

резервів виробництва. Теоретичні основи управлінського потенціалу промислового підприємства в умовах інтеграції науки, освіти та виробництва, прогресивних механізмів управління нематеріальними ресурсами є важним структурним компонентом наукового обґрунтування системи методичного забезпечення корпоративного портфелю потенціалу промислового підприємства.

Література

1. Чайковська М.П. ІТ-аутсорсинг в контексті економічних трансформацій / М.П. Чайковська / Вісник Хмельницького національного університету. – 2009. – № 6. – Т. 3 (143). – С. 138–142.
2. Ансофф И. Стратегическое управление. Сокр. пер. с англ. / Науч. ред. и авт. предисл. Л.И. Евенко. – М.: Экономика, 1989. – 519 с.
3. Федонін О.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка. Навч. посібник / О. Федонін, І. Репіна, О. Олексюк. – К.: КНЕУ, 2004. – 316 с.
4. Краснокутська І.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка. Навч. посібник. – К.: Центр навч. л-ри, 2005. – 352 с.
5. Экономический потенциал административных и производственных – систем. Монография / Под общей ред. О.Ф. Балацкого. – Сумы: Университетская книга, 2006. – 973 с.
6. Бачевський Б.С. Потенціал і розвиток підприємства. Навч. посібник / І.В. Заблудська, О.О. Решетняк. – К.: Центр навч. л-ри, 2009. – 400 с.
7. Стратегічні виклики XXI століття суспільству та економіці України. В 3 т. / За ред. В.М. Геєця, В.П. Семиноженка, Б.С. Кваснюка. – К.: Фенікс, 2007. – Т. 2. – 2007. – 564 с.

УДК 330.52

Л. С. ТАРАЄВСЬКА

Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу

СТРАТЕГІЧНІ ПІДХОДИ ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗБАЛАНСОВАНІСТІ РОЗВИТКУ РОБОЧИХ МІСЦЬ І РОБОЧОЇ СИЛИ У КОНТЕКСТІ КОНЦЕПЦІЇ ЗДОРОВОГО РИНКУ ПРАЦІ

Соціально-економічний розвиток будь-якої держави, успішне розв'язання проблеми зайнятості населення значною мірою залежать від забезпечення збалансованості розвитку робочих місць і робочої сили. А це в свою чергу можливо реалізувати за умов наявності здорового ринку праці, якому буде притаманний певний ступінь розвитку основних форм захищеності економічно-активного населення.

A social and economic development of any state, the successful solution of the problem of a full employment largely depends on archiving the balance between workplaces and work force. In the first place it is possible to realize under the conditions of a strong labour market, which is characterized by some degree of development of the main basic forms of protection of economically active population.

Постановка проблеми. Питання забезпечення збалансованості розвитку робочих місць і робочої сили набуває особливого значення за умов активізації процесів глобалізації та входження України в транснаціональні структури. Безперечно, наслідки розвитку цих процесів можуть бути різними. Проте, у всіх випадках головним завданням всіх органів виконавчої влади повинно бути досягнення задекларованих стандартів зайнятості та життєдіяльності громадян України. А це можливо лише тоді, коли конкретні їх дії будуть ґрунтуватися на пріоритетності людських цінностей у сфері зайнятості людей і забезпечення гідних умов їхнього життя.

Така постановка питання обумовлює необхідність застосування комплексного підходу не лише до розвитку робочих місць, удосконалення їхньої структури, а й формування якісного трудового потенціалу, здатного ефективно запроваджувати у виробництво досягнення цивілізації.

Аналіз останніх досліджень. Розробці проблематики, пов'язаної із розвитком робочих місць і робочої сили присвячено багато наукових праць, зокрема таких відомих українських і зарубіжних вчених-економістів, як: І.В. Анішиної, С.І. Бандура, Д.П. Богині, І.К. Бондар, О.А. Грішнєвої, Т.А. Заяць, Е.М. Лібанової, А.А. Нікіфорової, В.В. Онікієнка, І.Л. Петрової, В.М. Петюха, О.Ю. Рудченко, А.В. Семенова, В.А. Савченка та інших. Проте окремі її аспекти, зокрема ті, що пов'язані із формуванням концепції здорового ринку праці з метою забезпечення збалансованості розвитку робочих місць і робочої сили потребують поглибленого дослідження, особливо в контексті пошуку шляхів вирішення економічних проблем в умовах сучасної світової економічної кризи в напрямку раціонального використання як робочих місць так і робочого часу працівників, організації їх праці і запровадження гнучких форм працевлаштування та трудових відносин.

