

РЕГІОНАЛЬНІ АСПЕКТИ КОНКУРЕНЦІЇ НА РИНКУ ПРАЦІ СУМСЬКОЇ ОБЛАСТІ

REGIONAL ASPECTS OF COMPETITION ON THE LABOR MARKET OF SUMY REGION

У статті уточнено поняття конкуренції на регіональному ринку праці як серед споживачів ресурсу, так і серед осіб, що формують пропозицію, розглянуто рівні конкуренції. Придільено увагу показникам безробіття та зайнятості населення й стану ринку на основі статистичної звітності та інформації регіональної служби зайнятості. Проаналізовано чинники скорочення пропозиції робочої сили, серед яких слід назвати природне скорочення та міграцію. Досліджено фактори, що спричиняють зростання попиту на працю на місцевому ринку, серед яких слід назвати зростання прибутковості та обсягів капітальних інвестицій, зміну структури та розмірів підприємств, що формують попит на працю. Виокремлено фактори успіху підприємств у конкурентній боротьбі на ринках праці різних рівнів. Окремо приділено увагу можливості працевлаштування в іноземних компаніях осіб без їх фізичного переміщення за межі місця проживання, отже, злиттю місцевого та міжнародного ринків праці.

Ключові слова: ринок праці, пропозиція праці, зайнятість, конкуренція на ринку праці, попит на працю.

В статті уточнено поняття конкуренції на регіональному ринку праці як серед потребителів ресурсу, так і среди лиц, формирующих предложение, рассмотрены уровни конкуренции. Уделено внимание показателям безработицы и занятости населения и состояния рынка на основе статистической отчетности и информации региональной службы занятости. Проанализированы факторы сокращения предложения рабочей силы, среди которых следует назвать естественное сокращение и миграцию. Исследованы факторы, вызывающие увеличение спроса на труд на местном рынке, среди которых следует назвать рост доходности и объемов капитальных инвестиций, изменение структуры и размеров предприятий, формирующих спрос на труд. Выделены факторы успеха предприятий в конкурентной борьбе на рынках труда разных уровней. Отдельно уделено внимание возможности трудоустройства в иностранных компаниях лиц без их физического перемещения за пределы места проживания, итак, слиянию местного и международного рынков труда.

Ключевые слова: рынок труда, предложение труда, занятость, конкуренция на рынке труда, спрос на труд.

УДК 331.5

Новікова О.С.

старший викладач кафедри економіки
Сумський національний
аграрний університет

The article provides better understanding for labour market and regional characteristics of it, clarifying the concept of competition in the labor market of Sumy region among the consumers of labour for reasonably played qualified labour, and among individuals – for better working places. Multiple levels of competition are differentiated and strategies for competition are outlined. Special attention is paid to the employment indicators analyses and the general state of the labour market based on reports from statistics the regional employment service and International Monetary Fund prognoses. The factors that lead to a reduction in labor supply are analyzed and include natural reduction of the population and intensive emigration both to more developed regions of Ukraine and abroad. The factors causing an increase in the demand for labor in the local market are considered. They include an increase in profitability, capital investments, changes in the structure and size of enterprises that generate labor demand. According to the recent statistical data the structure of demand for labour has changed with a reduced number of large companies with more than 250 employees and their reduced profitability. However middle-sized companies have increased their sales by approximately 30% annually and now provide employment for 57.8% of workers. Small entities maintain the buffer role demonstrating very stable indicators of production growth, employment and labor cost. Competitive strategy of the companies at the labour market should consider types of the markets, characteristics of potential employees, analyses of strong and weak points of the company and include both financial and nonpecuniary attractions for potential candidates. Companies nowadays should pay special attention to the growing possibility of losing personnel because of the available opportunity for them to be employed in foreign companies without physically moving outside their place of residence and thus merging local and international labor markets. This sphere still requires more careful studies and might be a topic for further research with some restrictions due to the lack of appropriate data.

Key words: labor market, labor supply, employment, competition in the labor market, demand for labor.

Постановка проблеми. Традиційно добра забезпеченість України трудовими ресурсами все частіше викликає сумніви у роботодавців. Багато з них заявляють про дисбаланси забезпеченості фахівцями певного профіля з потрібними навичками за очікуваного рівня заробітної плати. Окрім скарг на вітчизняну систему освіти, це може сигналізувати про посилення конкуренції на ринку праці з боку виробників. В умовах динамічно мінливих ринкових відносин проблема конкурентних взаємин та можливості зміцнення конкурентних позицій перетворюється на все більш актуальне й значуще питання. Недооцінка їх значення призводить до помилок під час проведення проектного аналізу, відповідно, невдач під час реалізації проєктів, а також погіршення показників діяльності діючих суб'єктів ринку.

