

ДОСЛІДЖЕННЯ СТАНУ РИНКА ПРАЦІ В УКРАЇНІ ЯК ОСНОВИ ДЛЯ ФОРМУВАННЯ ІМІДЖ-СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВ У РАМКАХ ІНДУСТРІЇ 4.0

© 2019 ДАВИДОВА І.О., ГАТИЛО В. П.

УДК 338.45

JEL Classification: M51; M14

Давидова І.О., Гатило В. П.

Дослідження стану ринку праці в Україні як основи для формування імідж-стратегії підприємств у рамках Індустрії 4.0

На сьогодні пріоритетний напрям управління підприємством в умовах Індустрії 4.0 є формування позитивного іміджу роботодавця. Позиціонування та створення іміджу підприємства на ринку праці має здійснюватися поступово, цілеспрямовано в розрізі динаміки та перспектив основних показників ринку праці, що, своєю чергою, забезпечить підприємству конкурентні переваги на ринку праці і дозволить залучити кадрові ресурси з оптимальними кількісними і якісними параметрами. Метою статті є аналіз основних показників і тенденцій розвитку ринку праці України для подальшого формування іміджевої стратегії підприємств в умовах Індустрії 4.0. Досліджено основні показники, що характеризують стан ринку праці, а саме: рівень безробіття, динаміку чисельності економічно-активного населення України, прогноз чисельності економічно-активного населення. Виявлено, що при формуванні іміджевої стратегії підприємств на ринку праці потрібно враховувати не тільки трендовий аналіз чисельності економічно-активного населення, але й рівень безробіття, тому що він є одним із найважливіших індикаторів реалізації трудового потенціалу. Подолання проблем, пов'язаних із поширенням безробіття, потребує невідкладного реформування трудової сфери в концепції «Індустрія 4.0» та здійснення необхідних кроків для досягнення стратегічних цілей, максимальної реалізації трудового потенціалу шляхом створення сприятливих умов для праці та активізації заходів щодо формування іміджу підприємств на ринку праці.

Ключові слова: іміджеві стратегії, формування іміджу підприємства, ринок праці, «Індустрія 4.0».

DOI:

Рис.: 7. **Табл.:** 2. **Бібл.:** 11.

Давидова Ірина Олегівна – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри економіки та маркетингу, Національний аерокосмічний університет ім. М.Є. Жуковського «ХАІ» (вул. Чкалова, 17, Харків, 61070, Україна)

Гатило Валентина Петрівна – старший викладач кафедри менеджменту, Національний аерокосмічний університет ім. М.Є. Жуковського «ХАІ» (вул. Чкалова, 17, Харків, 61070, Україна)

E-mail: gatulo@ukr.net

ORCID: 0000-0002-5518-9694

УДК 338.45

JEL Classification: M51; M14

Давидова И. А., Гатило В. П. Исследование состояния рынка труда в Украине как основы для формирования имиджевой стратегии предприятий в рамках Индустрии 4.0

На сегодня приоритетным направлением управления предприятием в условиях Индустрии 4.0 является формирование положительного имиджа работодателя. Позиционирование и создание имиджа предприятия на рынке труда должно осуществляться постепенно, целенаправленно в разрезе динамики и перспектив основных показателей рынка труда, что, в свою очередь, обеспечит предприятию конкурентные преимущества на рынке труда и позволит привлечь кадровые ресурсы с оптимальными количественными и качественными параметрами. Целью статьи является анализ основных показателей и тенденций развития рынка труда Украины для дальнейшего формирования имиджевой стратегии предприятий в условиях Индустрии 4.0. Исследованы основные показатели, характеризующие состояние рынка труда, а именно: уровень безработицы, динамика численности экономически активного населения Украины, прогноз численности экономически активного населения. Обнаружено, что при формировании имиджевой стратегии предприятий на рынке труда нужно учитывать не только трендовый анализ численности экономически активного населения, но и уровень безработицы, так как он является одним из важнейших индикаторов реализации трудового потенциала. Преодоление проблем, связанных с распространением безработицы, требует безотлагательного реформирования трудовой сферы в концепции «Индустрия 4.0» и осуществления не-

UDC 338.45

JEL Classification: M51; M14

Davydova I. O., Hatylo V. P. Research on the State of the Labor Market in Ukraine as the Basis for the Formation of the Enterprise Image-Building Strategy in the Framework of Industry 4.0

Today, the priority direction in enterprise management under the conditions of Industry 4.0 is the formation of a positive image of an employer. Positioning and creating the image of an enterprise in the labor market should be carried out gradually and purposefully, in view of the behavior of key indicators of the labor market and forecast changes in them. This in turn will provide an enterprise with competitive advantages in the labor market and allow attracting human resources with optimal quantitative and qualitative parameters. The aim of the article is to analyze key indicators of the Ukrainian labor market and trends in its development for a further formation of the image-building strategy of enterprises under the conditions of Industry 4.0. The key indicators characterizing the state of the labor market, namely, unemployment rate, changes in the number of economically active population of Ukraine, forecast of the number of economically active population, are studied. It is found that when forming the image-building strategy of enterprises in the labor market, it is necessary to take into account not only the trend analysis of the number of economically active population but also the unemployment rate since it is one of the most important indicators of the realization of labor potential. Overcoming problems associated with the spread of unemployment requires an urgent reforming of the labor sector in the Industry 4.0 concept and implementation of necessary steps to achieve strategic goals, maximize the realization of labor potential by creating favorable conditions for work and intensify measures aimed at creating the image of enterprises on the labor market.

обходимых шагов для достижения стратегических целей, максимальной реализации трудового потенциала путем создания благоприятных условий для труда и активизации мер по формированию имиджа предприятий на рынке труда.

Ключевые слова: имиджевые стратегии, формирование имиджа предприятия, рынок труда, «Индустрия 4.0».

Рис.: 7. Табл.: 2. Библ.: 11.

