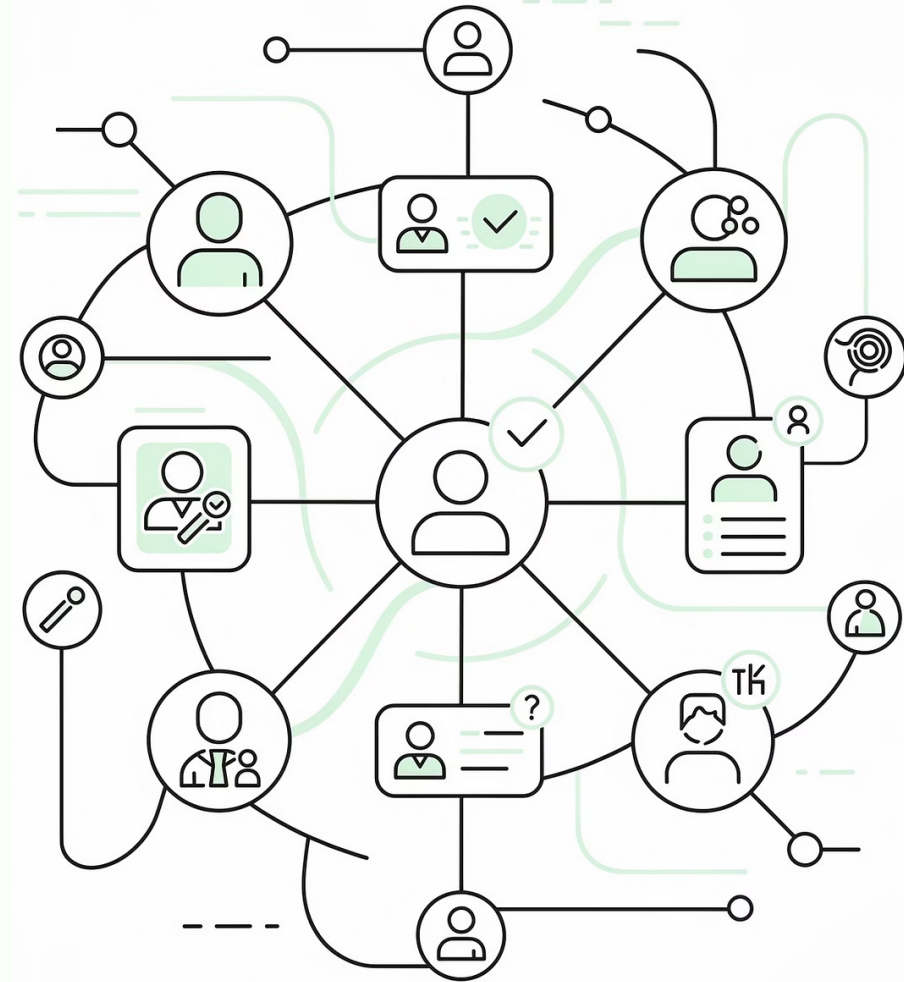


Ринок праці: сутність, учасники та взаємодія

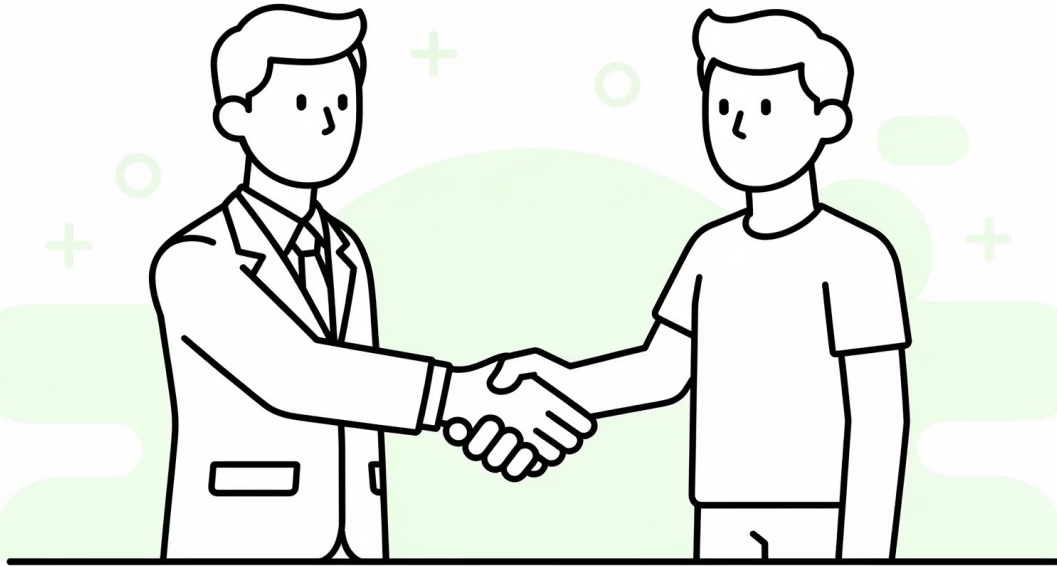


Основи ринку праці

Розуміння фундаментальних механізмів взаємодії на ринку праці – основа ефективного управління людськими ресурсами



