



DOI 10.37491/UNZ.72.2
УДК 351.83



Валерія КОВАЧ¹

ВЛАСТИВОСТІ СИСТЕМИ РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ

Зазначено, що в основі типових процесів, що характеризують систему ринків праці, знаходяться принципи соціального розвитку, які роблять можливим економічну та господарсько-трудова діяльність індивідів. Розглянуто особливості процесів прийняття управлінських рішень, без чого немислиме функціонування ринку праці як соціально-економічної системи. Визначено, що система ринків праці є багаторівневою сукупністю підсистем: сукупним ринком праці держави, регіональним ринком праці, ринком праці організацій. Систему ринків праці запропоновано представити у вигляді трьох основних елементів, що визначаються такими параметрами: вхід у систему ринків праці; процес взаємодії сфери праці мікрорівня із зовнішнім середовищем відбувається в рамках регіонального ринку праці; вихід з системи ринків праці представлений сукупним ринком праці. Зазначено, що системний підхід дозволяє представити систему ринків праці як структурно-ієрархічне утворення, що має свою структуру і функції. Проаналізовано процеси, які відбуваються в системі ринків праці. Визначено пріоритетність мотиваційних процесів, так як саме вони присутні як у міжособистісних процесах, так і в управлінських. Розроблена схема взаємодії і взаємозалежності процесів у системі ринків праці, яка показує, що на мікрорівні формуються основні соціально-трудова проблеми, пов'язані із зайнятістю працівників, рівнем оплати їх праці,

¹ кандидат технічних наук, заступник директора
Навчально-наукового інституту неперервної освіти,
Національний авіаційний університет (м. Київ)
rvaleriakovach@gmail.com,
<https://orcid.org/0000-0002-1014-8979>.



формуванням мотивації до праці та професійно-кваліфікаційним розвитком. Зазначено, що кожна підсистема в системі ринків праці має своє функціональне призначення. Запропоновано функціональне призначення сфери праці мікрорівня в системі ринків праці розглядати з погляду процесу кооперації та розподілу праці. Зазначено, що важливим аспектом розуміння цілісності ринку праці є характер відносин його з іншими системами, що становлять у сукупності докільця, або ширшу систему, частиною якої є сама ця система. Визначено, що найважливішою характеристикою ринку праці як цілісної системи є його структура — сукупність елементів і зв'язків, що визначають внутрішню будову й організацію ринку праці як цілісної системи. Зазначено, що ринку праці, як і будь-якій системі, притаманна властивість нескінченності, під якою розуміється неможливість його повного пізнання. Визначено поняття «елемент ринку праці». Зазначено, що цілісність, структура, елемент, нескінченність та ієрархічність складають ядро системоутворюючих понять загальної теорії ринку праці та є основою системного представлення об'єктів ринку праці й формування концепцій дослідження. Зроблено висновок, що система управління ринком праці включає мету управління, методи управління, організаційне забезпечення, інформаційне та правове забезпечення.

Ключові слова: ринок праці, система регулювання, соціально-трудова сфера, системний підхід.

Соціально-економічні процеси, що відбуваються в житті суспільства, розвиваються в системі, де відбувається їх становлення і розвиток. Тому поняття системи виступає як передумова включеності в загальне соціальне ціле тієї чи іншої сфери економічної життєдіяльності суспільства.

З позицій системного підходу, який відображає сукупність родів та видів трудової діяльності, а також відносин, що розглядаються у взаємозв'язку і єдності один з одним, аналіз соціально-трудової сфери доцільно здійснювати на основі виділення системи ринків праці, яка є структурною частиною (підсистемою) економічної системи суспільства. Ця сфера має своє функціональне призначення, своє диференційоване положення і взаємодіє з іншими підсистемами.

Ключовим поняттям ринку праці як системи є його цілісність, тобто твердження про те, що ринок праці існує як ціле, яке потім можна поділяти на компоненти. Ці компоненти існують лише через існування цілого. Не елементи ринку праці складають ціле, а навпаки, ціле породжує при поділі елементи системи. Основним постулатом при цьому є первинність цілого. У цілісній системі ринку праці окремі частини функціонують спільно, складаючи в сукупності процес функціонування ринку праці як цілого. Кожен елемент ринку праці може розглядатися тільки в його зв'язку з іншими його елементами.

Функціонування ринку праці не може бути зведене до функціонування його окремих елементів. Сукупна взаємодія різнорідних взає-



мозв'язаних елементів ринку праці породжує якісно нові функціональні властивості самого ринку праці, що не мають аналогів у властивостях складових його елементів, і неможливість вивести властивості цілісної системи з властивостей елементів, тобто цілісній системі властива неадитивність.

