

УДК 39.13:331.101

JEL Classification: J21, J64

*Красностанова Н.Е.,  
канд. екон. наук, доц., зав. кафедри менеджменту,  
Привалова Н.В.,  
канд. екон. наук, старш. викл. кафедри менеджменту,  
Одеський регіональний інститут державного управління  
Національної академії державного управління  
при Президентіві України*

## СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ УПРАВЛІНСЬКОГО СЕКМЕНТУ РИНКУ ПРАЦІ ТА ЇХ ВПЛИВ НА МЕХАНІЗМ МОТИВАЦІЇ

**Постановка проблеми.** В умовах глобалізації економіки, входження України до Європейського Союзу головним індикатором ефективності усіх процесів, що відбуваються в економічній, соціальній й політичній сферах, виступає ринок праці. Так, нестабільність економічної ситуації, проведення антитерористичної операції на сході України особливо посилюють напругу на ринку праці – як загальнодержавному, так і регіональних. Адаже окремі регіональні ринки праці набувають ознак депресивності: в умовах економічної кризи показники темпи спаду виробництва, рівня життя, посилення негативних тенденцій в демографічній сфері, сфері зайнятості, екології, медицині в окремих регіонах вищі за загальнодержавні [1]. Зважаючи на це, особливої актуальності набуває постійний моніторинг та аналіз ринку праці України в цілому та управлінського сегменту зокрема.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідженню проблеми розвитку українського ринку праці багато уваги приділяли в своїх роботах О. Амосов, С. Бандур, Д. Богиня, І. Бондар, В. Васильченко, А. Горілий, Ю. Ніколенко, Д. Богиня. Автори розглянули досить важливі аспекти у сфері зайнятості населення (регулювання зайнятості населення, проблеми безробіття на українському ринку праці, зайнятість молоді тощо) та внесли вагомий внесок у вирішення вказаних проблем даної сфери. Незважаючи на велику кількість наукових праць щодо вирішення вказаних проблем на ринку праці управлінського сегменту, необхідно зауважити, що доцільно і надалі проводити дослідження в цій сфері, так як ринок праці продовжує формуватися як основний елемент економічної системи, що чутливо реагує в цілому на всі процеси в суспільстві.

**Постановка завдання.** Метою статті є: а) аналіз пропозиції робочої сили на ринку праці та його управлінському сегменті в Одеському та Херсонському регіонах; б) оцінка забезпечення управлінським персоналом машинобудівних підприємств Херсонського регіону та визначення структури трудових ресурсів; в) визначення ієрархії чинників, що впливають на привабливість вибору молоддю управлінських професій.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Стан ринку праці та процеси у сфері зайнятості населення належать до соціально-економічних параметрів, що визначальним чином впливають на суспільний розвиток і конкурентоспроможність національної економіки. З однієї сторони, ринок праці – елемент економічної системи, від якого залежить вектор і темпи макроекономічної динаміки, а з іншої – він опосередковує вплив макроекономічної політики та макроекономічного розвитку на добробут населення та стан багатьох соціальних процесів [2, с. 31]. Заборгованість з виплати заробітної плати, низький рівень заробітної плати в окремих галузях економіки призводять до масової плинності працівників та їх трудової міграції. Це послаблює мотиви трудової діяльності [3–6], що підтверджується даними Державної служби статистики України [7–9], аналіз яких свідчить про існування кризових явищ, що знижують ефективність використання трудових ресурсів. Тобто вкрай необхідним є створення на підприємствах механізму регулювання, що гнучко реагує на зміни, що відбуваються, та включає стимулювання збільшення продуктивності праці, активізацію трудової поведінки, які дають можливість підсилити мотивацію до праці [5]. Ситуація на ринку праці Одеського та Херсонського регіонів та його управлінському сегменті є типовою для України.

Аналізуючи в абсолютному вираженні дані осіб, які перебувають на обліку в центрах зайнятості (табл. 1), можна охарактеризувати стан в регіоні як критичний.

Але, якщо пропозицію робочої сили на ринку праці в Одеському та Херсонському регіоні та його управлінському сегменті перерахувати як відсоток від всіх, що перебувають в штаті, то ситуація виглядатиме інакше (табл. 2).

