

І. А. Краско,
здобувач, Національний університет цивільного захисту України
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3971-5225>

DOI: 10.32702/2306-6814.2022.19-20.158

НАУКОВЕ ОБГРУНТУВАННЯ ПІДХОДІВ ДО ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РИНКУ ПРАЦІ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ

I. Krasko,
Candidate for a degree, National University of Civil Defense of Ukraine

SCIENTIFIC SUBSTANTIATION OF APPROACHES TO STATE REGULATION OF LABOR
MARKET SUPPLY WITH LABOR RESOURCES

У статті удосконалено класифікацію принципів державного регулювання забезпечення ринку праці трудовими ресурсами, що доповнює традиційні принципи (загальнонаукові та специфічні) принципами новаторства, стратегування, генерації цифрових компетенцій, прозорості та дозволяє центрувати значущість виконання національних цілей у сфері забезпечення гідної, ефективної праці на основі забезпечення інтегративного досягнення показників природного, міграційного та соціального руху населення та соціально-економічних показників забезпечення трудовими ресурсами за сферами регулювання: розвиток соціально-трудових відносин, розвиток людини, розвиток економіки.

Встановлено, що в основі розвитку соціально-трудових відносин лежить сукупність статичних та динамічних зв'язків, які забезпечують якісний стан системи та надають їй динамічні характеристики. У свою чергу, системоутворюючу взаємодію підсистем соціально-трудових відносин забезпечує її динамічні властивості на основі забезпечення трудовими ресурсами.

Зроблено висновок, що розвиток соціально-трудових відносин і трудових ресурсів перебуває у безперервній активній взаємодії, організація та державне регулювання якого мають базуватися на науково обгрунтованому теоретичному підході. При цьому процес забезпечення трудовими ресурсами ринку праці є безперервним залученням економічно активної частини населення, специфіка якого визначається природним, міграційним і соціальним рухом населення країни.

Визначено, що наукові підходи до вивчення розвитку ринку праці та трудових ресурсів є групою близьких за змістом методів, використовують інструментарій подібних розділів економіко-математичного, економіко-статистичного і соціологічного аналізу. Доведено, що види регулювання забезпечення трудовими ресурсами безпосередньо залежать від характеру і можливостей управління цим сегментом на ринку праці. Класифікація видів регулювання забезпечення трудовими ресурсами сприятиме деталізації окремих положень програмних документів, що рекламують розвиток ринку праці регіону. Для цього уточнено класифікацію видів регулювання забезпечення трудовими ресурсами.

Встановлено, що результативність регулювання забезпечення трудовими ресурсами безпосередньо залежить від особливостей формування та реалізації механізмів управління на державному, регіональному та місцевому рівнях управління. Відповідно до загальноприйнятих методів управління регулювання забезпечення трудовими ресурсами можна розглядати як регулювання, яке здійснюється на основі економічних, адміністративних та соціально-психологічних методів управління.

The article improves the classification of the principles of state regulation of the provision of the labor market with labor resources, which complements the traditional principles (general and specific) with the principles of innovation, strategizing, generation of digital competences, transparency, and allows to center the importance of the implementation of national goals in the field of ensuring decent, effective work on the basis of providing an integrative achievement of indicators of natural, migratory and social movement of the population and socio-economic indicators of provision of labor resources according to spheres of regulation: development of social and labor relations, human development, development of the economy. It has been established that the basis of the development of social and labor relations is a set of static and dynamic relationships that ensure the qualitative state of the system and give it dynamic characteristics. In turn, the system-forming interaction of the subsystems of social and labor relations is ensured by its dynamic properties based on the provision of labor resources.

It was concluded that the development of social-labor relations and labor resources is in continuous active interaction, the organization and state regulation of which should be based on a scientifically based theoretical approach. At the same time, the process of providing labor resources to the labor market is a continuous involvement of the economically active part of the population, the specificity of which is determined by the natural, migratory and social movement of the country's population. It was determined that scientific approaches to the study of the development of the labor market and labor resources are a group of methods close in content, using the tools of similar sections of economic-mathematical, economic-statistical and sociological analysis. It has been proven that the types of labor supply regulation directly depend on the nature and management capabilities of this segment on the labor market.

The classification of the types of regulation of the supply of labor resources will contribute to the detailing of individual provisions of the program documents promoting the development of the labor market in the region. For this purpose, the classification of types of regulation of provision of labor resources has been clarified. It has been established that the effectiveness of regulation of the supply of labor resources directly depends on the peculiarities of the formation and implementation of management mechanisms at the state, regional and local levels of management. According to generally accepted management methods, the regulation of labor resources can be considered as a regulation that is carried out on the basis of economic, administrative and socio-psychological management methods.

