

Дружиніна В.В.

доктор економічних наук, доцент,
професор кафедри туризму,
Кременчуцький національний університет
імені Михайла Остроградського

Луценко Г.П.

викладач-методист вищої категорії,
Кременчуцький льотний коледж Національного авіаційного університету

Старчик Н.В.

викладач-методист вищої категорії,
Кременчуцький льотний коледж Національного авіаційного університету

СУТІСНО-КРИТЕРІАЛЬНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ МІСЦЕВОГО РИНКУ ПРАЦІ

Констатовано, що зміст соціально-економічної політики території визначається особливостями функціонування місцевого ринку праці, залежно від визначених класифікаційних критеріїв. Ідентифіковано властивості місцевого ринку праці, на основі аналізу яких визначено сутнісно-критеріальні параметри місцевого ринку праці. Запропоновано систему показників для характеристики збалансованості місцевого ринку праці за такими групами критеріальних ознак: критерії параметрів стану місцевого ринку праці (13 показників); критерії параметрів розвитку місцевого ринку праці (3 показники); критерії параметрів збалансованості/рівноваги місцевого ринку праці; критерії параметрів стійкості місцевого ринку праці.

Ключові слова: місцевий ринок праці, критерії, властивості, ознаки, параметри, збалансованість, рівновага, стійкість.

Постановка проблеми. Ринок праці постійно перебуває в центрі наукових досліджень. Оцінка ситуації на ринку праці зазвичай проводиться на основі відносних показників, таких як коефіцієнт зайнятості, коефіцієнт професійної діяльності, коефіцієнт безробіття. Тим часом ринок праці є категорією дуже складною і тому повинен оцінюватися на основі різних атрибутів, оскільки використання окремих показників (наприклад, рівень безробіття) може привести до одностороннього аналізу. Тому для більш повного опису ринку праці, в тому числі і місцевого, застосовується системний підхід критеріальних показників, які змістовно характеризують оптимальність і збалансованість ринку праці зі статистичної точки зору. У зв'язку з чим питання про необхідність визначення критеріальних характеристик ринку праці стає особливо актуальним.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичну та методологічну основу дослідження склали фундаментальні праці вітчизняних і зарубіжних вчених-економістів щодо проблем ринку праці та зайнятості населення. Серед теоретиків та практиків ринку праці за основу обрано наукові праці закордонних і вітчизняних вчених-економістів та практиків, які займаються дослідженням й розв'язанням проблем функціонування ринків праці: Лексина В., Калинкіної С., Алаєва Є., Василенка В., Колота А., Петюха В., Грішнова О., Калини А. та ін.

Формулювання цілей статті. Основною метою дослідження є визначення сутнісно-критеріальних характеристик місцевого ринку праці.

Виклад основного матеріалу. В даний час особливо актуалізуються проблеми, пов'язані з розвитком і регулюванням місцевих ринків праці, які мають свій рівень економічного розвитку, свою специфіку та стратегію розвитку території, відрізняються сформованими моделями і типами поведінки суб'єктів ринку праці. Працівник, будучи носієм здібностей до праці, одночасно є частиною суспільної системи; він, насамперед, – носій ідеального, духовного; носій історичних, національних, моральних, культурних, релігійних та інших цінностей, норм і принципів, специфічних для тієї чи іншої території (міста, району, селища). У той же час, кожна людина, будучи ланкою в мережі соціально-трудова відносин певної території, може приймати рішення, виходячи зі своїх особистісних (психологічних) характеристик, а також суб'єктивного сприйняття обставин, що склались. Те ж саме відноситься до дій роботодавця, суб'єкта іншої сторони трудових відносин. Тим самим розширюється значення синергетичного підходу у дослідженні трудової поведінки та вироблення механізму забезпечення збалансованості місцевого ринку праці, зокрема використання одночасно економічних, соціологічних і психологічних підходів. Ще більш широким діапазоном підходів і методів відзначаються трактування класифі-

кації та сегментації ринку праці. Але визначення цих дефініцій не є предметом даного дослідження, тому в подальшому буде використовуватись поняття «сегментація». Сегментація/сегментування місцевого ринку праці в широкому розумінні – це поділ усього ринку праці на окремі частини відповідно до певного набору критеріїв і ознак (факторів).

