

12. Subetto, A. I. (2008). *Sochinenija. Noosferizm [Works. Noosferizm]*. Zelenova, L.A. (Ed.). (Vol. 6). Kostroma: KGU im. N.A.Nekrasova, 2008 [in Russian].
13. Voronkova, V. H., Belichenko, A. H., Popov, O. M., et al. (2006). *Upravlinnia liuds'kymy resursamy: filosofski zasady [Human Resources Management: Philosophical Foundations]*. Kyiv: VD «Profesional» [in Ukrainian].
14. Ursul, A. D. (2011). *Global'noe znanie i global'noe obrazovanie (jevoljucionnyj podhod) [Global knowledge and global education (evolutionary approach)]*. Krasnojarsk: SFU, 2011 [in Russian].

**Olga Komarova**, Professor, Doctor of Economics  
*Kirovohrad National Technical University, Kirovohrad, Ukraine*

### **Priority Directions of Development of Advanced Education in Ukraine**

The aim of the article is determination of priority directions of development of advanced education in Ukraine, which would allow reducing tensions on the labor market by increasing the level of employment of graduates of educational institutions through the mechanisms of improving the quality of education and development of educational partnerships institutions and enterprises.

The article substantiates the role and place of advanced education in securing employment. It was determined that the practical implementation of the model of advanced education is only possible in terms of developing partnerships, educational institutions, and enterprises, and improving the quality of education. Special attention is focused on the advisability of concluding agreements of strategic partnership as a tool for restoration of linkages in vocational and higher education institutions with enterprises. The ways to improve the quality of education at the preschool, secondary, vocational and higher links of the educational system were proposed. It is established that a priority component of advanced education is informatization.

The development and practical implementation of advanced education will contribute to improved mobility and adaptability of the educational system to external challenges, to ensure the quality and structure of training prospective needs of the economy.

**advancing education, objectives of advanced education, quality of education, informatization**

Одержано 30.04.15

УДК 331.526

**М. В. Семикіна**, проф., д-р екон. наук

**Н. А. Іщенко**, доц., канд. екон. наук

**М. В. Бугайова**, канд. екон. наук

*Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна*

### **Трансформації зайнятості як фактор зміни мотиваційних моделей поведінки на ринку праці**

У статті розкрито сутність трансформацій зайнятості в країнах ринкової економіки і в Україні. Проаналізовано сучасні тенденції трансформацій зайнятості на ринку праці України. Визначено вплив трансформацій занятості на зміну мотиваційних моделей поведінки на ринку праці. Розкрито аспекти мотивації пошуку роботи в залежності від вікових груп. Визначено та обґрунтовано типові мотиваційні моделі поведінки з урахуванням інноваційних змін на ринку праці.

**трансформація зайнятості, нестандартна зайнятість, безробіття, мотиваційні моделі поведінки**

**М. В. Семикіна**, проф., д-р екон. наук

**Н. А. Іщенко**, доц., канд. екон. наук

**М. В. Бугайова**, канд. екон. наук

*Кіровоградський національний технічний університет, г. Кіровоград, Україна*

**Трансформации занятости как фактор изменения мотивационных моделей поведения на рынке труда**

© М. В. Семикіна, Н. А. Іщенко, М. В. Бугайова, 2015

В статті раскрыта сутність трансформацій зайнятості в країнах ринкової економіки і в Україні. Проаналізовані сучасні тенденції трансформацій зайнятості на ринку праці України. Визначено вплив трансформацій зайнятості на зміну мотиваційних моделей поведінки на ринку праці. Визначено аспекти мотивації пошуку роботи в залежності від вікових груп. Визначено і обґрунтовано типові мотиваційні моделі поведінки з урахуванням інноваційних змін на ринку праці.

**трансформація зайнятості, нестандартна занятість, безробіття, мотиваційні моделі поведінки**

**Постановка проблеми.** В Україні сфера зайнятості переживає складний етап трансформацій під впливом глобальних і локальних чинників впливу, інформатизації трудової діяльності, загострення конкуренції, що неодмінно позначається на структурі робочих місць, мотивах пошуку роботи, мотиваційних моделях поведінки населення. Характер цих змін є неоднозначним і суперечливим через системну кризу, погіршення загальної економічної та соціальної ситуації в країні, загострення озброєного конфлікту на сході країни, появи понад 1,5 вимушених переселенців з Донбасу, послаблення взаємодії соціальних партнерів в питаннях освіти, професійного навчання та працевлаштування.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблеми зайнятості та її трансформацій відображені у публікаціях С. Бандура [3], В. Близнюк [7], В. Гейця [7], О. Герасименко [4] І. Каленюк [8], А. Колота [9], Е. Лібанової [11], В. Онікієнка [13], І. Петрової [16] та ін. Аспекти мотивації пошуку роботи на ринку праці вивчали О. Балакірева [2], Л. Лісогор [12], О. Грішнова [5], Л. Шаульська [17] та ін. Водночас, аналіз наукових джерел засвідчує, що теоретичні і практичні проблеми трансформацій зайнятості потребують подальшого поглибленого вивчення з інноваційних змін на ринку праці в Україні. До невирішених частин загальної проблеми слід віднести питання зміни мотиваційних моделей поведінки населення в умовах трансформацій зайнятості.

