

безробітних, які не можуть знайти роботу в зв'язку з кваліфікацією, віком, станом здоров'я, місцем проживання та ін.. *Фрикційне* безробіття (тимчасове) виникає, коли люди тимчасово знаходяться без роботи в результаті зміни місця праці, професій. Цей вид безробіття виникає в короткостроковому вимірі. *Структурне* безробіття – виникає в результаті зміни структури економіки, викликане науково-технічним прогресом і зміною структури потрібних кадрів.

Переходячи до сегментації ринку праці можна виділити, що **сегментація ринку праці** – це поділ ринку праці на сектори, які своїми рамками обмежують мобільність трудових ресурсів. Найпоширенішими причинами сегментації ринку праці є професійно-кваліфікаційна різноманітність професій, посад, робіт і працівників.

Основними причинами виникнення сегментації ринку праці є:

- розходження техніки і технології виробництва, нерівномірність науково-технічного прогресу в різних галузях, а отже, рівня загальної й спеціальної професійної підготовки працівників;
- необхідність адаптації до економічної кон'юнктури у зв'язку з нерівномірністю розвитку економіки;
- нерівні можливості при одержанні освіти, професійної підготовки, найманні на роботу тощо.

#### **Література:**

1. Державне регулювання зайнятості та безробіття на ринку праці.
2. Закон України "Про зайнятість населення" від 1 березня 1991 року.
3. Костенко М. А. Соціалізація ринку праці в новій економіці / М. А. Костенко // *Збірка наукових праць*. – Київ : ЦУЛ, 2014. – С. 16.
4. Селюченко Н. Є. Проблеми ринку праці в умовах кризи та можливі шляхи їх вирішення / Н. Є. Селюченко, В. П. Кічор // *Вісн. Нац. ун-ту "Львів. політехніка"*. – 2009. – № 640. – С. 189–195.

## **РИНОК ПРАЦІ ЯК ФАКТОР ФОРМУВАННЯ ТА НАКОПИЧЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ БІЗНЕС-КОНСАЛТИНГУ**

Х. С. ОГЛИ КЕРІМОВ, магістр

*Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, м. Харків*

Бізнес-консалтинг є інтелектуальним бізнесом з надання професіоналами у різних галузях знань допомоги суб'єктам підприємницької діяльності у розв'язанні проблем господарської діяльності з метою досягнення ними певного корисного ефекту та отримання прибутку. Головними ресурсами бізнес-консалтингу є професійні знання, навички, досвід, вміння консультантів, які набувають форму людського капіталу консалтингової діяльності.

Фірмово-специфічний людський капітал бізнес-консалтингу – це використовувані в консалтинговому процесі знання, навички, досвід працівників консалтингової фірми, які виступають її специфічними та

інтерспецифічними інтелектуальними трудовими ресурсами. Одним із найважливіших завдань консалтингової фірми є формування, накопичення та ефективне використання людського капіталу консультантів. Його розв'язання безпосередньо пов'язано з діяльністю суб'єктів бізнес-консалтингу на зовнішньому відносно консалтингової фірми ринку праці та функціонуванням її внутрішнього ринку праці.

Зовнішній та внутрішній ринки праці є взаємопов'язаними каналами забезпечення суб'єктів бізнес-консалтингу інтелектуальними трудовими ресурсами.

Зовнішній ринок праці бізнес-консалтингу, по-перше, представлений реальною пропозицією послуг інтелектуальної праці професіоналів консалтингової діяльності – консультантів; по-друге, потенційною пропозицією фахівців-економістів, юристів, психологів, маркетологів тощо, які діють на певних професіональних ринках але, за певних умов, здатні до зміни занятості на користь професійного консультування. Наприклад, альтернативними формами занятості фахівців з економіки є такі: а) практична діяльність на посадах, які потребують від фахівців певного рівня економічної освіти та кваліфікації – економіст, фінансист, бухгалтер та ін., б) надання консультаційних послуг з економічних, фінансових, правових та ін. проблем.