Давыдова Ирина Олеговна – доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой экономики и маркетинга, Национальный аэрокосмический университет им. М.Е. Жуковского «ХАИ» (ул. Чкалова, 17, Харьков, 61070, Украина)

Гатило Валентина Петровна – старший преподаватель кафедры менеджмента, Национальный аэрокосмический университет им. М.Е. Жуковского «ХАИ» (ул. Чкалова, 17, Харьков, 61070, Украина)

E-mail: gatulo@ukr.net

ORCID: 0000-0002-5518-9694

Keywords: image-building strategies, creating the image of an enterprise, labor market, Industry 4.0.

Fig.: 7. Tabl.: 2. Bibl.: 11.

Davydova Iryna O. – Doctor of Sciences (Economics), Professor, Head of the Department of Economics and Marketing, National Aerospace University «Kharkiv Aviation Institute» named after M. Ye. Zhukovskiy (17 Chkalova Str., Kharkiv, 61070, Ukraine)

Hatylo Valentina P. – Senior Lecturer of the Department of Department of Economics and Marketing, National Aerospace University «Kharkiv Aviation Institute» named after M. Ye. Zhukovskiy (17 Chkalova Str., Kharkiv, 61070, Ukraine)

E-mail: gatulo@ukr.net

ORCID: 0000-0002-5518-9694

Вступ. У процесі історичного розвитку система трудових відносин у вигляді взаємопов'язаних елементів «суб'єкт праці» – «процес праці» – «об'єкт праці» постійно зазнавала і продовжує зазнавати послідовних і логічно обумовлених трансформацій. У відносинах між цими елементами в цей час відбуваються особливо значні зміни, які формуються під впливом сучасного етапу технологічного розвитку (шостий технологічний уклад), що породжує промисловість нового типу «Індустрія 4.0» [1], яка у сучасних умовах дає змогу збирати й аналізувати дані швидше й ефективніше, забезпечуючи при цьому виробництво якісніших товарів за нижчими витратами. Це, своєю чергою, дає змогу підвищити продуктивність виробництва, сприяє зростанню промисловості та змінює профіль робочої сили, внаслідок чого посилюється конкурентоспроможність підприємств і країн.

Індустрія 4.0 включає [2] два конкуруючих впливи технології на зайнятість. По-перше, існує дизруптивний ефект, оскільки обумовлений технологією прорив і автоматизація замінюють працю на капітал, позбавляючи робочих заробітку або змушуючи їх застосовувати свою кваліфікацію в іншому місці. По-друге, зазначений дизруптивний ефект супроводжується ефектом капіталізації, коли попит на нові товари та послуги підвищується і обумовлює створення нових робочих місць, компаній і навіть галузей.

Ринок праці в умовах Індустрії 4.0 відображає основні тенденції в динаміці зайнятості, її основних структурах (галузевої, професійно-кваліфікаційної, демографічної), тобто в суспільному розподілі праці, а також мобільність робочої сили, масштаби і динаміку безробіття [3; 4]. Основними детермінантами структурних диспропорцій ринку праці в умовах Індустрії 4.0 є нестабільність політичної ситуації, відсутність узгодженості дій підприємств, структурна, макроекономічна та інституційна кризи, що призводить до скорочення можливостей створення нових робочих місць; поступового звуження обсягів попиту на робочу силу із одночасним наростанням деформаційних змін у його структурі [5].

Питання аналізу основних показників ринку праці в Україні знайшли висвітлення у роботах таких науковців:

А. М. Абалкін, Д. П. Богиня, М. Д. Бойко, О. В. Бріт, О. А. Грішнова, Р. М. Ковтун, Г. І. Купалова, Е. М. Лібанова, А. С. Лісогор, Г. Я. Лук'яненко, В. В. Онікієнко, В. Г. Федоренко, Л. О. Яневич та ін. [5–9]. Однак питання, що стосуються формування та розвитку ринку праці в рамках концепції «Індустрія 4.0», у нашій країні залишаються не достатньо вирішеними та потребують подальшого дослідження.

Таким чином, дослідження ринку праці в умовах Індустрії 4.0 певною мірою відповідають на питання про необхідність і реальні можливості створення робочих місць, а також попереджають закриття вже наявних робочих місць. Тому аналіз тенденцій ринку праці найтісніше пов'язаний з аналізом діяльності підприємств, що, своєю чергою, пов'язано з формуванням їх позитивного іміджу на ринку праці.

Формування імідж-стратегії підприємства на ринку праці – цілеспрямована діяльність зі створення позитивного іміджу підприємства, що включає в себе всі складові управління іміджем підприємства на ринку праці. Основні етапи процесу формування іміджу підприємства на ринку праці – це:

- дослідження і моніторинг факторів формування іміджу підприємства на ринку праці;
- підготовка концепції іміджевої політики підприємства на ринку праці;
- розробка іміджевої політики підприємства;
- оцінка результативності іміджевої політики підприємства на ринку праці.

Отже, позиціонування та створення іміджу підприємства на ринку праці в умовах Індустрії 4.0 має здійснюватися поступово, цілеспрямовано в розрізі динаміки та перспектив основних показників ринку праці, що, своєю чергою, забезпечить підприємству конкурентні переваги як роботодавця і дозволить залучити кадрові ресурси з оптимальними кількісними і якісними параметрами.

Метою статті є аналіз основних показників і тенденцій розвитку ринку праці України для подальшого формування імідж-стратегії підприємств в умовах Індустрії 4.0.

За оцінкою експертів Всесвітнього Економічного Форуму, ключовим викликом, пов'язаним з настанням

«четвертої промислової революції», є зміна попиту на зайнятість [6], тобто сучасні тенденції ринку праці в умовах Індустрії 4.0 – це жорсткий дефіцит кваліфікованих кадрів і гостра конкуренція за людські ресурси. Ефективне функціонування ринку праці неможливе без оцінки зв'язків між різними чинниками й результативними показниками, виявлення їх тенденцій [7] як основи для стратегічного управління підприємством в умовах Індустрії 4.0. Своєю чергою, процес формування імідж-стратегії підприємства перебуває під впливом основних характеристик ринку праці (рис. 1) [8], особливо демографічних тенденцій, тобто демографічні зміни, а саме чисельність економічно активного населення, рівень безробіття та рівень економічної активності населення змушують підприємства в Україні приділяти увагу до процесу формування імідж-стратегії на ринку праці. Таким чином, одна із проблем, з якою підприємства стикаються при формуванні іміджу роботодавця в рамках Індустрії 4.0, пов'язана з розумінням соціально-демографічної та економічної ситуації в країні.

