

боротьба за ринки збуту, енергетичні ресурси і прибутковість роблять необхідними висування нових ідей і постійне пристосовування. Тому керівники мають бути винахідливими і здатними реагувати на зміни ситуації.

Ефективне управління закликає до використання навичок впливу на оточення, не вдаючись до прямих наказів. Потрібні нові, сучасніші управлінські прийоми, і багато менеджерів повинні освоїти інші підходи до своїх підлеглих. Великі витрати і труднощі пов'язані нині з використанням найманих робітників. Тому від кожного керівника вимагається вміле використання людських ресурсів.

Складні проблеми чимдалі вимагають об'єднання зусиль декількох людей, що спільно їх вирішують. Тому менеджер повинен уміти створювати та вдосконалювати групи, здатні швидко стати винахідливими й результативними в роботі, тобто ефективно адаптуватися до групової роботи і змін у діяльності [4, с. 68].

Отже, кожен із факторів по-своєму впливає на швидкість кар'єри, її темп. Крім того, інтенсивність і пріоритети факторів є різними на різних етапах кар'єри. В економічній літературі вивчалися уявлення індивіда про кар'єру: кар'єрна мотивація; відношення до «кар'єризму»; залежність між віком, статтю й уявленнями про кар'єру; способи, які використовуються для досягнення кар'єри; система цінностей особистості і місце кар'єри в ній.

**Висновки.** Таким чином, можна зробити висновок, що в системі цінностей особистості кар'єра не має лідируючих позицій. Однак це не свідчить про те, що кар'єра втратила свою актуальність. Найімовірніше, вона дуже актуальна для індивідуумів, але не як самоцінність, а як засіб для досягнення життєво важливих цілей. Підтвердженням цієї гіпотези може слугувати те, що «багато грошей» більшість респондентів поставили на останнє місце при всій їхній видимій важливості й значимості, особливо в періоди, що характеризуються економічним спадом.

Дослідження вчених показало, що з переорієнтацією системи цінностей особистості й суспільства відбуваються певні зміни уявлення про кар'єру. У цінностно-мотиваційному аспекті кар'єра розглядається більшістю як спосіб самореалізації особистості. У професійно-практичному аспекті кар'єра є результатом процесу погодження інтересів підприємства з кар'єрними прагненнями особистості.

#### Література

1. Данюк В. М. Особливості програмування ділової кар'єри в закладах освіти / В. М. Данюк // Проблеми праці, економіки та моделювання. — 1998. — Ч.1. — С. 78–80.
2. Лукашевич М. П. Ділова кар'єра в банку: шляхи ефективного управління / М. П. Лукашевич, Н. Ю. Альшевська. — К. : КНЕУ, 1998. — 187 с.
3. Лукашевич Н. Деловая карьера как проблема менеджмента / Н. Лукашевич // Персонал. — 1997. — № 6. — С. 8–20.
4. Москаленко Н.О. Ділова кар'єра : конспект лекцій / Н.О. Москаленко. — Х. : ХНЕУ, 2005. — 152 с.
5. Сотникова С. И. Управление карьерой : [учеб. пособие]. / С. И. Сотникова. — М. : ИНФРА-М, 2001. — 408 с.

Надійшла 07.06.2009

УДК 331.101.262

О. А. КОВЕНСЬКА

Дрогобицький педагогічний університет ім. І. Франка

### ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ РЕКРЕАЦІЙНИХ ЗОН УКРАЇНИ

*Стаття присвячена проблемам формування трудового потенціалу рекреаційних зон України в стратегії їх соціально-економічного розвитку. Здійснено аналіз перешкод та розроблено концепцію формування і підвищення якості трудового потенціалу в рекреаційних зонах.*

*The article is dedicated to the problem of formation of the working potential in the recreational zone of Ukraine in the strategy of their social and economical development. The analysis of the obstacles is made and the concept of formation and improvement of the working quality in the recreational zone is worked out.*

*Ключові слова: трудовий потенціал, рекреаційна зона, стратегія соціально-економічного розвитку.*

**Вступ.** Специфічність соціально-економічних процесів в Україні на сучасному етапі характеризується цілою низкою протиріч, від успішного розв'язання яких залежить подальший розвиток економіки України. Особливість ситуації полягає в тому, що з одного боку, зберігаються елементи відносин властиві командно-адміністративній економіці (перевага адміністративних методів над економічними, низька мобільність та ціна робочої сили), а з іншого, — проявляють себе засади ринкових відносин з властивою їм системою найму робочої сили, специфікою трудових відносин. Це обумовлює поглиблення кризових явищ на мікро- та макрорівнях.

