

3. Закон Республики Беларусь «О предоставлении иностранным гражданам и лицам без гражданства статуса беженца, дополнительной и временной защиты в Республике Беларусь». Зарегистрировано в Национальном реестре правовых актов Республики Беларусь 20 июня 2008 г. № 2/1451.

4. <http://allby.tv/article/5175/belorusyi-pomogayut-ukrainskim-pereselentsam>

References

1. <http://korrespondent.net/ukraine/politics/3298189-v-ukrayne-podnialas-novaia-volna-emyhratsyy>.

2. Zakon Respubliki Belarus "O pravovom položenii inostrannykh grajdan v Respublike Belarus" (04.01.2010, № 105-3).

3. Zakon Respubliki Belarus "O predostavlenii inostrannym grajdanam i liscam bez grajdanstva statusa bejencsa, dopolnitel'noyi i vremennoyi zachituy v Respublike Belarus".

4. <http://allby.tv/article/5175/belorusyi-pomogayut-ukrainskim-pereselentsam>.

Стаття надійшла до редакції 24.03.2016 р.

УДК 331.5

Чакалова К.О.,

аспірантка,

кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет

імені Вадима Гетьмана»

ksenia-chakalova@ukr.net

Чакалова К.А.,

аспірантка,

кафедра управління персоналом и економіки труда,
ГВУЗ «Киевский национальный экономический университет

имени Вадима Гетмана»

Chakalova K.O.,

postgraduate,

Personnel Management and Labour Economics Department,
SHEI «Kyiv National Economic University

named after Vadym Hetman»

ВНУТРІШНІЙ І ЗОВНІШНІЙ РИНКИ ПРАЦІ: ОСОБЛИВОСТІ ТА ВЗАЄМОДІЯ

ВНУТРЕННИЙ И ВНЕШНИЙ РЫНКИ ТРУДА: ОСОБЕННОСТИ И ВЗАИМООТНОШЕНИЯ

INTERNAL AND EXTERNAL LABOUR MARKETS: FEATURES AND INTERRELATION

| У статті розглянуто основні характеристики внутрішнього та зовнішнього ринків праці. Зазначено основні переваги та недоліки внутрішнього та зовнішнього ринків

праці. Наведено особливості взаємодії внутрішнього та зовнішнього ринків праці. Визначено основні показники аналізу внутрішнього та зовнішнього ринків праці.

В статье рассмотрены основные характеристики внутреннего и внешнего рынков труда. Указаны основные преимущества и недостатки внутреннего и внешнего рынков труда. Приведены особенности взаимодействия внутреннего и внешнего рынков труда. Определены основные показатели анализа внутреннего и внешнего рынков труда.

The aim of this article is to explore the characteristics of internal and external labour market and to describe the features of their interaction. The terms “internal labour market” and “external labour market” are defined. The structures of such types of the labour market are pointed out. The internal and the external labour markets are compared. Advantages and disadvantages of the internal and the external labour markets are highlighted.

The real place for realization of social and labour relations is enterprises — internal labour market — where there is a direct contact between the employer and employees. In the internal labour market the demand for workforce is created, the movement of workforce occurs and the working potential of employees is used and developed.

The internal labour market does not exist in isolation, but it is closely linked with the external labour market. Such interaction is represented by the movement of workers between the internal and the external labour markets as well as the formation of the image and reputation of the company.

The development of the internal labour market, together with great interaction with the external labour market, makes formation of a positive employer brand as well as increases employees’ satisfaction with their work.

Ключові слова. Внутрішній ринок праці, зовнішній ринок праці, товар на ринку праці, мотивація працівників, система показників.

Ключевые слова. Внутренний рынок труда, внешний рынок труда, товар на рынке труда, мотивация работников, система показателей.

Key words. The internal labour market, the external labour market, the product in the labour market, the motivation of employees, the indicator system.