У класичних роботах Нобелівських лауреатів 2010 року Даймонда, Мортенсена і Пісарідеса [9] показано, що рівень безробіття та рівень економічної активності населення – це дуже важливий стан, не лише для економіки в цілому, а й для окремих працівників і роботодавців. Саме в процесі дослідження тенденцій розвитку ринку праці відбувається підбір найкращої пари: працівник знаходить

кращого для себе роботодавця, а роботодавець – відповідного працівника. Усе це підкреслює надзвичайне значення вивчення закономірностей концепції «Індустрія 4.0» і динаміки основних показників ринку праці в процесі формування іміджевої стратегії роботодавця.

Своєчасний моніторинг ситуації на ринку праці на першому етапі формування іміджевої стратегії підприємств дозволить спрогнозувати чисельність економічно активного населення, рівень безробіття та рівень економічної активності населення. Дослідження умов зайнятості на основі оцінки рівня безробіття, чисельності економічно активного населення визначають зміну попиту і пропозиції робочих місць і кваліфікацій, показують зміну чисельності робочої сили, старіння робочої сили, технологічні зміни, постійний розвиток трудових компетенцій. Як наслідок, дослідження перспектив зайнятості користуються високим попитом серед підприємств, які прагнуть підвищити свою конкурентоздатність як роботодавця, тому що підприємствам це дозволяє виграти в боротьбі за кваліфіковані кадри, адже в зазначених умовах високопрофесійного працівника цінують ще вище, а конкуренція серед роботодавців тільки посилюється.

У зв'язку з невизначеністю ситуації і значними наслідками технологічних трансформацій Індустрії 4.0 [10] для виробничих систем і суспільства в цілому підприємствам необхідні надійні попередні дані, щоб прогнозувати

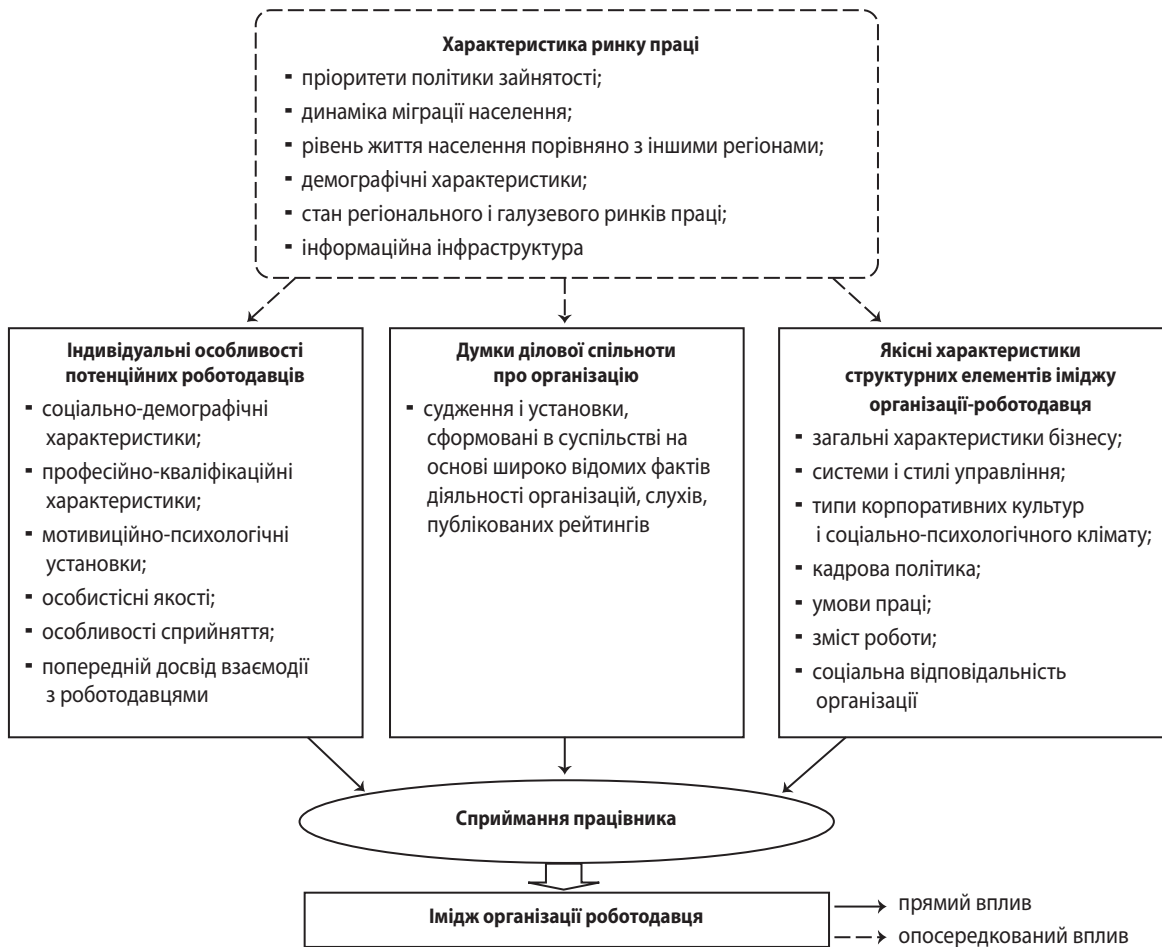


Рис. 1. Фактори, що впливають на формування іміджу організації-роботодавця [8]

ефект змін на ринку праці. Отже, пропонується дослідити стан ринка праці України на аналізі ряду показників, а саме: стан економічно активного населення, зайнятих та безробітних у розрізі вікової структури, рівень зайнятості у віковому та гендерному аспекті та рівень зайнятості в аспекті місця проживання у розрізі вікових груп. Розуміння тенденції розвитку цих показників і вміння використовувати результати їх дослідження дозволить сформулювати і здійснити ефективну імідж-стратегію підприємств на ринку праці в умовах Індустрії 4.0.