Так, рівень безробіття в категорії службовців за досліджуваний період коливається в діапазоні 3,26-4,47% від загальної кількості працівників, що перебувають у штаті, і 7,78-9,27% від кількості

працівників з вищою освітою, а в 2017 р. – 4,16% та 7,92% відповідно. В перерахунку до кількості економічно активного населення в 2017 р. безробіття становить 1,83% при загальному показнику 7,86% (тоді як діапазоні 5-12% є нормальним показником для країн з розвинутою економікою) і це є позитивним моментом. Водночас це свідчить про практично відсутню конкуренцію працівникам, що перебувають в штаті, з боку вільних трудових ресурсів; а по деяких посадових позиціях - наявність дефіциту й незамінності працівників.

**Таблиця 1**  
**Пропозиція робочої сили на ринку праці та його управлінському сегменті в Одеському та Херсонському регіонах**

Структура робочої сили	На обліку в службі зайнятості, осіб									
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Службовці	18781	20741	22999	24615	24269	23847	21938	19948	20479	22453
Робітники	27777	31641	37266	42833	45980	46091	44545	43114	43943	37793
Особі без професії	8143	11039	16717	22412	26527	27617	17598	24428	23434	17355

*Джерело: складено авторами на основі [7-9]*

**Таблиця 2**  
**Пропозиція робочої сили на ринку праці та його управлінському сегменті в Одеському та Херсонському регіонах**

Структура робочої сили	Відношення зайнятих, що перебувають на обліку в службі, до загальної кількості штатних працівників, %									
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Службовці	3,26	3,62	3,97	4,42	4,47	4,40	4,04	3,63	3,79	4,16
у т.ч. штатних працівників з вищою освітою	7,78	8,29	8,88	9,27	9,36	8,86	7,95	7,01	7,23	7,92
Робітники	4,83	5,53	6,44	7,69	8,47	8,51	8,21	7,85	8,14	7,00
Особі без професії	1,42	1,93	2,89	4,02	4,89	5,10	3,24	4,45	4,34	3,21

*Джерело: складено авторами на основі [7-9]*

Реальна пропозиція робочої сили, і на службовців зокрема, в кілька разів вища, ніж офіційно зареєстрована, що пояснюється тим фактом, що ринок праці та його управлінський сегмент має проблеми з наявністю та достовірністю даних для його аналізу. А саме, загальна величина пропозиції робочої сили на ринку праці та його управлінському сегменті в Одеському та Херсонському регіоні формується з двох складових [4; 5]:

– офіційна, що розраховується управліннями статистики на підставі даних, які збирають та обробляють центри зайнятості;

– вільна, що розраховується як величина попиту, що складається з оголошень безробітних (частина з них не звертаються до послуг центрів зайнятості, використовуючи засоби масової інформації, оскільки простіше дати оголошення в газетах або розмістити резюме на сайтах). Ця складова офіційно ніким не розраховується і розрахунок її складний, бо велика імовірність подвійного рахунку. Деякі кадрові агентства та видання водночас публікують пропозиції однієї робочої сили на ринку праці та його управлінському сегменті в Одеському регіоні. Необхідно також відзначити, що не враховано той факт, що достатня кількість людей, втративши роботу, не звертаються в центри зайнятості й дані про них відсутні.

Звичайно, для достовірності оцінювання ринку потрібно охоплювати обидві складові, проте через відсутність інформації щодо механізму розрахунку та низьку достовірність цих даних в дослідженні будемо базуватись саме на офіційних даних.

Попит на ринку праці представлений даними табл. 3.

З динаміки показників табл. 2 і табл. 3 спостерігаємо, що з кожним роком зростає кількість не тільки працевлаштованих, але й кількість людей, що стають на облік у служби зайнятості. Останнє не обумовлюється зростанням безробіття й скороченням робочих місць, а свідчить про розвиток ринку праці як соціального інституту, тобто збільшується кількість осіб, що зареєструвалися як безробітні, а не втратили роботу.

Нижче в табл. 4. подано дані, що характеризують підсумкову кількість незатребуваних ринком трудових ресурсів за досліджуваний період.

