

ПРОЦЕСНА МОДЕЛЬ РИНКУ ПРАЦІ

*Т. В. Мірошніченко, к. е. н, доцент, професор кафедри соціально-економічних дисциплін, Дніпровського державного університету внутрішніх справ,
e-mail: tatiana.aloshyna@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2729-4454>*

Методологія дослідження. Застосування методу абстракції дозволило виділити атрибутивні характеристики процесів ринку праці та виділити їх основні компоненти. Метод аналізу та синтезу дозволив оцінити особливості традиційних та сучасних підходів до управління, забезпечивши визначення моделі, необхідної для управління ринком праці в сучасних умовах. Використання методу класифікації за принципами загального та особливого аналізу дозволив виділити бізнес-процеси ринку праці за принципами процесного підходу. За допомогою порівняльного та абстрактно-логічного аналізу проведена об'єктивна оцінка ефективності розробленої моделі та обґрунтовано доцільність розробки та впровадження процесної моделі для досягнення балансу між попитом та пропозицією на ринку праці.

Результати. У дослідженні проведено порівняльний аналіз підходів та моделей до управління. Оцінено та доведено ефективність використання процесного підходу до управління ринком праці за допомогою використання процесної моделі. Запропоновано графічний метод моделювання бізнес-процесів ринку праці, як інструмент абстрактного відображення структури процесів досліджуваного об'єкта. Ідентифіковані та описані основні та допоміжні процеси ринку праці. Розроблена та запропонована загальна карта процесної системи ринку праці. Запропонована деталізована карта основних процесів управління та формування ринку праці за принципами процесного підходу з визначенням всіх атрибутів процесів, які необхідно враховувати. Описані загальні характеристики системи процесів ринку праці та їх особливості. Розроблена графічна модель процесної системи ринку праці. Отримані результати підтверджують переваги впровадження процесного підходу до формування ринку праці, який дозволить деталізувати основні, допоміжні процеси, процеси управління та розвитку, виявити «вузькі місця» та корелювати процесну систему до стратегічних орієнтирів розвитку ринку праці.

Новизна. Наукова новизна полягає у застосуванні процесного підходу до формування та управління ринком праці, що у поєднанні із сучасними вимогами до його функціонування, дозволить створити ефективний інструментарій та механізми розвитку відповідного ринку. Надано авторські визначення понять «процесна модель ринку праці», «бізнес-процес формування пропозиції на ринку праці» та «бізнес-процес формування попиту на ринку праці». Встановлено переваги використання зазначеного підходу в умовах розвитку ринку праці. Запропоновано карти процесів для вдосконалення ринкових механізмів формування попиту та пропозиції, що є новим підходом до управління ринком праці на всіх рівнях ієрархії.

Практична значущість. Результати дослідження мають практичне значення для учасників ринку праці, включаючи державу, підприємства та працівників. Інтеграція принципів процесного підходу з традиційними методами управління ринком праці відкриває нові можливості для розробки ефективних стратегій формування ринку праці відповідно до потреб економіки та smart-спеціалізації регіонів. Дослідження також корисне для розробки цільових програм щодо розвитку людського капіталу та ефективного функціонування підприємств різних секторів економіки з урахуванням інноваційного вектору розвитку держави.

Ключові слова: моделі управління, процесний підхід, процесна модель, ринок праці, попит, пропозиція, графічна модель.

Постановка проблеми. Суттєві зміни в економіці нашої держави, які відбулися з початком повномасштабного вторгнення, безпосередньо впливають на всі сфери життєдіяльності суспільства, і, перш за все, на формування та розвиток ринку праці. Ринок праці є найбільш динамічним елементом ринкової економіки, на якому перетинаються не тільки інтереси працівників і роботодавців, а і самої держави. Саме на ринку праці здійснюються різноманітні економічні, політичні, демографічні та соціальні процеси, метою яких є утримання балансу між попитом та пропозицією робочої сили і, як наслідок, забезпечення ефективного розвитку економіки країни.

Доречно зазначити, що функціонування ринку праці, відбувається у межах двох основних процесів попиту та пропозиції через постійну адаптацію кількості та якості робочої сили до кількості та якості робочих місць. Зазначені процеси ринку праці потребують постійного моніторингу щодо формування попиту на робочу силу відповідно до спеціалізації та галузевого спрямування підприємств, формування пропозиції працівників відповідної класифікації та спеціальностей (професій), розвитку ринку освітніх послуг, як механізму створення робочих місць в провідних галузях економіки та своєрідного індикатора задоволення промислових потреб держави (регіону). Перелічені вище процеси є складними та багатовимірними компонентами ринку праці, які за допомогою певних зв'язків утворюють модель, яка в свою чергу потребує актуалізації в рамках існуючих підходів до формування та управління відповідним ринком.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Ринок праці є соціально-економічною системою, модель функціонування якої залежить від обраного підходу до управління. У сучасній літературі представлені різноманітні підходи та моделі управління. Описані в наукових джерелах моделі управління можливо класифікувати за ознаками інформаційного наповнення та відповідно до інструментально-цільового спрямування [1].

