

Розвиток продуктивних сил і регіональна економіка.

УДК 331.5

Новікова О.С.

Старший викладач кафедри економіки  
Сумський національний аграрний університет

РЕГІОНАЛЬНІ АСПЕКТИ КОНКУРЕНЦІЇ НА РИНКУ ПРАЦІ  
СУМСЬКОЇ ОБЛАСТІ  
REGIONAL ASPECTS OF COMPETITION ON THE LABOR MARKET  
OF SUMY REGION

*У статті уточнено поняття конкуренції на ринку праці Сумської області, розглянуті рівні конкуренції. Приділено увагу показникам безробіття і зайнятості населення та стану ринку на основі звітів регіональної служби зайнятості. Проаналізовано чинники, що призводять до скорочення пропозиції робочої сили, досліджено фактори, що спричиняють зростання попиту на працю на місцевому ринку, серед яких зростання прибутковості, обсягів капітальних інвестицій, зміна структури та розмірів підприємств, що формують попит на працю. Виокремлено фактори успіху підприємств в конкурентній боротьбі на ринках праці різних рівнів. Окремо звернена увага на можливість працевлаштування в іноземних компаніях осіб без фізичного їх переміщення за межі місця проживання і таким чином злиття місцевого та міжнародного ринків праці.*

**Ключові слова:** *ринок праці, пропозиція праці, зайнятість, конкуренція на ринку праці, попит на працю.*

*В статье уточнено понятие конкуренции на рынке труда Сумской области, рассмотрены уровни конкуренции. Уделено внимание показателям безработицы и занятости населения и состояния рынка на основе отчетов региональной службы занятости. Проанализированы факторы, приводящие*

к сокращению предложения рабочей силы, исследованы факторы, вызывающие рост спроса на труд на местном рынке, среди которых рост доходности, объемов капитальных инвестиций, изменение структуры и размеров предприятий, формирующих спрос на труд. Выделены факторы успеха предприятий в конкурентной борьбе на рынках труда различных уровней. Отдельно обращено внимание на возможность трудоустройства в иностранных компаниях лиц без физического их перемещения за пределы места проживания и таким образом слияние местного и международного рынков труда.

**Ключевые слова:** рынок труда, предложение труда, занятость, конкуренция на рынке труда, спрос на труд.

*The article provides better understanding for labour market and regional characteristics of it, clarifying the concept of competition in the labor market of Sumy region. The levels of competition are differentiated and strategies for competition are outlined. Special attention is paid to the employment indicators analyses and the general state of the labour market based on reports from the regional employment service and International Monetary Fund prognoses. The factors that lead to a reduction in labor supply are analyzed and include natural reduction of the population and intensive emigration both to more developed regions and abroad. The factors causing an increase in the demand for labor in the local market are considered. They include an increase in profitability, capital investments, changes in the structure and size of enterprises that generate labor demand. According to the recent statistics the structure of demand for labour has changed with a reduced number of large companies with more than 250 employees and their reduced profitability. However middle-size companies have increased their sales by approximately 30% annually and now provide employment for 57,8% of workers. Small entities maintain the buffer role demonstrating very stable indicators of production growth, employment and labor cost.*

*Competitive strategy of the companies at the labour market should consider types of the markets, characteristics of potential employees, analyses of strong and weak points of the company and include both financial and nonpecuniar attractions for potential candidates. Companies nowadays should pay special attention to the increased possibility of losing personnel because of the available opportunity for them to be employed in foreign companies without physically moving outside their place of residence and thus merging local and international labor markets. This sphere still requires more careful studies and might be a topic for further research.*

**Key words:** *labor market, labor supply, employment, competition in the labor market, demand for labor.*

**Постановка проблеми:** Традиційно гарна забезпеченість України трудовими ресурсами все частіше викликає сумніви у роботодавців. Багато з них заявляють про дисбаланси забезпеченості фахівцями певного профілю з потрібними навичками за очікуваного рівня заробітної плати. Окрім скарг на вітчизняну систему світи це може сигналізувати і про посилення конкуренції на ринку праці з боку виробників. В умовах динамічно мінливих ринкових відносин проблема конкурентних взаємин і можливості зміцнення конкурентних позицій перетворюється на все більш актуальне і значуще питання. Недооцінка їх значення призводить до помилок при проведенні проектного аналізу і відповідно невдач при реалізації проектів а також погіршення показників діяльності діючих суб'єктів ринку.