**Постановка завдання.** Метою статті є уточнення сутності трансформацій зайнятості в країнах ринкової економіки та в Україні, їх впливу на мотивацію трудової поведінки, визначення типових мотиваційних моделей поведінки на ринку праці на етапі інноваційних змін.

**Виклад основного матеріалу.** Теоретичний аналіз доводить, що більшість авторів схильні трактувати трансформацію зайнятості як зміну якісних та кількісних параметрів розвитку ринку праці у тісному зв'язку з оцінками змін обсягу й структури попиту та пропозиції на ринку праці [1, с.8; 4, с.70; 16, с.119-125]. Зміна параметрів зайнятості, як доводить сучасна наукова думка [14, с. 85], відбувається під впливом різноманітних чинників – структурних змін в економіці, науково-технічного прогресу, інноваційного, технологічного, соціального розвитку країни. Водночас, як засвідчує світовий досвід, вирішального впливу в умовах сьогодення набуває поєднання глобальних і локальних чинників впливу, загострення міжнародної конкуренції. Тому вважаємо за доцільне відстоювати більш широкий погляд на розуміння сутності трансформацій зайнятості. Розвиваючи наукову думку [3, с. 9–10; 7, с.88; 9, с. 4-6, 13, с.131], є підстави вважати, що трансформації на ринку праці стосуються не лише зміни якісно-кількісних параметрів зайнятості, а передусім кардинальних змін попиту на працю на тлі інформатизації світового розвитку, зміни ціннісних орієнтацій, мотиваційних моделей поведінки на ринку праці.

Зауважимо, що трансформації зайнятості на початку XXI століття стають, передусім, результатом визначального впливу таких чинників, як глобалізація економічного та інформаційного розвитку, конкуренція. Їх дія об'єктивно зумовлює зростання потреби в інноваціях, прискорення науково-технологічного розвитку,

інтелектуалізацію трудової діяльності, що в решті-решт якісно змінює попит на працю і породжує новітні форми зайнятості. Внаслідок інформатизації трудової діяльності відбуваються об'єктивні зміни в організації виробництва, виникають більш сприятливі умови для економії праці, ліквідації важких та непривабливих видів людської праці, реалізації творчого потенціалу працівників, зайнятих обробкою інформації, створенням інновацій.

Інформатизація трудової діяльності дає змогу не прив'язувати працівника до стаціонарного робочого місця і жорсткого регламенту роботи, створюючи дистанційні (віддалені, віртуальні) робочі місця без застосування традиційного нормування праці, надаючи нові, не бачені раніше можливості для прояву особистої відповідальності, творчості, самоорганізації. Саме ці процеси в країнах, що крокують до інноваційної економіки, якісно змінюють зайнятість і мотиви пошуку роботи та працевлаштування, докорінно змінюють ціннісні орієнтири у сфері праці і мотивацію трудового вибору.

Трансформації зайнятості найбільше віддзеркалює поява різноманітних нетрадиційних форм зайнятості. До них сьогодні відносять: зайнятість на умовах неповного робочого часу (неповна зайнятість); тимчасову зайнятість (у тому числі запозичена праця); вторинна зайнятість; дистанційну зайнятість; зайнятість на основі договорів цивільно-правового характеру; неформальну зайнятість, у тому числі самозайнятість; нересторовану зайнятість у формальному секторі [3, с. 9-10; 6, с.88; 9, с. 4-6]. Як наслідок, у структурі зайнятого населення розвинених країн ЄС, США, Канади та інших сьогодні понад 45-60% складають працівники, охоплені обробкою і створенням нової інформації, працею інноваційного змісту. Майже кожного року зникають сотні професій і одночасно з'являються нові, більш затребувані спеціальності, зростає потреба у нових знаннях та навичках.

Зауважимо, що в інтересах прискореної адаптації населення до трансформацій зайнятості в багатьох розвинених країнах (наприклад у Великобританії, Швеції, Італії) діють державні програми, які передбачають:

- створення тимчасових робочих місць для випускників професійних навчальних закладів;
- відшкодування державою до 70-80% витрат підприємств на працевлаштування молодих людей віком 16-18 років, які не мають середньої освіти;
- державне стимулювання підприємців, які забезпечують працевлаштування молоді та професійне зростання;
- укладання тристоронніх угод між державою, підприємством і молодим працівником щодо навчання та перенавчання молоді;
- надання державних дотацій випускникам навчальних закладів для відкриття власної справи.