Єдиного підходу до сегментації ринку праці не існує. Питання сегментації/сегментування ринку праці, як правило, зводиться до класифікації місцевого ринку праці за тими чи іншими ознаками. Багатогранність наукових досліджень щодо сегментації/сегментування ринку праці (сформовані відносини між роботодавцями і працівниками) приводять до створення дуальної теорії ринку праці. Найбільш спрощена формула сегментування згідно зазначеної теорії – наявність ринків: первинних (незалежних і підлеглих) і вторинних (робочих місць і груп робочої сили).

Загально визнаними факторами (ознаками) вибору сегментів є такі: географічні (місто, район, село, селище), демографічні (чисельність населення, щільність населення, вік, стать, розмір сім'ї, сімейний стан з урахуванням віку дітей), професійно-кваліфікаційні (за рівнем освіти, за професійними інтересами, за рівнем кваліфікації, за досвідом роботи по професії), соціально-економічні (економічно-розвинуті території; аграрно-стагнуючі території; райони нового промислового освоєння тощо [1, с. 68]). Сутнісно-критеріальні параметри місцевого ринку праці представлено на рис. 1.

Серед найбільш значущих способів сегментування місцевого ринку праці необхідно виділити наступну типологію місцевого ринку праці за ознакою співвідношення попиту та пропозиції: рівноважний/збалансований, надлишковий, дефіцитний. Особливістю такої структури є те, що основні стани місцевого ринку праці (рівноважний/збалансований, надлишковий,



Рис. 1. Сутнісно-критеріальні параметри місцевого ринку праці

дефіцитний) можна виділяти абсолютно на всіх вищезазначених сегментах ринку при наявності необхідної аналітичної бази, що дозволяє комплексно оцінювати функціонування ринку. Можна констатувати, що єдиного місцевого ринку праці не існує. Його можна класифікувати залежно від критеріїв просторової протяжності, середовища функціонування, за професійними ознаками тощо (табл. 1).

Запропонована класифікація місцевого ринку праці дає можливість визначити до якого типу відноситься ринок праці, який досліджується, що важливо для формування соціально-економічної політики органів влади. Основним питанням при проведенні комплексної оцінки зміни параметрів місцевого ринку праці є встановлення набору критеріїв, що є основною умовою досягнення поставлених цілей.

При розробці системи критеріїв зміни параметрів місцевого ринку праці може застосовуватись цілком обгрунтоване твердження, що місцевий ринок праці слід розглядати як відкриту систему і оцінювати його потрібно за багатьма критеріями. Перш ніж запропонувати систему критеріїв, необхідно розглянути параметри місцевого ринку праці, які дозволяють аналізувати його ситуації та проблеми. За допомогою параметрів таких змін можна здійснювати діагностику функціонування місцевого ринку праці, тобто виявляти «регіональні хвороби», «патології», «больові точки і вузькі місця» [2, с. 7], а якщо говорити більш точно, то використання «сукупності спеціальних інформаційно-аналітичних технологій дозволяє: а) описати ситуації та проблеми, що вивчаються, у системі характерних для них ознак (параметрів, показників); б) ідентифікувати ці ситуації, тобто «прив'язати» їх до відомих типологічних груп; в) надати кількісну та якісну оцінку цим ситуаціям і проблемам, інакше кажучи, поставити остаточний діагноз; г) встановити і оцінити внутрішні та зовнішні причини продіагностованих станів» [3, с. 65]. Як зазначає Лексин В., визначення параметрів є першим кроком щодо діагностування розвитку регіону. З огляду на актуальність дослідження

місцевого ринку праці, збільшується значущість наукових досліджень зміни його параметрів, тобто величин, що характеризують ту чи іншу властивість певного явища. Для більш детальної характеристики параметрів місцевого ринку праці можуть бути обрані форма (структура), властивості, ознаки, характеристики, які допускають кількісну його оцінку.

Існують різні думки вчених щодо визначення властивостей ринку праці. Калинкіна С. до властивостей ринку праці відносить: цілісність – ринок праці реагує на дію навколишнього середовища, еволюціонує під її дією, але при цьому зберігає якісну визначеність і властивості, що відрізняють його від інших систем; не елементи ринку праці складають ціле, а, навпаки, ціле породжує при своєму розчленуванні елементи системи. Первинність цілого – основний постулат теорії системи; нескінченність – неможливість його повного пізнання і всебічного уявлення кінцевою безліччю описів. Ринок праці – це надзвичайно складне утворення, що має безліч якісних і кількісних характеристик; цілеспрямованість – ринок праці має мету свого розвитку і рухається у напрямі її досягнення. Метою розвитку ринку праці є реалізація його сутності – досягнення збалансованості всіх його параметрів; збільшення його внутрішнього різноманіття. Штучне обмеження різноманіття призводить до застою у розвитку ринку праці і, кінець кінцем, до його деградації. Для кожного етапу розвитку соціально-економічних та інших систем (наприклад, біологічних) існує рівень необхідного різноманіття, який забезпечує подальший розвиток системи [4, с. 35].