Вступ. У вузькому значенні, ринок праці, є місцем зустрічі продавців і покупців робочої сили. Фізично таким місцем є підприємства, організації та установи, де відбувається рух робочої сили, кар’єрне просування та професійний розвиток працівників. Саме тому важливим постає дослідження ринку праці на підприємствах, організаціях та установах — внутрішній ринок праці. Треба також враховувати, що підприємства не існують окремо від зовнішнього середовища, вони активно взаємодіють з інститутами ринку праці та потенційними кандидатами на вакансії — зовнішній ринок праці.

Проблему ринку праці досліджували Васильченко В.С., Герасимчук В.І., Гриньова В.М., Грішнова О.А., Коваленко Н.С., Лібанова Е.М., Лісогор Л.С., Маковська Н.В., Мортіков В.В., Онікієнко В.В., Петрова І.Л., Петюх В.М., Попов С.В., Чернявська О.В, Шевченко Л.С., Шостак С.В. та ін.

В Україні відсутні спеціальні дослідження присвячені вивченню внутрішнього ринку праці. Праці українських учених здебільшого присвячені дослідженню ринку праці на інституціональних рівнях: державному та регіональному, а рівень підприємства, який є первинним, здебільшого залишається поза увагою. Невисвітленим також залишається механізм взаємодії внутрішнього та зовнішнього ринків праці.

Постановка завдання. Метою даної статті є дослідити сутнісні характеристики внутрішнього і зовнішнього ринку праці та охарактеризувати особливості їх взаємодії.

Результати дослідження. Розглядаючи ринок праці у вузькому і широкому сенсі, науковці виокремлюють три рівні його дослідження [5, с. 35]:

– мікрорівень, котрий вивчає специфіку його виявлення в межах окремого підприємства і зосереджений на вивченні питань організації, планування, стимулювання та використання різної за видами, змістом і характером праці персоналу;

– мезорівень, котрий зосереджує увагу на аналізі прояву територіальних особливостей функціонування та регулювання розвитку внутрішніх ринків праці підприємств в межах просторової господарської системи при їх взаємодії з регіональними органами управління з метою досягнення ефективної зайнятості населення регіону через збалансування попиту і пропозиції робочої сили;

– макрорівень, котрий проводить оцінку стану, тенденцій та прогнозування показників зайнятості та безробіття країни з метою розробки стратегічної соціально-трудової політики держави та її регулювання.

Ми вважаємо, що на основі цієї класифікації ринок праці поділяється на внутрішній (внутрішньофірмовий) ринок праці та зовнішній ринок праці.

Внутрішній ринок праці — це соціально-економічна система (інститут), обмежена рамками однієї організації і має свої адміністративні правила і процедури.

Виділяють такі причини виникнення і розвитку внутрішніх ринків праці [8, с. 12]:

- ієрархія і неоднорідність робочих місць;
- кооперація і поділ праці;
- формування трудових відносин на основі статусних і професійно-кваліфікаційних відмінностей працівників;
- економія на витратах на працю, пов'язаних з навчанням і перепідготовкою працівників.

На нашу думку, цей перелік не є повним, адже до причин виникнення і розвитку внутрішніх ринків праці можна також віднести наявність великих підприємств та організацій.

Основними характерними рисами внутрішнього ринку праці є такі [4, с. 27]:

1) ставка заробітної плати працівників чітко не залежить (або майже не залежить) від співвідношення попиту і пропозиції на аналогічний вид праці на зовнішньому ринку;

2) заробітна плата, як правило, тим вища, чим довше працівник працює на підприємстві;

3) на підприємстві існують службові (кар'єрні) сходи, а система просування по них заснована на залученні вже працюючих співробітників;

4) велику роль відіграють формальні і неформальні правила поведінки, традиції, які склалися на підприємстві;

5) взаємовідносини між роботодавцем і працівниками носять тривалий, стійкий характер.

Ми не погоджуємося з першою рисою внутрішнього ринку праці, адже підприємства при розробці компенсаційного пакету мають обов'язково враховувати ситуацію, яка склалася на зовнішньому ринку праці.

Зовнішній ринок праці — система соціально-трудових відносин між роботодавцями та найманими працівниками в макроекономічному масштабі. В першу чергу, він передбачає первинний розподіл працівників за сферами праці [9, с. 8]. У рамках зовнішнього ринку праці виділяють: місцевий, регіональний, національний, міжнародний ринки праці.

