

## РОЗДІЛ 4

# РОЗВИТОК ПРОДУКТИВНИХ СИЛ І РЕГІОНАЛЬНА ЕКОНОМІКА

УДК 331.5

**Гнатенко І. А.**  
**Рубежанська В. О.**

Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля

### ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПОСТКРИЗОВОГО ЛАМІНАРНОГО РУХУ ФУНКЦІОНУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ ДОНЕЦЬКОЇ ТА ЛУГАНСЬКОЇ ОБЛАСТЕЙ ШЛЯХОМ УПРОВАДЖЕННЯ МЕХАНІЗМУ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ

У статті розроблено механізм забезпечення інноваційного розвитку регіональних ринків праці Донецької та Луганської областей. Сформульовано основні принципи та етапи формування цього механізму. Визначено напрями нормативно-правового, фінансово-податкового та організаційно-адміністративного регулювання в рамках функціонування механізму забезпечення інноваційного розвитку регіонального ринку праці.

**Ключові слова:** регіональний ринок праці, механізм забезпечення інноваційного розвитку регіонального ринку праці, ламінарний рух регіонального ринку праці, інновації, інноваційні типи зайнятості.

**Постановка проблеми.** У сучасних умовах функціонування ринкової економіки подолання кризових явищ, що гальмують розвиток регіональних ринків праці на певних територіях (у нашому дослідженні – на територіях Донецької та Луганської областей), можливе за допомогою формування потужної та досконалої системи інституційного середовища, заснованої на впорядкуванні системи нормативно-правових, фінансових, податкових та інших важелів. У процесі такого впорядкування потрібно врахувати не тільки той ресурсний потенціал, що існує на певній території, а й активно розвивати та залучати інноваційні заходи для соціально-економічного розвитку, що сприяло б ефективному функціонуванню ринку праці. Постає потреба стимулювання зовнішньої підтримки ринку праці, а також створення таких інфраструктурних елементів, які б забезпечували результативність ринку праці на рівні європейських стандартів. Така зовнішня підтримка повинна ґрунтуватися на створенні ефективного антимонопольного законодавства, вдосконаленні податкової та інвестиційної політики та низки інших заходів, які б ураховували специфічність діяльності ринку праці.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідженню регіональних ринків праці та заходів, спрямованих на стимулювання розвитку цих ринків, присвячено праці Д. Аутора, О.В. Волкової, В.Г. Герасимчук, А.А. Гриценко, В.В. Дружиніної, А.М. Колота, В.А. Ландсмана, О.В. Макарової, С.В. Мочерного, В.П. Петюха, В.М. Соболева, М. Шаленко, Д.Е. Шапоренко, Є.І. Чернявської, В.С. Чорного та ін.

Відаючи належне виконаним науковим роботам вищезказаних учених, хотілося б зазначити про відсутність розробок єдиного механізму забезпечення інноваційного розвитку регіонального ринку праці. Зазначена проблема зумовила вибір напряму дослідження та формулювання мети статті.

**Мета статті** полягає у розробленні механізму інноваційного розвитку регіональних ринків праці в Донецькій та Луганській областях для забезпе-

чення ламінарного руху ринку праці у посткризовий період.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Слід зазначити, що настання кризи в Луганській та Донецькій областях здебільшого викликане несподіваними та неочікуваними військовими діями. При цьому можливості швидкого та вчасного реагування регіонального ринку праці на імпульси, що свідчили про настання рецесії, практично унеможливлені внаслідок системного та швидкого розбалансування усієї державної системи. Логічним є те, що доки державна система не буде стабільною, доти регіональні заходи з підтримки ринку праці будуть неефективними. Частково це дійсно так. Наукові дослідження вчених свідчать про те, що ринок праці має тенденцію до відновлення лише через чотири-п'ять років після загального відновлення економіки [1–3]. А повернення докризового рівня зайнятості вимагає більшого часу, ніж відновлення економічного росту. Проте локальні або точкові заходи на інноваційній основі все ж таки здатні частково вивести ринки праці Донеччини та Луганщини з кризи. За нашим баченням, постає потреба генерування інноваційних ідей з урахуванням не тільки обмежених у цей час економічних мотивацій на цих територіях, а й широкого залучення низки соціально-психологічних чинників, стилю мислення та компетенцій винахідника. У контексті сказаного доречним буде навести думку відомого соціолога, економіста та засновника еволюційної економічної теорії Й. Шумпетера, який у праці *Capitalism, Socialism and Democracy* довів центральну роль інновацій в умовах кризи [4]. Дослідник уважав, що першоджерелом інновацій поряд з економічними чинниками є соціальні та психологічні чинники новатора, які зумовлюють винаходи, ідеї, нововведення. У теорії Й. Шумпетера простежується повна протилежність концепції економічного детермінізму та існування теорії А. Сміта *Homo Economicus* [5]. Тобто саме мотиваційний неекономічний чинник є першоджерелом інноваційної ідеї та у подальшому призводить до економічної вигоди від її реалізації.

