

**І.М.Школа**, д.е.н.,  
Чернівецький торговельно-економічний інститут КНТЕУ,  
**С.В.Дронь**,  
Буковинський університет,  
м. Чернівці

### **КВАЛІФІКАЦІЙНІ СЕГМЕНТИ РИНКУ ПРАЦІ**

У статті розглянуто ринок праці як сукупність кваліфікаційних сегментів, визначено, за якими правилами встановлюється рівновага на кожному сегменті і як ці рівноважні стани взаємодіють між собою. Досліджено вплив попиту на кваліфіковану працю певного рівня та виникнення додаткової пропозиції даної категорії праці. Вивчено вплив збурення на одному із сегментів на становлення рівноваги на сусідніх сегментах, що є особливо актуальним у кризовий період, коли велика кількість підприємств змушені скорочувати частину персоналу.

The article examines the labour market as a totality of qualifying segments. It also identifies the rules, by which the balance of each segment is established and the way, these balanced states interact with each other. In the article was researched the influence of the demand for skilled labour of a certain level and the appearance of additional supply in this category of labour. The article examines the impact of disturbance on one of the segments of balance formation in the neighbouring segments, which is particularly relevant in a crisis period when many companies are forced to dismiss some personnel.

Подолання наслідків економічної кризи і формування об'єктивних передумов стійкого розвитку конкретного підприємства неможливе без чітко продуманої стратегії його діяльності. В складних умовах сьогодення виникають нові фактори впливу, дію яких необхідно вивчати та прогнозувати наслідки.

Особливо актуальною залишається проблема побудови ефективної кадрової стратегії. Виникає потреба за результатами дослідження дії законів та правил, на яких ґрунтуються механізми управління персоналом, знаходити нові підходи до управління персоналом, будувати нові моделі функціонування ринку праці.

Широке коло питань, пов'язаних з дослідженням управління персоналом, законів ринку праці розглянуто в дослідженнях вітчизняних і зарубіжних авторів, зокрема, в публікаціях А.Афоніна, С.Богині, О.Бугуцького, М.Долішнього, Д.Сьюпера, Е.Клімова та інших учених.

Розглянемо частину ринку праці для спеціалістів певного фаху. Потрібно зауважити, що становлення фахівця певної кваліфікації проходить поетапно. Випускник навчального закладу, виходячи на ринок праці, як правило, має мінімальний допустимий набір знань та умінь, який дозволяє претендувати на робоче місце. Під час роботи працівник отримує досвід, набуває додаткових умінь,

здобуває необхідні практичні навички. Паралельно працівник може здобувати додаткові знання, займаючись самоосвітою, відвідуючи різноманітні курси та тренінги, навчаючись додатково за відповідними навчальними програмами в освітніх закладах. Усі перелічені дії спрямовані на підвищення кваліфікації за обраною спеціальністю. Виникає закономірне питання, за яких умов працівник буде розвивати та вдосконалювати свої професійні якості?

Мотиви, що спонукають індивіда до розвитку, мають як особистісний і суспільний, так і економічний характер. Основою мотивації є суспільні запити. Працівник корегує свої індивідуальні запити, враховуючи власні можливості та ситуацію на ринку праці.

Забезпечити задоволення своїх потреб індивід може, проявляючи трудову активність. У випадку, коли потреби задоволені не повною мірою, людина буде змушена змінювати або сферу діяльності, або кількість часу зайнятості, або ж якість своєї робочої сили. Зміна виду занять та екстенсифікація трудової діяльності не є предметом даного дослідження. В більшості випадків працівник почне змінювати співвідношення затрати-віддача не з кардинальної зміни напрямку трудової діяльності, а з удосконалення, підвищення кваліфікації за обраною раніше спеціальністю.

Під якістю робочої сили трактується комплексне поняття, яке охоплює сукупність таких характеристик людини, як рівень освіти і кваліфікації, фізіологічні, фізичні, соціально-психічні характеристики, здатність адаптуватися до умов виробництва, професійну орієнтованість і мобільність [1].

Приймаючи рішення якісно змінити власний трудовий ресурс, людина аналізує потреби ринку та міру відповідності своїх можливостей цим потребам. Зрозуміло, існує низка характеристик, які не підвладні волі людини – це її фізичні, вікові, психологічні особливості. Перераховані фактори людина не в змозі змінити, але аналіз та адекватна оцінка цих характеристик сприятиме раціональному розвитку професійних умінь, доступних людині з указаним набором даних.