Таблиця 3

Попит робочої сили на ринку праці та його управлінському сегменті в Одеському та Херсонському регіонах

Структура робочої сили	Працевлаштовані службою зайнятості, осіб									
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Службовці	4586	5901	6357	6704	7871	8405	8025	7986	8228	4292
Робітники	9803	11906	12159	14419	17239	18909	20896	22206	21338	13173
Особи без професії	2390	3907	5067	6472	8234	8721	8294	8615	9146	6245

Джерело: складено авторами на основі [7-9]

Таблиця 4

Різниця між пропозицією та попитом робочої чинності на ринку праці та його управлінському сегменті в Одеському та Херсонському регіонах

Структура робочої сили	Відношення кількості не працевлаштованих службою зайнятості до загальної кількості штатних працівників, %									
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Службовці	2,46	2,59	2,87	3,22	3,02	2,85	2,56	2,18	2,27	3,36
у т.ч. штатних працівників з вищою освітою	5,88	5,93	6,42	6,74	6,33	5,74	5,04	4,21	4,32	6,40
Робітники	3,13	3,45	4,34	5,10	5,29	5,02	4,36	3,80	4,19	4,56
Особи без професії	1,00	1,25	2,01	2,86	3,37	3,49	1,71	2,88	2,65	2,06

Джерело: складено авторами на основі [7-10]

Аналізуючи дані табл. 4, бачимо тенденцію зменшення даного якісного показника, що свідчить про загальне зростання попиту на робочу силу і, зокрема, на управлінський персонал. Наявність вільних трудових ресурсів, у тому числі службовців у кількості 3,36% від загальної кількості працівників, які перебувають у штаті, або 6,4% від кількості штатних працівників з вищою освітою в 2017 р., а при перерахуванні стосовно кількості економічно активного населення складе – 1,08%, що свідчить про наявність на ринку праці кількісного дефіциту на дану категорію персоналу. У той час як для країн з розвинутою економікою наявність на ринку праці вільних трудових ресурсів у діапазоні 5–12% від економічно активного населення є нормальним показником. Дійсний попит на категорію «службовці» значно перевищує рівень офіційно зареєстрованих цифр. Про це свідчать наступні аргументи, частково представлені на рис. 1.

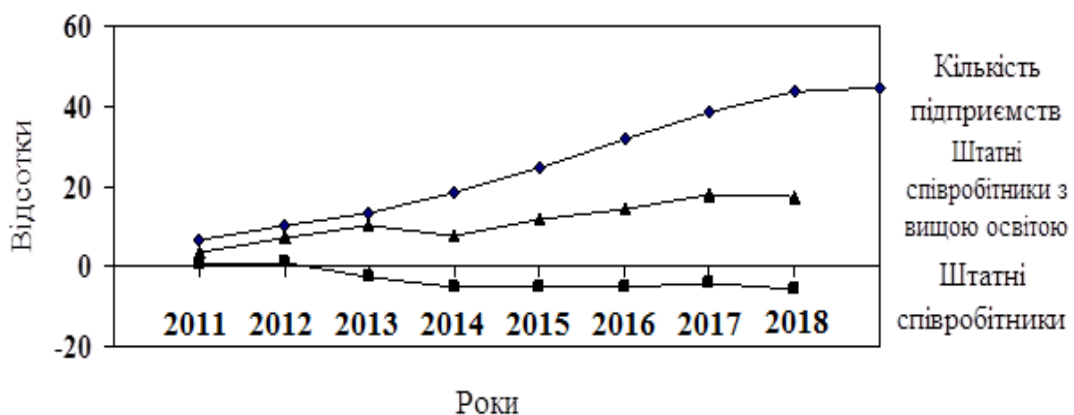


Рис. 1. Темп зростання показників Одеської та Херсонської області в порівнянні з рівнем 2010 р.

Джерело: побудовано авторами на основі [7-9]

Кількість підприємств, зареєстрованих у період 2011-2018 рр., збільшилася з 51420 до 74453. Тобто зростання складає 44,79%, що спричиняє потенційний ріст попиту на управлінський персонал; а кількість штатних працівників з вищою освітою за той же період зросла на 42145 осіб або на 17,5%. І це при скороченні всього штатного персоналу з 572442 осіб в 2010 р. до 540034 в 2018 р. (тобто на 5,7%). Таким чином, можемо зробити остаточний висновок, що на ринку праці Одеського та Херсонського регіону має місце нестача управлінського персоналу.