Важливим є розгляд структури зовнішнього і внутрішнього ринків праці.

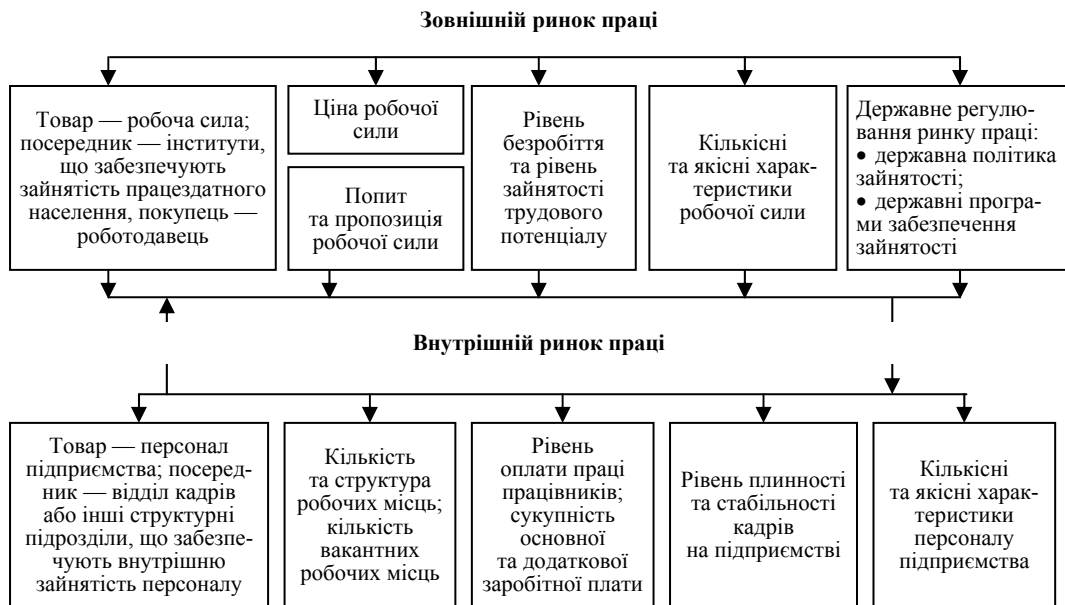


Рис. 1. Структура зовнішнього та внутрішнього ринків праці [6, с. 39]

Як видно з рис. 1, товаром на зовнішньому ринку праці є робоча сила, тоді як на внутрішньому ринку праці — персонал підприємства. Проте необхідно зазначити, що питання товару на ринку праці здебільшого залишається дискусійним. На нашу думку, товаром на зовнішньому ринку праці є послуги праці, а на внутрішньому ринку праці — послуги праці, а також специфічні знання та навички, які є дуже важливими для певного підприємства.

Для зовнішнього ринку праці характерним є взаємодія попиту і пропозиції робочої сили, в той час як внутрішній ринок праці характеризується кількістю та структурою робочих місць, а також кількістю вакантних робочих місць. Основними показниками зовнішнього ринку праці є рівень безробіття та рівень зайнятості, тоді як внутрішнього ринку праці — рівень плинності та рівень стабільності кадрів на підприємстві.

Подальшу порівняльну характеристику внутрішнього і зовнішнього ринків праці наведено в табл. 1 [11, с. 82].

Таблиця 1

ПОРІВНЯЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ВНУТРІШНЬОГО І ЗОВНІШНЬОГО РИНКІВ ПРАЦІ

Ознака	Внутрішній ринок праці	Зовнішній ринок праці
Спосіб включення робочої сили в процес праці	<ul style="list-style-type: none"> - висока трудова мобільність усередині фірми (просування по службі); - висока гарантія зайнятості та кар'єрного росту (заміщення ззовні здійснюється лише через «вхідний порт», часто — з випробувальним терміном); - стимулювання тривалого робочого стажу; - кадрова політика спрямована на збереження основної частини персоналу та його мотивацію 	<ul style="list-style-type: none"> - необмежений доступ до вакантних робочих місць; - жорстка конкуренція за робоче місце внаслідок залучення зовнішніх кандидатів