Внутрішній ринок праці консалтингової фірми представляє собою рух фахівців у її межах, який регулюється наказами-командами та внутрішніми стимулами в сполученні з контролем [1]. Як визначає Л. С. Шевченко, роботодавець, використовуючи внутрішньофірмовий ринок праці, має можливість найняти тих, хто вже сформував специфічні для даної фірми знання і навички, знизити ризик наймання некваліфікованих працівників або порушення трудової дисципліни [2, с. 50]. Отже, чим глибше специфічність інтелектуального трудового ресурсу бізнес-консалтингу, тим складніше задовольнити потреби консалтингової фірми у ньому за допомогою зовнішнього ринку праці, тим значніше роль внутрішнього ринку як джерела фахівців консалтингу.

Механізм внутрішнього ринку праці консалтингової фірми охоплює:

- переміщення консультантів по горизонталі між підрозділами фірми, її філіями, проектними та робочими командами;
- переміщення консультантів по вертикалі як їх кар'єрне зростання у фірмі;
- сполучення у діяльності консультантів основних функцій, пов'язаних з консультаційним процесом, та додаткових функцій, наприклад, керівників певних підрозділів, проектів тощо;
- виконання партнерами консалтингової фірми функцій консультантів.

Функціонування внутрішнього ринку праці консалтингової фірми спирається на систему навчання та підвищення кваліфікації консультантів, обмін досвідом та співпрацю консультантів різного рівня кваліфікації; систему мотивації професійного зростання; культуру фірми як інтелектуальної організації. Важливо підкреслити, що для консалтингових фірм головним внутрішнім джерелом фахівців є навчання персоналу, хоча це потребує певних

витрат. Вибір на користь зазначеного джерела інтелектуальних трудових ресурсів консалтингу повинен базуватися на аналізі ефективності інвестицій у підвищення кваліфікації персоналу[3].

Внутрішній ринок регулюється наказами керівництва консалтингової фірми, внутрішніми нормативними актами. Але слід підкреслити, що на його функціонування впливає зовнішній ринок праці, його кон'юнктура, ринкова заробітна плата.

Як правило, залучення висококваліфікованих консультантів з високою професійною репутацією через зовнішній ринок праці є можливим тільки для великих консалтингових фірм, фінансові ресурси яких дозволяють забезпечити їм необхідний рівень оплати та умов праці. Інтелектуальні трудові послуги таких консультантів є об'єктом конкуренції з боку роботодавців, що обумовлює необхідність пропозиції їм такого рівня заробітної плати, а також компенсаційних, стимулюючих та соціальних виплат, що буде сприяти їх вибору на користь фірми. Тому, для середніх і малих суб'єктів консалтингового бізнесу внутрішній ринок праці є основним джерелом інтелектуальних трудових ресурсів з високим рівнем професіоналізму.

#### Література:

1. Марченко О. С. Консалтингові ресурси національних інноваційних систем. Економіко-теоретичний аналіз: монографія / О. С. Марченко. – Харків: Право, 2008. – 280 с.
2. Шевченко Л. С. Соціальні ризики та соціальна безпека праці: монографія / Л. С. Шевченко. – Харків: «Право», 2009. – 280 с.
3. Ярмак О. В. Інтелектуальні послуги: особливості виробничої функції / О. В. Ярмак. URL: <http://global-national.in.ua/archive/2-2014/05.pdf>

## **РОЗВИТОК РЕГІОНАЛЬНИХ РИНКІВ ПРАЦІ ТА ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ І ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ**

Є. С. ШАРГАН, студ.

*Харківський національний університет міського господарства  
імені О. М. Бекетова, м. Харків*

В епоху глобалізації, коли Європа постає перед новими викликами, кожному європейському громадянину потрібен великий запас знань і умінь, щоб швидко адаптуватися і бути гнучким в цьому взаємопов'язаному і взаємозалежному світі. Освіта зі своєю соціально-економічною значимістю грає одну з ключових ролей у створенні людського капіталу, необхідного для адаптації до цих змін. Підвищення якості, ефективності освіти і підготовки кадрів - важливий фактор, який формує конкурентоздатний ринок праці.

Ринок праці є важливою складовою ринкової економіки країни. Він являє собою ринкову форму організації праці і зайнятості населення. На ринку праці оцінюється вартість робочої сили, визначаються умови її найму, а саме