Вважаємо, що впроваджувати та підтримувати інноваційні заходи на ринку праці Донецької та Луганської областей можливо за допомогою певного місцевого Механізму забезпечення інноваційного розвитку регіонального ринку праці (далі – Механізм), який є основною частиною безперервного процесу формування інтегративних управлінських підходів до забезпечення ламінарного руху ринку праці (рис. 1).

Під таким Механізмом ми розуміємо узгоджену концепцію рамкових дій, уміле управління якими перетворює хаотичний рух розвитку регіонального ринку праці на ламінарний, причому ентропії системи грають роль демаркації вказаних рухів, тобто визначають засоби інноваційного впливу на мультифрактальну систему. Зокрема, лише забезпечення ламінарного руху призведе до оновлення системи, тоді як хаотичний – до пролонгації фази «криза» та повної руйнації ринку праці.

Зауважимо, що формування Механізму повинне відповідати певним принципам:

- цілепокладання – спрямованості на досягнення ефективного результату, а саме забезпечення ламінарного руху розвитку ринку праці на рівні регіону шляхом упровадження інноваційних заходів;
- об'єктивності – досягнення вимірності запланованих результатів у конкретних показниках (збільшення зайнятості населення та зменшення безробіття; підвищення середньомісячної заробітної плати; зниження нерівності доходів населення; зниження строків пошуку робочого місця тощо);
- економічної корисності – результат упровадження Механізму повинен позитивно відбиватися на основних соціально-економічних показниках розвитку регіону;
- рівноправності – передбачає необхідність рівноважної ініціативності, співпраці та взаємодії між органами місцевої влади та представниками

підприємницького бізнес-середовища під час реалізації інноваційних заходів;

- гласності – зосереджує увагу на тому, що вільний доступ усіх зацікавлених суб'єктів до розроблення, впровадження та моніторингу заходів дає можливість вносити цим суб'єктам пропозиції та власні бачення напрямів підтримки регіонального розвитку ринку праці;
- безперервності – передбачає процес реалізації Механізму як постійну та нескінченну дію. Навіть у разі досягнення запланованих показників етапи реалізації Механізму повинні оновлюватися за умов циклічного еволюційного розвитку ринку праці. Крім того, зміни зовнішнього середовища вимагають постійної корекції інструментів досягнення, а відповідно, й оціночних показників.

Головним центром керування ентропіями є людина, що здатна за умови проектування науки, інновацій, освіти та знань запустити інноваційний розвиток регіонального ринку праці. Тож, відповідно, керування Механізмом повинні здійснювати талановиті люди.

Відповідно до зазначеного, на першому етапі формування Механізму доцільно обрати команду однодумців, які будуть ним керувати. Команда однодумців – це тимчасове об'єднання генераторів інноваційних ідей (у складі вчених, державних службовців, підприємців, громадських діячів тощо), які, усвідомлюючи ризикованість інноваційного процесу, націлені на досягнення максимального результату від його реалізації в найкоротші терміни. Формування та підбір команди є досить складним завданням, оскільки сильна команда здатна реалізувати навіть утопічний, на перший погляд, інноваційний проект, тоді як слабка – провалити найбільш феноменальні та перспективні задуми. Теорія і практика управління інноваціями свідчить про те, що члени команди повинні:

- володіти як науково-технічними компетенціями новаторів (стратегічністю мислення; здат-



Рис. 1. Механізм забезпечення інноваційного розвитку регіонального ринку праці відповідно фази «криза»

Джерело: розроблено авторами

ністю до самоосвіти; професійною мобільністю; комунікативністю; підприємливістю; інноваційною культурою; зацікавленістю тощо), так і знаннями в галузі управління розвитком регіонального ринку праці;

- мати глибокі знання про технології заснування інновацій на ринку праці за кризових умов;

- урахувувати обмежені фінансові ресурси регіону та формувати на цій основі ефективні нееконімічні мотиваційні чинники для впровадження інноваційних заходів;

- бути психологічно сумісними (тобто під час набору команди необхідно враховувати культурний і життєвий досвід кожного співробітника, який зумовлений статусом, темпераментом, релігійністю, моральними цінностями і особистими якостями).

Для того щоб упорядкувати управлінські дії команди у межах реалізації Механізму, за нашим баченням, доцільним є створення Єдиного координаційного центру – консультативно-дорадчого органу, який має стати консолідуючим ланцюгом у ефективній координації: Центру виконавців – інноваційних менеджерів, які будуть займатися відбором інноваційної ідеї відповідно до потреб регіону; Центру громадського контролю – представників населення, завдяки яким буде здійснюватися публічне обговорення інноваційних заходів; Науково-дослідного центру, основним завданням якого буде наукове супроводження інноваційних заходів шляхом професійної юридичної, фінансової та організаційної підтримки. При цьому такий центр може бути створений на базі наявних науково-дослідних інститутів або регіональних ВНЗ Донецької та Луганської областей.

Таким чином, на першочерговому етапі формування Механізму доцільним є залучення інтелектуальних та висококваліфікованих людських ресурсів, які здатні визначити головні пріоритети інноваційного розвитку регіону та на цій основі прийняти відповідні управлінські рішення щодо всеохоплюючого впровадження інноваційних заходів на ринок праці.

Після формування команди однодумців доцільним є визначення головної мети, місії та цілей, досягнення яких необхідне для забезпечення бажаного ідеального розвитку регіонального ринку праці. Місія Механізму – це забезпечення ламінарного руху регіонального ринку праці відповідно до фази «криза» шляхом активного впровадження інноваційних заходів. Метою Механізму є підвищення зайнятості населення та зниження соціальної напруженості на ринку праці. Місія та мета передбачають вироблення певних цілей, що формують бажаний результат, який необхідно досягнути. Розроблення цілей полягає у визначенні конкретних вимірюваних показників, які відображають бажані результати досягнення мети та місії. До таких цілей слід віднести: збільшення кількості зайнятих осіб та, відповідно, зменшення кількості безробітного населення; створення нових робочих місць; удосконалення функціональності наявних або створення нових елементів інфраструктурного забезпечення інноваційного розвитку ринку праці; розширення інноваційних типів зайнятості; інтеграція на ринку праці внутрішньо переміщених осіб тощо.

Після формування місії, головної мети та цілей необхідними є моніторинг імпульсів змін та визначення стану адаптаційних можливостей регіонального ринку праці для впровадження інновацій. Цей етап передбачає реалізацію трьох

заходів: діагностику наявного стану регіонального ринку праці та ранжування зовнішніх загроз і внутрішніх ризиків; визначення рівня адаптаційних можливостей та наявного інноваційного стану регіонального ринку праці; з'ясування та усвідомлення основних недоліків наявних методів управління регіональним ринком праці.

На цьому етапі доцільним є застосування таких методів дослідження, як: історично-логічний (аналіз ролі та значення соціально-економічних процесів у розвитку ринку праці); графічний (визначення тенденцій та особливостей регіонального ринку праці); статистичний (виявлення проблем та характерних рис кон'юнктурних процесів регіонального ринку праці); математичного моделювання (визначення системи показників оцінювання основних тенденцій регіональному ринку праці) тощо.