Актуальність цієї теми пояснюється тим, що дослідження стану регіонального ринку праці та конкуренції як його основної властивості є важливим для своєчасного виявлення тенденцій у системі суспільних відносин, що виникають між суб'єктами, що функціонують на ринку, а саме підприємствами всіх форм власності, органами державного управління та найманими працівниками, а також відповідного реагування.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз певних аспектів функціонування регіонального ринку праці здійснено в роботах таких вчених, як А. Баришнікова, В. Близнюк, О. Волкова, А. Горова, В. Самойленко. Дослідженню конкуренції на ринку праці також присвятили свої роботи В. Близнюк, Ю. Карлова, М. Семикіна. Ними були уточнені поняття конкурентоспроможності праці,

умови функціонування ринку праці тощо. Водночас сучасні умови функціонування передбачають аналізування факторів, що впливають на діяльність регіонального ринку праці на сучасному етапі та стан конкуренції на цьому ринку.

Постановка завдання. Мета статті полягає в науковому уточненні змістовної сутності конкуренції на регіональному ринку праці та її ролі у формуванні ціни на працю на сучасному етапі, аналізуванні конкуренції на мікро-, макро-, мезорівнях, міжнародному рівні, а також їх взаємодії.

Виклад основного матеріалу дослідження. Трудові ресурси як частина працездатного населення, що володіє фізичними та розумовими здібностями й знаннями, необхідними для здійснення корисної діяльності, є найважливішою складовою ресурсного потенціалу регіону, а сфера праці залишається найважливішою галуззю соціально-економічного розвитку життя суспільства. До цієї сфери відносять сукупність робочої сили, а також її застосування на ринку праці в безпосередніх умовах підприємств.

Ринок праці, на думку Р. Яковлева, Ю. Кокина та П. Савченко, передбачає купівлю-продаж робочої сили. Інша група вчених, зокрема О. Павловська та О. Грішнова, вважають предметом торгівлі трудові послуги. Т. Балановська та О. Гоголя підтверджують нашу думку про те, що ринок праці передбачає не продаж, а оренду робочої сили на певних умовах на орієнтовно визначений термін. Праця ж як фактор виробництва створюється лише в процесі суспільного виробництва та не існує до його початку.

Цей ринок також має суттєві особливості, пов'язані зі специфікою товару, а саме ризиком травм, необхідністю враховувати психологічний клімат в колективі, особу керівника, можливість працювати на неповний графік або ж понаднормово. Проте він є ринком, який має всі характерні ознаки ринку. Йому притаманне своє інституційне середовище, що обслуговує покупців і продавців та полегшує їх взаємодію (біржі праці, агенції працевлаштування, бюро, спеціалізовані сайти розміщення замовлень); інформація про ціни та умови роботи загалом доступна та фіксована після моменту укладення угоди, а самі угоди, що не обов'язково укладаються в письмовій формі, зазвичай суворо дотримуються.

В результаті угод на ринку праці люди отримують оплачувану роботу на певному підприємстві на визначених умовах і за певної плати, що дає змогу ефективно розмістити найцінніший фактор виробництва, а саме працю, на підприємствах, забезпечивши виконання його ролі в процесі суспільного виробництва. При цьому праця залишається невіддільною від людини, тому потребує особливих підходів як до аналізування, так і до регулювання. Дослідження ринку праці на мезорівні дає змогу проаналізувати специфіку регіо-

нальної економічної системи та виявити потенційні загрози у її функціонуванні.

Потребує уточнення також питання конкуренції на ринку праці. З одного боку, воно розглядається у загальному трактуванні конкуренції як суперництва різних учасників за можливість купівлі-продажу товару, а саме праці. З іншого боку, постає специфічність самого товару, який досить довго не визнавався товаром представниками радянської економічної науки.

Переважно виділяють дві форми конкуренції на ринку праці, такі як конкуренція між виробниками-підприємцями за найкращих працівників необхідних професій, кваліфікацій, що відповідають їхнім потребам, і конкуренція між працівниками за найкраще місце застосування своєї робочої сили з ліпшими умовами праці та більш високою заробітною платою [4, с. 144]. В. Семикіна також вказує на таку форму конкуренції, як суперництво між найманими працівниками за утримання такого місця роботи (посади), що дає змогу на вигідних умовах продажу своїх трудових послуг (зокрема, одержання певних гарантій соціального захисту) реалізувати свої знання, професійний досвід, але, на нашу думку, таку форму не варто відокремлювати від загальної конкуренції за робочі місця [6, с. 101]. Для визначення, який саме з видів конкуренції суттєвіше впливає на стан ринку праці на сучасному етапі, дослідимо його окремі складові.

Будь-який ринок характеризується балансом попиту та пропозиції. Для дослідження пропозиції робочої сили звернемо увагу на трудові ресурси області.

Специфіка робочої сили як товару передбачає участь у ринку праці лише дорослих особисто вільних громадян, що зацікавлені в отриманні роботи, відповідно, виключає з нього ту частину населення, що не має фізичної змоги, достатніх навичок або бажання працювати. Робочу силу країни представляє категорія «економічно активне населення», що традиційно обраховується за методологією МОП.

