

## **ОСНОВНІ ВІДМІННОСТІ У ВИЗНАЧЕННІ ПОНЯТЬ РЕГІОНАЛЬНОГО ТА ЛОКАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ**

Важлива роль у збалансованому економічному розвитку регіону належить ринку праці і це не випадково. Будь-який регіон країни має свою структуру зайнятості, вирізняється рівнем оплати праці та інших доходів населення, методами регулювання ринку праці з боку місцевих органів влади. Тому, необхідно виокремити структурні елементи на перетині яких формується і розвивається регіональний ринок праці.

Регіональні та локальні ринки праці були об'єктом досліджень багатьох науковців. Вагомий вклад у досягнення наукових результатів в процесі дослідження даних ринків досягли провідні українські вчені-економісти: А. Ачкасов, С. Бандур, Д. Богиня, В. Васильченко, В. Герасимчук, О. Левченко, Е. Лібанова, В. Онікієнко, В. Петюх, У. Садова, В. Секретарюк, А. Черкасов, Л. Семів, Ю. Туранський, Л. Фільштейн та інші.

Мета статті: встановити відмінності у визначенні понять регіонального та локального ринків праці на основі ознак, що характерні даним ринкам.

Регіональний ринок праці – це сукупність соціально-трудова відносин, форм і методів узгодження і регулювання інтересів безпосередніх виробників і роботодавців (власників фірм), що функціонують у певному регіоні країни. До об'єктів такого ринку належать: організація (використання), оплата та охорона праці, наймання і звільнення працівників, їхній професійний розвиток і зростання, врегулювання трудових конфліктів, утворення стабільних трудових колективів.

Регіональний ринок праці займає особливе місце у просторовій структурі ринку праці. Вона включає: внутрішній (внутріфірмовий), локальний, регіональний, національний і міжнародний ринки праці. Регіональний ринок праці, з одного боку, відбиває основні риси національного, а з іншого – має свою специфіку, що обумовлюється, передусім, особливостями певної території. Необхідно розділяти, по-перше, первинний і вторинний, по-друге, зовнішній і внутрішній ринки праці.

До первинного ринку праці відносять працюючих на умовах стабільної гарантованої зайнятості, високих доходів, з високим рівнем якості робочої сили; до вторинного – робочу силу, що має низький рівень конкурентоспроможності на ринку праці, як правило праця зайнятих даної категорії не відповідає в повному обсязі потребам підприємств.

До зовнішнього ринку праці має відноситись такий, якому притаманна значна професійна, територіальна, галузева мобільність, плинність працівників, завдяки наявності професій і спеціальностей, що мають попит на різних підприємствах і організаціях; для внутрішнього ринку праці характерна вертикальна та горизонтальна мобільність, переміщення працівників всередині підприємств, професійна підготовка та перепідготовка працівників відбувається тут тільки для власних потреб підприємств [9, с. 204].

Стеценко Т.О. характеризує зовнішній і внутрішній ринки праці таким чином. На зовнішньому ринку праці реалізуються пропозиція і попит на працю між підприємствами, установами й організаціями, з одного боку, і працездатним населенням – з іншого, на внутрішньому ринку праці – між конкретним підприємством, з одного боку, і його працівниками – з іншого.

Як для внутрішнього, так і для зовнішнього ринку праці в умовах ринкового господарства характерним є переважає пропозиції з боку працездатного населення над попитом на працю робітників певних професій. Для зовнішнього ринку праці наслідком дії цього фактора є безробіття, для внутрішнього – переміщення робітників з одних робочих місць на інші, скорочення тривалості робочого дня.

Регіональний ринок праці – це складова загального ринку праці, а тому він має усі принципові ознаки, як і сукупний ринок праці. Проте для регіонального ринку праці необхідно визначити специфічні ознаки. По-перше, це поле, де взаємодіють як місцеві, так і зовнішні працедавці та робітники, що, з одного боку, ускладнює систему взаємовідносин, сприяє підвищенню конкуренції, а з іншого – позитивно або негативно впливає на умови праці та ціну робочої сили. По-друге, це поле, де географічні та природні умови впливають найбільшим чином. По-третє, це поле, де національні, ментальні та релігійні аспекти суттєво впливають на вибір працівників і працедавців. По-четверте, особливості видів економічної діяльності в регіонах суттєво впливають на можливості робітників реалізувати свої фізичні та розумові здібності.

