

4. Медіаосвіта та медіаграмотність / Ред.-упор. В. Ф. Іванов, О. В. Волошенюк; за науковою редакцією В. В. Різуна. Київ: Центр вільної преси, 2012. 352 с.

5. Уэбстер Ф. Теории информационного общества; под. ред. Е. Л. Вартаковой. Москва : Аспект Пресс, 1004. 400 с.

**Кучинський В. А.,**

*канд. екон. н., доцент,*

*доцент кафедри менеджменту  
інноваційного підприємництва та  
міжнародних економічних відносин;*

**Перерва П. Г.,**

*докт. економ. наук, професор,*

*завідувач кафедри менеджменту  
інноваційного підприємництва та  
іжнародних економічних відносин,*

*Національний технічний університет «ХПІ»,*

*м. Харків, Україна*

## **ІНФОРМАЦІЙНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СТРУКТУРИ РИНКУ ПРАЦІ**

Одним з найсуттєвіших і найдинамічніших ринків є ринок праці – система економічних механізмів, норм та інститутів, що забезпечують відтворення робочої сили і використання праці. На нашу думку, ринок праці не може розглядатися ізольовано, у відриві від типу економічної системи, тобто сукупності всіх економічних процесів і явищ, що відбуваються у суспільстві на основі діючих майнових відносин і організаційних форм. Така позиція характерна і для багатьох інших досліджень [1; 2; 3; 4; 5; 6; 7; 8; 9; 10; 11; 12; 13; 14; 15; 16].

Як свідчать проведені нами дослідження, ринок праці має свої суттєві особливості, а також певну специфіку [1; 4; 6]. Специфічність ринку праці економіки перехідного періоду впливає з глибоких суперечностей, що склалися у сфері трудових відносин на цьому етапі суспільного розвитку. З одного боку, зберігаються елементи відносин, властивих командно-адміністративній економіці, тобто так званий позаекономічний примус; низька мобільність робочої сили; бронювання робочих місць для осіб зі зниженою конкурентоздатністю; встановлення певних пільг для господарюючих суб'єктів, що використовують працю зазначеної категорії працездатного населення; державний розподіл кадрів вищої кваліфікації та т. ін.), а з іншого - з'являються елементи ринкових відносин з властивою для них системою найму робочої сили, специфікою умов і оплати праці. Відповідно до цього формується більш гнучкий механізм підтримання збалансованості чинників виробництва, в якому тісно взаємодіють елементи старої та нової систем [3; 9; 14; 16]. Структура ринку праці, що нами пропонується, представлена на рис. 1.

