,  
м. Кропивницький*

## **АСПЕКТИ РЕАЛІЗАЦІЇ МАРКЕТИНГОВОЇ КОНЦЕПЦІЇ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ**

Численні аналітичні напрацювання щодо ринку праці України не супроводжуються втіленням у життя науково обґрунтованих пропозицій з вирішення ключових проблем. Серед них – освітньо-професійні диспропорції,

низька продуктивність праці, нерозвинене мотиваційне середовище неперервного розвитку та інноваційної діяльності населення. Як наслідок, розвиток ринку праці України супроводжується поглибленням структурних проблем та подальшою втратою конкурентних позицій у глобальному просторі, підтвердженням чому є зростаючі міграційні втрати. Це все є наслідком маркетинговим дисбалансом на ринку праці.

Лише за офіційними даними, станом на 2015 рік, 6 млн мігрантів-громадян України перебувало за кордоном, що становить близько 33% чисельності економічно активного та 14% усього населення країни [1]. Така демографічна «відкритість» країни є серйозною загрозою та вимагає формування привабливого внутрішнього ринку праці в умовах його інтеграції й утворення єдиного міграційного простору з країнами ЄС. [1, с. 14]

Маркетингову концепцію ринку праці доповнює така її важлива складова, як маркетингова політика, яку слід розглядати в розрізі комплексу маркетингу (рис. 1).