*Ключові слова: забезпечення ринку праці, підходи до державного регулювання, трудові ресурси.
Key words: provision of the labor market, approaches to state regulation, labor resources.*

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Розвиток трудових ресурсів є сьогодні ключовим пріоритетом державної політики, що багато в чому визначає курс розвитку країни. Система соціально-трудо-вих відносин в Україні функціонує як цілісний механізм, кожен елемент якого тією чи іншою мірою залучений у процес розвитку та надає на нього певний вплив. Якість і потенціал трудових ресурсів показують значний вплив на всі сфери розвитку держави: продуктивність суспільної праці, рівень валового продукту, податкові надходження до державного бюджету і, як наслідок, виконання соціальних та інших зобов'язань перед населенням.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

У радянській економіці з 20-х років ХХ ст. під категорією "трудо-ві ресурси" розглядалася робоча сила у віці з 16 до 49 р. [1, с. 31]. Органами радянської влади у середині ХХ ст. до цієї категорії увійшли військовослужбовці з метою статистичного обліку [2, с. 79]. Зрозуміло, що вимогами тогочасного періоду було кількісне, а не якісне наповнення змісту даного поняття.

У науковій думці історично було відсутнє єдине бачення змісту даної категорії. Так, зокрема трудові ресурси не вважалися окремою категорією, а використо-

увалися лише як якісне наповнення категорії "робоча сила" [3, с. 17], не були формальною статистичною сукупністю [2, с. 79—80], були формою людських ресурсів [4, с. 23].

Для більшої повноти дослідження розглянемо низку аспектів розвитку трудових ресурсів, що вивчаються зарубіжними авторами. Роль інноваційної активності у соціально-трудових відносинах доводять Л. Абітар, А. Рос-Гаррідо, Ф. Мархуенда [5]. Це, на їхню думку, формує нові кваліфікаційні вимоги до трудових ресурсів, що впливає на зміну структури зайнятого населення в економіці. Л. Салваті, П. Серра вважають, що науковій громадськості, органам державного управління слід акцентувати увагу на розробці теоретичних підходів та практичних заходів, що ведуть до згладжування регіональної поляризації, у тому числі у питаннях нівелювання протиріч у соціально-трудої сфері, пошуку шляхів їх попередження та вирішення [6]. Про результативність регулювання соціально-трудої відносин роблять висновки С. Егераат, Е. Моргенрот, Р. Кроес, вказуючи, що значною мірою це залежить від якості оцінки тенденцій на ринку праці [7]. Зокрема, активізація соціальної інфраструктури забезпечує умови для стабільного відтворення робочої сили та стає каталізатором розширення податкової бази.

Л. Абітар, А. Рос-Гаррідо, Ф. Мархуенда також відзначають, що для підтримки необхідного стану трудових ресурсів потрібне постійне навчання та супровід фахівців в організації [5]. У свою чергу, С. Інверсі, Л. Баклі, Т. Дундон підкреслюють, що формування вимог до обсягу та структури зайнятості, виходячи з тенденцій попиту на товари та послуги, відповідає завданням регулювання товарообігу та їх впливу на купівельну спроможність реальної заробітної плати [8].

МЕТА ДОСЛІДЖЕННЯ

Метою проведеного в поданій статті дослідження є наукове обґрунтування підходів до державного регулювання забезпечення ринку праці трудовими ресурсами.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Можна відзначити, що у зарубіжній літературі під трудовими ресурсами розуміються вміння і зусилля індивідуумів, необхідних для виробництва товарів чи послуг. Іншими словами, до даних груп індивідуумів відносять населення у працездатному віці, зайняте в економіці або шукає роботу. Недоліком цього визначення є те, що трудові ресурси не відображають будь-які економічні відносини. Крім зазначеного, науковці пропонують розглядати категорію "трудої ресурси" на макрорівні, а "персонал" — на макрорівні. З 1995 р. в обліковій статистичній інформації дана категорія не використовується. На відміну їй використовуються поняття "економічне активне (робоча сила від 15 до 70 років) та неактивне (не мають та не шукають роботи) населення" [9].

Слід погодитися з думкою зазначених науковців та використовувати на всіх рівнях (мікро-, мезо-, макро-) поняття "трудої ресурси", оскільки у своєму змісті вони містять і кількісні і якісні показники, включають працездатних непрацюючих осіб, а також тих, що на-

вчаються з відривом від виробництва, також відображають соціально-економічні відносини у сучасному суспільстві.

В основі розвитку соціально-трудої відносин лежить сукупність статичних та динамічних зв'язків, які забезпечують якісний стан системи та надають їй динамічні характеристики. У свою чергу, системоутворюючу взаємодію підсистем соціально-трудої відносин забезпечує її динамічні властивості на основі забезпечення трудовими ресурсами.

