

УДК 331.5.024.54

Чакалова К.О.

аспірант кафедри управління персоналом

і економіки праці

Київського національного економічного університету

імені Вадима Гетьмана

МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ СТАНОВЛЕННЯ ВНУТРІШНЬОГО РИНКУ ПРАЦІ

METHODICAL FOUNDATIONS OF THE DETERMINATION
OF THE INTERNAL LABOR MARKET

АНОТАЦІЯ

У статті розглянуто особливості формування та функціонування внутрішнього ринку праці та наведені їх ключові етапи. Наведено властивості основним методам визначення майбутньої потреби в персоналі. Надано характеристику розміщення персоналу на внутрішньому ринку праці. Висвітлено шляхи подолання дисбалансу на внутрішньому ринку праці. Визначено основні показники дослідження внутрішнього ринку праці та проаналізовано внутрішні ринки праці України.

Ключові слова: формування та функціонування внутрішнього ринку праці, попит і пропозиція, планування персоналу, професійний добір, аналіз ринку праці.

АННОТАЦИЯ

В статье рассмотрены особенности формирования и функционирования внутреннего рынка труда и приведены их ключевые этапы. Приведены свойства основных методов определения будущей потребности в персонале. Предоставлена характеристика размещения персонала на внутреннем рынке труда. Описаны способы преодоления дисбаланса на внутреннем рынке труда. Определены основные показатели исследования внутреннего рынка труда и проанализированы внутренние рынки труда Украины.

Ключевые слова: формирование и функционирование внутреннего рынка труда, спрос и предложение, планирование персонала, профессиональный отбор, анализ рынка труда.

ANNOTATION

The article deals with features of the formation and functioning of the internal labor market and their key stages. The features of main methods of determining future staff needs are revealed. The personnel placement in the internal labor market is characterized. The ways to overcome imbalance in the internal labor market are pointed out. The main indicators of the internal labor market are defined and the internal labor markets in Ukraine are analyzed.

Keywords: formation and functioning of the internal labor market, demand and supply, staff planning, professional selection, analysis of the labor market.

Постановка проблеми. Внутрішній ринок праці займає ключову позицію в сучасних економічних системах. Саме на внутрішньому ринку праці відбувається рух робочої сили, розвиток персоналу та кар'єрне просування працівників. Він також пов'язаний із виробництвом, роботодавцями і працівниками, які складають єдину систему трудових відносин. І тому важливим постає вивчення особливостей становлення внутрішнього ринку праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні та прикладні аспекти ринку праці досліджувалися у працях багатьох учених, зокрема С.І. Бандур, В.С. Васильченко, В.І. Герасимчук, В.М. Гриньова, О.А. Грішнова, Н.С. Коваленко, Е.М. Лібанова, Л.С. Лісогор, Н.В. Маковська,

В.В. Мортіков, В.В. Онікієнко, І.Л. Петрова, В.М. Петюх, С.В. Попов, О.В. Чернявська, Л.С. Шевченко, С.В. Шостак та ін.

Українські вчені здебільшого досліджують особливості функціонування, розвитку і регулювання ринку праці на інституціональних рівнях: державному та регіональному, тоді як рівень підприємства залишається поза увагою.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. В умовах розвитку ринкової економіки і приватної власності питання внутрішнього ринку праці потребує поглибленого дослідження, а особливо проблеми становлення, формування та функціонування внутрішнього ринку праці.

Мета статті полягає в розгляді сучасних підходів до становлення внутрішнього ринку праці, а також аналізі функціонування внутрішніх ринків праці України в сучасних умовах.

Виклад основного матеріалу дослідження. Формування внутрішнього ринку праці підприємства полягає у формуванні попиту та пропозиції на внутрішньому ринку праці, що передбачає планування персоналу та його структури, професійний добір персоналу, а також організацію робочих місць підприємства (рис. 1).

Попит на внутрішньому ринку праці чітко пов'язаний із потребою у праці певного підприємства чи організації. Визначення потреби у праці відбувається завдяки плануванню персоналу та його структури [1, с. 90].

Планування персоналу та його структури полягає у визначенні на плановий період кількості працівників різних категорій, потрібних для реалізації виробничої програми і досягнення стратегічних цілей організації [2, с. 241].

На етапі формування внутрішнього ринку праці процес планування персоналу складається з таких етапів:

1. Аналіз зовнішнього та внутрішнього середовища організації.
2. Вибір методу планування.
3. Здійснення розрахунку.
4. Складання профілів вимог посади до працівника.
5. Розробка програми забезпечення потреб у персоналі.