Формування цілей статті. Метою статті є формування стратегічних підходів щодо забезпечення збалансованості розвитку робочих місць і робочої сили у контексті формування концепції здорового ринку праці.

Виклад основного матеріалу. У сьогоденному світі ринок робочих місць і робочої сили має дещо відмінні ознаки від товарних ринків. Саме тому, одна із фундаментальних задач двадцять першого століття полягатиме у спроможності урядів окремих країн і цілих регіонів регулювати процеси, що відбуваються на ринку праці, з метою найбільш ефективного збалансування робочих місць і робочої сили. Нами пропонується розглядати цю збалансованість у контексті концепції здорового ринку праці, складовими якої є:

- наявність можливості працевлаштування на ринку праці;
- наявність стабільної та вільної зайнятості;
- самостійність на роботі;
- можливість відтворення професійних навичок;
- безпека умов праці;
- можливість представництва у різних професійних організаціях;
- гарантії отримання певного мінімального доходу.

З точки зору окремої людини, – причому не завжди ця точка зору співпадатиме з інтересами економічної політики чи пріоритетами суспільства, – ринок праці, що отримав найвищу кількість очок по кожній із перерахованих складових, завжди буде вважатись здоровішим, ніж той, який здобув меншу кількість очок. Щодо змісту кожної із цих складових то їх суть полягає в наступному:

1. Питання надання широких можливостей для працевлаштування на певні види економічної діяльності, що приносять прибуток в нашій державі регламентуються Законом України “Про зайнятість населення” згідно якого кожна людина, яка досягла відповідного віку і належить до економічно активного населення має право на працю. Для його реалізації передбачаються певні заходи інвестиційної та податкової політики, які спрямовані на раціональне розміщення продуктивних сил, підвищення мобільності робочої сили, створення нових технологій, заохочення підприємництва, створення малих підприємств і застосування гнучких режимів праці, інші заходи, що сприяють збереженню і розвитку системи робочих місць, сприяння в разі необхідності створення додаткової їх кількості підприємствами, установами і організаціями всіх форм власності, а також поліпшення умов праці у суспільному виробництві. Отже, ми бачимо, що якщо людина хоче працювати вона повинна бути забезпечена місцем для цієї праці. Це твердження має суто теоретичний характер, але при практичній реалізації виникають певні проблеми, зокрема вирішити їх нам допоможе розгляд наступних складових.

2. Наявність стабільної та вільної (ні в якому разі не примусової) зайнятості означає захищеність працівників від безпідставного чи раптового звільнення з роботи. Цей показник також має своє відображення в Законі України “Про зайнятість населення” (ст. 1), згідно якого держава проводить активну соціально-економічну політику, спрямовану на задоволення його потреб у добровільному виборі виду діяльності, стимулювання створення нових робочих місць. Раптове звільнення є неможливим, якщо працівник працює на підставі довгострокових контрактів, їх трудові відносини застраховано від довільних рішень, що суперечать нормам законодавства. На дану складову впливає також інформація щодо ратифікації та виконання країною Конвенції МОП № 29 (Примусова праця) і № 105 (Заборона примусової праці). Але, якщо розглянути це питання з точки зору робочих місць, то в умовах реструктуризації промисловості України недоцільно утримувати ті робочі місця, які є неефективними хоча вони забезпечують зайнятість певній кількості працівників.