Ознака	Внутрішній ринок праці	Зовнішній ринок праці
Спосіб координації праці	- брак конкуренції за робочі місця; адміністративно-правове регулювання трудових відносин; - орієнтація на працівників широкого профілю з жорстко нерегламентованим змістом праці; - підвищення кваліфікації та професійне навчання персоналу здійснюється переважно на підприємстві (розвинуте наставництво)	- нерозвиненість внутрішньої системи професійного навчання (переважання зовнішньої профпідготовки); - чіткі межі змісту праці, жорстко визначені трудові функції
Спосіб оцінювання праці	- висока залежність оплати праці від стажу роботи на підприємстві; - наявність соціального пакету; - оцінка праці з урахуванням не тільки індивідуальних результатів, а й значущості працівника для підприємства	- відсутність чіткої залежності між рівнем оплати праці та стажем роботи на підприємстві

На внутрішньому ринку регулювання трудових відносин зосереджується на гарантії зайнятості і стимулювання тривалого стажу роботи на підприємстві. Актуальними стають системи мотивації утримання і спонукання до ефективної праці, активніше використовується немонетарна складова, заснована на принципах конвергенції інтересів роботодавця та найманого працівника, що характеризуються філософією співпраці, компетентністю, системою залучення, поділом вигод між роботодавцем і найманим працівником [9, с. 12].

Для зовнішнього ринку праці роботодавцю необхідно використовувати мотивацію залучення працівників. Це заробітна плата, різні премії та надбавки, схеми розподілу прибутку, володіння акціями, соціальні гарантії, а також місце розташування офісу, умови праці, наявність корпоративної інфраструктури і т.д. [9, с. 11—12].

На нашу думку, однозначно не можна надати перевагу внутрішньому чи зовнішньому ринку праці, адже кожен з них має свої переваги та недоліки. Переваги та недоліки внутрішнього ринку праці наведено в табл. 2.

Таблиця 2

ПЕРЕВАГИ І НЕДОЛІКИ ВНУТРІШНЬОГО РИНКУ ПРАЦІ [8, с. 15]

Переваги	Недоліки
<i>Для працівників</i>	
Гарантії стабільної зайнятості	Заробітна плата визначається більшою мірою характеристиками робочого місця, ніж працівника
Обмежена конкуренція на заміщення посад	Конкуренція в малій групі може бути дуже гострою
«Соціальний пакет» — незарплатні блага, які працівники отримують від підприємства	Зниження мотивації до праці, стимулів для підвищення кваліфікації і самовдосконалення
Роботодавець більш охоче інвестує в навчання і підвищення кваліфікації	Штучне обмеження і поступове зниження мобільності працівників
Спланована і послідовна структура кар'єри	Можлива дискримінація

Переваги	Недоліки
Для роботодавців	
Знання працівником особливостей даного підприємства	При недостатньо гнучкому аналізі зовнішнього ринку — втрати на різниці в оплаті праці
Мінімізація специфічних ризиків найму персоналу	При певних умовах високі затрати на підвищення кваліфікації
Економія коштів при наймі та навчанні «новачків»	Недостатня гнучкість і мотивація персоналу
Здійснення затрат на підвищення кваліфікації відповідно до реальних потреб організації	Втрата часу цінних працівників в процесі наставництва
Можливість швидше заповнити вакансії	Дуже тісні взаємовідносини серед колег
Прихильність працівника до свого підприємства	Можливе зниження активності працівників
Можливість отримання більш високої продуктивності праці	Можливий конфлікт інтересів «вчителів» та «учнів»

Переваги та недоліки зовнішнього ринку праці подано в табл. 3.

