

кількісну та якісну характеристику змін, що відбулися на підприємстві за досліджений період. За отриманими результатами обираються варіанти управлінських рішень, які спрямовані на запобігання причин негативних відхилень і створення сприятливих умов для розвитку прогресивних явищ. Розкриваються невикористані можливості, реалізація яких дозволяє або прискорити розвиток підприємства в цілому, або перевести його на більш ефективний режим функціонування.

Список використаних джерел

1. Ладунка І.С., Кучеренко Є.А. Шляхи покращення фінансового стану підприємств в сучасних економічних умовах / І.С. Ладунка, Є.А. Кучеренко // Економіка та суспільство. Електронне наукове фахове видання. – 2016. – №5 [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу : http://www.economyandsociety.in.ua/journal/5_ukr/33.pdf
2. Дорогань Л.О., Дорошенко А.П., Процько Л.Т. Аналіз фінансової стійкості як необхідна умова забезпечення стабільного функціонування підприємств / Л.О. Дорогань, А.П. Дорошенко, Л.Т. Процько // ВІСНИК Полтавської державної аграрної академії. – 2007. – №4. – С. 157-160 [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу : https://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/visnyk/2007/04/r4_4_2007.pdf
3. Коломієць Н.О., Павліченко В.М., Коломієць О.П. Методологічні аспекти оцінки фінансового стану як основи ефективного управління підприємством / Н.О. Коломієць, В.М. Павліченко, О.П. Коломієць // ВІСНИК ХНТУСГ [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу : <http://journals.uran.ua/index.php/wissn021/article/viewFile/99627/94703>
4. Фінансова звітність ТОВ Комбінат «Броварибудвироби» за 2014-2016 роки

*Ткаченко М.І., к.е.н., доцент,
доцент кафедри економіки та менеджменту,
Вінницький інститут Університету «Україна»;
Костюк К.О., здобувач вищої освіти,
спеціальність «Документознавство
та інформаційна діяльність»,
Вінницький інститут Університету «Україна»*

ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ВНУТРІШНЬОГО РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

TRENDS OF THE DEVELOPMENT OF LABOR MARKET IN UKRAINE

Анотація. У роботі розглядається сутність ринку праці. Проаналізовано сучасний стан внутрішнього ринку праці України. Досліджено внутрішні та зовнішні фактори впливу на ринок праці. Охарактеризовано основні проблеми та тенденції розвитку ринку праці в Україні. Визначено перспективні напрямки вирішення суперечностей на ринку праці.

Ключові слова: праця, наймана праця, ринок праці, зайнятість, безробіття.

Abstract. The article considers the essence of the labor market. The present state of the domestic labor market of Ukraine is analyzed. The internal and external factors of influence on the labor market are investigated. The main problems and tendencies of the labor market development in Ukraine are described. The perspective directions of solving contradictions in the labor market are determined.

Keywords: labor, hired labor, labor market, employment, unemployment.

Постановка проблеми. Ринок праці це один із головних складових елементів економічної системи України. Сучасний стан ринку праці формується під впливом політико-економічної ситуації, яка характеризується триваючим спадом виробництва, фінансовою розбалансованістю економіки, недостатнім реформуванням господарського механізму,

збільшенням обсягів внутрішньої міграції в умовах військового конфлікту на сході країни та тимчасової окупації Автономної Республіки Крим [1].

Оскільки розвиток економіки будь-якої держави визначається наявними людськими ресурсами, їх здібністю до ефективної праці, а також наявністю умов для її здійснення, то можливість займатися ефективною працею, забезпечення зайнятості та її регулювання можна розглядати як чинник забезпечення стійкого економічного зростання держави [2].

Тому виявлення та усунення суперечностей між попитом і пропозицією робочої сили, територіальних і галузевих диспропорцій в її розміщенні, тенденцій розвитку внутрішнього ринку праці, а також розробка та реалізація ефективних механізмів регулювання збалансованості ринку залишаються на сьогодні актуальними питаннями.

Аналіз основних досліджень і публікацій. Проблемам розвитку ринку праці України, різним аспектам зайнятості населення, пошуку дієвих методів та удосконаленню механізму державного регулювання ринку праці присвячені роботи таких науковців, як: Баришнікова О.Є. [1], Безтелесна Л.І. [2], Гаркавенко Н.О. [3], Грішнова О.А. [4], Лібанова Е.М. [6], Петюх В.М. [8], Юрчик Г.М. [2], Швед В.В. [9] та багато інших [5; 10].