Пропозиція робочої сили визначається, по-перше, наявними трудовими ресурсами, а по-друге, бажанням працівників пропонувати свою роботу за визначеного рівня заробітної плати, і друга частина пропозиції перебуває в прямій залежності від запропонованої оплати праці. Так, високий рівень оплати праці збільшує альтернативну вартість тривалого перебування в декретній відпустці, виконання хатньої роботи або просто дозвілля, а також стимулює потенційних працівників швидше шукати роботу [1, с. 18].

Впродовж останніх років пропозиція робочої сили Сумської області характеризується такою тенденцією (табл. 1): чисельність економічно активного населення поступово зменшується із 603,5 тис. осіб у 2000 р. до 529,4 тис. осіб

у 2017 р., щоправда, протягом останніх трьох років спостерігається незначна тенденція до зростання, але темп щорічного приросту складає приблизно 0,5%. Причому рівень економічної активності не скоротився й також має тенденцію до зростання впродовж останніх трьох років. Це корелює із загальними демографічними показниками та природним скороченням населення внаслідок як природного руху, так і міграційних процесів.

Кількість зайнятих зменшилась із 513,8 тис. осіб у 2000 р. до 481,4 тис. осіб у 2017 р., але рівень зайнятості збільшився порівняно з 2000 р. на 4,04%, склавши 57,36% у 2017 р.

Чисельність безробітних зменшилась порівняно з 2000 р. майже у 2 рази й продовжує зменшуватися впродовж останніх трьох років до 48 тис. осіб у 2017 р. Рівень безробіття є найбільш варіативним показником. Він спочатку стрімко впав з 14,86% у 2000 р. до 7,56% у 2005 р, потім після підйому до 10,64% у 2010 р. він досяг попереднього мінімального значення у 2013 р., після чого коливався на рівні 9,5% з деякою тенденцією до зниження.

Узагальнивши ці показники, можемо стверджувати про наявність стабільної економічної активності населення на тлі загального зменшення числа населення на більш ніж 10% за останніх 17 років. Причинами такого різкого зменшення стали як природне зменшення населення, так і внутрішня й зовнішня трудова міграція внаслідок суттєвої різниці в оплаті праці як порівняно з іншими регіонами України, так і зі значно більшою різницею порівняно з країнами-сусідами та відносно прозорими бар'єрами для здійснення такого переміщення [2, с. 117]. Різниця в оплаті праці може деякою мірою компенсуватися психологічними втратами особи-мігранта, які збільшують оцінювання вартості переїзду та зменшують економічну привабливість такого переїзду, але за різниці в оплаті праці у 5-10 разів такі психологічні втрати становлять все менший вплив на прийняття рішення.

Отже, пропозиція робочої сили скорочується чисельно та якісно, бо трудовими мігрантами стають, по-перше, особи, що більш витребувані на міжнародному ринку праці, а це кваліфіковані

спеціалісти з достатнім рівнем освіти та високою здатністю до навчання, а по-друге, ті, що можуть розраховувати на достатній очікуваний термін роботи на новому місці, який міг би окупили фактичні та економічні втрати від переїзду, тобто відносно молоді особи.

Згідно з аналітичними даними Сумського обласного центру зайнятості у 2018 р. кількість зайнятих осіб продовжила зростати, а безробітних – зменшилась, що на фоні стабільних значень показників економічно активного населення вказує на високий попит на робочу силу.

Попит на робочу силу визначається як кількість праці, яку роботодавці бажають найняти в даний період часу за визначену ставку заробітної плати. Його формують підприємства різних форм власності. Загальна кількість підприємств у Сумській області поступово зменшується, але найбільшим викликом для регіонального ринку праці могло стати зменшення числа великих підприємств, тобто таких суб'єктів господарювання будь-якої організаційно-правової форми та форми власності, у яких середня кількість працівників за звітний період (календарний рік) перевищує 250 осіб, а річний дохід від будь-якої діяльності перевищує суму, еквівалентну 50 мільйонам євро, визначену за середньорічним курсом Національного банку України. Якщо у 2012 р. в області налічувалось 9 таких підприємств, то з 2015 р. їх залишилось лише 6. При цьому число малих підприємств зросло до 2015 р., а потім дещо знизилось (табл. 2). Чисельність же середніх підприємств зменшувалась до 2015 р., а потім почала зростати.

Попит на працю є вторинним та похідним від попиту на кінцеву продукцію підприємств, відповідно, потреби виробництва у людських ресурсах. Отже, дослідження виробництва продукції та послуг підприємствами області дасть змогу виявити вплив на зайнятість в регіоні та прогнозувати подальші зміни.

