

найбільш істотними та важливими для процесу управління сервісним підприємством. Кожен із цих типів потребує розробки індивідуальної стратегії взаємодії.

Ряд сучасних досліджень поведінки зацікавлених сторін зосереджений на виявленні та описі різних способів, за допомогою яких зацікавлені сторони можуть впливати на діяльність організації [3]. Крім того, значна увага приділяється факторам, які впливають на вибір різних стратегій щодо взаємодії із такими зацікавленими сторонами. Вплив зацікавлених сторін є основою проведення стейкхолдер-аналізу, який має на меті визначення підходів до управління якістю організацій із залученням всіх визначних груп. Важливість аналізу зацікавлених сторін зростає, оскільки світ стає все більш глобалізованим, а концепція сталого розвитку набуває все більшого поширення.

Список використаних джерел

1. Камишникова Е.В. Модель стейкхолдер-менеджменту в системі управління корпоративною соціальною відповідальністю / Е.В. Камишникова // Вісник приазовського державного технічного університету Серія: Економічні науки. – 2017. – № 34. – С.394–400.
2. Freeman, R. Edward, Tensions in Stakeholder Theory. [Text] / R. Edward Freeman, R. Phillips, R. Sisodia // Business & Society. – 2018. – 19 p.
3. Freeman, R. Edward. Corporate Social Responsibility and Stakeholder Theory: Learning From Each Other [Text] / R. Edward Freeman, S. Dmytriiev // SYMPHONYA Emerging Issues in Management. – 2017. – P. 7-15.

Бистрова В. М.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

РІВЕНЬ СЕРЕДНЬОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В ДНІПРОПЕТРОВСЬКІЙ ОБЛАСТІ

На сучасному ринку праці України професійно-кваліфікаційна невідповідність працівників призводить до нестабільності взаємодії попиту та пропозиції робочої сили. В свою чергу, це зумовило значне підвищення безробіття (звичай, структурного), яке має негативний вплив на ефективне функціонування економіки країни, пониження виробництва продукції (товарів, послуг), що в результаті призводить до значного скорочення ВВП.

В ситуації, що склалася в Україні, актуальності набувають також внутрішні чинники, що призводять до соціально – економічної нестабільності: низький рівень життя та зайнятості, територіальна диспропорція між попитом та пропозицією на ринку праці, загострення ситуації на місцевих ринках праці. Втім, такі фактори, як глобалізація, державне регулювання, конкуренція, НТП, економічне зростання, що має прискорений характер, рівень інформатизації суспільства мають суттєвий вплив на розвиток як національного, так і світового ринків праці.

Станом на 31.12.2020 середня заробітна плата в Дніпропетровській області складала 13163 грн., а цілком по Україні – 14 179 грн. Отже, на рисунку 1 нами досліджено та проаналізовано рівень середньої заробітної плати протягом 2020 р. в Дніпропетровській області згідно даних Державної служби статистики.

Проаналізувавши дані Державної служби статистики та зробивши висновки, ми можемо говорити, що середня заробітна плата в Дніпропетровській області протягом 2020 року збільшилась на 1 853 грн., що складає 17,3%.

Також, слід відзначити, що в м. Дніпро найбільшим попитом користуються фахівці галузі ІТ, Інтернет. За статистикою сайтів, що призначені для пошуку роботи, кількість вакансій у цій галузі становить 15, 7% від загальної кількості пропозицій в м. Дніпро.

Крім того, слід зазначити, що галузі ІТ, Інтернет створили такі сфери праці: створення веб-сайтів, розроблення програмного забезпечення, інформаційні та консультаційні послуги.

Найбільш високооплачуваними фахівцями в м. Дніпро є фахівці в галузі нерухомість, за дослідженнями, середня заробітна плата в даній сфері діяльності сягає 16788 грн.