?Що таке ринок праці



Ринок праці – це складна система суспільних відносин, де відбувається купівля-продаж трудових послуг.

Роботодавці формують попит на робочу силу, а працівники створюють пропозицію своїх професійних навичок

Заробітна плата виступає як ціна праці, що врівноважує попит і пропозицію, забезпечуючи баланс між потребами бізнесу та очікуваннями працівників

Учасники ринку праці



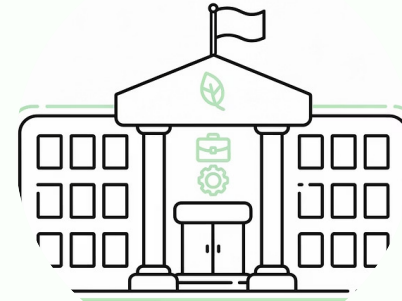
Працівники

Власники робочої сили, які пропонують свої професійні навички, знання та досвід на ринку праці



Роботодавці

Виробники товарів і послуг, організації та підприємства, які потребують трудові ресурси для своєї діяльності



Інститути

Держава, профспілки, освітні заклади та стандарти, що регулюють та підтримують функціонування ринку

Предмет взаємодії: зайнятість, оплата, умови праці

Зайнятість

Використання робочої сили у виробництві товарів і надання послуг, включаючи різні форми трудових відносин

Оплата праці

Заробітна плата, премії, бонуси та соціальні гарантії як компенсація за виконану роботу

Умови праці

Безпека на робочому місці, графік роботи, соціальний захист та законодавче регулювання

Схема ринку праці



Взаємодія ключових елементів ринку праці створює динамічну систему, де баланс досягається через механізми ціноутворення та інституційне регулювання



Попит на працю та чинники його зміни

Розуміння факторів, що впливають на попит, допомагає HR-фахівцям передбачати зміни та адаптувати стратегії залучення талантів

Попит на працю: що впливає?

1

Економічна кон'юнктура

Розвиток галузей, інвестиційний клімат та загальний стан економіки визначають потребу у працівниках

2

Технологічні зміни

Автоматизація та цифровізація трансформують професійні вимоги та змінюють структуру попиту

3

Законодавчі норми

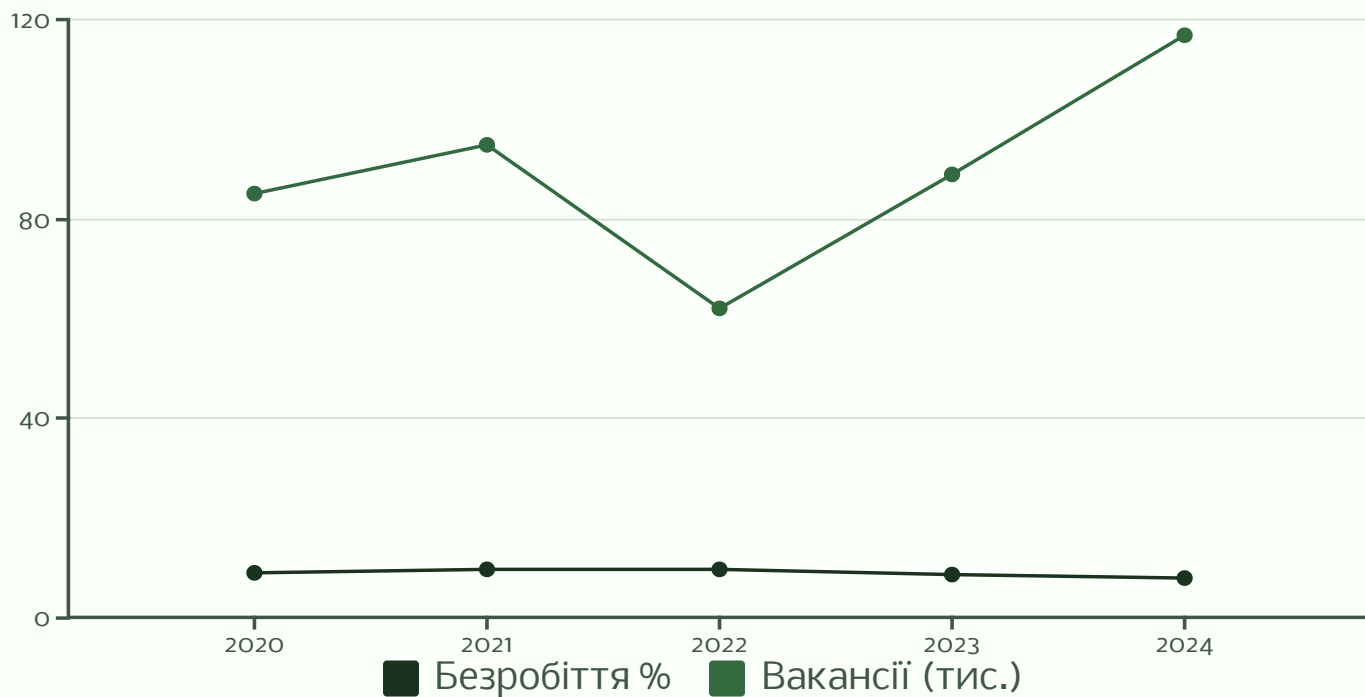
Податкове навантаження та регуляторна політика впливають на рішення роботодавців про найм

