

## ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СОТРУДНИЧЕСТВА МЕЖДУ СТРАНАМИ ЮГО-ВОСТОЧНОЙ ЕВРОПЫ В РАМКАХ ЧЕРНОМОРСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОТРУДНИЧЕСТВА

### СПИСОК ДЖЕРЕЛ:

1. Лисица Н.М. Международный маркетинг [Текст]: учеб. пособие / Н.М. Лисица, В.Д. Рогожин, В.В. Юрченко. – Харьков : ИД «Инжэк», 2006. – 176 с.
2. Дайновський Ю.А. Маркетингові прийоми [Текст]: навч. посіб. для студ. екон. спец. / Ю.А. Дайновський. – К : А.С.К., 1998. – 111 с.
3. Франчук В.І. Основи сучасного маркетингу [Текст]: навч. посіб. / В.І. Франчук, І.Ю. Копелев, Є.М. Палига та ін. – Львів: Тріада плюс, 2006. – 144 с.
4. Аллен К. МВА для «чайников» [Текст]: пер. с англ. – М. : Издательский дом «Вильямс», – 2005. – 352 с.
5. М.Салливан, М. Эддок. Маркетинг в розничной торговле [Текст]. – Спб., ИД. Нева, 2004.- 381с.
6. Direct Selling Association [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dsa.org>
7. Редуліус В. Маркетинг [Текст] / В. Руделіус, О. М. Азарян, Н. О. Бабенко та ін. ; ред.-упор. О. С. Сидоренко, Л. С. Макарова. - 3-тє вид.. - К. : Навчально-методичний центр "Консорціум із удосконалення менеджмент-освіти в Україні", 2008. - 648 с.
8. WFDSA annual report 2014 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.wfdsa.org/documents/library/WFDSA\\_14\\_AnnualRep\\_182015.pdf](http://www.wfdsa.org/documents/library/WFDSA_14_AnnualRep_182015.pdf)
9. Розвиток індустрії прямого продажу в Україні (за даними членів УАПІ) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.udsa.org.ua/ukr/sales/content145>
10. Прямі продажі [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://hh.ua/article/12149>

### МЕХАНІЗМ РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

*Волочко А.С., аспірантка кафедри економіки підприємства Донецького національного університету (Україна)*

#### **Волочко А.С. Механізм регулювання ринку праці в умовах євроінтеграції**

Запропоновано механізм регулювання ринку праці в умовах євроінтеграції. Він представляє собою послідовність процесів, інформаційних зв'язків та суб'єктів регулювання ринку праці. Механізм розкриває послідовність та зміст етапів щодо формування загальнодержавної політики соціально-економічного розвитку ринку праці та розкриває організаційні засади впровадження механізму у практичній сфері. Особливістю механізму є виокремлення ролі держави, роботодавців та профспілок як представників інтересів робітників у реалізації процесів формування політики соціально-економічного розвитку ринку праці. Переваги запропонованого механізму полягають у врахуванні інтересів роботодавців, навчальних закладів, робітників та держави при формуванні політики регулювання ринку праці. Це забезпечується на основі встановлення зворотних зв'язків між ними, що визначають їх зацікавленість у ефективній взаємодії. Вступ до ЄС вимагатиме від України відповідних змін законодавства у сфері регулювання міграційних процесів, а також впровадження значної кількості стандартів та директив ЄС. Обов'язковою умовою також є гармонізація законодавства у сфері зайнятості. Угодою про асоціацію на це передбачено строки від трьох до чотирьох років з моменту підписання договору.

**Ключові слова:** регулювання ринку праці, механізм регулювання, моніторинг показників ринку праці, євроінтеграція, роботодавці, політика регулювання ринку праці

#### **Волочко А. С. Механизм регулирования рынка труда в условиях евроинтеграции**

Предложен механизм регулирования рынка труда в условиях евроинтеграции. Он представляет собой последовательность процессов, информационных связей и субъектов регулирования рынка труда. Механизм раскрывает последовательность и содержание этапов по формированию общегосударственной политики социально-экономического развития рынка труда и раскрывает организационные основы внедрения механизма в практической сфере. Особенностью механизма является выделение роли государства, работодателей и профсоюзов как представителей интересов рабочих в реализации процессов формирования политики социально-экономического развития рынка труда. Преимущества предложенного механизма заключаются в учете интересов работодателей, учебных заведений, работников и государства при формировании политики регулирования рынка труда. Это обеспечивается на основе установления обратных связей между ними, определяет их заинтересованность в эффективном взаимодействии. Вступление в ЕС потребует от Украины соответствующих изменений законодательства в сфере регулирования миграционных процессов, а также внедрение значительного количества стандартов и директив ЕС. Обязательным условием также является гармонизация законодательства в сфере занятости. Соглашением об ассоциации на это предусмотрено сроки от трех до четырех лет с момента подписания договора.