Крім кількісного дефіциту управлінського персоналу, на ринку праці досліджуваних регіонів присутній й якісний дефіцит – нестача кваліфікованих кадрів. Так, на кінець 2018 р. структура чисельності штатних працівників складається на 20,7% й 31,8% з тих, хто працював з базовою і повною вищою освітою. Найгірша ситуація з кадрами з вищою освітою у сільському господарстві: на кінець 2017 р. їхня частка складала 22,4% (а з вищою освітою, яку здобули у закладах освіти III–IV рівня акредитації, – 9,2%). У цьому показнику значних результатів досягли:

– апарат державного управління – 82,7% (у т.ч. 62,6% з освітою, яку здобули у закладах освіти III–IV рівня акредитації, тоді як у цій сфері працює 6,0% всіх штатних працівників);

– фінансова діяльність – 80,2% (у т.ч. 57,2% з освітою, яку здобули у закладах освіти III–IV рівня акредитації, що складає 3,3% всіх штатних працівників);

– авіаційних транспорт – 75,4% (у т.ч. 53,2% з освітою, яку здобули у закладах освіти III–IV рівня акредитації);

– освіта – 65,6% (у т.ч. 50,2% з освітою, яку здобули у закладах освіти III–IV рівня акредитації, й працює 17,4% всіх штатних працівників).

Як бачимо, у машинобудуванні позитивна тенденція відсутня. Аналогічна ситуація спостерігається у деяких інших регіонах, що підтверджують дані крупних підприємств машинобудування (табл. 5).

**Таблиця 5**

**Оцінка забезпечення управлінським персоналом на машинобудівних підприємствах**

Категорії персоналу	Персонал основної діяльності					
	2017 р.		За планом		2018 р.	
	к-ть осіб	питома вага, %	к-ть осіб	питома вага, %	к-ть осіб	питома вага, %
ПАТ Новокаховський завод «Укргідромех»						
Працівників основної діяльності, у т. ч.	550	100,00	536	100,00	523	100,00
- робітники	506	92,00	497	92,72	487	93,12
- службовці, із них:	44	8,00	39	7,28	36	6,88
- керівники	11	2,00	9	1,68	8	1,53
- спеціалісти	33	6,00	30	5,60	28	5,35
ТОВ «Новокаховський електромеханічний завод»						
Працівників основної діяльності, у т. ч.	600	100,00	592	100,00	584	100,00
- робітники	573	95,50	568	95,95	561	96,06
- службовці, із них:	27	4,50	24	4,05	23	3,94
- керівники	12	2,00	11	1,86	11	1,88
- спеціалісти	15	2,50	13	2,20	12	2,05

*Джерело: складено авторами на основі даних вказаних підприємств*

Спостерігається зростання руху робочої сили у машинобудуванні по всіх категоріях персоналу, що можна побачити за даними табл. 6.

**Таблиця 6**

**Рух робочої сили на машинобудівних підприємствах**

Показники	Рік		Відхилення	
	2017	2018	абсолютне (+; -)	%
1	2	3	4	5
ПАТ Новокаховський завод «Укргідромех»				
1. Середньоспискова чисельність працівників	550	523	-27	-4,9
2. Прийняття на роботу нових працівників	48	62	+14	+29,2
3. Вибуло працівників, у т.ч.	53	89	+36	+65,7
а) призов до армії, вибуття на навчання, вихід на пенсію та з інших причин, передбачених законом	5	3	-2	-40,0
б) з власного бажання	9	8	-1	-11,1
в) звільнення за порушення трудової дисципліни	-	1	-	-

продовження табл. 6

1	2	3	4	5
4. Коефіцієнт обороту, %				
– з приймання	8,7	11,9	+3,2	+36,8
– зі звільнення	9,6	17,0	+7,4	+77,8
5. Коефіцієнт плинності кадрів, %	1,6	1,5	-0,1	-6,3
6. Коефіцієнт загального обороту, %	18,4	28,9	+10,5	+57,1
ТОВ «Новокаховський електромеханічний завод»				
1. Середньоспискова чисельність працівників			-16	-2,7
2. Прийняття на роботу нових працівників	35	58	+23	+65,7
3. Вибуло працівників, у т.ч.	40	74	+34	+85,0
а) призов до армії, вибуття з інших причин, передбачених законом	7	6	-1	-14,3
б) з власного бажання	6	8	+2	+33,3
в) звільнення за порушення трудової дисципліни	1	-	-	-
4. Коефіцієнт обороту, %				
1. з приймання	5,8	9,9	+4,1	+70,7
2. зі звільнення	6,7	12,7	+6,0	+89,6
5. Коефіцієнт плинності кадрів, %	1	1,4	+0,4	+40,0
6. Коефіцієнт загального обороту, %	12,5	22,6	10,1	+80,8

Джерело: складено авторами на основі даних вказаних підприємств

Внаслідок зростання руху робочої сили у машинобудуванні по всіх категоріях персоналу спостерігається суттєва зміна структури трудових ресурсів (табл. 7). Першочергово відбувається зменшення частки кваліфікованих спеціалістів у системі управління – найбільш вразливим стає управлінський персонал. Причому зменшення очікувалося вже як плановий захід в умовах кризи та ліквідації її наслідків. Проте, відхилення від плану значне: до 11–16% по певних категоріях.