Впродовж останніх років відбувається зростання обсягів виробництва у фактичних цінах. На відміну від інших груп, особливо помітним є зростання обсягів випуску середніх підприємств, які з менш як 40% від загального випуску

Таблиця 1

**Показники економічної активності населення Сумської області у 2000–2017 рр.
(віком 15-70 років; тис. осіб)**

Показник	2000 р.	2005 р.	2010 р.	2012 р.	2013 р.	2014 р.	2015 р.	2016 р.	2017 р.
Економічно активне населення	603,5	591,2	556,2	568,6	558,7	532	523,3	527,3	529,4
Зайняті	513,8	546	497	519,6	515,9	481,4	470,5	478,5	481,4
Безробітні	89,7	45,2	59,2	49	42,8	50,6	52,8	48,8	48
Економічно неактивне населення	360,2	348	331,4	299,3	299,6	319,1	323,4	314,8	309,8
Рівень економічної активності, %	62,62	62,95	62,66	65,51	65,09	62,51	61,80	62,62	63,08
Рівень зайнятості, %	53,32	58,13	55,99	59,87	60,11	56,56	55,57	56,82	57,36
Рівень безробіття, %	14,86	7,65	10,64	8,62	7,66	9,51	10,09	9,25	9,07

Джерело: узагальнено на основі [9-11]

Таблиця 2

Кількість підприємств Сумської області у 2010–2017 рр., од.

Рік	Загальна кількість	Великі	Середні	Малі
2010	5 380	5	431	4 944
2012	5 432	9	398	5 025
2013	5 817	8	383	5 426
2014	5 819	7	367	5 445
2015	5 842	6	357	5 479
2016	5 287	6	366	4 915
2017	5 705	6	375	5 324

підприємств області у 2012 р. у 2017 р. збільшили свою частку до 59% зі щорічним темпом приросту на рівні 30% (рис. 1).

Іншим важливим показником економічного розвитку регіону є рівень залучення вітчизняних та іноземних інвестицій, що свідчить про нове будівництво або розширення діючих підприємств, підтримання наявних потужностей та створення нових робочих місць. Рівень залучення інвестицій в різні галузі певною мірою визначає розвиток виробництва, рівень зайнятості населення та структуру пропозиції робочої сили на ринку праці. Поряд зі зростанням обсягу випуску відбувається щорічне збільшення капітальних інвестицій, що переважно трапляється за рахунок власних коштів підприємств та організацій (табл. 3). Темп щорічного приросту інвестицій суттєво відрізняється з року в рік, становлячи 20,5% у 2017 р.

Позитивною тенденцією є також високі темпи розвитку малих підприємств, які виявились так званим локомотивом розвитку багатьох економік. Їх також іноді відносять до засобів усунення диспропорцій та згладжування циклічних коливань як на

окремих товарних ринках, так і на ринку праці. Малі підприємства чутливо реагують на коливання ринків, здатні швидко створювати робочі місця та забезпечувати зайнятість населення під час циклічних спадів [2, с. 116]. На жаль, темпи зростання випуску таких підприємств зараз менші за зростання показників результативності підприємств середнього розміру, що, швидше за все, відбувається через відсутність належного забезпечення джерелами фінансування капітальних інвестицій. Обмежені можливості фінансування інвестиційних проектів стримують розвиток малого бізнесу, як наслідок, не дають змогу повністю використати їх потенціал для створення нових робочих місць на ринку праці.

Все ж таки попит на працю поступово зростає, а на кінець 2017 р. служба зайнятості Сумської області пропонувала безробітним вибрати з 1,3 тис. вакансій, а на одне робоче місце претендували 12 осіб, що вдвічі менше за показник 2014 р. (табл. 4). Разом із даними про скорочення пропозиції робочої сили та зростаючі показники зайнятості це також підтверджує припущення про зростаючу конкуренцію серед роботодавців.

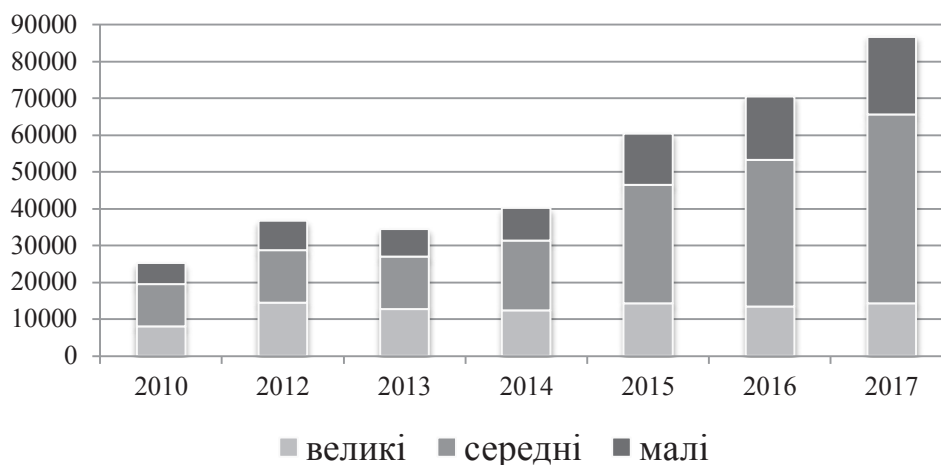


Рис. 1. Обсяг реалізованої продукції (товарів, послуг) підприємствами Сумської області у 2010-2017 рр. у фактичних цінах, млн. грн.

Таблиця 3

Капітальні інвестиції у Сумській області у 2010–2017 рр.