Вагомий внесок у системне регулювання ринку праці здійснили А. Верба [1], І. Верховод [2], О. В. Жадан [3], С. Г. Кузьменко [4; 5], О. Пономарьова, Т. Біденко [6] та ін. Водночас у сучасних умовах, коли різко змінилися соціально-економічні показники національного розвитку, необхідно більш детально розглянути питання властивості системи регулювання ринку праці та особливості процесів прийняття управлінських рішень.

Мета статті: визначити властивості системи регулювання ринку праці та особливості процесів прийняття управлінських рішень.

Система ринків праці складає багаторівневу сукупність підсистем: сукупний ринок праці держави, регіональний ринок праці, ринки праці організацій. Найважливіші елементи й економічні процеси на всіх трьох рівнях ринку праці, що входять у загальну систему, одночасно є елементами і передумовами підсистем один одного. Це обумовлено тим, що система ринків праці об'єктивна за своєю природою і функціонує на основі найважливіших системних принципів: цілісності властивостей елементів системи, структурності, ієрархічності. Згідно з цими принципами систему ринків праці можна представити у вигляді трьох основних елементів, що визначаються такими параметрами [6; 7]:

— *вхід у систему ринків праці.* Вхід характеризується сферою праці мікрорівня, де акумулюються і розвиваються трудові ресурси, відбувається їх з'єднання із засобами виробництва та реалізації трудових відносин, що забезпечують виробничий процес. Сфера праці мікрорівня представляє «особливий, окремо взятий, організаційно оформлений рід діяльності і відносин, що мають власну матеріальну базу;

— *процес взаємодії сфери праці мікрорівня із зовнішнім середовищем* відбувається в рамках регіонального ринку праці. Тут відбувається збір і обробка інформації, що стосується соціально-трудої сфери життєдіяльності структурних (географічно обумовлених) елементів суспільства, що характеризуються демографічними та виробничо-господарськими особливостями. Регіональний ринок праці є свого роду посередником або каналом, що здійснює процес зворотного зв'язку між сферою праці мікрорівня і сукупним ринком праці. Саме в регіональних рамках ринку праці відображається реакція на зміни вимог соціально-економічної, інвестиційної та інноваційної політики держави. Така реакція виражена у стані рівень напруженості регіонального ринку праці, яке визначає стан сукупного ринку праці в цілому;

— *вихід з системи ринків праці* представлений сукупним ринком праці, який є динамічною підсистемою, що виконує основні функції регулятора руху та реалізації трудових ресурсів у господарському житті країни. Сукупний ринок праці є зовнішнім ринком праці щодо сфери праці мікрорівня.



Таким чином, системний підхід дозволяє представити систему ринків праці як структурно-ієрархічне утворення, що має свою структуру і функції. Соціально-економічні та трудові процеси, з яких складається функціонування загальної системи ринків праці, є послідовністю дій для досягнення ефективності трудової діяльності. Ці процеси можуть бути зведені до певних типів. В економічній науці має місце дослідження цих процесів у контексті вивчення структурних елементів системи ринку праці [7; 8].

В основі типових процесів, що характеризують систему ринків праці, знаходяться принципи соціального розвитку [9], які роблять можливим економічну та господарсько-трудова діяльність індивідів (рис. 1).