Цей список властивостей ринку праці Алаєв Є. доповнює автономністю (прагненням до внутрішньої впорядкованості і самостійності у функціонуванні) і стійкістю (збереження або заповнення окремих елементів системи) [5]. До названих властивостей ринку праці, що можуть бути пов'язані із властивостями місцевого ринку праці, необхідно додати такі властивості, як: прозорість – така властивість об'єкта, за якої внутрішні зв'язки і деяка інформація доступні зовнішнім

Таблиця 1

Класифікація місцевого ринку праці

Класифікаційний критерій	Типи місцевого ринку праці
територіальний	міський, районний, сільський
середовище функціонування	зовнішній, внутрішній
ступінь еластичності	жорсткий, гнучкий
критерії параметрів часу	поточний (реальний), перспективний, потенційний, прогнозований
критерії стабільності зайнятості та розміром заробітної плати	первинний, вторинний
критерії співвідношення попиту та пропозиції праці	збалансований, дефіцитний, надлишковий
демографічні критерії	молоді, жінок, осіб похилого віку
професійні критерії	інженерів, вчителів, лікарів, економістів, менеджерів, будівельників тощо
кваліфікаційні критерії	висококваліфікованих працівників, кваліфікованих працівників, малокваліфікованих працівників, некваліфікованих працівників
відповідно до чинного законодавства	легальний, нелегальний
ступінь зрілості, інтегрованості	фрагментарний, інтегрований
критерій поведінки суб'єктів	стимулюючий, стагнуючий

відносно до об'єкта суб'єктам, прозорість трудових відносин у сфері безпеки; адаптованість – дія пристосування ринку праці до виникнення змін: у законодавчій практиці країни; у критеріях конкурентоздатного середовища; у критеріях еволюції регіональної і галузевої економіки; чутливість – як реакцію ринку: на певні діяння безлічі організацій (іншими словами, учасників ринку), різного юридичного статусу і розміру капіталу; на результати професійних рішень менеджменту таких організацій; на бізнес-репутацію і професійні здібності персоналу організацій.

Вищенаведені властивості притаманні ринку праці в цілому, однак існує цілий ряд *властивостей*, що притаманні ринку праці як саморегулюючій системі: *прагнення місцевого ринку праці до рівноважного стану* забезпечується за допомогою його стійкості; *підвищення рівня організованості*. Єдиної думки з приводу того, яку систему вважати найбільш організованою, в науковій літературі не склалось. Деякі дослідники вважають, що рівень організації системи тим вище, чим рідше вона вдається до санкцій. Інші вчені пов'язують організованість системи з її здатністю оперативно перебудовувати порядок розташування елементів і зв'язків залежно від змін зовнішнього середовища [6, с. 138]. Виходячи з останнього визначення, ринкова система буде найбільш гнучкою та організованою. Гнучкість ринкової системи буде проявлятися у її здатності пристосовуватись до швидких змін зовнішнього середовища, яке буде вимагати від системи й зміни у її структури. В свою чергу, і місцевий ринок праці як система для підтримки стану рівноваги повинен постійно знаходитись у пошуках нових способів гнучкості та організованості з метою пристосування до умов зовнішнього середовища; *здатність гасити флуктуації* (випадкових відхилень), що виникають всередині місцевого ринку праці, пов'язані з випадковим впливом на систему внутрішніх і зовнішніх чинників. Місцевий ринок праці, будучи відкритою системою, весь час схильний до флуктуацій, які можна назвати «викликами» системі, а необхідність «відповіді» на них породжує зміни в системі, призводить до її розвитку [7, с. 251]. Ці властивості місцевого ринку праці спрямовані на підтримку власної структури, організованості та гнучкості.