Актуальність даної теми пояснюється тим, що дослідження стану регіонального ринку праці і конкуренції як основної його властивості є важливим для своєчасного виявлення тенденцій у системі суспільних відносин, що виникають між суб'єктами, що функціонують на ринку: підприємствами всіх форм власності, органами державного управління і найманими працівниками і відповідного реагування.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій:** Аналіз певних аспектів функціонування регіонального ринку праці здійснені в роботах таких вчених як А. Баришнікова, В.Близнюк, О. Волкова, А. Горова, В. Самойленко. Дослідженням конкуренції на ринку праці також присвятили свої роботи В. Близнюк, Ю. Карлова, М. Семикіна. Ними були уточнені поняття конкурентоспроможності праці, умови функціонування ринку праці, тощо. В той же час сучасні умови функціонування передбачають необхідність аналізу факторів, що впливають на діяльність регіонального ринку праці на сучасному етапі та стан конкуренції на цьому ринку.

**Формулювання цілей статті:** Мета даного дослідження полягає в науковому уточненні змістовної сутності конкуренції на регіональному ринку праці та її ролі у формуванні ціни на труд на сучасному етапі, аналізі конкуренції на мікро-, макро-, мезо- та міжнародному рівнях та їх взаємодії.

**Виклад основного матеріалу:** Трудові ресурси як частина працездатного населення, яка володіє фізичними й розумовими здібностями і знаннями, необхідними для здійснення корисної діяльності є найважливішою складовою ресурсного потенціалу регіону, а сфера праці залишається найважливішою областю соціально-економічного розвитку життя суспільства. До цієї сфери відносять сукупність робочої сили, а також її застосування на ринку праці, в безпосередніх умовах підприємств.

Ринок праці на думку Яковлева Р.А., Кокина Ю.П., Савченко П.В. передбачає купівлю-продаж робочої сили, інша група вчених, серед яких Павловська О.В., Грішнова О.А. вважають предметом торгівлі трудові послуги. Балановська Т.І., Гогуля О.П. підтверджують нашу думку про те, що ринок праці передбачає не продаж, а оренду робочої сили на певних умовах на орієнтовно визначений термін. Праця ж як фактор виробництва створюється лише в процесі суспільного виробництва і не існує до його початку.

Цей ринок також має суттєві особливості, пов'язані з специфікою товару – ризиком травм, необхідністю враховувати психологічний клімат в

колективі, особу керівника, можливість працювати на неповний графік або ж понаднормово і багато більше. І тим не менш це ринок і має всі характерні ознаки ринку. Йому притаманне своє інституційне середовище, що обслуговує покупців і продавців і полегшує їх взаємодію (біржі праці, агенції працевлаштування, бюро, спеціалізовані сайти розміщення замовлень), інформація про ціни та умови роботи загалом доступна і фіксована після моменту укладення угоди, а власне самі угоди, що не обов'язково укладаються в письмовій формі, зазвичай суворо дотримуються.

В результаті угод на ринку праці люди отримують оплачувану роботу на певному підприємстві на визначених умовах і за певної платні, що власне дозволяє ефективно розмістити найцінніший фактор виробництва – працю – на підприємствах, забезпечивши виконання його ролі у процесі суспільного виробництва. При цьому праця залишається невіддільною від людини і тому потребує особливих підходів як при аналізі, так і в процесі регулювання. Дослідження ринку праці на мезорівні дозволяє проаналізувати специфіку регіональної економічної системи і виявити потенційні загрози у її функціонуванні.

Потребує уточнення і питання конкуренції на ринку праці. З одного боку, воно розглядається у загальному трактуванні конкуренції як суперництва різних учасників за можливість купівлі-продажу товару - праці. З іншого ж постає специфічність самого товару, який досить довго не визнавався товаром представниками радянської економічної науки.

Переважно виділяють дві форми конкуренції на ринку праці – це, по-перше, конкуренція між виробниками-підприємцями за найкращих працівників необхідних професій, кваліфікацій, що відповідають їхнім потребам, і по-друге, конкуренція між працівниками за найкраще місце застосування своєї робочої сили з ліпшими умовами праці та більш високою заробітною платою [5, с.144]. Семикіна В.І також вказує на таку форму конкуренції як суперництво між найманими працівниками за утримання такого місця роботи (посади), яке дозволяє на вигідних умовах продажу своїх

трудоу послуг (у тому числі одержанні певних гарантій соціального захисту) реалізувати свої знання, професійний досвід, але на нашу думку таку форму не варто відокремлювати від загальної конкуренції за робочі місця [8, с.101]. Для визначення, який саме з видів конкуренції суттєвіше впливає на стан ринку праці на сучасному етапі дослідимо окремі його складові.