3. Під самостійністю на роботі розуміють наявність достатніх гарантій для працівника там, де йдеться про його можливість щодо вільного прийняття самостійних рішень під час виконання конкретних видів завдань та обов’язків. Це, зокрема, стосується питання підвищення професійного рівня працівника, переміщення з одного робочого місця на інше, яке часто потребує вищої кваліфікації. Недоцільною в даному випадку є ситуація коли працівник високої кваліфікації займає робоче місце на якому виконується некваліфікована праця, або робота, яка потребує меншої кваліфікації. Цілоком зрозуміло, що в даному випадку висуваються відповідні вимоги як до оснащення самого робочого місця, так і кваліфікації працівника. В даному випадку доречним є визначення кількості та питомої ваги працівників, які мають різний рівень кваліфікації у загальній кількості професій, а також середньої тривалості терміну роботи на одному робочому місці.

4. Щодо можливостей відтворення професійних навичок, то суть проблеми полягає у створенні належних умов отримання, розширення та вдосконалення технічних, професійних і творчих здібностей працюючого, які здатні на достатньому рівні забезпечити його конкурентоспроможність на ринку праці. Більшість людей керується у своїй діяльності метою досягти певної кар’єри, підвищити свій технічний та творчий потенціал, набути більшого досвіду та статусу в суспільстві. Згідно ієрархії людських потреб, за пірамідою Маслоу, людина прагне до самореалізації, до постійного вдосконалення. Саме тому робоче місце повинно відповідати вимогам працівника щодо його професійних навичок і, навпаки – працівник повинен відповідати якісним характеристикам робочого місця. Тільки за такої умови можна говорити про повну збалансованість згідно даної складової.

5. Кожне робоче місце повинно відповідати високим стандартам безпеки та охорони праці. Ця проблема повинна вирішуватися в рамках існуючого механізму регулювання трудових відносин, прийняття відповідних законодавчих актів, з тим, щоб не допустити нещасних випадків на виробництві, професійних захворювань тощо. На сучасному етапі населення всебічно оцінює всі вигоди і збитки від працевлаштування на певне робоче місце. В результаті при високому рівні безробіття значна кількість робочих місць з важкими і шкідли-

вими умовами праці залишаються вакантними. Більшість людей не хоче ризикувати власним здоров'ям а в деяких випадках навіть життям. Саме тому при забезпеченні збалансованості розвитку робочих місць і робочої сили ми не повинні залишати поза увагою дану проблему.

6 При існуванні здорового ринку праці працівнику недостатньо працювати на відповідному робочому місці йому також потрібна можливість представництва в професійних організаціях і об'єднаннях різного типу, однак цим аспектом дуже часто нехтують. Існують підстави, щоб зазначити: регулювання трудових відносин шляхом переговорів є найоптимальнішою з форм організації виробничих процесів на ринку праці. Ця форма надає можливість запровадження значної міри гнучкості у відносини між працею та капіталом і за своїм визначенням відповідає прагненням та цінностям осіб, які працюють. Працівник буде відчувати себе не зовсім впевнено доти поки не здобуде представницьку колективну силу спроможну захистити його від експлуатації та пригноблення. Ця складова може бути реалізований через рівень членства у профспілках.

7 Гарантія отримання певного доходу на відповідному робочому місці полягає в тому, що працівнику буде гарантовано право на отримання відповідного доходу, який повинен забезпечити просте, а в кращому випадку розширене відтворення його сил. Цей рівень доходу не повинен бути нижчий відповідного прожитого мінімуму за дотриманням встановлених законодавством норм тривалості робочого дня. Якщо проаналізувати ситуацію на ринку праці то ми можемо спостерігати існування вакантних робочих місць поруч із існуванням безробіття, але, якщо провести глибший аналіз то ми побачимо, що це робочі місця з низькою оплатою праці, які навіть не влаштовують безробітне населення.

