

Названі переваги, безумовно, є більш вигідними і зручними для роботодавців, які використовують запозичену працю. Однак існують і суттєві ризики використання запозиченої праці, а саме:

можливе зниження лояльності персоналу до компанії; більш низька мотивація працівників і відповідно продуктивність праці в порівнянні з штатними працівниками;

постійна ротація персоналу і як наслідок потреба у частому перенавчанні та адаптації працівників; неналежний контроль за якістю виконуваних робіт;

потенційна можливість комерційного шпигунства з боку тимчасових працівників;

відсутність гарантій від компанії-провайдера послуг в належному рівні підготовки персоналу;

інколи використання працівників на засадах запозиченої праці коштує дорожче через включення до ціни комісійних виплат компанії-провайдеру.

Зазначимо, що бажання підприємства забезпечити максимальну гнучкість в управлінні персоналом і відповідність кількості робочої сили реальному обсягу роботи на певний час викликає також основну проблему, що полягає в недостатньому контролі «якості» працівників, яких залучають до роботи на підприємстві на засадах запозиченої праці, їх лояльності та мотивації.

УДК 331

Чувардинський В.,

аспірант кафедри економічної теорії, макро- та мікроекономіки,
Київського національного університету імені Тараса Шевченка

ТРАНСФОРМАЦІЯ РИНКУ ПРАЦІ: ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНИХ ЗМІН

Ринок праці як важливий компонент економічної системи характеризується поступовою трансформацією його компонентної структури. Це може призводити

до поступової відмови від використання архаїчних складових, що гальмують інноваційний сценарій розвитку ринку праці, та формування нових інститутів, здатних підтримувати стійкість інноваційної моделі ринку праці. Відповідно, структурна трансформація ринку праці характеризується постійними переходами (від стійкого стану до нестійкого) та перетвореннями елементів його структури та взаємозв'язків.

В умовах глобалізації входження національних економік у трансформаційний процес супроводжується якісними змінами у структурі ринків факторів виробництва. Це супроводжується посиленням структурування світової економіки, поглибленням міжнародного поділу праці як результату об'єктивних глобалізаційних процесів у світовій економіці. Однак інтеграційні процеси охоплюють розвиток не тільки економічної, технологічної, але й соціально-трудової сфери. Передусім, це стосується сегментації міжнародного ринку праці, що передбачає виокремлення в його структурі окремих автономних сегментів (ринків) праці, із закономірностями руху робочої сили. Ця сегментація відображає як сформований міжнародний розподіл праці, так і особливості кваліфікації робочої сили та попиту, який пред'являється на неї [2, С. 45].

Функціонування ринку праці обумовлює необхідність трансформації його структурних компонентів, спрямованих на формування інститутів нового типу. Трансформація ринку праці відбувається в результаті дії доволі часто різноспрямованих та різновекторних чинників, сукупний вплив яких визначає або прогресивний, або регресивний характер розвитку структури економічної системи. Переходи від стану стабільності до нестабільності визначають зміни векторів дії окремих структурних компонентів цієї підсистеми.

Трансформаційні процеси характеризуються поступовим переходом від однієї фази до іншої, набуттям нових якісних і кількісних характеристик. враховуючи економічний зміст категорії «трансформація», доцільно виокремлювати еволюційні та революційні (радикальні) перетворення. При цьому еволюційна структурна трансформація ринку праці, згідно точки зору Ільїч Л.М., передбачає процес кількісно-якісних змін окремих елементів його структури [1, С.

80]. Водночас, революційна (радикальна) структурна трансформація ринку праці відбувається за умови поступового накопичення попередніх еволюційних зрушень. Це обумовлює необхідність зміни усіх його компонентів, переходу на новий якісний рівень, який відповідає новим умовам соціально-економічного розвитку.

Трансформація національних ринків праці, що проявляється через поглиблення сегментації світового ринку праці, відбувається під впливом посилення інформатизації суспільства. Це передбачає необхідність мобілізації інтелектуальних ресурсів як важливого чинника отримання та реалізації переваг у міжнародній конкуренції. Поступово формується стійкий попит на високоосвічених, підготовлених спеціалістів, характер праці яких відрізняється креативністю, адаптативністю до сприйняття нових знань, здатністю до підвищення кваліфікації та перенавчання. На міжнародному ринку праці конкуренцію витримують передусім представники найбільш кваліфікованої робочої сили, тоді як невідповідність професійної підготовки представників масових професій міжнародним вимогам знижує їх конкурентоспроможність на міжнародному ринку праці [2, С. 59]. Це обумовлює виникнення бар'єру входження окремих категорій працівників на міжнародний ринок праці.

Відповідно, безпосереднім результатом трансформації ринку праці в умовах ринково орієнтованого розвитку економіки можуть бути не тільки позитивні, але й деструктивні прояви (зокрема, збільшення структурного безробіття, посилення дисбалансу попиту і пропозиції праці). Специфіка трансформаційного переходу від індустріальної до постіндустріальної, а згодом – до інформаційної моделі економіки, обумовлена різним ступенем готовності економіки та суспільства до трансформаційних змін. Це, відповідно, визначає рівень людського розвитку, обумовлює збільшення обсягів інновацій, забезпечення економічної свободи, стимулювання підприємницької активності. Таким чином, необхідно забезпечити реалізацію заходів, спрямованих на мінімізацію негативних наслідків процесу трансформації ринку праці, пов'язаних з недостатньо високим ступенем готовності економіки та суспільства до трансформаційних змін, повільною

адаптацією інститутів ринку праці до трансформації моделей зайнятості з урахуванням сучасних реалій економічного розвитку.

Література

1. Ільч Л.М. Структурні трансформації транзитивного ринку праці України: монографія. – К.: Алерта, 2017. – 608 с.
2. Людський розвиток в Україні. Інноваційні види зайнятості та перспективи їх розвитку (кол. моногр.) / за ред. Е.М. Лібанової / Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України. – К., 2016. – 328 с.
3. Jakstiene, Sandra (2010) Labour Market Segmentation: Theoretical Aspect / [Electronic resource]. Kaunas University, *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*. 2010 – 4 (20). – P. 53-63 Mode of access: http://su.lt/bylos/mokslo_leidiniai/ekonomika/2010_4_20/jakstiene.pdf. – Last access: 2010. – Title from the screen.

УДК 330.341.1

Гіра В.П.,

студентка,

Сута Є.М.,

ст. викладач

кафедри економіки, підприємництва та економічної безпеки,

Херсонський національний технічний університет

МЕХАНІЗМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

В сучасних умовах господарювання, які сформовані під впливом глобалізаційних та інтеграційних процесів, вітчизняна економіка вимагає від українських підприємств підбору нових методів і форм ведення конкурентної боротьби, що у комплексі формує стійкі конкурентні переваги підприємства. Але далеко не всі вітчизняні підприємства готові до ведення конкурентної боротьби. Навіть володіння конкурентоспроможною продукцією не дозволяє багатьом з них ефективно реалізовувати цю перевагу через відсутність практики використання всього комплексу маркетингу: гнучкої асортиментної і цінової політики,