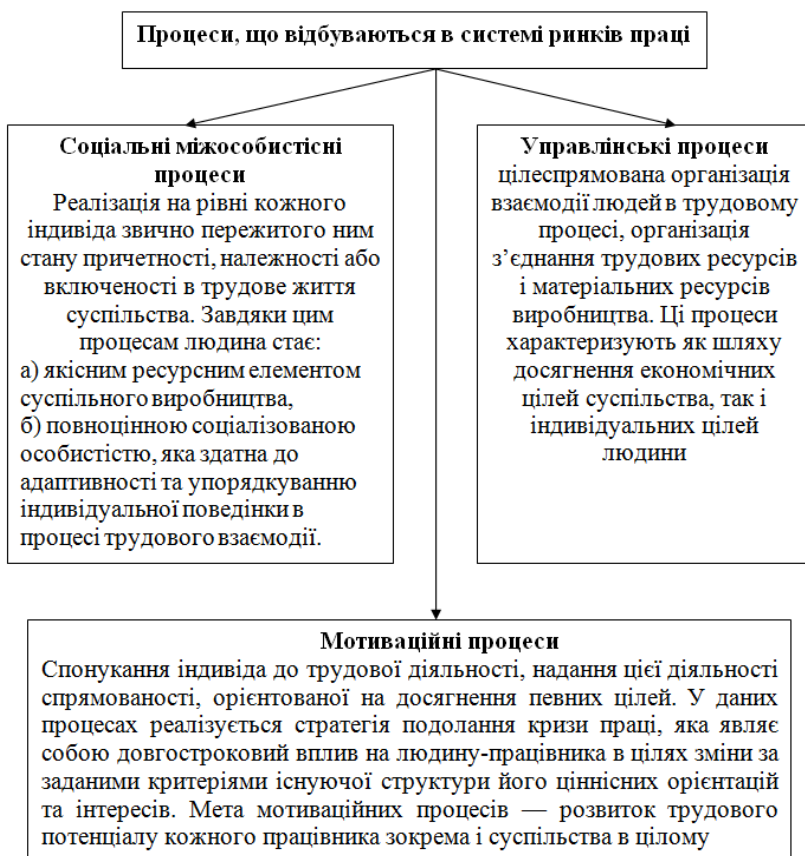


Рис. 1. Процеси, що відбуваються в системі ринків праці



Порівняльне зіставлення цих процесів дозволяє побачити пріоритетність мотиваційних процесів, так як саме вони присутні як у міжособистісних процесах, так і в управлінських.

Реалізація мотиваційних процесів має місце на мікрорівні, що дає можливість їх детального вивчення, в силу того, що вони піддаються спостереженню й соціально-економічному аналізу. Взаємодія і взаємозалежність процесів, що мають місце у всіх підсистемах ринку праці, може бути представлена у вигляді схеми взаємодії (табл. 1).

Таблиця 1

Схема взаємодії і взаємозалежності процесів у системі ринків праці

Типові процеси системи ринку праці	Підсистеми системи ринку праці		
	Макрорівень Сукупний ринок праці	Мезорівень Регіональний ринок праці	Сфера праці макрорівня (у т. ч. внутрішні ринки праці організацій)
Міжособистісні	Формування майнових та соціально-трудових відносин	Формування структури трудових ресурсів	Самовираження, професійне і соціальний розвиток трудового потенціалу
Управлінські	Забезпечення зайнятості та контроль за рівнем безробіття	Сприяння в розміщенні трудових ресурсів регіону та організації їх трудової діяльності	Формування системи закріплення працівників в організаціях
Мотиваційні	Формування трудової активності населення	Формування професійно-кваліфікаційного інтересу і мотивів до розвитку	Формування системи стимулювання високопродуктивного, творчого та мотивованого праці

Таблиця демонструє підсистему мікрорівня як основу функціонування всієї системи ринків праці і відображає взаємозв'язок між сукупним, регіональним і внутрішнім ринками праці: проблеми сукупного й регіонального ринків праці реалізуються повною мірою у сфері праці мікрорівня, і навпаки, проблеми мікрорівня є передумовами станів мезо- і макрорівнів ринків праці. Ця схема показує, що на мікрорівні формуються основні соціально-трудові проблеми, пов'язані із зайнятістю працівників, рівнем оплати їх праці, формуванням мотивації до праці та професійно-кваліфікаційним розвитку, що дозволяє виявити причинно-наслідкові зв'язки кожного ринку праці в загальній системі та передумови формування внутрішніх ринків праці зокрема.

З погляду системного підходу, така схема вказує на те, що функціонування системи ринків праці залежить від чітких функціональних розмежувань в діяльності кожної підсистеми. Інакше, використовуючи принцип поділу праці, кожна підсистема в системі ринків праці має своє функціональне призначення. Так, функціональне призначення сфери праці мікрорівня в системі ринків праці можна подати так:

1. З погляду процесу кооперації:



1) у результаті організаційної кооперації на мікрорівні відбувається зрушення сфери праці й концентрація трудових ресурсів у територіально обмеженому просторі. Мета такої кооперації — оптимізація витрат, пов'язаних з функціонуванням та життєзабезпеченням трудових ресурсів, які на цьому рівні виражені сукупністю конкретних людей;

2) у результаті професійно-кваліфікаційної кооперації на мікрорівні відбувається обмін продуктами спеціалізованої діяльності трудових ресурсів, які зосереджені в одному просторі і працюють одночасно, виконані не різні загальноекономічні завдання, а одні й ті ж, зумовлені специфікою виробничої діяльності організації.