Будь який ринок характеризується балансом попиту і пропозиції. Для дослідження пропозиції робочої сили звернемо увагу на трудові ресурси області.

Специфіка робочої сили як товару передбачає участь у ринку праці лише дорослих особисто вільних громадян, що зацікавлені в отриманні роботи і відповідно виключає з нього ту частину населення, що не має фізичної змоги, достатніх навичок або ж бажання працювати. Робочу силу країни представляє категорія «економічно активне населення», що традиційно обраховується за методологією МОП.

Пропозиція робочої сили визначається по-перше наявними трудовими ресурсами, а по-друге, бажанням працівників пропонувати свою робочу за визначеного рівня заробітної плати, і друга частина пропозиції знаходиться у прямій залежності від запропонованої оплати праці. Так високий рівень оплати праці збільшує альтернативну вартість тривалого перебування у декретній відпустці, виконання хатньої роботи або ж просто дозвілля і стимулює потенційних працівників швидше шукати роботу.

Впродовж останніх років пропозиція робочої сили Сумської області характеризується наступними тенденціями (таб.1): чисельність економічно активного населення поступово зменшується з 603,5 тис. осіб у 2000 р. до 529,4 тис. осіб у 2017, щоправда протягом останніх трьох років спостерігається незначна тенденція до зростання, але темп щорічного приросту складає приблизно 0,5%. При чому рівень економічної активності не скоротився і теж має тенденцію до зростання впродовж останніх трьох років. Це корелює з загальним демографічними показниками і природним

скороченням населення як внаслідок природного руху, так і міграційних процесів.

Таблиця 1

Показники економічної активності населення Сумської області у 2000-2017 рр.\*

(у віці 15–70 років; тис.)

	2000	2005	2010	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Економічно активне населення</b>	603,5	591,2	556,2	568,6	558,7	532	523,3	527,3	529,4
<b>Зайняті</b>	513,8	546	497	519,6	515,9	481,4	470,5	478,5	481,4
<b>Безробітні</b>	89,7	45,2	59,2	49	42,8	50,6	52,8	48,8	48
<b>Економічно неактивне населення</b>	360,2	348	331,4	299,3	299,6	319,1	323,4	314,8	309,8
Рівень економічної активності, у відсотках	62,62	62,95	62,66	65,51	65,09	62,51	61,80	62,62	63,08
Рівень зайнятості, у відсотках	53,32	58,13	55,99	59,87	60,11	56,56	55,57	56,82	57,36
Рівень безробіття, у відсотках	14,86	7,65	10,64	8,62	7,66	9,51	10,09	9,25	9,07

\* Тут та надалі узагальнено на основі [10,11,12]

Кількість зайнятих зменшилась з 513,8 тис. осіб у 2000р. до 481,4 тис. осіб у 2017р., але рівень зайнятості зріс порівняно з 2000 на 4,04% і склав 57,36% у 2017р.

Чисельність безробітних зменшилась у порівнянні з 2000р. майже у 2 рази і продовжує зменшуватись впродовж останніх трьох років до 48 тис.осіб у 2017р. Рівень безробіття є найбільш варіативним показником. Він спершу стрімко впав з 14,86% у 2000р. до 7,56% у 2005р, потім після підйому до 10,64% у 2010р. він досяг попереднього мінімального значення у 2013р., після чого коливається на рівні 9,5% з деякою тенденцією до зниження.

В цілому узагальнивши ці показники можна стверджувати про стабільну економічну активність населення і показники зайнятості на тлі загального зменшення числа населення на більш ніж 10% за останніх 17 років. Причини

такого різкого зменшення стали як природне зменшення населення, так і внутрішня і зовнішня трудова міграція внаслідок суттєвої різниці в оплаті праці як порівняно з іншими регіонами України, так і значно більшою різницею – порівняно з країнами-сусідами і відносно прозорими бар'єрами для здійснення такого переміщення. Різниця в оплаті праці може в деякій мірі компенсуватися психологічними втратами особи-мігранта, які збільшують оцінку вартості переїзду і зменшують економічну привабливість такого переїзду, але при різниці в оплаті праці у 5-10 разів такі психологічні втрати становлять все менший вплив на прийняття рішення.