**Ключевые слова:** регулирование рынка труда, механизм регулирования, мониторинг показателей рынка труда, евроинтеграция, работодатели, политика регулирования рынка труда

#### **Volochko A. Mechanism of regulation of the labor market in terms of European integration**

The mechanism of the labor market regulation in terms of European integration was proposed. It is a sequence of processes, information links and subjects of labor market regulation. Mechanism reveals the sequence and content of the steps for the of the national socio-economic development labor market policy formation and reveals the organizational basis for the implementation of the mechanism in the practical sphere. Feature of the mechanism is to separate the role of government, employers and trade unions as representatives of workers' interests in the implementation of the policy-making processes of the labor market socio-economic development. The advantages of the proposed mechanism is to account for the interests of employers, educational institutions, workers and the state in the formation of labor market policies. This is achieved through the establishment of backward linkages between them, determine their interest in the effective interaction. Accession to the EU will require appropriate changes in the legislation of Ukraine in the field of regulation of migration processes, as well as the introduction of a large number of standards and EU directives. Prerequisite is also the harmonization of legislation in the field of employment. Association Agreement provided for the period from three to four years from the date of signing the contract.

**Keywords:** labor market regulation, regulation mechanism, monitoring indicators of the labor market, European integration, employers, labor market policies

**Постановка проблеми.** Умови євроінтеграції призводять до посилення загрози для вітчизняного ринку праці щодо масового виїзду кваліфікованої робочої сили внаслідок недосконалості мотиваційних основ розвитку ринку праці. Низький рівень мобільності праці та капіталу може у короткостроковій перспективі призвести до проблем зростання бідності у країні, зниження продуктивності праці, зростання безробіття. Саме тому актуальною є розробка механізму регулювання ринку праці, направлено на посилення мотиваційних основ розвитку ринку праці. Це має бути направлено на своєчасне виявлення причин низької внутрішньої мобільності кадрів, масового вибуття персоналу з певних підприємств, небажання робітників навчатися тим професіям, за якими існує потреба на ринку праці. При цьому, відповідно до досвіду країн ЄС, важливе значення має врахування соціальної складової у механізмі регулювання ринку праці в умовах євроінтеграції, що повинно передбачати створення умов для забезпечення гідного рівня оплати праці робітникам.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питання регулювання ринку праці та формування відповідних для цього механізмів досліджуються такими відомими вченими, як: О.А. Карпенко [1], Ю.М. Маршавін [2], В.В. Онікієнко, Л.Г. Ткаченко та Л.М.Ємельяненко [3], Н.Д. Лук'янченко, О.В. Мартякова, М.І. Хромов у роботі [4, с.49-51]. Є.В. Котов та О.С. Вишневський [5, с.59-68] та багато інших

## **ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СОТРУДНИЧЕСТВА МЕЖДУ СТРАНАМИ ЮГО-ВОСТОЧНОЙ ЕВРОПЫ В РАМКАХ ЧЕРНОМОРСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОТРУДНИЧЕСТВА**

учених.

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.** Незважаючи на те, що посилюється увага до вирішення проблем ринку праці, потребують подальшого вдосконалення відповідні механізми його регулювання з метою забезпечення комплексного вирішення проблем, усунення загроз та попередження можливих негативних наслідків євроінтеграційних процесів для вітчизняного ринку праці.

**Мета статті.** Метою статті є формування механізму регулювання вітчизняного ринку праці в умовах євроінтеграції.

**Виклад основного матеріалу.** Під механізмом регулювання ринку праці в умовах євроінтеграції будемо розуміти систему, що встановлює взаємозв'язки між суб'єктами регулювання ринку праці та забезпечуючими підсистемами з метою вибору та реалізації напрямів регулювання попиту та пропозиції на ринку праці. Важливим є встановлення послідовності процесів регулювання ринку праці в умовах євроінтеграції, а також вибір та застосування ефективних для цього методів та інструментів.

А.М. Колот та О.Ф. Новікова роблять дуже важливі висновки стосовно проблем у соціальній політиці [6]. Економічна політика повинна розглядатися як складова соціальної політики у державі соціального типу. Дослідженням еволюції КСВ присвячено роботу професора А.М. Колота [7]. Неможливо не погодитися з висновками автора відносно того, що «для ефективної взаємодії соціальних партнерів, створення найбільш сприятливих умов з метою забезпечення стійкої соціальної динаміки треба прагнути до забезпечення на практиці рівноцінної, комуні тарної, спільної соціальної відповідальності, яку в узагальненому вигляді доречно трактувати як консолідовану» [7, с.16]. Такий підхід передбачає збіг інтересів соціальних партнерів (держави, профспілок та бізнесу), узгодженість їх дій та рівноцінний внесок в загальну відповідальність. Консолідована соціальна відповідальність соціальних партнерів у соціально-трудовій сфері дозволить забезпечити не тільки індивідуальну відповідальність окремого суб'єкта, а розглядається як спільна, загальна відповідальність. Цю теорію покладено у основу формування механізму регулювання ринку праці в умовах євроінтеграції.

Привертає увагу перелік завдань щодо удосконалення державного та регіонального управління та забезпечення його спрямування на формування та реалізацію ефективної соціальної політики [6, с.203]. Ці напрямки сформовано відомим вітчизняним науковцем О.Ф.Новіковою. Вони є актуальними для вирішення проблем ринку праці. Важливе значення має «удосконалення інформаційного забезпечення соціальної політики, запровадження соціального моніторингу і проблем людського розвитку на державному та регіональному рівнях». У механізмі регулювання ринку праці, перш за все, необхідно врахувати передумови забезпечення та реалізації ефективної соціальної політики.