Становлення ринкової економіки в Україні автоматично не вирішує проблем, які нагромадилися у соціально-трудових відносинах на попередніх етапах їх розвитку. Безперечно, за цих умов актуальними є заходи щодо зменшення рівня безробіття, забезпечення соціальної підтримки малозабезпечених верст населення. Однак, вирішення першочергових поточних проблем має бути тісно пов'язаним з досягненням довгострокових, стратегічних цілей розвитку економіки держави. Необхідність інтеграції України до європейського та світового співтовариства потребує, поряд з урегулюванням кризових явищ, визначення вже сьогодні чітких пріоритетів подальшого соціально-економічного розвитку держави, які дозволять Україні зайняти гідне місце на світовій арені.

Одним з таких невід'ємних пріоритетів має стати розробка та впровадження основних напрямків формування та підвищення якості трудового потенціалу як на національному, так і регіональному рівнях. Це пов'язано з вступом людства до постіндустріальної епохи свого розвитку, для якої характерно використання високих інформаційно-інтелектуальних технологій, що вимагає від людини, як основного фактора виробництва більш високого професійно-освітнього рівня, готовності до постійного самовдосконалення.

Не менш важливою стратегічною метою є вирішення цієї проблеми для рекреаційних зон України, оскільки саме стан якості трудового потенціалу буде визначати можливості їх динамічного розвитку. А це передбачає створення належних правових, економічних, організаційних та соціальних засад щодо не лише його формування, збереження та відтворення, а й підвищення рівня конкурентоспроможності на регіональному, національному і міжнародному ринках.

Питанням формування трудового потенціалу присвячені роботи відомих вчених, зокрема Бандура С.І., Богині Д., Данилишина Б.І., Куценко В.І., Долішного М.І. Окремі теоретичні аспекти та практичні проблеми розвитку спеціальних економічних зон розглянуті у навчальному посібнику "Вільні економічні зони" під редакцією І.Ю.Сіваченка, Н.О.Кухарської, М.А.Левицького [1, с.198-200]. Однак аналіз опублікованих праць, присвячених дослідженню цієї багатогранної проблеми, показав, що вона є ще недостатньо дослідженою як у теоретико-методологічному, так і в практичному аспектах. Особливо це стосується спеціальних економічних зон рекреаційного спрямування, розвиток яких відбувається в умовах перехідного періоду формування ринкової економіки. Актуальність теми дослідження механізму формування трудового потенціалу рекреаційних зон України очевидна.

**Постановка завдання.** На підставі економічного аналізу чинників, що негативно впливають на якість трудового потенціалу регіону та виходячи з пріоритетів та завдань регіональної соціально-економічної політики, в статті здійснено спробу визначити концептуально суть основних заходів щодо удосконалення механізму формування трудового потенціалу рекреаційних зон України.

**Результати.** Виходячи з такого розуміння стратегічної мети щодо якісного формування трудового потенціалу на основі прогресивних змін творчих та фізіологічних здібностей людини, забезпечення досягнення цієї мети, суть авторської концепції полягає в наступному:

1. Процес перетворення трудового потенціалу рекреаційних зон повинен бути спрямований на формування якісної робочої сили, здатної до ефективного використання досягнень цивілізації.

При цьому необхідно виділити стратегічну і тактичну цілі розв'язання даного завдання. В якості стратегічної цілі, на думку автора, повинно стати створення ефективної системи управління людськими ресурсами рекреаційних зон для формування, ефективного використання та відтворення якісно нового, творчо активного їх трудового потенціалу. Тактичною же ціллю на сучасному етапі повинно стати збереження найбільш активної творчої частини персоналу на рівні сучасних вимог.