В результаті пропозиція робочої сили скорочується чисельно і якісно, бо трудовими мігрантами стають особи, що по-перше більш витребувані на міжнародному ринку праці, а це кваліфіковані спеціалісти з достатнім рівнем освіти і високою здатністю до навчання, а по-друге ті, що можуть розраховувати на достатній очікуваний термін роботи на новому місці, який міг би окупувати фактичні та економічні втрати від переїзду – тобто відносно молоді особи.

За аналітичними даними Сумського обласного центру зайнятості у 2018 році кількість зайнятих осіб продовжила зростати, а безробітних – зменшилась, що на фоні стабільних значень показників економічно активного населення вказує на високий попит на робочу силу.

Попит на робочу силу визначається як кількість праці, яку роботодавці бажають найняти в даний період часу за визначену ставку заробітної плати. Його формують підприємства різних форм власності. Загальна кількість підприємств в Сумській області поступово зменшується, але найбільшим викликом для регіонального ринку праці могло стати зменшення числа великих підприємств – тобто таких суб'єктів господарювання будь-якої організаційно-правової форми та форми власності, у яких середня кількість працівників за звітний період (календарний рік) перевищує 250 осіб та річний дохід від будь-якої діяльності перевищує суму, еквівалентну 50 мільйонам євро, визначену за середньорічним курсом Національного банку України.

Якщо у 2012 році в області налічувалось 9 таких підприємств, то починаючи з 2015 року їх залишилось лише 6. При цьому число малих підприємств зростало до 2015р, а потім дещо знизилось (таб.2). Чисельність же середніх підприємств зменшувалась до 2015р, а потім почала зростати.

Таблиця 2

Кількість підприємств Сумської області у 2010-2017 рр., од.

	Загальна кількість	Великі	Середні	Малі
2010	5380	5	431	4944
2012	5432	9	398	5025
2013	5817	8	383	5426
2014	5819	7	367	5445
2015	5842	6	357	5479
2016	5287	6	366	4915
2017	5705	6	375	5324

Попит на працю є вторинним і похідним від попиту на кінцеву продукцію підприємств і відповідно потреби виробництва у людських ресурсах. Таким чином дослідження виробництва продукції та послуг підприємствами області дозволить виявити вплив на зайнятість в регіоні та прогнозувати подальші зміни.

Впродовж останніх років відбувається зростання обсягів виробництва у фактичних цінах. На відміну від інших груп особливо помітно зростання обсягів випуску середніх підприємств, які з менш як 40% від загального випуску підприємств області у 2012р. у 2017 році збільшили свою частку до 59% із щорічним темпом приросту на рівні 30% (рис.1).

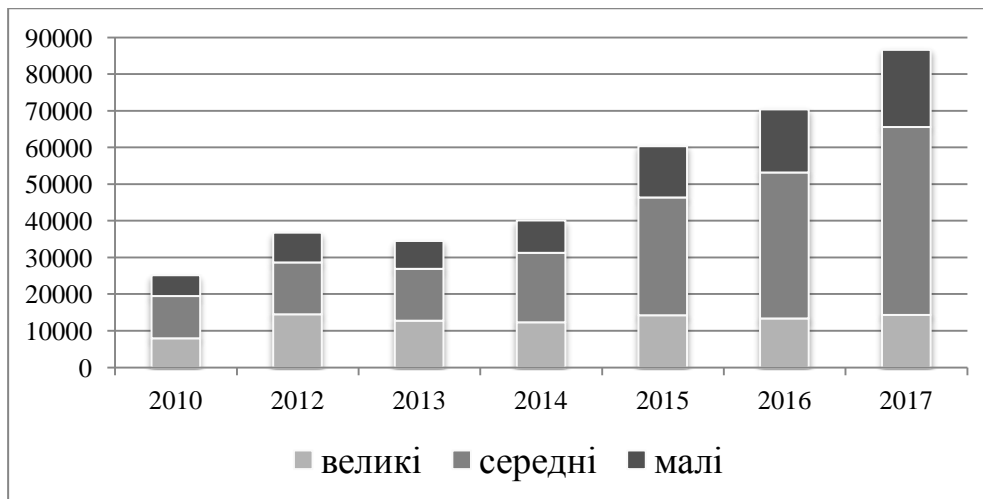


Рис.1. Обсяг реалізованої продукції (товарів, послуг) підприємствами Сумської області у 2010-2017 рр. у фактичних цінах, млн.грн.