Таблиця 3

ПЕРЕВАГИ І НЕДОЛІКИ ЗОВНІШНЬОГО РИНКУ ПРАЦІ [4, с. 31]

Переваги	Недоліки
Для працівників	
Можливість різкого кар'єрного зростання (за умови відповідності посаді)	Відсутність гарантії зайнятості, вищий рівень конкурентної боротьби
Високий рівень мобільності працівників	Відсутність чітких перспектив кар'єрного просування
	Нерозвиненість системи внутрішньої професійної підготовки та наставництва
Для роботодавців	
Зростання рівня мотивованості працівників до праці, підвищення кваліфікації і самовдосконалення	Відсутність належних можливостей для первинної перевірки професійності та лояльності працівника
Економія коштів та часу на навчанні працівників в межах підприємства	Знано триваліший термін адаптації працівників

Внутрішні ринки праці надають певні переваги працівникам, адже працівники, які вже прийняті, отримують гарантії зайнятості і можливості кар'єрного просування. Працівникам не потрібно залишати фірму в пошуках кращого місця роботи, вони можуть досягти успіху всередині свого підприємства. Пошук нового місця роботи за межами свого підприємства вимагає матеріальних витрат, а також є довготривалим процесом.

Ми не погоджуємося з недоліком внутрішнього ринку праці для працівників «Зниження мотивації до праці, стимулів для підвищення кваліфікації і самовдосконалення», адже для підвищення своєї конкурентоспроможності на внутріш-

ньому ринку праці працівники зацікавлені у покращенні своїх результатів праці, а також у підвищенні кваліфікації та самовдосконаленні.

Необхідно зазначити, що в процесі взаємного функціонування зовнішнього і внутрішнього ринків праці ключове значення мають внутрішні ринки праці [11, с. 9]. Проте необхідно відмітити, що внутрішній і зовнішній ринки праці не існують окремо один від одного, вони перебувають у постійній взаємодії. Схема взаємодії внутрішнього і зовнішнього ринків праці наведена на рис. 2 [7, с. 63].

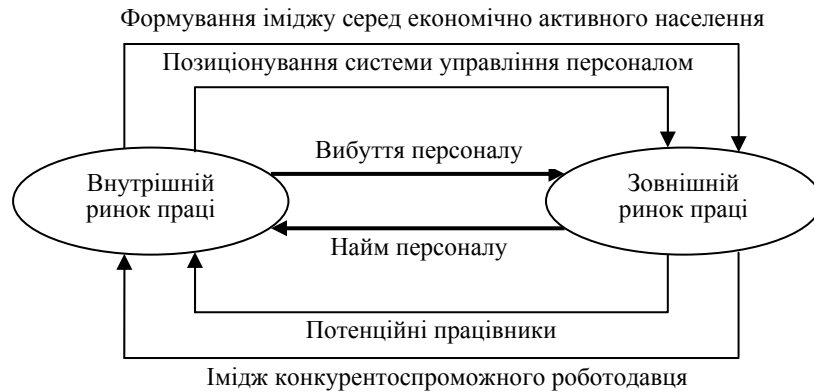


Рис. 2. Схема взаємодії внутрішнього та зовнішнього ринків праці

Пряма взаємодія внутрішнього і зовнішнього ринків праці характеризується процесом вибуття і найму персоналу. Працівник, вступаючи в трудові відносини з роботодавцем, переміщується із зовнішнього на внутрішній ринок праці. На внутрішньому ринку праці працівник не займає фіксоване положення у зв'язку з ротацією і кар'єрним просуванням всередині підприємства. З моменту ж розірвання трудового договору працівник переходить на зовнішній ринок праці. Також важливо враховувати ситуацію, яка складається на зовнішньому ринку праці, адже збільшення попиту на працівників тієї чи іншої професії на зовнішньому ринку праці може привести до відтоку працівників з підприємства у зв'язку з можливістю отримання ними більшої винагороди і додаткових пільг.

Окрім цього, особливості внутрішнього ринку праці формують імідж та репутацію підприємства на зовнішньому ринку праці, в свою чергу для покращення своєї конкурентоспроможності організація повинна враховувати вимоги та побажання, які складаються на зовнішньому ринку праці.