Перший підхід розглядає традиційні підходи та моделі управління: функціональний, системний, ситуаційний процесний [2–4]. Другий підхід обумовлений специфікою використовуваних інструментів та принципів управління та виділяє наступні підходи: марке-

тинговий, предметний, інноваційний, стратегічний, креативний, поведінковий, кількісний, підприємницький та інші [4, 5].

Системний підхід доцільно використовувати до управління ринку праці за умови, що метою управління є комплексне формулювання цілей та їх чіткої ієрархії шляхом порівняння існуючих елементів управління та їх можливих і планованих результатів діяльності.

Ситуаційний підхід є логічним продовженням вивчення системного підходу та може використовуватися в управлінні ринком праці за умови суб'єктивного бачення та в залежності від конкретного комплексу обставин, що впливають на об'єкт дослідження в певний час.

Функціональний підхід доречно використовувати для управління ринком праці та розглядати останній як безперервну серію взаємопов'язаних управлінських функцій, які становлять основу всіх процесів, управління якими побудоване на вертикальній ієрархічній структурі, кожен елемент якої виокремлюється за ознакою виконання певної функції та регламентований певними розпорядженнями та наказами.

Процесний підхід базується на виділенні та управлінні системою взаємопов'язаних процесів, які дозволяють визначити взаємодію елементів в системі, оптимізувати взаємопов'язані функції та створити модель функціонування управлінського процесу.

На думку авторів, для створення ефективною системи управління ринком праці доречно використовувати процесний підхід, який довів свою ефективність в управлінні будь-якими соціально-економічними системами. Принцип процесного підходу до управління полягає у розгляді будь-якої соціально-економічної системи як мережі взаємопов'язаних бізнес-процесів. Необхідною передумовою успішного впровадження та використання процесного підходу є моделювання системи процесів та подальше використання створеної моделі для ефективного функціонування об'єкту управління.

Формулювання мети статті. Мета статті полягає у визначенні підходу до ефективного управління ринком праці, побудові процесної моделі ринку праці, ідентифікації

та описі процесної системи, яка б дозволила виявити суперечності у функціонуванні ринку праці та досягти балансу між попитом та пропозицією.

Виклад основних результатів дослідження. Моделюванню бізнес-процесів присвячена величезна кількість публікацій, які містять теоретичний опис методологій та інструментальних засобів проектування процесів. Різноманіття засобів моделювання, методологій, стандартів, нотацій, підходів та програмних засобів свідчить про необхідність індивідуального підходу до моделювання мережі бізнес-процесів кожного окремого об'єкту.

Основою майже всіх методологій опису мережі бізнес-процесів є графічний підхід, тому доречно використовувати останній для опису мережі бізнес-процесів ринку праці, оскільки графічне зображення процесів найкращим чином відображає структуру процесної моделі обраного об'єкта та демонструє мережу процесів на високому рівні абстракції.

Відповідно до тематики дослідження, доречно дати визначення такому поняттю як «процесна модель ринку праці», яке включає три економічні категорії, а саме «модель», «процес» або «бізнес-процес» та «ринок праці».

Поняття «модель» походить від латинського «*modulus*», що означає міра, аналог, зразок та є віртуальним або матеріальним відображенням певного об'єкту, умовним зображенням чогось, що досліджується, побудованим з метою відображення властивостей, особливостей, та характеристик досліджуваного об'єкту [6;7].

Під процесом розуміють стійку, цілеспрямовану сукупність взаємопов'язаних видів діяльності, яка перетворює входи на виходи за певною технологією та становить певну цінність для споживача [8, с.85].

Під бізнес-процесом розуміють будь-який процес, який складається з набору операцій та протікає у складній відкритій соціально-економічній бізнес-системі, яка в свою чергу перетворює вхідні ресурси у відповідні результати, набуваючи вищу споживчу цінність за рахунок упорядкування та оптимізації складових процесу на основі встановлених правил [9].

Категорія «ринок праці» має безліч інтерпретацій та визначень, але в рамках дослідження доречно розглядати сутність останнього з позиції процесного підходу. Відповідно до процесного підходу, під ринком праці розуміють динамічну або потокову модель, яка має входи та виходи процесів [10, 11] та основний процес якої, полягає у взаємодії між учасниками ринку праці, під час якого створюються та реалізуються трудові послуги, формуються та розвиваються соціально – трудові відносини [11], кінцевий результат яких спрямований на задоволення внутрішніх та зовнішніх ринкових контрагентів – постачальників і споживачів робочої сили та створення балансу на ринку праці, як потреби кінцевого споживача – держави [12].

З урахуванням економічної сутності кожного із зазначених понять, авторами запропоноване визначення категорії «процесна модель ринку праці», під якою доречно розуміти стандартизовану графічну модель, призначену для візуалізації багаторівневої системи процесів, які відображають функціонування ринку праці на різних рівнях ієрархії (державному, регіональному, місцевому) та дозволяють проводити аналіз ефективності процесів для їх подальшого вдосконалення та забезпечення балансу на ринку праці.