Таблиця 7

**Структура трудових ресурсів машинобудівних заводів**

Показники	Факт за 2017 р.	За 2018 р.		Відхилення абсолютне від		Фактично до, %	
		план	факт	плану	2018 р.	плану	2017 р.
ПАТ Новокаховський завод «Укргідромех»							
Усього персоналу, осіб	575	560	546	-14	-29	-2,5	-5
1. Працівників основної діяльності, у т. ч.	550	536	523	-13	-27	-2,4	-4,9
- робітники	506	497	487	-10	-19	-3,8	-3,8
- службовці, із них:	44	39	36	-3	-8	-7,7	-18,2
- керівники	11	9	8	-1	-3	-11,1	-27,3
- спеціалісти	33	30	28	-2	-5	-6,7	-15,2
2. Непромисловий персонал	25	24	24	0	-1	0,0	-4,0
ТОВ «Новокаховський електромеханічний завод»							
1. Працівників основної діяльності, у т. ч.	600	592	584	-8	-16	-1,4	-2,7
- робітники	573	568	561	-3	-12	-0,5	-2,1
- службовці, із них:	27	24	23	-1	-4	-4,2	-14,8
- керівники	12	11	11	0	-1	0,0	-8,3
- спеціалісти	15	13	12	-1	-3	-7,7	-20,0
2. Непромисловий персонал	19	18	16	-2	-3	-11,1	-15,8

Джерело: розраховано авторами на основі даних вказаних підприємств

Треба відмітити, що серед звільнених домінує категорія допоміжних робітників, тобто підприємства прагнуть зберегти ключовий персонал як управлінський, так і виробничий (табл. 8).

Оцінка професій, за якими відбувалося скорочення управлінського персоналу у машинобудуванні, показала, що найбільш вразливими стали маркетологи, менеджери з продажу продукції виробництва, менеджери з реклами, регіональні представники.

Таблиця 8

Чисельність основних і допоміжних робітників машинобудівних підприємств

Категорії робітників	План		Фактично		2018 р.		Відхилення від	
	к-ть осіб	% до загальної кількості	осіб	% до загальної кількості	к-ть осіб	% до загальної кількості	плану	2017 р.
ПАТ Новокаховський завод «Укргідромех»								
Робітники, усього осіб, у т.ч.	497	100,00	487	100,00	506	100,00	-10	-19
- основні	410	82,49	407	83,57	416	82,21	-3	-9
- допоміжні	87	17,51	80	16,43	90	17,79	-7	-10
ТОВ «Новокаховський електромеханічний завод»								
Робітники, усього осіб в т.ч.	568	100,00	561	100,00	573	100,00	-7	-12
- основні	462	81,34	460	82,00	462	80,63	-2	-2
- допоміжні	106	18,66	101	18,00	111	19,37	-5	-10

Джерело: розраховано авторами на основі даних вказаних підприємств

На підставі проведеного аналізу можна стверджувати про недостатнє забезпечення виробничих підприємств Одеської області, зокрема машинобудування, висококваліфікованими фахівцями з вищою освітою. Звідси очевидний той факт, що значна частина наявних робочих місць, призначених для персоналу з вищою освітою, зайнята працівниками без відповідного рівня підготовки, що приховує реальну потребу підприємств у висококваліфікованому управлінському персоналі.

Мотивами тяжіння молоді у сферу управління підприємством, що залишаються причинами вибору професій, які підпадають під неї, є, у першу чергу, висока заробітна плата (табл. 9–10).