За кордоном аналіз ринку праці (зовнішнього і внутрішнього) проводиться з використанням ряду показників [2, с. 14—15]:

1) стаж роботи (на внутрішньому ринку праці стаж роботи на підприємстві відіграє значну роль при формуванні професійно-кваліфікаційного рівня працівника і оплати його праці);

2) професійна підготовка і перепідготовка кадрів (внутрішній ринок праці орієнтований на підготовку працівників за професіями, які є специфічними для певного підприємства, в той час для зовнішнього ринку праці пріоритетною є закінчена професійна підготовка, про яку свідчить диплом або сертифікат про освіту);

3) соціальна захищеність працівників (внутрішній ринок праці характеризується вагомим соціальним пакетом для працівників);

4) випробувальний термін для нових працівників (внутрішній ринок праці — «вхідний порт»);

5) рівень освіти і кваліфікації працівників (для внутрішнього ринку праці в більшою мірою характерні фахівці з вищою та середньою спеціальною освітою, менеджери і адміністратори, висококваліфіковані робітники, адміністративно-допоміжний персонал; а для зовнішнього ринку праці — некваліфіковані та сезонні робітники, молодший обслуговуючий персонал, нижчі категорії службовців).

Для ідентифікації домінуючого типу ринку праці застосовується система уніфікованих коефіцієнтів руху кадрового складу (табл. 4) [1, с. 74].

Таблиця 4

СИСТЕМА УНІФІКОВАНИХ КОЕФІЦІЄНТІВ РУХУ КАДРОВОГО СКЛАДУ

Показники	Формули	Пояснення
Коефіцієнт обороту по прийому (K_{np})	$K_{np} = \frac{Ч_{np}}{Ч_{cp}} \times 100,$ $Ч_{np}$ — чисельність прийнятих працівників, $Ч_{cp}$ — середньооблікова чисельність працівників	Чим більший коефіцієнт, тим характернішим є зовнішній ринок праці
Коефіцієнт обороту по звільненню ($K_{зв}$)	$K_{зв} = \frac{Ч_{зв}}{Ч_{cp}} \times 100,$ $Ч_{зв}$ — чисельність звільнених працівників (за всіма причинами)	Чим менший коефіцієнт, тим характернішим є внутрішній ринок праці
Загальний коефіцієнт обороту персоналу ($K_{зар}$)	$K_{зар} = \frac{Ч_{np} + Ч_{зв}}{Ч_{cp}} \times 100$	Чим більший коефіцієнт, тим розвиненіший зовнішній ринок праці

Формування ринку праці в національній економіці визначається історичними особливостями, традиціями, соціальним менталітетом, а також іншими факторами. У зв'язку з цим національні моделі ринку праці мають істотні відмінності і представлені домінуванням або зовнішнього, або внутрішнього типу ринку праці.

Ми провели аналіз національної моделі ринку праці деяких країн світу на основі показників рівня зайнятості та рівня безробіття, з урахуванням того, що чим більший рівень зайнятості, тим характернішим є внутрішній ринок праці, а чим більший рівень безробіття, тим розвинутіший зовнішній ринок праці (табл. 5).

Таблиця 5

АНАЛІЗ РИНКУ ПРАЦІ РОЗВИНЕНИХ КРАЇН СВІТУ*

Країна	Рівень зайнятості		Рівень безробіття		Характеристика ринку праці
	2013	2014	2013	2014	
США	58	59	7,4	6,2	Характерніший зовнішній ринок праці
Японія	57	57	4,0	3,7	Характерніший внутрішній ринок праці
Німеччина	57	57	5,3	5,0	Характерніший внутрішній ринок праці

Країна	Рівень зайнятості		Рівень безробіття		Характеристика ринку праці
	2013	2014	2013	2014	
Великобританія	57	58	7,5	6,3	Характерніший зовнішній ринок праці
Франція	50	50	10,4	9,9	Характерніший зовнішній ринок праці
Італія	43	43	12,2	12,5	Характерніший зовнішній ринок праці

* Складено автором на основі даних Світового Банку (<http://data.worldbank.org/>)

Як показують дані табл. 5, рівень зайнятості у США, Японії, Німеччині та Великобританії є майже однаковим, проте рівень безробіття у США та Великобританії є значно вищим.