2. Досягнення вказаних цілей можливе за таких умов:

*А. На макрорівні:*

- 1) організація безперервного навчання для всіх категорій працездатного населення;
- 2) створення дієздатної системи пошуку та відбору кадрів для соціально-економічної схеми рекреаційних зон з урахуванням специфіки їх розвитку;
- 3) організація та проведення науково-дослідних робіт в сфері розвитку людських ресурсів та формування трудового потенціалу цих зон;
- 4) фінансово-ресурсне забезпечення системи безперервної освіти працездатного населення;
- 5) розробка та впровадження стандартів підвищеної якості трудового життя.

*Б. На мікрорівні:*

- 1) розробка ділової стратегії підприємств, установ і організацій;
- 2) прогнозування та планування персоналу;
- 3) своєчасне підвищення кваліфікації всіх працівників;
- 4) закріплення зв'язків з іншими підприємствами та освітніми структурами з навчання та тренінгу;
- 5) атестація персоналу та визначення потреб у навчанні;
- 6) створення системи професійного росту;
- 7) аналіз та постійне вдосконалення організаційної культури.

При цьому розв'язання конкретних завдань на мікрорівні повинно базуватись на дотриманні наступних принципів положень, а саме:

1. Основною у системі формування трудового потенціалу повинна стати орієнтація на позитивний

імідж підприємств, установ, організацій рекреаційної зони.

2. Дана система повинна забезпечити перехід від фрагментарного підвищення кваліфікації працівника до інтегрованого, цілісного розвитку людини.

3. Діяльність освітніх структур повинна забезпечити зрушення від індивідуального навчання до „навчальних установ”, що дозволяє працювати в „команді” та приймати участь у прийнятті рішень.

4. Функції спеціалістів з навчання та підвищення кваліфікації персоналу повинні кардинально змінитись, а саме: від викладача до професійного консультанта з формування трудового потенціалу.

5. Цілковита відмова від стандартних програм навчання персоналу і перехід до гнучких, проблемно-орієнтованих програм розвитку.

Виходячи з переліку основних завдань з формування трудового потенціалу на макро- та мікрорівні, важливо визначити організаційно-економічний механізм їх виконання.

Щодо макрорівня, то регіональні органи виконавчої влади у своїй діяльності повинні керуватися принципом пріоритетності розв’язання конкретних, підпорядкувавши їм свої функції (рис. 1).