Стан ринку праці України у 2018 році в розрізі вікових груп населення наведено в табл. 1 та на рис. 2–4. За-

значимо, що табл. 1 складено як за даними Держкомстату, який використовує методику, розроблену Міжнародною організацією праці (МОП), де з розрахунку рівня безробіття виключаються всі особи, що досягли пенсійного віку. В аналізі були залучені всі регіони України, крім першої та другої зон радіаційного забруднення внаслідок катастрофи на Чорнобильській АЕС, тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях [11].

Аналіз даних показав, що рівень зайнятості населення за досліджуваний період є постійним і не виходить за межі

Таблиця 1

Показники ринку праці в Україні у 2018 році

Показник	Усього у віці 15–70 років, тис.	% за віковими групами						
		15–24	25–29	30–34	35–39	40–49	50–59	60–70
Економічно активне населення	17 939,5	33,7	79,6	83,3	84,7	86,0	70,7	13,2
жінки	8 546,1	30,0	68,6	74,6	78,5	83,7	66,9	11,4
чоловіки	9 393,4	37,2	90,2	91,8	91,0	88,4	75,4	15,9
Зайняті	16 360,9	27,6	71,8	75,9	76,7	79,4	65,5	13,2
жінки	7 910,7	24,2	64,2	68,9	72,2	78,5	62,4	11,3
чоловіки	8 450,2	30,9	79,1	82,7	81,2	80,3	69,3	15,9
Безробітні	1 578,6	17,9	9,8	8,9	9,5	7,7	7,4	0,2
жінки	635,4	19,3	6,4	7,6	8,1	6,2	6,8	0,2
чоловіки	943,2	16,9	12,2	9,9	10,7	9,2	8,1	0,1
<i>Рівень зайнятості, %</i>								
Усе населення	57,1	27,6	71,8	75,9	76,7	79,4	65,5	13,2
за статтю								
▪ жінки	52,5	24,2	64,2	68,9	72,2	78,5	62,4	11,3
▪ чоловіки	62,1	30,9	79,1	82,7	81,2	80,3	69,3	15,9
за місцем проживання								
▪ міські поселення	58,1	25,1	73,6	77,6	78,3	81,1	67,0	12,6
▪ сільська місцевість	55,0	32,0	68,5	71,7	72,7	75,8	62,5	14,4
<i>Рівень безробіття (за методологією МОП), % до економічно активного населення</i>								
Усе населення	8,8	17,9	9,8	8,9	9,5	8,8	17,9	9,8
за статтю								
▪ жінки	7,4	19,3	6,4	7,6	8,1	7,4	19,3	6,4
▪ чоловіки	10,0	16,9	12,2	9,9	10,7	10,0	16,9	12,2
за місцем проживання								
▪ міські поселення	8,6	19,0	10,2	8,5	9,5	8,6	19,0	10,2
▪ сільська місцевість	9,2	16,5	8,9	9,9	9,4	9,2	16,5	8,9

Джерело: складено авторами на основі [11]

17 млн осіб. Населення, що зареєстроване в органах служби зайнятості, також знаходиться на відносно постійному рівні і складає 1,5–1,7 млн осіб. У вікових групах від 50 років збільшується процент зайнятих жінок порівняно з чоловіками. Якщо говорити про зайнятість всього населення (а не лише економічно активного), виявляється, що найвищий

рівень зайнятості можна спостерігати у групі 35–39 років. Водночас у цій віковій групі показник зайнятості є найвищим як за ознакою статі, так і за місцем проживання.

Досліджуючи рівень безробіття за віковими групами, можна говорити, що він є найвищим у молоді віком 15–24 років, а також віком 25–29 років (7,0 %).

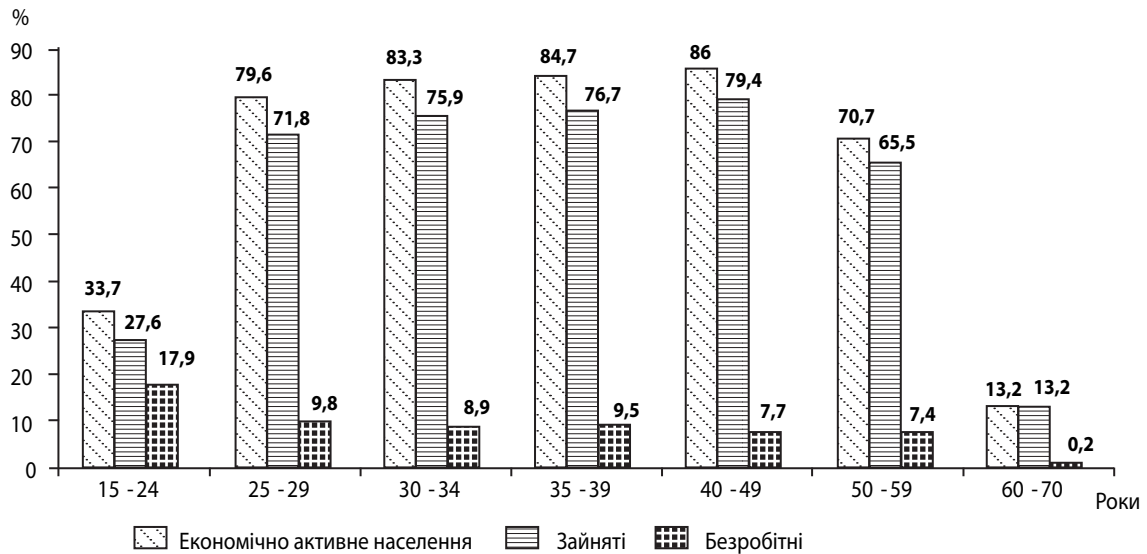


Рис. 2. Частка економічно активного населення, зайнятих і безробітних у розрізі вікової структури станом на 2018 р.

