

УДК: 314.143

Шаульська Лариса Володимирівна,*доктор економічних наук, професор, Донецький національний університет імені Василя Стуса***Кримова Марія Олександрівна,***кандидат економічних наук, старший науковий співробітник, Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України*

СТАН РИНКУ ПРАЦІ В КОНТЕКСТІ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ РЕГІОНУ

Стан ринку праці є одним із ключових показників у визначенні можливості забезпечення економічного та людського розвитку регіону. Саме він формує умови для найбільш ефективної реалізації людського капіталу. Основною метою даної статті є дослідження стану та основних проблем розвитку ринку праці м. Вінниця в контексті реалізації стратегічних завдань нагромадження людського капіталу. З метою більш широкого розкриття поставлених завдань у статті проведено оцінку наявного потенціалу формування пропозиції робочої сили, існуючих кількісних та якісних можливостей реалізації працездатного населення в сфері праці та його відношення до просторової мобільності. Проведений аналіз показав наявність комплексу позитивних і негативних характеристик ринку праці міста в контексті вирішення стратегічних завдань розвитку. Серед позитивних: наявність демографічного потенціалу, висока підприємницька активність населення, потужний ринок освітніх послуг, висока інтенсивність закриття вакансій. Серед негативних: низький рівень оплати праці, переважаючі стандартні форми зайнятості, відтік людського капіталу до інших міст, професійно-кваліфікаційна розбалансованість ринку праці, приховане безробіття тощо. Запропоновано комплекс заходів щодо покращення поточної ситуації на ринку праці та перспектив закріплення молоді у місті, зокрема: розширення можливостей зайнятості та підвищення рівня економічної активності населення, створення інноваційного науково-освітнього кластеру, впровадження специфічних заходів реалізації молодіжної політики у місті, стимулювання активного розвитку підприємництва, подолання структурного безробіття та розбалансованості ринку праці.

Ключові слова: ринок праці, людський капітал, зайнятість, безробіття, робоча сила, міграція.

Постановка проблеми. Перспективи розвитку національної економіки в XXI столітті передбачають концентрацію активів у містах з відповідним потенціалом, що є об'єктивним трендом, який підтримується політикою децентралізації в Україні. Рівень готовності українських міст до формування самодостатньої економічної моделі різний. Це визначається масштабом міста (демографічним потенціалом), історичними, ресурсними та соціально-економічними передумовами раціонального використання нових джерел розвитку та усвідомленням цієї потреби місцевою громадою. Вінниця є прикладом міста, яке усвідомлює необхідність трансформації економічної моделі розвитку, визначає амбітні цілі та закладає фундамент для нових джерел зростання. Вінниця є економічним та соціальним центром Поділля та має достатньо ресурсів для підтримки цього статусу. Вже сьогодні відбувається стрімка розбудова соціальної інфраструктури міста, посилюється

роль малого та середнього бізнесу, розвиваються новітні та інноваційні для регіону галузі діяльності, впроваджуються сучасні європейські підходи в муніципальному управлінні. Стратегічні завдання передбачають формування інноваційної, автономної, інклюзивної економічної моделі міста, яка базується на машинобудуванні, оновленому традиційному аграрному секторі, креативному інформаційно-комунікаційному кластері, малому та середньому бізнесі. Одним із значних обмежень на шляху реалізації визначених завдань є дефіцит кадрів, спроможних забезпечувати поступове наближення до задекларованих цілей. Тому розвиток людського капіталу міста сьогодні є невирішеним актуальним завданням, яке має стратегічне значення. Слід визнати, що поточний стан ринку праці не забезпечує навіть його збереження, в той час як стратегічні цілі потребують значної концентрації та нагромадження людського капіталу. В зв'язку з цим актуальним

© Шаульська Л.В., Кримова М.О., 2018

є аналіз стану ринку праці з позиції перспектив закріплення та залучення висококваліфікованих кадрів, підготовки їх у місті.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Питанням дослідження людського капіталу та перспектив його реалізації на ринку праці приділяє увагу широке коло вітчизняних науковців, зокрема, в роботах В.В. Близнюк [8], О.А. Грішної [3], Л.М. Ільч [5], Е.М. Лібанової [6], Л.С. Лісогор [6], Д.П. Мельничука [7], І.Л. Петрова [8], М.В. Семикіної [9] та інших. У своїх роботах вони глибинно досліджують теоретико-методологічну сутність категорії людський капітал, зміст процесів його формування та накопичення, підходи до інвестування та оцінки ефективності вкладень на загальнонаціональному та регіональному рівнях. Так, О.А. Грішнова в своїх роботах акцентує увагу на основних тенденціях використання людських ресурсів на глобальних ринках праці та обґрунтовує існуючі взаємозалежності та взаємообумовленості розвитку людського капіталу та трансформації форм зайнятості [3]. Досліджує питання взаємодії між рівнем розвитку ринку праці та накопиченим людським капіталом Д.П. Мельничук, наголошуючи на важливості освітньої компоненти інвестицій у людський капітал, як інструменту забезпечення продуктивної зайнятості населення [7].

Проблеми професійно-кваліфікаційної розбалансованості ринку праці та підходів до прогнозування кваліфікацій та структури підготовки кадрів є популярними в роботах таких вчених як Л.М. Ільч, В.В. Близнюк, І.Л. Петрова. У своїх дослідженнях вони зазначають про наявність в країні високого рівня надкваліфікованих зайнятих, що обумовлено процесами популяризації вищої освіти та відсутністю чіткої взаємодії між ринком праці та ринком освітніх послуг [5, 8]. Актуальною у вітчизняних дослідженнях є проблематика оцінки конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці. Основними флагманами в цій сфері є науковці Л.С. Лісогор та М.В. Семикіна. У своїх роботах вони наголошують про достатньо низький рівень конкурентоспроможності української робочої сили, що поглиблюється низьким рівнем якості робочих місць [6, 9].

