

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ ФУНКЦІОНУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ ВНУТРІШНЬОГО РИНКУ ПРАЦІ

© 2017 ЧАКАЛОВА К. О.

УДК 331.5.024.54

Чакалова К. О. Теоретичні засади організаційно-економічного механізму функціонування та розвитку внутрішнього ринку праці

Метою статті є вивчення теоретичних засад організаційно-економічного механізму функціонування та розвитку внутрішнього ринку праці. Висвітлено сутність організаційно-економічного механізму функціонування та розвитку внутрішнього ринку праці. Охарактеризовано основні структурні елементи наведеного механізму, серед яких є суб'єкти та об'єкти, фактори та ресурси, методи регулювання й інститути внутрішнього ринку праці, основні процеси управління персоналом на внутрішньому ринку праці (планування, просування, розвиток і мотивація персоналу), характер взаємодії із зовнішнім ринком праці, а також особливості діагностики механізму. Наведено політичні, економічні, соціальні та організаційні групи факторів, які здійснюють вплив на внутрішній ринок праці. Представлено методи регулювання, які використовує кожен суб'єкт на внутрішньому ринку праці. Визначено індикатори оцінювання ефективності організаційно-економічного механізму функціонування та розвитку внутрішнього ринку праці.

Ключові слова: внутрішній ринок праці, організаційно-економічний механізм, фактори, методи регулювання, індикатори оцінювання.

Рис.: 1. **Табл.:** 2. **Бібл.:** 8.

Чакалова Ксенія Олександрівна – аспірантка кафедри управління персоналом та економіки праці, Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана (пр. Перемоги, 54/1, Київ, 03057, Україна)

E-mail: kseniia-chakalova@ukr.net

УДК 331.5.024.54

Чакалова К. А. Теоретические основы организационно-экономического механизма функционирования и развития внутреннего рынка труда

Целью статьи является изучение теоретических основ организационно-экономического механизма функционирования и развития внутреннего рынка труда. Освещена сущность организационно-экономического механизма функционирования и развития внутреннего рынка труда. Охарактеризованы основные структурные элементы приведенного механизма, среди которых субъекты и объекты, факторы и ресурсы, методы регулирования и институты внутреннего рынка труда, основные процессы управления персоналом на внутреннем рынке труда (планирование, продвижение, развитие и мотивация персонала), характер взаимодействия с внешним рынком труда, а также особенности диагностики эффективности механизма. Приведены политические, экономические, социальные и организационные группы факторов, оказывающих влияние на внутренний рынок труда. Представлены методы регулирования, которые использует каждый субъект на внутреннем рынке труда. Определены индикаторы оценки эффективности организационно-экономического механизма функционирования и развития внутреннего рынка труда.

Ключевые слова: внутренний рынок труда, организационно-экономический механизм, факторы, методы регулирования, индикаторы оценки.

Рис.: 1. **Табл.:** 2. **Библ.:** 8.

Чакалова Ксенія Олександрівна – аспірантка кафедри управління персоналом та економіки праці, Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана (пр. Перемоги, 54/1, Київ, 03057, Україна)

E-mail: kseniia-chakalova@ukr.net

UDC 331.5.024.54

Chakalova K. O. The Theoretical Foundations of the Organizational-Economic Mechanism for the Functioning and Development of the Internal Labor Market

The article is aimed at studying the theoretical foundations of the organizational-economic mechanism for the functioning and development of the internal labor market. The essence of the organizational-economic mechanism for the functioning and development of the internal labor market is highlighted. The main structural elements of the suggested mechanism have been characterized, including actors and facilities, factors and resources, regulation methods and institutions of the internal labor market, the main processes of staff management in the internal labor market (planning, promotion, development, and motivation of staff), as well as the nature of interactions with the external labor market and the features of the diagnostics of efficiency of the mechanism. The political, economic, social, and organizational groups of factors, influencing the internal labor market, have been provided. The regulation methods used by each actor in the internal labor market have been presented. Indicators for evaluating efficiency of the organizational-economic mechanism for the functioning and development of the internal labor market have been defined.