4

Форс-мажорні обставини

Військові дії та мобілізація (приклад України 2022-2025) кардинально змінюють попит на ринку

Динаміка попиту в Україні (2020-2025)



Пік безробіття у 2022 році сягнув 9,5% через повномасштабну війну. Проте поступове відновлення економіки у 2023-2024 роках призвело до зростання кількості вакансій.

У 2024 році зафіксовано понад 117 000 активних вакансій. На найбільший попит спостерігається у сферах ІТ, логістики та охорони здоров'я.



Пропозиція праці та її детермінанти

Чинники пропозиції праці формують доступність та якість трудових ресурсів на ринку

Основні фактори пропозиції праці



Демографія

Скорочення працездатного населення, процеси старіння суспільства та народжуваність визначають обсяг робочої сили



Освіта

Рівень кваліфікації, професійна підготовка та безперервне навчання формують якість трудових ресурсів



Міграція

Трудова міграція за кордон та внутрішні переміщення населення змінюють географію та структуру пропозиції



Мотивація

Рівень заробітної плати, умови праці та соціальні гарантії впливають на готовність працювати

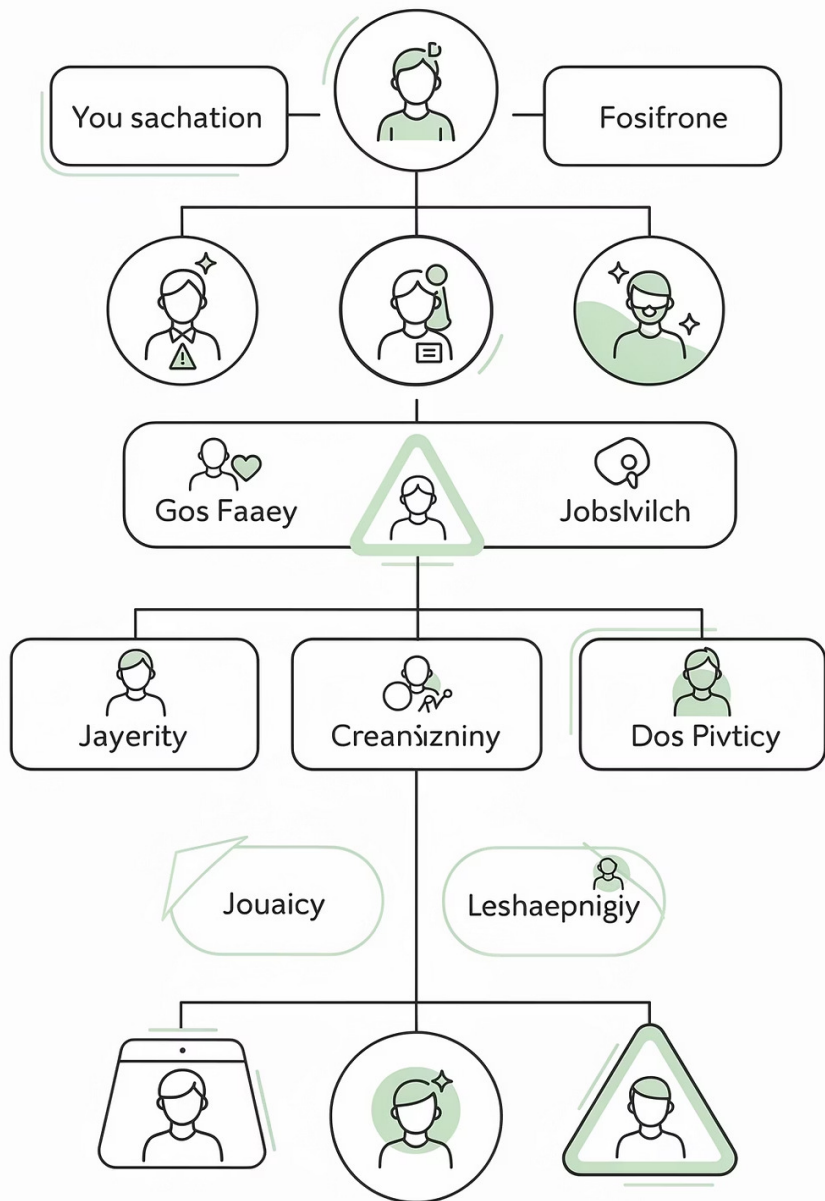
Вплив міграції на ринок праці України

Ключові тенденції

- Відтік молоді за кордон – понад 3 млн осіб з 2014 року створює дефіцит кваліфікованих кадрів