Таким чином, властивості місцевого ринку праці – це його якісні характеристики, які мають свій кількісний вимір, виражений в ознаках, під якими розуміють показники, знаки, прикмети, за якими можна впізнати, визначити що-небудь. До ознак місцевого ринку праці можна віднести наявність виробничої та соціальної інфраструктури; взаємозв'язок місцевого ринку праці з іншими видами ринків; співвідношення вартості і кількості праці; конкуренція; мобільність робочої сили; ухвалення рішення працівниками про найм; вхід на ринок; сегментація ринку; баланс узгодженості відносин працівника і працедавця; збалансованість робочих місць; гнучкість; стійкість. Крім того, для елементів місцевого ринку праці притаманні ознаки похідності,

тобто попит на робочу силу є похідним від агрегованого попиту на кінцеві блага, що обумовлює залежність трудових відносин від стану економічної кон'юнктури в національному, регіональному та міському просторах, а пропозиція праці, в свою чергу, визначається сукупністю демографічних, економічних, соціальних чинників, що включають: стан ринку освітніх послуг, характер мотиваційних очікувань агентів ринку, рівень економічної активності населення та ефективності механізму інфорсменту контрактів, рівень мобільності трудових ресурсів та ін.

Розглянувши основні властивості та ознаки місцевого ринку праці, можна визначити його основні характеристики, до яких належать такі: параметри стану, параметри розвитку, рівноваги та стійкості. Для визначення параметрів стану ринку праці необхідно проводити економічний аналіз в конкретний часовий інтервал. Застосування різноманітних методів економічного аналізу зумовлює можливість отримання таких результатів і визначитись з використанням системи показників при вивченні процесів і явищ на місцевому ринку праці; вивчити та економічно обґрунтувати класифікацію причин, що викликали зміни тих чи інших показників; виявити і виміряти взаємозв'язок і взаємозалежності між показниками; визначити ступінь впливу кожного фактора за інших рівних умов, тобто коли інші фактори вважаються нібито незмінними. Проведення аналізу стану ринку праці окремо від розвитку ринку праці не надасть повної картини ситуації на ньому, тому з'являється необхідність визначати параметри розвитку – це сукупність всіх процесів і змін, що відбуваються на місцевому ринку праці, у часі, вдосконалення структури і функцій системи.

Якщо порівняти результати аналізу параметрів стану місцевого ринку праці за тривалий проміжок часу, то можна визначити процеси, які відбуваються на ринку праці. Розвиток обумовлено впливом зовнішніх і внутрішніх факторів, які забезпечують подальший розвиток переважно відкритим нерівноваженим системам, тобто мають місце коливання в системі. Рівновага – це здатність системи зберігати заданий стан протягом певного періоду часу. Рівновага іноді трактується як стан закритої системи, за якого її параметри залишаються незмінними. Ринок праці є відкритою системою, тому під впливом зовнішнього середовища його параметри знаходяться в постійній зміні. Будь-якій економічній системі органічно притаманна нерівновага, хоча в її функціонуванні закладено прагнення до рівноважного стану, це ж відноситься і до ринку праці. В природі системи поділяються на статичні та динамічні. Оскільки статичні системи не змінюються протягом часу, а ринок праці як відкрита система постійно змінюється під впливом зовнішнього середовища, така система є динамічною.

Статична рівновага означає, що під впливом внутрішніх і зовнішніх флуктуацій місцевий ринок праці завжди повертається до попереднього стану. Динамічна рівновага має місце, коли флуктуації виводять

її на новий етап розвитку, на якому досягається короткочасна рівність попиту і пропозиції робочої сили. Іншими словами, динамічна рівновага – це миттєвий стан рівноваги системи в процесі безперервних змін.

Навіть в умовах закритості місцевого ринку праці від зовнішніх впливів внутрішні фактори постійно виводять його зі стану рівноваги. Рівновагою на ринку праці буде повне працевлаштування працівників, готових працювати за певну заробітну плату, і задоволення попиту на робочу силу з боку роботодавців, готових платити цю заробітну плату. Таким чином, рівновага на ринку праці – це стан повної зайнятості. Повна зайнятість – це відсутність циклічного безробіття, але наявність природного. Усталений рівень оплати праці характеризує цю рівновагу. Стійкість – здатність місцевого ринку праці повертатись у стан рівноваги після того, як вона була виведена з нього. Стійкістю володіють тільки нерівноважні динамічні системи. Стійкість проявляється не в конкретний момент часу, а за певний період, тобто це тимчасова характеристика системи.

Визначення параметрів змін основних характеристик місцевого ринку праці є безпосередньо сполученим з необхідністю виділення таких критеріїв, знання про які дозволяють чітко позиціонувати його (ринку) як у часі, так і у просторі. Для аналізу параметрів може використовуватись низка показників, що будуть критеріями визначення стану (функціонування) місцевого ринку праці і дозволитимуть оцінювати тенденції і характер процесів, що відбуваються [8, с. 73].