Основною характеристикою найбільш мобільної складової якості робочої сили є кваліфікація. Кваліфікація працівника – це сукупність його загальної й спеціальної професійної освіти,

необхідних знань, умінь, професійних навичок та виробничого досвіду для виконання в даних організаційно-технічних умовах певних видів робіт певної складності [2]. За іншим визначенням кваліфікація – рівень підготовленості, майстерності, ступінь готовності до виконання праці за визначеною спеціальністю чи посадою, що визначається розрядом, класом чи іншими атестаційними категоріями [3].

Найдієвіший спосіб підвищення рівня професійної кваліфікації є підвищення освітнього рівня. Але, вочевидь, цей спосіб є й найбільш затратним. Витрати включають плату за навчання, вартість матеріальних засобів для навчання, недотриману заробітну плату й оцінку відповідного затраченого часу і психологічного навантаження. Витрати тим більші, чим вищий рівень освіти прагне отримати індивід.

Ефект різних осіб від вкладень в освіту неоднаковий, оскільки успіх залежить від:

- 1) індивідуальних розумових та фізичних можливостей людини;
- 2) від міри зацікавленості в результаті.

Якщо через  $x$  позначити сукупність цих факторів, а через  $v$  – вартісний вимір усіх затрат на підвищення кваліфікації, то можна розглянути віддачу від використання набутих знань  $N$  як функцію від цих агрегованих величин  $x$  і  $v$ :  $N(x,v)$ . Функція віддачі  $N$  працівника у точці  $(x_0, v_0)$  вказує, яку ринкову приведену (дисконтовану) вартість має його праця з урахуванням тривалості працездатного віку, якщо він має фізіологічні здібності і мотиваційні характеристики на рівні  $x_0$ , а його затрати на досягнення кваліфікаційного рівня становили  $v_0$  умовних грошових одиниць.

Очевидно, що освіта має бути рентабельним капіталовкладенням, тобто  $N(x,v) > v$  при  $v_{\min} < v < v_{\max}$ , де  $v_{\min}$  – витрати на здобуття мінімального кваліфікаційного рівня (наприклад, отримання початкової освіти),  $v_{\max}$  – деяка гранична величина витрат, яка має потенційну можливість окупності. Зауважимо, що більшу частину витрат  $v_{\min}$  бере на себе держава. Очевидно, що обидві величини  $v_{\min}$  і  $v_{\max}$  залежать від фізіологічних і мотиваційних факторів, тобто від  $x$ .

Як показано на рис. 1, працівник з функцією віддачі  $N_1$  досягає рівня віддачі  $p_1$  (відповідає рівню кваліфікації  $K_1$ ), витративши

при цьому обсяг коштів  $v_1$ . Для того, щоб інший працівник з функцією  $N_2$  також досягнув рівня  $K_1$ , він змушений буде затратити обсяг коштів  $v_2$ , де  $v_2 > v_1$ . Для досягнення рівня  $K_1$  працівнику з функцією віддачі  $N_3$  потрібно витратити  $v_3$  грошових одиниць.