Джерело: складено авторами на основі [11]

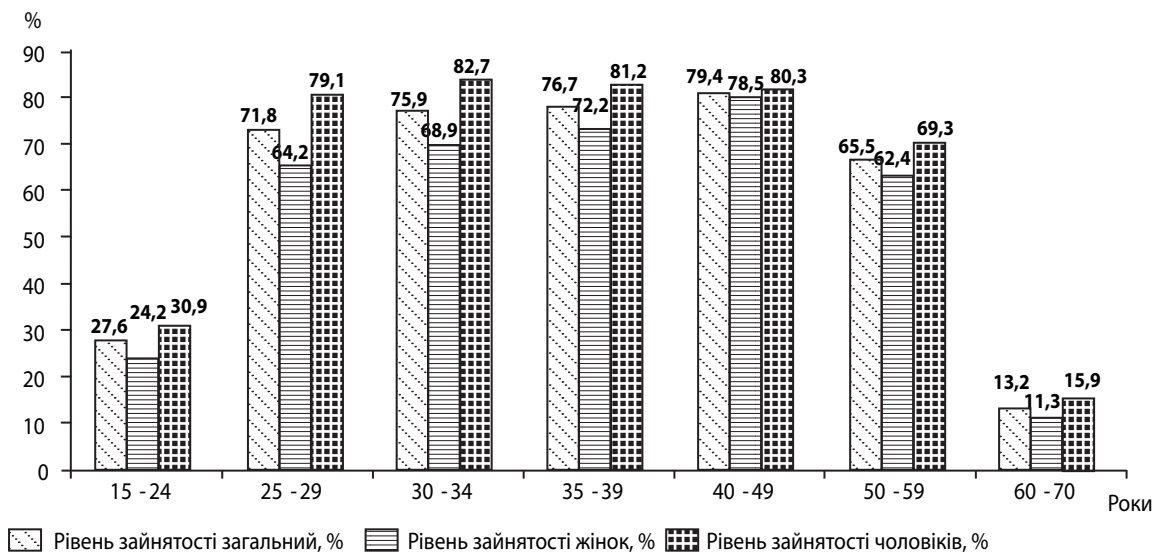


Рис. 3. Рівень зайнятості у віковому та гендерному аспекті, 2018 р.

Джерело: складено авторами на основі [11]

Для цих груп характерно високими є показники як за розподілом за ознакою статі, так і за розподілом за місцем мешкання.

Стосовно галузевої структури зайнятості можна зазначити, що спостерігається відтік трудових ресурсів з підприємств і установ державної форми власності. Таким чином, зайнятість за формами власності приблизно пропорційна: державна – 34,4 %, колективна – 36,1 %, приватна – 29,5 %.

Для ефективного формування іміджу підприємств на ринку праці потрібно враховувати не тільки тенденції показників рівня зайнятості та безробіття [2], але й автоматизацію багатьох категорій професій, зокрема, тих, що передбачають механічну монотонну і точну ручну працю. Оскільки обчислювальні потужності продовжують зростати в геометричній прогресії, тому такі професії,

як юристи, фінансові аналітики, лікарі, журналісти, бухгалтери, страхові агенти або бібліотекари, можуть бути частково або повністю автоматизовані у найближчому майбутньому.

Як зазначено в роботі [2], четверта промислова революція неминуче буде надавати фундаментальний вплив на ринки праці та робочі місця у всіх країнах світу. Фактично в переважній більшості випадків злиття цифрових, фізичних і біологічних технологій, що забезпечує поточні зміни, сприятиме удосконаленню людської праці та когнітивної діяльності, тобто лідерам доведеться готувати кадрові ресурси, розвивати моделі освіти для роботи, а також створювати взаємопов'язані інтелектуальні машини з можливостями, які постійно розширюються.

Виходячи з загальної динаміки показників трудових ресурсів, наведених у табл. 2, видно, що за період 2014–

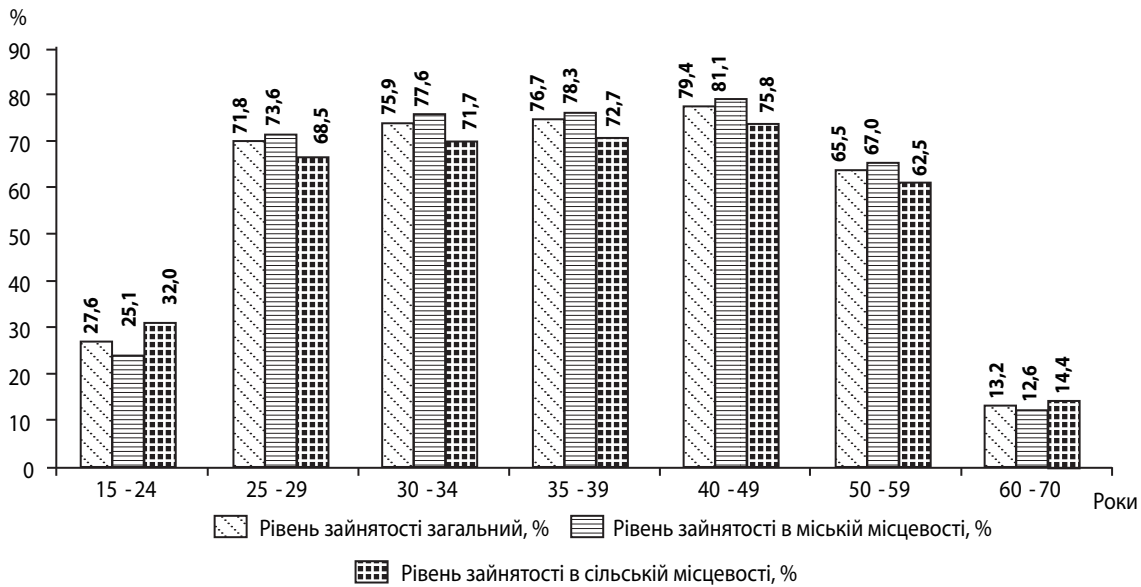


Рис. 4. Рівень зайнятості в аспекті місця проживання у розрізі вікових груп, 2018 р.

Джерело: складено авторами на основі [11]

Таблиця 2

Економічна активність і рівень економічної активності населення України за статтю та місцем проживання у 2014–2018 рр.