2. З погляду розподілу праці:

1) виділення мікрорівня з системи ринків праці як структурного елементу сфери праці дозволяє:

— предметно визначати науково-практичні засади організації внутрішньовиробничих соціально-трудова зв'язків на рівні галузі, регіону та національної економіки;

— обґрунтувати кордону господарської, виробничої та соціальної кооперації на рівні окремої організації;

— запропонувати форми поділу функціональних обов'язків між різними категоріями працівників, які адекватні реальним виробничим і соціально-трудова відносин конкретної організації;

— розробити систему фіксації витрат і станів соціально-економічної системи у сфері праці в кожній виробничій одиниці;

— визначити фактичний рівень професійно-кваліфікаційного розвитку різних категорій працівників в організаціях і робити прогнози відповідності даного рівня перспективам інноваційного зростання;

2) функціональна роль сфери праці мікрорівня в системі ринків праці зводиться до:

— формування необхідного якісного рівня людського капіталу;

— створення механізму управління трудовими процесами;

— створення системи стимулювання творчого та високопродуктивної праці;

3) громадська роль сфери праці мікрорівня в системі ринків праці визначається тим, що в межах цього ринку проглядається розмежування розумової та фізичної праці, а також причини ієрархічної побудови трудових функцій працівників. Це є основою прояви авторитету, влади і сили, що обумовлює ієрархічне пристрій соціального організму суспільства — механізму соціального єднання, примусу і підпорядкування спільно діючих працівників в умовах ринків праці всіх рівнів. Крім цього, на мікрорівні, де відбувається реалізація спільної трудової діяльності людей, має місце розподіл праці на складний і простий, на розумовий і фізичний, для виконання якого потрібні різні кваліфікації, зусилля волі й уваги людей. Такого роду розподіл праці на мікрорівні, ділить всіх працівників на лідерів і підлеглих, на відповідальних і рядових. Ця градація, що формується в рамках сфери праці мікрорівня є підставою для професійно-кваліфікаційної та посадової класифікації працівників (розряд, класність, ступінь, керівник, підлеглий) у системі ринків праці;



4) господарська роль сфери праці мікрорівня в системі ринків праці виражається в прояві спеціалізації праці. Існують організації, що відрізняються між собою характером виконуваних суспільно-трудова функцій у системі національного виробництва (промисловість, сільське господарство, транспорт, будівництво, зв'язок та ін.). Сфери праці таких організацій є складовими регіональних ринків праці та сукупного ринку праці в цілому.

Важливим аспектом розуміння цілісності ринку праці є характер відносин його з іншими системами, що становлять у сукупності довкілля, або ширшу систему, частиною якої є сама система. Ринок праці як цілісну систему відрізняє відносна незалежність від довкілля. Це означає, що ринок праці зреагує на дію довкілля, еволюціонує під цією дією, але при цьому зберігає якісну визначеність і властивості, що відрізняють її від інших систем.

Найважливішою характеристикою ринку праці як цілісної системи є його структура — сукупність елементів і зв'язків, що визначають внутрішню будову і організацію ринку праці як цілісної системи. Під час дослідження ринку праці структура виступає як спосіб опису його організації, тобто як абстракція, що створюється дослідником для розв'язання певної задачі. Залежно від поставленого завдання дослідження здійснюють поділ, тобто декомпозицію ринку праці на елементи і вводять їх відносини і зв'язки, істотні для вирішуваної проблеми.

Ринку праці, як і будь-якій системі, притаманна властивість нескінченності, під якою розуміється неможливість його повного пізнання і всебічного представлення кінцевою множиною описів, тобто кінцевим числом якісних і кількісних характеристик. Ринок праці — це надзвичайно складне утворення, яке може бути представлена незліченною безліччю своїх сторін, описаних з різною мірою деталізації. З властивості нескінченності опису ринку праці як цілісної системи виходить його ієрархічність, яка означає, що кожен елемент у декомпозиції ринок праці може розглядатися як цілісна система, елементи якої, у свою чергу, можуть бути також представлені як система з іншого боку; будь-яка система є лише компонентом ширшої системи [7; 10].

З поняттям структури ринку праці пов'язане поняття «елемент ринку праці», який розуміють як найменшу ланку в структурі системи, внутрішня будова якого не розглядається на вибраному рівні аналізу. Відповідно до властивостей ієрархічності будь-який елемент сам є системою, але на вибраному рівні аналізу ця система характеризується тільки своїми цілісними властивостями.