Першим етапом є аналіз зовнішнього та внутрішнього середовища організації, адже кожне

підприємство є відкритою соціальною системою, і тому необхідно враховувати як внутрішні, так і зовнішні чинники, що впливають на формування структури персоналу на внутрішньому ринку праці.

О.В. Чумаченко та Т.С. Шульгіна до зовнішніх факторів відносять загальний економічний розвиток галузі, державний вплив та вимоги законодавства, ситуацію на ринку праці, попит на робочу силу з боку конкурентів, рівень заробітної платні [3, с. 257]. До внутрішніх факторів належать вимоги виробництва, стратегія розвитку підприємства, фінансові можливості підприємства, визначений і допустимий рівень витрат на управління персоналом, визначені обсяги виробництва товарів, робіт, послуг.

Наступними етапами є вибір методу дослідження та здійснення розрахунку. Під час формування внутрішнього ринку праці доцільним є використання таких методів планування персоналу та його структури: метод бенчмаркінгу, нормативний, математично-статистичний методи. Характеристика даних методів представлена в таблиці 1 [3, с. 259–260].

Вибір методу планування персоналу залежить від багатьох чинників, серед них фінансові можливості підприємства, простота використання методу тощо.

Якість професійного добору працівників залежить від того, наскільки конкретно, повно і точно будуть сформовані вимоги посади (робочого місця) до претендентів на вакансії. Визна-

чення профілю вимог посади до працівника є складним, тривалим, кропітким і відповідальним процесом. Модель профілю вимог до працівника містить наявність необхідної освіти, досвіду роботи, стану здоров'я, ключових навичок та знань, професійних компетенцій, певних особистісно-психологічних особливостей та етичних якостей [2, с. 205].

Після ретельно проведеного аналізу, необхідною є розробка програми забезпечення потреб у персоналі. У програму доцільно вмістити три розділи. Перший розділ є графіком залучення персоналу певної кваліфікації. Другий розділ містить перелік заходів щодо забезпечення потреби в персоналі. Третій розділ відображає обсяг фінансових ресурсів, необхідних для реалізації запланованих заходів, а також обґрунтування ефективності цих витрат [4, с. 194].

Пропозиція на внутрішньому ринку праці обмежується зайнятим робочим місцем і пов'язаним із ним можливим посадовим просуванням. Формування пропозиції на внутрішньому ринку праці відбувається завдяки професійному добору працівників на зовнішньому ринку праці.

На ринку праці організація може вести пошук кандидатів двома способами: власними зусиллями або звертатись до послуг посередників. Посередниками на зовнішньому ринку праці є навчальні заклади, служби зайнятості, рекрутингові агентства, ярмарки вакансій [5, с. 46].

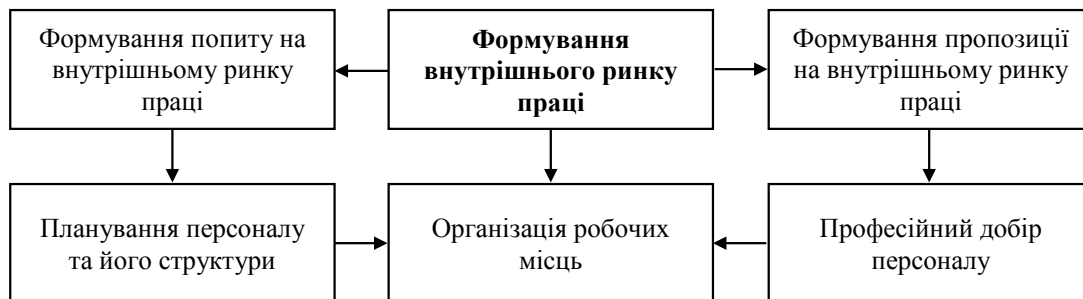


Рис. 1. Формування внутрішнього ринку праці

Таблиця 1

Характеристика методів планування персоналу та його структури на етапі формування внутрішнього ринку праці

Найменування методу	1. Метод бенчмаркінг	2. Нормативний метод	3. Математично-статистичний метод
Сутність	Пошук, оцінка та дослідження досвіду найбільш конкурентних підприємств.	Використання нормативів чисельності, керованості, обслуговування, навантаження.	Оптимізація розрахунків на основі різноманітних моделей математичного програмування.
Переваги	Дозволяє виявити недоліки у конкурентів і усунути їх при плануванні персоналу на даному підприємстві.	Простота методу, відсутність спеціальних попередніх досліджень.	Точність врахування конкретних факторів впливу на поточну діяльність.
Недоліки	Складність отримання достовірної, своєчасної інформації, адаптації до власних умов господарювання.	Недостатнє врахування фактичних умов діяльності на конкретному підприємстві.	Складність кількісної оцінки факторів. Постійні перерахунки чисельності при зміні будь-якого фактору.
Період планування	Середньострокове та короткострокове.	Середньострокове та короткострокове.	Середньострокове та короткострокове.
Вартість	Висока.	Низька.	Середня.