Використання процесної моделі орієнтоване на побудову стабільних бізнес-процесів, рівень організації яких зумовлює отримання якісного результату протягом тривалого часу. Оскільки бізнес-процеси мають різне змістовне навантаження, ключовим заходом ефективного управління останніми є їхня ідентифікація.

Ідентифікація процесу – це систематичне виявлення тотожності змінних у часі і взаємозв'язку видів діяльності між собою для відображення процесу [9].

Ідентифікація бізнес-процесів полягає у описі їхніх характеристик, а саме:

- описі основних функцій;
- визначенні алгоритму виконання дій;
- з'ясуванні вимог до вхідних і вихідних потоків;
- визначенні постачальників і споживачів;
- виділенні процесів;
- визначенні вхідних та вихідних ресурсів.

На основі перерахованих вище даних визначають цілі бізнес-процесів, які декларують необхідний результат, мають часові, кількісні і якісні характеристики, а також є основою для вибору критеріїв оцінювання результативності та ефективності процесної моделі.

Для побудови процесної моделі зазвичай використовують два альтернативні підходи: «згори вниз» і «знизу догори» [13].

Перший підхід «згори-вниз» передбачає здійснення аналізу з найвищого рівня ієрархії процесів, які залежать від стратегічних цілей і основних бізнес-процесів до конкретних задач і операцій. Другий підхід «знизу догори» описує ідентифікацію бізнес-процесів від найнижчих рівнів (конкретних операцій і задач) до більш загальних процесів [14,15].

Основними перевагами першого підходу є швидке виявлення ключових процесів та їх інтеграція зі стратегічними цілями об'єкту. Щодо другого підходу, то його основною перевагою є детальне розуміння операцій на найнижчому рівні, що дозволяє виявити «вузькі місця» починаючи з найнижчих рівнів та створення більш досконалої системи основних процесів.

Вибір підходу щодо ідентифікації процесів при побудові процесної моделі залежить від багатьох параметрів, чинників та стратегічних завдань відповідного соціально-економічного об'єкту. Так, ідентифікація процесів ринку праці будь-якого рівня безпосередньо залежить від ринкового механізму функціонування останнього, його учасників, функцій та особливостей регулювання з боку держави. Тобто, при ідентифікації бізнес-процесів ринку праці доречно використовувати комбінований підхід, який по-

єднуватиме елементи обох методів та забезпечуватиме досягнення оптимального результату.

Оскільки класична процесна модель має включати основні та допоміжні бізнес-процеси (процеси забезпечення, процеси розвитку та процеси управління), доречно виділити відповідні процеси ринку праці та описати їх особливості.

Основні бізнес-процеси є основною метою діяльності процесної системи, результатом якої є створення кінцевого продукту чи цінності для кінцевого споживача. Функціонування основних бізнес-процесів не можливе без допоміжних процесів. Допоміжні процеси в свою чергу включають процеси забезпечення, управління та розвитку.

Функціональним призначенням процесів забезпечення є створення необхідних умов для протікання основних процесів та постачання вхідних ресурсів до всіх процесів системи.

Бізнес-процеси управління забезпечують регулюючу діяльність щодо функціонування всієї процесної моделі на рівні кожного процесу та процесної системи в цілому та підвищення результативності та ефективності основних та обслуговуючих процесів.

Метою бізнес-процесів розвитку є створення ланцюга цінності на новому рівні показників та отримання кінцевого результату в довгостроковій перспективі через перетворення або вдосконалення діяльності системи процесів [16].

Ідентифікація зазначених процесів відповідного до процесного підходу потребує детального опису із застосуванням всіх необхідних атрибутів. Карта процесної системи ринку праці представлена у таблиці 1.

Таблиця 1

Узагальнена процесна карта ринку праці

№	Назва	Сутність
1.	Основні бізнес-процеси	
1.1.	Найменування процесу	формування ринку праці.
1.2.	Мета процесу	Створення робочих місць (попиту на робочу силу) для працевлаштування працівників у провідних галузях економіки; поетапне формування пропозиції працівників відповідної кваліфікації, яка б задовольняла попит на ринку праці.

1.3.	Ресурси	Робочі місця, які формують базу функціонування галузей та запит на працівників відповідної кваліфікації; наявні та потенційні працівники, які формують або потенційно можуть створювати пропозицію на ринку праці.
2.	Бізнес-процеси забезпечення	
2.1.	Найменування процесу	Забезпечення функціонування ринкових процесів
2.2.	Мета процесу	Створення необхідних умов та забезпечення належного протікання основних процесів шляхом постачання вхідних ресурсів до всіх процесів системи
2.3.	Ресурси	Державне замовлення на фахівців певної кваліфікації; показники пропозиції та попиту на ринку праці; пошукові запити керівників підприємств різної галузі щодо фахівці.
3.	Бізнес-процеси управління	
3.1.	Найменування процесу	Управління основними та допоміжними процесами ринку праці.
3.2.	Мета процесу	Регламентация основних процесів на законодавчому рівні; моніторинг основних показників ринку праці; аналіз відповідності попиту та пропозиції на ринку праці; формування прогнозів щодо необхідності кваліфікованих кадрів; створення (заповнення) робочих місць на підприємства різного галузевого спрямування.
3.3.	Ресурси	Законодавчі проекти; статистичні та аналітичні данні
4.	Бізнес-процеси розвитку	
4.1.	Найменування процесу	Розвиток процесів ринку праці на всіх рівнях ієрархії
4.2.	Мета процесу	Створення державних та місцевих програм розвитку ринку праці для забезпечення балансу на ринку праці.
4.3.	Ресурси	Потреба у реформуванні процесів на ринку праці.