Критерії визначення стану місцевого ринку праці характеризують його як статичну систему. Оцінка показників стану ринку праці повинна здійснюватись за конкретний часовий лаг, оскільки він є динамічною системою. До цієї групи критеріїв можуть бути віднесені такі: чисельність зайнятих в економіці міста; чисельність безробітних в економіці міста (загальна кількість безробітних, які мають статус офіційно зареєстрованого безробітного), чисельність безробітних за методологією МОП); чисельність економічно активного населення або сукупна пропозиція місцевого ринку праці; рівень зайнятості та безробіття в місті; частка економічно активного населення у загальній чисельності населення міста; напруженість на ринку праці міста; рівень оплати праці, що склався в місті.

Без визначення параметрів стану місцевого ринку праці неможливо визначити витоки розвитку, виявити зміни в системі соціально-трудових відносин. Виходячи з цього критерії розвитку місцевого ринку праці повинні враховувати параметри його стану.

Критерії параметрів розвитку системи місцевого ринку праці характеризують місцевий ринок праці як динамічну систему. До групи таких критеріїв слід віднести: коефіцієнти зростання і темпи приросту показників, що характеризують стан місцевого ринку праці та надають можливість зробити висновок щодо результативності його функціонування; відкриття нових спеціальностей навчальними закладами міста; рівень працевлаштування випускників навчальних закладів

та осіб, що вперше шукають роботу за фахом, як на підприємствах міста, так і за його межами. Визначається показник шляхом співвідношення числа працевлаштованих за фахом випускників у поточному році і загальної чисельності випускників за рік. Чим ближчим є значення цього показника до 1, тим більш результативно функціонує місцевий ринок праці. Якщо значення показника наближається до 0, то місцевий ринок праці не є результативним; міграційний приріст (спад) населення в місті. Науковий інтерес у даному випадку представляє трудова міграція, яка може бути внутрішньою (переміщення населення з метою працевлаштування по території держави), та міжнародною (переміщення робочої сили з однієї країни в іншу, з метою накопичення грошових коштів, на термін більше, ніж один рік). Однак як трудову, так і вимушену міграції об'єднує раціональна поведінка самих мігрантів, тобто пошук найбільш оптимальних умов праці та побуту, пошук найбільш високої заробітної плати тощо. Оцінюються міграційні потоки населення будь-якої території (міста, регіону, країни, між країнами) за допомогою ряду показників: тих, хто прибув і тих, хто вибув з території, наприклад міста, за певний період, міграційне сальдо. Міграційний спад свідчить про низьку результативність функціонування місцевого ринку праці, а міграційний приріст – навпаки, про непривабливість конкретної території та неефективність функціонування ринку праці; чисельність осіб, які пройшли перенавчання та підвищили кваліфікацію за рік (по місту). Результативність функціонування ринку праці має пряму кореляційну залежність від чисельності осіб, що пройшли перепідготовку та підвищення кваліфікації. Можна використовувати відносний показник по місту в цілому, який визначається шляхом відношення чисельності зайнятих осіб, які підвищили кваліфікацію та/або пройшли перепідготовку за рік до чисельності зайнятих в економіці міста. Такий показник попадає в інтервал від 0 до 100% та розраховується окремо за категоріями зайнятого населення і безробітних. Чим ближчим значення цього показника є до 100%, тим більш результативним є функціонування ринку праці та діяльності центру зайнятості; чисельність знову зареєстрованих безробітних в місті. Визначається як різниця між чисельністю безробітних на початок року та чисельністю безробітних на кінець року. За цим показником можна оцінити динаміку розвитку місцевого ринку праці та економічної системи в цілому. Аналіз чисельності безробітних на кінець поточного року необхідно проводити зіставленні з чисельністю безробітних на початок поточного року, або на кінець попереднього року. Якщо отримано негативне значення абсолютного приросту чисельності безробітних, то місцевий ринок праці функціонує результативно; питома вага створених робочих місць за рік у загальній кількості робочих місць у місті. Область значень цього показника варіює в межах від 0 до 100%. Чим ближчим його значення є до 100%, тим більш результативно функціонує місцевий ринок праці, в окремих випадках це може також

означати вихід ринку праці зі стану кризи або застою. Якщо значення показника дорівнює 0 (або є близьким до нього), то система функціонує неефективно; питома вага підприємств, які заявили про наявність вакансій в службу зайнятості, у загальній чисельності підприємств, зареєстрованих у місті. Значення цього показника можуть бути від 0 до 100%. Якщо значення наближається до 0, це є свідченням неефективності функціонування місцевого ринку праці.