Таблиця 9

Характеристика роботи (бали)

Характеристика роботи	Рейтинг значущості (в балах)
1. Висока заробітна плата	23,00
2. Можливість навчання та професійного росту	12,8
3. Можливість посадового просування	11,6
4. Цікава, творча, але складна робота	11,4
5. Хороші відносини між співробітниками	11,3
6. Надійність, стабільність роботи (гарантія зайнятості)	9,8
7. Самостійність в роботі	6,7
8. Можливість цікавого спілкування на роботі	4,3
9. Зручний графік роботи	3,5
10. Невисока напруженість праці	1,9
11. Престиж роботи	1,7
12. Хороше технічне оснащення робочого місця	1,6
13. Хороші санітарно-гігієнічні умови праці	0,5

Джерело: [4–6]

Таблиця 10

Ієрархія чинників, що впливають на привабливість вибору молоддю управлінських професій

Фактори	Керівники та спеціалісти
1	2
1. Розмір заробітної плати	1
2. Значущість професії	2
3. Преміальні	3
4. Взаємовідносини з колегами	5

продовження табл. 10

1	2
5. Ставлення адміністрації до праці, відпочинку та побуту працівників	6
6. Соціальний набір (мобільний телефон + медичне страхування)	7
7. Організація праці	10
8. Можливість підвищення кваліфікації	8
9. Вид трудової діяльності	9
10. Оплата проїзду до місця роботи	4
11. Престижність професії	11
12. Санітарно-гігієнічні умови праці	12
13. Потреба в спілкуванні, колективній діяльності	15
14. Потреба в реалізації індивідуальної особистості	14
15. Можливість творчості в процесі праці	16
16. Надання житла	13

Джерело: [4-6]

Таку тенденцію треба враховувати в процесі оновлення управлінського персоналу, формування систем мотивації при розширенні підприємств. Підбиваючи підсумок вищесказаному, відзначимо наступне: ситуація на ринку праці Одеського й Херсонського регіонів характеризується кількісним й якісним дефіцитом управлінського персоналу, тобто це ринок працівника, а не роботодавця.

Такий стан спричиняє загострення суперництва між підприємствами на ринку праці і вирішення кадрових проблем у більшості випадків здійснюється за рахунок конкурентів (перехід з одного підприємства на інше), у зв'язку з відсутністю вільних ресурсів на ринку.

**Висновки з проведеного дослідження.** Відповідно, наявність, залучення й утримання управлінського персоналу в такий ситуації є головним завданням мотивації персоналу для будь-якого суб'єкта господарської діяльності. Для підприємств машинобудування проблема мотивації є чи не найголовнішою. Але, перед тим, як розробляти й впроваджувати будь-які заходи з мотивації управлінського персоналу, треба оцінити: а) ринок праці, б) його управлінський сегмент, в) потреби і можливості власного підприємства. Крім того, потрібно оцінити реально існуючі потреби управлінського персоналу, їх якісні та кількісні зміни, динаміку зміни та світовий досвід мотивації. Для цього необхідна методика, яка має представляти собою не тільки розрахунок показників, але й аналітичне пояснення одержуваних кількісних значень, використовуване для подальшого застосування у практиці мотивації, та відповідний інструментарій її реалізації – набір показників.

#### Бібліографічний список

1. Федоришина Л.М. Ринок праці: регіональний аналіз та оцінювання депресивності розвитку. *Інноваційна економіка*. 2016. № 7-8 [64]. С. 120-125.
2. Федунчик Л.Г. Ринок праці в Україні: проблеми та напрями їх вирішення. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2016. № 2. С. 31-34.
3. Вознюк А. Термінологічний аналіз поняття «мотиваційна система управління промисловим підприємством». *Схід: аналітично-інформаційний журнал*. 2009. № 7(98). С. 58-66.
4. Усатенко О., Рябцева О. Оцінка мотивації виробничого персоналу підприємства. *Схід: аналітично-інформаційний журнал*. 2010. № 1(101). С. 24-28.
5. Петраченко Д. Мотивація і стимулювання праці персоналу як інструмент удосконалення діяльності підприємства. *Схід: аналітично-інформаційний журнал*. 2009. № 9(100). С. 23-28.
6. Базалійська Н.П., Казановська М.П. Стан системи мотивації персоналу на вітчизняних підприємствах. *Інноваційна економіка*. 2013. № 5[43]. С. 103-105.
7. Праця в Одеській області у 2008 році: статистичний збірник / відповід. за випуск В.К. Юркевіч. Одеса: Головне управління статистики в Одеській області, 2009. 256 с.
8. Праця в Одеській області у 2017 році: статистичний збірник / за ред. О.В. Федотової. Одеса: Головне управління статистики в Одеській області, 2018. 191 с.
9. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 15.02.2019).
10. Державна служба зайнятості. URL: <http://www.dcz.gov.ua/> (дата звернення: 18.02.2019).