Показники	2004 р.	2015 р.	2016 р.	2017 р.	2018 р.
1	2	3	4	5	6
Економічно активне населення у віці 15–70 років, тис. осіб	12 023,0	10 925,5	10 934,1	10 945,0	10 724,8
%	62,4	62,4	62,2	62,0	62,6
У тому числі: працездатного віку, тис. осіб	7 617,7	6 920,6	7 039,3	6 845,8	6 486,4
% до економічно активного населення	71,4	71,5	71,1	71,5	72,7
старше працездатного віку, тис. осіб	4 405,3	4 004,9	3 894,8	4 099,2	4 238,4
% до економічно активного населення	16,7	14,9	14,3	13,9	13,2
Жінки, тис. осіб	7 370,3	6 674,7	6 692,7	6 708,0	6 512,3
% до економічно активного населення	56,1	56,2	55,9	55,7	56,8
У тому числі: працездатного віку, тис. осіб	4 481,6	4 124,7	4 303,6	4 199,1	3 918,6
% до осіб працездатного віку	66,5	66,5	65,4	65,8	67,7
старше працездатного віку, тис. осіб	2 888,7	2 550,0	2 389,1	2 508,9	2 593,7
% до тих, хто старше працездатного віку	16,0	13,1	12,3	12,1	11,4
Чоловіки, тис. осіб до економічно активного населення	4 652,7	4 250,8	4 241,4	4 237,0	4 212,5
% до економічно активного населення	69,3	69,2	69,1	69,0	69,0
У тому числі: працездатного віку тис. осіб	3 136,1	2 795,9	2 735,7	2 646,7	2 567,8
% до осіб працездатного віку	76,4	76,7	77,0	77,5	78,0
старше працездатного віку, тис. осіб	1 516,6	1 454,9	1 505,7	1 590,3	1 644,7
% до тих, хто старше працездатного віку	18,1	17,9	17,3	16,5	15,9
Міське населення, тис. осіб	16 187,9	15 504,5	15 293,8	15 295,6	15 347,9
% до економічно активного населення	62,6	63,1	62,8	62,8	63,5
У тому числі: працездатного віку, тис. осіб	15 205,5	14 565,2	14 410,7	14 485,1	14 514,5
% до осіб працездатного віку	72,4	72,9	72,3	72,9	74,2
старше працездатного віку, тис. осіб	982,4	939,3	883,1	810,5	833,4
% до тих, хто старше працездатного віку	13,8	13,5	12,9	12,8	12,6

Закінчення табл. 2

1	2	3	4	5	6
Сільське населення	6426,3	6697,9	6987,0	6949,8	6974,4
% до економічно активного населення	61,8	60,8	60,9	60,4	60,6
У тому числі: працездатного віку	5789,2	6017,3	6071,0	6060,8	6091,7
% до осіб працездатного віку	69,1	68,8	68,5	68,6	69,6
старше працездатного віку	637,1	680,6	916,0	889,0	382,7
% до тих, хто старше працездатного віку	24,1	18,0	17,5	16,4	14,4

Джерело: складено авторами на основі [11]

2018 рр. економічно активне населення країни скоротилося на 1 %, що безумовно є негативним фактором.

Водночас на 1,5 % скоротилося населення працездатного віку.

Щодо процента осіб працездатного віку відносно економічно активного населення, то він у середньому складає 72 %. Для осіб старше працездатного віку показник економічної активності коливається в межах 13,2–16,7 %.

За результатами даних з Держкомстату у 2019 році (січень – червень) [11], відсоток безробітних в Україні склав 8,4 %, що нижче на 0,5 %, ніж в аналогічному періоді 2018 року. Кількість безробітних у віці 15–70 років (за методологією МОП) у 2018 р., порівняно з 2017 р., зменшилася на 7,0 % та становила 1,6 млн осіб. Серед безробітних дві третини складали міські мешканці (1,1 млн осіб), решту – сільські. Зменшення кількості безробітного населення віком 15–70 років (на 7,1 %) відбулося за рахунок осіб працездатного віку.

Рівень безробіття населення віком 15–70 років (за методологією МОП) порівняно з 2017 р. зменшився та у 2018 р. становив 8,8 % економічно активного населення зазначеного віку, а серед населення працездатного віку – 9,1 %.

Порівняно з Євросоюзом рівень безробіття в Україні в 2018 році був всього на 1 % більший (у ЄС – 8,5 %),

а в деяких країнах ЄС ситуація на ринку праці ще гірша, ніж в Україні (рис. 5) [11].

Слід зазначити, що рівень безробіття населення працездатного віку (за методологією МОП) у 4,8 разу перевищував рівень зареєстрованого безробіття, розрахованого щодо економічно активного населення працездатного віку (у жінок – у 3,5 разу, чоловіків – у 6,5 разу, міській місцевості – у 5,9 разу, сільській – у 3,7 разу) (рис. 6).

У структурі безробітних за тривалістю пошуку роботи у 2018 р., порівняно з 2017 р., відбулось скорочення частки осіб, які шукали роботу: 12 місяців і більше – на 5,1%; від 6 місяців до 12 місяців – на 0,8%; та до 1 місяця – на 0,3 %.

При цьому збільшилася питома вага осіб, які шукали роботу від трьох до шести місяців на 3,5% та від 1 місяця до 3 місяців на 2,7%. Середня тривалість безробіття (за методологією МОП) порівняно з 2017 р. зменшилася та у 2018 р. становила 6 місяців.

При аналізі рівня безробіття слід врахувати, що за надто низький рівень безробіття може призвести до збільшення оплати праці і, отже, до зміни іміджевої політики для зайняття більш конкурентної позиції на ринку праці. Однак у майбутньому, в рамках Індустрії 4.0, попит на фахівців високої кваліфікації буде тільки зростати.