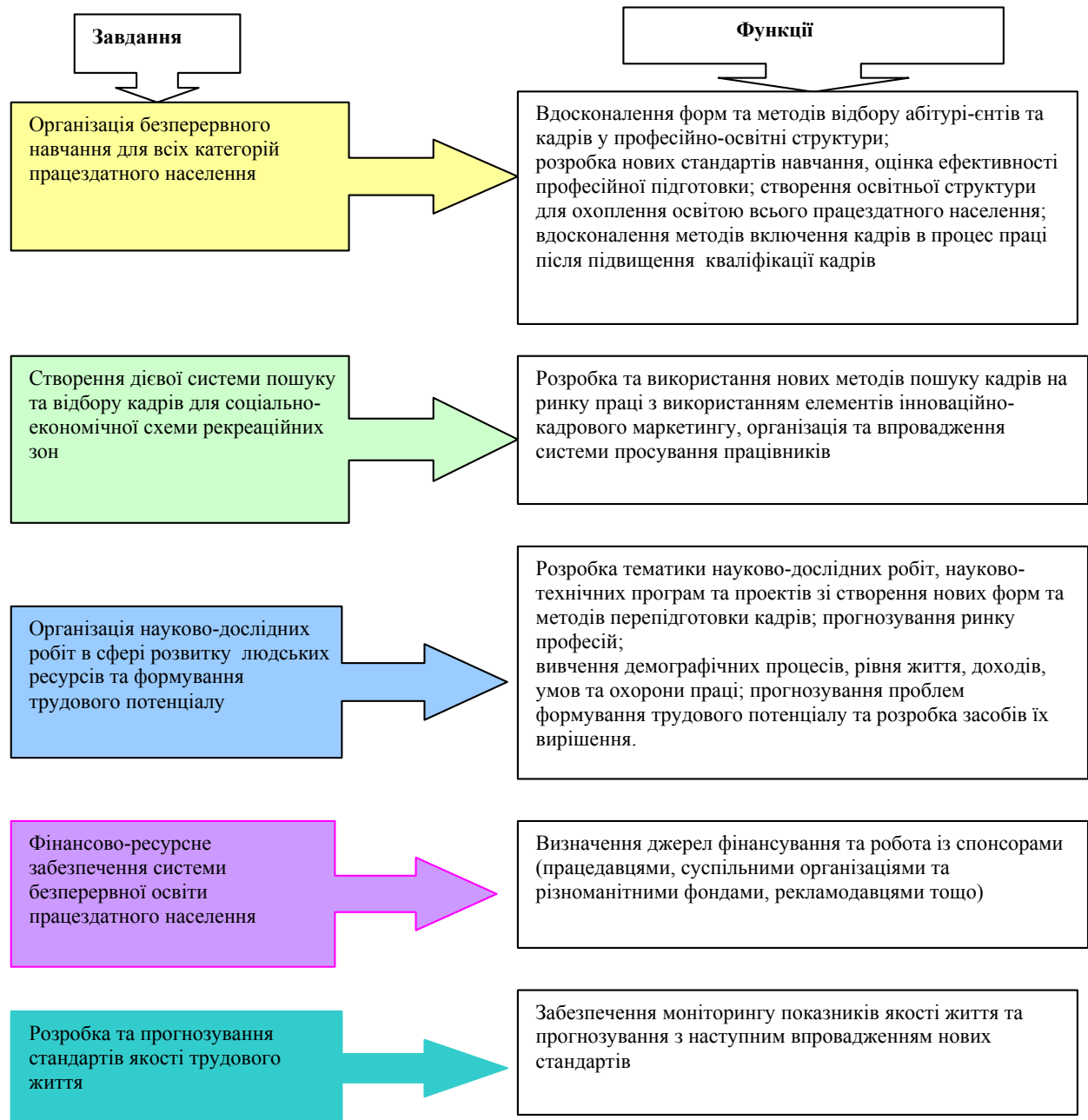


Рис. 1. Взаємозв'язок завдань щодо формування трудового потенціалу рекреаційної зони та функцій регіональних органів виконавчої влади з їх виконання

Концепція формування трудового потенціалу на регіональному рівні має стати органічною частиною соціально-економічної регіональної політики, а тому повинна розроблятися у чіткій відповідності

до неї. Вона повинна узгоджуватися з поточними і перспективними завданнями щодо розвитку і розміщення продуктивних сил регіону, раціонального використання його ресурсів, можливостей та резервів.

Розглядаючи регіон як самостійний суб'єкт економічної діяльності, можна виділити два типи регіональної соціально-економічної політики стосовно формування трудового потенціалу рекреаційної зони: активний і пасивний. При застосуванні активної політики дотримуються тактики програмно-цільового розвитку регіону за допомогою комплексу різноманітних заходів та методів.

При застосуванні пасивної політики в регіоні відбувається пристосування до змін в оточуючому середовищі, компенсуючи його негативний вплив комплексом різноманітних заходів та забезпечуючи свій відповідний розвиток. Сам розвиток при цьому може мати як прогресивний, так і регресивний характер.

В Україні, за умов необхідності проведення радикальних заходів, з метою формування соціально-орієнтованої економіки ринкового типу адекватною є саме активна модель формування трудового потенціалу, оскільки вона може забезпечити необхідні перетворення та досягнення європейських стандартів. У зв'язку з цим для вирішення даної проблеми в контексті соціально-економічного розвитку регіону, його активна політика має базуватись на наступних засадах:

- 1) виборі ефективної стратегії соціально-економічного розвитку зайнятості населення, яка має вирішальний вплив на оптимальне формування та відтворення трудового потенціалу;
- 2) забезпеченні умов для динамічного і збалансованого розвитку соціальної сфери рекреаційної зони;
- 3) концентрації ресурсів на пріоритетних напрямках розвитку і використанні трудового потенціалу території;
- 4) впровадженні високих інноваційних технологій виробництва та наданні послуг за випереджаючих темпів розвитку інтелектуального потенціалу рекреаційної зони;
- 5) застосуванні комплексного підходу до вирішення завдань формування її трудового потенціалу та розвитку регіонального ринку праці;
- 6) організації постійного моніторингу за станом регіональних ринків праці, якістю трудового потенціалу та його відповідності потребам суб'єктів господарювання;
- 7) стимулюванні розвитку сучасних форм і методів підготовки кадрів, забезпеченні сприятливих фінансово-економічних умов для формування їх якісних характеристик;
- 8) підтримці зайнятості кваліфікованої частини трудового потенціалу для забезпечення зростання ефективності праці;
- 9) підпорядкуванні системи підготовки та перепідготовки персоналу пріоритетам інноваційної моделі розвитку рекреаційних зон;
- 10) поліпшенні охорони праці, зниженні ризику втрати здоров'я працюючих на виробництві та схемі надання соціальних послуг.

Виходячи з пріоритетів та завдань регіональної соціально-економічної політики [2, с.7-21; 3, с. 102], необхідно враховувати, що при їх забезпеченні обов'язково будуть мати місце перешкоди, що більшою чи меншою мірою негативно впливатимуть на якість трудового потенціалу в регіоні. Основними з них є такі:

- 1) поширення депопуляційних демографічних процесів;
- 2) диспропорції у функціонуванні окремих галузей економіки (наприклад низька продуктивність АПК), неконкурентоспроможність продукції;
- 3) недоліки податкової системи, що обмежують можливості формування якісного трудового потенціалу;
- 4) низький рівень залучення зовнішніх та внутрішніх інвестицій;
- 5) високий рівень зношеності основних фондів, використання застарілих технологій;
- 6) високі рівні явного і прихованого безробіття, легальної та нелегальної міграції робочої сили (суттєву частку яких складають високоосвічені та висококваліфіковані кадри);
- 7) невідповідність законодавства України про працю її міжнародним договорам, конвенціям і рекомендаціям МОП, ратифікованих Україною, зобов'язанням та актам щодо захисту прав людини;
- 8) відсутність належної мотивації до підвищення рівня кваліфікації працівників, наращування знань, навичок тощо;
- 9) незбалансованість регіональних ринків праці за попитом та пропозицією робочої сили, структурою робочих місць та кадрів;
- 10) відсутність сучасної інноваційної ринкової інфраструктури [4, с.114].

Безперечно, що при вирішенні завдань формування якісного трудового потенціалу рекреаційних зон України, в державі існують певні шанси (переваги), якими обов'язково слід скористатися, а саме:

- 1) наявність унікальних природно-рекреаційних ресурсів (лікувальні води, природні та ландшафтні парки, пам'ятки садового-паркового мистецтва, значна кількість санаторно-курортних установ);
- 2) високий освітній і професійний рівень працівників;
- 3) сформована система організації освіти і науки, яка зорієнтована на впровадження положень Болонського процесу;
- 4) наявність значного потенціалу охорони здоров'я;

5) висока підприємницька активність населення [4, с.116].

Наведені вище обставини, на думку автора, визначають ту соціально-економічну обстановку, на фоні якої має впроваджуватись концепція формування та підвищення якості трудового потенціалу в Україні загалом та в конкретних рекреаційних зонах в найближчі роки. Дана концепція у відповідності до соціально-економічної політики має бути орієнтована як на виконання поточних завдань, які спрямовані на стабілізацію ситуації в сфері відтворення трудового потенціалу, так і на виконання стратегічних цілей його подальшого розвитку.

