

МЕХАНІЗМ РЕГУЛЮВАННЯ ПОВЕДІНКОВИХ МОДЕЛЕЙ СУБ'ЄКТІВ РИНКУ ПРАЦІ В НОВІЙ ЕКОНОМІЦІ

MECHANISM OF REGULATION OF BEHAVIORAL MODELS OF LABOR MARKET ACTORS IN THE NEW ECONOMY

У статті розроблено механізм регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці в новій економіці. Основною метою запропонованого механізму є регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці для підвищення продуктивності праці, рівня та якості життя. Чинники, що впливають на поведінкові моделі, поділено на фактори макrorівня, мікрорівня та особистісного рівня. Суб'єктами регулювання виступають державні органи, роботодавці, громадські організації, органи соціального управління та соціальне оточення. Методи регулювання систематизовано за такими групами: нормативно-правові, організаційні, економічні, адміністративні, соціально-психологічні. Результатами регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці на макrorівні є підвищення конкурентоспроможності населення, забезпечення збалансованості ринку праці; на мікрорівні – підвищення рівня ефективності діяльності підприємства, скорочення витрат на пошук персоналу, його навчання; на особистісному рівні – сприяння ефективній зайнятості, високий рівень самореалізації, досягнення певного соціального статусу.

Ключові слова: поведінкові моделі, суб'єкти ринку праці, нова економіка, механізм, регулювання, макrorівень, мікрорівень, особистісний рівень.

В статті розроблено механізм регулювання поведінкових моделей суб'єктів

ринку праці в новій економіці. Основною метою запропонованого механізму регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці є підвищення продуктивності праці, рівня та якості життя. Фактори, що впливають на поведінкові моделі, поділено на фактори макrorівня, мікрорівня та особистісного рівня. Суб'єктами регулювання виступають державні органи, роботодавці, громадські організації, органи соціального управління та соціальне оточення. Методи регулювання систематизовано за такими групами: нормативно-правові, організаційні, економічні, адміністративні, соціально-психологічні. Результатами регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці на макrorівні є підвищення конкурентоспроможності населення, забезпечення сбалансованості ринку праці; на мікрорівні – підвищення рівня ефективності діяльності підприємства, скорочення витрат на пошук персоналу, його навчання; на особистісному рівні – сприяння ефективній зайнятості, високий рівень самореалізації, досягнення певного соціального статусу.

Ключевые слова: поведенческие модели, субъекты рынка труда, новая экономика, механизм, регулирование, макроуровень, микроуровень, личностный уровень.

УДК 331.5.024.5

<https://doi.org/10.32843/bses.60-33>

Якимова Н.С.

к.е.н., доцент кафедри менеджменту та поведінкової економіки
Донецький національний університет імені Василя Стуса

Yakymova Nataliia

Vasyli¹ Stus Donetsk National University

In the article a mechanism for regulating the behavioral models of labor market actors in the new economy is developed. The main purpose of the proposed mechanism is to regulate the behavioral patterns of labor market actors to increase productivity, standard and quality of life. Factors influencing behavioral models are divided into macrolevel factors (market conditions, availability of labor reserves of the required qualifications), microlevel (employers' strategies based on the state of employment) and personal level (employee requirements, targets, socio-demographic characteristics, sources of income). The subjects of regulation are state bodies, employers, public organizations, social management bodies and the social environment. Methods of regulation are systematized by the following groups: regulatory (legal system, protection of property rights, social responsibility of the state, business, civil society), organizational (social partnership, institutions of the banking and credit system, insurance system, social institutions, including education and science, health care, social protection, vocational training), economic (increasing the welfare of citizens, wages, the situation on the labor market, business conditions, subsidy policy, pension provision), administrative (business regulation mechanism, taxation system, labor market regulation mechanism, conditions for investment activities, state guarantees), socio-psychological (culture, traditions, norms of behavior of economic entities, mentality, attitude to work and business, institutional expectations, the degree of trust and honesty in society). The results of regulating the behavioral models of labor market actors at the macrolevel are to increase the competitiveness of the population, ensuring the balance of the labor market; at the microlevel – increasing the level of efficiency of the enterprise, reducing the cost of finding staff, their training; at the personal level – the promotion of effective employment, a high level of self-realization, achieving a certain social status.