- Повернення трудових мігрантів після початку війни – одночасно виклик і можливість для економіки
- Необхідність інтеграції ветеранів, жінок та молоді у зайнятість вимагає нових підходів

Міграційні процеси вимагають гнучких HR-стратегій та адаптивних механізмів залучення талантів





Сегментація ринку праці та професійно-кваліфікаційна структура

Розуміння сегментації допомагає таргетувати стратегії рекрутингу та розвитку персоналу

Сегментація ринку праці

Зовнішній ринок праці

Включає міжгалузевий, регіональний та професійний сегменти, де відбувається рух працівників між різними організаціями та секторами економіки

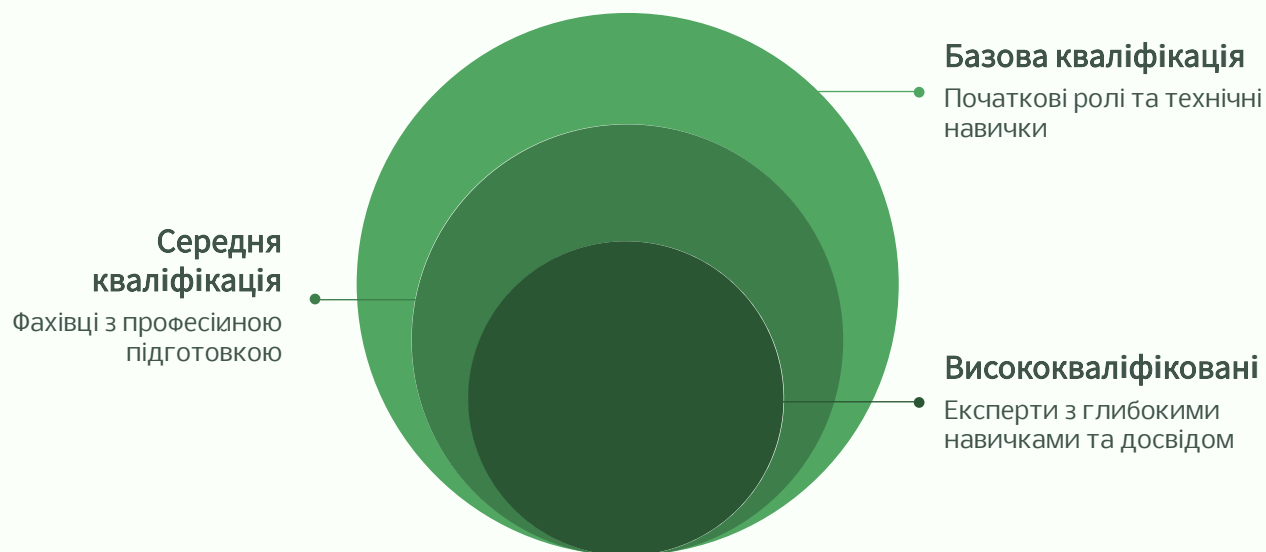
Внутрішній ринок праці

Характеризується рухом кадрів всередині підприємств через горизонтальні та вертикальні переміщення, ротацію та кар'єрне зростання

Відкритий і прихований ринки

Відкритий ринок – публічні вакансії та активний пошук; прихований – недоступні широкому загалу можливості та закриті пропозиції

Професійно-кваліфікаційна структура



Ключові характеристики

Розподіл працівників за рівнем освіти та досвіду формує ієрархічну структуру ринку праці. Відмінності в оплаті між професійними групами відображають різну цінність компетенції.