Як відомо, при командно-адміністративній системі управління економікою панувала так звана концепція повної зайнятості, яка була побудована на декларованні конституційних гарантій права на працю, тобто кількість робочих місць повинна була бути достатньою для забезпечення роботою всього економічно активного населення. Безробіття як таке було відсутнє, а якщо говорити точніше, то воно просто не реєструвалось. В принципі ж для економіки, яка розвивається, неповна зайнятість – це закономірне явище, яке обумовлене вдосконаленням галузевої структури економіки, потребою у виготовленні певних видів продукції, необхідністю визначеного часу для створення нових робочих місць, а також відповідної перекваліфікації працівників і т.п. Отже, декларування повної зайнятості в значній мірі стримувало соціально-економічний розвиток держави. Це, по-перше, сприяло незацікавленості підприємств у втіленні інновацій, які б можливо призвели до вивільнення працівників. У такому випадку адміністрація підприємства повинна була б гарантувати працевлаштування вивільненому працівнику, а це для нього являлось зайвим клопотом. По-друге, знижувалась ефективність використання робочої сили у зв'язку із послабленням стимулів до праці, недостатнім рівнем організації і перепідготовки працівників, низькою мобільністю робочої сили. Все це призвело до дефіциту робочих місць і надлишку робочої сили.

Організаційне забезпечення збалансованості розвитку робочих місць і робочої сили повинно здійснюватись на основі комплексного дослідження та оцінки усіх його основних характеристик з метою виявлення найбільш істотних деформацій та диспропорцій, насамперед між показниками попиту на робочу силу та її пропозицією. Кінцева мета такого дослідження полягає у виявленні дефіциту чи надлишку робочих місць (робочої сили) з розробкою відповідних організаційних заходів з урахуванням існуючих обмежень.

Висновок. Виходячи з того, що в сфері організаційно-управлінського забезпечення збалансованості розвитку робочих місць і кадрів існують нагальні потреби, то стратегічні підходи мають бути зорієнтовані на наступне:

- розробку організаційної схеми обліку кількості і структури робочих місць, адже правильна їх організація – найважливіша умова досягнення збалансованості з трудовими ресурсами. Повну і об'єктивну інформацію щодо руху робочих місць може надати тільки їх інвентаризація, яка на жаль не проводиться з початком ринкових перетворень. Саме тому, з метою об'єктивної оцінки рівня завантаження робочих місць, фізичного спрацювання та морального зношення необхідно відновити окремі елементи практики інвентаризації робочих місць в промисловості України;

- формування координаційної системи щодо узгодження між собою обсягів підготовки фахівців різними формами професійної освіти з урахуванням потреб ринку та можливостей працевлаштування;

- трансформування системи статистики, зокрема інтегрована система інформації про ринок праці має бути спроможною надавати широкому колу користувачів інформацію різного рівня деталізації та складності щодо наявного та очікуваного попиту та пропозиції робочої сили, тобто ці показники повинні в певній формі обліковуватись;

- створення прогностичних центрів для передбачення очікуваних змін на локальних ринках праці з розробкою відповідних прогнозів обсягів і структури попиту на робочу силу та її пропозиції, а також реальних можливостей працевлаштування;

- посилення державного впливу на процеси створення нових додаткових робочих місць на територіях та в галузях пріоритетного розвитку, спроможних забезпечити істотне зростання рівня попиту на робочу силу високої кваліфікації.

Однак, на нашу думку, важливим у реалізації організаційно-економічного механізму регулювання збалансованості розвитку робочих місць і кадрів в контексті концепції здорового ринку праці є підвищення ролі стратегічного планування, яке дасть можливість не тільки оцінити існуючі тенденції розвитку робочих місць, а й закласти підґрунтя науково-обґрунтованого планування.

Література

- 1 Бандур С.І. Економічні регулятори попиту і пропозиції робочої сили: методологія оцінки і напрями дії / С.І. Бандур, Т.А. Заєць // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 1. – С. 12–15.
- 2 Петрова І.Л. Методологічні проблеми узгодження робочих місць і робочої сили / І.Л. Петрова // Економіка України. – 2008. – № 2. – С. 40–47.
- 3 Статистика для нових ринків праці в країнах з перехідною економікою / І.В. Чернишов // Техн. посібник. – К.: НДІ статистики Держкомстату України, 2007. – 282 с.