Іншим важливим показником економічного розвитку регіону є рівень залучення вітчизняних та іноземних інвестицій, що свідчить про нове будівництво або розширення діючих підприємств, про підтримання наявних потужностей та створення нових робочих місць. Рівень залучення інвестицій в різні галузі певною мірою визначає розвиток виробництва, рівень зайнятості населення та структуру пропозиції робочої сили на ринку праці. Поряд зі зростанням обсягу випуску відбувається щорічне збільшення капітальних інвестицій, що переважно відбуваються за рахунок власних коштів підприємств та організацій (таб.3). Темп щорічного приросту інвестицій суттєво відрізняється з року в рік і становив 20,5% у 2017р.

Таблиця 3

Капітальні інвестиції у Сумській області у 2010-2017 рр.

	2010	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Капітальні інвестиції, млн.грн	2 188	2 871	2 721	2 798	3 663	5 763	6 947

Позитивною тенденцією є і високі темпи розвитку малих підприємств, які виявились локомотивом розвитку багатьох економік. Їх також іноді відносять до засобів усунення диспропорцій та згладжування циклічних коливань як на окремих товарних ринках, так і на ринку праці. Малі підприємства чутливо реагують на коливання ринків, здатні швидко

створювати робочі місця і забезпечувати занятість населення під час циклічних спадів [3]. Нажаль темпи росту випуску таких підприємств зараз менші за зростання показників результативності підприємств середнього розміру, що швидше за все відбувається через відсутність належного забезпечення джерелами фінансування капітальних інвестицій. Обмежені можливості фінансування інвестиційних проектів стримують розвиток малого бізнесу і як наслідок не дозволяють повністю використати їх потенціал для створення нових робочих місць на ринку праці.

І все ж попит на працю поступово зростає і на кінець 2017р. Служба зайнятості Сумської області пропонувала безробітним обрати з 1,3 тис. вакансій, а на одне робоче місце претендувало 12 осіб, що вдвічі менше за показник 2014 року (таб.4). Разом із даними про скорочення пропозиції робочої сили та зростаючі показники зайнятості це також підтверджує припущення про зростаючу конкуренцію серед роботодавців.

Таблиця 4

Основні показники діяльності Сумського обласного центру зайнятості

	2014	2015	2016	2017
Кількість зареєстрованих вакансій на кінець року, тис. од.	0,7	0,7	1	1,3
Навантаження незайнятого (безробітного) населення на одну вакансію	26	27	15	12

Найбільш витребуваними є представники робочих професій та сфери послуг, середня запропонована заробітна плата по вакансіям 2018 року становить 4 878 грн. на міс.. Не дивлячись на те, що зростання ціни праці за останні роки перевищує рівень інфляції, що свідчить про зростаючу реальну заробітну плату, розмір оплати праці в Україні все ще в кілька разів менший за пропозиції в промислово розвинених країнах, що нажаль послаблює їх конкурентні переваги у боротьбі із закордонними працедавцями.

Стосовно розміру підприємств, де працюють українці на вітчизняному ринку праці, то ті особи, що змогли продати свою робочу силу і працювали

за наймом, переважно отримали роботу на підприємствах середнього розміру, частка яких на ринку праці зростає з 50% у 2012 р. до 57,8% у 2017р., при чому це відбулося на тлі зменшення частки працівників крупних підприємств з 22% у 2012 р. до 14 % у 2017р. (рис.2).