Досягнення рівноважного стану – головна мета функціонування місцевого ринку праці. Тому критерії параметрів рівноваги місцевого ринку праці можна розглядати як критерії ефективного функціонування ринку праці: співставлення фактичного рівня безробіття в місті з природним рівнем (рівень циклічного безробіття в місті). Природний рівень безробіття, в свою чергу, як відомо, складається з фрикційного і структурного безробіття, при цьому його значення може змінюватись. Для кожного суб'єкта України його значення може змінюватися. Якщо фактичний рівень безробіття дорівнює природному, то простежується повна зайнятість і, як наслідок, рівноважний стан ринку. Чим меншим є відхилення фактичного рівня від природного, тим менша нерівноваженість притаманна місцевому ринку праці і тим більш результативним є його функціонування; норма безробіття (H_0) визначається як співвідношення природного та фактичного рівня безробіття в місті. Значення даного показника знаходяться в діапазоні від 0 і до 1; співвідношення числа працевлаштованих безробітних і загальної чисельності безробітних за рік у місті ($K^{н.чб}$). Значення цього показника можуть знаходитись в межах (0; 1) та приймати наступні значення:

$$K^{н.чб} = \begin{cases} \rightarrow 1, \text{ наближається до стану рівноваги;} \\ = 1, \text{ стан рівноваги ринку праці;} \\ \rightarrow 0, \text{ посилення нерівноважності системи,} \\ \text{ вимагає негайного втручання держави;} \\ = 0, \text{ значення показника дорівнює} \\ \text{ нескінченності, і ринок праці перебуває в} \\ \text{ статичному стані} \end{cases} \quad (1)$$

Розглянуті показники характеризують рівновагу місцевого ринку праці як динамічної системи. Постійне прагнення місцевого ринку праці до рівноважного стану змушує його розвиватись, тому досягнення рівноваги в статичній системі неможливо, якщо тільки він вже не знаходиться у стані рівноваги. У статичному стані місцевий ринок праці може знаходитись у рівновазі як завгодно тривалий час, але в цьому випадку його функціонування є нерезультативним, Тривалий час перебувати у стані рівноваги ринок праці не може, оскільки його функціонування постійно здійснюється під впливом комплексу внутрішніх і зовнішніх факторів, тому важливо визначити показники стійкості місцевого ринку праці.

Критерії параметрів стійкості системи місцевого ринку праці характеризують ефективність протидії місцевого ринку праці впливам факторів внутрішнього

і зовнішнього середовища, і те, як скоро вона повертається до стану рівноваги. Якщо розглянути ситуацію, коли під впливом факторів зовнішнього середовища місцевий ринок праці був виведений із стану рівноваги, тобто збільшується рівень безробіття. Місцевий ринок праці повернеться в стан рівноваги, якщо співвідношення числа працевлаштованих безробітних та загальної чисельності безробітних буде наближатись до 1. Серед основних показників, що характеризують цей процес, можна назвати наступні. Рух робочої сили в місті визначається числом тих, хто прибув і вибув за галузями економіки міста за рік. З метою оцінки руху робочої сили розраховується коефіцієнт обороту з прибуття і коефіцієнт обороту з вибуття робочої сили, які необхідно постійно співставляти для визначення ефективності функціонування ринку праці. Діапазон значень зазначених показників знаходиться в межах від 0 до 100%.

Якщо $K_{\text{внб}} \approx K_{\text{прнб}} \approx 0$, це свідчить про високу стійкість місцевого ринку праці і, отже, про його результативне функціонування. Якщо зазначені показники дорівнюють нулю, це означає, що система знаходиться у стані повної зайнятості. Якщо $K_{\text{прнб}} > K_{\text{внб}}$, це означає, що в галузі створюються робочі місця, і ринок функціонує ефективно. Якщо $K_{\text{внб}} > K_{\text{прнб}}$, це свідчить про наявність кризових явищ на ринку праці. При $K_{\text{внб}} \approx K_{\text{прнб}} \approx 100\%$ на місцевому ринку праці спостерігається вкрай висока плинність робочої сили, і система функціонує неефективно [9, с. 200].