В умовах інноваційних змін у зайнятості ці заходи сприяють формуванню принципово нових мотиваційних моделей поведінки на ринку праці, відмінність яких полягає у прагненні до постійного саморозвитку, професійного зростання, прояву мобільності, кар'єрного зростання. Іншими словами, мотиви отримання більшого доходу, задоволення матеріальних потреб поєднуються з мотивами особистої відповідальності за власний добробут, мотивами творчої самореалізації у праці, мотивами саморозвитку, причетності до розробки і впровадження нових ідей. Цікаво, що саме молодь 25-30 років найбільше засвоює саме таку мотиваційну модель поведінки. Понад третини молодих людей до 30 років зайнято працею в межах нестандартної зайнятості, що передбачає гнучкий графік роботи, самозайнятість, дистанційну зайнятість, чому сприяє розвиток інформаційних технологій, стрімке зростання частки зайнятих у сфері послуг. Зауважимо, що окреслені явища теж

поширюються в Україні, проте вони є стихійними, межують з неформальними трудовими відносинами, отже, мають дещо інші особливості, оскільки зміст трансформацій на ринку праці поки має досить мало спільного зі створенням інформаційного сектору ринку праці.

Аналіз динаміки параметрів економічної активності, зайнятості та безробіття в Україні (табл.1) засвідчує, що офіційний рівень безробіття залишається невисоким – 7,2% (значно нижче, ніж у більшості країн ЄС). Проте на практиці проблема безробіття є більш гострою, особливо нелегкою є ситуація у сільській місцевості та в малих містах, де має місце гострий дефіцит вільних робочих місць з прийнятними умовами та оплатою праці і при цьому існують складнощі щодо реєстрації в якості безробітних.

Таблиця 1 - Аналіз параметрів розвитку ринку праці в Україні ( 2007-2013 рр.)

Населення у віці 15-70 років, тис. осіб	2007 р.	2008 р.	2009 р.	2010 р.	2011 р.	2012 р.	2013 р.
<b>Економічно активне населення</b>	22322,3	22357,4	22150,3	22051,6	22056,9	22011,5	21980,6
працездатного віку	20606,2	20657,7	20321,6	20220,7	20247,9	20393,5	20478,2
старше працездатного віку	1416,1	1721,7	1828,7	1830,9	1809,0	1618,0	1502,4
<b>Зайняте населення</b>	20904,7	20972,3	20191,5	20266,0	20324,2	20354,3	20404,1
працездатного віку	19189,5	19251,7	18365,0	18436,5	18516,2	18736,9	18901,8
старше працездатного віку	1715,2	1720,6	1826,5	1829,5	1808,0	1617,4	1502,3
<b>Безробітне населення</b>	1417,6	1425,1	1958,8	1785,6	1732,7	1657,2	1576,1
працездатного віку	1416,7	1424,0	1956,6	1784,2	1731,7	1656,6	1576,4
старше працездатного віку	0,9	1,1	2,2	1,4	1,0	0,6	0,1
<b>Економічно неактивне населення</b>	13312,0	12971,1	12823,0	12575,5	12265,5	12055,3	11861,7
працездатного віку	8144,8	7909,5	8051,7	7878,0	7601,5	7540,7	7552,2
старше працездатного віку	5167,2	5061,6	4771,3	4697,5	4664,0	4514,6	4309,5
<b>Рівень економічної активності, %</b>	62,6	63,2	63,3	63,7	64,3	64,6	65,0
працездатного віку	57,8	58,4	58,1	58,4	59,0	59,9	60,5
старше працездатного віку	4,0	4,9	5,2	5,3	5,3	4,7	4,4
<b>Рівень зайнятості, %</b>	58,7	59,3	57,7	58,5	59,2	59,7	60,3
працездатного віку	53,9	54,4	52,5	53,2	53,9	55,0	55,9
старше працездатного віку	4,8	4,9	5,2	5,3	5,3	4,7	4,4
<b>Рівень безробіття, %</b>	6,4	6,4	8,8	8,1	7,9	7,5	7,2
працездатного віку	6,3	6,4	8,8	8,1	7,9	7,5	7,2
старше працездатного віку	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

*Джерело. Побудовано автором на підставі [15].*

З огляду на дані таблиці 2, до 2014 р. статистика фіксувала певне зростання рівня економічної активності (до 65%), рівня зайнятості (до 60,3%) після спаду, пов'язаного зі світовою фінансовою кризою. Водночас динаміка показників відбиває певну стагнацію економічної активності населення, за якою криється адаптація до кризового стану економіки. Особливості зазначеної «адаптації», на наш погляд, полягають у деформалізації зайнятості: мотивація «виживання» змушує вагому частку населення покидати офіційний сектор економіки і спрямовувати свої зусилля на розробку товарів, різноманітних послуг, продуктів праці, працюючи «в тіні», уникаючи сплати податків.

За підсумками аналізу структурних змін у зайнятості України (табл. 2), загальною тенденцією є переміщення робочих місць із промисловості у сферу послуг, переважно у торгівлю. З огляду на дані таблиці 2, за період 2000-2014 рр. частка зайнятих у промисловості скоротилася на 6,8%, у сільському господарстві, рибальстві, рибництві, мисливстві, лісовому господарстві – на 4,1%.