Джерело: розроблено авторами

Численні публікації, які присвячені механізму функціонування ринку праці, свідчать про те, що основними бізнес-процесами ринку праці є процеси формування попиту та пропозиції, які впливають на ефективність функціонування останнього та забезпечують збалансованість ринку. На думку автора, бізнес-процес формування пропозиції на ринку праці – це безперервне та планомірне перетворення людського капіталу під впливом факторів макросередовища, шляхом планомірного переходу від фізичного, розумового та соціального розвитку людини до високоінтелектуальної кадрової одиниці з набутими компетенціями, навиками, знаннями та здатністю їх використовувати для забезпечення кінцевого результату для кінцевого споживача (роботодавця).

Бізнес-процес формування попиту на

ринку праці – це планомірне забезпечення розвитку галузей економіки шляхом використання організаційно-економічних методів та інструментів, за допомогою яких виконуються взаємопов'язані функції щодо сприяння розвитку підприємств, створення нових робочих місць для забезпечення безперервної, ефективної дії відповідної системи (держави) на підвищення функціонування економіки, забезпечення балансу на ринку праці. Карта основних бізнес-процесів формування ринку праці представлена в таблиці 2.

Бізнес-процеси забезпечення ринку праці включають в себе два ключових процеси. Перший процес здійснюється шляхом забезпечення основних процесів через реалізацію якісного освітнього процесу на рівні освітніх закладів та функціонування служб зайнятості як інструменту формування якіс-

ної пропозиції фахівців на ринку праці держави (регіону). При цьому вищі навчальні заклади та служби зайнятості виступають у якості власників та виконавців процесу та,

одночасно, є постачальниками основного процесу (процесу формування пропозиції) таким «ресурсом» як фахівці різних категорій, професій та кваліфікації.

Таблиця 2

Карта основних бізнес-процесів ринку праці

№	Назва	Сутність
1.	Найменування процесу	1.Формування попиту на ринку праці 2. Формування пропозиції на ринку
2.	Мета процесу	1.Поетапне створення доцільного попиту відповідно до SMART-спеціалізації регіону. 2. Поетапне створення якісної пропозиції на ринку праці регіону, яка б відповідала потребам попиту. Прагнення досягти рівноваги на регіональному ринку праці.
3.	Ресурси	1.Категорії всіх працівників (наявних та потенційних), які знаходяться на будь-якому етапі формування пропозиції на ринку праці. 2.Робочі місця (зайняті та вільні), які формують базу для використання робочої сили (працівників) у всіх галузях економіки регіону.
4.	Структура процесу	1.Поділ на операції, які відповідають етапам формування попиту на ринку праці, а саме: діагностику забезпеченості галузевої структури регіону; оцінка ефективності задоволення потреб існуючого галузевого попиту регіону та можливості їх перепроєктування; створення та вдосконалення робочих місць у ключових та допоміжних галузях; 2.Поділ на операції, які відповідають етапам формування пропозиції на ринку праці, а саме: аналіз демографічної структури робочої сили регіону; аналіз професійно-кваліфікаційної структури та виявлення диспропорції у галузевих потребах ринку праці; підвищення кваліфікації існуючої та використання інструментів для якісного формування потенційної робочої сили
5.	Власник(и) процесу	1. Органи державного та місцевого самоврядування та керівний провідних підприємств кожної галузі, які визначають потреби у співробітників та формують робочі місця. 2. Органи державного та місцевого самоврядування, які відповідають за розвиток регіону та формують потреби розвитку кадрового потенціалу працівників в залежності від потреб та потенціалу працівників.
6.	Керівник(и) процесу	1.Посадові особи, які відповідальні за поточне планування робочих місць на підприємстві та їх подальшого розвитку (скорочення), з метою підвищення ефективності роботи підприємств (галузі). 2.Посадові особи, яка відповідальні за поточне планування потреб у кадрах певного фаху (спеціалізації), оцінку ефективності існуючого кадрового складу представленого на ринку праці, його подальшого розвитку, з метою досягнення формування пропозиції відповідно до потреб підприємств регіону (галузі).
7.	Нормативи процесу	Документація, яка містить інформацію щодо ходу процесу, етапів реалізації, нормативи та показники ефективності.
8.	Вхід процесу	Формування запиту щодо потреби у працівниках необхідної кваліфікації, які потенційно задовольняють кадровим потребам підприємств всіх галузей регіону. Формування запиту щодо наявності робочих місць та (поточних та потенційних), вакансій (заміщених та незаміщених), які представлені на всіх підприємствах та у всіх галузях регіону.

