

*О.В. Вартанова,  
канд. екон. наук*

*Є.П. Скляр*

*O.V. Vartanova,  
Candidate of Econom. Sci.*

*E.P. Sklyar*

## СУЧАСНІ ОСОБЛИВОСТІ КОНКУРЕНЦІЇ ЗА РОБОЧУ СИЛУ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

**Abstract.** The authors consider modern tendencies of the development of the labor market, in particular the situation in the sphere of payment for work, which affect the competitive abilities of enterprises in the attraction of manpower. The results of studies of the demand and supply of manpower and wages in Ukraine and its regions are given.

**Постановка проблеми.** Сучасний стан ринку праці України характеризується масштабними структурними і динамічними змінами, посиленням конкурентної боротьби підприємств за залучення кваліфікованого персоналу, формуванням нових вимог до персоналу з боку працедавців. Сучасні тенденції розвитку ринку праці визначають форми й методи конкурентної боротьби працедавців на ринку праці, зумовлюють необхідність визначення не тільки вимог до персоналу підприємств, але й відстеження та врахування вимог пошукачів вакансій до умов зайнятості на підприємствах, якості робочих місць, приділення підвищеної уваги сприйняттю підприємства на ринку праці, заходам з покращення іміджу працедавців. Цим визначається актуальність теми дослідження та її практична значущість.

**Аналіз останніх досліджень.** Сучасні тенденції розвитку ринку праці знайшли відображення в багатьох наукових працях, публікаціях у періодичних виданнях, статистичних щорічниках тощо. Багато джерел наводять статистичні дані та показники, які надають можливість простежити деякі загальні тенденції розвитку ринку праці, однак чітко не вирізняють та не відображають ті аспекти ситуації на ринку праці, які визначають можливості підприємств залучати робочу силу та ефективно конкурувати за неї на ринку праці. Аналіз розвитку ринку праці в контексті формування кадрового потенціалу підприємств міститься в наукових

працях Н.Д. Лук'янченко, В.В. Безсмертної, І.Р. Бузько, В.І. Крупка тощо [1–3]. Проте загальний стан ринку праці та змінення ключових тенденцій його розвитку зумовлюють потребу й доцільність подальших досліджень у цьому напрямі.

Таким чином, саме прикладний аспект досліджень тенденцій розвитку ринку праці визначає актуальність теми дослідження.

**Метою статті** є дослідження особливостей конкуренції за робочу силу, зокрема ситуації у сфері оплати праці, в умовах сучасного ринку праці в Україні.

**Результати дослідження.** Дослідження стану та тенденцій розвитку ринку праці дозволили визначити низку суперечливих явищ, притаманних сучасному ринку праці України, які визначають спроможність та здатність виступати активним учасником ринку праці. До таких особливостей розвитку ринку праці слід віднести:

дефіцит кваліфікованої робочої сили, незалежно від спеціальності та регіону (так званий голод на професіоналів);

структурні диспропорції в пропозиції робочої сили;

низький рівень знань та практичних навичок у випускників вищих навчальних закладів та нестача кваліфікованих кадрів робітничих спеціальностей;

загальні демографічні тенденції, високий рівень зайнятості у неформальному секторі економіки, динаміка виплати заробітної плати, що впливає на можливості формування персоналу підприємств за рахунок зовнішніх джерел.

Незважаючи на достатньо високий рівень безробіття в Україні (3,4%) та навантаження на 1 робоче місце (3 особи), підприємства відчувають дефіцит робочої сили, особливо це стосується кваліфікованих спеціалістів як робітничих спеціальностей, так і управлінських кадрів.

Дослідження стану та тенденцій розвитку ринку праці дозволили зробити висновок про скорочення безробіття, зростання попиту на робочу силу, зменшення навантаження на 1 вакантне місце.

Дані табл. 1 дозволяють зробити висновок про те, що у 2007–2008 рр. на ринку праці спостерігається надлишок робочої сили. Так, пропозиція робочої сили сьогодні втричі перевищує потребу підприємств у працівниках, а навантаження на одне вільне робоче місце (посаду) становить 3 особи. Проте у цьому зв'язку слід зазначити, що така ситуація істотно не впливає на показники безробіття, оскільки пов'язана із структурними змінами ринку праці та структурою вимог працевдавців до

рівня освіти, спеціальності, стажу, віку, загального рівня навичок та знань працівників. Це означає, що попит підприємств на робочу силу стосується не всього загалу незайнятих. Цим, на нашу думку, пояснюється також і загальний „голод на професіоналів”, який притаманний ринку праці на сучасному етапі його розвитку.