Таблиця 2 – Структура зайнятості населення за видами економічної діяльності, % від кількості зайнятих

Види економічної діяльності	2000 р.	2005 р.	2010 р.	2014 р.
Сільське господарство, мисливство, лісове господарство. Рибальство, рибництво	21,6	19,4	15,4	17,5
Промисловість	22,8	19,7	17,1	16,0
Будівництво	4,5	4,6	4,7	4,4
Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку. Діяльність готелів та ресторанів	15,5	20,2	23,8	22,3
Діяльність транспорту та зв'язку	6,7	6,8	6,9	6,0
Фінансова діяльність	0,8	1,2	1,6	1,6
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям	4,0	4,7	5,7	1,6
Державне управління	5,9	5,0	6,0	5,0
Освіта	8,0	8,1	8,3	8,3
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	6,8	6,6	6,6	6,2
Інші види економічної діяльності	3,3	3,9	3,9	2,2

*Джерело. Побудовано автором на підставі [15].*

В той же час бачимо, що частка зайнятих у торгівлі, ремонті автомобілів, діяльності готелів, ресторанів – зросла на 6,8%, у фінансовій діяльності – удвічі.

Не зважаючи на те, що зростання зайнятих у сфері послуг є загальносвітовою тенденцією, в Україні, на відміну від розвинених країн, структурні трансформації зайнятості не пов'язані з процесами модернізації виробництва, автоматизації, комп'ютеризації або масового технічного оснащення праці. Процеси «відтоку» робочої сили у сферу торгівлі, ресторанного та готельного бізнесу, надання послуг щодо ремонту автомобілів пояснюємо незавершеністю структурних змін в економіці, відсутністю належної модернізації робочих місць, гідної оплати та умов праці на багатьох підприємствах промисловості, сільського господарства.

Іншими словами, нові робочі місця в торгівлі поглинають робочу силу, яка вивільнена з інших галузей, не має спеціальної освіти, працює не за фахом (колишні вчителі, інженери та ін.). Такі робочі місця характеризуються низькою інноваційною наповненістю, високою часткою важкої фізичної праці (понад 70-80%), низьким рівнем інтелектуалізації праці. Такі трансформації зайнятості не можна вважати прогресивними. Вони обмежують можливості реалізації творчого потенціалу працівників, особливо молодих, ведуть до незатребуваності набутих знань. Безумовно, для країни з низьким рівнем життя такий трудовий вибір пояснює мотивація працевлаштування, адже в умовах дефіциту робочих місць вирішальну роль грають мотиви отримання хоч невеликого, проте стабільного заробітку.

Водночас, не можна не визнати, що процеси інформатизації, що охопили світ, не принесли змін у сферу праці України. Офіційна статистика поки майже не відслідковує той факт, що в Україні упродовж останніх 10 років швидко зростає кількість працівників, охоплених новими формами нестандартної зайнятості (фриланс, аутсорсинг, аутстафінг, лізинг персоналу тощо).

Однак справедливо підкреслити, що законодавча база дистанційної (віртуальної) зайнятості поки не відпрацьована. Поширення нестандартних форм зайнятості, що відбувається через деформалізацію зайнятості програмістів, дизайнерів, веб-дизайнерів, журналістів, консультантів, бухгалтерів, юристів, маркетологів, політологів, як правило, не супроводжується відповідними трудовими угодами. Дистанційна (віртуальна) зайнятість існує часто в межах тіньових трудових відносин, що не дає надій на соціальні гарантії, отримання пенсій.

Підсумовуючи, слід сказати, що характер змін у сфері зайнятості в Україні все ще не спрацьовує на інтереси інноваційного розвитку, модернізації економіки. Для більшості осіб, які працюють або шукають роботу в Україні, формування мотивів пошуку місця роботи має відмінності порівняно зі структурою мотивів аналогічних осіб на Заході: там превалює інтерес до цікавої роботи, самореалізації одночасно з бажанням отримати більший дохід, а у нас в мотивах пошуку роботи переважає пріоритет гарантованого доходу (рис.1).

Відмінності у мотивах по суті відрізняють моделі поведінки окремих груп населення на ринку праці. Здійснене авторами соціологічне обстеження серед безробітних Кіровоградської області в 2013 р. дозволило виявити декілька основних мотиваційних моделей поведінки, урахування яких є доцільним у формуванні стратегій економічного розвитку регіону.