Keywords: internal labor market, institutional-economic mechanism, factors, regulation methods, evaluation indicators.

Fig.: 1. **Tbl.:** 2. **Bibl.:** 8.

Chakalova Kseniia O. – Postgraduate Student of the Department of Personnel Management and Labor Economics, Kyiv National Economic University named after V. Hetman (54/1 Peremohy Ave., Kyiv, 03057, Ukraine)

E-mail: kseniia-chakalova@ukr.net

Внутрішній ринок праці є реальним простором здійснення соціально-трудових відносин, бо саме тут відбувається безпосередній контакт роботодавців і найманих працівників. Внутрішні ринки праці відіграють головну роль в економіці будь-якої країни, адже саме на внутрішньому ринку праці створюються необхідні блага для задоволення потреб суспільства, створюються робочі місця, використовується та розвивається трудовий потенціал найманих працівників тощо. Незважаючи на це, як зазначає Балабанюк Ж. М. [1], роботодавці меншою мірою зацікавлені в розвитку внутрішнього ринку праці, основними причинами чого

є неготовність до: офіційного оформлення та офіційних виплат заробітної плати; забезпечення всіх соціальних і корпоративних гарантій з їх боку; вкладення коштів у розвиток і навчання персоналу; ефективної роботи системи управління персоналом організації.

Саме тому ключовим постає вивчення особливостей внутрішнього ринку праці та можливих напрямів і способів забезпечення його ефективного функціонування та розвитку.

Дослідженню внутрішнього ринку праці присвячені роботи зарубіжних науковців: Дж. Т. Данлопа, П. Дорінгера, М. Піоре, Р. Коуза, П. Мілгрона, А. Алавердова,

О. Джинджолії, І. Есаулова, Е. Захаріадиса, Е. Калабіної, А. Карлової, С. Метліна, Н. Маковської, Ю. Одегова, С. Орехової, І. Петрової, О. Протасова, М. Смолякова, Л. Чижової.

На жаль, українські вчені залишають поза увагою вивчення внутрішнього ринку праці, спрямовуючи свої дослідження на інституціональні рівні ринку праці: державний та регіональний.

У зв'язку з цим *метою* статті є вивчення теоретичних засад організаційно-економічного механізму функціонування та розвитку внутрішнього ринку праці.

Внутрішній ринок праці являє собою систему соціально-трудова і організаційно-економічних відносин, пов'язаних з попитом і пропозицією на ринку праці однією або навіть декількох країн, обмежених рухом працівників у межах певної організації.

В економічній літературі поширені дві точки зору відносно функціонування та розвитку внутрішніх ринків праці [4, с. 12]. Згідно з першою внутрішні ринки праці в змозі створити лише великі підприємства, які здатні захистити найману робочу силу від коливань економічної кон'юнктури та забезпечити необхідні умови для внутрішньо-організаційної мобільності, професійного зростання та зростання заробітної плати. Відповідно до другої точки зору функціонування внутрішніх ринків

праці підтверджується статистикою, яка свідчить про відносну стабільність зайнятості та відсутність масової зміни робочих місць.

Життєвий цикл внутрішнього ринку праці складається з чотирьох стадій: формування, функціонування, розвитку та занепаду внутрішнього ринку праці. Формування внутрішнього ринку праці передбачає формування попиту (планування персоналу) та пропозиції (професійний відбір працівників). Функціонування внутрішнього ринку праці включає розміщення персоналу, регулювання попиту та пропозиції на внутрішньому ринку праці, подолання дисбалансу на внутрішньому ринку праці. Розвиток внутрішнього ринку праці тісно пов'язаний з навчанням і підвищенням кваліфікації працівників, оцінюванням персоналу, плануванням кар'єри. Занепад внутрішнього ринку праці полягає у скороченні попиту та пропозиції в організації.

Забезпечення ефективної зайнятості на підприємстві та збалансування попиту та пропозиції на внутрішньому ринку праці здійснюється завдяки ефективному організаційно-економічному механізму функціонування та розвитку.

Науковці по-різному визначають сутність поняття «організаційно-економічний механізм», основні визначення якого наведено в *табл. 1*.