Метою дослідження є дослідження сутності ринку праці, аналіз сучасного стану ринку праці України, рівня зайнятості та безробіття, визначення основних тенденцій розвитку внутрішнього ринку праці.

Виклад основного матеріалу. Ринок праці як соціально-економічна категорія – це сфера відтворення специфічного виду товару «робоча сила», особливий, властивий розвиненим товарно-грошовим відносинам спосіб її включення в економічну систему [5, с. 94].

Ринок праці – це система суспільних відносин, пов'язаних з попитом і пропозицією праці, тобто з її купівлею і продажем; це також економічний простір – сфера працевлаштування, в якій взаємодіють покупці й продавці праці; і це механізм, що забезпечує узгодження ціни і умов праці між роботодавцями і найманими працівниками та регулює її попит та пропозицію. [4, с. 128].

Також ринок праці розглядається по-перше, як категорія, яка характеризує систему соціально-економічних відносин, що мають товарний характер, пронизують фази відтворення індивідуальної робочої сили (виробництво, розподіл, обмін і використання), всі ланки та ступені суспільного виробництва, і регулюються ринковою кон'юнктурою, системою соціального партнерства, юридичними, правовими, морально-етичними нормами та національними традиціями, а по-друге – система механізмів купівлі-продажу робочої сили, забезпечення зайнятості, соціального захисту найманих працівників, формування та розвитку робочої сили, узгодження попиту та пропозиції робочої сили тощо [8, с. 72-76].

Внутрішній ринок – система економічних відносин в процесі обміну товарами, цінними паперами та послугами, які виникають між виробниками і споживачами матеріальних благ і послуг.

Внутрішній ринок – продукт суспільного розподілу праці. Його розвиток визначається процесами відтворення і місцем в системі економічних зв'язків, відносин суспільного ладу й організації управління економікою. Внутрішній ринок залежить від історичних, географічних, національних особливостей. Це не лише конкретна організація процесу торгівлі, в т.ч. ціноутворення, а й відповідна структура агентів ринку – учасників процесу товарного руху. Внутрішній ринок праці обумовлюється наявністю і складом працівників на підприємстві, їхнім рухом всередині нього, рівнем зайнятості.

Внутрішній ринок праці органічно зв'язаний з виробництвом, працівниками і роботодавцями, що діють в єдиній системі трудових відносин. Тому динамічна єдність підсистем внутрішнього ринку структурно та інформаційно заснована на цілях, задачах і стратегії організації [6, с. 93-97].

Аналіз сучасного стану внутрішнього ринку праці України свідчить про нестійкі тенденції у змінах рівня зайнятості та безробіття. Так, за даним Державної служби статистики України економічно активне населення у віці 15-70 років у 2014 році становило

18073,3 тис. осіб, а працездатного віку 17188,1 тис. осіб (64,5%); у 2015 році відповідно 16443,2 тис. осіб та 15742,0 тис. осіб (64,7%); у 2016 році відповідні показники становили 16276,9 тис. осіб та 15626,1 тис. осіб (64,2%).

Чисельність безробітного населення за методологією МОП у 2014 році, а саме у віці від 15-70 становила 9,3%, працездатного віку 9,7%. У 2015 році, у віці від 15-70 років становила 9,1%, у працездатного віку 9,5%. У 2016 році безробітне населення у віці від 15-70 років становить 9,3%, працездатного віку 9,7% [7].

Найвищим рівень безробіття за останні 3 роки був у 2014 році: тоді без роботи офіційно залишалися 1,6% громадян України працездатного віку. Починаючи з 2015 року відсоток непрацевлаштованих почав демонструвати динаміку до зниження. У вересні 2017 року за показником наповненості ринку праці вакансіями країна повернулася приблизно до рівня 2014 року: тоді на одне робоче місце претендувало в середньому 5 осіб, сьогодні – 4. Як і у випадку з відсотком безробітних, на початку року кількість людей, що не мають роботи, була традиційно більшою, ніж наприкінці. Найважчою в цьому плані ситуація була в 2015-2016 роках: в січні 2015 року на одну незакриту вакансію претендувало 13 осіб, у вересні того ж року – 10, у січні 2016 року – аж 16 осіб. Далі ситуація дещо стабілізувалася [7].

Крім внутрішніх причин, наведений вище, на ринок праці України впливають наслідки глобалізації, ключовими характеристиками якої, за висновком Всесвітньої комісії з соціальних аспектів глобалізації, є лібералізація міжнародної торгівлі, зростання обсягів прямих іноземних інвестицій і виникнення великих транскордонних фінансових потоків.