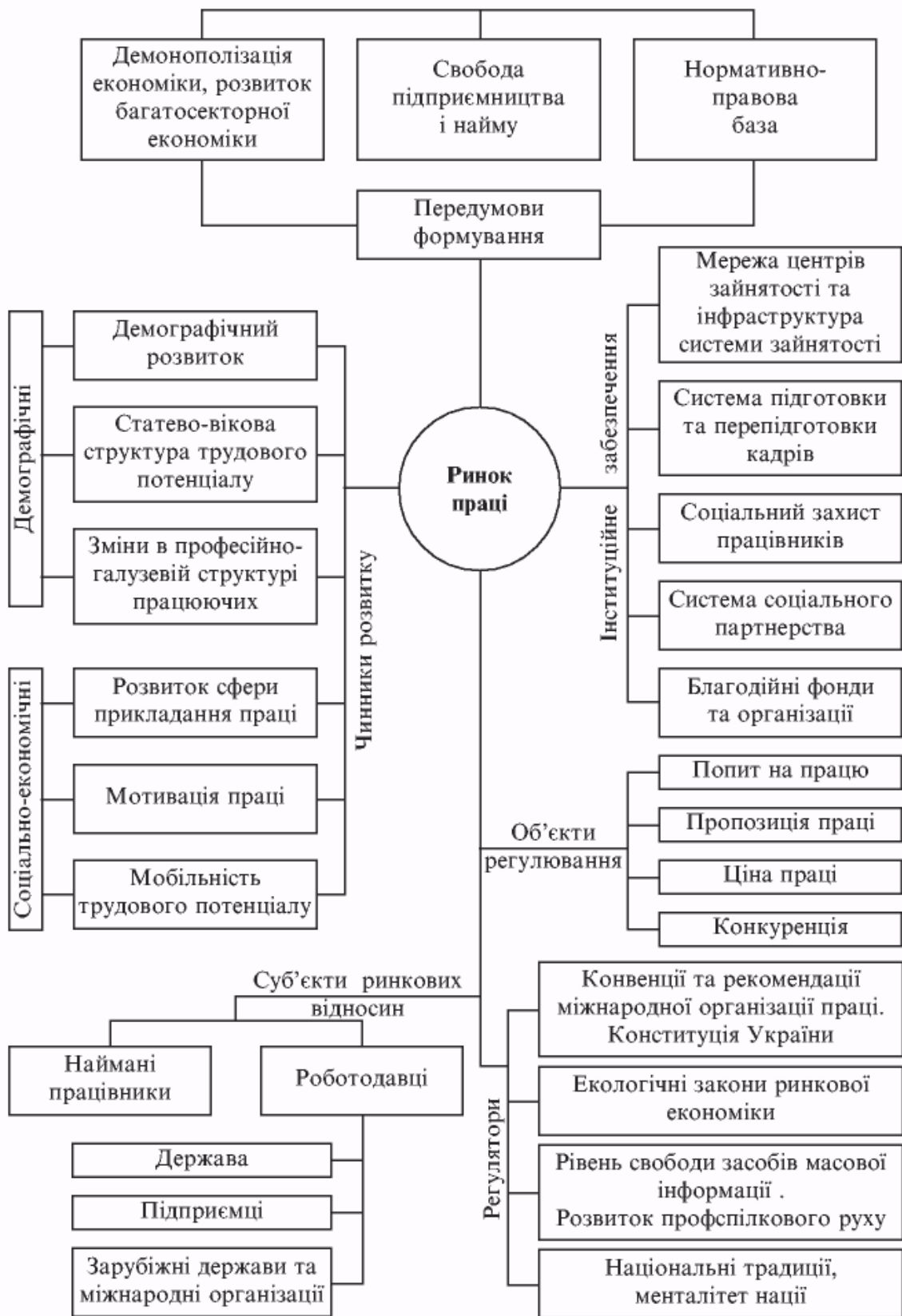


Рис. 1. Структура ринку праці

Однак перевага зберігається за першими елементами відносин, в основному через об'єктивні причини, що зумовлено тотальним одержавленням власності та надмірною фетишизацією ролі держави в регулюванні трудових відносин у минулому. Формування нових економічних відносин може бути ефективним лише в тому випадку, коли враховується, від якого стану йде суспільство і якої якості воно прагне. Це ключове положення не тільки не заперечує, а й передбачає збереження міцних позицій держави в розв'язанні проблем зайнятості в перехідний період та створення ефективних механізмів регулювання трудових відносин та тісно корелюється з наявними дослідженнями в цій сфері [1; 2; 3; 4; 5; 6; 7; 8; 9; 10; 11; 12; 13; 14; 15; 16].

З огляду на вищезазначене стає очевидним, що завдання держави полягає в тому, щоб врахувати в механізмі зайнятості співіснування двох систем відносин — адміністративних і економічних з використанням всіх можливостей державного сектора економіки у розв'язанні проблем та всіляко сприяти створенню ринкового сектора економіки. Паралельно з цим має йти процес формування механізмів регулювання зайнятості, організації інституційної основи ринку праці – служб зайнятості, центрів підготовки та перепідготовки кадрів, банків інформації про наявні вакантні місця у системі соціального захисту працівників і таке інше. Функціонально їх діяльність змінюється, наповнюючись новим ринковим змістом. Це стосується системи найму, характеру трудового посередництва, соціальної підтримки незайнятого населення. Так у надрах старої економічної системи поступово зароджуються елементи нового. Вони посилюються зі звільненням держави від виконання невластивих їй функцій шляхом делегування їх на місця. Трансформація функцій регулювання зайнятості синхронізується з темпами приватизації та роздержавлення власності, структурними змінами в господарському комплексі регіону, динамікою розвитку ринкового сектора економіки, ефективністю власних нагромаджень, створенням дієвого господарського механізму місцевого самоврядування, формуванням механізму взаємодії територіальних органів влади з професійними об'єднаннями і роботодавцями стосовно впливу на рівень заробітної плати та стимулювання попиту на працю, тобто йде процес формування ринкового сектора економіки. Відкривається простір для вільного переміщення робочої сили, створюються умови для більш повної самореалізації людини в процесі праці.