Показник	2010 р.	2012 р.	2013 р.	2014 р.	2015 р.	2016 р.	2017 р.
Капітальні інвестиції, млн. грн.	2 188	2 871	2 721	2 798	3 663	5 763	6 947

Таблиця 4

Основні показники діяльності Сумського обласного центру зайнятості

Показник	2014 р.	2015 р.	2016 р.	2017 р.
Кількість зареєстрованих вакансій на кінець року, тис. од.	0,7	0,7	1	1,3
Навантаження незайнятого (безробітного) населення на одну вакансію	26	27	15	12

Найбільш витребуваними є представники робочих професій та сфери послуг, середня запропонована заробітна плата по вакансіях 2018 р. становить 4878 грн. на місяць. Незважаючи на те, що зростання ціни праці за останні роки перевищує рівень інфляції, що свідчить про зростаючу реальну заробітну плату, розмір оплати праці в Україні все ще в кілька разів менший за пропозиції в промислово розвинених країнах, що, на жаль, послаблює їх конкурентні переваги у боротьбі із закордонними працедавцями.

Стосовно розміру підприємств, де працюють українці на вітчизняному ринку праці, то ті особи, що змогли продати свою робочу силу й працювали за найняттям, переважно отримали роботу на підприємствах середнього розміру, частка яких на ринку праці зросла з 50% у 2012 р. до 57,8% у 2017 р., причому це відбулося на тлі зменшення частки працівників крупних підприємств з 22% у 2012 р. до 14% у 2017 р. (рис. 2).

Узагальнення результатів проведеного аналізу попиту на працю дає змогу зробити висновки про такі тенденції:

1) зростання попиту на працю з боку підприємств середнього розміру через збільшення обсягів випуску таких підприємств;

2) скорочення попиту на працю з боку великих підприємств, незважаючи на стабільні показники обсягу реалізованої продукції таких підприємств, що може свідчити про недостатньо інтенсивне використання ресурсу праці впродовж минулих років;

3) збереження показників продуктивності праці й рівня зайнятості на малих підприємствах, де зайнято близько 28% робочої сили регіону, що під-

тверджує їх буферну роль в економіці, тобто здатність згладжувати наслідки економічних коливань.

Аналіз показників зайнятості за останні роки дає змогу говорити про поліпшення стану зайнятості населення. Згідно з інформацією Сумського обласного центру зайнятості показник безробіття за 9 місяців 2018 р. продовжив падіння, склавши 8,5%. Розгорнутий аналіз показників безробіття вказує на те, що труднощі в пошуку роботи зростають зі збільшенням віку. Причини такої залежності потребують додаткової уваги задля визначення можливих заходів щодо активнішого використання робочої сили старших вікових груп, які є найменш захищеними в разі втрати роботи та найменш пристосованими до динамічного економічного середовища. Саме старші працівники часто не мають навичок, потрібних для сучасних роботодавців, та є найменш конкурентоспроможними на ринку праці, навіть незважаючи на такі переваги, як досвід роботи та ґрунтовна освіта. Для підвищення конкурентоспроможності таких груп населення треба ознайомлювати їх із сучасними інформаційними технологіями, поліпшувати знання іноземних мов, допомагати знайти шлях реалізувати їх переваги, що може стати темою додаткових досліджень.

Більшість відкритих вакансій стосується низько кваліфікованого персоналу, а середня заробітна плата вакансій, що пропонуються на 1 січня 2019 р., складає 4878 грн. на місяць. Це на 15% перевищує показники на початок 2018 р. Водночас зростання заробітної плати в регіоні поки що відстає від загальноукраїнських тенденцій, адже в середньому по країні пропонується заробітна плата у 5773 грн. на місяць, що на 24% вище за

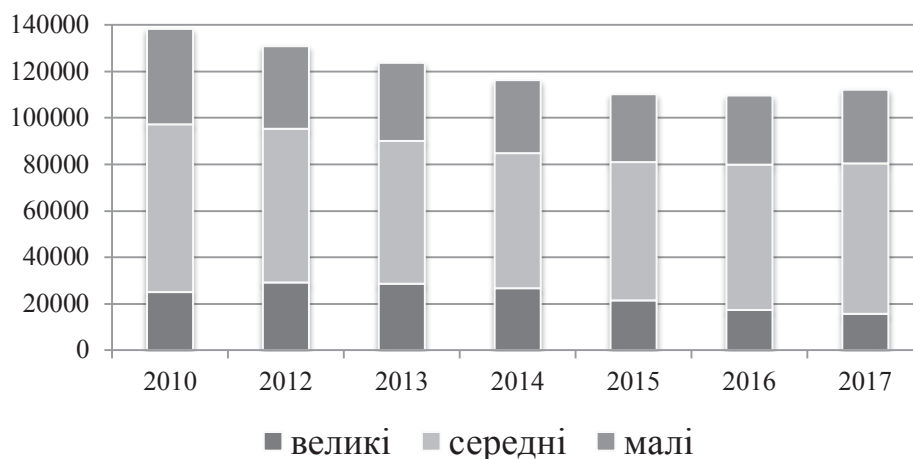


Рис. 2. Кількість найманих працівників на підприємствах Сумської області у 2010-2017 рр.