Значний вклад у розробку проблем сталого розвитку промислового регіону, модернізації його соціальної інфраструктури та забезпечення гарантованого працевлаштування, розвитку трудового потенціалу і створення нових робочих місць зробили представники донецької наукової школи – провідні вчені Інститут економіки промисловості Національної академії наук України – О. І. Амоша, В. П. Антонюк, Ю. С. Залознова, О. Ф. Новікова, Л. В. Шаульська [8,9,10,11]. Забезпечення відповідності освітніх програм та напрямів підготовки кадрів потребам промислового регіону одним із важливих стратегічних напрямів модернізації соціальної інфраструктури промислових регіонів. До їх складу також відносяться такі: приведення структури напрямів і спеціальностей підготовки у вищих та професійно-технічних освітніх закладах до потреб промислових регіонів, відновлення професійно-технічної освіти, зміцнення її матеріальної бази та кадрового потенціалу, підвищення престижності професійно-технічної освіти і т.д. Важливим завданням є інтеграція зазначених напрямків у механізм регулювання ринку праці в умовах євроінтеграції.

Проблеми та можливості активізації освітнього потенціалу у становленні соціальної відповідальності досліджуються відомим в Україні науковим фахівцем Л. В. Шаульською у роботі [12, с.100-109]. Серед важливих напрямків соціальної відповідальності держави стосовно сфери освіти Л.В. Шаульською виділяються такі: формування держзамовлення на підготовку кадрів відповідно до поточних та перспективних потреб ринку; нормативне супроводження механізму соціального партнерства в системі «державна-освіта-бізнес» та інші.

Зарубіжний досвід свідчить про те, що у багатьох країнах служби соціального забезпечення, які традиційно були представлені у державному секторі, сьогодні працюють за контрактами [13]. Результати проведених оцінок вказують на те, що безробітні приватних агентств з працевлаштування більш ефективно взаємодіють з їх соціальними робітниками, ніж безробітні державної служби зайнятості. Такий досвід доцільно враховувати при формуванні механізму регулювання вітчизняного ринку праці в умовах євроінтеграції, але у відповідності з інституційними особливостями економічного середовища. Заслужують на увагу результати фінансування системи освіти Каліфорнії [14], де відбулася її вдала трансформація від місцевого та державного фінансування до ефективного приватного-державного. При цьому зарубіжними фахівцями освіта розглядається у взаємозв'язку з тривалістю життя та віком виходу на пенсію [15]. Авторами пропонуються моделі, застосування яких дозволить індивідам обирати тривалість навчання та вік виходу на пенсію, а фінансування соціальної безпеки визначається трудовим внеском робітника.

Таким чином, при формуванні механізму регулювання ринку праці в умовах євроінтеграції необхідно враховувати наукове надбання вітчизняних та зарубіжних учених щодо вирішення цього завдання. Необхідність розробки механізму регулювання ринку праці в умовах євроінтеграції зумовлена важливістю поступового перенесення акцентів з регулювання пропозиції (характеристик робочої сили) на ринку праці до регулювання попиту (кількості, структури та якості робочих місць). На сучасному етапі процеси регулювання попиту на ринку праці обмежуються низьким рівнем соціальної відповідальності, а також недосконалістю їх методичного, інформаційного та науково-правового забезпечення. Метою розробки механізму регулювання ринку праці в умовах євроінтеграції є встановлення послідовності етапів формування політики соціально-економічного розвитку ринку праці (рис.1).