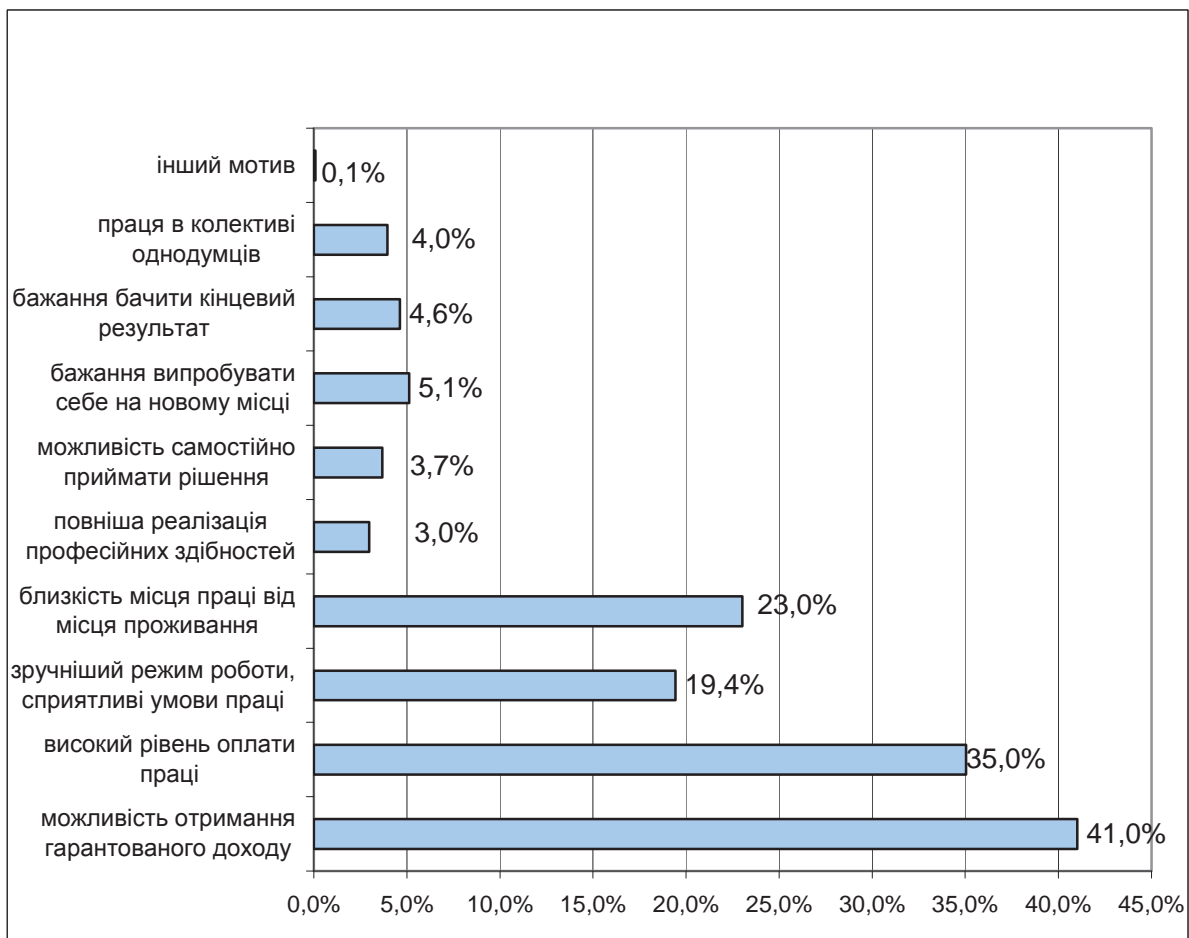


Рисунок 1 - Мотиви пошуку роботи та зміни місця праці (побудовано за результатами соціологічного дослідження безробітних Кіровоградської області)

*Джерело.* Побудовано авторами на підставі здійсненого авторами соціологічного обстеження серед безробітних Кіровоградської області в 2013 р.

До першої мотиваційної моделі поведінки нами віднесено групу населення з високим рівнем економічної активності (10-15% зайнятого населення). Це переважно працівники старшого віку, які виховані системою цінностей, сформованих за часів планової економіки. Вони дотримуються мотивів добровільної активної легальної високопродуктивної праці. Їх економічна поведінка на ринку праці має ринкове спрямування, стає основним джерелом доходу, що формує на 50-70% бюджет родини.

Для цієї групи властиві два мотиви: матеріальний (джерело потоку зростання добробуту) і реалізація потреби в самоактуалізації, зацікавленість безпосередньо самим процесом праці.

До другої мотиваційної моделі поведінки нами віднесено групу населення (15-20%), орієнтовану на одержання доходу (прибутку) за рахунок підприємницької діяльності. Для розвитку своєї виробничої діяльності вони можуть брати кредити, кооперуватися з такими ж економічно активними родинами. Для цієї групи характерна «стратегія розвитку» на ринку праці, активна економічна діяльність, інвестиції у власне виробництво і підвищення рівня життя. Позитивною рисою мотиваційних установок цієї групи є адаптивність до умов ринку, вміння пристосовуватися до нестандартних ситуацій, креативність, спроможність до генерування ідей. Ця група населення створює підґрунтя для просування ринкових реформ, трансформації зайнятості за інноваційною моделлю. У подальшому можна очікувати, що на основі їх господарств створюватимуться кооперативи; вони прийматимуть активну участь у створенні й розширенні виробничої інфраструктури, зокрема, нових її напрямів функціонування.

Третю мотиваційну модель поведінки формують особи (25-30% населення), що характеризуються середнім ступенем мотивації, як правило, не мають особливих можливостей включитися в нові економічні відносини, займатися ризиковою діяльністю, і лише під тиском життєвих обставин поступово вписуються в нові поведінкові умови на ринку праці. Представників цієї групи в основному характеризує вимушена помірна адаптація до умов ринкового господарювання. Їх характеризує, як правило, страх втратити роботу, відчуття небезпеки зниження рівня життя. Цей тип реакції на структурні зрушення на ринку праці поєднується з домінантою корпоративних установок на «законослухняність», терпіння та очікування. Ця група населення у своїй економічній стратегії трудової діяльності обирає роботу в господарствах підприємницького типу, неформальної зайнятості, а також зайнятості в якості найманих працівників в державних установах, приватних підприємствах. За своїм соціально-професійним статусом ці домогосподарства складаються з родин робітників основних спеціальностей або представників інтелігенції - лікарів, учителів, соціальних працівників тощо.