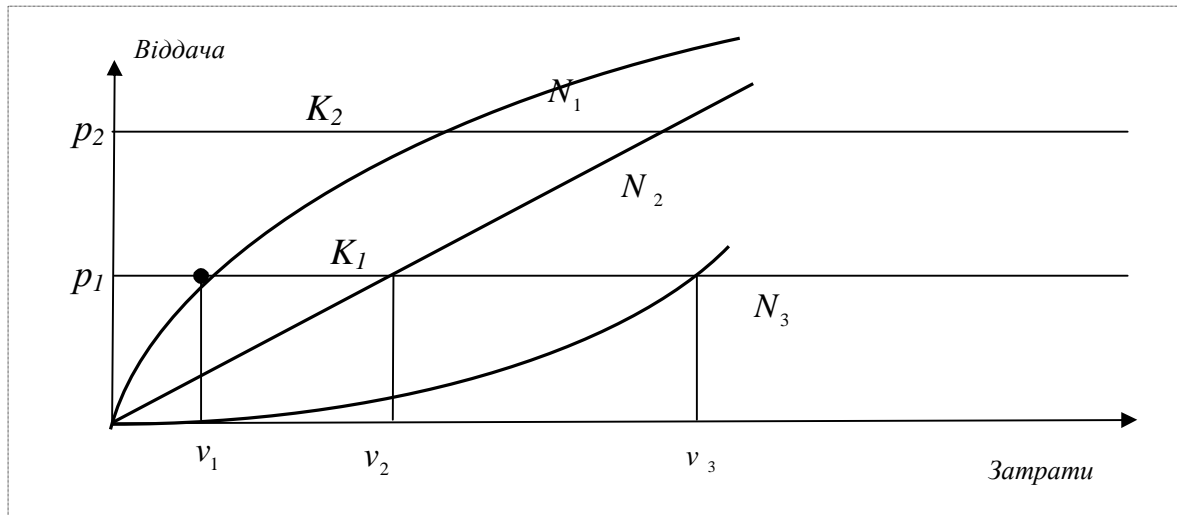


Рис. 1. Залежність між затратами на здобуття кваліфікації та віддачею

Логічно буде припустити, що людина погодиться вкладати кошти в подальшу освіту тільки в тому випадку, якщо  $v < v_{\max}$ , тобто очікувана корисність перевищить витрати.

Аналізуючи множину ресурсів, які сприяють успішному досягненню наступного (вищого) рівня кваліфікації, слід відмітити якісну диференціацію, обмеженість доступу до ресурсів та неоднакову ефективність їх використання. Таким чином, стає зрозуміло, що спеціалістів, які мають високі здібності до навчання з високим коефіцієнтом віддачі (мають функцію віддачі типу  $N_1$ ) є обмежена кількість. Також очевидно, що кількість працівників, які досягли рівня кваліфікації  $K_2$ , буде менше, ніж тих, які досягли рівня кваліфікації  $K_1$ .

Отже, людина як продавець робочої сили інвестує кошти в розвиток своїх умінь, які в подальшому планує запропонувати на ринку праці. При цьому людина прагне отримати плату, яка відповідатиме її уявленню про вартість цієї праці. Очікування працівником відповідного рівня оплати праці, здебільшого, не буде ґрунтуватися на оцінці корисності від споживання її послуг підприємством, оскільки така інформація є недоступною.

Безумовно, індивід буде намагатися визначити міру корисності від вкладеної праці, але така оцінка буде суб'єктивною і далекою від істини. Спеціаліст набуває уявлення про свою фактичну вартість, враховуючи свої вкладення в здобуття професійного рівня та вивчаючи ситуацію у відповідному кваліфікаційному секторі ринку праці.

Ринок праці – це суспільний механізм, який залежить від багатьох змінних факторів, зводить разом роботодавців і найманих працівників, регулює відносини між ними, узгоджує ціну та визначає умови виконання роботи. Ефективність співпраці обох сторін залежить від збалансованості попиту і пропозиції.

Дія тенденцій і закономірностей на ринку праці визначається низкою факторів: економічною і соціально-політичною ситуацією, зміною вартості та якості робочої сили, рівня реальних доходів населення, загального стану економіки, розвитку правового регулювання трудових відносин, стану соціальної та виробничої інфраструктури, рівня технологічного озброєння підприємств.

На ринку праці продаються і купуються якісно неоднорідні трудові ресурси, тобто працівники мають робочу силу неоднакової якості. При цьому робочі місця, які потребують спеціаліста певного рівня, також відрізняються одне від одного за умовами роботи, рівнем оплати та перспективою розвитку.

Розмаїття пропонованих трудових послуг і робочих місць породжує сегментацію ринку. Фактично в економіці діє система багатьох більш або менш взаємопов'язаних ринків праці. Кожен вид професійної діяльності, кожна категорія працівників займають певну нішу, певний сегмент ринку праці. Фактично сегмент сукупного ринку праці – це є локальний попит на працю певної якості. Сукупний попит визначається кількістю і структурою робочих місць, що існують в економіці країни. Врахуємо, що крива попиту на робочу силу окремої фірми у формі кривої граничної доходності залежить від багатьох факторів, які закладають основи конкурентоспроможності підприємства, зокрема, від технології, яку фірма обирає для виробництва продукції, співвідношення продуктивності і ціни ресурсів, ціни на готову продукцію та ін. [4].

Керівництво підприємства вирішує, чи залучити до роботи працівників високої кваліфікації  $K_3$ , які будуть відповідно

претендувати на високий рівень оплати праці, однак ефективність яких дозволить очікувати високих результатів, чи залучити більшу кількість працівників кваліфікації  $K_2$ , погоджуючись з необхідністю залучати більший обсяг капіталу.