Популярність проблем ринку праці підкреслюється й дослідженнями закордонних науковців, в своїх роботах вони дуже багато уваги приділяють питанням забезпечення зайнятості молоді, повернення їх до навчання та формування у них необхідних професійних та соціальних навичок; досліджують проблеми створення зелених робочих місць, розвитку соціального підприємництва

та стимулювання самозайнятості; існують окремі дослідження щодо поширення та використання нестандартних форм зайнятості населення, а також розробки заходів щодо мінімізації наслідків від швидкого старіння населення. Серед найбільш популярних іноземних досліджень в цій сфері слід зазначити роботи: Н. David, D. Dorn, J. Kluve, D. Card та інші [13, 15].

Водночас недостатньо розглянутими у вітчизняних дослідженнях залишаються питання, пов'язані з особливостями та проблематикою розвитку та реалізації людського капіталу в контексті стратегічних пріоритетів розвитку міст.

Метою статті є оцінка стану ринку праці м. Вінниця та перспектив нагромадження людського капіталу у контексті реалізації стратегічних пріоритетів розвитку міста.

Виклад основних результатів дослідження. Ринок праці є найскладнішим та найдинамічнішим компонентом ринкової економічної системи. Його стан безпосередньо залежить від загальної економічної ситуації, розвитку підприємництва, а також від традицій участі населення в економічній діяльності, можливостей вибору її видів та системи цінностей, які превалюють у суспільстві/регіоні. Особливістю цього ринку є перетин інтересів працівників, роботодавців та держави, які віддзеркалюють всі соціально-економічні, політичні, демографічні та інші процеси у суспільстві. Саме тому ефективність функціонування ринку праці, з одного боку – безпосередньо залежить від стану і структури економіки, з іншого – є одним із ключових факторів забезпечення успішності економічного та соціального розвитку міста.

Визначити основні проблеми та можливості збалансованого розвитку ринку праці та найбільш ефективної реалізації людського капіталу є можливим за рахунок проведення його глибинного аналізу за основними блоками характеристик:

1. Наявний потенціал для формування пропозиції на ринку праці. Ключовою характеристикою розвитку ринку праці будь-якої територіальної одиниці є наявний людський капітал, який забезпечує можливості зайнятості населення та виробництва суспільного продукту для економічного та соціального розвитку громади. На сьогодні м. Вінниця є одним із небагатьох міст України, для якої характерний позитивний приріст населення (за останні 10 років чисельність населення збільшилась на 0,25%) за наявності загального скорочення населення України в цей самий період на 8,1%, а у Вінницькій області – на 5,7%. Зазначена тенденція стала поштовхом до збіль-

шення в місті чисельності осіб працездатного віку, які й складають т.зв. потенціал робочої сили. Порівняно з середніми показниками по Вінницькій області, питома вага працездатного населення у загальній чисельності населення є вищою. Так, у 2012 р. область відставала від центру за цим показником на 2,24 в.п., а у 2017 р. – на 11,06 в.п. Рекордним для м. Вінниці за наявним трудовим потенціалом був 2016 р. (питома вага працездатного населення у загальній чисельності склала 72,2%), у 2017 р. цей показник скоротився до 71%. Якщо порівнювати працездатне населення міста з середніми українськими показниками, то його питома вага перебуває майже на однаковому рівні (різниця в межах 1 в.п. з 2012 р. по 2017 р.), за винятком 2016 р.

Однак, незважаючи на позитивні показники можливостей формування пропозиції робочої сили, для м. Вінниці є характерною загальнонаціональна тенденція поступового старіння населення та збільшення економічного й демографічного навантаження на працюючих. У зв'язку з цим актуальною стає необхідність підвищення економічної активності працездатного населення за рахунок упровадження активних методів стимулювання зайнятості.

2. *Активність населення до реалізації людського капіталу.* Одним із ключових показників, який характеризує поточний стан ринку праці та ефективність вкладень у людський капітал, є економічна активність і зайнятість населення. Для м. Вінниці властиві загальнонаціональні тенденції змін економічної активності, що цілком залежать від демографічних тенденцій змін поколінь та економічних процесів, які спричиняють зростання або скорочення зайнятості. Так, у періоди економічного спаду відбувається активізація економічної активності населення, а в періоди економічного зростання, навпаки, поступове скорочення.

У загальній структурі населення міста більша частина – зайняте населення (близько 39%). Приблизно 40% населення є утриманці (тобто діти віком до 16 років та пенсіонери, причому частка пенсіонерів є вищою, що свідчить про негативне значення показника заміщення поколінь на ринку праці). П'ята частина населення Вінниці відноситься до працездатного економічно неактивного населення, більша частина якого – зневірені особи; зайняті у домашньому господарстві та вихованні дітей жінки; особи які навчаються, та ті, що за власним бажанням не хочуть працювати.

Однією з головних проблем ринку праці м. Вінниці та України загалом є необхідність створення можливостей для розширення економічної

активності населення за рахунок економічно неактивної працездатної групи. Особливо ця проблема стосується жінок, які завдяки своїм сімейним обов'язкам є менш конкурентоспроможними на ринку праці. Поряд із жінками схожі проблеми зниження конкурентоспроможності мають й особи, які повернулись із зони проведення АТО, та ті, хто частково втратив працездатність.

Чисельність зайнятого населення протягом останніх 9 років у Вінниці має тенденції до скорочення (приблизно на 2-3% щороку та на 14% порівняно з 2008 роком). Зазначена тенденція схожа з загальнонаціональною. Як і в усіх містах України, більшість зайнятого населення складають штатні працівники, в середньому по м. Вінниці їх близько 64%. Особливістю цього міста є доволі велика кількість, порівняно з іншими містами центру, півдня та сходу країни, чисельність найманих працівників, які працюють на малих підприємствах (більше 20% від загальної кількості найманих працівників). Однак їх чисельність поступово скорочується, що пов'язано зі зменшенням кількості самих малих підприємств та приватних підприємців (останні скоротились більш ніж на 20% за 9 років).