9.	Виходи процесу	Працівники підприємства, які отримали додаткову цінність і є необхідними хоча б у одному або декількох підрозділах підприємства.
10.	Визначення постачальників процесу	Працівники підприємства, які представлені на внутрішньому фірмовому ринку праці і відповідають потребам підприємства
11.	Визначення споживачів процесу	Підрозділи підприємства, які потребують нових працівників
13.	Оцінка процесу	Якісні та кількісні характеристики працівників, які задовольняють потреби підприємства
15	Показники ефективності процесу	Показники, які відображають зв'язок між чисельністю працівників, які набули необхідних навичок з підвищенням результативності підприємства.

Джерело: розроблено авторами

Другий процес забезпечує створення сприятливих умов функціонування підприємств різних галузей в межах smart-спеціалізації певного регіону та нівелювання неприбуткових підприємств для створення якісних запитів щодо пропозиції на працівників відповідної кваліфікації та, як наслідок, створення потужного промислового потенціалу регіонів та держави за рахунок балансування ринку праці та підвищення конкурентоспроможності ключових підприємств та галузей. Власниками процесу є керівники підприємств на локальному рівні та державні органи на регіональному та національному рівнях, які регулюють функціонування галузей економіки.

Процеси розвитку гарантують законодавче закріплення основних процесів та їх розвиток, а процеси управління є регулюючими заходами з боку держави. Державний контроль здійснюється за двома напрямками: процеси розвитку та процеси управління.

Процеси розвитку реалізують через створення нормативної бази за двома напрямками. Перший напрямок стосується розвитку та затвердження освітніх програм, підтримка та розвиток нових вищих навчальних закладів, створення умов для відкриття нових спеціальностей тощо. Другий напрямок стосується державного розвитку галузей економіки, фінансування програм підтримки та розвитку галузей на державному та регіональному рівнях тощо.

Процеси управління націлені на конт-

роль основних процесів та створення нормативної бази. Перший напрямок стосується регламентації та управління процесами державного замовлення на фахівців певної кваліфікації, регулювання кількості ліцензій на підготовку фахівців відстеження фактичної чисельності щорічного набору абітурієнтів і чисельності випускників вищих навчальних закладів та професійно-технічних училищ тощо.

Другий напрямок необхідний для управління кількісними та якісними параметрами розвитку підприємств різних галузей, відстеження ступеню задоволення потреб підприємств необхідними кадрами, стимулювання розвитку підприємств в межах smart-спеціалізації.

Ідентифікація бізнес-процесів ринку праці та детальний їх опис за допомогою карти процесів дозволили побудувати графічну модель процесів, яка відображає не тільки структуру процесів ринку праці, а й демонструє їх функціональні зв'язки.

Запропонована процесна модель представлена на рисунку 1.

Запропонована процесна модель ринку праці наочно відображає всі процеси притаманні процесному підходу, а саме основні процеси, процеси забезпечення, управління та розвитку, а також демонструє взаємозв'язки системи процесів та дозволяє оцінити сукупність взаємопов'язаних операцій, які за певною технологією перетворюють входи на виходи та створюють цінність для кінцевого споживача.