На наступному етапі передбачається формування інноваційних заходів для зміни стану сучасного регіонального ринку праці на бажаний ідеальний. Дія цього етапу починається після того, коли в процесі аналізу імпульсів змін та визначення стану можливостей регіонального ринку праці для впровадження інновацій виявлено фактори нестабільного, несприятливого мінливого зовнішнього оточення, а також з'ясовано рівень адаптаційних можливостей ринку праці. Зазначене викликає необхідність зміни наявних стереотипів, відмови від недієвих підходів шляхом пошуку інноваційних ідей, актуальних визначеному стану ринку праці, та розроблення інструментарію для їх впровадження.

Класичні заходи щодо поліпшення розвитку ринку праці в умовах кризи передбачають комплексне вдосконалення нормативно-правового, фінансово-податкового та організаційно-адміністративного регулювання, що доцільно використовувати в рамках нашого Механізму. Розглянемо їх більш детально.

Напрями вдосконалення нормативно-правового регулювання, на прикладі нашого Механізму, передбачають процес створення або вдосконалення інноваційного законодавства щодо регіонального ринку праці: впровадження законодавчих норм із питань заохочення інновацій на ринку праці та наближення їх до європейського рівня; закріплення соціальних гарантій звільнених працівників та працівників уразливих категорій (інвалідів, матерів-одиначок, багатодітних осіб тощо); лобювання на рівні держави законодавчого захисту місцевих інноваційних ініціатив або проектів; розширення прав і обов'язків місцевих органів із приводу впровадження інноваційної діяльності на ринку праці шляхом внесення змін до законів України «Про місцеві державні адміністрації» та «Про місцеве самоврядування в Україні»; лобювання диверсифікації функціональних повноважень стосовно регулювання зайнятості між центральними та місцевими органами влади; забезпечення процедури створення нових робочих місць у промислових галузях економіки; розширення можливостей для легальної зайнятості внутрішньо переміщених осіб.

Зазначені дії у сукупності сприяють ефективній реалізації Механізму, забезпечуючи укріплення інноваційних заходів законодавчою платформою.

Вдосконалення фінансово-податкового регулювання регіонального ринку праці передбачає, перш за все, економічне заохочення інноваційної ініціативності. Доцільним є передбачення процедури реалізації економічної підтримки в напрямі

мах: надання податкових пільг організаціям, що створюють нові робочі місця, для впровадження інновацій; надання дотацій організаціям, що засновують центри підготовки та перепідготовки інноваційних кадрів; субсидування підприємств, що забезпечують інноваційні типи зайнятості; фінансування нових елементів інноваційної інфраструктури ринку праці.

Зазначені дії у сукупності сприяють ефективній реалізації Механізму, забезпечуючи укріплення інноваційних заходів фінансовою платформою.

Розглядаючи шляхи вдосконалення організаційно-адміністративного регулювання регіонального ринку праці, можна визначити найефективніші, а саме: впровадження інноваційних типів гнучкої зайнятості (аутсорсингу, аутстафіngu, лізингу персоналу; дистанційної зайнятості, фрілансерства); створення центрів із навчання та перенавчання персоналу для реалізації інновацій-

них проектів; підтримка гуманізації та інтелектуалізації праці; нематеріальне стимулювання інноваційних процесів на ринку праці; забезпечення інтеграційних процесів та розширення міждержавної та міжрегіональної взаємодії суб'єктів ринку праці в інноваційній сфері тощо.

Особливо важливим на цьому етапі є заохочення формування інноваційних типів зайнятості, що підвищує мобільність, соціальну гнучкість людини та надає шанс залучення працівника у трудову діяльність за найбільш сприятливих умов. Такий тип зайнятості сприяє розвитку науково-інноваційної сфери ринку праці, хоча поряд із перевагами містить певні недоліки (табл. 1).