Отже, відповідно до того, що регіональний ринок праці є частиною сукупного ринку праці, та з урахуванням запропонованих специфічних ознак регіонального ринку його сутність можливо визначити як частину сукупного ринку праці, яка у своєму функціонуванні базується на загальних та специфічних принципових ознаках і особливостях розвитку регіону.

Функціонування регіональних ринків праці регулюється регіональною політикою у цій сфері. Регіональна політика, об'єднуючи різні за пріоритетністю напрями, ґрунтується на чіткому розподілі повноважень центральних і місцевих виконавчих органів влади, діяльність яких забезпечує підвищення рівня соціально-економічного розвитку регіону, ефективне використання його трудового потенціалу і збалансованість територіального ринку праці [1, с. 13].

Окремим питанням є визначення територіальних меж регіональних ринків праці. У зв'язку з цим розрізняють локальний і регіональний ринки праці. Під локальним ринком праці розуміють зону, в межах якої підприємство одержує робочу силу. Її розмір залежить від відстані до місця роботи, яку працівник готовий долати, особливостей трудової діяльності, режиму робочого часу, а також інших характеристик. Малокваліфіковані працівники частіше шукають роботу ближче до місця проживання, ніж висококваліфіковані. Регіональний ринок праці поширюється на працівників, чия професійна діяльність дозволяє їм бути мобільними між локальними ринками праці. Можна сказати і так: регіональний ринок праці охоплює територію, яку утворюють локальні ринки праці підприємств, що частково пересікаються.

У зарубіжній практиці під місцевим (локальним) ринком праці розуміють ареал з радіусом 30–35 км. Дрібніший розподіл вважається неефективним, оскільки обмежує можливості вибору; до того ж породжує такі небажані явища, як тривалі і дальні поїздки на роботу, транспортну напруженість і навіть необхідність переселення. В умовах відсутності ринку нерухомості або його нерозвиненості (наприклад, в Україні) остання обставина здатна взагалі блокувати нормальне функціонування ринку праці [3, с. 35].

Калабіна О. Г., Орехова С. В. під локальним ринком праці розуміють вузько визначений ринок, сформований на підставі схожих характеристик галузевих, професійних, статусних і територіальних структур трудових послуг, правил проведення операцій або характеру роботи на даному ринку. Таким чином, межі ринку визначаються його автономністю [4, с. 35].

Алаєв Е.Б. під локальним ринком праці розуміє ринок праці, що включає розташовану в межах компактної території мережу поселень, об'єднаних між собою виробничими зв'язками, системою обслуговування, транспортною мережею, системою інформації тощо, населення яких формує пропозицію послуг праці, а на підприємствах і установах, розташованих на цій території, формується попит на ці послуги [3, с. 35].

Локальний ринок праці характеризується притаманними йому ознаками, що певною мірою виокремлюють його в окремий вид ринку. До таких ознак належать:

- наявність виробничої та соціальної інфраструктури. Функціонування виробничої та соціальної інфраструктури проявляється через основні їх функції: регулювання взаємовідносин між роботодавцями та працівниками з приводу оплати праці, її умов, вирішення соціально-трудових конфліктів; захист колективних інтересів обох сторін (наприклад, профспілок, спілок підприємців, об'єднань працівників з обмеженою конкурентоздатністю тощо) та державного посередництва в питаннях соціального партнерства; посередництво між працівником і роботодавцем, сприяння їх контактам та взаємодії, допомога в доборі й відборі працівників та виборі місця роботи, в складанні трудового контракту тощо;