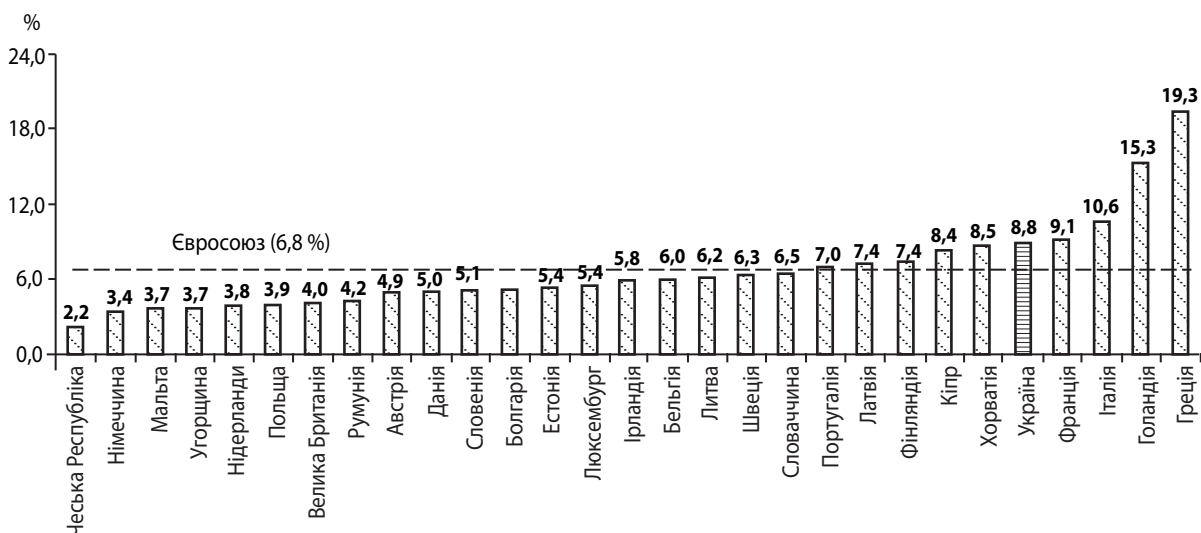


Рис. 5. Рівень безробіття в Україні та країнах Європейського Союзу

Джерело: складено авторами на основі [11]

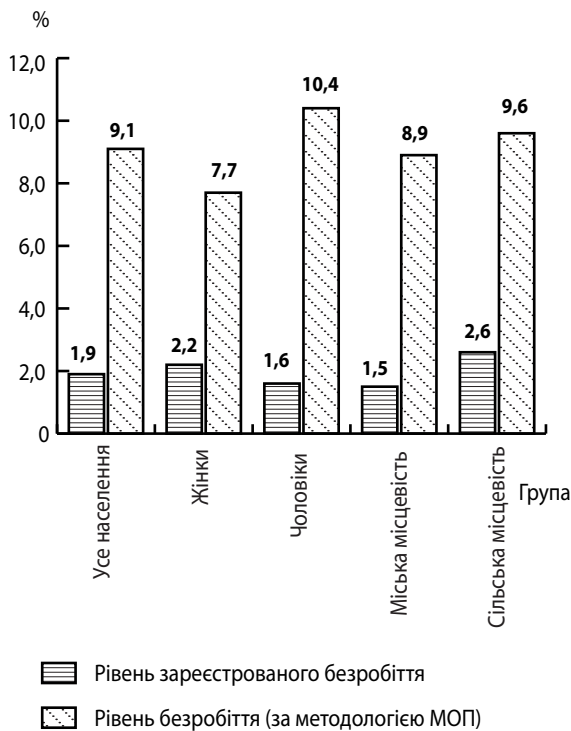


Рис. 6. Безробіття серед економічно активного населення працездатного віку за статтю та місцем проживання у 2018 р. в Україні

Джерело: складено авторами на основі [11]

Далі, використовуючи трендовий аналіз, зробимо прогноз динаміки чисельності економічно активного населення (рис. 7).

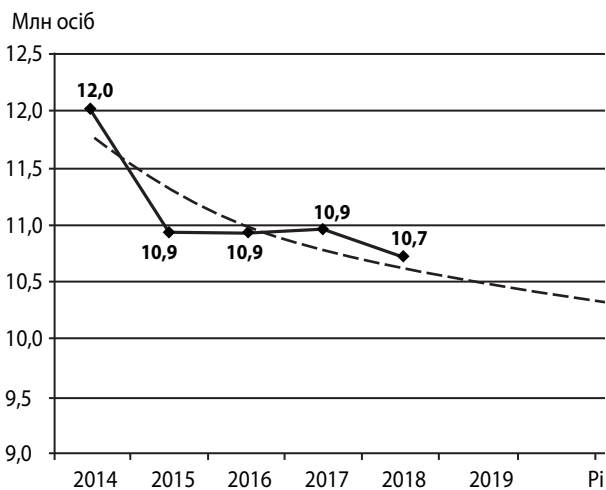


Рис. 7. Прогноз чисельності економічно активного населення

Джерело: складено авторами на основі [11]

З прогнозу чисельності економічно активного населення видно, що на Україну чекає зменшення чисельності економічно активного населення. У 2019 році чисельність економічно активного населення може скоротитися до рівня 10,5 млн осіб.

За результатами дослідження ринку праці, кількість вакансій, заявлених роботодавцями, на кінець 2018 р. становила 58,4 тис. осіб, що на 16,1 % більше, ніж на кінець 2017 р. Із загальної кількості вакансій кожна п'ята була в переробній промисловості, кожна шоста – в оптовій та роздрібній торгівлі; ремонті автотранспортних засобів і мотоциклів, кожна дев'ята – у транспорті, складському господарстві, поштовій та кур'єрській діяльності. Таким чином, навантаження зареєстрованих безробітних на одну вакансію в цілому по країні зменшилось із 7 осіб на кінець 2017 р. до 6 осіб на кінець 2018 р.

Отже, за останні роки в Україні змінилися умови зайнятості, рівень безробіття, чисельність економічно активного населення та попит на компетенції і їх пропозицію, а також баланс між ними. Зміна вигляду зайнятості – неминучий результат технологічного прогресу, тому для вироблення ефективної іміджевої стратегії підприємств на ринку праці необхідно передбачати динаміку даних.