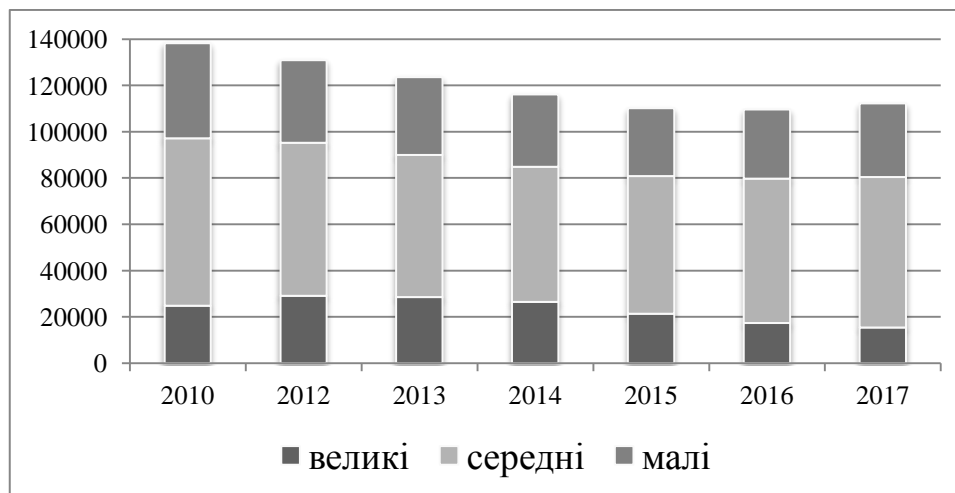


Рис. 2. Кількість найманих працівників на підприємствах Сумської області у 2010-2017 рр.

Узагальнення результатів проведеного аналізу попиту на працю дозволяє зробити висновки про наступні тенденції:

- 1) Зростання попиту на працю з боку підприємств середнього розміру через збільшення обсягів випуску таких підприємств;
- 2) Скорочення попиту на працю з боку великих підприємств, не дивлячись на стабільні показники обсягу реалізованої продукції таких підприємств, що може свідчити про недостатньо інтенсивне використання ресурсу праці впродовж минулих років;
- 3) Збереження показників продуктивності праці і рівня зайнятості на малих підприємствах, де зайнято близько 28% робочої сили регіону, що підтверджує їх буферну роль в економіці – тобто здатність згладжувати наслідки економічних коливань.

Аналіз показників зайнятості за останні роки дозволяють стверджувати про поліпшення стану зайнятості населення. За інформацією Сумського обласного центру зайнятості показник безробіття за 9 місяців 2018 року

продовжив падіння і склав 8,5%. Розгорнутий аналіз показників безробіття вказує на те, що труднощі у пошуку роботи зростають зі збільшенням віку. Причини такої залежності потребують додаткової уваги з метою визначення можливих заходів по активнішому використанні робочої сили старших вікових груп, які є найменш захищеними у випадку втрати роботи і найменш пристосовані до динамічного економічного середовища. Саме старші працівники часто не мають навичок, потрібних для сучасних роботодавців і є найменш конкурентоспроможними на ринку праці, навіть не дивлячись на такі переваги як досвід роботи та ґрунтовна освіта. Для підвищення конкурентоспроможності таких груп населення треба ознайомлювати їх із сучасними інформаційними технологіями, поліпшувати знання іноземних мов, допомагати знайти шлях реалізувати їх переваги, що може стати темою додаткових досліджень.

Більшість відкритих вакансій стосуються низько кваліфікованого персоналу, а середня заробітна плата вакансій, що пропонуються на 1 січня 2019 р. складає 4 878 грн. на місяць. Це на 15% перевищує показники на початок 2018 р.. В той же час ріст заробітної плати в регіоні поки що відстає від загальноукраїнських тенденцій – у середньому по країні пропонується заробітна плата у 5 773 грн. на місяць, що на 24% вище за показники попереднього року. Це приводить до відтоку робочої сили з регіону і також вказує на відставання зростання попиту на працю в регіоні порівняно з іншими регіонами, але в той же час робить його більш привабливим для інвестицій із високими потребами в персоналі через відносно нижчу вартість праці.

В умовах зростання попиту на робочу силу і скорочення її пропозиції конкуренція між виробниками стає більш жорстокою і провокує необхідність підвищення заробітної плати, що пропонується та негрошових винагород. За прогнозами МВФ зростання середньої заробітної плати в 2019 році буде продовжуватись, хоча і з трохи меншими темпами через поступове насичення ринків праці Польщі і складе приблизно 23% [11].

На ринку робочої сили регіону спостерігаються диспропорції в забезпеченні певними категоріями персоналу. Це також пов'язано із активною еміграцією переважно молодих працівників з технічними навичками а також висококваліфікованих фахівців. В умовах посилення глобалізаційних процесів та розвитку комунікацій пошук робочого місця за кордоном стає все більш поширеним та менш витратним. Останнім часом набуває поширення працевлаштування з віддаленим робочим місцем, коли створення переважно інтелектуального продукту праці для іноземного підприємства відбувається без фізичного акту міграції.