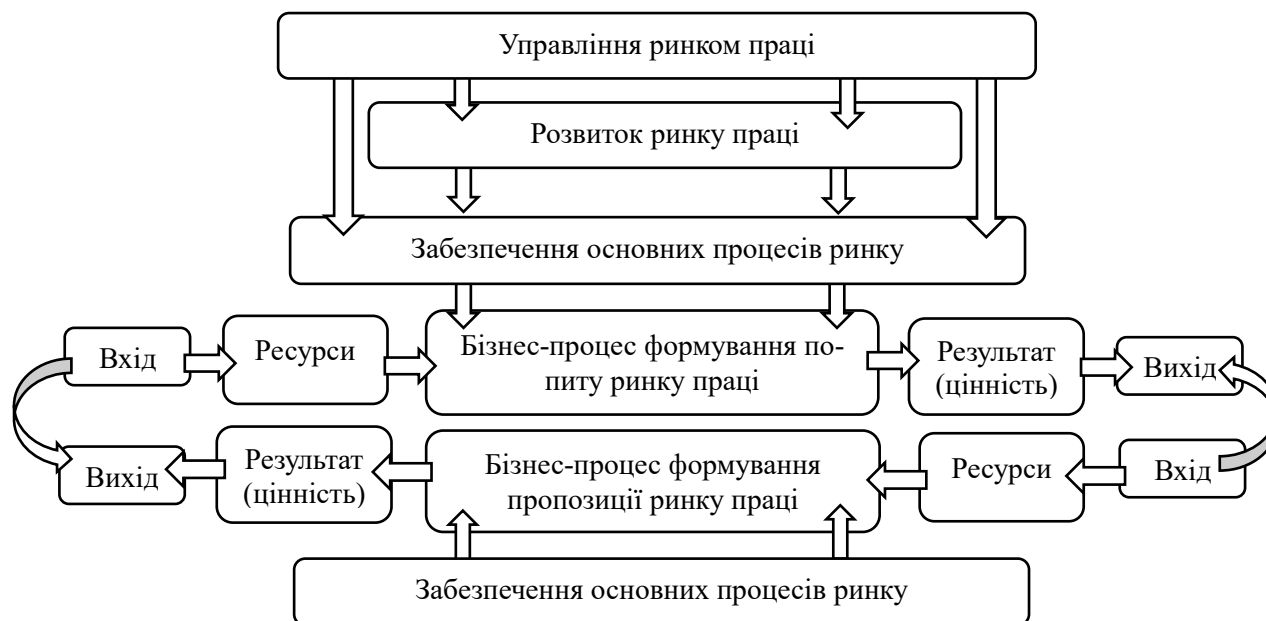


Рис. 1. Графічна процесна модель формування ринку праці
Джерело: розроблено авторами

Проведені дослідження свідчать, що всі процеси, які відбуваються на ринку праці можна класифікувати та ідентифікувати в системі процесів моделі управління ринком праці, хоча в контексті процесного управління, кожен з них набуває іншого змісту.

За умови застосування процесного підходу до управління та формування ринку праці, всі його процеси набувають таких характеристик:

- населення, а саме його працездатна частина (наявна та майбутня) виступає в ролі основного ресурсу для трансформації та ініціюючим процесом для формування пропозиції на ринку праці;

- потреба у працівниках певної кваліфікації та створення робочих місць є ініціюючим інформативним ресурсом для процесу формування попиту на ринку праці;

- кожен учасник ринку може виступати у ролі виконавця або власника процесу, відповідає не тільки за функції, а за якість процесу в цілому;

- функціонування ринку праці, представлене у вигляді системи процесів різних рівнів ієрархії, яка передбачає виділення і керування такими атрибутивними складовими, як «входи», «виходи», «ресурси», «постачальники», «споживачі»;

- зв'язок кожного окремого процесу з іншими процесами, як постачальника ресурсу, забезпечує включення його в єдину систему процесів ринку праці та визначає його межі;

- критерії, методи та суб'єкти оцінки, технології управління та розвитку ринку праці виступають в ролі нормативно-методичного забезпечення процесної моделі.

Запропонована модель дає можливість ідентифікувати не тільки процеси ринку праці, а й окремі ринкові операції, визначати потреби учасників ринку та виконавців кожного процесу, оцінити ефективність взаємозв'язків між процесами та вдосконалити ефективність функціонування ринку праці на всіх рівнях ієрархії.

Висновки. Таким чином, розгляд ринку праці як системи процесів передбачає інтенсифікацію основних процесів його формування, створення раціональних механізмів забезпечення функціонування ринку праці, посилення регулюючої функції держави та сприяння розвитку останньої з метою формування раціональної структури ринку праці та підвищення ефективності трудового та виробничого потенціалу країни. Процесне управління ринком праці передбачає активізацію міжгалузевого перерозподілу трудових ресурсів на користь

smart-секторів економіки, скорочення надлишкової та неповної вимушеної зайнятості, зниження рівня незареєстрованого безробіття та сприяння трансформації соціальної сфери для покращення всіх процесів на ринку праці.

Однією з основних завдань впровадження процесного управління сучасним ринком праці є формування раціональної структури зайнятості населення відповідно до потреб економіки країни, підвищення ефективності використання робочої сили на робочих місцях в провідних галузях економіки. Основною метою побудови процесної моделі є вирішення проблем щодо раціональності використання пропозиції праці та підвищення її продуктивності на підприємствах різного галузевого спрямування. Досягненню відповідної мети повинна сприяти побудова та вдосконалення наступних процесів:

–галузевих процесів ринку за рахунок зростання долі передових технологій, створення сучасних підприємств, реорганізації неефективних підприємств в усіх галузях економіки;

–професійно-кваліфікаційних процесів за рахунок збільшення питомої ваги працівників новітніх професій з високим рівнем кваліфікації;

–демографічних процесів за рахунок сприянню ефективного відтворення, а саме формування працівників на ранніх стадіях розвитку особистості від учнів до освіченої молоді.

Важливим завданнями процесного управління ринку праці мають стати збільшення чисельності кваліфікованих працівників, контроль рівня безробіття в суспільстві, збереження і приріст робочих місць, а також підвищення рівня конкурентоспроможності української економіки. Запропонована процесна модель може бути застосована на всіх рівнях ієрархії формування та розвитку ринку праці.