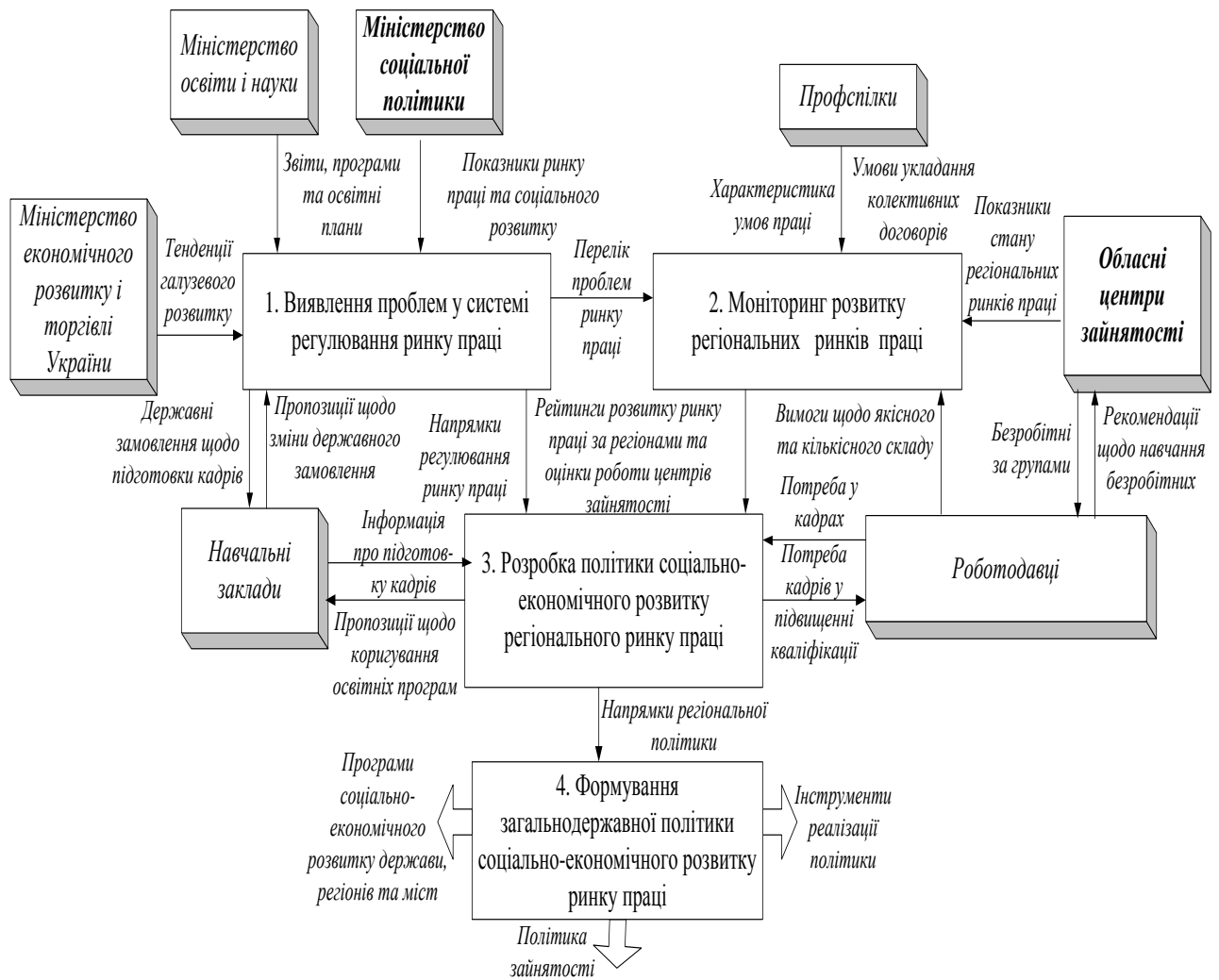
Відповідно до положень економічної теорії, суб'єкти регулювання ринку праці можуть здійснювати вплив на попит та пропозицію праці на основі зміни рівня реальної заробітної плати [16]. Доведено, що чим вищий є рівень реальної заробітної плати, тим більшою є пропозиція праці, а попит на працю є спадною функцією заробітної плати (це є характерним для чисто конкурентного ринку праці), але на практиці економічні закони не завжди діють відповідно до теорії. І не тільки заробітна плата має бути регулятором ринку праці, але й тривалість робочого часу, структура та кількість робочих місць, якісні та кількісні характеристики робочої сили (рис.1).

Підхід до виявлення проблем у системі регулювання ринку праці є дуже важливим та має здійснюватися Міністерством соціальної політики, де зосереджено показники ринку праці та соціального розвитку. При цьому аналізується інформація, що надходить від інших суб'єктів регулювання ринку праці: Міністерства освіти і науки (звіти, програми та освітні плани), навчальних закладів (пропозиції щодо зміни державних замовлень), Міністерства економічного розвитку і торгівлі України (тенденції галузевого розвитку). На загальнодержавному рівні визначається перелік проблем ринку праці, а також напрямки регулювання ринку праці.

На етапі моніторингу регіонального розвитку ринку праці приймають участь і інші суб'єкти регулювання ринку праці: профспілки, державні центри зайнятості та роботодавці. Обласними центрами зайнятості аналізуються виявлені проблеми ринку праці, а також зіставляються з показниками стану регіональних ринків праці. Міністерством соціальної політики з урахуванням отриманих показників регіональних ринків праці формуються рейтинги розвитку ринку праці за регіонами та оцінки роботи центрів зайнятості. З урахуванням цієї інформації, а також загальнодержавних напрямків регулювання ринку праці здійснюється розробка політики соціально-економічного розвитку регіонального ринку праці. При цьому також враховується інформація про підготовку кадрів, яка надається навчальними закладами, а також інформація щодо потреби у кадрах підприємств. Напрямки регіональної політики регулювання ринку праці повинні розглядатися як основа формування загальнодержавної політики соціально-економічного розвитку ринку праці, що визначає політику зайнятості держави та регіонів, інструменти її реалізації, а також зміст програм, стратегій та пріоритетів розвитку держави та регіонів.

Формування рейтингів розвитку регіональних ринків праці та оцінка роботи обласних центрів зайнятості значно підвищують значення механізму регулювання ринку праці з позиції вдосконалення його технологій моніторингу та контролю.

**ПРОБЛЕМИ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СОТРУДНИЧЕСТВА МЕЖДУ СТРАНАМИ ЮГО-ВОСТОЧНОЙ ЕВРОПЫ В РАМКАХ ЧЕРНОМОРСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОТРУДНИЧЕСТВА**



**Рис.1. Механізм регулювання ринку праці України в умовах своінтеграції**

Процес моніторингу розвитку регіональних ринків праці має свої особливості з урахуванням сформованих концептуальних положень регулювання ринку праці. Він містить у собі інформаційний та аналітичний блоки. Обласні центри зайнятості здатні забезпечити здійснення моніторингу на регіональному рівні. При цьому важливою є їх ефективна взаємодія з міськими центрами зайнятості.