Наступна, четверта мотиваційна модель поведінки охоплює групу населення (15-20%), яке виявляє вимушену пасивну адаптацію до інноваційних змін на ринку праці за інноваційним типом (складаються з літніх пар пенсіонерів або неповних родин). Продуктивність їхнього домогосподарства є достатньо низькою, частка грошових надходжень у бюджет родини від трудової діяльності не перевищує 1/5 його величини. Ця категорія населення демонструє стратегію повсякденного виживання, збереження визначеного рівня життєзабезпечення. Використання неформальних зв'язків дає їм змогу здійснювати обмін продукцією з власного господарства; обмін придбаними товарами; позичка грошей; догляд за дітьми; кооперацію у веденні господарства (на умовах безоплатності і невизначеності термінів надання зустрічних послуг).

П'ята мотиваційна модель поведінки охоплює групу населення (5-10%), налаштовану на матеріальний успіх, входження в ринок, її характеризує здатність до самоорганізації і кооперації в ситуації прихованого або відкритого безробіття. Мотиваційне регулювання зайнятості цієї групи трудоактивних осіб має бути спрямоване на підвищення інтенсивності їх легальної трудової діяльності, активізацію залучення до суспільного виробництва через самозайнятість, створення шляхом кооперації середніх і малих підприємств, організацію навчання основам підприємницької діяльності, надання консультативних послуг для відкриття власної справи тощо.

Що ж стосується групи люмпенів (до 1% населення), то вони після втрати звичного статусу в суспільному виробництві зайняли пасивну позицію і демонструють деструктивні, антисоціальні форми поведінки, часто неприйнятні форми мотиваційної моделі поведінки. Згортання мотивації до ефективної зайнятості або її нерозвиненість спостерігається у випадках, якщо напрями і методи суспільно-економічних трансформаційних перетворень не відповідають уявленням особи, її сформованим інтересам, потребам, культурі.

Отже, як випливає з результатів наших досліджень, поведінка значної частини економічно активного населення досить повільно трансформується, адаптуючись до нових умов господарювання.

На наш погляд, в умовах прогресивних трансформацій зайнятості зазначені мотиваційні моделі трудової поведінки здатні змінюватися, проте це потребує більш тривалого часу, оскільки пов'язане з оновленням трудового менталітету.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Здійснений аналіз довів, що під впливом глобальних чинників у сфері зайнятості розвинених країн світу відбуваються суттєві зміни, наслідком яких стає поява нестандартних форм зайнятості, зміна мотиваційних моделей поведінки на ринку праці, орієнтована на інноваційний характер зайнятості. Водночас в Україні окреслені зміни мають суперечливий характер: створювані робочі місця внаслідок структурних змін не мають необхідної інноваційної наповнюваності, що гальмує створення сегмента інноваційної праці; поширення нестандартних форм зайнятості межує з тінізацією трудових відносин, відсутністю соціальних гарантій. Трансформаційні процеси у сфері зайнятості загалом неоднозначно відбиваються на формуванні мотиваційних моделей поведінки на ринку праці, що надалі може уповільнювати економічний розвиток країни. Сформовані групи основних мотиваційних моделей трудової поведінки населення доцільно враховувати у формуванні стратегій економічного розвитку регіонів. Перспективи подальших досліджень мають бути пов'язані з розробкою рекомендацій щодо оновлення трудового законодавства для легалізації дистанційних форм зайнятості в Україні.

## Список літератури

1. Азьмук Н.А. Трансформация занятости в странах с развитой информационной экономикой // Проблемы экономики. – 2014. – № 3. – С. 7 – 12.
2. Балакірева О.М., Валькована О.В. Проблеми працевлаштування та міграційні орієнтації молоді / О. М. Балакірева, О.В. Валькована // Економіка і прогнозування. – 2011. – №4. – С. 76–91.
3. Бандур С.І. Розвиток соціально-трудова відносин як передумова досягнення продуктивної зайнятості населення / С.І. Бандур // Ринок праці та зайнятість населення. – 2014. – №1. – С. 8–13.
4. Герасименко О. О. Трансформація зайнятості як вектор гідної праці: глобальні тенденції та вітчизняні реалії / О. О. Герасименко // Соціально-трудова відносини: теорія та практика. – 2013. – № 2. – С. 68–76.
5. Грішнова О. А. Молоді спеціалісти на ринку праці: проблеми конкурентоспроможності та працевлаштування / Грішнова О. А., Самарцева А. Є. // Соціально-трудова відносини: теорія та практика : зб. наук. праць / М-во освіти і науки, молоді та спорту України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана»; голова редкол. А. М. Колот. – 2012. – № 1(3). – С. 28–35.
6. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Електронний режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua/>
7. Інститути зайнятості та безробіття: сучасні тенденції та виклики для України: наук. доп. [В.М. Геєць, А.А. Гриценко, В.В. Близнюк та ін.]; За ред. В.М. Гейця, А.А. Гриценка; НАН України, ДУ «Ін-т екон. та прогнозів.» – К., 2013. – 248 с.
8. Каленюк І. С. Новітні тенденції у сфері зайнятості в Україні // Чернігівський науковий часопис ЧДІЕУ. Серія 1, Економіка і управління: електрон. збірн. наук. праць. – Чернігів: ЧДІЕУ, 2012. – № 1(3). – С. 3 – 8.