Проблема дефіциту кваліфікованих кадрів у ключових сферах (ІТ, медицина, інженерія) загострюється через міграцію та демографічні зміни.



Конкуренція на ринку праці та бренд роботодавця

У боротьбі за таланти перемагають компанії з сильним брендом роботодавця та привабливою пропозицією цінності

Конкуренція на ринку праці



Змагання за таланти

Роботодавці конкурують за найкваліфікованіших працівників, пропонуючи кращі умови



Гнучкість компенсацій

Вплив гнучкості заробітної плати та умов праці на здатність залучати кадри



Роль бренду

Сильний бренд роботодавця критично важливий для залучення та утримання талантів

Значення бренду роботодавця

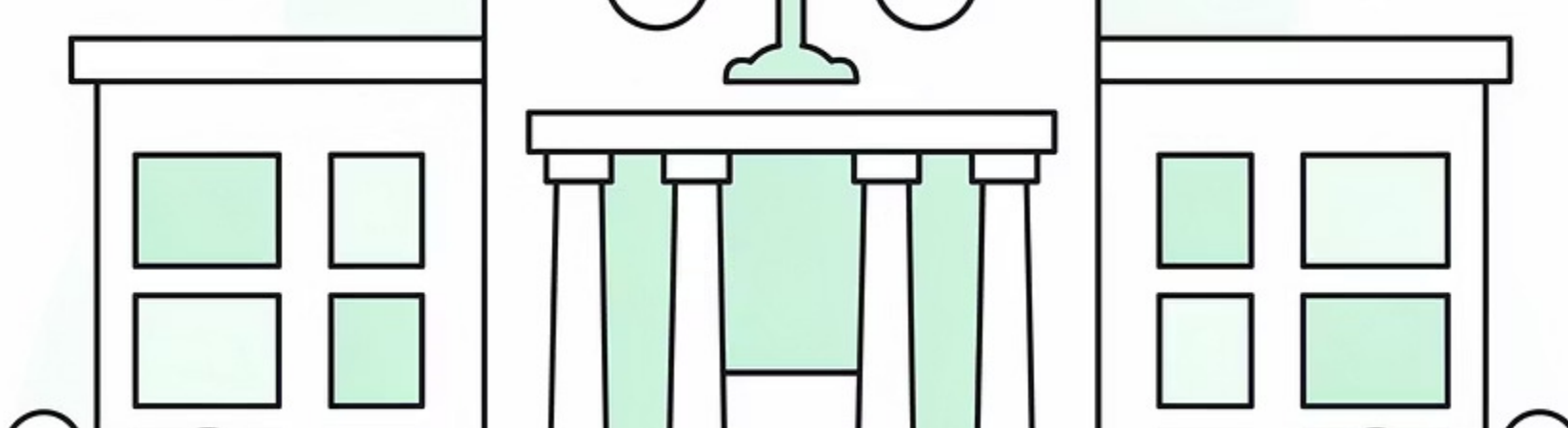
Чому це важливо?

У цифрову епоху репутація роботодавця формується публічно та швидко. Сильний бренд знижує витрати на рекрутинг та підвищує лояльність персоналу.

Ключові елементи успішного бренду

- Корпоративна культура, що відповідає цінностям співробітників
- Соціальна відповідальність бізнесу та участь у громадських ініціативах
- Прозора комунікація та позитивні відгуки працівників
- Конкурентна компенсація та можливості для розвитку

Приклади українських компанії: DTEK, Monobank, GlobalLogic демонструють сильні HR-бренди



Інститути ринку праці та їх роль для **HR**

Інституційна інфраструктура створює рамки для ефективного функціонування ринку праці

Інститути ринку праці: законодавство, освіта, стандарти



Законодавча база

Трудове право, соціальний захист та стандарти регулюють відносини між працівниками та роботодавцями, створюючи правове поле



Освітні установи

Підготовка кадрів, перепідготовка та підвищення кваліфікації формують пропозицію якісних трудових ресурсів



Посередники та регулятори

Профспілки, служби зайнятості та кадрові агентства забезпечують узгодження інтересів учасників ринку праці

- ❑ Інституційна підтримка критично важлива для ефективного HR-менеджменту. Розуміння ролі кожного інституту допомагає оптимізувати процеси залучення, розвитку та утримання персоналу.