Key words: behavioral models, labor market actors, new economy, mechanism, regulation, macrolevel, microlevel, personal level.

Постановка проблеми. Останніми роками проблеми стратегічного розвитку України активізують інтерес до дослідження моделей поведінки індивідів. Дана тенденція обґрунтована тим, що економічна поведінка визначає дії індивідів та їх реакції, що відображають зміни, які відбуваються на ринку праці, а також є інструментом, що дає змогу передбачити результати трансформацій складників ринку. Ефективність трансформацій має високу залежність від того, наскільки адекватно відбувається формування та коригування компонентів поведінки індивідів у сучасних еко-

номічних відносинах. За таких умов важливим напрямом державної політики є розроблення та реалізація механізму регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Ключові аспекти трудової діяльності та дослідження ринку праці розглядаються у працях А. Берля, Дж.К. Гелбрейта, В. Геєця, О. Грішнєвої [1], Т. Веблена, Р. Джакмана, Дж.М. Кейнса, А. Колота [2], Р. Коуза, Е. Лібанової [3], Л. Лісогор, О. Макарової, А. Маршалла [4], Г. Мінза, Д. Норта, Ф. Найта, Д. Рікардо, Дж. Робінсона, А. Сміта,

Ж.-Б. Сея, Е. Тоффлера, О. Вільямсона, М. Фрідмена, Е. Хансена, Л. Шаульської [5], Й. Шумпетера, Р. Еренберга та ін. Основу дослідження становить теорія економічної поведінки, яка була закладена такими вченими, як: М. Армстронг, Г. Балл, Г. Беккер [6], П. Блау, М. Вебер, Дж. Гант, К. Гілл, Д. Канеман [7], Дж. Коулман, Т. Парсонс, Р. Талер, А. Тверські [8], Ю. Фама, А. Фюрнхем та ін. Однак, незважаючи на наявність публікацій та ґрунтовних наукових розробок у цьому напрямі, дослідженню напрямів регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці приділяється недостатньо уваги, що зумовлює вибір теми дослідження.

Постановка завдання. Метою дослідження є розроблення механізму регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці в новій економіці.

Виклад основного матеріалу дослідження. Вплив поведінки індивіда на економічний розвиток різних суб'єктів господарювання та держави у цілому проявляється, перш за все, через ринок праці. Таким чином, у сучасних умовах виникла нагальна потреба, по-перше, відстежувати моделі поведінки індивідів, їх реакцію на зміну пріоритетів суспільного розвитку, зміну характеру трудових відносин; по-друге, прогнозувати зміни на ринку праці в умовах динамічного розвитку суспільства; по-третє, формувати та коригувати поведінкові моделі суб'єктів ринку праці в новій економіці.

В основу вибору методів вирішення проблем і способів регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці має бути покладено розуміння того, як приймається економічне рішення суб'єктом у соціально-трудої сфері. Вибір індивідом конкретного економічного рішення зумовлений, перш за все, метою, що спрямовує його дії та якої він дотримується у сфері трудових відносин тривалий час. Ця мета визначає причини й орієнтири трудової діяльності, зумовлює вибір типу зайнятості та конкретного робочого місця, а також знаходить своє відображення в поведінкових моделях. Ці моделі формуються в результаті впливу різноманітних чинників, що діють як із боку індивіда, так і з боку ринку праці у цілому. Усі ці чинники в сучасних умовах відрізняються динамічністю і нестабільністю. Тому ефективність управлінських впливів на ринок праці залежить не стільки від уміння ефективно вибудовувати політику залежно від поточних поведінкових реакцій його суб'єктів, скільки від формування ефективних механізмів прогнозування та регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці.