Таблиця 1

Визначення поняття «організаційно-економічний механізм»

Автор(-и)	Визначення
1	2
Є. І. Ануфрієва	Організаційно-економічний механізм – це комплекс методів, засобів та прийомів, взаємоузгоджених і взаємопов'язаних між собою, які є інструментом реалізації управлінської діяльності в системі підприємств, на основі законодавчих актів, що регулюють підприємницьку діяльність, планових документів, орієнтованих на довгострокову перспективу, а також тактичних та оперативних планів, програм, проектів, нормативів та нормативних актів, затверджених вищим керівництвом, які спрямовують та координують діяльність всіх функціональних підрозділів вищезазначеної системи і допомагають забезпечити прийнятний рівень її ефективності, а також система процесів, в основу якої покладено принципи, процедури, заходи та дії, визначені та затверджені, з метою реалізації стратегічних установок
А. М. Букреєв, Д. Н. Дунарев	Організаційно-економічний механізм – це сукупність організаційних та економічних форм і методів, зав'язаних в єдиний порядок будь-якого виду діяльності
О. В. Василик, О. А. Гришнова	Організаційно-економічний механізм – це система елементів організаційного та економічного впливу на управлінський процес, в якій відбувається цілеспрямоване перетворення впливу елементів управління на об'єкт управління і яка має вхідні посилки та результуючу реакцію. До неї входять підсистеми управління, регулювання, стимулювання, координації, мотивації тощо
Н. М. Подопріхін	Організаційно-економічний механізм – це особливий вид господарського механізму, являє собою сукупність організаційно-економічних інструментів і методів впливу на процес
Г. В. Козаченко	Організаційно-економічний механізм – це інструмент управління, що являє собою сукупність управлінських елементів і способів їхньої організаційної, інформаційної, мотиваційної та правової підтримки, шляхом використання яких з урахуванням особливостей діяльності підприємства забезпечується досягнення певної мети
Т. Г. Парвина	Організаційно-економічний механізм – сукупність організаційних форм і економічних важелів, взаємодія яких дозволить забезпечувати здійснення процесу, що циклічно повторюється та направлений на успішне проведення діяльності підприємства з метою виробництва продукту, що користується попитом у споживачів
Т. В. Полозова, Ю. В. Овсученко	Організаційно-економічний механізм – це частина господарського механізму, яка відбиває сукупність організаційних, фінансових і економічних методів, способів, форм, інструментів і важелів, за допомогою яких здійснюється регулювання організаційно-технічних, виробничо-технологічних, фінансово-економічних процесів та відносин з метою ефективного впливу на кінцеві результати діяльності підприємства

1	2
Т. Л. Безрукова	Організаційно-економічний механізм — комплексна система управління, що складається із системи забезпечення, функціональної та цільової системи, які містять певну сукупність організаційних та економічних важелів, що впливають на економічні та організаційні параметри системи управління підприємством з метою забезпечення ефективності управління і отримання конкурентних переваг

Джерело: складено за [3; 7].

Проаналізувавши існуючі трактування організаційно-економічного механізму, ми визначили, що *організаційно-економічний механізм функціонування та розвитку внутрішнього ринку праці* – це комплексна система управління, що складається з взаємоузгоджених і взаємопов'язаних між собою сукупностей організаційних форм та економічних важелів (методів, способів, засобів, прийомів), використання яких спрямоване на забезпечення ефективності функціонування та розвитку внутрішнього ринку праці.

Схему організаційно-економічного механізму функціонування та розвитку внутрішнього ринку праці зображено на *рис. 1*.

Основними цілями даного механізму є: забезпечення гідної праці та гідної оплати праці; організація навчання та підвищення кваліфікації працівників; оптимізація використання трудового потенціалу підприємства; забезпечення гарантій зайнятості та соціального захисту працівників; зменшення відтоку висококваліфікованих кадрів з організації.