Тобто існує сукупність фірм, яка використовує працю робітників однієї професії, але тільки відповідного рівня кваліфікації. Таким чином, на кожний рівень кваліфікації формується свій індивідуальний попит. Саме цей поділ і лежить в основі сегментації ринку. На кожному сегменті ринку праці виникає рівновага між рівнем попиту і пропозиції на працівників відповідного рівня кваліфікації.

Очевидно, що кон'юнктура ринку впливає на розвиток професійних рис робітника. У першу чергу, на його рішення впливає співвідношення попиту і пропозиції на фахівців певної категорії (у визначеному кваліфікаційному секторі ринку праці) та таке співвідношення в суміжних секторах, у першу чергу – вищого рівня. Ринкова пропозиція праці є сумою індивідуальних пропозицій, що залежать від рівня оплати.

Аналіз залежності між затратами на освіту та віддачею від використання знань привів до висновків, що кількість осіб, спроможних досягнути певного високого рівня кваліфікації  $K_3$ , є значно меншою від тих, які спроможні досягти рівня  $K_2$ . Найбільша кількість спеціалістів володітиме рівнем  $K_1$ , який можна вважати загальним (базовим) для усіх працівників певного фаху.

На рис. 2 відображено для трьох станів рівноваги попиту і пропозиції (на кваліфікаційних секторах  $K_1$ ,  $K_2$  і  $K_3$ ) залежність між оплатою та кількістю працівників різного рівня кваліфікації. На ринковому сегменті на працівників рівня кваліфікації  $K_1$  встановлена рівновага, при якій за оплату  $p_1$  працює  $k_3$  осіб. Аналогічно, на ринковому сегменті на працівників рівня кваліфікації  $K_2$  за оплату  $p_2$  залучено  $k_2$  працівників, з кваліфікацією  $K_3$  за оплату  $p_3$  працює  $k_1$  осіб. Працівники кваліфікації  $K_3$  отримують найвищий рівень оплати, але і вкладають значно більше професійних знань та умінь, приносячи більшу вигоду роботодавцю.

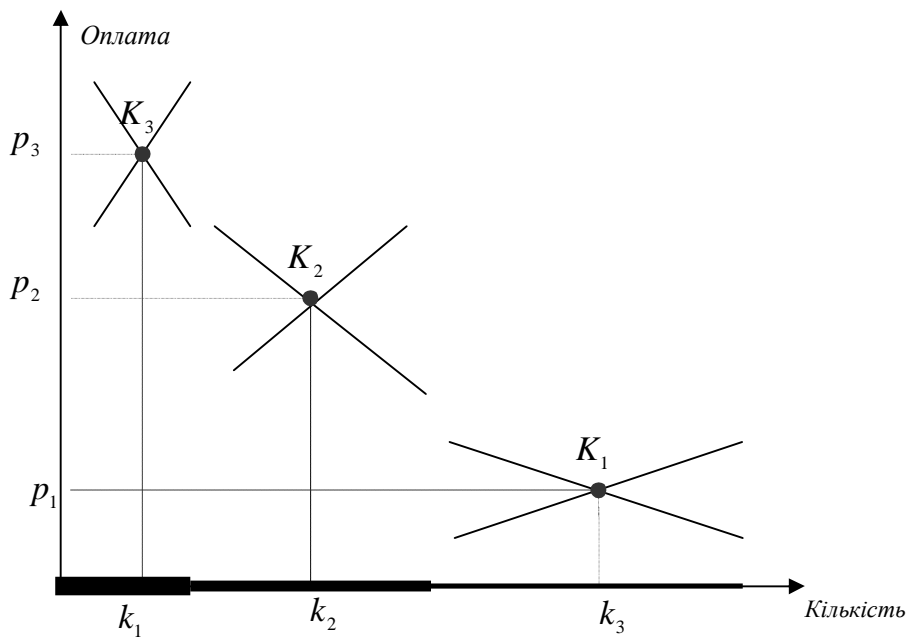


Рис. 2. Залежність між оплатою та кількістю працівників різного рівня кваліфікації

Припустимо, що внаслідок низки об'єктивних причин попит на сегменті ринку праці кваліфікації  $K_2$  зменшиться. Ситуація цілком відповідає реаліям сьогодення, коли негативний вплив економічної кризи примушує більшість українських підприємств скорочувати виробництво, або переходити на альтернативні види діяльності. Особливо актуальним є питання реорганізації кадрової структури підприємства. Загальна ситуація в країні характеризується масовим вивільненням працівників, тому з'ясуємо, як вивільнення працівників на одному сегменті ринку впливатиме на рівновагу на сусідніх сегментах.