**Висновки.** У ході проведеного дослідження встановлено, що реалізація запропонованого нами Механізму забезпечення інноваційного розвитку регіонального ринку праці відповідно до фази «криза» забезпечить ламінарний рух дисипатив-

Таблиця 1

## Переваги та недоліки інноваційних типів зайнятості

Переваги	Недоліки
<b>Дистанційна зайнятість</b>	
Зниження витрат на утримання робочого місця; можливість залучення працівника до роботи у будь-який час, тобто роботодавець має гарантії цілодобового залучення окремих працівників; збільшення продуктивності праці за рахунок відсутності у працівника потреби витрачання часу на проїзд до місця роботи або відволікання на внутрішні конфлікти; зберігання у працівника необхідного балансу між сімейними інтересами та роботою; можливість залучення особи до участі у громадському житті тощо.	Відсутність чіткої законодавчої бази; відсутність контролю над витратами робочого часу; наявність прокрастинації та дедлайнів; загроза забезпечення конфіденційності інформації за рахунок бізнес-шпиунства; необхідність часу для ознайомлення з поставленим завданням тощо.
<b>Лізинг персоналу</b>	
Мінімізація термінів пошуку необхідного персоналу; можливість швидкої компенсації робочої сили співробітника, який тимчасово не задіяний у трудовому процесі внаслідок хвороби, тривалого відрадження тощо; отримання для працівника досвіду роботи у великих корпораціях; зменшення адміністративних витрат на ведення кадрового діловодства, податкової та статистичної звітності; можливі конфлікти між роботодавцем та персоналом вирішуються агенцією з працевлаштування тощо.	Відсутність соціальних гарантій (соціального пакету) та грошових компенсацій для працівника внаслідок звільнення; переплата агентству за надання послуги; відсутність духу корпоративності у персоналу; високий ризик збитків унаслідок прийняття невідповідального та некваліфікованого працівника тощо.
<b>Аутсорсинг персоналу</b>	
Зниження грошових витрат роботодавця на виплату заробітної плати та податкових відрахувань (тобто роботодавець платить лише за результат, а не за процес роботи); зниження витрат на організацію або оренду робочого місця; отримання унікальних сторонніх компетенцій, які не мають власні працівники; можливість вибору найкращого підрядника для виконання необхідних робіт; отримання доступу до інноваційних технологій більш високого рівня; збільшення гнучкості виробництва (на невеликих заводах простіше займатися перебудовою виробничого процесу і диверсифікувати продукцію); зосередження на розробленні нових продуктів і послуг для забезпечення конкурентної переваги, що особливо важливо в умовах стрімко змінюваних технологій і ринкового попиту тощо.	Відсутність гарантій збереження конфіденційності інформації; низька можливість контролю та зміни інноваційного проекту; відсутність можливості відмови від замовлення послуги зовнішнього підрядника (або занадто важка фінансова плата за відмову від його послуг); висока вартість послуг підрядника; ризик раптового припинення послуг, оскільки фірма-аутсорсер, як і будь-який суб'єкт підприємництва, може, наприклад, припинити свою діяльність тощо.
<b>Аутстафіng персоналу</b>	
Можливість швидкого залучення вузько кваліфікованих спеціалістів з інших регіонів, не відкриваючи там філій або представництв; можливість зниження кількості співробітників без утрати цінних людських знань та вмінь; економія фонду оплати праці за рахунок тимчасового найму в іншій установі; офіційне оформлення трудових гарантій працівника; відсутність проблеми плинності кадрів; можливість максимальної оптимізації штатного розкладу; можливість використання спрощеної системи оподаткування, навіть якщо кількість співробітників перевищує допустиму норму; можливість створення тимчасової проектної команди для реалізації або запуску конкретного інноваційного проекту тощо.	Повна відсутність контролю компанії-провайдера над якістю виконаної роботи для компанії-замовника; відсутність корпоративного духу у найманих працівників; наявність прокрастинації та дедлайнів; відсутність можливості підвищувати професійний рівень найманого співробітника тощо.
<b>Фрілансерство</b>	
Вільний робочий графік; зрозуміла оплата за виконану роботу; відсутність внутрішньофірмових конфліктів; відсутність посередників між виконавцем та замовником; можливість займатися тревелінгом; відсутність проблеми адаптації до колективу; можливість отримання надприбутків; відсутність необхідності спілкування по вертикалі (керівник – підлеглий); відсутність транспортних витрат на дорогу до місця працевлаштування; відсутність дрес-коду; можливість обрання такого проекту, який бажаний та більш оплачуваний; відсутність неочікуваного звільнення; можливість для започаткування власного бізнесу; відсутність робочої рутини, монотонності роботи за рахунок постійних творчих експериментів тощо.	Відсутність спілкування з колегами та ізоляція від зовнішнього світу; низький ступінь обміну досвідом між колегами; можливі прокрастинації та дедлайни за рахунок низького самоконтролю; нестабільність доходів; відсутність податкових відрахувань у Пенсійний фонд, що не дає гарантій отримання пенсії; ризик неотримання оплати за послугу; відсутність соціальних гарантій (оплати лікарняного, відпускних); висока ризикованість діяльності; значна конкуренція між виконавцями; повна відсутність законодавчої бази тощо.