Ефективна реалізація організаційно-економічного механізму функціонування та розвитку внутрішнього ринку праці дозволить досягти певних економічних і соціальних очікуваних результатів, а саме: зростання продуктивності праці, оптимізації витрат на персонал підприємства, поліпшення фінансово-економічних показників діяльності підприємства, забезпечення стабільної роботи підприємства, підвищення конкурентоспроможності підприємства, підвищення кваліфікації персоналу організації, покращення соціально-психологічного клімату в колективі тощо.

Суб'єктами на внутрішньому ринку праці є роботодавці, наймані працівники, профспілки та держава. Основними об'єктами внутрішнього ринку праці є попит, пропозиція та ціна.

Попит на внутрішньому ринку праці чітко пов'язаний з потребою у праці певного підприємства чи організації, а пропозиція на внутрішньому ринку праці в більшості випадків представлена зайнятим робочим місцем і пов'язаним з ним можливим посадовим просуванням. Непереверених працівників приймають здебільшого на найнижчі посади, а на більш високих посадах має місце обмежений список претендентів у рамках однієї організації та лише епізодичне закриття вакансій зі сторони [8, с. 586].

Запорукою ефективності організаційно-економічного механізму функціонування та розвитку внутрішнього ринку праці є наявність усіх необхідних ресурсів для якісного впливу на попит, пропозицію і ціну

на даному ринку праці, а саме: фінансового, кадрового, матеріально-технічного, правового та інформаційного забезпечення.

На функціонування та розвиток внутрішнього ринку праці впливають політичні, економічні, соціальні та організаційні фактори [4, с. 13; 6, с. 143]:

1. Політичні фактори:

- 1.1. Характер і частота змін законодавчого поля.
- 1.2. Стан трудового законодавства.
- 1.3. Політична стабільність.
- 1.4. Відсутність протестів і революцій.
- 1.5. Особливості податкової системи.
- 1.6. Державні видатки.
- 1.7. Дефіцит державного бюджету.

2. Економічні фактори:

- 2.1. Стан розвитку виробництва.
- 2.2. Розмір валового внутрішнього продукту.
- 2.3. Характер і темпи інфляції.
- 2.4. Стан науково-технічного прогресу.
- 2.5. Можливості залучення інвестицій.
- 2.6. Рівень зайнятості та безробіття.
- 2.7. Зміни курсів валют.
- 2.8. Наявність міжнародних зв'язків.

3. Соціальні фактори:

- 3.1. Рівень доходів населення.
- 3.2. Купівельна спроможність населення.
- 3.3. Соціальна та професійна структура населення.
- 3.4. Стан розвитку системи освіти.
- 3.5. Міграція населення.

4. Організаційні фактори:

- 4.1. Розмір компанії.
- 4.2. Форма власності підприємства.
- 4.3. Сфера діяльності.
- 4.4. Фінансові можливості організації.
- 4.5. Рівень техніко-технологічного розвитку підприємства.
- 4.6. Рентабельність та прибутковість підприємства.
- 4.7. Місце компанії на ринку.
- 4.8. Репутація та імідж підприємства.

Методами регулювання внутрішнього ринку праці є правові, економічні, організаційні, адміністративні та соціально-психологічні методи. Кожен із суб'єктів на внутрішньому ринку праці використовує особливі засоби впливу на внутрішньому ринку праці, які наведено в *табл. 2*.

Для ефективного функціонування та розвитку внутрішнього ринку праці необхідне комплексне застосування зазначених вище методів, які впливають на