Основними етапами професійного добору є:

1. Розміщення вакансії.
2. Вивчення резюме кандидатів на вакантну посаду.
3. Телефонне інтерв'ю.
4. Тестування кандидатів на виявлення професійних та особистісних характеристик (визначення рівня компетенцій).
5. Проведення інтерв'ю з кандидатами.
6. Закриття вакансії (прийняття працівника на роботу).
7. Адаптація працівника.

Після проходження всіх етапів відбору і прийняття людини на роботу, вона стає працівником організації, і починається її адаптація. Адаптація нового працівника – це сукупність процедур, метою яких є пришвидшення набуття необхідних трудових навичок новим працівником і налагодження дружніх трудових відносин у колективі [6, с. 256].

Наступним елементом у формуванні внутрішнього ринку праці є організація робочих місць. Організація робочих місць передбачає оснащення засобами виробництва, предметами праці, інструментом, оснасткою, засобами зв'язку, а також раціональне розміщення їх і працівників у робочій зоні, яке сприяє застосуванню раціональних методів і прийомів праці та високій соціально-економічній ефективності праці [7, с. 423].

На відміну від формування, функціонування внутрішнього ринку праці підприємства включає розміщення персоналу, регулювання попиту і пропозиції на внутрішньому ринку праці, подолання дисбалансу на внутрішньому ринку праці (рис. 2) [8, с. 79].

Необхідно відзначити, що функціонування внутрішнього ринку праці є комплексом заходів, спрямованих на забезпечення умов для найефективнішої реалізації трудового потенціалу працівників; також воно повинно відповідати



Рис. 2. Функціонування внутрішнього ринку праці

цілям організації, захищати інтереси працівників і забезпечувати дотримання законодавства про працю [8, с. 80].

Планування персоналу на внутрішньому ринку праці передбачає діагностику середовища діяльності підприємства; кількісно-якісний аналіз наявного персоналу; вибір методу дослідження та здійснення розрахунку; розробку програми задоволення майбутніх потреб у персоналі [6, с. 254].

Діагностика середовища діяльності організації полягає в здійсненні аналізу існуючих факторів зовнішнього та внутрішнього середовищ підприємства та їх вплив на склад персоналу на внутрішньому ринку праці.

Кількісний аналіз чисельності персоналу здійснюється в розрізі підрозділів та окремих посад. Якісний аналіз ведеться з урахуванням

розроблених на підприємстві характеристик працівників, які обіймають ці посади (освіта, кваліфікація, найбільш важливі особові характеристики і т. д.).

Кількісно-якісний аналіз передбачає аналіз кількісної та якісної структури персоналу, аналіз руху персоналу, аналіз продуктивності праці, аналіз ефективності використання робочого часу, аналіз підготовки та навчання персоналу, аналіз оплати праці.

Планування персоналу забезпечується за допомогою використання різноманітних методів дослідження, які представлені в таблиці 2 [3, с. 259–260].

Кожен із зазначених методів вирішує певні задачі, має свої переваги та недоліки, що обумовлює наявність меж застосування того чи іншого методу.