ної еволюційної системи, що надасть можливість перейти ринку праці від кризової фази свого розвитку до поживавлення. Реалізація заходів Механізму збалансує попит та пропозицію на ринку праці Донецької та Луганської областей, підвищить соціальну та трудову мобільність працівни-

ків, збільшить кількість зайнятих в інноваційних секторах економіки, знизить тривалість безробіття тощо. Своєю чергою, ефективне функціонування регіонального ринку праці спричинить позитивні ефекти соціально-економічного розвитку на національному, державному та місцевому рівнях.

**Список використаних джерел:**

1. Дружиніна В.В. Місцевий ринок праці: умови функціонування, методи та способи забезпечення збалансованості : [монографія] / В.В. Дружиніна ; наук. ред. В.М. Василенко ; НАН України, Ін-т економіко-правових досліджень. – Донецьк : Юго-Восток, 2014. – 366 с.
2. Богиня Д.П. Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці та заробітної плати : [кол. моногр.] / Д.П. Богиня [та ін.]. – К. : ІБ НАН України, 2001. – 300 с.
3. Колот А.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини : [підручник] / А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко [та ін.]. – К. : КНЕУ, 2009. – 711 с.
4. Schumpeter J. Capitalism, Socialism, and Democracy. Unwin, London, 1987.
5. Смит А. Исследования о природе и причинах богатства / А. Смит. – М. : Наука, 1962. – 333 с.

**Гнатенко І. А.**

**Рубежанская В. О.**

Восточноукраинский национальный университет имени Владимира Даля

**ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПОСТКРИЗИСНОГО ЛАМИНАРНОГО ДВИЖЕНИЯ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА ДОНЕЦКОЙ И ЛУГАНСКОЙ ОБЛАСТЕЙ ПУТЕМ ВНЕДРЕНИЯ МЕХАНИЗМА ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ**

**Резюме**

В статье разработан механизм обеспечения инновационного развития региональных рынков труда Донецкой и Луганской областей. Сформулированы основные принципы и этапы формирования этого механизма. Определены направления нормативно-правового, финансово-налогового и организационно-административного регулирования в рамках функционирования механизма обеспечения инновационного развития регионального рынка труда.

**Ключевые слова:** региональный рынок труда, механизм обеспечения инновационного развития регионального рынка труда, ламинарное движение регионального рынка труда, инновации, инновационные типы занятости.

**Gnatenko I. A.**

**Rubezhanska V. O.**

Volodymyr Dahl East Ukrainian National University

**PROVISION OF POST-CRISIS LAMINAR MOVEMENT OF THE OPERATION OF THE LABOUR MARKET OF THE DONETSK AND LUHANSK REGIONS BY INTRODUCING THE MECHANISM OF INNOVATIVE DEVELOPMENT**

**Summary**

In the article, a mechanism for ensuring the innovative development of regional labour markets in the Donetsk and Luhansk regions is developed. The main principles and stages of the formation of this mechanism are formulated. The directions of regulatory, financial-tax, and organizational-administrative regulation in the framework of the functioning of the mechanism for ensuring the innovative development of the regional labour market are determined.

**Keywords:** regional labour market, mechanism for ensuring innovative development of regional labour market, laminar movement of regional labour market, innovations, innovative types of employment.