показники попереднього року. Це приводить до відтоку робочої сили з регіону та вказує на відставання зростання попиту на працю в регіоні порівняно з іншими регіонами, але робить його більш привабливим для інвестицій з високими потребами в персоналі через відносно нижчу вартість праці.

В умовах зростання попиту на робочу силу та скорочення її пропозиції конкуренція між виробниками стає більш жорстокою та провокує необхідність підвищення заробітної плати, що пропонується, та negroшових винагород. Згідно з прогнозами МВФ зростання середньої заробітної плати у 2019 р. буде продовжуватися, хоча з трохи меншими темпами через поступове насичення ринків праці Польщі, склавши приблизно 23% [12].

На ринку робочої сили регіону спостерігаються диспропорції щодо забезпечення певними категоріями персоналу. Це також пов'язане з активною еміграцією переважно молодих працівників з технічними навичками та висококваліфікованих фахівців. В умовах посилення глобалізаційних процесів та розвитку комунікацій пошук робочого місця за кордоном стає все більш поширеним та менш витратним. Останнім часом набуває поширення працевлаштування з віддаленим робочим місцем, коли створення переважно інтелектуального продукту праці для іноземного підприємства відбувається без фізичного акту міграції.

Все це приводить до посилення конкуренції між виробниками за робочу силу. Місцевим підприємствам доводиться конкурувати одночасно на декількох ринках праці (рис. 3).

1) На місцевому рівні вони конкурують з підприємствами своєї галузі. Саме заробітну плату на подібних підприємствах регіону зазвичай беруть за базову під час оголошення вакансій. Заробітна плата встановлюється в межах від альтернативно можливої до вартості граничного продукту праці.

Підприємствам слід брати до уваги також конкуренцію на міжгалузевому рівні, бо низька оплата праці в галузі може стимулювати працівника змінити сферу діяльності.

2) На національному рівні вони конкурують з підприємствами інших регіонів з кращими показниками добробуту населення та кращими умовами для ведення бізнесу. Саме для Сумської області дуже типовим є переїзд до більш крупних міст з економічних причин. Зрозуміло, що міграція супроводжується психологічними та матеріальними втратами, але за суттєвого збільшення доходу та поліпшення умов життя люди часто вдаються до рішучих дій. Важливо, що переважно змінюють місце проживання молоді особи, які мають попередню тривалий очікуваний період роботи. Якщо вони вже отримали кількарічний досвід роботи, їх шанси на працевлаштування та отримання очікуваного доходу суттєво зростають, що іноді використовується місцевими підприємствами, які не завжди зацікавлені у збереженні сталого персоналу та прагнуть мінімізувати витрати на працю.

3) На міжнародному рівні вони конкурують з підприємствами економічно розвинених країн із суттєво вищими показниками продуктивності й оплати праці. На цьому ринку сумські підприємства мають найменше конкурентних переваг. Можливості трудової міграції впродовж тривалого часу обмежувалися візовими процедурами, що були суттєво спрощені останнім часом. До того ж моральні втрати переїзду в іншу країну значно вищі за такі ж під час внутрішньої міграції. Однак останнім часом іноземні фірми стали активно набирати персонал для дистанційної роботи, виводячи їх зі складу робочої сили Сумської області та за межі трудового законодавства України.

Посилена конкуренція на кожному з цих ринків є важливою складовою діяльності компанії та зму-

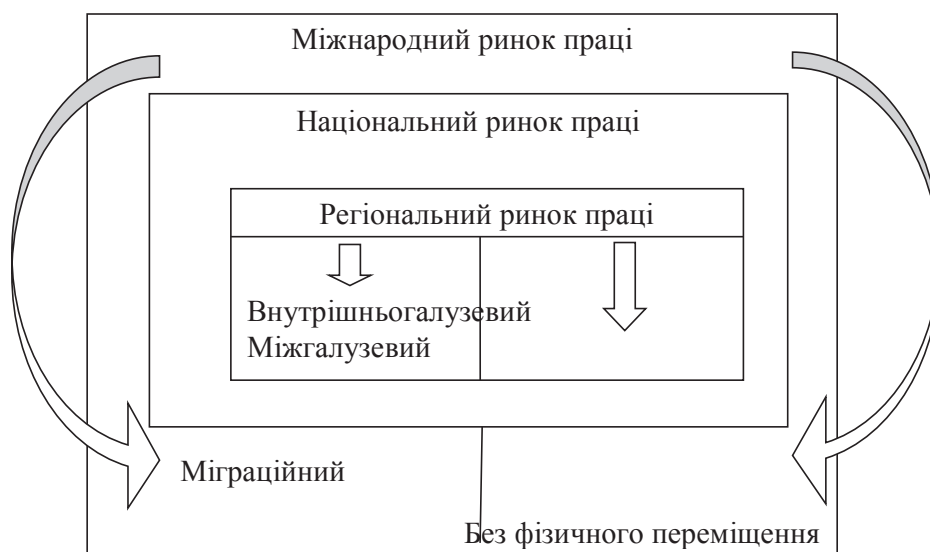


Рис. 3. Класифікація ринків праці

шує підприємства проводити агресивну політику під час пошуку кадрів, тісно співпрацювати з регіональними ВНЗ і, що найважливіше, враховувати розширені можливості працевлаштування робочої сили під час встановлення рівня оплати праці.