9. Колот А. М. Трансформация института занятости как составляющая глобальных изменений в социально-трудовой сфере: феномен прекаризации / А. М. Колот // Ринок праці та зайнятість населення. – 2014. – № 2. – С. 3–6.
10. Конкуренентоспроможність працівників: оцінка та механізми підвищення на різних економічних рівнях: монографія / [М.В. Семикіна, М.В. Даневич, А.Д. Федунець та ін.] / За ред. М.В. Семикіної. – Кіровоград: «КОД», 2015. – 226 с.
11. Лібанова Е.М. Ринок праці: Навч. посібник / За заг. ред. Е.М. Лібанової.– К.: Центр навчальної літератури. – 2003. – 224с.
12. Лісогор Л. С. / Підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу в умовах посилення глобалізації / Лісогор Л. С., Ратніков Д. Г. // Моніторинг, моделювання та менеджмент емерджентної економіки: [Зб. наук. пр.] – Черкаси: ЧНУ ім. Б. Хмельницького; Брама, 2008. – С. 130– 132.
13. Онікієнко В.В. Ринок праці та соціальний захист населення: ретроаналіз, проблеми, шляхи вирішення: [науково-аналітична монографія] / В.В. Онікієнко. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, 2013. – 456 с.
14. Семикіна М.В. Механізми зайнятості в умовах інноваційних змін: мотиваційний аспект [Монографія] / М.В. Семикіна, Н.А. Іщенко, А.Д. Федунець. – Кіровоград: КНТУ, 2015. – 210 с.
15. Статистичний щорічник України за 2013 рік. — К. : Державна служба статистики України, 2014. – 533 с.
16. Український ринок праці: особливості розвитку та ефективність функціонування / І.Л. Петрова, В.В. Близнюк, Г.Т. Куліков та ін.; за ред. І.Л. Петрової; НАН України; Ін-т екон. та прогнозув. – К., 2009. – 2009. – 368 с.
17. Шаульська Л. В. Реалізація потенціалу конкурентоспроможності фахівця в умовах кризового стану ринку праці / Л.В. Шаульська // Вісник ДонНУ. Серія: Економіка і право, 2014. – № 2. – С. 97 – 101.

## References

1. Az'muk, N.A. (2014). Transformacija zanjatosti v stranah s razvitoj informacionnoj jekonomikoj [Transformation of employment in the countries with the developed information economy]. *Problemy jekonomiki – Problems of Economy*, 3, 7–12 [in Russian].
2. Balakirieva, O.M., & Valkovana, O.V. (2014). Problemy pratsevlashtuvannia ta mihratsiini orientatsii molodi [The problems of employment and migration targeting of youth]. *Ekonomika i prohnozuvannia – Economy and Forecasting*, 4, 76–91 [in Ukrainian].
3. Bandur, S.I. (2014). Rozvytok sotsialno-trudovykh vidnosyn yak peredumova dosiahnennia produktyvnoi zainiatosti naseleennia [The development of social-labour relations as a prerequisite for achieving productive employment]. *Rynok pratsi ta zainiatist naseleennia – Labor Market and Population Employment*, 1, 8–13 [in Ukrainian].
4. Herasymenko, O.O. (2013). Transformatsiia zainiatosti yak vektor hidnoi pratsi: hlobalni tendentsii ta vitchyzniani realii [Transformation of employment as a vector of decent work: global trends and domestic realities]. *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka – Social-labour relations: theory and practise*, 2, 68–76 [in Ukrainian].
5. Hrishnova, O.A., & Samartseva A.Ie. (2012). Molodi spetsialisty na rynku pratsi: problemy konkurentospromozhnosti ta pratsevlashtuvannia [Young professionals on the labor market: problems of competitiveness and employment]. *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka – Social-labour relations: theory and practice*, 1(3), 28–35 [in Ukrainian].
6. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy [State statistics service of Ukraine]. (n.d.). *ukrstat.gov.ua*. Retrieved from: <http://ukrstat.gov.ua/> [in Ukrainian].
7. Heiets, V.M., Hrytsenko, A.A. & Blyzniuk, V.V. (2013). *Instytuty zainiatosti ta bezrobittia: suchasni tendentsii ta vyklyky dlia Ukrainy [Institutes of employment and unemployment, current trends and challenges for Ukraine]*. NAN Ukrainy, DU «In-t ekon. ta prohnozuv». Kyiv [in Ukrainian].
8. Kaleniuk, I. S. (2012). Novitni tendentsii u sferi zainiatosti v Ukraini [The latest trends in employment in Ukraine]. *Chernihivskiyi naukovyi chasopys ChDIEU. Seriya 1, Ekonomika i upravlinnia – Chernihiv CHDIEU scientific journal. Series 1, Economy and Management*, 1(3), 3 – 8 [in Ukrainian].
9. Kolot, A. M. (2014). Transformacija instituta zanjatosti kak sostavl'jajushhaja global'nyh izmenenij v social'no-trudovoj sfere: fenomen prekarizacii [Transformation Institute of Employment as part of global changes in the social and labor sphere: the phenomenon of precariousness]. *Rinok praci ta zainyatist' naseleennja – Labour market and population employment*, 2, 3–6 [in Ukrainian].
10. Semykina, M.V., Danevych, M.V, Fedunets, A.D., et al. (2015). *Konkurentospromozhnist pratsivnykiv: otsinka ta mekhanizmy pidvyshchennia na riznykh ekonomichnykh rivniakh [The competitiveness of*