Отже, країнами, орієнтованими на зовнішній ринок праці, є США, Великобританія, Франція та Італія. А внутрішній ринок праці характерний для Японії та Німеччини.

Варто відмітити, що на сьогоднішній день роботодавці в меншій мірі зацікавлені в розвитку внутрішнього ринку праці, через низку причин, а саме неготовність до [3]:

- офіційного оформлення та офіційних виплат заробітної плати;
- забезпечення всіх соціальних і корпоративних гарантій з їх сторони;
- вкладення коштів у розвиток і навчання персоналу;
- ефективної роботи системи управління персоналом організації.

Висновки. Внутрішній ринок праці відіграє ключову роль у системі соціально-трудоових відносин. Внутрішній ринок праці не існує окремо, а перебуває у тісному взаємозв'язку із зовнішнім ринком праці, який представлений в основному рухом працівників із зовнішнього ринку праці на внутрішній та навпаки, а також формуванням іміджу та репутації підприємства.

Якщо розглядати ринок праці на мікро-, мезо- та макрорівнях, то там не представлено в чистому вигляді ні внутрішній, ні зовнішній ринки праці. Аналіз ринку праці за певними показниками, які описані в статті, може лише показати домінування внутрішнього чи зовнішнього ринку праці.

Література

1. *Амирова Т.Ф.* Аналіз отраслевого рынка труда: идентификация границ внутреннего и внешнего типа рынка труда / И.В. Данилова, Т.Ф. Амирова // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия «Экономика и менеджмент». — 2010. — № 39 (215). — С. 73–79.
2. *Амирова Т.Ф.* Отраслевые и региональные особенности моделей внутреннего и внешнего рынка труда в России / Л.Б. Герасименко, Т.Ф. Амирова // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия «Экономика и менеджмент». — 2010. — № 20 (196). — С. 14–23.
3. *Балабанюк Ж.М.* Вплив внутрішнього та зовнішнього ринків праці на рух персоналу організації // Ефективна економіка. — 2011. — № 9. — Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2011_9_19

4. *Безтелесна Л.І., Юрчик Г.М.* Ринок праці: Навч. посібник. — Рівне: НУВГП, 2012. — 270 с.
5. *Ворвинець Богдан Михайлович.* Особливості формування і функціонування регіонального ринку праці в умовах посилення інтеграції: дис. ... канд. екон. наук : 08.00.05 / Ворвинець Богдан Михайлович; Черніг. нац. технол. ун-т. — Чернігів, 2015. — 274 с.
6. *Добренко О.О.* Економічні категорії професійного ринку праці [Текст] / О. Добренко // Україна: аспекти праці. — 2013. — № 7. — С. 38—42.
7. *Зубков Д. В.* Роль маркетинга персонала в процесі взаємодії внутріфирменного і зовнішнього ринку праці / Д. В. Зубков // Вестник Омського університету. Серія: Економіка — 2005. — № 3 — С.63—65.
8. *Карлова А.В.* Поняття внутрішнього ринку праці і його зв'язок з зовнішнім ринком // Вестник Воронежського державного університету. Серія: Економіка і управління. — 2015. — №3 — С. 11—16.
9. *Метлин Сергей Вячеславович.* Покращення ефективності взаємодії зовнішнього і внутрішнього ринків праці: автореферат дис. ... кандидата економічних наук: 08.00.05 / Метлин С. В.; Самара, 2007. — 23 с.
10. *Петрова І.Л.* Сегментація ринку праці: теорія і практика регулювання. — К.: Таксон, 1997. — 296 с.
11. *Протасов Алексей Евгеньевич.* Регулювання взаємодії зовнішнього і внутрішніх ринків праці (на прикладі Республіки Бурятія): автореферат дис. ... кандидата економічних наук: 08.00.05 / Протасов А.Е.— Иркутськ, 2007. — 23 с.
12. Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку : монографія / [А. М. Колот, О. А. Грیشнова, О. О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. — К.: КНЕУ, 2010. — 348 с.
13. *Колот А.М.* Діалектика економічного і соціального розвитку як предмет наукових досліджень / А.М. Колот // Україна: аспекти праці. — 2011. — № 5. — С. 3—8.