Висновки з проведеного дослідження. Сьогодні важко зробити висновок, на якому з ринків конкуренція є більш жорстокою, можна лише впевнено стверджувати, що вона суттєво посилилася завдяки скороченню пропозиції робочої сили та зростаючому попиту на працю, тому нехтувати цими факторами неможливо. Якщо підприємства не зможуть за рахунок ефективної організації виробництва збільшити вартість продукту праці, створивши резерви для підвищення заробітної плати, вони не зможуть привабити дійсно кваліфікований та вмотивований персонал. Праця не є уніфікованим товаром, а суттєво диференціюється за специфічними навичками, статеві-віковими та іншими характеристиками, відповідно, ціна цього ресурсу буде різною.

Під час складання інвестиційних планів, що передбачають залучення додаткових трудових ресурсів, підприємствам слід враховувати рівень оплати праці на ринках, що є подібними за рівнем вимог до працівників як на місцевому, так і на доступних для міграції ринках.

Роботодавець може отримати додаткові конкурентні переваги на ринку праці завдяки створенню привабливих умов на його підприємстві, забезпеченню високого рівня оплати праці та негрошових заохочень, сприятливих умов праці, соціального захисту тощо. Нехтування цими факторами не дасть змогу створити команду професіоналів-однодумців, а іноді навіть може привести до втрати персоналу та зменшення конкурентоспроможності фірми на ринках готової продукції.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Балановська Т., Гоголю О., Драгнєва Н. Ринок праці: реалії та перспективи. *Наукові праці Полтавської державної аграрної академії*. 2012. № 2 (5). С. 17-23.
2. Лазоренко К. Структурні зрушення економіки Сумщини та їх вплив на розвиток регіонального ринку праці. *Регіональна економіка*. 2010. № 4. С. 113-119.
3. Лісогор Л. Конкуренентність ринку праці: механізми реалізації : монографія / за ред. Е. Лібанової. Київ : Ін-т демографії та соціальних досліджень НАНУ, 2005. 168 с.
4. Петрова І. Сегментація ринку праці: теорія і практика регулювання. Київ : Ін-т економіки, управління та господарського права, 1997. 296 с.
5. Ринок праці та зайнятість населення: проблеми теорії та виклики практики : колективна монографія / за ред. М. Туленкова. Київ : ІПК ДСЗУ, 2010. 363 с.
6. Семікіна М. Конкуренція і конкурентоспроможність на ринку праці: методологія визна-

чення. *Демографія та соціальна економіка*. 2008. № 2 (10) С. 94-103.

7. Храпкіна В., Медвідь В. Економічна діагностика параметрів регіонального розвитку. *Вісник Сумського національного аграрного університету. Серія: Економіка і менеджмент*. 2017. Вип. 4. С. 86-90.

8. Чернявська О. Регіональні аспекти аналізу та регулювання ринку праці України : монографія. Полтава : РВВ ПУЕТ, 2011. 345 с.

9. Статистичний щорічник Сумської області за 2016 р. Суми : Головне управління статистики у Сумській області, 2017. 482 с.

10. Аналітична та статистична інформація Державної служби зайнятості : веб-сайт. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analitics/68> (дата звернення: 10.05.2019).

11. Аналітична та статистична інформація Головного управління статистики у Сумській області : веб-сайт. URL: <http://sumy.ukrstat.gov.ua/?menu=335&level=3> (дата звернення: 10.05.2019).

12. IMF Executive Board Approves 14-month US\$3.9 Billion Stand-By Arrangement for Ukraine, US\$1.4 Billion for Immediate Disbursement: PRESS RELEASE No. 18/483. URL: <https://www.imf.org/en/News/Articles/2018/12/18/pr18483-ukraine-imf-executive-board-approves-14-month-stand-by-arrangement> (дата звернення: 12.05.2019).