Такі фактори призводять до зміни, що стосуються як структури ринку праці, так і організації праці й організаційно-правових форм праці. З'явилися гнучкі форми зайнятості, нові форми трудового договору, так звані «тресторонні трудові відносини» тощо. Головною ж проблемою є розширення прихованої зайнятості, за якої роботодавець не оформляє юридично трудові відносини з найманими працівниками, внаслідок чого трудящі, котрі в дійсності є найманими працівниками, позбавлені тих прав та гарантій, що зазвичай надаються за трудовим законодавством.

Як свідчить сучасна практика «тіньової економіки» в Україні, до основних порушень трудових прав працівників, які працюють за дооформлених трудових відносин, продовжують належати такі:

- трудові книжки на працівників не заводяться, отже, працівник втрачає трудовий (страховий) стаж, який може мати як загальне, так і спеціальне значення (наприклад, для зайняття відповідної посади, виплати доплати за вислугу років, пільгового пенсійного забезпечення тощо);

- особа не числиться як працівник у державній звітності, у зв'язку з чим не підлягає загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню, страхові внески в соціальні фонди та податки із заробітної плати ні роботодавцем, ні працівником не сплачуються, що позбавляє його права користуватися страховими виплатами з відповідних фондів у разі настання страхового випадку. Такий громадянин може розраховувати лише на державну соціальну допомогу, але вона надається лише з урахуванням матеріальної забезпеченості працівника, і до того ж розмір її менший, ніж розмір виплат із соціальних страхових фондів;

- коло трудових обов'язків працівника встановлюється довільно і не збігається із затвердженими в централізованому порядку кваліфікаційними характеристиками щодо конкретної посади, що у свою чергу тягне перенавантаження працівника, вимагає підвищеної інтенсивності праці без відповідної компенсації;

- застосовуються дискримінаційні методи підбору та оцінки кадрів, не передбачені в законодавстві (вимоги даних про особисте і сімейне життя, щодо певного віку особи, її зовнішнього вигляду, релігійних переконань, сексуальної орієнтації, астрологічні й графологічні дослідження, попередня відмова від окремих, належних працівникові згідно із законодавством прав тощо), які можуть кваліфікуватись як втручання в особисте життя;

- працівника примушують до укладення строкового трудового договору (контракту) у

випадках, не передбачених законодавством, тоді як загальним правилом національного трудового законодавства є укладення трудового договору на невизначений строк;

- працівники не об'єднуються у профспілки і не можуть скористатися належним захистом своїх трудових прав.

Неформалізований трудовий договір став одним з основних засобів функціонування «тіньової економіки», яка останніми роками набула значного поширення в Україні. Економічний примус, юридична безграмотність населення, низький соціальний авторитет судової влади, формальний характер діяльності профспілок як основних представників і захисників інтересів працівників створюють умови для процвітання «тіньової економіки». А її головний «виконавець» – найманий працівник – залишається малозахищеним в умовах ринкової стихії [9, с. 42-51].

Також серед основних тенденцій внутрішнього ринку праці в Україні, що характеризують проблеми його розвитку можна виділити наступні:

- неефективне співвідношення між попитом і пропозицією робочої сили;
- наявність значної частини зайнятих у неформальному секторі економіки;
- складна ситуація щодо працевлаштування окремих соціально-демографічних груп населення (жінки, молодь, особи з інвалідністю);
- зростання вартості послуг робочої сили, яка б відповідала світовим стандартам і забезпечувала розширене відтворення трудового потенціалу;
- недостатнє забезпечення службою зайнятості індивідуального підходу до кожної людини, надання оперативної та якісної допомоги у працевлаштуванні;
- невідповідність існуючих на ринку праці системи підготовки кадрів реальним потребам економіки (при визначенні структури працівників, які навчаються); їх недостатня гнучкість, що не дозволяє забезпечувати оперативні зміни в процесі навчання відповідно до потреб економіки країни та регіону; відсутність адекватного фінансування таких систем підготовки як з боку держави, так і з боку підприємств.

Висновки. Отже, оскільки головною проблемою функціонування внутрішнього ринку праці в Україні на сучасному етапі залишається високий рівень безробіття та недостатній рівень зайнятості, необхідно докорінно змінити характер впливу політики зайнятості на національний ринок праці, який полягає у переході від пасивної політики, спрямованої на допомогу держави по безробіттю та соціальний захист неконкурентоспроможних верств населення, до активної інвестиційної політики, що включає в себе сприяння розвитку робочих місць, самозайнятості та організації перепідготовки незайнятого населення. З метою вдосконалення соціально-трудова відносин в регіонах має здійснюватись постійний моніторинг за укладанням та виконанням колективних договорів, використання найманої праці, здійснення контролю за дотриманням чинного законодавства, проведення роботи по вдосконаленню системи організації, нормування та оплати праці [3, с. 172].