References

1. Amirova, T.F. (2010), "Analysis of sectoral labor market: the identification of the borders of internal and external labor market type", *Vestnik Yuzhno-Uralskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya "Ekonomika i menedzhment"*, no 39 (215). — P. 73–79.
2. Amirova, T.F. (2010), "Sectoral and regional features models of internal and external labor market in Russia", *Vestnik Yuzhno-Uralskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya "Ekonomika i menedzhment"*, no 20 (196). — P. 14–23.
3. Balabanyuk, Z.M. (2011), "The influence of internal and external labor markets on the movement of staff", *Efektivna ekonomika*, [Online], vol. 9, available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2011_9_19 (Accessed 7 Mar 2016).
4. Beztesna, L.I., Yurchyk, H.M., (2012), *Rynok pratsi [Labor market]*, NUVHP, Rivne, Ukraine.
5. Vorvynets', B.M. (2015), "Features of formation and functioning of the regional labor market in terms of strengthening integration", Abstract of Ph.D. dissertation, Development of productive forces and regional economy, Chernihiv National Technological University, Chernihiv, Ukraine.
6. Dobrenko, O.O. (2013), "The economic category of professional labor market", *Ukraine: aspekty pratsi*, no 7, pp. 38-42.
7. Zubkov, D. V. (2005), "The role of the staff marketing in the process of interaction between internal and external labor market", *Vestnik Omskogo universiteta. Seriya: Ekonomika*, no 3, pp. 63-65.
8. Karlova, A.V. (2015), "The concept of the internal labor market and its relationship with the external market", *Vestnik Voronezhskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ekonomika i upravleniya*, no 3, pp. 11-16.

9. Metlin, S.V. (2007), "Improving the efficiency of interaction between internal and external labor markets", Ph.D. Thesis, Economy and management of a national economy: labor economics, Samara State University of Economics, Samara, Russia.

10. Petrova, I.L. (1997) *Segmentatsiya rynku pratsi: teoriya i praktyka rehulyuvannya* [Segmentation of the labor market: Theory and Practice Regulation], Takson, Kyiv, Ukraine

11. Protasov, A.E. (2007), "Regulation of interaction of external and internal labor markets (in the example of the Republic of Buryatia)", Ph.D. Thesis, Economics and Management of National Economy (specialization "Labor Economics"), Baikal State University of Economics and Law, Irkutsk, Russia.

12. Kolot, A.M. (2010), *Socializaciya vidnosy`n u sferi praci v konteksti stijkogo rozvy`tku* : monografiya [Socialization of labor relations in the context of sustainable development: monograph], KNEU, Kyiv, Ukraine.

13. Kolot, A.M. (2011), "The dialectics of economic and social development as a subject of scientific research", *Ukrayina: aspekty` praci*. — no. 5. — S. 3—8.

Стаття надійшла до редакції 12.03.2016 р.

УДК 005.35

Нефьодова К.А.,

аспірант,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»,
k.nefedova@ukr.net

Нефёдова К.А.,

аспірант,
кафедра управления персоналом и экономики труда,
ГВУЗ «Киевский национальный экономический университет
имени Вадима Гетьмана»

Nefedova K.A.,

Graduate student of Personnel Management
SHEI «Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman»

КОРПОРАТИВНЕ ВОЛОНТЕРСТВО ЯК СКЛАДОВА СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ БІЗНЕСУ

КОРПОРАТИВНОЕ ВОЛОНТЕРСТВО КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ БИЗНЕСА

CORPORATE VOLUNTEERING AS A PART OF SOCIAL RESPONSIBILITY OF THE BUSINESS

Ключовою метою статті є дослідження корпоративного волонтерства як складової соціальної відповідальності бізнесу, зокрема іноземного та українського досвіду формування і розвитку. У статті розглянуто теоретичні та практичні аспекти корпоративного волонтерства, питання його імплементації у сучасну парадигму