Із метою регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці для підвищення продуктивності праці, рівня та якості життя розроблено механізм регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці в новій економіці (рис. 1). В основу

запропонованого механізму покладено такі принципи, як:

- комплексність та системність – розгалуженість структурі різноманітність взаємопов'язаних складників механізму з метою регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці;

- адаптивність – здатність механізму до швидкого реагування та пристосування за зміни характеристик об'єкта керування, а також за трансформації внутрішнього та зовнішнього середовища;

- причинність – урахування попередніх та поточних поведінкових реакцій суб'єктів ринку праці на події, що відбуваються;

- об'єктивність – цілі його функціонування мають бути досяжними, чітко визначеними та формуватися з урахуванням усіх можливостей і загроз;

- регуляторність – забезпечення діяльності, що спрямована на відстеження, дослідження та аналіз поведінкових моделей суб'єктів ринку праці з метою їх подальшого коригування та прогнозування;

- динамічність – можливість зміни структури механізму за умови зміни окремих чи сукупності його складників;

- відкритість – постійний зв'язок із зовнішнім середовищем та своєчасне отримання інформації;

- гнучкість – зміна структури механізму під впливом чинників одночасно зі стабільністю його основної функції;

- багатоваріантність – характеризується тим, що механізм повинен включати правила та алгоритми вибору найбільш доцільного рішення щодо регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці з урахуванням аналізу максимально можливого числа його альтернативних варіантів на підставі зіставлення їх результативності та витрат.

Чинники, що впливають на поведінкові моделі, поділено на:

- чинники макрорівня: державно-правові (діяльність держави у сфері податкової політики, трудового законодавства, захисту прав працюючих, державні гарантії зайнятості тощо), стан ринкової кон'юнктури (відображає сформовані співвідношення попиту та пропозиції ресурсів праці в розрізі всіх складників ринку праці), наявність резервів праці необхідної кваліфікації (чим вони більші, тим жорсткіші обмеження доступу у сферу прикладання праці, оскільки будь-яка сфера має певні рамки місткості);

- чинники мікрорівня: стратегії роботодавців, що формуються виходячи зі стану сфер прикладання праці (стратегія підприємництва, зростання, прибутку, функціональної або чисельної гнучкості) – вони або підсилюють вибір нової моделі поведінки, або підтверджують правильність існуючої поведінкової моделі;