Ефективне подолання кризових явищ, що існують в економіці України загалом та на її внутрішньому ринку праці зокрема, потребує взаємодії інтересів держави з інтересами та потребами працюючих, розробки та впровадження дієвої комплексної державної та регіональної політики, спрямованої на створення додаткових робочих місць, удосконалення податкового законодавства у напрямку розвитку підприємництва і, як наслідок – підвищення фактичного рівня зайнятості та доходів населення.

Список використаних джерел

1. Баришнікова О.Є. Ринок праці України: тенденції та особливості розвитку / О.Є. Баришнікова // Ефективна економіка. – 2015. – №12 [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу : <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=4668>
2. Безтелесна Л.І. Державне регулювання зайнятості : підручник [для студ. вищих навч. закл.] / Л.І. Безтелесна, Г.М. Юрчик. – Рівне : Національний ун-т водного господарства та природокористування, 2006. – 210 с.
3. Гаркавенко Н.О. Проблеми зайнятості та безробіття на національному ринку

праці / Н.О. Гаркавенко // Формування ринкових відносин в Україні. – 2008. – №4. – С. 168-172.

4. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підручник / О.А. Грішнова. – К. : «Знання», 2009. – 390 с.

5. Економіка праці і соціально-трудова відносини : навч. посібник / М.Г. Акулов, А.В. Драбаніч, Т.В. Євась та ін. – К. : Центр учбової літератури, 2012. – 328 с.

6. Лібанова Е.М. Ринок праці : навч. посібник / Е.М. Лібанова. – К., 2003. – 224 с.

7. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу : http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2007/rp/ean/ean_u/osp_rik_b_07u.htm

8. Петюх В.М. Ринок праці : навч. посібник / В.М. Петюх. – К. : КНЕУ, 1999. – 288 с.

9. Швед В.В. Стимулювання праці в Україні. Аналіз існуючої ситуації. / В.В. Швед // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2006. – №5. – С. 63-67.

10. Шибаніна О.В. Ринок праці та основні напрями його ефективного розвитку / О.В. Шибаніна // Економіка АПК. – 2006. – №6. – С. 72-76.

*Циктор С.В., магістрант 2 року підготовки,
спеціальність «Менеджмент»,
Вінницький інститут Університету «Україна»*

ТЕОРЕТИКО-ФУНКЦІОНАЛЬНІ ПИТАННЯ ЗДІЙСНЕННЯ ВИСТАВКОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

THEORETICAL-FUNCTIONAL ISSUES OF THE EXHIBITION ACTIVITY IMPLEMENTATION

Анотація. Стаття присвячена теоретичним та методичним питанням організації виставок. Висвітлено ключові функції виставок, наведено класифікацію виставок за ключовими ознаками.

Ключові слова: виставка, ярмарка, виставкова діяльність.

Abstract. The article is devoted to theoretical and methodical issues of the organization of exhibitions. The key functions of exhibitions are highlighted, the classification of exhibitions by key characteristics is given.

Keywords: exhibition, fair, exhibition activity.

Постановка проблеми. У світовій практиці такими інструментами, як виставки, користуються майже всі компанії, задіяні у міжнародній діяльності, або ті, які планують вийти на світовий ринок. Першим кроком у цьому напрямі, який надасть компанії нові бізнес-контакти, перспективи розвитку, ідеї, нове бачення ринку, зробить її відомою для партнерів, і є участь у міжнародних виставках – ярмарках.

Становлення виставок має свою багатовікову історію. Одночасно із становленням і розвитком ринкових стосунків розвивалася і виставкова діяльність. Найбільш важливим періодом в становленні виставок є перша половина XII сторіччя. В цей час виставки набули широкого поширення у Франції, Англії, Швейцарії. До того часу в крупних центрах Близького Сходу місцеві ярмарки проводилися переважно під час великих релігійних свят.

Поступальний розвиток промислового виробництва, вдосконалення засобів зв'язку, розгортання міжнародної торгівлі, все більш широке використання можливостей здійснення торгівельних операцій на базі «зразків продукції» замість раніше здійснюваних прямих продажів товарів, що розміщуються крупними підприємствами в місцях торгівлі, зумовило