Можна зробити висновок, що розвиток соціально-трудої відносин і трудових ресурсів перебуває у безперервній активній взаємодії, організація та державне регулювання якого мають базуватися на науково обґрунтованому теоретичному підході. При цьому процес забезпечення трудовими ресурсами ринку праці є безперервним залученням економічно активної частини населення, специфіка якого визначається природним, міграційним і соціальним рухом населення країни.

Насамперед забезпечення ринку праці трудовими ресурсами має відповідати ряду принципів — деяких стійких вимог, які є елементами методичних засад організації соціально-трудої відносин. Конкретизація таких принципів відповідає задачі розвитку теоретико-методичних положень щодо державного регулювання забезпечення ринку праці трудовими ресурсами.

У науковій літературі [10—13] визначено такі принципи державного регулювання забезпечення ринку праці трудовими ресурсами: об'єктивність, тобто мінімальна залежність розвитку ринку трудових ресурсів та напрямів його регулювання від суб'єктивності рішень та дій окремих представників органів державної влади, які не корелюють з об'єктивними тенденціями та проблемами функціонування конкретної сфери економіки; комплексність, що передбачає раціональне поєднання матеріальних та нематеріальних стимулів до високопродуктивної праці, системний аналіз та управління трудовими ресурсами та факторами їх розвитку; синергізм, що означає отримання стійкого додаткового економічного ефекту за допомогою раціонального поєднання різних інструментів регулювання забезпечення трудовими ресурсами (наприклад, встановлення мінімальних ставок оплати праці, оподаткування доходів фізичних осіб, функціонування державної служби зайнятості тощо); наукова обґрунтованість, що передбачає широке використання економіко-математичних методів, моделей, інструментарію соціологічного аналізу у процесі розробки напрямів розвитку трудових ресурсів; конкурентність, що передбачає обмеження можливості олігопольного або монопольного впливу на розвиток ринку праці окремих груп тиску; інтегративність, що означає необхідність забезпечення тісного взаємозв'язку процесів регулювання трудових ресурсів та різних сфер економіки, у тому числі: товарний ринок, капітал, фінансовий сектор, економічна інформація тощо.

Пропонується доповнити склад традиційних принципів. Обґрунтовується запровадження таких принципів: новаторства; стратегування; транспарентності; генерації цифрових компетенцій. Зазначимо, що пе-

релік цих принципів не є вичерпним, проте відображає центрованість значимості виконання національних цілей у сфері забезпечення гідної ефективної праці.

Зміст запропонованих принципів забезпечення трудовими ресурсами полягає в наступному. Принцип стратегування передбачає стратегічне центрування на важливості виконання національних цілей щодо забезпечення гідної, ефективної праці у підвищенні рівня соціально-економічного розвитку країни. Принцип новаторства полягає у забезпеченні підвищення рівня забезпечення трудовими ресурсами на основі застосування сукупності наскрізних цифрових технологій до активізації розумової роботи людини, генерування нових відкриттів, винаходів, впровадження раціоналізаторських пропозицій. Принцип генерації цифрових компетенцій вказує на необхідність перманентного впровадження та освоєння цифрових інновацій у сфері регулювання ринку праці та розвитку технологій управління трудовими відносинами. Такі цифрові інновації можуть бути пов'язані з удосконаленням організаційних механізмів державного впливу, модернізацією інфраструктурних організацій, інформатизацією, впровадженням інноваційних методів стимулювання праці тощо. Принцип генерації цифрових компетенцій спрямований на скорочення транзакційних витрат, пов'язаних з пошуком та обробкою інформації про трудові ресурси та витратами на організацію та підтримку інформаційних потоків. Принцип транспарентності регулювання забезпечення трудовими ресурсами передбачає досягнення необхідної інформаційної прозорості діяльності органів державного управління, а також інфраструктурних організацій (кадрових агенцій, бірж праці тощо).

Реалізація зазначених принципів дозволить органам державного управління комплексно та коректно обґрунтовувати стратегічні орієнтири соціально-економічної політики, а діючим організаціям на ринку праці та конкретним роботодавцям — забезпечувати довгострокове забезпечення трудовими ресурсами.

Результативність управлінських заходів держави у сфері регулювання забезпечення трудовими ресурсами багато в чому залежить від якості аналізу трудових ресурсів та ринку праці. У науковій та спеціальній літературі представлений широкий спектр методичних підходів [14—16].

Одним із затребуваних методичних підходів до аналізу ринку праці та трудових ресурсів є динамічний підхід, який передбачає оцінку динаміки основних абсолютних та відносних показників. Разом з цим, одним з основних недоліків даного методичного підходу є недостатній рівень достовірності вихідної статистичної бази. При відносно високій обґрунтованості даних, що збираються органами статистичного спостереження та характеризують виробничі та фінансові процеси в реальному секторі економіки, показники руху трудових ресурсів у ряді галузей (особливо в будівництві, ЖКГ, сфері послуг), вони значною мірою є не достовірними. Можливі спотворення офіційної статистики обумовлені дією наступних причин: приховування частини фонду оплати праці за допомогою використання нелегальних схем переведення в готівку та виплати грошової вина-

городи без утримання прибуткового податку та бюджетних відрахувань; недосконалість контролю за виконанням міграційного законодавства та широке використання нелегальних трудових ресурсів, що не фіксується органами державної статистики; спотворення загальної чисельності безробітних через некоректне включення до їх складу осіб, зайнятих нелегально тощо.