Інформаційний блок забезпечує формування статистичної бази для здійснення аналітичних розрахунків показників ринку праці (рис.2). Головними суб'єктами взаємодії при цьому є міські ради, міські центри зайнятості, обласні центри зайнятості, підрозділи Міністерства соціальної політики, а також Державні статистичні управління України та регіонів.

Важливим суб'єктом у системі такої взаємодії є Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття, у компетенцію якого входить фінансування професійного навчання безробітних у центрах зайнятості. При цьому у період професійного навчання за безробітними зберігається право одержання допомоги по безробіттю, що також надається цим фондом. Інформаційний блок моніторингу також передбачає забезпечення ефективної взаємодії міських центрів зайнятості з роботодавцями міст, а також профспілками та навчальними закладами. На етапі формування інформаційного блоку моніторингу має забезпечуватися ефективна взаємодія усіх суб'єктів регулювання ринку праці, що виокремленні у схемі механізму (рис.1). Конкретизація інформаційних потоків цього процесу розкриває особливості такої взаємодії. При цьому важливим є забезпечення централізованого збору та обробки такої інформації: інформація про наявність вакантних робочих місць за професійними групами та професіями на підприємствах міст та області; кількість безробітних за професійними групами та професіями, що є офіційно зареєстрованими у міських та обласному центрах зайнятості; середній розмір заробітної плати за професійними групами та професіями, що пропонується підприємствами міст та регіону; середній розмір заробітної плати за професійними групами та професіями у країні; інформація від центрів зайнятості для розрахунків показників ефективності їх діяльності та оптимального кадрового складу; регіональні рейтинги за такими сферами: рівень регіонального людського розвитку, ефективність ринку праці, рівень розвитку бізнесу, освіта та професійна підготовка.

Тільки такий підхід дозволить забезпечити формування комплексної статистичної бази для забезпечення розрахунків аналітичного блоку, який має складатися з двох блоків: аналітичних розрахунків на регіональному та державному рівнях.

Регіональний та державний рівня моніторингу показників стану ринку праці повинні містити такі загальні етапи: розрахунки коефіцієнтів працевлаштування та задоволення попиту на ринку праці за професійними групами; розрахунки коефіцієнтів працевлаштування та задоволення попиту на ринку праці за тими професіями, що входять до груп з низьким рівнем працевлаштування та задоволення попиту; діагности ефективності стимулювання робітників за професійними групами (на основі оцінки відповідності середньої заробітної плати у регіоні за професійними групами середньому рівню заробітної плати по Україні за групами); діагности ефективності стимулювання робітників за тими професіями, що входять до груп з неефективною політикою стимулювання, а також низьким рівнем працевлаштування та задоволення попиту; формування переліку професій, за якими рекомендовано підвищити розмір заробітної плати, а також розрахунки розміру збільшення за професіями та за групами; визначення пріоритетних напрямків регулювання ринку праці за регіонами.

Особливість регіонального (першого рівня) та державного (другого рівня) моніторингу полягає у тому, що перший рівень передбачає розрахунки на основі статистичної інформації, яка надається міськими центрами зайнятості, а другий – на основі аналізу

**ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СОТРУДНИЧЕСТВА МЕЖДУ СТРАНАМИ ЮГО-ВОСТОЧНОЙ ЕВРОПЫ В РАМКАХ ЧЕРНОМОРСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОТРУДНИЧЕСТВА**

інформації від обласних центрів зайнятості профільними департаментами Міністерства соціальної політики.



**Рис.2. Схема процесу моніторингу розвитку регіональних ринків праці**

Аналітичний блок моніторингу також передбачає розрахунки показників ефективності роботи центрів зайнятості відповідних рівнів: обласними ЦЗ оцінюються показники ефективності функціонування міських ЦЗ, а департаментами Міністерства соціальної політики – обласних ЦЗ.

Заключним етапом аналітичного блоку моніторингу є проведення експертної оцінки та зіставлення регіональних рейтингів за такими сферами: рівень регіонального людського розвитку, ефективність ринку праці, рівень розвитку бізнесу, освіта та професійна підготовка. При цьому аналізуються рейтинги та регіональні індекси, що регулярно розраховуються науково-дослідними інститутами України, представлені у роботах [17] та мають бути довідковою інформацією на етапі обґрунтування та вибору пріоритетного напрямку регулювання регіонального ринку праці.

Повноваження щодо реалізації аналітичного блоку моніторингу мають надаватися обласним центрам зайнятості (моніторинг на регіональному рівні) та профільним департаментам Міністерства соціальної політики (моніторинг на державному рівні). Сучасна теорія та практика свідчить про те, що центри зайнятості здійснюють функції аналізу показників регіонального ринку праці, але при цьому поза увагою залишаються характеристики людського регіонального розвитку, індекси регіонального розвитку, особливості функціонування підприємств регіону, показники, що характеризують соціальну відповідальність усіх суб'єктів регулювання ринку праці. Запропонований підхід до моніторингу розвитку регіонального ринку праці, на відміну від існуючих, враховує набір наведених показників при здійсненні розрахунків аналітичного блоку. Це забезпечує комплексність моніторингу, результати якого узагальнюються профільними департаментами Міністерства соціальної політики, де мають формуватися рейтинги розвитку ринку праці за регіонами. Даний суб'єкт регулювання ринку праці має бути уповноваженим у питаннях оцінки ефективності роботи обласних центрів зайнятості. Таке завдання у науці та практиці не розглядалося у рамках моніторингу регіональних ринків праці, що значно обмежувало інформаційно-аналітичну базу формування політики розвитку ринку праці.