Нехай підприємства, які винаймали працівників кваліфікації  $K_2$  в кількості  $k_2$  надалі не в змозі утримувати рівень оплати праці на рівні  $p_2$ , а деякі взагалі змушені відмовитися від працівників даного рівня. Економічно доцільним є рівень оплати  $p_2 - a$ . При такому рівні оплати кількість бажаючих приступити до роботи працівників рівня  $K_2$  зменшиться до  $k_2 - g$ . Зменшення кількості бажаючих працювати на посаді, яка вимагатиме рівня кваліфікації  $K_2$ , пов'язане із затратами на набуття та утримання цього рівня професійності.

Для людини, яка спромоглася здобути рівень кваліфікації  $K_2$ , ринковий сегмент, який споживає її послуги, є первинним

ринком праці. Первинний ринок праці – це той сегмент, який об'єднує "престижні" роботи, що характеризуються стабільністю зайнятості й надійністю положення працівника, очікуваним рівнем оплати праці, можливістю професійного зростання, використанням доступних працівнику технологій.

Отже, працівник оцінює величину оплати  $p_2 - a$ . Коли ще виконується умова  $p_2 - a > p_1$ , працівник буде намагатися втриматися на сегменті  $K_2$ , погоджуючись на нижчий рівень оплати. Як тільки виконається умова  $p_2 - a = p_1$ , то працівник буде намагатися знайти роботу на вторинному ринку праці, яка б вимагала менших особистих вкладень.

Оскільки кількість зайнятих працівників з рівнем кваліфікації  $K_2$  зменшилася до кількості  $k_2 - g$ , то виникає запитання, де будуть намагатися працевлаштуватися ці  $g$  працівники?

Розглядаючи працю як товар, варто зазначити деякі особливості, що притаманні українському ринку праці в період кризи. На відміну від європейських країн, де працівники середнього класу можуть мати альтернативні джерела існування (наприклад, від корпоративних прав) і де діють розвинені системи соціальної допомоги, в Україні заробітна плата є основним джерелом доходу більшості сімей, особливо міського населення.

Людина, яка не має інших доходів, окрім від продажу своєї праці, не може не працювати навіть тоді, коли ставки оплати праці наднизькі, оскільки процес споживання — це не просто процес відтворення робочої сили, а фактично процес підтримання життя, і жива людина не може його припинити. Тому для людей, нагальні потреби яких незадоволені, навіть низька оплата праці краща, ніж її повна відсутність, і тому пропозиція праці не зменшується при низьких ставках оплати праці [2].

За умов неможливості реалізувати свій потенціал на первинному ринку праці, працівник погодиться працювати на вторинному ринку праці. В такому випадку людина розглядатиме можливість зайнятості на "непрестижній" роботі, сподіваючись на тимчасовість обставин.

Отже, пропозиція праці на ринковому сегменті  $K_1$  збільшиться на величину  $g$ . Що в свою чергу суттєво поглибить конкуренцію та змінить рівновагу в бік зниження оплати праці на даному

сегменті праці.

Запорукою успішного функціонування будь-якого підприємства є мобільність та адекватність реакції керівництва на будь-яку зміну ринкового середовища. В процесі створення кадрової стратегії важливим моментом є проведення аналізу ситуації на ринку праці.

**Список використаних джерел:**

1. Васильченко В.С. Державне регулювання зайнятості: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 2003. — 252 с.
2. Богиня Д.П. Основи економіки праці: Навч. посібник / Д.П.Богиня, О.А.Гришнова. — К.: Знання-Прес, 2002. — 313 с.
3. [Електронний ресурс]. — Доступ. — <http://uk.wikipedia.org/wiki/Кваліфікація>.
4. Ястремський О.І., Гриценко О. Г. Основи мікроекономіки: Підручник. — К.: Знання, КОО, 1998. — 714 с.
5. Роберт С.Піндайк, Деніел А.Рубенфелд Мікроекономіка. — К.: Основи, 1996. — 646 с.