Окремою проблемою міста є активне скорочення, за останні п'ять років, питомої ваги зайнятого населення у всьому населенні (з 44% у 2012 р. до майже 40% у 2017 р.). Причиною цього є зменшення економічної активності окремих підприємств міста, а також поступовий відтік людського капіталу в інші регіони та за кордон.

3. *Мобільність людського капіталу.* Для м. Вінниці характерні високі показники механічного руху населення. Так, кожного року з міста виїжджає близько 7000 осіб, більшість із яких у працездатному віці.

Негативний вплив на відтік висококваліфікованої робочої сили з міста відіграє факт його територіального наближення до м. Києва, який має один з найбільш розвинених ринків праці, що є привабливішим не лише за кількістю вакансій, а й за рівнем заробітної плати, умовами праці та перспективами кар'єрного зростання. Для більшості виїжджаючих до м. Києва є характерною маятникова трудова міграція.

Водночас Вінниці виступає реципієнтом для трудових мігрантів, які приїжджають із міст та селищ Вінницької області для пошуку роботи в більш розвиненій громаді.

Як і для більшості міст Центральної та Західної України, Вінниці властиві доволі високі показники міграції населення за межі країни з метою пошуку роботи та заробітку. Найпошире-

нішим напрямом міграції є Польща, Угорщина та Іспанія. Негативною рисою цього процесу для міського ринку праці є вплив кваліфікованої робочої сили (іноді фахівців, що мають унікальні, спеціальні знання) та втрата людського капіталу за рахунок його нераціонального використання за кордоном на робочих місцях, що не потребують високої кваліфікації.

4. *Наявний потенціал безробітного населення.* Безробітне населення характеризує активний економічно нереалізований людський капітал у місті. За даними Державної служби зайнятості України, у м. Вінниця рівень зареєстрованого безробіття у 2017 р. становив 1,2%, що на 1,6 в.п. менше ніж по Україні загалом та на 2,36 в.п., ніж у Вінницькій області. У цілому за останні 9 років тенденції змін рівня зареєстрованого безробіття, як по місту, так і по регіону, є нестабільними та коливались від 1,3% до 2,7% у м. Вінниця та від 3,3% до 4,6% у Вінницькій області. Хоча позитивним для характеристики ринку праці міста є те, що в окремі періоди, на фоні збільшення рівня безробіття у Вінницькій області, безробіття у м. Вінниця навпаки скорочувалось.

Відсутність даних щодо рівня, чисельності та структури безробітних за методологією МОП у розрізі міста не дає можливість повною мірою оцінити глибину наявної проблеми, однак наявні схожі тенденції в цій сфері на регіональному та національному рівні дають можливість їх простежити. Показники рівня безробіття є нижчими за середньоєвропейські та мають нестабільні тенденції до незначного збільшення або скорочення. Більшу частину безробітного населення складають особи з вищою освітою (63,9%), причиною цього є, по-перше, високий рівень освіченості населення, а по-друге, переважання серед попиту на ринку праці професій, які передбачають професійно-технічну освіту. За віковою структурою безробітного населення переважає молодь (до 35 років) – 46%. Доволі високими є показники безробіття серед випускників вищих навчальних закладів (13,2% від загальної чисельності безробітних), причиною чого є недостатній рівень їх конкурентоспроможності, недостатня предметна компетентність та відсутність необхідного досвіду.

5. *Рівень оплати праці.* Однією з ключових характеристик, яка забезпечує конкурентоспроможність місцевого ринку праці та перспективи активного використання людського капіталу в місті, є наявний середній рівень оплати праці.

Як і для всієї України, для Вінниці типовими є тенденції щорічного зростання оплати праці, яке переважно пов'язане з тенденціями підвищення

рівня мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму в країні. По місту протягом останніх п'яти років заробітна плата виросла майже втричі з 2454,89 грн у 2012 р. до 7300 грн у першому кварталі 2018 року.

Протягом останніх 5 років середня заробітна плата у місті була меншою за середні показники по Україні (у 2016 р. відставання становило 23%, а в 2014 р. 13,3%). Перше півріччя 2017 р. характеризувалось стрімким зростанням рівня середньої заробітної плати (на 30,7% порівняно з попереднім роком). Причиною цього, в першу чергу, стало збільшення рівня мінімальної заробітної плати в країні на 50%. Однак попередні дані мають суто інформативний характер та не можуть повною мірою ілюструвати характер змін заробітної плати до моменту отримання річних даних. Майже всі попередні роки рівень оплати праці у м. Вінниця був вищим за регіональний, за винятком 2013 р., коли у Вінницькій області середній розмір заробітної плати був вищим на 200 грн.

Недостатній рівень оплати праці є однією з ключових причин скорочення рівня зайнятості у місті, переходу більшості працездатного населення до економічної неактивності, відтоку кваліфікованої робочої сили за межі міста, а отже, і втрати частини накопиченого людського капіталу.

Слід зазначити, що наявні статистичні дані щодо розміру заробітної плати не відображають повну наявну картину доходів населення від праці, адже для міста, як і для всієї країни в цілому, є характерною проблема тіньової заробітної плати, яку використовують більшість роботодавців з метою зменшення податкового навантаження на власний бізнес. Така тенденція негативно впливає на загальну наповненість бюджету міста та країни, наповненість пенсійного фонду та інших соціальних фондів та в майбутньому зменшує рівень доходу працюючого населення у разі переходу їх до непрацездатності. За даними порталу Work.ua, рівень середньої заробітної плати за вакансіями за останні 4 роки збільшився майже вдвічі, з 3440 грн у 2014 р. до 6059 грн у 2017 р. Відповідно до цього джерела найбільш оплачуваними в м. Вінниця є вакансії (рис. 1) у сфері будівництва, агробізнесу, освіти та науки, будівництва, транспорту, ІТ та керівних посад (середній розмір оплати праці в цих галузях коливався від 10 до 13 тис. грн).