Таблиця 2

Методи визначення оптимальної структури персоналу

Найменування	Сутність	Особливості використання
1. Метод екстраполяції	Проектування (перенесення) теперішніх ситуацій та пропорцій в майбутнє.	Короткострокове планування персоналу.
2. Балансовий метод	Метод, що базується на дослідженні руху робочої сили, використанні фонду робочого часу і ґрунтується на врівноваженні наявних ресурсів та потреби в них у плановому періоді.	Короткострокове планування робітничого персоналу.
3. Комп'ютерне моделювання	Розробка набору математичних формул, одночасне використання методів експертних оцінок, екстраполяції.	Середньострокове високовартісне планування управлінського персоналу. Використовується на великих підприємствах.
4. Математично-статистичний метод	Оптимізація розрахунків на основі різноманітних моделей математичного програмування.	Середньострокове та короткострокове планування персоналу.
5. Номенклатурний метод	Використання планів діяльності підприємства, штатного розкладу, структури підрозділів, кількості й номенклатури посад.	Довгострокове планування персоналу.
6. Метод Делфі (статистичний експертний метод)	Винесення експертами суджень і подальше їх корегування до моменту заздалегідь установленого інтервалу варіювання оцінок.	Середньострокове високовартісне планування управлінського персоналу. Використовується на великих підприємствах.
7. Метод бенчмаркінгу	Пошук, оцінка та дослідження досвіду найбільш конкурентних підприємств.	Середньострокове високовартісне планування персоналу.
8. Нормативний метод	Використання нормативів чисельності, керівності, обслуговування, навантаження.	Середньострокове та короткострокове планування персоналу.
9. Метод багатфакторного аналізу	Функціональний розподіл управлінської праці з урахуванням впливу на чисельність персоналу окремих факторів за допомогою кореляційного аналізу для цієї функціональної групи.	Середньострокове високовартісне планування управлінського персоналу. Використовується на великих підприємствах.
10. Метод дохідності	Визначення чисельності персоналу на основі граничної дохідності праці	Короткострокове планування персоналу.
11. Метод оцінки рентабельності кадрового ресурсу	Визначення структури роботи кожної посади та структури компетенцій, та проведення у відповідність структури компетенцій структурі робіт.	Середньострокове високовартісне планування управлінського персоналу.
12. Метод визначення частки участі у виробничих процесах	Згідно внесків кожного підрозділу у виробничі процеси, визначаються професійні компетенції (кваліфікація співробітників) та обсяг роботи, що доводиться на співробітника кожної кваліфікації.	Середньострокове планування персоналу.
13. Метод оцінки внеску співробітників у стратегуютьоруючі цілі підприємства	Визначення та каскадування стратегічних цілей підприємства та відповідності внесків кожного підрозділу в їх здійсненні. На основі внесків визначається пропорційний склад персоналу підрозділів.	Середньострокове та довгострокове планування персоналу.
14. Метод обліку варіативності входів у виробничі процеси	Виявлення всіх чинників, які впливають на варіативність процесу, їх питому вагу та кінцевий розвиток.	Середньострокове високовартісне планування управлінського персоналу. Використовується на великих підприємствах.

Зіставлення планової потреби і фактичної чисельності працівників може свідчити про виникнення дисбалансу між попитом і пропозицією на внутрішньому ринку праці. Його причинами можуть бути розширення виробництва, плинність кадрів, внутрішньо-організаційний рух персоналу (по горизонталі і по вертикалі), відсутність працівника на робочому місці (через прогул, хворобу тощо); неякісна організація трудового процесу (перебої в постачанні сировини, матеріалів), помилки при плануванні персоналу.

Після ретельно проведеного аналізу наявного персоналу і майбутньої потреби, необхідним є розроблення програми задоволення майбутніх потреб у персоналі, яка міститиме в собі пере-

лік необхідних заходів із професійного добору працівників, навчання, розвитку, підвищення кваліфікації та перепідготовки працівників; посадового просування персоналу; покращення мотивації персоналу, організації процесу вильнення працівників.

Водночас вакансії використовуються насамперед для ротації персоналу, планування службової кар'єри і професійного росту працівників, розроблення програми перепідготовки і підвищення кваліфікації для успішного освоєння роботи на новому робочому місці.

Таким чином, джерелом комплектування вакансій передусім є працівники, які вже працюють на підприємстві, бо вони вже володі-

Зайняте населення за професійними групами в Україні за 2013-2015 рр.