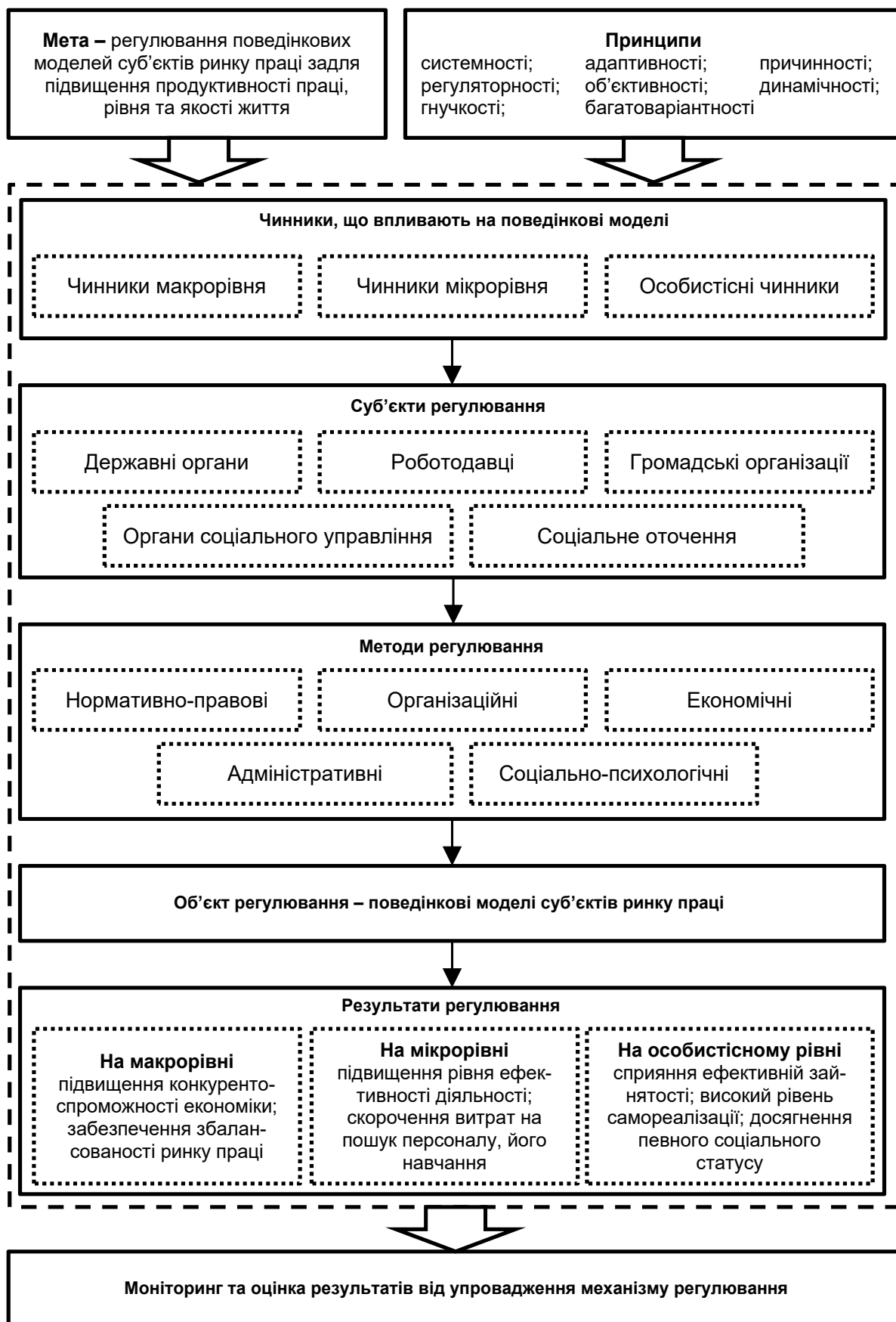


Рис. 1. Механізм регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці в новій економіці

– чинники особистісного рівня: вимоги до працівників (до освіти, досвіду, віку, кваліфікації, статі, здібностей та навичок), цільові орієнтири (самореалізація, успіх, добробут тощо), соціально-демографічні характеристики (розкривають життєвий ресурс та особистісну ситуацію суб'єкта та визначають ступінь свободи дій), тривалість, цінність і якість дозвілля (у силу обмеженості часового ресурсу суб'єкт змушений ділити свій час між виробництвом реального доходу та відпочинком), джерела отримання доходів, доступність більш раціональних та вигідних напрямів використання наявних ресурсів (дає змогу ранжувати можливі об'єкти прикладання праці виходячи з інформації про імідж цього об'єкта, про його прибутковість, а також визначає доступ до певних каналів працевлаштування).

Суб'єктами регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці в новій економіці виступають державні органи (уряд, міністерства, відомства, органи державного управління на місцях), роботодавці (асоціації, спілки, об'єднання роботодавців, підприємств та підприємців), громадські організації (профспілки, творчі, релігійні об'єднання, молодіжні організації), органи соціального управління (навчальні заклади, центри зайнятості, фонди соціального та медичного страхування, медичні заклади, заклади соціально-побутової інфраструктури та інфраструктури культури) та соціальне оточення (сім'я, друзі, колеги, засоби масової інформації, культурне середовище, суспільні погляди).

Державний вплив на формування поведінкових моделей суб'єктів ринку праці передбачає існування великої сукупності економічних, правових, соціальних та інших відносин і механізмів для ефективного підтримання їхньої діяльності. Усі вони прямо або опосередковано регулюють, стимулюють, обмежують ті чи інші види діяльності суб'єктів ринку праці, створюють нормативні рамки, у яких приймаються економічні рішення. Держава регулює відносини власності, систему правових норм, механізм розподілу доходів, систему соціального захисту та інші процеси і механізми, які визначають інституціональні рамки функціонування суб'єктів ринку праці і, відповідно, їхню поведінку у цих рамках.

Окрім формальних, на поведінку домогосподарств здійснюють вплив неформальні інститути. Їхня роль у забезпеченні пріоритетів у поведінці суб'єктів ринку праці досить різнобічна, але у цілому дуже важлива, оскільки вони визначають поведінку суб'єктів ринку праці в конкретних умовах їх функціонування. Тому, враховуючи специфіку цінностей, звичаїв, ментальних стереотипів, релігійних, моральних, етичних та соціальних норм, культурних традицій, можна спрямовувати поведінку суб'єктів ринку праці, визначаючи з боку

суспільства пріоритети розвитку, орієнтовані на добробут, раціональність використання ресурсів, культурний і духовний розвиток, поєднання власних та суспільних інтересів, домінування принципу самореалізації над економічною вигодою, на суспільну солідарність, прагнення імплементувати індивідуальний інтерес у систему інтересів суспільства.