Індексний підхід розвиває попередній динамічний підхід. Основний зміст даного підходу стосовно даного дослідження полягає в аналізі впливу часткових індексів, що характеризують окремі тенденції розвитку ринку праці, на різноманітні комплексні та інтегральні показники. До складу даного методичного підходу може бути включений і структурний аналіз трудових ресурсів, у тому числі у професійно-кваліфікаційному, статевому, віковому, матеріальному та інших розрізах.

Зміст експертно-соціологічного підходу у нашому випадку полягає у здійсненні опитування роботодавців, зайнятих, безробітних чи кваліфікованих експертів (наприклад, співробітників державної служби зайнятості, викладачів профільних дисциплін закладів вищої професійної освіти тощо) щодо тенденцій та ключових проблем сучасного стану трудових ресурсів. Перевагою даного підходу є можливість дослідження в єдиній системі координат якісно різномірних параметрів розвитку ринку праці та трудових ресурсів, що проблематично в рамках інших методичних підходів. Разом з тим, фактор суб'єктивізму при цьому може бути дещо зменшений, але не повністю нівелюється шляхом збільшення чисельності респондентів або незалежних експертів та здійснення процедур додаткової перевірки рівня їх компетентності.

Лінійний підхід включає методи міжгалузевого балансу, метод лінійного обміну та ін. Міжгалузевий баланс, що ґрунтується на використанні методології В.В. Леонтьєва, дозволяє досліджувати та розробляти напрями раціоналізації міжгалузевих потоків трудових ресурсів у економіці. Цей метод, зокрема, результативно застосовувався лише на рівні економічних систем США у другій половині ХХ в. для вдосконалення державного регулювання соціально-економічного розвитку [15]. Побудова деталізованого міжгалузевого балансу трудових ресурсів в сучасних умовах в Україні ускладнена через крайню недостатність релевантної інформації щодо міжгалузевих та особливо міжрегіонального руху категорій трудових ресурсів.

Оптимізаційний підхід включає методи теорії ігор, теорії масового обслуговування та інші методи. Дані методи можна використовувати, зокрема, й у дослідженні окремих часткових проблем функціонування та розвитку ринку праці. Складність застосування цього підходу полягає у коректній формалізації стратегій поведінки окремих груп працездатного населення, особливо в умовах, коли в рамках нестабільності зовнішніх фінансово-економічних факторів стратегії модифікуються досить інтенсивно і часто непередбачувано.

Підходи до аналізу розвитку ринку праці та трудових ресурсів представлені у таблиці 1.

За змістом таблиці 1 можна дійти висновку, що наукові підходи до вивчення розвитку ринку праці та трудових ресурсів є групою близьких за змістом методів, використовують інструментарій подібних розділів еко-

номіко-математичного, економіко-статистичного і соціологічного аналізу.

Види регулювання забезпечення трудовими ресурсами безпосередньо залежать від характеру і можливостей управління цим сегментом на ринку праці.

Слід зазначити, що у спеціальній літературі при класифікації видів регулювання забезпечення трудовими ресурсами, зазвичай, розглядаються їх особливості стосовно трудових відносин, взаємодії попиту та пропозиції на робочу силу. Відповідно, види регулювання трудових ресурсів класифікуються за параметрами конкурентного розвитку, ролі держави (ліберальної, жорстко-адміністративної, змішаної), ступеня розвиненості інституту професійних спілок, можливості надання його впливу на темпи та пропорції руху трудових ресурсів, наявності та інтенсивності використання ринкової інфраструктури праці тощо [2, 4]. З метою сприяння розвитку регіональних ринків праці необхідна ідентифікація та оцінка сукупності найбільш кращих видів та напрямів регулювання забезпечення трудовими ресурсами за значними критеріями, залежно від особливостей розвитку трудових відносин у конкретному регіоні. Класифікація видів регулювання забезпечення трудовими ресурсами сприятиме деталізації окремих положень програмних документів, що рекламують розвиток ринку праці регіону. Для цього нами уточнено класифікацію видів регулювання забезпечення трудовими ресурсами (таблиця 2).

Результативність регулювання забезпечення трудовими ресурсами безпосередньо залежить від особливостей формування та реалізації механізмів управління на державному, регіональному та місцевому рівнях управління. Відповідно до загальноприйнятих методів управління регулювання забезпечення трудовими ресурсами можна розглядати як регулювання, яке здійснюється на основі економічних, адміністративних та соціально-психологічних методів управління.