тис. осіб

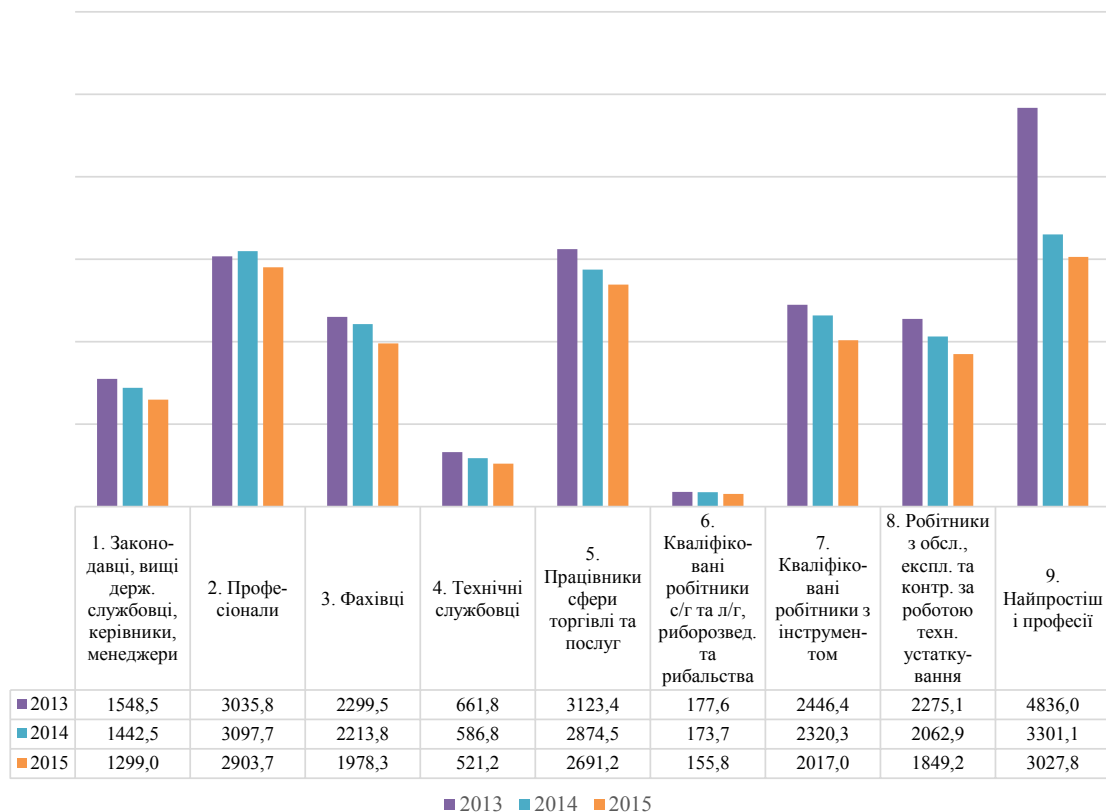


Рис. 3. Аналіз зайнятого населення в Україні за професійними групами у 2013-2015 рр.

Таблиця 3

Показники аналізу внутрішніх ринків праці в Україні*

Рік	2013	2014	2015
Рівень зайнятості населення (у % до населення у віці 15–70 років)	60,2	56,6	56,7
Прийняття працівників (тис. осіб)	2582	2042	1932
Прийняття працівників (у % до середньооблікової кількості штатних працівників)	26,6	22,8	24,0
Вибуття працівників (тис. осіб)	2945	2714	2436
Вибуття працівників (у % до середньооблікової кількості штатних працівників)	30,3	30,3	30,2
Середньомісячна заробітна плата (грн)	3282,13	3480,19	4194,57
Номінальна заробітна плата (у % до попереднього року)	107,9	106,0	120,5
Реальна заробітна плата (у % до попереднього року)	108,2	93,5	79,8

* Складено на основі даних Державної служби статистики України [10]

ють специфічним трудовим капіталом, знають традиції, неформальні правила, які регулюють трудові відносини на підприємстві, і тому мають переваги над працівниками, яких можна найняти на зовнішньому ринку праці.

Проте необхідно зазначити, що внутрішній ринок праці кожної організації є неоднорідним за своєю структурою, оскільки різні категорії персоналу істотно відрізняються за формами і видами зайнятості, а також за вагомістю їх внеску в загальні результати діяльності організації. І тому кадрова стратегія й політика організації диференціюватиметься залежно від особливостей кожного сегменту її працівників [9, с. 280].

В Україні внутрішні ринки праці характеризують показники, які наведені в таблиці 3.

Досліджувані показники свідчать, що залучення працівників на внутрішньому ринку праці зменшується, адже рівень зайнятості населення у 2015 р. є меншим за показник 2013 р. Необхідно відзначити, що рівень зайнятості чоловіків є вищим за цей показник у жінок: у 2015 р. 62,2% і 51,7% відповідно. Найвищий показник рівня зайнятості серед осіб 35–39 та 40–49 років – 75,1% та 77,8%.

Варто зазначити, що показники вибуття є вищими за показники прийняття. Що свідчить про зменшення попиту на внутрішньому ринку праці.

Показники оплати праці свідчать про те, що, незважаючи на зростання номінальної заробітної плати, реальна заробітна плата у 2015 р. є набагато меншою, ніж у попередні роки.