Найменш оплачуваними є професійна сфера охорони та безпеки, фінанси та роздрібна торгівля (від 6080 до 7500 грн). Порівняно з середніми показниками заробітної плати в Україні, м. Вінниця поступається майже за усіма профе-

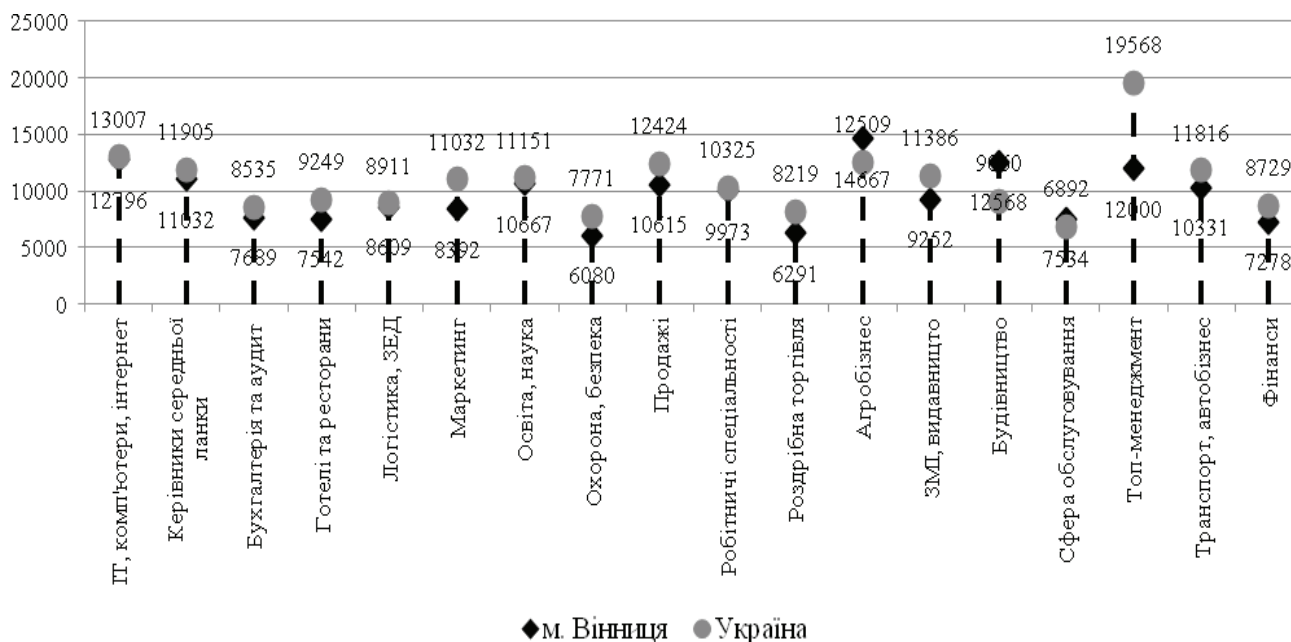


Рис. 1. Порівняльна оцінка розміру заробітної плати за вакансіями (за даними сайту Work.ua), 2018 рік

сійними групами. Винятком є лише будівництво, агробізнес та роздрібна торгівля, в яких заробітна плата в місті є вищою.

6. *Формування попиту на ринку праці та швидкість заповнення вакансій.* Однією з проблем аналізу ринку праці в Україні, та в м. Вінниця зокрема, є відсутність повної згенерованої інформації щодо наявного попиту на ринку праці. Дані Державної служби зайнятості та кількість зареєстрованих вакансій у ній охоплюють лише окремий сегмент ринку (в більшості випадків посади державного сектору або ті, що є найменш конкурентоспроможними за умовами та рівнем оплати праці). Більш детальну інформацію щодо попиту на відкритому ринку праці можуть дати найбільш популярні в Україні Інтернет-портали з пошуку роботи: Rabota.ua, Headhunter, Work.ua, однак проблемою цього джерела є відсутність відкритого доступу до показників у динаміці та іноді відсутність чітких вимог до необхідної компетентності працівників. Наявність зазначеної проблеми не дає змоги побачити повну картину стану ринку праці міста та сформуванати необхідні програми коригуючого впливу на його розвиток.

За даними Державної служби зайнятості України, попит на робочу силу в м. Вінниця є нестабільним. Найбільшого свого значення, за останні 6 років, він досягав на початку 2014 р., зупинившись на рівні 121 вакантної посади. У подальші роки спостерігалось поступове скорочення попиту та на початок 2018 р. показник кількості вільних робочих місць досяг 172 одиниць.

За інформацією на сайті Rabota.ua, у грудні 2017 р. відкрито 1520 вакансій. Загалом у розрізі рік до року м. Вінниця, поряд з м. Рівне, м. Івано-Франківськ та м. Полтава, були визнані самими динамічними за кількістю вакансій.

Показники обох джерел демонструють дуже великий рівень напруженості на ринку праці міста. Незважаючи на наявність позитивних тенденцій до скорочення рівня навантаження безробітних на одне вільне робоче місце, її значення залишається доволі високим. За даними Державної служби зайнятості, у 2016 р. навантаження склало 18,2 особи, а найвищим воно було у 2012 р. – 63,4 особи. Порівняно з усім Вінницьким регіоном, показники навантаження у місті майже вдвічі менші. Однак місто значно поступається загальнонаціональним показникам, за наявних 18,2 у місті, в країні навантаження становить 7 осіб.