**Таблиця 1**

**Попит та пропозиція робочої сили в Україні за 2007–2008 рр. [4]**

Період	2007 р.			2008 р.		
	Кількість незайнятих громадян, які перебували на обліку, тис. осіб	Потреба підприємств у працівниках на заміщення вільних робочих місць та вакантних посад, тис. осіб	Навантаження на одне вільне робоче місце (вакантну посаду), осіб	Кількість незайнятих громадян, які перебували на обліку, тис. осіб	Потреба підприємств у працівниках на заміщення вільних робочих місць та вакантних посад, тис. осіб	Навантаження на одне вільне робоче місце (вакантну посаду), осіб
Січень	823,2	177,7	5	691,2	175,0	4
Лютий	838,2	174,4	5	693,6	182,6	4
Березень	803,1	194,6	4	659,6	194,6	3
Квітень	757,4	200,7	4	-	-	-
Травень	707,7	212,4	3	-	-	-
Червень	656,2	214,8	3	-	-	-
Липень	631,5	211,1	3	-	-	-
Серпень	615,4	218,1	3	-	-	-
Вересень	599,9	213,3	3	-	-	-
Жовтень	578,5	207,4	3	-	-	-
Листопад	619,9	195,3	3	-	-	-
Грудень	660,3	169,7	4	-	-	-

З цієї точки зору показовою є ситуація, що склалася у сфері оплати праці. За даними кадрового агентства “Навігатор”, у табл. 2 подано статистику заробітної плати за окремими спеціальностями у Луганській області і в Україні в цілому.

Ці дані отримані у результаті аналізу резюме здобувачів вакансій на ринку праці (середня заробітна плата, якої вимагають здобувачі), а також пропозицій працедавців (середня заробітна плата, яку пропонують працедавці).

Аналіз даних був проведений за методом середньозваженого показника, що дозволяє зводити до мінімуму вплив окремих вакансій і резюме із нереалістичним рівнем заробітних плат.

Дані табл. 2 свідчать про наявність структурних та динамічних диспропорцій на ринку праці Луганського регіону та України в цілому. Так, незважаючи на високий рівень безробіття та інші негативні явища, що спостерігаються на ринку праці регіону й країни, середній рівень оплати праці, пропонованої працедавцями, є вищим порівняно із запитами працівників (у Луганському регіоні цей показник становить 1,8 разу, в Україні в цілому – 1,51 разу), що свідчить про дефіцит професіоналів на ринку праці.

Також слід відмітити відсутність значної різниці між середніми рівнями бажаної та пропонованої оплати праці регіону та країни. Проте, якщо розглядати ці показники більш детально в регіональному розрізі, очевидною буде значна диференціація рівнів оплати праці різних регіонів. Наприклад, найбільш високі рівні оплати праці виявились у Донецькій (\$486 і \$698), Київській (\$483 і \$644), Дніпропетровській (\$432 і \$587), Харківській (\$450 і \$624), Запорізькій (\$431 і \$692) областях, АР Крим (\$473 і \$683 відповідно) [5].

Дослідження рівнів та перспектив змін оплати праці ускладнюється тим, що в Україні зберігається стійка тенденція не зазначати розмір зарплати в оголошеннях про вакансії. У середньому тільки кожне четверте оголошення про заробітну платню містить інформацію про рівень зарплати, на яку може претендувати спеціаліст.

Так, за вказаними в табл. 2 спеціалізаціями рідше всього працедавці указують рівень пропонованої зарплати програмістам (інформацію про зарплату містить тільки кожне сьоме оголошення). Частіше за все про потенційну зарплату повідомляють в оголошеннях кандидатам-бухгалтерам (в одному з трьох). На наш погляд, така тенденція може свідчити про розвиток тіньового сектора ринку праці, поширення практики виплати „чорної” заробітної плати. Здобувачі вакансій є набагато більш інформативні в процесі пошуку праці – в середньому лише 10% не розкривають своїх очікувань по зарплаті.

Згідно з результатами дослідження сайту [Headhunter.COM.UA](http://Headhunter.COM.UA) „Тенденції ринку праці для професіоналів середньої і вищої ланки”, пропозиції по зарплаті топ-менеджменту знаходилися у межах між \$1000 і \$9000 на місяць, „середня” пропозиція становить \$5800 на місяць. Середній запит по зарплаті складає \$4000 в місяць. У цій категорії професіоналів