Дослідження структури внутрішнього ринку праці в Україні за професійними групами у 2013–2015 рр. (рис. 3) свідчить про скорочення зайнятих усіх професійних груп. Більше половини (52,4%) зайнятих у таких професійних групах як найпростіші професії, професіонали, працівники сфери торгівлі і послуг [11].

Розподіл зайнятого населення за видами економічної діяльності наведено на рис. 4.

Найбільша питома вага (21,35%) зайнятого населення у сфері оптової та роздрібною торгівлі, ремонті автотранспортних засобів і мотоциклів. 17,46% зайнятих у сфері сільського, лісового та рибного господарства; 15,65% – у промисловості. Найменша кількість зайнятих (1,26%) у сфері мистецтво, спорт, розваги та відпочинок.

Таким чином, аналіз статистичних даних свідчить, що відбувається скорочення масштабів внутрішнього ринку праці. Основними перешкодами до ефективного функціонування внутрішнього ринку праці є зменшення реальної заробітної плати та домінування зайнятих найпростішими професіями. Ці проблеми потребують

першочергового вирішення на Українських внутрішніх ринках праці в найближчі роки.

Висновки. Отже, становлення внутрішнього ринку праці тісно пов'язане з формуванням і функціонуванням внутрішнього ринку праці. Формування внутрішнього ринку праці полягає у плануванні персоналу та його структури, професійному доборі працівників, організації робочих місць. Процес планування персоналу складається з аналізу зовнішнього та внутрішнього середовища організації, вибору методу планування, здійснення розрахунку, складання профілів вимог посади до працівника та розробки програми забезпечення потреб у персоналі.

Основу функціонування внутрішнього ринку праці становлять розміщення персоналу, регулювання попиту та пропозиції та подолання дисбалансу на внутрішньому ринку праці. Зіставлення наявного персоналу і планової потреби в персоналі може свідчити про наявність дисбалансу на внутрішньому ринку праці, подолання якого здійснюється завдяки найманню працівників, розвитку персоналу, покращення організації і нормування праці, а за певних умов і звільнення працівників.

Внутрішні ринки праці України характеризуються зменшенням рівня зайнятості протягом 2013–2015 рр., перевищенням вибуття



Рис. 4. Розподіл зайнятого населення за видами економічної діяльності у 2015 р.

працівників над прийняттям працівників, значним скороченням реальної заробітної плати. Зайняті найпростішими професіями складають більшість працівників. У сфері оптової та роздрібної торгівлі, ремонті автотранспортних засобів і мотоциклів зайнято більше п'ятої частини зайнятого населення України у 2015 р.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Волкова О.В. Ринок праці. Навчальний посібник. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 624 с.
2. Управління персоналом: підручник / [В.М. Данюк, А.М. Колот, Г.С. Суков та ін.]; за заг. та наук. ред. к. е. н., проф. В.М. Данюка. К.: КНЕУ; Краматорськ: НКМЗ, 2013. – 666 с.
3. Чумаченко О.В., Шульгіна Т.С. Особливості планування управлінського персоналу // Економічний простір: Збірник наукових праць. – Дніпропетровськ: ПДАБА, 2010. – № 44/1. – С. 254–262.
4. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом. Підручний. – К.: Центр учбової літератури, 2011. – 468 с.
5. Цимбалюк С.О. Технології управління персоналом: навч. посіб. / С.О. Цимбалюк. – К.: КНЕУ, 2009. – 399 с.
6. Федорняк Л.С. Формування персоналу сільськогосподарського підприємства / Л.С. Федорняк // Актуальні проблеми розвитку економіки регіону. – 2008. – Вип. 4. – Т. 1. – С. 253–257.
7. Економіка праці та соціально-трудова відносина: підручник / [А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. К.: КНЕУ, 2009. – 711 с.
8. Ринок праці [текст]: нав. посіб. 2-ге вид.перероб. та доп. / О.В. Чернявська. – К.: «Центр учбової літератури», 2013. – 522 с.
9. Петрова І.Л. Стратегічне управління людськими ресурсами: навч. посіб. / І.Л. Петрова. – К.: КНЕУ, 2013. – 466 с.
10. Державна служба статистики України. Статистичний збірник «Праця України у 2015 році» – К.: ТОВ Видавництво «Консультант», 2016.
11. Статистичний збірник «Економічна активність населення України 2015 році». – К.: Державний комітет статистики України, 2016.