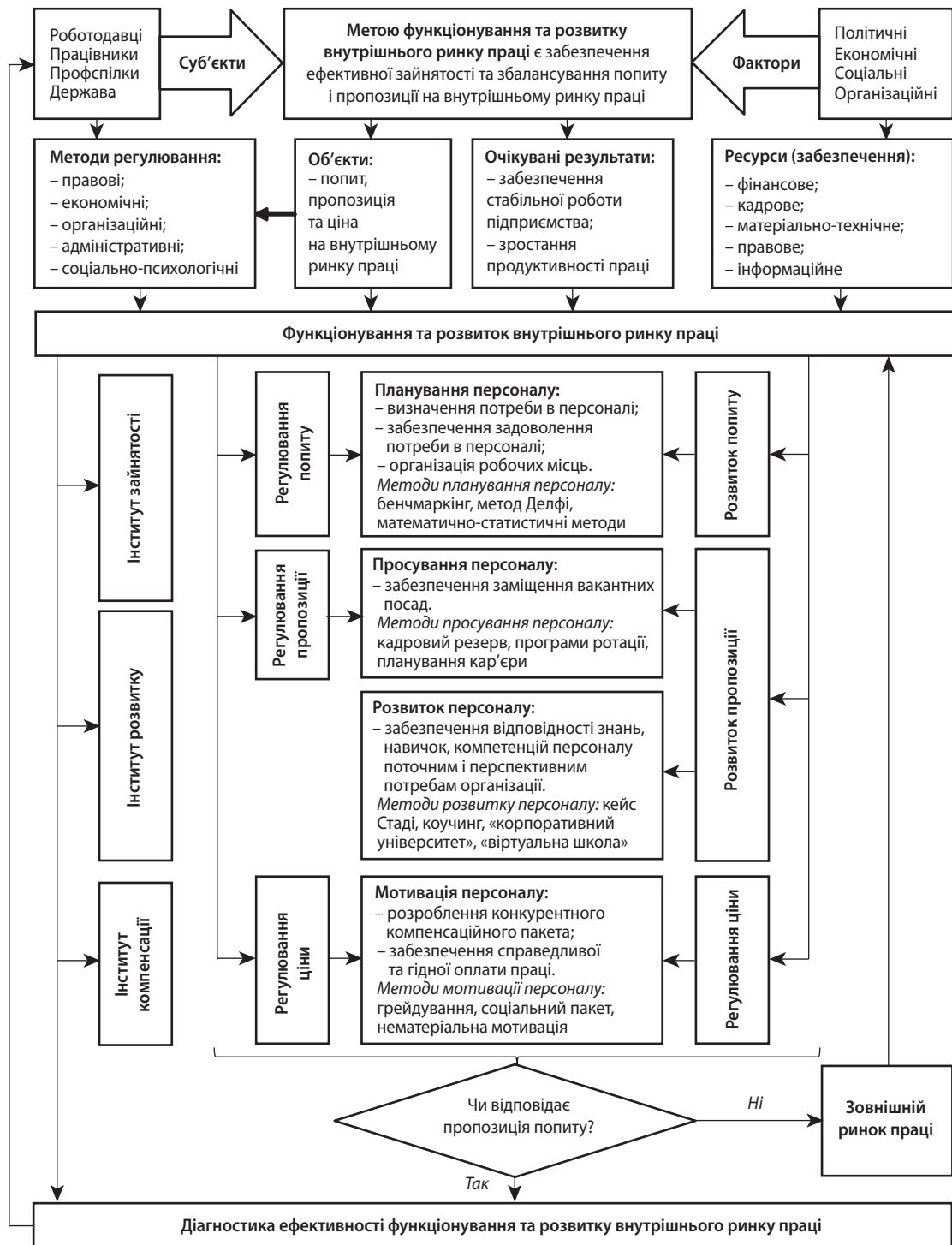


Рис. 1. Організаційно-економічний механізм функціонування та розвитку внутрішнього ринку праці

основні процеси на внутрішньому ринку праці: планування, розвиток, просування та мотивація персоналу.

Особливе місце в організаційно-економічному механізмі посідають інститути внутрішнього ринку праці. Під інститутом зайнятості розуміється система відносин з приводу відбору, найму, вибору шляхів залучення персоналу, а також подальших механізмів утримання працівників на підприємстві. Інститут розвитку персоналу являє собою систему відносин з управління навчанням і діловою кар'єрою співробітників. Система винагород персоналу представляє інститут компенсації [5, с. 27].

Регулювання та розвиток попиту на внутрішньому ринку праці забезпечується плануванням персоналу. Регулювання пропозиції на внутрішньому ринку праці відбувається за рахунок просування персоналу, а розвиток пропозиції – за рахунок розвитку та просування персоналу. Регулювання ціни на внутрішньому ринку праці здійснюється шляхом впровадження змін у системі мотивації персоналу.