Отже, методи регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці в новій економіці систематизовано за такими групами:

– нормативно-правові (законодавство і правова система, захист прав власності, соціальна відповідальність держави, бізнесу, громадянського суспільства);

– організаційні (соціальне партнерство, інститути банківсько-кредитної системи, система страхування, соціальні інститути, у т. ч. система освіти та науки, охорони здоров'я, соціального захисту, професійної підготовки);

– економічні (зростання добробуту громадян, рівень заробітної плати, ситуація на ринку праці, умови ведення бізнесу, політика виплат субсидій, пенсійне забезпечення);

– адміністративні (механізм регулювання підприємницької діяльності, система оподаткування, механізм регулювання ринку праці, умови для інвестиційної діяльності, державні гарантії);

– соціально-психологічні (культура, традиції, норми поведінки економічних суб'єктів, менталітет, ставлення до праці й бізнесу, інституційні очікування, ступінь довіри і чесності в суспільстві).

Результатами регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці є:

– на макрорівні – підвищення конкурентоспроможності економіки; підвищення рівня національного доходу; зростання обсягів виробництва; підвищення соціальних показників; досягнення соціальної стабільності в суспільстві; підвищення інтелектуального та освітнього рівнів; забезпечення збалансованості ринку праці; підвищення рівня зайнятості населення; підвищення ефективності праці і суспільного відтворення; людський і соціальний розвиток;

– на мікрорівні – підвищення рівня ефективності діяльності підприємства; скорочення витрат на пошук персоналу, його навчання; зниження рівня плинності кадрів, забезпечення оптимальної кадрової структури, стабільності персоналу; розвиток трудового потенціалу підприємства; підвищення якості трудового життя;

– на особистісному рівні – сприяння ефективній зайнятості; підвищення рівня конкурентоспроможності на ринку праці; високий рівень самореалізації та використання отриманих знань у праці; досягнення певного соціального статусу; підвищення рівня задоволеності професійною діяльністю; забезпечення отримання гарантова-

ного прибутку та збереження зайнятості; сприяння кар'єрному та професійному зростанню; підвищення рівня та якості життя.

Реалізація запропонованого механізму передбачає моніторинг та оцінку результатів від його впровадження, що має проводитися щорічно та повинен передбачати аналіз і оцінювання результатів реалізації механізму регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці, визначення ефективності його реалізації та коригування механізму в разі необхідності внесення змін.

Реалізація механізму регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці в новій економіці дасть змогу створити нові моделі мотивації, що спонукатимуть сучасних індивідів до ефективної та високопродуктивної праці та сприятимуть досягненню поставлених цілей управління за мінімізації витрат на основі використання стійких цілей індивідів. Дослідження подальших трансформацій поведінкових моделей суб'єктів ринку праці дасть змогу спрогнозувати появу відхилення від раціональної моделі поведінки, визначити можливі результати (позитивні чи негативні) такої поведінки, оцінити рівень вірогідності її існування та появи зазначених чинників у конкретній ситуації, здійснювати вплив на існуючі поведінкові моделі суб'єктів ринку праці, а також коригувати їх із метою отримання найбільш оптимальної моделі поведінки.

Висновки з проведеного дослідження.