Література

1. Бавико О.Є., Фаєнгольд М.А. Бізнес-процеси як об'єкт управління діяльністю сучасних підприємницьких структур. *Економічний журнал Одеського політехнічного університету*. 2024. № 1 (27). С. 36-44. URL: <https://economics.net.ua/ejopu/2024/No1/36.pdf>.
2. Ляшенко Р.В. Основні підходи до управління в бізнесі. *Молодий вчений*. 2018. № 12(64). С. 296-301.
3. Харченко В.А. Системний підхід до стратегічного управління підприємством. *Економічний вісник Донбасу*. 2013. №1. С. 157-160. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecvd_2013_1_27.
4. Перерва І.М. Переваги впровадження процесного підходу до управління підприємством. *Економіка та суспільство*. 2021. Вип. 29. С. 1-8.
5. Жилінська Л.О. Управління розвитком машинобудівних підприємств на стратегічну перспективу: дис. доктора економ. наук: 08.00.04. Маріуполь: ДВНЗ «Приазов. держ. техн. ун-т», 2016. 436 с.
6. Скриль В.В. Бізнес-моделі підприємства: еволюція та класифікація. *Економіка та суспільство*. 2016. №7. С. 490-497. URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/7_ukr/82.pdf
7. Єршова О.О., Гончаренко І.М. Сучасні моделі управління розвитком бізнесу: сутність, види, інноваційні бізнес-моделі. *Журнал стратегічних економічних досліджень*. 2022. № 2(7). С. 75-85. URL: <https://er.knutd.edu.ua/handle/123456789/19893>
8. Дикань Н., Борисенко І. Менеджмент: Навч. пос. Київ: Знання, 2008. 389 с.
9. Стец І.І. Ідентифікація бізнес-процесів підприємства. *Інфраструктура ринку*. 2019. Вип. 33. С. 233-240. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ifrcr_2019_33_37.
10. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник. За наук. ред. д-ра екон. наук. проф. А.М. Колота. Київ: КНЕУ, 2009. 711 с.
11. Петрова І.Л., Близнюк В.В., Куліков Г.Т. Український ринок праці: особливості розвитку та ефективність функціонування. Під ред. І.Л. Петрової; НАН України; Ін-т екон. та прогноз. К., 2009. 368 с.
12. Альошина Т.В. Методологічні підходи до визначення сутності поняття «ринок праці». *Економічний простір*. 2024. №191. С. 506-511. DOI: <https://doi.org/10.32782/2224-6282/192-9>
13. Шварц І.В., Пілявов Т.М., Краєвська А.С., Міронова Ю.В. Ідентифікація бізнес-процесів у проєктному менеджменті. *Вісник Хмельницького національного університету. Серія «Економічні науки»*. 2024. №4. С. 298-304. URL: <https://ir.lib.vntu.edu.ua/handle/123456789/43528>
14. Ольшанський О.В., Смігунова О.В. Концептуальні засади управління бізнес-процесами підприємств торгівлі та готельно-ресторанного господарства: монографія. Харків: Друкарня Мадрид, 2023. 160 с.
15. Чорнобай Л.І., Дума О.І. Бізнес-процеси підприємства: загальна характеристика та економічна суть. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. 2021. № 769. С. 125-131
16. Денисенко Л.О., Шацька. С.Є. Концептуальні засади класифікації бізнес-процесів, як основи формування бізнес-системи організації. *Ефективна економіка*. 2012. №11. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2012_11_34.