Розглянемо деякі особливості регулювання. За способом впливу регулювання підрозділяється на здійснюване у межах програмного підходу, ситуаційне, засноване на макро — і мікроекономічному моделюванні. Зміст програмного підходу до регулювання трудових ресурсів полягає в обґрунтуванні комплексу взаємопов'язаних заходів (вдосконалення професійно-кваліфікаційної структури, перенавчання та підвищення кваліфікації, соціальна робота з тимчасово безробітними громадянами, функціонування служби зайнятості тощо), виділення цільових індикаторів та розроблення механізмів практичної реалізації.

Таблиця 1. Підходи до аналізу розвитку ринку праці та трудових ресурсів

Найменування методів	Основний зміст методичного підходу	Обмеження методичного підходу у практиці дослідження
Динамічний підхід		
Статистичний, кореляційно-регресійний, дисперсійний аналіз та ін.	Дослідження динаміки основних абсолютних та відносних показників, що характеризують основні тенденції розвитку ринку праці та трудових ресурсів	Вихідна інформація про показники розвитку ринку праці та трудових ресурсів регіону, подана в офіційній статистиці, має певний ступінь похибки, що обумовлює можливість різних варіантів інтерпретації результатів
Індексний підхід		
Розрахунок інтегральних та комплексних показників, факторний аналіз	Аналіз загальних індексів зміни показників, що характеризують окремі тенденції розвитку трудових ресурсів, розкладання на часткові індекси. Дослідження структурної динаміки та факторів впливу	Діагностується вплив трудових ресурсів на розвиток ринку праці, який встановлює детерміновані зв'язки та статистичні залежності. Проблема репрезентативності вихідної статистичної бази аналізу
Експертно-соціологічний підхід		
Метод експертних оцінок, метод Дельфі, опитування, анкетування, сценарний аналіз	Експертне дослідження на підставі певного кола індивідуальних чи колегіальних методів оцінки тенденцій розвитку ринку праці та проблем розвитку трудових ресурсів	Суб'єктивізм результатів дослідження. Складність підбору незалежних експертів високого рівня кваліфікації та подолання колегіально-договірного характеру отриманих оцінок
Лінійний підхід		
Метод міжгалузевого балансу, метод лінійного обміну та ін.	Оцінка руху трудових ресурсів між секторами ринку праці, ступеня закріпленості різних груп працездатного населення у сегментах економіки	Складність побудови міжгалузевого балансу трудових ресурсів через недостатність репрезентативної інформації про рух населення у галузевому та регіональному розрізах. Статичний характер технологічних коефіцієнтів, що використовуються для розрахунків і, як наслідок, отриманих результатів
Оптимізаційний підхід		
Теорія ігор, теорія масового обслуговування (теорія черг)	Формалізація стратегій економічної поведінки різноманітних елементів трудових ресурсів. Оцінка можливості формування довгострокової стійкої взаємовигідної рівноваги на ринку праці та сформованої структури зайнятості	Проблематичність коректної формалізації стратегій економічної поведінки різних структурно неоднорідних груп інтересів. Цей підхід застосовується для певного вирішення лише однієї з часткових проблем функціонування ринку праці та трудових ресурсів. Лінеаризація даних

Одним із методів впливу на трудові ресурси є ситуаційне регулювання на основі системи інструктивних та інших нормативних матеріалів, що використовуються органами праці та зайнятості, а також із застосуванням різноманітних організаційно-економічних моделей. Зазначимо, що найчастіше подібні інструктивні методичні матеріали не встигають за сучасними тенденціями соціально-економічного розвитку, що на практиці знижує якість такого регулювання. Також при моделюванні спостерігається високий рівень суб'єктивізму оцінки факторів та умов.

Таблиця 2. Класифікація видів регулювання забезпечення трудовими ресурсами

Класифікаційна ознака	Види регулювання забезпечення трудовими ресурсами
Рівень	- регулювання на державному рівні; - регулювання на регіональному рівні; - регулювання на місцевому рівні
Метод	- регулювання на основі економічних методів управління; - регулювання на основі адміністративних методів управління; - регулювання на основі соціально-психологічних методів управління
Спосіб впливу	- регулювання, яке здійснюється відповідно до державних та місцевих програм; - ситуаційне регулювання; - регулювання, що здійснюється на основі макро- та мікроекономічного моделювання
Рівень взаємодії	- регулювання, що реалізується органами державної влади; - регулювання, що реалізується органами державної влади спільно з органами місцевого самоврядування і безпосередньо з населенням; - регулювання, що реалізується органами державного управління спільно з суб'єктами господарювання
Тимчасовий обрій	- стратегічне регулювання (довгострокове); - тактичне регулювання (середньострокове); - оперативне регулювання (короткострокове)
Ступінь збалансованості і інтересів різних груп у процесі регулювання трудових ресурсів	- домінують з боку держави, що фактично ігнорує інтереси інших суб'єктів регулювання; - консенсусне регулювання; - компромісне регулювання; - конфліктне регулювання
Ефективність регулювання трудових ресурсів	- регулювання, що забезпечує підвищення рівня соціально-економічного розвитку; - регулювання, що забезпечує ефективність різних впливових груп інтересів; - формальне регулювання