Сучасні світові тенденції підтверджують гіпотезу про залежність індикаторів економічного розвитку (темпи зростання ВВП, сукупне споживання і заощадження, масштаби інвестицій, суспільний добробут) від поведінки суб'єктів ринку праці. Складність вибору моделей поведінки суб'єктів ринку праці в новій економіці полягає у тому, що їхні економічні рішення приймаються в умовах невизначеності зовнішнього середовища – під впливом динамічних змін економічних, політичних, демографічних, психологічних та інших чинників. Від правильно вибраних моделей поведінки всіх суб'єктів ринку праці залежить ефективність їх співпраці, а також ті вигоди на ринку праці, які отримає кожен із них. Отже, проведене дослідження дає змогу визначити механізм регулювання поведінкових моделей суб'єктів ринку праці в новій економіці, що за більш глибокого вивчення дасть змогу забезпечити кожному з них не лише вигоди економічного та організаційного характеру, а й сприятиме ефективності їх взаємодії, прогнозувати та коригувати поведінку суб'єктів на ринку праці.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Grishnova O., Brintseva O., Cherkasov A. Transition to a new economy: transformation trends in the field of income and salary functions. *Problems and Perspectives in Management*. 2019. № 17(2). P. 18–31.

2. Колот А.М., Герасименко О.О. Інститути зайнятості і доходів в новій економіці: глобальні тренди. *Проблеми економіки та політичної економії*. 2018. № 1. С. 195–235.

3. Людський розвиток в Україні. Інноваційні види зайнятості та перспективи їх розвитку : колективна монографія / за ред. Е.М. Лібанової ; Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України. Київ, 2016. 328 с.

4. Маршалл А. Принципы политической экономики : в 3-х т. Т. I. Москва : Прогресс, 1983. 416 с.

5. Шаульська Л.В. Нові риси сфери зайнятості та перспективи її регулювання. *Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності*. 2015. Вип. 2(1). С. 120–128.

6. Беккер Г. Экономический взгляд на жизнь. Мировая экономическая мысль. Сквозь призму веков. Всемирное признание: Лекции нобелевских лауреатов : в 5 т. Т. V. : в 2 кн. Кн. 1. Москва : Мысль, 2004. С. 688–706.

7. Kahneman D., Tversky A. Intuitive Prediction: Biases and Corrective Procedures. *TIMS Studies in Management Science*. 1979. Vol. 12. P. 313–327.

8. Tversky A., Kahneman D. Rational Choice and the Framing of Decisions. *The Journal of Business*. 1986. Vol. 59. № 4. Part 2. P. 251–278.

REFERENCES:

1. Grishnova O., Brintseva O., Cherkasov A. (2019) Transition to a new economy: transformation trends in the field of income and salary functions. *Problems and Perspectives in Management*, vol. 17(2), pp. 18–31.

2. Kolot A.M., Herasymenko O.O. (2018) Instytuty zainiatosti i dokhodiv v novii ekonomitsi: hlobalni trendy [Institutions of employment and income in the new economy: global trends]. *Problemy ekonomiky ta politychnoi ekonomii*, vol. 1, pp. 195–235.

3. Libanova E.M. (ed.) (2016) *Lyuds'kyi rozvytok v Ukraini. Innovatsiyni vydy zaynyatosti ta perspektyvy yikh rozvytku* [Human development in Ukraine. Innovative types of employment and prospects for their development]. Kyiv, In-t demohrafiyi ta sotsial'nykh doslidzhen' im. M.V. Ptukhy NAN Ukrainy. (in Ukrainian)

4. Marshall A. (1983) *Printsipy politicheskoy ekonomii* [Principles of Political Economy]. Moscow: Progress. (in Russian)

5. Shaulska L.V. (2015) Novi rysy sfery zainiatosti ta perspektyvy yii rehuliuвання [New features of employment sphere and prospects for its regulation]. *Teoretychni i praktychni aspekty ekonomiky ta intelektualnoi vlasnosti*, vol. 2(1), pp. 120–128.

6. Bekker G. (2004) *Ekonomicheskii vzglyad na zhizn'* [Economic outlook on life]. Mirovaya ekonomicheskaya mysl'. Skvoz' prizmu vekov. Vsemirnoe priznanie: Lektsii nobelevskikh laureatov [World economic thought. Through the prism of centuries. Worldwide Recognition: Lectures of Nobel Laureates]. Moscow: Mysl'. (in Russian)

7. Kahneman D., Tversky A. (1979) Intuitive Prediction: Biases and Corrective Procedures. *TIMS Studies in Management Science*, vol. 12, pp. 313–327.

8. Tversky A., Kahneman D. (1986) Rational Choice and the Framing of Decisions. *The Journal of Business*, Vol. 59, no. 4, Part 2, pp. 251–278.