## References

1. Fedoryshyna, L.M. (2016), "Labor market: regional analysis and evaluation of depressed development", *Innovatsiina ekonomika*, no. 7-8 [64], pp. 120-125.
2. Fedunchyk, L.H. (2016), "Labor market in Ukraine: problems and directions for their solution", *Rynok pratsi ta zainiatist naseleння*, no. 2, pp. 31-34.
3. Vozniuk, A. (2009), "Terminological analysis of the concept of "motivational management system of an industrial enterprise"", *Skhid: analitychno-informatsiinyi zhurnal*, no. 7(98), pp. 58-66.
4. Usatenko, O. and Riabtseva, O. (2010), "Estimation of motivation of the production personnel of the enterprise", *Skhid: analitychno-informatsiinyi zhurnal*, no. 1(101), pp. 24-28.
5. Petrachenko D. (2009), "Motivation and stimulation of work of the personnel as an instrument for improvement of the enterprise's activity", *Skhid: analitychno-informatsiinyi zhurnal*, no. 9(100), pp. 23-28.
6. Bazaliiska, N.P. and Kazanovska, M.P. (2013), "The state of motivation of the personnel in domestic enterprises", *Innovatsiina ekonomika*, no. 5[43], pp. 103-105.
7. Yurikevych, V.K. (2009), *Pratsia v Odeskii oblasti u 2008 rotsi: statystychnyi zbirnyk* [Labor in the Odessa region in 2008: a statistical collection], Holovne upravlinnia statystyky v Odeskii oblasti, Odesa, Ukraine, 256 p.
8. Fedotova, O.V. (2018), *Pratsia v Odeskii oblasti u 2017 rotsi: statystychnyi zbirnyk* [Labor in the Odessa region in 2017: a statistical collection], Holovne upravlinnia statystyky v Odeskii oblasti, Odesa, Ukraine, 191 p.
9. *Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy* [State Statistics Service of Ukraine], available at: <http://www.ukrstat.gov.ua> (access date February 15, 2019).
10. *Derzhavna sluzhba zainiatosti* [State Employment Service], available at: <http://www.dcz.gov.ua/> (access date February 18, 2019).

### **Красностанова Н.Е., Привалова Н.В. СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ УПРАВЛІНСЬКОГО СЕГМЕНТУ РИНКУ ПРАЦІ ТА ЇХ ВПЛИВ НА МЕХАНІЗМ МОТИВАЦІЇ**

**Мета.** Аналіз пропозиції робочої сили на ринку праці та його управлінському сегменті в Одеському та Херсонському регіонах; оцінка забезпечення управлінським персоналом машинобудівних підприємств Херсонського регіону та визначення структури трудових ресурсів; визначення ієрархії чинників, що впливають на привабливість вибору молоддю управлінських професій.

**Методика дослідження.** У процесі дослідження застосовувалися загальнонаукові і специфічні методи пізнання. Теоретичну, методологічну та інформаційну основу проведення досліджень склали наукові праці вітчизняних та зарубіжних учених з питань аналізу ринку праці. З метою забезпечення достовірності та обґрунтованості одержаних результатів дослідження, для вирішення поставлених завдань використовувалися такі методи: індукції та дедукції – при проведенні теоретичних узагальнень, висновків; метод аналогій – при порівнянні тенденцій в кількості працівників та підприємств; економіко-статистичний метод – при аналізі забезпечення трудовими ресурсами машинобудівних підприємств; ретроспективний аналіз, який визначає тенденцію змін забезпечення управлінським персоналом; методи системного аналізу та узагальнення.

**Результати.** Проведено аналіз пропозиції робочої сили на ринку праці та його управлінському сегменті в Одеському та Херсонському регіонах. Оцінено забезпечення управлінським персоналом машинобудівних підприємств Херсонського регіону та визначено структуру трудових ресурсів.

**Наукова новизна.** Дістав подальшого розвитку теоретичний і практичний аналіз сучасних тенденцій розвитку управлінського сегменту ринку праці та їх вплив на механізми мотивації. Зокрема, розкрито складові формування величини пропозиції робочої сили на ринку праці та його управлінському сегменті в Одеському та Херсонському регіоні, такі як: а) офіційна, що розраховується управліннями статистики на підставі даних, які збирають та обробляють центри зайнятості; б) вільна, що розраховується як величина попиту.

**Практична значущість.** Результати дослідження можуть бути використані: а) державними органами, які професійно займаються політикою зайнятості в країні; б) керівництвом машинобудівних підприємств при розробці механізмів мотивації управлінського персоналу.