Для оцінки параметрів стійкості ринку праці можна застосовувати коефіцієнт заміщення робочої сили. Він визначається як відношення числа працевлаштованих працівників до числа звільнених за період за окремими галузями або по економіці міста в цілому. Область значень даного показника знаходиться в межах від 0 до 1 [9, с. 200].

Коефіцієнт постійного складу робочої сили міста визначається як відношення чисельності працівників, які працювали весь звітний період, до облікової чисельності працівників на кінець періоду. Область значень цього показника знаходиться в межах від 0 до 1. Якщо цей коефіцієнт дорівнює 1, це свідчить про високий ступінь стійкості місцевого ринку праці та його ефективності, якщо наближається до 0 – навпаки.

Середня тривалість пошуку роботи в місті відображає середній період часу, який потрібно ринку праці, щоб повернутись до стану рівноваги. Для вимірювання даного показника визначається тривалість безробіття (ТБ) – час перебування в якості безробітного в службі зайнятості, що вимірюється в людино-днях, виходячи з даних про дату реєстрації безробітного та дату зняття його з обліку з причини працевлаштування. На основі цього показника визначається середня тривалість безробіття (СТБ) громадян за рік у місті як відношення загальної тривалості безробіття (ЗТБ) до чисельності працевлаштованих безробітних. Значення показника може знаходитись в інтервалі $[0; \infty]$. Якщо $СТБ = 0$ – відсутність безробітних, $СТБ = \infty$ – відсут-

Система показників оцінки результативності функціонування місцевого ринку праці

Критеріальні ознаки	Показники
Критерії параметрів стану місцевого ринку праці	сукупна пропозиція на місцевому ринку праці, у тому числі відповідного фахового спрямування
	структура пропозиції
	сукупний попит на робочу силу, у тому числі відповідного фахового спрямування
	структура попиту
	навантаження на одну вільну вакансію
	поточний попит на робочу силу, у тому числі відповідного фахового спрямування та за видами економічної діяльності
	поточна пропозиція на місцевому ринку праці, у тому числі відповідного фахового спрямування та за видами економічної діяльності
	рівень заробітної плати (середньомісячний, середньорічний)
	чисельність зайнятих у загальній чисельності постійного населення
	питома вага зайнятих у загальній чисельності постійного населення
	структура зайнятого населення в гендерному аспекті
	загальна чисельність незайнятих
	рівень зайнятості і безробіття
Критерії параметрів розвитку місцевого ринку праці	коефіцієнти зростання і темпи приросту показників, що характеризують стан ринку праці
	міграційний приріст (спад) населення
	кількість осіб, які пройшли перенавчання та підвищили кваліфікацію за рік
Критерії параметрів збалансованості/рівноваги місцевого ринку праці	чисельність незайнятого населення за віком
	чисельність безробітного населення за віком
	чисельність незайнятого населення за рівнем освіти
	чисельність безробітного населення за рівнем освіти
	загальна чисельність безробітних
	рівень сукупної збалансованості місцевого ринку праці
рівень поточної збалансованості місцевого ринку праці	
Критерії параметрів стійкості місцевого ринку праці	середня тривалість безробіття
	тривалість пошуку роботи
	коефіцієнт обороту робочої сили

ність працевлаштованих громадян. Чим ближче значення середньої тривалості безробіття до нуля, тим більш результативно функціонує місцевий ринок праці.

Якщо система знаходиться у стані рівноваги, то її можна вважати стійкою та можна обмежитись трьома групами критеріїв. Запропонована система критеріїв оцінки результативності функціонування місцевого ринку праці розроблена з урахуванням доступності статистичної інформації (табл. 2).

Висновки. Таким чином, вищезазначене дозволяє зробити ряд висновків. По-перше, в узагальненому вигляді місцевий ринок праці розглядається як єдиний простір дії ринкових механізмів, на якому відбувається взаємодія двох головних суб'єктів – найманих працівників і роботодавців. Одночасно різноманітність пропонованої робочої сили і робочих місць породжує диференційованість такого ринку. Фактично в сучасних економічних умовах ринок праці є неоднорідним і складається з безлічі секторів, сегментів, що відрізняються один від одного різним ступенем автономності, збалансованості, врівноваженості, стійкості. При цьому традиційні підходи до сегментації місце-