Співвідношення вакансій та резюме за професійними групами (сайт Work.ua) показує наявність ще більшої напруженості на ринку праці: близько 1429 вакансій на 58544 резюме (у липні 2018 р.), що складає 40,9 особи на одне робоче місце. Найбільшою напругою характеризуються професії (рис. 2), які відносяться до групи топ-менеджмент (110 осіб на 1 вакантне місце); освіта та наука – 92,57 особи; охорона та безпека – 88,07 особи; дизайн і творчість – 71,8 особи. Найменш напруженою є ситуація в готельному та ресторанному бізнесі – 20,7 особи; логістиці – 22,4 особи; сфері обслуговування – 24,16 особи та робітничих професіях – 25,33 особи.

Майже незмінною протягом останніх років залишається топ-5 професійних сфер з найвищим рівнем конкуренції. Як і раніше, найскладнішим є пошук роботи для топ-менеджерів, юристів, студентів та випускників навчальних закладів, бухгалтерів, фінансистів та висококваліфікованих спеціалістів виробничої сфери. Хоча проблема пошуку роботи для останньої професії більш пов'язана не з незатребуваністю її, а з невідповідним рівнем компетентності пошукачів та відсутності в них спеціалізованих навичок роботи з сучасним устаткуванням.

часто стикаються з проблемою дефіциту фахівців за наявного, доволі високого рівня пропозиції робочої сили. Окрім спеціалізованих професійних компетенцій, великої актуальності в сучасних умовах набувають соціальні компетенції, такі як клієнтоорієнтованість, вміння працювати в команді, знання основ тайм-менеджменту та інше. Вирішення цієї проблеми є можливим за умови постійного навчання та розвитку персоналу, вдосконалення його професійних навичок та побудови системи освіти на принципі споживчого підходу з максимально можливим наближенням змісту

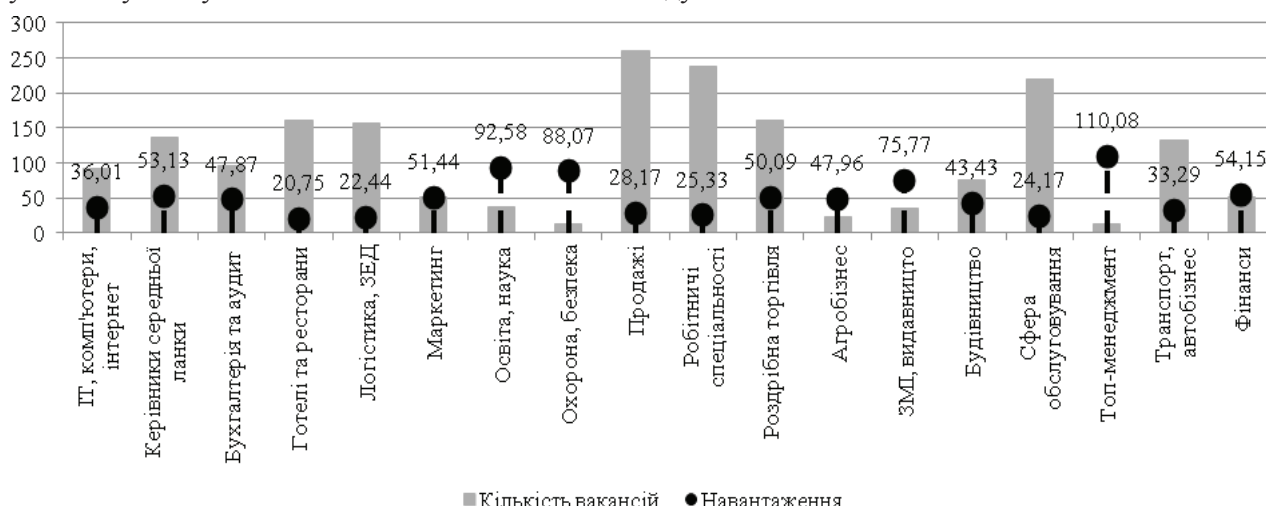


Рис. 2. Структура вакансій на ринку праці м. Вінниця (за даними сайту Work.ua), 2018 рік

Найпомітніші зміни останніми роками відбувались у топ-5 професійних сферах з низькою конкуренцією. У 2017 р. до цього рейтингу увійшла сфера готельно-ресторанного бізнесу, консалтингу, будівництва та ІТ.

За інформацією сайту Headhunter, найбільш затребуваними у 2017 р. фахівцями на ринку праці м. Вінниця є професії групи продажів та клієнт-менеджменту, до якої відносяться різноманітні продавці, касири, продакт-менеджери та інші; друге місце посідають робітничі професії як зі спеціалізованими навичками, так і найпростіші робітничі професії; фахівці в галузі ІТ; фахівці медичної галузі, у т.ч. медпредставники та фармацевти; фахівці у сфері автобізнесу (як продажу, так і ремонту автомобілів та автомобільного обладнання). Загалом тенденції попиту на робочу силу у м. Вінниця за професійним розрізом схожі з загальнонаціональними.

Однією з ключових тенденцій ринку праці України, та м. Вінниця зокрема, є збільшення вимог до якісних характеристик робочої сили, рівня освіченості та компетентності. У зв'язку з високою швидкістю застарівання знань роботодавці

навчання до вимог роботодавців. Досягнення цього є можливим за умови створення системи сталих зв'язків між роботодавцями та системою освіти на основі державно-приватного партнерства.

Висновки. Узагальнюючи проведену оцінку стану ринку праці м. Вінниця, можна визначити низку його позитивних та негативних рис, які слід покласти в основу стратегії розвитку людського капіталу міста. Серед *позитивних* характеристик найбільш перспективними є:

наявність демографічного потенціалу молодого працездатного населення;

висока активність населення до започаткування власної справи та розвитку малого підприємництва;

збалансована структура безробітного населення за віковими групами, що говорить про наявність відносно чесної конкуренції на ринку праці у віковому розрізі;

наявність у місті достатнього освітнього комплексу як позитивного елементу створення умов для підготовки необхідної робочої сили на локальному рівні та реалізації можливості налагодження предметної взаємодії між закладами освіти та роботодавцями;

високий рівень інтенсивності динаміки появи та закриття вакансій, що свідчить про активне функціонування ринку праці та виступає позитивною передумовою для впровадження проектів сприяння зайнятості у місті.