1. Обласні центри зайнятості здійснюють моніторинг регіональних ринків праці, оцінюють результати роботи міських центрів зайнятості та надають інформацію до Міністерства соціальної політики. При цьому обласним центрам зайнятості доцільно надавати можливість щодо обґрунтування пріоритетних напрямків регулювання регіональних ринків праці, а також надання пропозицій до розгляду Міністерством соціальної політики.

2. Міністерство соціальної політики формує рейтинги за регіонами та оцінює результати роботи регіональних центрів зайнятості. Профільними департаментами обираються пріоритетні напрямки регулювання регіональних ринків праці з урахуванням пропозицій регіональних центрів зайнятості.

**ПРОБЛЕМИ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СОТРУДНИЧЕСТВА МЕЖДУ СТРАНАМИ  
ЮГО-ВОСТОЧНОЙ ЕВРОПЫ В РАМКАХ ЧЕРНОМОРСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОТРУДНИЧЕСТВА**

Результати аналітичного блоку моніторингу є вхідною інформацією для вибору пріоритетного напрямку регулювання ринку праці в умовах євроінтеграції.

Оцінка стану ринку праці передбачає необхідність врахування якісних та кількісних показників, які досить складно та необгрунтовано зводити до узагальнюючих інтегральних індексів, але важливо враховувати у взаємозв'язку при виборі напрямку регулювання ринку праці. Саме тому для цього запропоновано застосовувати інструментарій методу аналізу ієрархій (МАІ). До переваг вибору такого підходу для проведення експертних оцінок відноситься можливість значно підвищити достовірність та якість отриманих розрахунків.

Інструментарій МАІ дозволяє попарно порівнювати напрямки регулювання ринку праці регіону, але й розраховувати вагомості напрямків для забезпечення вирішення проблем ринку праці регіону. Це дозволяє значно підвищити об'єктивність та обгрунтованість отриманих оцінок. Гнучкість інструментарію Т. Сааті надає можливість його поєднання з більшими методами оцінки, що дозволить значно знизити трудомісткість розрахунків при необхідності порівняння значної кількості напрямків. При цьому надається можливість обирати напрямки регулювання ринку праці не тільки за одним критерієм, а за їх сукупністю з урахуванням вагомостей показників.

З урахуванням обраних напрямків, що мають найбільш високий рівень пріоритету для вирішення завдання регулювання попиту та пропозиції на регіональному ринку праці, проводиться формування політики соціально-економічного розвитку ринку праці в Україні.

Перевагами запропонованого підходу до моніторингу розвитку регіональних ринків праці є можливість діагностики показників ринку праці на місцевому, регіональному та державному рівнях. Особливістю є проведення оцінок не лише показників ринку праці, але й ефективності роботи центрів зайнятості. Запропонований підхід не лише дозволяє проводити аналітичні оцінки показників, але й надає можливість обгрунтованого вибору напрямків регулювання ринку праці, що є основою формування політики соціально-економічного розвитку ринку праці.

Таким чином, головним призначенням науково-методичного підходу до моніторингу розвитку регіональних ринків праці є підвищення ефективності реалізації запропонованих у роботі концептуальних положень та механізму регулювання ринку праці в умовах євроінтеграції.

Євроінтеграція може мати для України чисельні переваги та загрози (табл.1). При цьому баланс позитивних та негативних наслідків постійно змінюється. Запропонований у роботі механізм направлено на мінімізацію цих погроз та посилення впливу позитивних тенденцій, пов'язаних з євроінтеграційними процесами, на вітчизняний ринок праці.

Таблиця 1

**Перелік загроз та переваг євроінтеграційних процесів  
для вітчизняного ринку праці**

<b>Загрози та проблеми</b>	<b>Можливі наслідки</b>	<b>Потенційні переваги та напрямки вирішення проблем</b>
Виявлення трудових, фінансових та часових ресурсів для впровадження стандартів ЄС у сфері зайнятості	Додаткові витрати трудових, фінансових та часових ресурсів для гармонізації законодавства у сфері зайнятості	Впровадження законодавства ЄС дозволить підвищити рівень соціальної захищеності працівників, покращити умови праці
Зростання кількості безробітних на ринку праці в результаті реструктуризації підприємств	Збільшення витрат державного бюджету на утримання безробітних у період пошуку роботи та перебування на обліку у центрі зайнятості	Застосування досвіду країн ЄС відносно організації інтервенційних робіт (досвід Польщі). Інструмент стимулювання: компенсаційні державні виплати роботодавцям на перекваліфікацію робітників, для створення нових робочих місць
Посилення дисбалансів попиту та пропозиції на ринку праці	Наявність незадоволеного попиту роботодавців за певними професіями та зростання безробіття за іншими. Невиконання планів виробництва у строки, зниження якості	Стимулювання працевлаштування трудових ресурсів за професіями, на які існує незадоволений попит. Інструмент стимулювання: здійснення донарахування державою до низької заробітної плати (досвід ЄС)
Зниження конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці	Зниження рівня зайнятості працівників в результаті їх нерозуміння, небажання та неможливості підвищення кваліфікації	Стимулювання робітників та безробітних до навчання та перекваліфікації шляхом надання матеріальної допомоги та проведення профорієнтаційної роботи центрами зайнятості
Неузгодженість інтересів держави, роботодавців та працівників на ринку праці в результаті зміни пріоритетів розвитку економіки	Висока ймовірність виїзду з країни кваліфікованих фахівців	Можливим є застосування досвіду Угорщини щодо створення Ради з узгодження інтересів, де уряд, роботодавці та профспілки виступають як партнери
Посилення міжрегіональної та міжгалузевої нерівномірності розподілу трудових ресурсів	Зростання рівнів безробіття та незадоволеного попиту на робочу силу за регіонами та галузями економіки	Стимулювання міжрегіональної та міжгалузевої мобільності кадрів шляхом запровадження державної допомоги роботодавцям та працівникам, які приймають участь у таких заходах