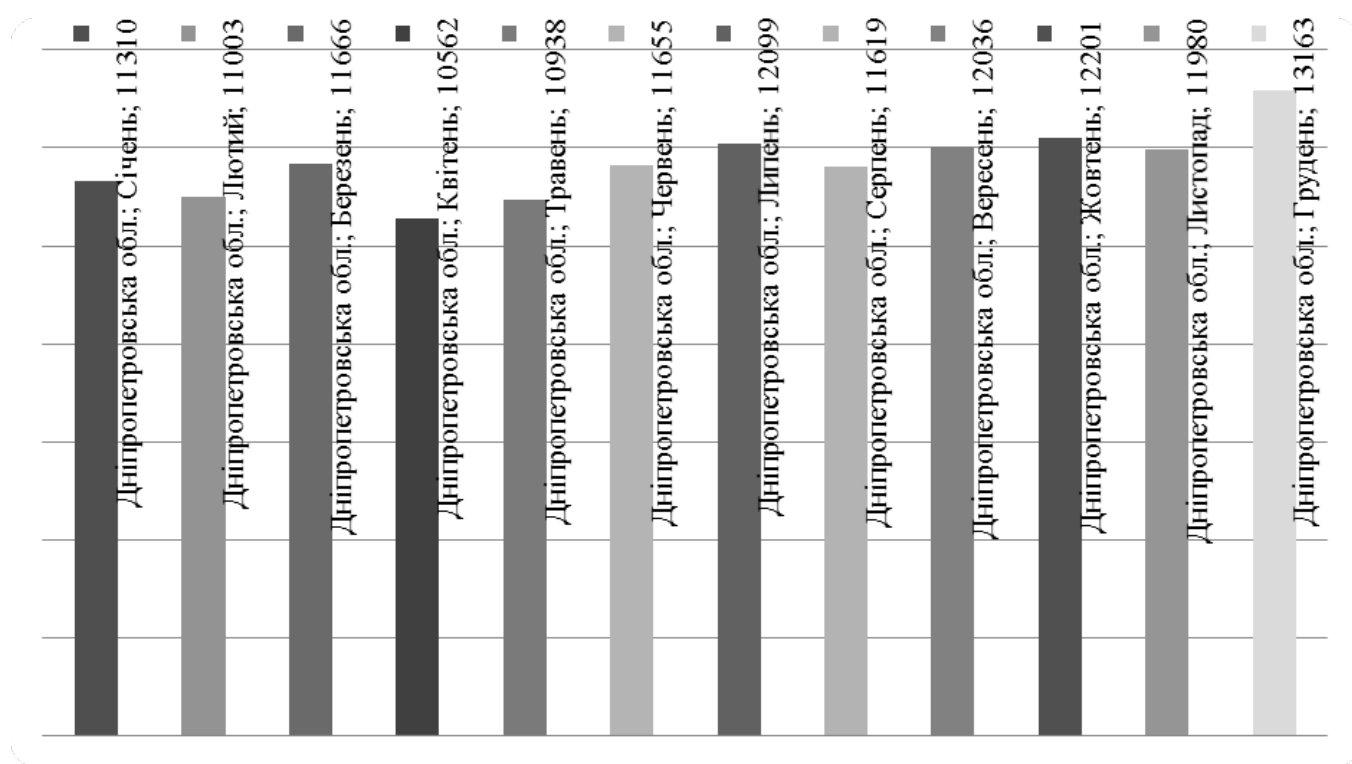


Рис. 1. Рівень середньої заробітної плати в Дніпропетровській обл. за 2020 рік [1]

Таким чином, слід зазначити, що найпопулярнішими галузями за кількістю вакансій є ІТ та Інтернет (15,7% до всіх вакансій), виробництво (14,7%), торгівля (13,6%), транспорт та автосервіс (5,3%), будівництво (4,4%), маркетинг (4,3%) тощо.

Отже, реформування українського ринку праці повинно проводитися через розвиток тісної взаємодії ринку праці та освіти, посилення мотивації до легальної зайнятості, підвищення якості та конкурентоспроможності робочої сили, вдосконалення системи оплати праці стимулювання створення нових робочих місць.

Список використаних джерел:

1. Середня заробітна плата за регіонами за місяць у 2020 році URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2005/gdn/reg_zp_m/reg_zpm_u/arh_zpm_u.htm