**Висновки.** Концептуально суть основних заходів щодо формування та підвищення якості трудового потенціалу в рекреаційних зонах можна згрупувати за наступними напрямками:

Нормативно-правові:

1) забезпечення соціальної підтримки як соціально-незахищених та вразливих на ринку праці верст населення, так і тієї його частки, що формує її соціально-культурний, інтелектуальний і освітньо-професійний потенціал рекреаційної зони;

2) створення правових і соціально-економічних засад щодо системи регулювання зовнішньої та внутрішньої міграції, а також захист прав та інтересів мігрантів;

3) удосконалення нормативно-правової бази для професійного навчання персоналу на підприємствах, надання цим підприємствам державної підтримки;

4) забезпечення сприятливих умов для створення нових фірм і залучення зовнішнього капіталу та інвестицій в сферу лікування та рекреації;

5) підтримка та стимулювання інвесторів, які вкладають кошти, як в розширення сфери виробництва чи сфери обслуговування і створення нових робочих місць, так і формування якісного трудового потенціалу;

6) розширення можливостей ринково-господарського використання об'єктів інтелектуальної власності з метою поліпшення зайнятості спеціалістів високої кваліфікації;

7) приведення законодавства з питань соціально-трудова відносин у відповідність з нормами міжнародного права.

Організаційно-економічні:

1) здійснення активної демографічної політики (покращення здоров'я населення шляхом розгортання системи медичної профілактичної та лікувально-діагностичної допомоги); забезпечення сприятливих умов для всебічного розвитку сім'ї, заохочення сімей мати дітей;

2) поліпшення умов відтворення якісних характеристик трудового потенціалу на всіх рівнях (області, міста, району, підприємства, організації); розширення можливостей загальнодоступного повноцінного відпочинку і оздоровлення населення;

3) формування гнучкої системи робочих місць на основі визначених пріоритетів соціально-економічного розвитку рекреаційної зони; забезпечення ефективного функціонування підприємств у післяприватизаційний період;

4) розвиток раціональної системи професійно-кваліфікаційної підготовки і перепідготовки кадрів з орієнтацією її на потреби господарських структур рекреаційної зони, підвищення професійної мобільності робочої сили;

5) організація на сучасному рівні профорієнтаційної роботи серед молоді згідно з перспективними потребами ринку праці;

6) розвиток ринкових механізмів регулювання оплати праці і підвищення ролі колективних угод на всіх рівнях соціального партнерства в забезпеченні мінімальних гарантій оплати праці;

7) створення належної охоронно-оздоровчої інфраструктури європейського рівня та розвиток інфраструктури малого та середнього підприємництва.

Фінансові:

1) розширення обсягів навчання та фінансової підтримки безробітних, які бажають вести мікробізнес, сприяння підприємницькій активності населення;

2) збільшення коштів державного та місцевого бюджетів на фінансування соціально-демографічних програм.

Особливістю запропонованих заходів є те, що вони зорієнтовані на комплексне розв'язання ключових проблем розвитку рекреаційних зон України, на забезпечення таких соціально-економічних умов, за яких кожна людина могла б надбати адекватних сучасним і перспективним вимогам формування їх трудового потенціалу професійно-кваліфікаційних, соціальних та психофізіологічних якостей, щоб мати можливість своєю працею забезпечувати не лише гідний рівень життя себе і своєї родини, а й динамічний розвиток регіону.

## Література

1. Сіваченко І.Ю., Кухарська Н.О., Левицький М.А. Вільні економічні зони: Навч. посібник. – К. : Дакор, 2002. – 480 с.

2. Семів Л. Стратегія інноваційного розвитку держави та її вплив на людські ресурси // Регіональна економіка. – 2004. – № 2. – С. 7 – 21.
3. Бандур С.І., Заяц Т.А., Терон І.В. Сучасна регіональна соціально-економічна політика держави: теорія, методологія, практика. – К.: РВПС України НАН України – ТОВ „ПРИНТЕКПРЕС”, 2002. – 250 с.
4. Соціальний розвиток України: сучасний стан та перспективи розвитку / С.І. Бандур, Т.А. Заяц, В.І. Куценко та інші. – Черкаси: БРАМА – Україна, 2006. – 620 с.
5. Одрехівський М.В. Валеологічні інноваційні центри: економічні проблеми створення та функціонування. – Львів: Світ, 1997. – 189 с.

