

структурних інновацій, у першу чергу модернізації та спеціалізації, адже це забезпечить можливість повноцінного запуску механізму неоіндустріалізації економічного потенціалу підприємств. Неоіндустріалізація українських підприємств запустить процеси інноваційного соціально-економічного розвитку України наслідком чого стане зростання економіки та покращення життя населення не тільки в матеріальному плані, а й в соціальному.

Список використаних джерел:

1. Мартусенко І. В., Погріщук Б. В. Регіональна економіка : навч. посіб. Тернопіль : Крок, 2015. 626 с.
2. Дзюбик С. Д., Ривак О. С. Основи економічної теорії : навч. посіб. Київ : Знання, 2006. 481 с.
3. Шкарлет С. М., Ільчук В. П. Інноваційний розвиток підприємства : навч. посіб. Чернігів : Чернігівський національний технологічний університет, 2015. 308 с.
4. Економічна теорія: Політекономія / за ред. В. Д. Базилевича. Київ : Знання-Прес, 2008. 719 с.

Литвиненко О.М., к.е.н.

Університет імені Альфреда Нобеля, м.

Дніпро, Україна

ІДЕНТИФІКАЦІЯ НЕГАТИВНИХ СТРАТЕГІЙ АГЕНТІВ РИНКУ ПРАЦІ

Для виконання своїх функцій держава створює інститути, організації, в тому числі складові інфраструктуру ринку праці, проводить певну політику зайнятості. Всі ці заходи спрямовані на оптимізацію ресурсів, наявних в розпорядженні держави та на створення умов, що дозволяють ефективно використовувати трудові ресурси й забезпечують для всіх громадян можливість працювати. З цією метою державою створюються робочі місця, що мають певні характеристики й ставлять визначені вимоги до якості працівників.

У той же час життєві спрямованості людей, які виражаються в стратегіях економічної поведінки, визначають вибір типу зайнятості та конкретного робочого місця кожним індивідом на ринку праці. При цьому не завжди політика зайнятості, що впроваджується державою, враховує реальні тенденції у зміні прагнень людей, що складаються під впливом стратегій економічної поведінки. В результаті з'являється дисбаланс, що з одного боку пов'язаний з наявністю незатребуваних робочих місць, а з іншого – високу потребу в працевлаштуванні. І тут основна проблема полягає в розумінні того, що саме, які чинники й тенденції визначають вибір стратегій економічної поведінки, які співвідношення типів стратегій визначають зайнятість в певному сегменті та на ринку праці в цілому. Все це буде сприяти більш ефективному регулюванню процесом зайнятості, створення умов для оптимального використання трудового потенціалу та ресурсів як з боку держави, так і з боку окремої людини.

Стратегія економічної поведінки на ринку праці – це пріоритетна, стійка, особистісно значуща життєва спрямованість особистості, яку пов'язано з вибором оптимального для індивіда положення в сфері оплачуваної зайнятості, що

формується виходячи з орієнтації на певний дохід при певному обсязі трудових витрат.

Після фінансово-економічної кризи 2008 року у найбільш розвинутих країнах виникли нові моделі економічної поведінки працівників на ринку праці, що також відповідають сучасним умовам в Україні, які склалися під впливом майже перманентної економічної та політичної кризи, рівням і характеру трудових відносин, що складаються за таких умов й в цілому залежать від економічної політики держави на макrorівні. Можна запропонувати нову класифікаційну підставу для сегментування ринку праці на основі власних стратегій мотивації й економічної поведінки працівників, які, тим не менш, дуже жорстко детерміновані зовнішніми «правилами гри». Це дозволяє створити модель структури стратегій мотивації й настанов, що сприяє прогнозуванню ситуації на ринку праці та моніторингу його стану – в основному у залежності від зовнішніх факторів розвитку економічної ситуації та політики, що використовують підприємстві під час адаптації нових співробітників.

В основу типології поведінки працівників на ринку праці була покладена концепція економічної поведінки, оскільки саме вона обумовлює реакцію суб'єкта на зміну пріоритетів суспільного розвитку, на зміну характеру трудових відносин й тим самим визначає цілі та завдання його трудової діяльності.

Стратегія економічної поведінки працівника на ринку праці – це дії, яких дотримується працівник для досягнення своєї довгострокової, пріоритетною, стійкої, особистісно значущої життєвої мети, пов'язаної з досягненням оптимального розподілу наявних ресурсів й положення на ринку праці; стратегія формується виходячи з орієнтації на певний дохід при певній величині трудових витрат. Варіабельність стратегій визначається взаємодією трьох чинників: величини доходу, працеемності, можливої області прикладання праці (як умови необхідного сполучення праці і доходу). При цьому останній фактор виступає не тільки фізичним місцем, де досягається необхідне співвідношення праці й доходу, але, у власну чергу, формує привабливі або непривабливі сполучення, а також формує й змінює умови співвідношення, створює можливості для формування нових. Цей фактор сприяє також задоволенню й таких потреб, як досягнення престижного статусу, соціального статусу тощо.

Різний максимізуючий ефект економічної діяльності суб'єкта на ринку праці може сформувати певні типи стратегій економічної поведінки. Можна виділити 9 типів стратегій у залежності від максимізації або мінімізації працеемності або доходу (суб'єктивних вигод).