З погляду рівнів взаємодії, серед виділених видів регулювання трудових ресурсів можна виділити: регулювання, яке здійснюється виключно владою суб'єкта країни (насамперед, органами праці та зайнятості), без значної дієвої взаємодії з цих питань з недержавними економічними суб'єктами; регулювання, яке здійснюється спільно з організаціями, що діють на ринку праці, а також з професійними спілками; регулювання, що організується та реалізується на основі тісної взаємодії органів державного управління та місто утворюючих підприємств.

Формування цілей, пріоритетів і механізмів регулювання робочої сили здійснюється органами влади в переважній більшості випадків поза взаємодією з організаціями та інститутами громадянського суспільства, або подібна взаємодія має суто номінальний характер. Слід зазначити, що така ситуація підвищує ймовірність помилкових рішень щодо регулювання розвитку як трудових ресурсів, так і соціально-економічної системи. Спільне ж опрацювання проблем розвитку трудових ресурсів із іншими організаціями, профспілками, зацікавленими асоціаціями роботодавців, правозахисними організаціями, хоч і тягне за собою зростання трудомісткості розробки окремих уп-

равлінських рішень, але, водночас, підвищує їхній рівень об'єктивності, транспарентності та обґрунтованості.

Залежно від тимчасового горизонту, доцільно диференціювати регулювання трудових ресурсів на стратегічне, тактичне та оперативне: стратегічне регулювання передбачає визначення та досягнення довгострокових, найбільш значущих орієнтирів розвитку ринку праці; тактичне регулювання передбачає конкретизацію стратегічних напрямів у формі організаційно-економічних механізмів та окремих заходів, що впливають на динаміку та співвідношення попиту та пропозиції при обороті трудових ресурсів; оперативне регулювання трудових ресурсів передбачає поточне, повсякденне регулювання пропорцій його розвитку. Відповідно, суттєвою умовою потенційної ефективності регулювання трудових ресурсів є наявність тісного взаємозв'язку, наступності інструментів стратегічного, тактичного та оперативного управління.

Залежно від ступеня збалансованості різних груп інтересів, однак пов'язаних з розвитком трудових відносин (державних органів праці та зайнятості, роботодавців, найманих працівників, професійних спілок, тим-

часово безробітних осіб та ін.), доцільно виділити такі види регулювання: домінантне з боку держави, яке може бути досягнуте за допомогою активного використання адміністративного ресурсу; консенсусне регулювання, що задовольняє більшість інтересів трудових ресурсів; компромісне регулювання, що також задовольняє інтереси різних трудових ресурсів, але досягнуте за допомогою значних взаємних поступок; конфліктне регулювання, у якому управлінські структури можуть забезпечити компроміс різних груп суб'єктів та розвитку трудових ресурсів в умовах їх прихованої чи явної конфронтації.

З точки зору ефективності регулювання трудових ресурсів можна визначити такі види регулювання: регулювання, яке забезпечує зростання ефективності соціально-економічного розвитку країни в цілому; регулювання, що забезпечує підвищення ефективності переважно окремої, вузької групи економічних суб'єктів (наприклад, великих підприємств); формальне регулювання, яке здійснюється, наприклад, на основі номінальних планів та програм розвитку трудових ресурсів, не підкріплених ні фінансовими, ні організаційними ресурсами. Крім того, на додаток до цієї ознаки доцільно виділити види регулювання, залежно від об'єкта управління: регулювання легальних трудових ресурсів; регулювання незареєстрованих трудових ресурсів; тіньове регулювання. Залежно від віднесення до тих чи інших видів, істотно різняться і механізми на трудові відносини і коло суб'єктів управління. При цьому незареєстровані трудові ресурси належать до сфери соціально-трудова відносин, яка офіційно не фіксується ані органами праці та зайнятості, ані органами офіційної статистики. Функціонування незареєстрованого ринку праці обумовлюється насамперед прагненням низки роботодавців мінімізувати обсяг податкових платежів у частині страхових виплат на фонд оплати праці, а також наявності робочої сили, яка з тих чи інших причин не може бути офіційно оформлена відповідно до законодавства про працю.

Традиційно протидія даному сегменту руху трудових ресурсів здійснюється по лінії певних підрозділів правоохоронних органів, що, на наш погляд, є не цілком коректним та потенційно недостатньо ефективним. Регулювання у цій сфері має включати комплекс заходів щодо аналізу причин, оцінки можливих меж, розроблення плану заходів щодо дестимулювання різних, як правило, соціально недостатньо благополучних груп осіб до входження у трудові відносини.

