

Таблиця 2 – Дані щодо активності в сфері транспорту, складського господарства, поштова та кур'єрської діяльності Харківської області (код за КВЕД-2010 Н) (складено автором на основі [1])

Найменування	2016р.	2017р.	Темпи зростання, %
Кількість підприємств, одиниць	665	721	108,42
Кількість найманих працівників у суб'єктів господарювання, осіб	16462	21161	128,54
- підприємства	12677	17438	137,56
- фізичні особи-підприємці	3785	3723	98,36
Кількість зайнятих працівників на підприємствах, осіб	16564	17629	106,43
- середні підприємства	12685	13594	107,17
- малі підприємства	3879	4035	104,02
Витрати на оплату праці на підприємствах, тис. грн	694431,6	1110730	159,95
- середні підприємства	571137,6	931786,8	163,15
- малі підприємства	123294	178943	145,14
Середньомісячна заробітна плата у розрахунку на одного штатного працівника, грн	5252	7112	135,4

Слід відмітити позитивну динаміку щодо кількості підприємств в цій сфері (+8,42%), зростання чисельності зайнятих (+6,43%) та найманих працівників (+28,54%) на підприємствах цієї сфери по Харківській області. Крім того, покращення в цьому сегменті ринку праці Харківської області демонструє й рівень оплати праці, який показав зростання +35,4%.

Отже, можемо зробити висновок, що відбулися позитивні зрушення на ринку праці підприємств транспорту Харківської області, що обумовлено зростанням економічних показників галузі.

Література:

1. Офіційний сайт Державної служби статистики в Харківській області. URL: <http://kh.ukrstat.gov.ua/2017-rik-passazhyrski-perevezennia/2393-pasazhyrski-perevezennia-u-2017-rotsi> (дата звернення 13.01.2019).

СУЧАСНІ ТРЕНДИ РИНКУ ПРАЦІ

В. В. СМАЧИЛО, канд. екон. наук, доц.,
проф. кафедри економіки

Т. Л. НАЛИВАЙКО, аспірант

Харківський національний університет будівництва та архітектури, м. Харків

Сучасна економіка характеризується рядом особливостей, які необхідно враховувати на всіх рівнях в сфері праці: по-перше, відбувається віртуалізація

економічних процесів, їх переведення в площину Інтернету, що змінює сутність праці як такої та, відповідно, відносини та роль людини в процесі праці. По-друге, всі економічні процеси характеризуються зростаючою роллю людини як носія креативу, інноваційності та творчості, тобто таких вмінь та навичок, які не зможе замінити автоматизована, роботизована, комп'ютеризована праці та штучний інтелект. По-третє, динамічні трансформації економічних процесів, глобалізація вимагають зміни підходів до формування трудових колективів взагалі. По-четверте, відбувається зміна технологічних укладів.

Отже, розглянемо більш детально основні тренди, які є характерними для глобальних, національних та регіональних ринках праці.

До глобальних трендів віднесено:

1. Зміна поколінь. Внаслідок зміни технологічних укладів відбуваються зміни в характеристиках самих людей – в найближчий час у працездатний вік вступають люди, які не уявляють життя без комп'ютерів, інтернету, що необхідно враховувати під час управління ними в процесі трудової діяльності. Вказане актуалізується значною трансформацією на ринку праці, яка відбувається внаслідок зміни поколінь. Так, покоління Y (мілленіали) до 2030 року становитиме близько 75% світового ринку праці [1].

2. Підвищення рівня автоматизації, роботизації праці. Прогнозується, що до 2025 року розумні машини і програми зможуть замінити 33% професій [1]. Тобто, особливістю майбутніх вимог роботодавців до працівників стане вміння виконувати не рутинну працю, а креативну, що, в свою чергу, змінить самі методи управління таким трудовим колективом.

3. Зростання чисельності та віку населення [1]. До 2030 року населення планети збільшиться на 13% і становитиме 8,4 млрд людей, а медіанний вік населення збільшиться до 34 років, що на чотири роки більше, ніж зараз.