Висновки. Наявність структурної диспропорції між попитом на робочу силу та її пропозицією є фактором, що обмежує задоволення потреб роботодавців у працівниках, тому для більш ефективного управління людськими ресурсами підприємства в умовах Індустрії 4.0 необхідно проводити оцінку показників ринку праці та перспективу його розвитку, які впливають на формування іміджу підприємства як роботодавця. Ретельний аналіз стану ринку праці дає змогу виявити можливості для ефективного використання трудових ресурсів, заощадження часу та фінансів підприємств, підвищити мотивацію персоналу та збільшити конкурентоспроможність на ринку праці за рахунок позитивного іміджу роботодавця.

Процес формування іміджевої стратегії підприємства на ринку праці має бути скорегований на сучасну демографічну ситуацію в Україні, яка є наслідком негативних змін, що виникли у 90-х роках і найактивніше проявляються саме зараз, та на умови, що диктує Індустрія 4.0. Ринку праці України характеризується збереженням значного рівня безробіття, у тому числі прихованого, що є результатом багатьох проблем і суперечностей, які тривалий час не вирішувалися, а в період ускладнення соціально-економічної ситуації значно загострилися. Чисельність працівників на ринку праці України протягом принаймні кількох десятиріч буде зменшуватися, що неминуче призведе до припливу в країну трудових мігрантів. Можливими донорами трудових ресурсів можуть стати Індія, Пакистан, Нігерія, Китай і В'єтнам, що висуватиме нові вимоги до створення іміджу на ринку праці, коли в перелік привабливих рис іміджу увійдуть можливості для мультикультурного існування в процесі професійної перепідготовки.

Виникнення безробіття, особливо його надмірність, породжує соціальне напруження в суспільстві, здатне дестабілізувати економічну та політичну системи. Подолання проблем, пов'язаних із поширенням безробіття, потребує невідкладного реформування трудової сфери в концепції «Індустрія 4.0» та здійснення необхідних кроків для досягнення стратегічних цілей, максимальної реалізації трудового потенціалу шляхом створення сприятливих умов для праці та активізації заходів щодо формування іміджу підприємств на ринку праці.

Подальші дослідження авторів спрямовані на розробку й оптимізацію практичних рекомендацій щодо формування імідж-стратегії підприємств на ринку праці в умовах Індустрії 4.0.

ЛІТЕРАТУРА

1. Rübmann M., Lorenz M., Gerbert P., Waldner M. et. al. *Industry 4.0. The Future of Productivity and Growth in Manufacturing Industries*. Boston Consulting Group. April 2015. 20 p.
2. Frey C. B., Osborne M. A. *The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation?* URL: http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf
3. International Labour Organization, ILO. URL: <http://www.ilo.org>
4. Degris C. *Here are the new social risks of the Fourth Industrial Revolution*. URL: <https://www.socialeurope.eu/here-are-the-new-social-risks-of>
5. Український ринок праці: імперативи та можливості змін : кол. моногр. / за наук. ред. І. Л. Петрової, В. В. Близнюк. Київ : ІЕП НАН України, 2018. 356 с.
6. WEF (2016) *The Future of Jobs – Employment, Skills and Workforce Strategy for the Forth Industrial Revolution*. Global Challenge Insight Report. January 2016. Geneva : World Economic Forum.
7. Дружиніна В. Перспективний аналіз поточного попиту місцевого ринку праці. *Бізнес Інформ*. 2014. № 1. С. 77–82.
8. Алексеева Л. А. Имидж организации-работодателя на рынке труда как фактор привлечения потенциальных работников: формирование и оценка. *Кадровик. Кадровый менеджмент*. 2008. № 11.
9. Даймонд П. А., Мортенсен Д. Т., Піссарідес К. А. Троє героїв дослідження ринку праці отримали Нобелівську премію 2010 року з економіки. *Журнал європейської економіки*. 2011. Т. 10 (2). С. 213–221.
10. Kergroach S. *Industry 4.0: New Challenges and Opportunities for the Labour Market. Foresight and STI Governance*. 2017. Vol. 11. No. 4. P. 6–8.
11. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>

REFERENCES

- Alekseyeva, L. A. "Imidzh organizatsii-rabotodatelaya na rynke truda kak faktor privlecheniya potentsialnykh rabotnikov: formirovaniye i otsenka" [The image of the employing organization in the labor market as a factor in attracting potential employees: formation and evaluation]. *Kadrovik. Kadrovyy menedzhment*, no. 11 (2008).
- Daimond, P. A., Mortensen, D. T., and Pissarides, K. A. "Troie heroiv doslidzhennia rynku pratsi otrymaly Nobelivsku premiiu 2010 roku z ekonomiky" [Three heroes of the labor market survey received the 2010 Nobel Prize in Economics]. *Zhurnal yevropeiskoi ekonomiky*, vol. 10 (2) (2011): 213-221.
- Degris, S. "Here are the new social risks of the Fourth Industrial Revolution". <https://www.socialeurope.eu/here-are-the-new-social-risks-of>
- Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy. <http://www.ukrstat.gov.ua>
- Druzhynina, V. "Perspektyvnyi analiz potochnoho popytu mistsevoho rynku pratsi" [Prospective analysis of the current local labor market demand]. *Biznes Inform*, no. 1 (2014): 77-82.
- Frey, C. B., and Osborne, M. A. "The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation?" http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf
- International Labour Organization, ILO. <http://www.ilo.org>
- Kergroach, S. "Industry 4.0: New Challenges and Opportunities for the Labour Market". *Foresight and STI Governance*, vol. 11, no. 4 (2017): 6-8.
- Russmann, M. et al. *Industry 4.0. The Future of Productivity and Growth in Manufacturing Industries*. Boston Consulting Group, April 2015.
- Ukrainskyi rynek pratsi: imperatyvy ta mozhlyvosti zmin [The Ukrainian labor market: imperatives and opportunities for change]. Kyiv: IEP NAN Ukrainy, 2018.
- WEF (2016). *The Future of Jobs - Employment, Skills and Workforce Strategy for the Forth Industrial Revolution*. Global Challenge Insight Report. Geneva: World Economic Forum, January 2016.

Стаття надійшла до редакції 12.08.2019