Здійснена систематизація класифікацій видів регулювання забезпечення трудовими ресурсами ринку праці дозволяє визначити найбільш переважні напрями регулювання за значними економічними критеріями залежно від особливостей розвитку трудових та в цілому соціально-економічних відносин у конкретному регіоні.

Таблиця 3. Основні напрями регулювання забезпечення трудовими ресурсами ринку праці

Об'єкт регулювання	Найменування напрямків
Забезпечення зайнятості	- інформаційна, консультативна та організаційна діяльність служб зайнятості; - формування регулярних регіональних «ярмарків вакансій»; - реалізація програм перенавчання тимчасово безробітних громадян; - заходи щодо соціально-трудова адаптації осіб з обмеженими можливостями; - взаємодія державних органів праці та зайнятості та кадрових агентств, задіяних в економіці
Збільшення мінімальної та середньої заробітної плати, зниження ступеня їх диференціації	- підтримка регіональних інвестиційних проектів, що передбачають створення робочих місць з порівняно високим рівнем оплати праці; - вплив на великих роботодавців регіону (через корпоративні та адміністративні механізми) у напрямку збільшення рівня оплати праці
Зростання продуктивності праці в економіці	- реалізація регіональних бюджетних програм підвищення кваліфікації персоналу підприємств; - вплив на установи вищої та середньої професійної освіти у напрямку вдосконалення кількісних та якісних параметрів підготовки кадрів відповідно до перспективних потреб регіону; - сприяння кооперації підприємств регіону та закладів системи вищої та середньої професійної освіти
Забезпечення безпеки праці	- контроль безпеки умов праці; - сертифікація та атестація робочих місць підприємств
Протидія нелегальним трудовим відносинам	- контроль міграційних потоків, адміністративна протидія нелегальній міграції; - адміністративне та економічне дестимулювання роботодавців до приховання частини зайнятості та фонду оплати праці

Основні напрями регулювання забезпечення трудовими ресурсами ринку праці систематизовані у таблиці 3.

У загальному випадку найкращим є регулювання трудових ресурсів на рівні взаємодії органів державної влади спільно з іншими організаціями на ринку праці та профспілками, роботодавцями, громадянським суспільством. Ця взаємодія реалізується за допомогою програмного підходу, що є узгодженим та забезпечує підвищення ефективності соціально-економічного розвитку країни на основі комплексного механізму регулювання забезпечення трудовими ресурсами ринку праці.

ВИСНОВКИ

Використовувані види регулювання є одним із факторів, що безпосередньо впливають на досягнення пріоритетів соціально-економічного розвитку країни. Конкретизація напрямів регулювання трудових ресурсів є конкретним способом цілеспрямованого впливу суб'єктів законодавчої та виконавчої влади, і громадянського суспільства на ті, чи інші аспекти функціонування системи взаємодії попиту та пропозиції на роботу силу та соціально-трудова відносини.

Література:

1. Струмилин С.Г. Проблемы экономики труда. М.: Наука, 1982. 471 с.
2. Череп А.В., Сьомченко В.В. Соціально-економічна сутність категорії "трудова ресурси" в промисловому секторі економіки. Вісник Запорізького національного університету: Збірник наукових праць. Серія: Екон. на-

уки. Запоріжжя: Запорізький національний університет. 2011. № 1 (9). С. 78—84.

3. Саруханов Э.Р. Социально-экономические проблемы управления рабочей силой при социализме. Л.: Изд-во ЛГУ, 1981. 43 с.

4. Завіновська Г.Т. Економіка праці: навч. посібник. К.: КНЕУ, 2003. 300 с.

5. Abietar L.M., Ros-Garrido A., Marhuenda F. F. Professionals supporting employment: training and accompaniment in Work Integration Enterprises. CIRIEC—Espana revista de economia publica social y cooperativa. Dec 2018. vol. 94. pp. 155—183.

6. Salvati, L., Serra P. One thing leads to another: economic polarizations and social disparities in a pre-crisis Mediterranean city. International Review of Applied Economics. 2019. vol. 33 (3). pp. 353—383.

7. Egeraat C., Morgenroth E., Kroes R. A measure for identifying substantial geographic concentrations. Papers in Regional Science. Jun 2018. vol. 97 (2). p. 281.

8. Inversi C., Buckley L., Dundon T. An analytical framework for employment regulation: investigating the regulatory space. Employee Relations. 2017. vol. 39 (3). pp. 291—307.

9. Про затвердження Методологічних положень щодо класифікації та аналізу економічної активності населення: наказ Державного комітету статистики України від 19.01.2011 № 12. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?code=va012832—11> (дата звернення: 10.09.2022).