4. Посилення міграційних процесів [1]. Глобалізація сприяє вільному переміщенню робочої сили і капіталу в місця з більш сприятливими умовами та формує нові способи взаємодії, тому компаніям складніше залучати й утримувати талановитих співробітників.

5. Підвищення гнучкості та адаптивності управлінських процесів. Динамічні трансформації економічних процесів, глобалізація вимагають зміни підходів до формування трудових колективів взагалі. Організаційні структури повинні бути гнучкими та адаптивними до швидких перетрубацій зовнішнього середовища, оновлених вимог та потреб. Відбувається розширення поняття «співробітник компанії» – управління комбінованою робочою силою (blending workforce) [1], коли для реалізації бізнес-завдань компанії залучають не тільки штатні співробітники, а й зовнішні галузеві експерти, фрілансери, тощо.

Національний та регіональний ринки праці підпадають під їх дію і, відповідно, сучасні тенденції ринку праці України свідчать про розбалансованість між потребою в працівниках певної професії й кваліфікації та наявним трудовим потенціалом, що формує його трудодефіцитну кон'юктуру. Вказане ґрунтується на офіційно визначеній проблематиці ринку праці України [2], де слід відмітити значну плінність кадрів у пріоритетних

видах економічної діяльності, міграцію за кордон висококваліфікованих кадрів (особливо молоді), дисбаланс у професійно-кваліфікаційному розрізі внаслідок неадекватної реакції ринку освітніх послуг на потреби ринку праці.

До основних трендів вітчизняного ринку праці слід віднести: високий рівень міграційних процесів, в якому Україна розглядається як транзитна країна та донор трудових ресурсів, що обумовлює вимивання кваліфікованих кадрів [3]; ріст питомої ваги населення, яке задіяне у секторі неформальної зайнятості з 22,9% до 26,2% за період 2010-2015 рр. [3]; виникнення нових форм нестандартної праці, які, на даний момент, майже не регламентуються чинним національним законодавством в сфері праці [3]. Її негативний вплив полягає ще й в тому, що найбільш кваліфіковані кадри працюють на закордонних роботодавців, тобто вітчизняний кадровий потенціал використовується на розвиток іноземних економік, а не вітчизняної; скорочення зайнятого населення в Україні (так, в 2012 р. чисельність зайнятих становила 19621 тис. осіб, а в 2015 р. 16443,2 тис. осіб, в 2017 р. – 16156,4 тис. осіб), що обумовлено не лише анексією територій, але й іншими факторами, переважно економічного характеру (за даними [4]); нестабільність в сфері оплати праці та її низький рівень: не дивлячись на зростання її номінального рівня (за 2010-2017 рр., відмічаємо позитивну динаміку середньої заробітної плати, яка збільшилася на 4495 грн, або на 171,63%) на тлі масштабної девальвації національної валюти відбувається стрімке падіння середньої заробітної плати в іноземному еквіваленті. Так, у 2017 р. даний показник становив 263\$, що на 24,33% менше, ніж у 2010 р. Це свідчить про зниження рівня життя населення, підвищення соціальної напруженості в суспільстві та сприяє трудовій міграції кваліфікованих працівників у працездатному віці [3]; зростання кількості вакансій (на 3,7% за період 2012-2017 рр.) при одночасному зменшенні навантаження зареєстрованими безробітними.

Література:

1. Галузеві тренди. Нові тренди у сфері управління персоналом: як побудувати організацію майбутнього. URL: [https://www.ey.com/Publication/vwLU Assets/ey-kbd-trends-2018-09/\\$FILE/ey-kbd-trends-2018-09.pdf](https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey-kbd-trends-2018-09/$FILE/ey-kbd-trends-2018-09.pdf) (дата звернення: 04.01.2019).
2. Сучасні тенденції в сфері зайнятості: Вітчизняний та міжнародний аспекти / В. В. Смачило, Н. О. Луценко // *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*: зб. наук. праць. – Київ : КНЕУ ім. В. Гетьмана. – 2018. – Вип. 1 (15). – С. 207–217.
3. Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 04.01.2019).
4. Офіційний сайт Державної служби зайнятості. URL: <https://www.dcz.gov.ua/storinka/analytika-ta-statystyka> (дата звернення: 04.01.2019).