Серед недоліків та найбільш глибинних проблем ринку праці м. Вінниця можна виокремити:

низький рівень оплати праці у місті (у т.ч. й купівельної спроможності населення);

низький рівень економічної активності населення, спричинений недостатньою вмотивованістю населення до праці, особливо жінок з дітьми, а також високий рівень зневіреного населення;

високий рівень відтоку людського капіталу до інших міст та країн, переважно це безповоротні втрати;

низький рівень конкурентоспроможності робочих місць (за показниками заробітної плати, умовами та організацією праці);

обмежені можливості впровадження нестандартних форм зайнятості у місті, наявність яких могла б забезпечити збільшення економічної активності серед окремих категорій населення (жінок, молоді, осіб з обмеженими можливостями) та частково зменшити витрати підприємств на утримання робочої сили;

професійно-кваліфікаційна розбалансованість ринку праці (доволі високий рівень навантаження в окремих професійних групах, що загострює конкуренцію та не дає можливості реалізації людського капіталу);

дефіцит на ринку праці міста фахівців з унікальними спеціальними вміннями та навичками, що зменшує можливість економічного розвитку окремих підприємств;

відсутність бажання роботодавців налагоджувати партнерські відносини з закладами освіти;

відсутність чіткої достовірної інформації щодо наявної професійно-кваліфікаційної структури працездатного населення та професійної структури попиту на робочу силу, що є адміністративно-методологічним обмеженням на шляху впровадження цільових проектів регулювання ринку праці;

наявність прихованого безробіття, недовіра населення та роботодавців до Державної служби зайнятості, що не дає змогу дослідити реальний ринок праці;

загальна нестабільна економічна ситуація в країні.

Виходячи з цього, стратегічними завданнями розвитку людського капіталу та приведення до балансу розвитку ринку праці є впровадження у місті цілого комплексу заходів інтегрованого ха-

рактеру, які б впливали не лише на поточний стан окремих показників розвитку міста, а й у цілому сприяли розвитку місцевої громади та покращували соціальне та економічне становище.

Серед заходів такого плану найбільш актуальними є:

створення комфортного середовища для трудової діяльності, що передбачає високу оплату, безпечні умови праці, можливості для самореалізації особистості та розвитку ефективної економіки на основі раціонального використання наявного людського потенціалу та поєднання інтересів соціальних партнерів;

створення умов забезпечення чесної конкуренції на ринку праці міста;

підвищення середнього рівня оплати праці у місті та забезпечення прямого обґрунтованого взаємозв'язку між заробітною платою та рівнем продуктивності праці;

розширення можливостей зайнятості та підвищення рівня економічної активності населення за рахунок залучення економічно неактивного працездатного населення до ринку праці (жінок з дітьми та осіб з інвалідністю) шляхом активного розвитку робочих місць з нестандартною формою зайнятості;

створення системи постійного підвищення кваліфікації та забезпечення реалізації освіти протягом життя шляхом розвитку системи післядипломного навчання та фінансового стимулювання підприємств до розвитку власного персоналу;

подолання структурної розбалансованості ринку праці шляхом регулювання структури попиту та пропозиції робочої сили за рахунок створення нових робочих місць у пріоритетних галузях економіки міста (ІТ-індустрія, переробка сільськогосподарської продукції, медична сфера);

забезпечення рівних можливостей для реалізації трудового потенціалу молоді на ринку праці міста, поширення програм стажування для студентів на підприємствах міста, створення об'єднаних навчальних програм між вищими навчальними закладами та підприємствами міста, на основі реалізації принципів дуальної освіти;

формування інноваційного науково-освітнього кластеру на основі активної взаємодії навчальних закладів, науки, бізнесу та влади, що дозволяє забезпечити модернізацію економіки та підготовку сучасного фахівця, який володіє професійними та особистісними компетенціями, має потенціал адаптації до конкурентного середовища та здатний забезпечити роботою себе та інших;

створення сучасної системи моніторингу, планування та прогнозування потреб економіки

у кваліфікованих кадрах за участю соціальних партнерів;

створення ефективного механізму співпраці та координації роботи навчальних закладів і роботодавців для їх оперативного реагування на потреби ринку праці, спільної розробки освітніх програм та професійних стандартів;

розробка системи ранньої професійної орієнтації для усвідомлення молоддю перспектив розвитку світу професій та економіки міста;

посилення впливу вищих навчальних закладів міста на інноваційний розвиток високотехнологічних секторів економіки;

створення освітнього кластеру, впровадження унікальних освітніх програм підготовки, поширення короткострокових програм підготовки (наприклад підготовка вузькоспеціалізованих фахівців для сфери ІТ);

стимулювання затребуваності освіти/самоосвіти серед дорослого населення (розвиток системи підвищення кваліфікації, предметних тренінгових та навчальних програм на базі провідних вишів міста);

створення сучасних освітніх центрів з розвинутою навчальною, побутовою та розважальною інфраструктурою;

розширення можливостей реалізації у місті європейського проекту «Молодь для молоді», який покликано на розширення можливостей створення молодіжних підприємств, розвиток молодіжної зайнятості та інноваційних галузей економіки;

створення програм пільгового кредитування молодіжного підприємництва в пріоритетних галузях економіки міста; створення програм компенсації частини коштів молодим підприємцям, які створюють робочі місця для молоді;

надання міських субвенцій підприємствам, керівник та 80% персоналу яких відносяться до молоді;