Надійшла 26.05.2009

УДК 336.6

С. Л. РЕШМІДІЛОВА, Н. А. МУЛ, М. І. ЗЕЛЕНА  
Хмельницький національний університет

## ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ: ОСНОВНІ ЗАВДАННЯ ТА НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ

*У статті уточнено зміст та завдання організації праці на підприємстві визначено основний зміст елементів організації праці та запропоновано напрями її удосконалення.*

*In the article the content and tasks of the labor organization have been made more accurate, determined the main content of the elements of the labor organization and proposed the directions of its perfection.*

*Ключові слова: організація праці на підприємстві, основний зміст елементів організації праці.*

*Актуальність дослідження.* Реформування вітчизняної економіки потребує докорінної перебудови всього господарського механізму, створення нових соціально-економічних відносин, ефективної системи управління виробництвом та організації праці. Успіх економічних реформ великою мірою залежить від підвищення результативності діяльності працівників.

Одним із заходів підвищення результативності діяльності працівників є підвищення рівня організації праці на дільницях, підрозділах, підприємствах в цілому. Практика показує, що недосконала організація праці неодмінно призводить до зниження кінцевих результатів діяльності підприємства. Зважаючи на це, удосконалення організації праці на вітчизняних підприємствах є актуальною проблемою в сучасних умовах господарювання. Оскільки організація праці на підприємстві є вкрай складним і затратним процесом, вона має велике значення для ефективності виробництва, а тому потребує системного забезпечення, чіткого регламентування і постійного контролю з боку вищого керівництва.

*Аналіз останніх публікацій.* Питання, пов'язані з розвитком організації праці, знайшли відображення в роботах зарубіжних вчених: А. Маршала, Г. Форда, Ф. Гілберта, Ф. Тейлора та ін.

Значний внесок в теорію і практику організації праці внесли радянські вчені. Серед публікацій початкового періоду розвитку організації праці слід відмітити роботи А.А. Богданова, Н.А. Вітке, А.К. Гастева, Ф.Р. Дунаєвського, О.А. Єрманського, П.М. Керженцева, Е.Ф. Розмирович. В них висвітлено зміст проблем організації праці, основні напрямки практичного її впровадження та стан роботи в області організації праці у той час.

Розгляду різних аспектів організації праці в сучасних умовах присвячені праці таких російських вчених, як: Б.М. Генкін, В.Л. Іноземцев, І.М. Разумов, А.І. Рофе, С.М. Семенов, Е.Л. Смірнов, С.В.Смірнов, А.П. Степанов.

В сучасних наукових публікаціях з проблем організації праці на підприємствах значна увага приділяється розвитку організації праці в Україні як у теоретичному, так і в практичному аспектах. Серед вітчизняних авторів, які досліджують питання удосконалення організації праці, слід відмітити Д.П. Богиню, В.М. Данюка, О.А. Грішнову, А.М. Колота, Т.А. Костишину, М.Ю. Сандуленко, Т.В. Перепельчук. В їх працях основна увага зосереджується на теоретичних дослідженнях організації праці.

Так, проблемам організації і нормування управлінської праці присвячені роботи В.М. Данюка, В.В. Колесник, Н.Н. Сердюк [1, 2]. Досліджуючи як один з напрямів організації праці проблему оцінки та оплати праці, Т.А. Костишина обґрунтовує шляхи вдосконалення методів оцінки праці та її оплати в контексті інтеграції України до ЄС [3]. І.Л. Петрова розглядає можливі реакції працюючих на організаційні зміни, викликані економічними перетвореннями [4]. У статті М.Ю. Сандуленко, Т.В. Перепельчук здійснено аналіз діючих систем мікроелементних нормативів з метою можливості їх використання для удосконалення нормативної бази України [5].

Проте, до теперішнього часу залишаються відкритими питання визначення наукових напрямків покращення організації праці в умовах ринкових трансформацій, визначення шляхів підвищення рівня організації праці.

*Постановка завдання.* Метою статті є уточнення змісту та значення організації праці в умовах ринкового господарювання, визначення основних напрямів покращання організації праці на виробничому