Виходячи з цих теоретико-методологічних позицій, слід зазначити, що перехідному періоду відповідає державно-ринковий механізм регулювання трудових відносин, що поступово еволюціонує в бік зрілого ринку праці, витісняючи адміністративні важелі регулювання економічними. Це означає, що в економіці перехідного періоду не може існувати повноцінного ринку праці, адже детермінанти, які формують попит і пропозицію робочої сили, а відповідно й її ціну, є недостатньо розвинутими, а це породжує складність та суперечність процесів, які формуються на ринку праці.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Экономика и организация труда / И.Н.Погорелов [и др.]. – Харьков : Фактор, 2007. – 640 с.
2. Pererva P.G., Kocziszky György, Szakaly D., Somosi Veres M. Technology transfer. Kharkiv-Miskolc: NTU «KhPI», 2012. 668 p.
3. ТОВАЖНЯНСКИЙ В.Л., ПЕРЕРВА П.Г., КОБЕЛЕВА Т.А. Антикризисный менеджмент производственно-комерческой деятельности предприятий машиностроения. *Государство и рынок: механизмы и методы регулирования в условиях преодоления кризиса: колл.моногр.*- СПб.: Астерион, 2010.- Т.2.- п.6.2.- С. 254-264.
4. Перерва П.Г. Оцінка впливу інноваційної, інвестиційної та маркетингової політики підприємства на рівень конкурентоспроможності / П.Г.Перерва, С.Нагі, Т.О.Кобелева. *Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» (економічні науки)* : зб. наук. пр. – Харків : НТУ «ХПІ», 2018. – № 15 (1291). – С. 89-94.
5. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ В.Л., ПЕРЕРВА П.Г., КОБЕЛЕВА Т.О. Банкротство, санація та реструктуризація підприємства як економічні категорії антикризового управління. *Вісник НТУ «ХПІ»*. 2015. № 59 (1168). С. 148-152.
6. Kocziszky György, Somosi Veres M., Kobielieva T.O Reputational compliance. Дослідження та оптимізація економічних процесів «Оптимум–2017» : тр. 13-ї Міжнар. наук.-практ. конф., 6-8 грудня 2017 р. Харків, 2017.– С. 140-143.
7. Перерва П.Г. Трудоустройство без проблем (искусство самомаркетинга). – Харьков : Фактор, 2009. 480 с.
8. Перерва П.Г. ≡Потребность в электротехнических средствах автоматизации. Теория и методы определения. - Харьков : Основа. 1991. 114 с.
9. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ В.Л., ПЕРЕРВА П.Г. Антикризисный мониторинг финансово-экономических показателей работы машиностроительного предприятия. *Економіка розвитку*. Харків : ХНЕУ. 2010. №2 (54). С.46-50.
10. Перерва П.Г. Управление маркетингом на машиностроительном предприятии. Навч.посібник.- Харків : «Основа», 1993.- 288с.
11. Ткачова Н.П., Перерва П.Г. Развитие методов анализа фактического состояния конкурентных преимуществ предприятия. *Економіка розвитку*. 2011. № 4 (60). С. 116-120.
12. Перерва П.Г., Гочарова Н.П., Яковлев А.И. Маркетинг инновационного процесса. Учебное пособие - Киев: ВИРА-Р. 1998.- 267с.
13. Перерва П.Г., Коциски Д., Верес Шомоши М., Кобелева Т.А. Комплаенс программа промышленного предприятия.– Харьков-Мишкольц : ООО «Планета-принт», 2019. – 689 с.
14. Старостіна А.О. Маркетинг: теорія, світовий досвід, українська практика: підруч. – К.: Знання, 2009. – 1070 с.
15. Перерва П.Г. Самомаркетинг менеджера и бизнесмена.- Ростов н/Д: Феникс, 2003. - 592 с.
16. Перерва П.Г. Комплаенс-программа промышленного предприятия: сущность и задачи. *Вісник нац. техн. ун-ту «ХПІ»* : зб. наук. пр. Сер. : Економічні науки. – Харків : НТУ «ХПІ», 2017. – № 24 (1246). – С. 153-158.