**Таблиця 2**

**Статистика заробітної плати в Луганському регіоні та Україні в цілому**

Сфери діяльності	Луганська область		Україна в цілому	
	Середня заробітна плата, яку вимагають здобувачі	Середня заробітна плата, яку пропонують працедавці	Середня заробітна плата, яку вимагають здобувачі	Середня заробітна плата, яку пропонують працедавці
ІТ, комп'ютери, Інтернет	\$295	\$729	\$419	\$782
Адміністрація	\$538	-	\$489	\$527
Бухгалтерія, аудит	\$259	\$350	\$401	\$564
Дизайн, творчість	\$330	-	\$406	\$534
Краса, фітнес, спорт	\$475	\$300	\$404	\$450
Культура, музика, шоу-бізнес	\$1500	-	\$378	\$458
Логістика, склад, ЗЕД	\$384	\$550	\$409	\$508
Маркетинг, реклама, PR	\$440	\$1560	\$482	\$689
Медицина, фармацевтика	\$380	\$234	\$461	\$506
Нерухомість	\$600	\$450	\$421	\$692
Освіта, наука	\$240	-	\$541	\$456
Охорона, безпека	\$450	-	\$338	\$263
Виробництво	\$456	\$800	\$446	\$585
Секретаріат, справочинство	\$200	\$300	\$522	\$399
Мережний маркетинг і MLM		\$600	\$309	\$452
ЗМІ, видавництво, поліграфія	\$250	\$534	\$439	\$478
Страховання	\$350	-	\$405	\$532
Будівництво, архітектура	\$413	\$1500	\$463	\$678
Сфера обслуговування	-	\$300	\$578	\$432
Топ-менеджмент, керівництво вищої ланки	\$754	\$1075	\$412	\$1116
Торгівля оптова	\$600	\$614	\$790	\$572
Торгівля роздрібна	\$550	\$525	\$517	\$525
Транспорт, авто бізнес	\$310	-	\$449	\$478
Управління персоналом, HR	\$422	\$650	\$473	\$585
Фінанси, банк	\$419	\$2250	\$471	\$770
Юриспруденція	\$280	\$150	\$430	\$829
Робота без спеціальної підготовки	\$275	-	\$404	\$343
Робота для студентів, початок кар'єри	\$209	\$250	\$288	\$332
Робота за кордоном	\$300	-	\$239	\$1176
Робота вдома	\$160	\$450	\$646	\$445
Інші сфери діяльності	\$490	\$330	\$282	\$458
<b>Всього</b>	<b>\$419</b>	<b>\$755</b>	<b>\$407</b>	<b>\$616</b>

переважають молоді люди до 35 років, більшість з яких чоловіки (кількість їх резюме майже в 6 разів більше, ніж жінок). Кожний п'ятий вільно володіє англійською, а 80% претендентів цієї категорії мають середній рівень володіння англійською мовою [6].

Надмірна диференціація розмірів заробітної плати за видами економічної діяльності підприємств є головним чинником регіональної диференціації. Найвищу заробітну плату у 2007 р. отримували працівники підприємств м. Києва та регіонів, де сконцентровані підприємства гірничо-металургійного комплексу: Донецької, Дніпропетровської, Запорізької областей. Найнижчі показники були в Західному та Поліському регіонах: Тернопільській, Хмельницькій, Волинській, Вінницькій, Чернігівській та Житомирській областях [6].

Тенденції диференціації рівнів оплати праці можуть істотно вплинути на перспективи внутрішньорегіональної міграції а також деякі індикатори ринку праці. Аналіз рівнів оплати праці в конкретному регіоні дозволяє визначити шляхи та напрями формування і розвитку кадрового потенціалу підприємств та реалізовувати адекватні заходи кадрової політики на ринку праці.

Ці тенденції розвитку ринку праці дозволяють зробити висновок про зростання можливостей підприємств у залученні спеціалістів необхідної кваліфікації, зростання пропозиції робочої сили. Проте „дефіцит професіоналів” також має місце як результат кризових явищ в економіці у перехідний період та швидких змін у потребах працедавців, яких не встигає задовольняти система вищої та професійної освіти. Демографи передбачають, що дефіцит професіоналів буде спостерігатися приблизно до 2030 р., коли нові технології дозволять все менше і менше покладатися на людський чинник. Таким чином, основною конкурентною перевагою в найближчі роки стане здатність підприємств залучати і утримувати професіоналів довше, ніж конкуренти.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Дослідження сучасного стану та тенденцій розвитку ринку праці дозволили визначити певні суперечності. Незважаючи на те, що пропозиція робочої сили втричі перевищує попит на неї, в Україні спостерігається „дефіцит професіоналів”. Згідно з дослідженням українських спеціалістів, працедавці готові платити високі зарплати кваліфікованим спеціалістам у середньому у 1,5 разу вищі, ніж ті, за які здобувачі погодилися б працювати. Дані дослідження дозволяють зробити висновок, що сьогодні не тільки працедавці, але й здобувачі вакансій також висувають вимоги до якості робочих місць, а

підприємства мають дбати про свій позитивний імідж як працедавця та покращувати якість робочих місць.

---

1. Регіональні проблеми формування трудового потенціалу і шляхи їх вирішення: монографія / [Н.Д. Лук'янченко, В.П. Антонюк, Л.В. Шаульська, Л.Л. Шамільова та ін.]; МОН України, Донец. нац. ун-т; Ін-т економіки пром-сті. НАН України. – Донецьк, 2004. – 304 с.
2. *Бессмертная В.В.* Исследование рынка труда в процессе формирования стратегии управления персоналом предприятия / В.В. Бессмертная // Вісник Східноукр. нац. ун-ту ім. Володимира Даля. – 2005. – № 2 (84). Ч. I. – С. 19–25.
3. *Бузько И.Р.*, Исследование требований к персоналу на рынке труда / И.Р. Бузько, В.И. Крупко // Вісник Східноукр. нац. ун-ту ім. Володимира Даля. – 2000. – № 5 (27). – С. 23–26.
4. <http://www.ukrstat.gov.ua>
5. <http://www.navigator.lg.ua>
6. <http://Headhunter.COM.UA>
7. <http://www.dcz.gov.ua>
8. <http://www.benefit-staff.ru/main/assessmentcenter.shtml>