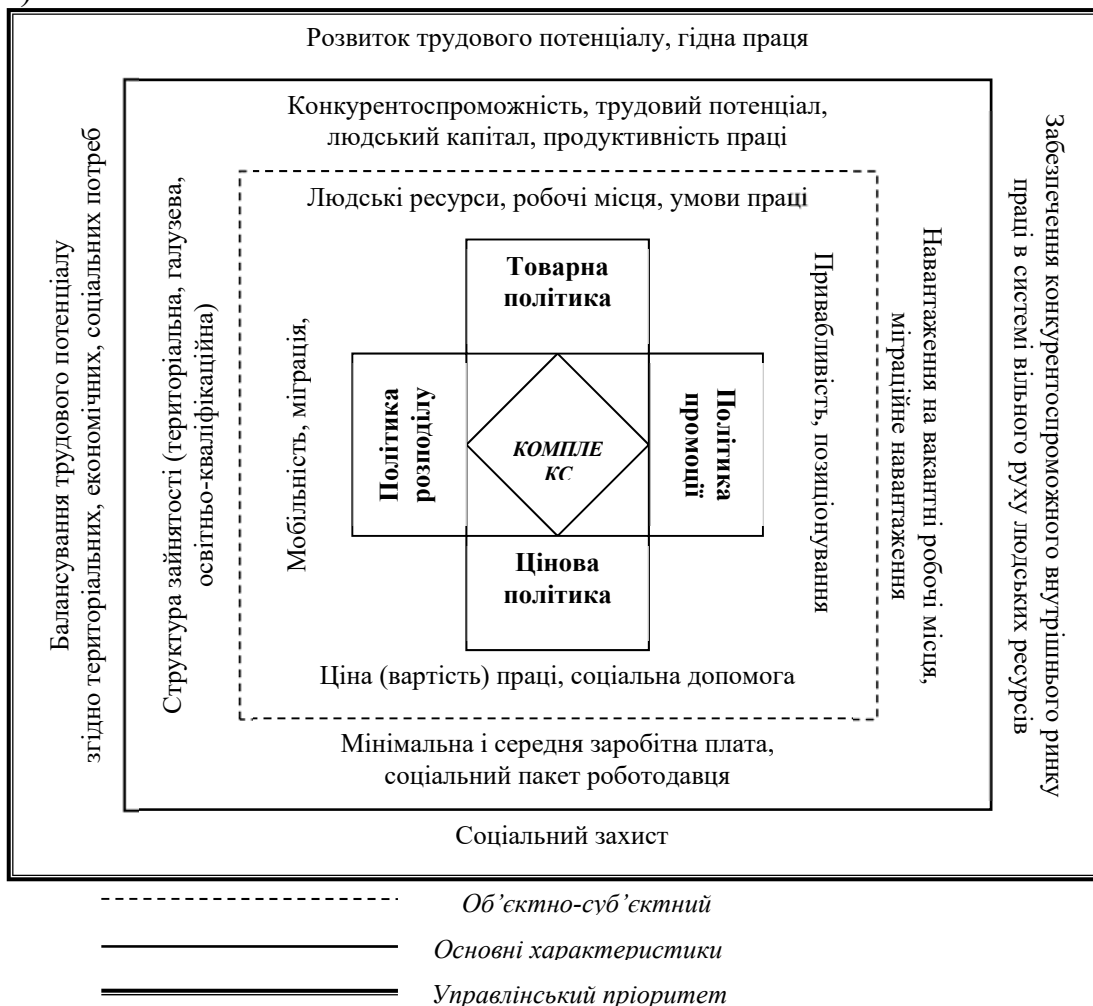


Рис. 1. Комплекс маркетингу в дослідженні ринку праці як основа формування маркетингової політики його розвитку

Джерело: розробка автора

Маркетингова політика є потужною детермінантою забезпечення розвитку будь-якого ринку праці. Залежно від виміру ринку праці (локального,

регіонального, національного) змінюється основний суб'єкт її реалізації. Рівень держави змушує профільні державні структури звертатись до маркетингового інструментарію в системі стимулювання розвитку ринку праці. В Україні мова йде, в першу чергу, про Міністерство соціальної політики та координовані через міністра Державну службу України з питань праці, Державну службу зайнятості (структури виділено за станом кінця 2016 року; це важливо з огляду на частість змін та реформування системи державного управління ринком праці).

Комплекс маркетингу, представлений на рис.1, наочно демонструє основні проблеми, на які має орієнтуватись дослідник при вивченні ринку праці за маркетинговим підходом. Важливими поняттями тут є конкуренція і конкурентоспроможність – роботодавців, працівників, ринку в цілому, що проявляється в якості системи соціально-трудова відносин, які виникають з приводу використання трудового потенціалу. Якщо описувати ситуацію на ринку праці України в загальних рисах, то слід виділити наступні показові тенденції, які окреслюють пріоритети маркетингових досліджень. Найперше слід звернути увагу на помірний рівень безробіття.

За даними Міжнародної організації праці, даний показник для України у 2015 році становив 8% (у кризовий 2009 рік – 8,8%). Це 71 позиція у світі, при чому показник України є нижчим, аніж Польщі (8,4%), Бельгії (8,5%), Словенії (9,5%), Франції (10%), Італії (12,6%), Словаччини (12,8%), Португалії (13,1%), Іспанії (23,6%), Греції (24,6%) (в останніх двох країнах спостерігається значне зростання рівня безробіття з 2009 року) [2]. З таких даних закономірно виникає питання, чому громадяни України, перебуваючи в умовах нижчого рівня безробіття, аніж інші європейські країни, емігрують до них. Висновок може бути неоднозначним: по-перше, дані щодо рівня безробіття можуть занижуватись через невірне застосування методології Міжнародної організації праці; по-друге, дані щодо рівня безробіття можуть бути низькими через практику офіційної міграції; по-третє, при низькому рівні безробіття прогративні умови праці, зокрема мотивації, спонукають громадян України до пошуку місця праці за кордоном.

Отже, основою ринку праці виступає попит і пропозиція. І наразі, проблеми що виникають і загострюються протягом багатьох років потребують негайного втручання і іншого механізму регулювання. Механізму, який базується на маркетинговій концепції ринку праці, що охоплює маркетингові дослідження, сегментацію ринку праці та маркетингову політику в розрізі складових комплексу маркетингу.

#### Список використаних джерел

1. International migration report highlights 2015 [Electronic resource]. – Access : [http://www.un.org/en/development/desa/population/migration/publications/migrationreport/docs/MigrationReport2015\\_Highlights.pdf](http://www.un.org/en/development/desa/population/migration/publications/migrationreport/docs/MigrationReport2015_Highlights.pdf)

2. Where will unemployment be the highest over the next five years? : World Employment and Social Outlook – Trends 2015 : International Labour Organization [Electronic resource]. – Access : [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/WCMS\\_336950/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/WCMS_336950/lang-en/index.htm)