Внаслідок цього за параметрами співвідносними витрат праці та результатів, свободи вибору і орієнтованості на результат можна створити узагальнюючу матрицю типів стратегій економічної поведінки працівників на ринку праці.

			Сфера застосування праці 1	Сфера застосування праці 2	Сфера застосування праці n
	Мах				
			Позаекономічні змінні		
Сфера застосування праці 1	Прибуток	Min L	Середня L	Π	
Сфера застосування праці 2		Середній R Min Π	Середній R Середня L	Середній R	
Сфера застосування праці m		Min R Min L	Min R Середня L	Min R	
			Праця		
					Позаекономічні змінні

– максимум доходу, $\text{Мах } L$ – максимум праці

Середній R – середня величина доходу, Середній L – середня величина праці

– мінімальний рівень доходу, $\text{Min } L$ – мінімальний рівень праці

Рис. 1. Матриця стратегій економічної поведінки працівників на ринку праці

Зрозуміло, що найбільш загрозливими трендами економічної поведінки агентів ринку праці є ті, де вони прагнуть обмежити витрати праці та максимізувати прибутки. Їх ми розглянемо ретельно.

Стратегія максимум доходу ціною середнього рівня праці. Досягнення даного типу стратегії економічної поведінки пов'язане з максимізацією позаекономічних змінних, тобто дії, що сприяють:

- 1) досягненню та підтримання необхідного рівню професіоналізму й компетентності;
- 2) універсалізації працівника;
- 3) збільшенню життєвої активності особистості, наслідки якої позначаються на становищі індивіда на ринку праці.

Якщо на позаекономічні змінні працівник не орієнтований, то він прагне максимізувати складність трудових функцій. Певний обсяг позаекономічних змінних дозволяє скоротити час зайнятості або складність виконуваних робіт.

Аналіз залежностей у межах цієї стратегії свідчить про наявність наступних взаємозв'язків: чим вище рівень освіти, тим менше працівник освоює нові знання; чим нижче рівень освіти, тим сильніше працівник орієнтований на високий дохід; чим частіше працівник підвищує кваліфікацію, тим менше часу він самостійно освоює нові знання; чим вище рівень життєвої активності, тим менше часу в тиждень зайнятий працівник.

Істотне значення у формуванні цієї стратегії має дохід, котрий формується всередині сім'ї працівника, який реалізує даний тип стратегії економічної поведінки. Сім'я повинна мати високий рівень доходу, що припадає на одного члена. Дохід, принесений особисто працівником, як правило незначно вище цієї суми. Це свідчить про те, що високий дохід складається за рахунок трудової участі не тільки працівника, а й інших членів сім'ї.

Реалізація стратегії безпосередньо пов'язана з рівнем освіти працівника, його віком, станом здоров'я та розрядом службовця або робітника.

Стратегія максимум доходу ціною мінімуму праці. Домогтися реалізації даної стратегії можна, перш за все мінімізуючи складність виконуваної роботи, за рахунок орієнтації на позаекономічні змінні (див. аналіз вище), що, в свою чергу, дозволяє скоротити час зайнятості (тобто даний тип працівників орієнтований на тривалість робочого часу менше за мінімально можливий обсяг годин на тиждень).

Аналіз залежностей й зв'язків у межах цієї стратегії показав наступні цікаві взаємозв'язку: чим більше років витрачено на навчання, тим нижче складність виконуваної роботи (отже, мова йде про те, що час, витрачений на навчання, не приносить працівникам сертифікати, його підтверджують); чим вище складність виконуваної роботи, тим нижче життєва активність працівника; чим вище рівень заробляти дохід, тим менше професійних переваг у працівника.

У більшості випадків цю стратегію неможливо реалізувати, якщо не мати інших членів сім'ї/батьків, котрі посідають високе посадове становище. Основне джерело отримання доходу – це підприємницький дохід. До того ж дохід, принесений особисто працівником, дорівнює прибутку, який припадає на одного члена сім'ї, що свідчить про значний внесок в сімейний бюджет інших членів сім'ї.

Інтерес представляє той факт, що орієнтація на максимальний дохід, низьку життєву активність, мінімальну складність виконуваної роботи, на наявність професійного стажу впливає безпосередньо з самої стратегії. Отже, це параметри, свідомо формуються працівником.

Ліпич Л. Г., д.е.н., професор
Гаць А.А., студент
Східноєвропейський національний
університет імені Лесі Українки, м. Луцьк, Україна

СУЧАСНИЙ СТАН РОЗВИТКУ ЛІСОВОГО ГОСПОДАРСТВА УКРАЇНИ

Лісове господарство України належить до тих видів економічної діяльності, рівень яких у структурі економіки країни є невисоким і становить 0,34-0,46 % [1; 2].

Разом з тим, від результативності виробництва лісопродукції залежить соціо-еколого-економічний розвиток нашої держави.

Продукція лісової галузі, тобто деревина, вважається найбільш поширеним та універсальним матеріалом, що має значну частку в економіці країни та використовується в промисловості, на транспорті, будівництві тощо [3].

Основні характеристики лісового фонду наведено в таблиці 1.

Таблиця 1

Характеристика лісового фонду України станом на 2018 рік