References

1. Bavyko, O.Ye. (2024). Biznes-protsesy yak obiekt upravlinnia diialnistiu suchasnykh pidpriemnytskykh struktur. *Ekonomichnyi zhurnal Odeskoho politekhnichnoho universytetu*, 1(27), 36-44. DOI: 10.15276/EJ.01.2024.4
DOI: 10.5281/zenodo.11081285
2. Liashenko, R.V. (2018). Osnovni pidkhody do upravlinnia v biznesi. *Molodyi vchenyi*, 12(64), 296-301.
3. Kharchenko, V.A. (2013). Systemnyi pidkhid do stratehichnoho upravlinnia pidpriemstvom. *Ekonomichnyi visnyk Donbasu*, (1), 157-160. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecvd_2013_1_274.
4. Pererva, I.M. (2021). Perevahy vprovadzhenia protsesnoho pidkhodu do upravlinnia pidpriemstvom. *Ekonomika ta suspilstvo*, Issue 29, 1-8. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-29-3>
5. Zhylinska, L.O. (2016). Upravlinnia rozvytkom mashynobudivnykh pidpriemstv na stratehichnu perspektyvu. *Doctor's thesis*. Mariupol: DVNZ «Pryazovskyi derzhavnyi tekhnichnyi universytet».
6. Skryl, V.V. (2016). Biznes-modeli pidpriemstva: evoliutsiia ta klasyfikatsiia. *Ekonomika ta suspilstvo*, (7), 490-497. URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/7_ukr/82.pdf
7. Yershova, O.O., & Honcharenko, I.M. (2022). Suchasni modeli upravlinnia rozvytkom biznesu: sutnist, vydy, innovatsiini biznes-modeli. *Zhurnal stratehichnykh ekonomichnykh doslidzhen*, 2(7), 75-85. DOI: [10.30857/2786-5398.2022.2.8](https://doi.org/10.30857/2786-5398.2022.2.8)
8. Dykan, N., & Borysenko, I. (2008). *Menedzhment*. Kyiv: Znannia.
9. Stets, I.I. (2019). Identyfikatsiia biznes-protsesiv pidpriemstva. *Infrastruktura rynku*, Issue 33, 233-240. <https://doi.org/10.32843/infrastruct33-35>
10. Kolot, A.M. (Ed.). (2009). *Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosyny*. (2009). Kyiv: KNEU.
11. Petrova, I.L., Blyzniuk, V.V., & Kulikov, H.T. (2009). *Ukrainskyi rynek pratsi: osoblyvosti rozvytku ta efektyvnist funktsionuvannia*. I.L. Petrova. (Ed.). NAN Ukrainy; In-t ekon. ta prohnouz. Kyiv.
12. Alioshyna, T.V. (2024). Metodolohichni pidkhody do vyznachennia sutnosti poniattia «rynek pratsi». *Ekonomichnyi prostir*, (191), 506-511. DOI: <https://doi.org/10.32782/2224-6282/192-9>
13. Shvarts, I.V., Piliavoz, T.M., Kraievska A.S., & Mironova, Yu.V. (2024). Identyfikatsiia biznes-protsesiv u proektnomu menedzhmenti. *Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu. Ser. «Ekonomichni nauky»*, (4), 298-304. <https://doi.org/10.31891/2307-5740-2024-332-45>
14. Olshanskyi, O.V., & Smihunova, O.V. (2023). *Kontseptualni zasady upravlinnia biznes-protsesamy pidpriemstv torhivli ta hotelno-restorannoho hospodarstva*. Kharkiv: Drukarnia Madryd.
15. Chornobai, L.I., & Duma, O.I. (2021). *Biznes-protsesy pidpriemstva: zahalna kharakterystyka ta ekonomichna sut. Visnyk Natsionalnoho universytetu «Lvivska politekhnika» Menedzhment ta pidpriemnytstvo v Ukraini: etapy stanovlennia i problemy rozvytku*, (769), 125-131
16. Denysenko, L.O., & Shatska, S.Ye. (2012). *Kontseptualni zasady klasyfikatsii biznes-protsesiv, yak osnovy formuvannia biznes-systemy orhanizatsii. Efektyvna ekonomika*, (11). URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2012_11_34.

PROCESS MODEL OF THE LABOR MARKET

T. V. Miroshnichenko, Ph. D (Econ.), Associate Professor, Professor of the Department of Socio-Economic Disciplines, Dnipro State University of Internal Affairs

Methods. The use of the abstraction method allowed us to identify the attributive characteristics of labor market processes and to highlight their main components. The analysis and synthesis method allowed us to assess the features of traditional and modern approaches to management, ensuring the definition of a model necessary for labor market management in modern conditions. The use of the classification method according to the principles of general and specific analysis allowed us to identify business processes of the labor market according to the principles of a process approach. Using comparative and abstract-logical analysis, an objective assessment of the effectiveness of the developed model was carried out and the feasibility of developing and implementing a process model to achieve a balance between demand and supply in the labor market was substantiated.

Results. The study conducted a comparative analysis of approaches and models to management. The effectiveness of using a process approach to labor market management using a process model was assessed and proven. A graphical method for modeling labor market business processes was proposed as a tool for abstractly reflecting the structure of the processes of the object under study. The main and auxiliary processes of the labor market were identified and described. A general map of the labor market process system was developed and proposed. A detailed map of the main processes of labor market formation was proposed according to the principles of the process approach with the definition of all process attributes. The general characteristics of the labor market

process system and their features were described. A graphical model of the labor market process system was developed. The results obtained confirm the advantages of implementing a process approach to labor market formation, which will allow for detailing the main, auxiliary processes, management and development processes, identifying "bottlenecks" and correlating the process system to the strategic guidelines for labor market development.

Novelty. The scientific novelty lies in the application of a process approach to the formation and management of the labor market, which, in combination with modern requirements for its functioning, will allow creating an effective toolkit and mechanisms for the development of the relevant market. The author's definitions of the concepts of "process model of the labor market", "business process of forming supply in the labor market" and "business process of forming demand in the labor market" are provided. The advantages of using this approach in the conditions of labor market development are established. Process maps are proposed for improving market mechanisms of forming demand and supply, which is a new approach to labor market management at all levels of the hierarchy.

Practical value. The results of the study have practical value for labor market participants, including the state, enterprises and employees. The integration of the principles of the process approach with traditional methods of labor market management opens up new opportunities for developing effective strategies for forming the labor market in accordance with the needs of the economy and smart specialization of regions. The study is also useful for developing targeted programs for the development of human capital and the effective functioning of enterprises in various sectors of the economy, taking into account the innovative vector of state development.

Keywords: management models, process approach, process model, labor market, demand, supply, graphical model.

Надійшла до редакції 28.01.25 р.