УДК 331.5:338.124.4

Л. І. ШВАБ

Житомирський державний технологічний університет

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ЗБЕРЕЖЕННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА НА РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНОЇ КРИЗИ

Проаналізовано сучасний стан формування, збереження, розвитку та використання трудового потенціалу вітчизняних підприємств в контексті закономірностей і тенденції на українському ринку праці в умовах глобальної фінансово-економічної кризи, досліджено існуючі проблеми та обґрунтовано рекомендації щодо поліпшення існуючої ситуації в інтересах узгодженої діяльності всіх суб'єктів ринку, сталого розвитку виробництва і соціального прогресу.

The modern state of formation, conservation, development and use of labour potential of domestic enterprises in the context of patterns and trends in the Ukrainian labour market in the conditions of global financial crisis is analyzed, the current problems are investigated and the recommendations for improving the existing situation for coordinated activities of all market actors and sustainable development of production and social progress.

Постановка проблеми. Виклики світової фінансової кризи були серйозним екзаменом для всіх суб'єктів підприємницької діяльності та для всього українського суспільства. Світова фінансово-економічна криза загострила негативні процеси і явища у сфері зайнятості, в механізмі збереження та зростання трудового потенціалу вітчизняних підприємств. Вихід економіки України з кризи, її подальше піднесення має здійснюватися не за рахунок посилення експлуатації найманих працівників й очікування поліпшення кон'юнктури на зовнішніх ринках, а на підставі створення умов, сприятливих для продуктивної зайнятості. В узагальненому вигляді ці умови мають базуватися в першу чергу на вирішенні наступних проблем: створення ефективних робочих місць; підвищення якості робочої сили, що охоплює не лише її кваліфікаційний рівень, а й здоров'я, освіту на базі гідної оплати праці; вдосконалення інституційного забезпечення зайнятості.

Необхідно також розробити ряд заходів, спрямованих на створення привабливих умов для активізації започаткування і здійснення ефективної підприємницької діяльності.

Досягнення продуктивної зайнятості населення поряд із створенням ефективних робочих місць вимагає професійно-кваліфікаційного розвитку робочої сили, вдосконалення професійної компетентності працівників, ефективного розвитку та використання трудового потенціалу підприємств, що створюватиме передумови для зростання конкурентоспроможності вітчизняної продукції і підвищення рівня оплати праці, адже лише освічений і кваліфікований персонал може забезпечити впровадження інноваційних технологій і методів управління підприємствами, що формуються в умовах глобалізації.

Аналіз останніх досліджень. Термін “трудова потенціал” у вітчизняній економічній науці є порівняно молодим, але глибоке наукове дослідження й практичне впровадження його результатів призведе до ефективного вирішення виробничих і соціальних завдань вітчизняних підприємств.

Аналіз наукових джерел свідчить про різні підходи стосовно визначення сутності поняття трудового потенціалу підприємства. Д.П. Богиня та О.А. Грішнова вважають, що трудова потенціал – це інтегральна оцінка і кількісних, і якісних характеристик економічно активного населення [1]. Р.П. Колосова відмічає, що трудова потенціал є трудовими ресурсами в якісному вимірі [2]. В.С. Васильченко вказаному терміну дає більш широке визначення: трудова потенціал є наявною і можливою в майбутньому кількістю та якістю праці, якою володіє суспільство, колектив організації, індивід за даного рівня розвитку науки і техніки і котра визнається чисельністю працездатного населення, його професійно-освітнім рівнем [3]. О.С. Федонін, І.М. Репіна та О.І. Олексюк розглядають трудова потенціал як існуючі сьогодні та передбачувані трудові можливості, які визначаються чисельністю, віковою структурою, професійними, кваліфікаційними та іншими характеристиками персоналу підприємства.

Л.А. Янковська визначає трудова потенціал підприємства як можливості його працівників за певних умов забезпечити реалізацію цілей підприємства з найраціональнішими витратами всіх виробничих ресурсів: технічних, матеріальних, енергетичних, трудових, фінансових. Тобто поняття трудового потенціалу (і його розвитку) містить у собі не тільки освітній і кваліфікаційний рівні працівників, а й ту частину працівників, яка впро-