вого ринку праці потрібно поєднувати з суб'єктивними характеристиками, а саме: типами поведінки, ступенем професійної самовизначеності, мотивацією до праці, ставленням до праці, задоволеності працею і багатьма іншими. По-друге, місцевий ринок праці є відкритою динамічною соціально-економічною системою, що характеризується параметрами, які відображають якість складових елементів системи: цілісність і відокремленість елементів, адаптивність, інерційність тощо. Основними характеристиками місцевого ринку праці є стан, розвиток, рівновага і стійкість. По-третє, функціонування місцевого ринку праці слід оцінювати за багатьма критеріями. Під критерієм слід розуміти ознаку, на підставі якої здійснюється класифікація. Кількісною характеристикою певної ознаки є показник. Виходячи з розглянутих характеристик місцевого ринку праці, запропоновано систему критеріїв його функціонування, яка консолідована в групи: критерії параметрів стану місцевого ринку праці; критерії параметрів розвитку місцевого ринку праці; критерії параметрів рівноваги місцевого ринку праці; критерії параметрів стійкості місцевого ринку праці.

Список літератури:

1. Токарский Б. Сегментация и маркетинг рынка труда / Б. Токарский // Вестник статистики. – 1991. – № 12. – С. 68–70.
2. Василенко В. Методологія економічної діагностики регіонів / В. Василенко // Економіка України. – 2008. – № 9. – С. 4–17.
3. Лексин В. Региональная диагностика: сущность, предмет и метод, специфика применения в современной России (вводная лекция предлагаемого учебного курса) / В. Лексин // «Российский экономический журнал». – 2003. – № 9–10. – С. 64–87.
4. Калинкина С.Ю. Управление рынком труда: методологический аспект / С.Ю. Калинкина // Вестник Челябинского университета. Экономика, социология, социальная работа. – 1999. – № 1(1). – С. 33–37.
5. Алаев Э.Б. Социально-экономическая география : Понятийно-терминологический словарь / Э.Б. Алаев. – М.: Мысль, 1983. – 350 с.
6. Сетров М.И. Принципы организации социальных систем: Теория и практика / М.И. Сетров, А.В. Сулим, Г.Т. Паламарчук и др.; под ред. М.И. Сетрова. – Киев, Одесса: Вища школа, 1988. – 241 с.
7. Тойнби А. Постыжение истории: Пер. с англ. / А. Тойнби. – М.: Прогресс, 1991. – С. 251.
8. Василенко В.Н. Диагностика развития регионов: структура, границы, методы : монографія / В.Н. Василенко, П.В. Гудзь, О.А. Кратт и др. – Донецк: Юго-Восток, 2009. – 286 с.
9. Игнатъева (Ефимова) Е.А. Система критериев эффективности функционирования региональных рынков труда / Е.А. Игнатъева // Материалы IV международной молодежной научно-практической конференции «Политика и бизнес в меняющемся мире». Обнинск: ГУУ, ФРИДАС. 2004. – С. 198–201.

СУЩНОСТНО-КРИТЕРИАЛЬНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ МЕСТНОГО РЫНКА ТРУДА

Констатировано, что содержание социально-экономической политики территорий определяется особенностями функционирования местного рынка труда, в зависимости от определенных классификационных критериев. Идентифицировано свойства местного рынка труда, на основе анализа которых определены сущностно-критериальные параметры местного рынка труда. Предложена система показателей для характеристики сбалансированности местного рынка труда по следующим группам критериальных признаков: критерии параметров состояния местного рынка труда (13 показателей); критерии параметров развития местного рынка труда (3 показателя); критерии параметров збалансованности / равновесия местного рынка труда; критерии параметров устойчивости местного рынка труда.

Ключевые слова: *местный рынок труда, критерии, свойства, признаки, параметры, сбалансированность, равновесие, устойчивость.*

ESSENTIAL-CRITERIAL CHARACTERISTICS OF THE LOCAL LABOR MARKET

It is stated that the content of socio-economic policy of the territories is determined by the peculiarities of functioning of the local labor market, depending on certain classification criteria. The properties of the local labor market have been identified, which are based on the analysis of essential criterion parameters of the local labor market. The system of indicators for the characteristics of the balance of the local labor market is proposed for the following groups of criterion characteristics: criteria of the parameters of the state of the local labor market (13 indicators); criteria of parameters of development of the local labor market (3 indicators); criteria of balance / balance parameters of the local labor market; criteria of the parameters of the stability of the local labor market.

Key words: *local labor market, criteria, properties, characteristics, parameters, balance, balance, stability.*