Вступ до ЄС вимагатиме від України відповідних змін законодавства у сфері регулювання міграційних процесів, а також впровадження стандартів та директив ЄС. При цьому переважна частина змін стосується стандартів щодо соціального забезпечення та розвитку. Угодою про асоціацію України з ЄС регламентується співробітництво у сфері міграції (ст.16), мобільності працівників (ст.18) та руху працівників. Підписання угоди означає поступовий перехід до безвізового режиму між Україною та країнами ЄС, але це є досить тривалим процесом. Саме тому не існує значних загроз щодо масового виїзду працівників України до ЄС. З огляду на це актуальним є впровадження мотиваційних заходів у ситсему регулювання вітчизняного ринку праці вже сьогодні. Обов'язковою умовою також є гармонізація законодавства у сфері зайнятості. Угодою про асоціацію на це передбачено строки від трьох до чотирьох років з моменту підписання договору.

Запропонований механізм регулювання ринку праці в умовах євроінтеграції представляє собою послідовність процесів, інформаційних зв'язків та суб'єктів регулювання ринку праці. Він розкриває послідовність та зміст етапів щодо формування загальнодержавної політики соціально-економічного розвитку ринку праці та розкриває організаційні засади впровадження механізму у практичній сфері. Особливістю механізму є виокремлення ролі держави, роботодавців та профспілок як представників інтересів робітників у реалізації процесів формування загальнодержавної політики соціально-економічного розвитку ринку праці. Впровадження представлених у роботі науково-практичних результатів щодо регулювання ринку праці дозволить у комплексі вирішити виявлені проблеми, загрози, а

## **ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СОТРУДНИЧЕСТВА МЕЖДУ СТРАНАМИ ЮГО-ВОСТОЧНОЙ ЕВРОПЫ В РАМКАХ ЧЕРНОМОРСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОТРУДНИЧЕСТВА**

також попередити можливі негативні наслідки євроінтеграційних процесів для вітчизняного ринку праці. Представлений підхід не лише дозволяє проводити аналітичні оцінки показників, але й надає можливість обґрунтованого вибору напрямків регулювання ринку праці, що є основою формування політики соціально-економічного розвитку ринку праці.

**Висновки та пропозиції.** Запропонований механізм дозволить узгоджувати загальнодержавну та регіональну політику регулювання ринку праці, а також розширює повноваження обласних центрів зайнятості щодо проведення моніторингу регіонального ринку праці на основі ефективної взаємодії з усіма іншими суб'єктами регулювання ринку праці. Особливістю підходу є можливість забезпечення розробки Міністерством соціальної політики регіональної та загальнодержавної політики регулювання ринку праці на основі отримання необхідної для цього інформації від інших суб'єктів регулювання ринку праці.