Внутрішній ринок праці тісно пов'язаний із зовнішнім ринком праці, взаємодія між якими характеризується процесом вибуття і найму персоналу. Працівник,

Таблиця 2

Методи регулювання внутрішнього ринку праці

Методи	Суб'єкти	Держава	Роботодавці	Профспілки	Працівники
Правові методи		Правове та нормативне забезпечення: Конституція України, Кодекс законів про працю України, закони «Про зайнятість населення» тощо			
Економічні методи		Безповоротне фінансування; субсидії, дотації, допомоги; важелі кредитно-грошової, амортизаційної, зовнішньоекономічної політики	Плани і графіки виконання робіт; нормативи, стандарти якості; норми та ліміти витрачання ресурсів; калькуляції та ціни; кошториси; економічні стимули і санкції		
Організаційні методи		Розробка та реалізація програм сприяння зайнятості та соціального захисту; забезпечення умов для нормального здійснення договірних процесів узгодження і регулювання трудових відносин	Установлення правил внутрішнього трудового розпорядку; визначення функцій підрозділів та працівників; встановлення зв'язків між підрозділами та робочими місцями; регламентація контрольних процедур	Організація страйків, зборів і мітингів; створення інспекції, комісії; можливість взяття участі у складі правління; участь у розробленні та здійсненні державної політики у соціально-трудовій сфері	
Адміністративні методи		Постанови, накази, рішення, розпорядження, положення, інструкції, правила	Накази, розпорядження, інструкції, положення, правила, звіти, наради, інструктажі, ділові бесіди, атестації, контрольні перевірки, стягнення	Подання, протоколи, пропозиції тощо	Службові записки, пропозиції, інші письмові звернення
Соціально-психологічні методи			Навчання; інформування; запобігання трудовим конфліктам; соціальне страхування; моральне заохочення; соціальний захист персоналу; розвиток соціального партнерства	Інформування, переконання; ведення колективних переговорів; захист прав та інтересів найманих працівників; здійснення тиску на роботодавців	Інформування, участь у загальних зборах, конференціях, профспілках

Джерело: складено за [2, с. 26].

який починає свою трудову діяльність на певному підприємстві, переміщується із зовнішнього на внутрішній ринок праці. При звільненні з організації працівник переходить на зовнішній ринок праці.

Ключовим елементом організаційно-економічного механізму функціонування та розвитку внутрішнього ринку праці є діагностика ефективності функціонування та розвитку внутрішнього ринку праці. Про ефективність механізму можуть свідчити такі індикатори оцінювання: ступінь виконання поставлених цілей та досягнення очікуваних результатів, відсутність дисбалансу між попитом і пропозицією на внутрішньому ринку праці, покращення планування, просування, розвитку та мотивації персоналу, зменшення плинності персоналу організації.

ВИСНОВКИ

Внутрішній ринок праці займає ключову позицію в сучасній економіці, адже саме він забезпечує створення необхідних товарів і послуг, що зумовило необхідність вивчення особливостей внутрішнього ринку праці та його організаційно-економічного механізму функціонування та розвитку.

Організаційно-економічний механізм функціонування та розвитку внутрішнього ринку праці являє собою комплексну систему управління, що складається із взаємоузгоджених і взаємопов'язаних між собою сукупностей організаційних форм та економічних важелів (методів, способів, засобів, прийомів), використання яких спрямоване на забезпечення ефективності функціонування та розвитку внутрішнього ринку праці. Основними структурними елементами організаційно-економічного механізму є мета та цілі, очікувані результати, суб'єкти та об'єкти, фактори і ресурси, методи регулювання, інститути внутрішнього ринку праці, основні процеси управління персоналом на внутрішньому ринку праці (планування, просування, розвиток і мотивація персоналу), характер взаємодії із зовнішнім ринком праці та діагностика ефективності механізму функціонування та розвитку внутрішнього ринку праці. ■