упровадження міського конкурсного проекту – «Молодіжне соціальне підприємництво» (на грантовій основі);

створення умов для розвитку підприємництва у місті шляхом упровадження програм навчання молоді основам ведення бізнесу, створення та реалізації стартапів; проведення конкурсів стартапів з подальшою частковою компенсацією коштів на їх реалізацію в місті;

впровадження у місті загальних програм навчання основам підприємництва у школі (імітація ролевих підприємницьких моделей, інформаційна підтримка та проведення ділових ігор);

організація зустрічей молоді з провідними бізнесменами міста (обмін досвідом), проведення тематичних конференцій;

проведення молодіжного форуму у місті з презентацією проектів молодіжної політики, які реалізуються в місті, а також з метою налагодження діалогу між молоддю та владою міста;

проведення активного інформування населення, молоді щодо перспектив розвитку молодіжного підприємництва у місті;

організація та проведення опитування молоді щодо бачення перспектив їх життя, освіти та професійного розвитку в місті;

проведення масштабної інформаційної політики щодо проектів, що реалізуються місцевою владою для молоді.

Отже, перелік стратегічних цілей розвитку міста поряд з питаннями галузевої диверсифікації повинен включати завдання, пов'язані з новими джерелами розвитку ринку праці. Інклюзивність економічної моделі має забезпечити включення в сферу зайнятості потенціалу всіх категорій населення (соціальних груп) міста, надати, поряд із стратегічними пріоритетами, можливість максимально повного використання всіх елементів ресурсного потенціалу міста. Тому обґрунтованими є два важливі критерії ефективності перспективної економічної моделі Вінниці: спроможність стимулювати вільний розвиток бізнесу та забезпечувати гідну зайнятість. Особливістю моделі економіки і зайнятості міста також має стати певна самодостатність/автономність, що може бути забезпечена на основі синергії відкритості до глобальних ідей та зосередження уваги на власних традиціях і ресурсах для їх досягнення.

Досягнення стану, який відповідає стратегічному баченню розвитку сфери економіки і зайнятості м. Вінниця потребує реалізації комплексу дій, згрупованих за сферами та підпорядкованих цілям:

стимулювання розвитку підприємницького потенціалу – створення можливостей для активізації підприємницьких ініціатив, заснування, функціонування, закріплення та зростання сучасного конкурентоспроможного бізнесу в місті на засадах свободи, соціальної відповідальності та ефективного діалогу з владою;

модернізація індустріального потенціалу – перетворення промисловості міста в ключовий драйвер його економічного розвитку, який дає високу додану вартість, базується на промислових традиціях, наявному індустріальному потенціалі, використанні інноваційних технологій та сучасних форм організації бізнесу, завдяки сприятли-

вому інвестиційному клімату та розвиненій інфраструктурі;

забезпечення гідної зайнятості – створення комфортного середовища для трудової діяльності, що передбачає високу оплату, безпечні умови праці, можливості для самореалізації особистості та розвитку ефективної економіки на основі раціонального використання наявного людського потенціалу та поєднання інтересів соціальних партнерів;

забезпечення відповідності освітнього потенціалу перспективним потребам економіки – формування інноваційного науково-освітнього кластеру на основі механізму взаємодії навчальних закладів, науки, бізнесу та влади, що дозволяє забезпечити модернізацію економіки та підготовку сучасного фахівця, який володіє професійними та особистісними компетенціями, має потенціал адаптації до конкурентного середовища та здатний забезпечити роботою себе та інших.

Список використаних джерел

1. Вінницький обласний центр зайнятості. Аналітична та статистична інформація [Електронний ресурс]. – URL: <https://vin.dcz.gov.ua/analytics/view>
2. Головне управління статистики у Вінницькій області [Електронний ресурс]. – URL: <http://www.vn.ukrstat.gov.ua/>
3. Гришнова Е.А. Развитие человеческого капитала и трансформация форм занятости: взаимовлияние и взаимообусловленность / Е.А. Гришнова, Н.А. Азьмук // Демографія та соціальна економіка. – 2014. – № 1 (21). – С. 85–94.
4. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
5. Ільч Л.М. Узгодження кваліфікацій з урахуванням потреб ринку праці: проблеми та шляхи розв'язання / Л.М. Ільч // Демографія та соціальна економіка. – 2015. – № 3 (25). – С. 173–184.
6. Лисогор Л.С. Підвищення конкурентоспроможності робочої сили як умова забезпечення соціальної безпеки України // Вісник прикарпатського університету. Економіка. – Івано-Франківськ. – 2017. – № XII. – С. 160–165.
7. Мельничук Д.П. Продуктивна зайнятість як передумова функціонування знань у формі капіталу / Д.П. Мельничук // Демографія і соціальна економіка. – 2014. – № 2(22). – С. 135–144.
8. Петрова І.Л. Український ринок праці: особливості розвитку та ефективність функціонування: моногр. / І.Л.Петрова, В.В.Близнюк, Т.П.Петрова та ін.; за ред. І.Л.Петрової. – К.: Ін-т економіки та прогнозування, 2009. – 368 с.
9. Семікіна М.В. Конкуренція і конкурентоспроможність на ринку праці: методологія визначення // Демографія та соціальна економіка. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2008. – № 2. – С. 94 – 103.
10. Статистика заробітних плат м. Вінниця [Електронний ресурс]. – URL: <https://www.work.ua/ua/stat/?region=33>
11. Структура вакансій у м. Вінниця [Електронний ресурс]. – URL: <https://rabota.ua/ua/%D0%B2%D0%B8%D0%BD%D0%BD%D0%B8%D1%86%D0%B0>
12. Стратегія розвитку Вінниця – 2020 [Електронний ресурс]. – URL: <http://www.vmr.gov.ua/TransparentCity/Lists/StrategyVinn2020/Default.aspx>
13. David H., Dorn D. 2013. "The Growth of Low-Skill Service Jobs and the Polarization of the US Labor Market." *American Economic Review*, 103 (5): 1553-97.
14. EU Programme for Employment and Social Innovation (EaSI) [Electronic resource]. – URL: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1081&langId=en>
15. Kluge J, Card D, Fertig M, Góra M, Jacobi L (2017) *Active labor market policies in Europe: performance and perspectives*. Springer, Berlin.