### **СПИСОК ДЖЕРЕЛ:**

1. Карпенко О. Економічний механізм регулювання ринку праці. О. Карпенко // Формування ринкових відносин в Україні: зб. статей молодих вчених. Вип. 9 – К.: НДЕІ Мінекономіки України, 2000. – С.25-34.
2. Маршавін Ю.М. Регулювання ринку праці України: теорія і практика системного підходу: монографія / Ю.М. Маршавін. – К.: Альтерпрес, 2011. – 396 с.
3. Онікієнко В.В. Розвиток ринку праці України: тенденції та перспективи / В.В. Онікієнко, Л.Г. Ткаченко та Л.М. Смельяненко; за ред. В.В. Онікієнка. – К.: Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України, 2007. – 286 с.
4. Лук'яненко Н.Д. Механізм державного регулювання зайнятості у промисловому регіоні: моногр. / Н.Д. Лук'яненко, О.В. Мартякова, М.І. Хромов; НАН України. Ін-т економіки промисловості. Донецький національний університет. – Донецьк: Юго-Восток, 2010. – 161 с.
5. Котов Є.В. Управління соціальними ризиками в умовах обмежених можливостей: монографія / Є.В. Котов, О.С. Вишневський; НАН України, Ін-т економіки пром.-сті. – Донецьк, 2012. – 107 с.
6. Новікова О.Ф. Соціальна політика в системі державного та регіонального управління / О.Ф. Новікова // Формування ринкової економіки: зб. наук. праць / М-во освіти і науки України, ДВНЗ "Київський нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана"; [відп. ред. О. О. Беляєв]. Спец. вип., т. 2: Соціально-трудова відносина: теорія та практика: у 3 т., 2010. – С.198-205.
7. Колот А. Сучасна філософія корпоративної соціальної відповідальності: еволюція поглядів / А.Колот // Україна: аспекти праці. – 2013. – №8. – С.3-17.
8. Сталій розвиток промислового регіону: соціальні аспекти: моногр. / О.Ф. Новікова, О.І. Амоша, В.П. Антонюк та ін.; НАН України, Ін-т економіки пром.-сті. – Донецьк, 2012. – 534 с.
9. Соціальний вимір вугільної та металургійної галузей промисловості України: моногр. / О.І. Амоша, Ю.С.Залознова, В.П. Антонюк, О.Ф.Новікова, Є.В. Котов та ін.; НАН України, Ін-т економіки пром.-сті. – Донецьк, 2013. – 164 с.
10. Украинская металлургия: современные вызовы и перспективы развития: моногр. / А.И. Амоша, В.И. Большаков, А.А. Минаев, Ю.С. Залознова, Л.А. Збарзаская, Ю.В. Макагон и др.; НАН Украины, Ин-т экономики пром.-сти. – Донецк, 2013. – 114 с.
11. Шаульська Л.В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: Монографія / Л.В. Шаульська; НАН України. Ін-т економіки пром.-сті. – Донецьк: ІЕП НАН України, 2005. – 502 с.
12. Діагностика стану та перспектив розвитку соціальної відповідальності в Україні (експертні оцінки): моногр. / О.Ф. Новікова, М.С. Дейч, О.В. Панькова та ін.; НАН України, Ін-т економіки пром.-сті. – Донецьк, 2013. – 296 с.
13. Benmarker Helge Effects of contracting out employment services: Evidence from a randomized experiment / Helge Benmarker, Erik Grönqvist, Björn Öckert // Journal of Public Economics – 2013. – №98. – P. 68–84.
14. Fernandez Raquel Education finance reform and investment in human capital: lesson from California / Raquel Fernandez, Richard Rogerson // NBER Working Paper №17846. – November 1995. – <http://www.nber.org/papers/w17846>.
15. Cruz A. Echevarria Life expectancy, human capital, social security and growth / Cruz A. Echevarria, Amaia Iza // Journal of Public Economics. – Vol.90, issue 12. – December 2006. – P. 2323-2349. (The Basque Country University) <https://addi.ehu.es/bitstream/10810/6723/1/wp2005-17.pdf>.
16. Рудаков М.Н. Спрос и предложение на региональном рынке труда / М.Н. Рудаков // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: сб.докладов по материалам Всероссийской научно-практической Интернет-конференции с международным участием / ПетрГУ. – Петрозаводск, 2004. – С.181-190.
17. Отчет о конкурентоспособности регионов Украины 2013. Навстречу экономическому росту и процветанию [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://export-ua.com/analitika-i-prognozy/3-otchet-o-konkurentosposobnosti-regionov-ukrainy-2013.html?view=material>.

### **ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ФАКТОРІВ ВАРТОСТІ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ МАШИНОБУДУВАННЯ**

*Воронін А.В., к.е.н., доцент кафедри економіка підприємства Донецького національного університету (м. Вінниця)*

#### **Воронін А.В. Формування системи факторів вартості вітчизняних підприємств машинобудування**

У статті розглянуто основні компоненти виміру ефективності діяльності підприємства. Визначено, що випереджуване зростання капіталізації виокремлює формування істотного за розміром фіктивного капіталу, які не обслуговують реальні обороти, – фінансування злиттів і поглинань, купівлі з метою перепродажу, операції з метою зміни структури корпоративного контролю. Головними стратегічними засадами розвитку машинобудування повинна бути активна участь у процесах економічної інтеграції і світогосподарських зв'язків, які зумовлюватимуть інноваційно-інвестиційний напрям їхнього розвитку. Рекомендовано у сформованих умовах динамічного розвитку концепції управління на основі вартісних критеріїв підвищити ринкову капіталізацію підприємства, забезпечити загальноприйняті стандарти корпоративного управління і підходи до оцінювання ефективності діяльності підприємства. Сукупність цих організаційних та економічних перетворень є одним із чинників залучення інвестиційних ресурсів.

**Ключові слова:** вартість підприємства, управління підприємством, інвестиції, ціни папери, ринкова капіталізація, корпоративна стратегія.

#### **Воронин А.В. Формирование системы факторов стоимости отечественных предприятий машиностроения**

В статье рассмотрены основные компоненты измерения эффективности деятельности предприятия. Определено, что опережающий рост капитализации делает невозможным формирования существенного по размеру фиктивного капитала, которые не обслуживают реальные обороты, - финансирование слияний и поглощений, покупки с целью перепродажи, операции с целью изменения структуры корпоративного контроля. Главными стратегическими принципами развития машиностроения должна быть активное участие в процессах экономической интеграции и международных хозяйственных связей, обусловят инновационно-инвестиционное направление их развития. Рекомендовано в сложившихся условиях динамичного развития концепции управления на основе стоимостных критериев повысить рыночную капитализацию предприятия, обеспечить общепринятые стандарты корпоративного управления и подходы к оценке эффективности деятельности предприятия. Совокупность этих организационных и экономических преобразований является одним из факторов привлечения инвестиционных ресурсов.

**Ключевые слова:** стоимость предприятия, управления предприятием, инвестиции, цене бумаги, рыночная капитализация, корпоративная