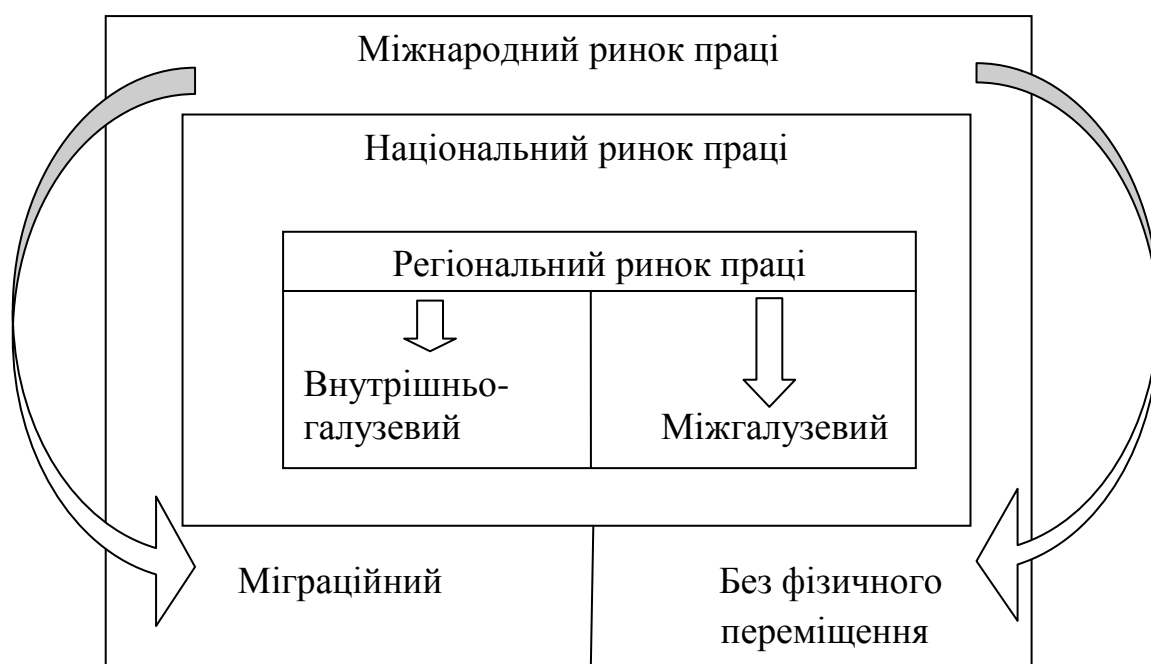


Рис. 3. Класифікація ринків праці

Все це призводить до посилення конкуренції між виробниками за робочу силу. Місцевим підприємствам доводиться конкурувати одночасно на кількох ринках праці (рис.3):

- 1) На місцевому рівні – з підприємствами своєї галузі. Саме заробітну плату на подібних підприємствах регіону зазвичай і беруть за базову при оголошенні вакансій. Заробітна плата встановлюється в межах від альтернативно можливої до вартості граничного продукту праці. Та підприємствам слід приймати до уваги конкуренцію на

міжгалузевому рівні, бо низька оплата праці в галузі може стимулювати працівника змінити сферу діяльності.

- 2) На національному рівні – з підприємствами інших регіонів з кращими показниками добробуту населення та кращими умовами для ведення бізнесу. Саме для Сумської області дуже типовим є переїзд до більш крупних міст з економічних причин. Зрозуміло, що міграція супроводжується психологічними та матеріальними втратами, але при суттєвому збільшенні доходу а також при поліпшенні умов життя люди часто ідуть на рішучі дії. Важливо, що переважно змінюють місце проживання молоді особи, які мають попереду тривалий очікуваний період роботи. Якщо вони вже отримали кількарічний досвід роботи, їх шанси на працевлаштування та очікуваний дохід суттєво зростають.
- 3) На міжнародному рівні – з підприємствами економічно розвинених країн з суттєво вищими показниками продуктивності і оплати праці. І на цьому ринку сумські підприємства мають найменше конкурентних переваг. Можливості трудової міграції впродовж тривалого часу обмежувались візовими процедурами, що були суттєво спрощені останнім часом. До того ж моральні втрати переїзду в іншу країну значно вищі за такі при внутрішній міграції. Але останнім часом іноземні фірми стали активно набирати персонал для дистанційної роботи.