References

1. Vinny'cz'ky'j oblasny'j centr zajnyatosti. Anality'chna ta staty'sty'chna informaciya [Elektronny'j resurs]. – Rezhy'm dostupu: <https://vin.dcz.gov.ua/analytics/view>
2. Golovne upravlinnya staty'sty'ky' u Vinny'cz'kij oblasti [Elektronny'j resurs]. – Rezhy'm dostupu: <http://www.vn.ukrstat.gov.ua/>
3. Grishnova E.A., Az'muk N.A. Razvitie chelovecheskogo kapitala i transformatsiya form zanyatosti: vzaimovliyanie i vzaimoobuslovlennost' [The development of human capital and transformation of the employment forms: the interaction and interdependence]. *Demografiya i sotsial'naya ekonomika – Demography and social economy*, 2014, No. 1 (21), pp. 85–94
4. Derzhavna sluzhba staty'sty'ky' Ukrainy' [Elektronny'j resurs]. – Rezhy'm dostupu: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
5. Il'yich L. M. Uzgodzhennya kvalifikacij z uraxuvannyam potreb ry'нку praci: problemy' ta shlyaxy' rozv'yazannya / L. M. Il'yich // *Demografiya ta social'na ekonomika*. – 2015. – № 3 (25). – S. 173–184.
6. Ly'sogor L.S. Pidvy'shennya konkurentospromozhnosti robochoyi sy'ly' yak umova zabezpechennya social'noyi bezpeky' Ukrainy' // *Visny'k pry'karpats'kogo universy'tetu. Ekonomika*. – Ivano-Frankivs'k. – 2017. – № XII. – С. 160 – 165
7. Mel'ny'chuk D.P. Produkty'vna zajnyatist' yak peredumova funkcionuvannya znan' u formi kapitalu / D.P. Mel'ny'chuk // *Demografiya i social'na ekonomika*. – 2014. – № 2(22). – S. 135 – 144. 4.
8. Petrova I.L. Ukrayins'ky'j ry'nok praci: osobly'vosti rozvy'tku ta efekty'vnist' funkcionuvannya: monogr. / I.L.Petrova, V.V.Bly'znyuk, T.P.Petrova ta in. Za red. I.L.Petrovoyi. – K.: In-t ekonomiky' ta prognozuvannya, 2009. – 368 s.
9. Semy'kina M. V. Konkurenciya i konkurentospromozhnist' na ry'нку praci: metodologiya vy'znachennya / M.V. Semy'kina (Competition and Competitiveness in the Labour Market: Methodology for Determining) // *Demografiya ta social'na ekonomika* – 2008. – № 2. – С. 94–103.

10. Staty'sty'ka zarobitny'x plat m. Vinny'cya [Elektronny'j resurs]. – Rezhy'm dostupu: <https://www.work.ua/ua/stat/?region=33>
11. Struktura vakansij u m. Vinny'cya [Elektronny'j resurs]. – Rezhy'm dostupu: <https://rabota.ua/ua/%D0%B2%D0%B8%D0%BD%D0%BD%D0%B8%D1%86%D0%B0>
12. Strategiya rozvy'tku Vinny'cya – 2020. [Elektronny'j resurs]. – Rezhy'm dostupu: <http://www.vmr.gov.ua/TransparentCity/Lists/StrategyVinn2020/Default.aspx>
13. David H., Dorn D. 2013. "The Growth of Low-Skill Service Jobs and the Polarization of the US Labor Market." *American Economic Review*, 103 (5): 1553-97.
14. EU Programme for Employment and Social Innovation (EaSI) [Electronic resource]. – Access mode: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1081&langId=en>
15. Kluge J, Card D, Fertig M, Góra M, Jacobi L (2017) *Active labor market policies in Europe: performance and perspectives*. Springer, Berlin

Larysa Shaul's'ka,

Doctor of Economics, Professor at Vasyl' Stus Donetsk National University

Mariia Krymova,

PhD (Economics), Senior Researcher at Ptoukha Institute for Demography and Social Studies of the National Academy of Sciences of Ukraine

Labour market in the strategy of the region's human capital development

The state of the labor market is one of the key indicators for the identification of opportunities for economic and human development of the region. It is what creates the conditions for the most effective realization of human capital. The main purpose of this article is to study the state and main problems of the labour market development in Vinnytsia, in the context of implementing the strategic objectives of the accumulation of human capital. In order to broaden the disclosure of the objective, this article presents the evaluation of the potential for the development of supply of labour, existing quantitative and qualitative opportunities for the actualization of the productive population in labor and their attitude to relocation. The analysis showed the existence of both positive and negative characteristics of the city labor market in the context of solving strategic development challenges. Among the positive ones are: demographic potential, high entrepreneurial activity of residents, a powerful market of educational services, and highly intensive filling of vacancies. Among the negative ones are: low wages, widespread non-standard forms of employment, outflow of human capital to other cities, vocational and qualification imbalance in the labor market, hidden unemployment and others. The authors proposed a set of activities aimed at improvement of the existing situation in the labor market and prospects for retaining the youth in the city. In particular, it includes expansion of employment opportunities and increase in the economic activity of the population, creation of an innovative scientific and educational cluster, introduction of specific activities for implementing youth policy in the city, stimulation of active business development, overcoming structural unemployment and the labor market imbalance and others.

Key words: *labour market, human capital, employment, unemployment, labour force, migration.*

Стаття надійшла 10.09.2018