- employees: assessment and improvement mechanisms at different economic levels*]. M.V. Semykina (Ed.). Kirovohrad: KOD [in Ukrainian].
11. Libanova, E.M. (2003). *Rynok pratsi [Labour market]*. Kyiv: Tsentri navchalnoi literatury [in Ukrainian].
  12. Lisohor, L.S. & Ratnikov, D.H. (2008). Pidvyshchennia konkurentospromozhnosti trudovoho potentsialu v umovakh posylennia hlobalizatsii [Improving the competitiveness of the labor potential in terms of increasing globalization]. *Monitorynh, modeliuvannia ta menedzhment emerzhentnoi ekonomiky – Monitoring, modeling and management of emergent economy*. (pp. 130–132). Cherkasy: ChNU im. B. Khmelnytskoho; Brama [in Ukrainian].
  13. Onikiienko, V.V. (2013). *Rynok pratsi ta sotsialnyi zakhyst naseleennia: retroanaliz, problemy, shliakhy vyrishennia [Labour market and social protection: retroanaliz, problems, solutions]* Kyiv: In-t demohrafii ta sotsialnykh doslidzhen im. M.V. Ptukhy NAN Ukrainy [in Ukrainian].
  14. Semykina, M.V., Ischenko, N.A. & Fedunets, A.D. (2015). *Mekhanizmy zainiatosti v umovakh innovatsiinykh zmin: motyvatsiinyi aspekt [Mechanisms of employment in terms of innovative changes, motivational aspects]* Kirovohrad: KNTU [in Ukrainian].
  15. Statystychnyi shchorichnyk Ukrainy za 2013 rik. [Statistical Yearbook of Ukraine for 2013] (2014). K.: Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy [in Ukrainian].
  16. Petrova, I.L., Blyzniuk, V.V., Kulikov, H.T., et al. *Ukrainskyi rynek pratsi: osoblyvosti rozvytku ta efektyvnist funktsionuvannia [Ukrainian labor market, especially the development and operational efficiency]*. I.L. Petrova (Ed.); Kyiv: NAN Ukrainy; In-t ekon. ta prohnozuv [in Ukrainian].
  17. Shaulska, L. V. (2014). Realizatsiia potentsialu konkurentospromozhnosti fakhivtsia v umovakh kryzovoho stanu rynku pratsi [Realization of professional competitiveness in terms of labor market crisis]. *Visnyk DonNU. Serii: Ekonomika i pravo – Donetsk National University Journal. Series Economy and Law*, 2, 97 – 101 [in Ukrainian].

**Marina Semykina**, Professor, Doctor of Economics

**Nina Ischenko**, Associate Professor, PhD in Economics (Candidate of Economic Sciences)

**Maria Bugaeva**, PhD in Economics (Candidate of Economic Sciences)

*Kirovohrad National Technical University, Kirovohrad, Ukraine*

### **Transformation of Employment as a Factor of Changing in Motivating Models of Behavior in the Labor Market**

The purpose of the article is to reveal the essence and features of employment transformations in Ukraine, define the obstacles in realization of competitive advantages of youth in the conditions of dynamic changes on the Ukrainian labor market, opportunities of their overcome.

In the course of research the general scientific and special methods of research (the comparative, economical and statistical, sociological analysis) have been used. It is proved that transformation of employment results from cardinal changes of demand for work as a result of globalization, informatization, competition, predetermining distribution of nonconventional forms of employment. The competitive advantages of employees on labor market it has been suggested to understand as advantages in demanded quality of the human capital and opportunities of its realization in labor market.

The achievements of world experience concerning support of competitiveness of youth in the conditions of innovative changes on labor market have been revealed. The specifics of employment transformations in Ukraine have been defined. The contradictions of non-standard employment which borders with the labor relations in "shadow", without providing social guarantees have been revealed. The problems of youth unemployment in Ukraine have been analyzed. The obstacles of realization of competitive advantages of youth in labor market have been revealed; the directions of their overcome have been suggested. It has been proved that minimization of youth unemployment and realization of competitive advantages on labor market of Ukraine depends first of all on restructuring of economy, formation of an innovative segment of labor market, social interaction.

**employment transformation, competitive advantages, non-standard employment, unemployment, youth employment**

Одержано 27.05.15