Наприклад, для аналізу стану ринку праці як його елемент може бути вибраний ринок праці інтелігенції, тобто сегмент ринку праці, що характеризується винятково загальними показниками своєї діяльності, — суб'єкти ринку, попит і пропозиція, зайнятість і безробіття, рівноважна ціна товару, робоча сила, конкуренція і так далі. Цілісність, структура, елемент, нескінченність та ієрархічність складають ядро системоутворюючих понять загальної теорії ринку праці і є основою системного представлення об'єктів ринку праці і формування концепцій дослідження.



Висновки. Зазначено, що в основі типових процесів, що характеризують систему ринків праці, знаходяться принципи соціального розвитку, які роблять можливим економічну та господарсько-трудова діяльність індивідів. Аналіз процесів, що відбуваються в системі ринків праці, управлінських та мотиваційних дозволив побачити пріоритетність мотиваційних процесів, так як саме вони присутні як у міжособистісних процесах, так і в управлінських.

Розглянуто особливості процесів прийняття управлінських рішень, без чого немислиме функціонування ринку праці як соціально-економічної системи. Таким чином, під системою управління регіональним ринком праці слід розуміти побудовану відповідно до вимог законів ринкової економіки і закріплену нормативно-методичними актами сукупність завдань, методів управління і трансакційних чинників, що забезпечують функціонування цієї системи. Звідси випливає висновок, що система управління ринком праці включає завдання управління, методи управління, організаційне забезпечення, інформаційне та правове забезпечення.

Список використаних джерел

1. *Верба А.* Пропозиції щодо вдосконалення системи характеристик зайнятості населення. *Україна: аспекти праці.* 2004. № 1. С. 20–22.
2. *Верховод І.* Структурні зрушення зайнятості населення України в контексті соціалізації сфери праці. *Україна: аспекти праці.* 2011. № 2. С. 18–25.
3. *Жадан О. В.* Трансформація соціально-трудових відносин у сучасному суспільстві. *Актуальні проблеми державного управління.* Х. : Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», 2010. № 1. С. 298–305.
4. *Кузьменко С. Г.* Система соціального захисту безробітних як елемент державного управління ринком робочої сили. *Регіональний розвиток — основа розбудови української держави.* Серія «Державне управління». Т. XIII. Вип. 229. Донецьк, 2012. С. 89–96.
5. *Кузьменко С. Г.* Системообразующие свойства рынка труда. *Социально-гуманитарный вестник Юга России.* Краснодар, 2012. № 10–11. С. 199–205.
6. *Пономарьова О., Біденко Т.* Реформування системи зайнятості в Україні для забезпечення конкурентних переваг національного ринку праці. *Україна: аспекти праці.* 2011. № 2. С. 11–17.
7. *Васильченко В. С., Василенко П. М.* Ринок праці: теоретичні основи і державна практика. К., 2000. Ч. 2. 550 с.
8. *Ковальська Н. М.* Ефективність державної політики зайнятості населення: працевлаштування молоді. *Ефективність державного управління.* 2013. Вип. 35. С. 141–148.
9. *Онїкієнко В. В.* Ринок праці та соціальний захист населення України: ретраналіз, проблеми, шляхи вирішення. К. : Ін-т демографії та соціал. дослідж., 2013. 454 с.
10. *Бабич С. М.* Сучасний ринок праці в економічній системі. *Бізнес Інформ.* 2012. № 10. С. 160–164.

Надійшла до редакції 11.12.2019



Valeriia KOVACH
National Aviation University

Properties of the Labor Market Regulation System

It is noted that basic processes that characterize system of labor markets are based on the principles of social development. They make possible economic and industrial activity of individuals. Features of managerial decision-making processes are considered. It is determined that the labor market system is a multilevel set of subsystems: the whole labor market of the state, the regional labor market, and the labor markets of organizations. It is proposed to present the labor market system in the form of three main elements determined by the following parameters: entry into the labor market system; process of interaction of the microsphere of the labor market with external environment takes place within the framework of regional labor market; exit from the labor market is represented by the whole labor market. It is noted that system approach allows representing of the labor market system as a structural and hierarchical formation with its structure and functions. Priority of motivational processes is determined. These processes are present both in interpersonal processes and in managerial ones. The scheme of interaction and interdependence of processes in the labor market system is developed. It is noted that each subsystem in the labor market has its own functional purpose. It is determined that the most important characteristic of the labor market as a whole system is its structure. The structure is a set of elements and connections that determine internal structure and organization of the labor market as a whole system. It is noted that the labor market has a peculiar property of infinity. The concept of "element of the labor market" is defined. It is concluded that the labor market management system includes: management goals, management methods, organizational security, information and legal support.

Keywords: labor market, regulatory system, social and labor sphere, systematic approach.