REFERENCES:

1. Balanovska T., Hohulia O., Drahnieva N. (2012) Rynok pratsi: realii ta perspektyvy [Market of labour: realities and perspectives]. *Scientific works of Poltava State Agrarian Academy*, no. 2 (5), pp. 17-23.
2. Lazorenko K. (2010) Strukturni zrushennia ekonomiky Sumshchyny ta yikh vplyv na rozvytok rehionalnoho rynku pratsi. [Structural changes in Sumy economy and their influence on the development of regional labour market]. *Regional economy*, no. 4, pp. 113-119.
3. Lisohor L. (2005) Konkurentnist rynku pratsi: mekhanizmy realizatsii [Labour market competitiveness: mechanisms of realization]. Kyiv : Kyiv: In-t demohrafi i ta sotsialnykh doslidzhen NANU (in Ukrainian).
4. Petrova I. (1997) Sehmentatsiia rynku pratsi: teoriia i praktyka rehuliuвання [Labour market segmentation: theory and practice of regulation]. Kyiv : In-t ekonomiky, upravlinnia ta hospodarskoho prava (in Ukrainian).
5. Tulenkov M. (ed.) (2010) Rynok pratsi ta zai-niatist naselennia: problemy teorii ta vyklyky praktyky [Labour market and employment of the population: theory and practical challenges]. Kyiv : IPK DSZU (in Ukrainian).
6. Semykina M. (2008) Konkurentsiia i konkurento-spromozhnist na rynku pratsi: metodolohiia vyznachen-nia [Competition and competitiveness on the labour market]. *Demography and social economy*, no. 2 (10), pp. 94-103.
7. Khrapkina V., Medvid V. (2017) Ekonomichna diahnostyka parametriv rehionalnoho rozvytku. [Economic diagnostics of the regional development parameters]. *Visnyk Sumskoho natsionalnoho ahrarnoho universytetu. Seriia : Ekonomika i menedzhment*, no. 4, pp. 86-90.
8. Cherniavska O. (2011) Rehionalni aspekty analizu ta rehuliuвання rynku pratsi Ukrainy : monohrafiia [Regional aspects of labour market analyses and regulation]. Poltava : RVV PUET (in Ukrainian).

9. Holovne upravlinnia statystyky u Sumskii oblasti (2017) Statystychnyi shchorichnyk Sumskoi oblasti za 2016 rik [Statistical Yearbook of Sumy Oblast for 2016] Sumy : Mriya.

10. Derzhavna sluzhba zainiatiosti : Analitychna ta statystychna informatsiia [Analytical and statistical information]. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analitics/68> (accessed: 10.05.2019).

11. Holovne upravlinnia statystyky u Sumskii oblasti. Analitychna ta statystychna informatsiia [Analytical and

statistical information]. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analitics/68> (accessed: 10.05.2019).

12. International monetary fund. IMF Executive Board Approves 14-month US\$3.9 Billion Stand-By Arrangement for Ukraine, US\$1.4 Billion for Immediate Disbursement: PRESS RELEASE NO. 18/483. URL: <https://www.imf.org/en/News/Articles/2018/12/18/pr18483-ukraine-imf-executive-board-approves-14-month-stand-by-arrangement> (accessed: 12.05.2019).

Novikova Olga

Senior Instructor at Department of Economics
Sumy National Agrarian University

REGIONAL ASPECTS OF COMPETITION ON THE LABOR MARKET OF SUMY REGION

The purpose of the article. Economic entities nowadays often claim reduced supply of qualified labor at reasonable price. While regional labor market was traditionally characterized by abundant supply we decided to perform an extended research and discover the current state of labor market and its components and employment. There still exist some debates about the definition of the category of labour market competition and our opinion for this term and the area of its application is justified.

While analyzing basic trends in the labour market the research is aimed at distinguishing the conceptual push factors for market demand in connection with production activities of the companies.

Methodology. The survey is based on institutional structure of labour market of Sumy region with separate independent analyses of demand and supply factors and tendencies. Demand for labour is examined with respect to the company size. Multiple factor measuring methods were used for analyzing the state of market.

Results. Labour force is an important part of the potential of the region providing the production of goods and services. From the other hand this unique resource provides people with living and considering all that should be treated with extreme care. Market of labour is sometimes treated as sale of labour force, by other scientists – as a sale of services and more commonly as a rent market, the latter is equally supported in this paper.

Labour market is a very competitive one both from the demand and supply sides. Two types of competition exist on the labour market: firstly employers are competing for the workers with certain skills and qualifications and secondly potential employees are compete for the most promising work places, taking into consideration nonpecuniary factors – such as work environment, risk of injury, personalities of managers, perceptions of fair treatment, and flexibility of work hours. Both of them affect the price of labour.

Supply of labour in the region has gradually declined due to the natural causes and economic migration, whereas demand is slowly growing for the reasons of increased profitability of the local businesses and investment projects in service and manufacturing. The structure of economy has changed over the last decade. Large companies perform retrenchments. Middle-sized companies grew in number and size, providing employment for 57.8% of workers. Small entities maintain the buffer role demonstrating very stable indicators of production growth, employment and labor cost.

Companies face severe competition for employees with necessary skills and they have to compete with local, bigger native and international companies which can provide employment remotely.

Practical implications. Being aware of the situation and factors influencing regional labour market today is essential for taking decisions and use of effective strategy for the companies. It may also be helpful to establish proper policies by the state bodies which should promote high employment and growth of domestic production.

Value/originality. Specific features and trends of the regional labour market are examined. Further challenges for the companies are outlined. There still remain some problematic issues due to low transparency of the market because of the absence of statistical information about the domestic labour, engaged in international employment which is sadly out of view of state bodies and taxation.