Посилена конкуренція на кожному з цих ринків є важливим складовим діяльності компанії і змушує підприємства проводити агресивну політику при пошуку кадрів, тісно співпрацювати з регіональними вузами і, найважливіше, враховувати розширені можливості працевлаштування робочої сили при встановленні рівня оплати праці.

**Висновки:** На сьогодні важко зробити висновок, конкуренція на якому з ринків є більш жорстокою, можна лише впевнено стверджувати, що вона суттєво посилилася завдяки скороченню пропозиції робочої сили і

зростаючому попиту на працю і нехтувати цими факторами неможливо. Якщо підприємства не зможуть за рахунок ефективної організації виробництва збільшити вартість продукту праці і таким чином створити резерви для підвищення заробітної плати, вони не зможуть привабити дійсно кваліфікований і вмотивований персонал. Праця не є уніфікованим товаром, а навпаки суттєво диференціюється за специфічними навичками, статевовіковими та іншими характеристиками і відповідно ціна цього ресурсу буде різною.

При складанні інвестиційних планів, що передбачають залучення додаткових трудових ресурсів, підприємствам слід враховувати рівень оплати праці на ринках, що є подібними за рівнем вимог до працівників як на місцевому, так і доступних для міграції ринках.

Роботодавець може отримати додаткові конкурентні переваги на ринку праці завдяки створенню привабливих умов на його підприємстві, забезпеченню високого рівня оплати праці та негрошових заохочень, сприятливих умов праці, соціального захисту тощо. Нехтування цими факторами не дозволить створити команду професіоналів-однотумців, а іноді навіть може привести до втрати персоналу і зменшення конкурентоспроможності фірми на ринках готової продукції.

#### Бібліографічний список

1. Балановська Т. І. Ринок праці: реалії та перспективи [Електронний ресурс] / Т. І. Балановська, О. П. Гоголя, Н. І. Драгнева . – Режим доступу : [www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/.../17.pdf](http://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/.../17.pdf).
2. Економічна діагностика параметрів регіонального розвитку / В. В. Храпкіна, В. Ю. Медвідь // Вісник Сумського національного аграрного університету. Серія : Економіка і менеджмент. - 2017. - Вип. 4. - С. 86-90. - Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vsna\\_ekon\\_2017\\_4\\_18](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vsna_ekon_2017_4_18)

3. Лазоренко К. С. Структурні зрушення економіки Сумщини та їх вплив на розвиток регіонального ринку праці / К. С. Лазоренко. // Регіональна економіка. – 2010. – №4.
4. Лісогор Л.С. Конкурентність ринку праці: механізми реалізації (монографія) / Відпов. ред. Е.М. Лібанова. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАНУ, 2005. – 168 с.
5. Петрова І.Л. Сегментація ринку праці: теорія і практика регулювання / І.Л. Петрова. – К.: Ін-т економіки, управління та господарського права, 1997. – 298 с., с.144
6. Ринок праці та зайнятість населення: проблеми теорії та виклики практики : кол. моногр. / Ред.-координатор М.В.Туленков. – К. : ІПК ДСЗУ, 2010. – 363 с.
7. Ринок праці: реалії та перспективи / Н. І.Драгнєва, Т. І. Балановська, О. П. Гоголя// Наукові праці Полтавської державної аграрної академії. – 2012. – №2. – С. 17–23.
8. Семикіна М.В. Конкуренція і конкурентоспроможність на ринку праці: методологія визначення / М.В. Семикіна // Демографія та соціальна економіка. — 2008. — № 2(10) — С. 94—103
9. Чернявська О. В. Регіональні аспекти аналізу та регулювання ринку праці України : монографія : в 2 ч. / О. В. Чернявська. – Полтава: РВВ ПУЕТ, 2011. – 345 с.
10. Статистичний щорічник Сумської області за 2016 рік// Головне управління статистики у Сумській області. – 2017.- 482с.
11. Аналітична інформація Державної служби зайнятості [www.dcz.gov.ua](http://www.dcz.gov.ua)
12. Аналітична інформація Головного управління статистики у Сумській області <http://sumy.ukrstat.gov.ua/?menu=335&level=3>
13. IMF Executive Board Approves 14-month US\$3.9 Billion Stand-By Arrangement for Ukraine, US\$1.4 Billion for Immediate Disbursement: PRESS RELEASE NO. 18/483 . – Режим доступу :

<https://www.imf.org/en/News/Articles/2018/12/18/pr18483-ukraine-imf-executive-board-approves-14-month-stand-by-arrangement>