- взаємозв'язок місцевого ринку праці з іншими видами ринків. Взаємодія попиту, який виникає на всіх ринках, у тому числі місцевому, передбачає виникнення відносин між цими ринками. Створення нових робочих місць передбачає підвищення зайнятості населення міста, підвищення купівельної спроможності населення, що впливає на розвиток міста в цілому;

- співвідношення вартості і кількості праці. Співвідношення заробітної плати та кількість праці визначається розвитком науково-технічного прогресу, змінами продуктивності праці і кваліфікації працівників. У результаті настає дисбаланс, засобами для пом'якшення якого є споживчий кредит, споживча ідеологія, створення споживчого («середнього») класу;

- конкуренція. Спостерігається конкуренція між працівниками, працедавцями, працівниками і працедавцями;

- мобільність робочої сили. Спостерігається готовність населення до змін посади, професії, кар'єрного зростання, місця роботи і мешкання, способу життя;

- ухвалення рішення працівниками про найм. Визначається зарплатними чинниками і умовами праці;

- сегментація ринку. Сегментація ринку на первинний і вторинний, ринки окремих професій, особливих категорій працівників тощо;

- баланс узгодженості відносин працівника і працедавця. Баланс узгодженості відносин працівника та працедавців визначається умовами ринку праці;

- збалансованість робочих місць. Як правило, носить довгостроковий характер через професійно-кваліфікаційні, структурні та кон'юнктурні диспропорції;

- гнучкість. Зміни основних (попит і пропозиція праці, вартість і ціна робочої сили) та додаткових умов (ринок житла, ринок фінансів, ринок капіталу) місцевого ринку праці породжують стимулювання трудової активності населення, гнучкі форми найму на роботу, гнучкий режим роботи, нестандартні форми зайнятості;

- стійкість. Визначається тривалістю роботи працівника на одному робочому місці, якістю робочої сили, структурою підготовки та працевлаштуванням робочої сили [6, с. 33].

Результати дослідження показали, що регіональні ринки праці виокремлюються відповідно до приналежності до певної території. Вони мають свою структуру та особливості. Локальні ринки праці є однією із складових регіонального ринку праці, так як вони мають свої унікальні ознаки, що більшою мірою відображають види діяльності та якісний склад їх учасників. На перетині локальних ринків праці формується ринок праці певного регіону. Отже, для дослідження регіонального ринку праці необхідно вивчати взаємозв'язки, що формуються на локальних рівнях.

#### *Література*

1. Антохова О. Сутність трансформаційних змін на регіональному ринку праці / О. Антохова. // Українська наука: минуле, сучасне, майбутнє. – 2013. – №18. – С. 9–16.

2. Богиня Д.П. Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці та заробітної плати / Богиня Д.П. – К. : Інститут економіки НАНУ, 2001. – 300 с.

3. Дружиніна В. В. Місцевий ринок праці: умови функціонування, методи та способи забезпечення збалансованості : монографія / В. В. Дружиніна ; наук. ред. В.М. Василенко; НАН України, Ін-т економіко-правових досліджень. – Донецьк : Юго-Восток, 2014. – 366 с.

4. Калабина Е. Г. Влияние локального рынка труда на устойчивость институтов внутрифирменного рынка труда (на примере предприятий Свердловской области) / Е.Г. Калабина, С. В. Орехова / Известия Уральского государственного университета. – 2009. – № 1/2 (64). – С. 102–114.

5. Левченко О.М. Управління якістю трудового потенціалу регіону : монографія / Олександр Миколайович Левченко. – Кіровоград : «Код», 2002. – 136 с

6. Одегов Ю. Г. Рынок труда (практическая макроэкономика труда): учебник / Ю.Г. Одегов, Г. Г. Руденко, Н. К. Лунева. – М. : Издательство «Альфа-Пресс», 2007.

7. Петюх В.М. Ринок праці та зайнятість : навчальний посібник / Петюх В.М. – К. : МАУП, 1997. – 130 с.

8. Садова У. Регіональні ринки праці: аналіз та прогноз / У.Садова, Л.Семів ; відповідальний редактор М.І. Долішній. – Львів: 2000. – 264 с.