**Ключові слова:** ринок праці, управлінський персонал, мотивація, робоча сила, механізм мотивації, попит.

### **Krasnostanova N.E., Pryvalova N.V. MODERN TRENDS IN DEVELOPMENT OF THE MANAGEMENT SEGMENT OF LABOUR MARKET AND THEIR IMPACT ON THE MOTIVATION MECHANISM**

**Purpose.** The aim of the article is the analysis of labour supply in the labour market and its managerial segment in Odessa and Kherson regions; assessment of the provision by management personnel of the machine-building enterprises of the Kherson region and determination of the structure of labour resources; defining the hierarchy of factors that influence the attractiveness of youth choices in managerial professions.

**Methodology of research.** General scientific and specific methods of cognition are used in the process of research. Theoretical, methodological and informational basis for conducting researches are made by scientists of domestic and foreign scientists on the issues of labour market analysis. The following methods are used to solve the problems in order to ensure the reliability and validity of the results of the research: induction and deduction – in carrying out theoretical generalizations, conclusions; analogy method – when comparing trends in the number of employees and enterprises; economic-statistical method – in analyzing the provision of labour resources of machine-building enterprises; a retrospective analysis that determines the tendency for change to be provided by management personnel; methods of system analysis and generalization.



**Findings.** The analysis of labour supply in the labour market and its managerial segment in the Odessa and Kherson regions is carried out. The provision of management personnel of Kherson region's machine-building enterprises is evaluated and the structure of labour resources is determined.

**Originality.** The theoretical and practical analysis of the current tendencies in the development of the managerial segment of the labour market and their influence on the mechanisms of motivation has become further developed. In particular, the components of the formation of the labour force supply in the labour market and its managerial segment in the Odessa and Kherson regions are disclosed, such as: a) official, calculated by the statistics offices on the basis of data collected and processed by employment centres; b) free, calculated as the value of demand.

**Practical value.** The results of the study can be used: a) by public authorities that professionally engaged in employment policy in the country; b) by management of machine-building enterprises in developing mechanisms for motivating management personnel.

**Key words:** labour market, managerial staff, motivation, labour force, mechanism of motivation, demand.

#### **Красностановова Н.Э., Привалова Н.В. СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО СЕГМЕНТА РЫНКА ТРУДА И ИХ ВЛИЯНИЕ НА МЕХАНИЗМ МОТИВАЦИИ**

**Цель.** Анализ предложения рабочей силы на рынке труда и его управленческом сегменте в Одесском и Херсонском регионах; оценка обеспечения управленческим персоналом машиностроительных предприятий Херсонского региона и определение структуры трудовых ресурсов; определение иерархии факторов, влияющих на привлекательность выбора молодежью управленческих профессий.

**Методика исследования.** В процессе исследования применялись общенаучные и специфические методы познания. Теоретическую, методологическую и информационную основу проведения исследований составили научные труды отечественных и зарубежных ученых по вопросам анализа рынка труда. В целях обеспечения достоверности и обоснованности полученных результатов исследования, для решения поставленных задач использовались следующие методы: индукции и дедукции – при проведении теоретических обобщений, выводов; метод аналогий – при сравнении тенденций в количестве работников и предприятий; экономико-статистический метод – при анализе обеспеченности трудовыми ресурсами машиностроительных предприятий; ретроспективный анализ, определяющий тенденции изменений обеспечения управленческим персоналом; методы системного анализа и обобщения.

**Результаты.** Проведен анализ предложения рабочей силы на рынке труда и его управленческом сегменте в Одесском и Херсонском регионах. Определено обеспечение управленческим персоналом машиностроительных предприятий Херсонского региона и структура трудовых ресурсов.

**Научная новизна.** Получили дальнейшее развитие теоретический и практический анализ современных тенденций развития управленческого сегмента рынка труда и их влияние на механизмы мотивации. В частности, раскрыты составляющие формирования величины предложения рабочей силы на рынке труда и его управленческом сегменте в Одесском и Херсонском регионе, такие как: а) официальная, которая рассчитывается управлениями статистики на основании данных, которые собирают и обрабатывают центры занятости; б) свободная, которая рассчитывается как величина спроса.

**Практическая значимость.** Результаты исследования могут быть использованы: а) государственными органами, которые профессионально занимаются политикой занятости в стране; б) руководством машиностроительных предприятий при разработке механизмов мотивации управленческого персонала.

**Ключевые слова:** рынок труда, управленческий персонал, мотивация, рабочая сила, механизм мотивации, спрос.