10. Акулов М.Г., Драбаніч А.В., Євась Т.В. Економіка праці і соціально-трудова відносина: [навч. посіб.] К.: ЦУЛ, 2012. 328 с.

11. Арефьева Е., Тонкопряд В. Факторы воздействия на производительность труда. Бизнес Информ. 2014. № 7. С. 37—39.

12. Погорелова Т., Юрченко В. Моральне та матеріальне стимулювання праці на сучасному етапі ринкових відносин. Вісник НТУ "ХПІ". 2015. № 26 (1135). С. 96—102.

13. Махначова Н.М., Семенюк І.Ю. Чинники та фактори впливу на ефективність використання трудових ресурсів підприємства. Економіка і суспільство. Випуск # 8 / 2017. С. 303—308.

14. Багрий К. Л. Деякі особливості аналізу ефективності використання трудових ресурсів. Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. Економічні науки. 2017. Вип. 1-2. С. 344—350.

15. Богацька Н.М., Гендега А.А. Фактори впливу на трудові ресурси підприємства. ЛОГОС. Online. № 16 (December, 2020). [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://www.ukrlogos.in.ua/10.11232-2663-4139.16.31.html> (дата звернення: 10.09.2022).

16. Державна служба зайнятості (2022). [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://www.dcz.gov.ua/analytics/67> (дата звернення: 10.09.2022).

References:

1. Strumilin, S.G. (1982), Problemy ekonomiki truda [Problems of labor economics], Nauka, Moscow, Russia.

2. Cherep, A.V. and S'omchenko, V.V. (2011), "Socio-economic essence of the "labour resources" category in

the industrial sector of the economy", Visnyk Zaporiz'koho natsional'noho universytetu: Zbirnyk naukovykh prats'. Seriya: Ekon. nauky, vol. 1, pp. 78—84.

3. Sarukhanov, E.R. (1981), Sotsial'no-ekonomicheskiye problemy upravleniya rabochoy siloy pri sotsializme [Socio-economic problems of labor force management under socialism], Izd-vo LGU, Leningrad, Russia.

4. Zavinovs'ka, H.T. (2003), Ekonomika pratsi [Labor economics], KNEU, Kyiv, Ukraine.

5. Abietar, L.M., Ros-Garrido, A. and Marhuenda, F. F. (2018), "Professionals supporting employment: training and accompaniment in Work Integration Enterprises", CIRIEC—Espana revista de economia publica social y cooperativa, vol. 94, pp. 155—183.

6. Salvati, L. and Serra, P. (2019), "One thing leads to another: economic polarizations and social disparities in a pre-crisis Mediterranean city", International Review of Applied Economics, vol. 33 (3), pp. 353—383.

7. Egeraat, C., Morgenroth, E. and Kroes, R. (2018), "A measure for identifying substantial geographic concentrations", Papers in Regional Science, vol. 97 (2), p. 281.

8. Inversi, C., Buckley, L. and Dundon T. (2017), "An analytical framework for employment regulation: investigating the regulatory space", Employee Relations, vol. 39 (3), pp. 291—307.

9. State Statistics Committee of Ukraine (2011), Order "On the approval of the Methodological Provisions regarding the classification and analysis of economic activity of the population", available at: <http://zakon.nau.ua/doc/?code=va012832—11> (Accessed 10 September 2022).

10. Akulov, M.H., Drabanich, A.V. and Yevas', T.V. (2012), Ekonomika pratsi i sotsial'no-trudovi vidnosyny [Labor economics and social and labor relations], TSUL, Kyiv, Ukraine.

11. Aref'yeva, Ye. and Tonkopryad, V. (2014), "Influence factors on labor productivity", Biznes Inform, vol. 7, pp. 37—39.

12. Pohoryelova, T. and Yurchenko, V. (2015), "Moral and material stimulation of labor at the modern stage of market relations", Visnyk NTU "KHPI", vol. 26 (1135), pp. 96—102.

13. Makhnachova, N.M. and Semenyuk, I.Yu. (2017), "Factors and factors influencing the efficiency of the use of labor resources of the enterprise", Ekonomika i suspil'stvo, vol. 8, pp. 303—308.

14. Bahriy, K. L. (2017), "Some features of the analysis of the efficiency of the use of labor resources", Visnyk Chernivets'koho torhovel'no-ekonomichnoho instytutu. Ekonomichni nauky, vol. 1—2, pp. 344—350.

15. Bohats'ka, N.M. and Hendege, A.A. (2020), "Factors influencing the labor resources of the enterprise", ЛОГОС, vol. 16, available at: <https://www.ukrlogos.in.ua/10.11232-2663-4139.16.31.html> (Accessed 10 September 2022).

16. State Employment Service (2022), available at: <https://www.dcz.gov.ua/analytics/67> (Accessed 10 September 2022).

Стаття надійшла до редакції 11.10.2022 р.