9. Хачатурян О. С. Напрями удосконалення регулювання зайнятості населення та ринку праці на державному та регіональному рівні / О. С. Хачатурян. // Наукові праці КНТУ. – 2009. – С. 203–209.

10. Черкасов А.В. Якість життя населення регіону як складова системи сталого соціально-економічного розвитку / А.В. Черкасов // Вісник Донецького інституту туристичного бізнесу. – 2011. – № 15. – С. 258 – 260.

*Морозова О. С.*

*ДВНЗ «Херсонський державний аграрний університет» (Україна)*

## **ПРОЦЕС ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ СФЕРИ ТУРИЗМУ**

Глобалізація ставить перед освітою нові проблеми. Так, зростання туристських потоків у об'єднаній Європі передбачає наявність єдиних професійних кваліфікацій туристської діяльності в усіх країнах-членах Європейського Союзу, тобто знання мови, культури, економіки, правової системи країн партнерів, дотримання єдиних технологічних і гуманітарних норм. Враховуючи прагнення України ввійти до Європейського Союзу, зміст національної професійної туристської освіти має відповідати потребам подальшого розвитку вітчизняного туризму на рівні європейських держав. Це забезпечується корпоративністю професійної туристської освіти, коли вже в процесі навчання утворюються майбутні корпоративні зв'язки (технологічні стандарти готельних та туристських ланцюгів, франшизні відносини, норми ліцензування та сертифікації тощо). Привабливий імідж України на міжнародній арені має створювати нова генерація кваліфікованих кадрів індустрії туризму, що примножать традиції української гостинності та забезпечать високий рівень обслуговування вітчизняних та іноземних туристів, який буде відповідати сучасним стандартам якості послуг. У цих умовах суттєво зростають вимоги до кадрового забезпечення галузей туристичної індустрії, починаючи з підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, на яких покладено повноваження з вирішення питань у сфері державного управління туризмом та курортами, закінчуючи підготовкою менеджерів, екскурсоводів, гідів-перекладачів та інших фахівців сфери послуг. Лише високий рівень підготовки спеціалістів може забезпечити належну конкурентоспроможність українського туристичного продукту на вітчизняному та міжнародному ринках туристичних послуг.

Сучасні тенденції розвитку освіти ставлять нові вимоги до професії фахівця з туризму, підсилюючи потребу у формуванні творчої індивідуальності, розвитку індивідуального стилю діяльності. Ця діяльність безпосередньо пов'язана з комунікацією, а тому важливими професійними навичками стають: вміння яскраво та переконливо виражати свої думки, почуття, відношення; вміло поєднувати в своїх думках та поведінці логічне та образне при вирішенні професійних завдань.

Існують наукові дослідження з питань теорії і практики туристичної освіти таких учених, як В. Федорченка, Л. Кнодель, І. Зязюна, Н. Ничкало, М. Коноха, В. Пазенока, Л. Поважної, В.Лозовецької, Л. Нохріної, Я. Олійника, М. Скрипник, Г. Цехмістрової, О. Любцевої та ін.

У цьому контексті концепція змісту туристської освіти базується на врахуванні положень щодо педагогічно адаптованого соціального та туристського досвіду. Можна виділити такі основні його різновиди, що відображаються в змісті освіти:

- загальнолюдські знання про природу, суспільство, туризм, мислення і способи діяльності людини. Засвоєння цих знань формує в свідомості майбутніх фахівців сфери туризму сучасну картину світу, озброює правильним методологічними підходами до пізнавальної і практичної діяльності;
- досвід здійснення відомих способів діяльності, діяльності в туристській сфері, що втілюється на основі знань, умінь і навичок особистості, яка засвоїла цей досвід;
- досвід творчої наукової діяльності з розв'язання нових проблем, що виникають перед суспільством у цілому, у туристській сфері, зокрема. Він вимагає самостійного перетворення здобутих знань і умінь у нових ситуаціях; цей вид соціального досвіду забезпечує розвиток