ЛІТЕРАТУРА

- 1. Балабанюк Ж. М.** Вплив внутрішнього та зовнішнього ринків праці на рух персоналу організації. *Ефективна економіка*. 2011. № 9. URL: <http://www.m.nayka.com.ua/?op=1&j=efektyvna-ekonomika&s=ua&z=692>
- 2. Єрмоленко О. А.** Методи регулювання вітчизняного ринку праці. *Бізнес Інформ*. 2013. № 7. С. 23–28.
- 3. Карачина Н. П., Вітюк А. В.** Організаційно-економічний механізм: проблематика термінології. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2011. № 10. С. 23–27.
- 4. Карлова А. В.** Понятие внутреннего рынка труда и его взаимосвязь с внешним рынком. *Вестник Воронежского государственного университета*. Сер.: Экономика и управление. 2015. № 3. С. 11–16.
- 5. Некрасова И. А.** Институционализация контрактных отношений на внутрифирменном рынке труда. *Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета*. 2010. № 4. С. 26–28.
- 6. Нехода Е. В.** Факторный анализ формирования внутрифирменных рынков труда. *Вестник Томского государственного университета*. 2008. № 309. С. 140–144.

7. Судомир М. Р. Організаційно-економічний механізм стійкості функціонування сільськогосподарських підприємств. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Сер.: «Економічні науки». 2015. Вип. 14. Ч. 4. С. 91–94.

8. Тучков А. И. Рынок труда: выход за пределы ортодоксальной парадигмы. *Известия ПГПУ им. В. Г. Беллинского*. 2012. № 28. С. 584–587.

Науковий керівник – Петрова І. Л., доктор економічних наук, професор, професор кафедри управління персоналом та економіки праці Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана

REFERENCES

- Balabaniuk, Zh. M. "Vplyv vnutrishnyoho ta zovnishnyoho rynkiv pratsi na rukh personalu orhanizatsii" [Influence of internal and external labor markets on the movement of personnel of the organization]. *Efektyvna ekonomika*. 2011. <http://www.m.nayka.com.ua/?op=1&j=efektyvna-ekonomika&s=ua&z=692>
- Karachyna, N. P., and Vitiuk, A. V. "Orhanizatsiino-ekonomichnyi mekhanizm: problematyka terminolohii" [Organizational and Economic Mechanism: Problems of Terminology]. *Formuvannia rynkovykh vidnosyn v Ukraini*, no. 10 (2011): 23-27.
- Karlova, A. V. "Ponyatiye vnutrennego rynka truda i yego vzaimosvyaz s vneshnim rynkom" [The concept of the internal labor market and its relationship with the external market]. *Vestnik Voronezhskogo gosudarstvennogo universiteta*. Ser.: *Ekonomika i upravleniye*, no. 3: 11-16.
- Nekhoda, Ye. V. "Faktornyy analiz formirovaniya vnutrifirmennykh rynkov truda" [Factor analysis of the formation of intra-firm labor markets]. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta*, no. 309 (2008): 140-144.
- Nekrasova, I. A. "Institutsionalizatsiya kontraktnykh otnosheniy na vnutrifirmennom rynke truda" [Institutionalization of contractual relations in the internal labor market]. *Vestnik Saratovskogo gosudarstvennogo sotsialno-ekonomicheskogo universiteta*, no. 4 (2010): 26-28.
- Sudomyr, M. R. "Orhanizatsiino-ekonomichnyi mekhanizm stiiikosti funktsionuvannia silskohospodarskykh pidpriemstv" [Organizational and economic mechanism of stability of functioning of agricultural enterprises]. *Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu*. Ser.: *Ekonomichni nauky*. Vol. 4, no. 14 (2015): 91-94.
- Tuchkov, A. I. "Rynok truda: vykhod za predely ortodoksalnoy paradigmy" [Labor market: going beyond the limits of the orthodox paradigm]. *Izvestiya PGPU im. V. G. Belinskogo*, no. 28 (2012): 584-587.
- Yermolenko, O. A. "Metody rehulivannia vitchyznianoho rynku pratsi" [Methods of regulating the domestic labor market]. *Biznes Inform*, no. 7 (2013): 23-28.