

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-

ваджує новітні досягнення НТП. Вона вважає, що трудовий потенціал стає реальною матеріальною силою тоді, коли він втілюється в нову техніку та технологію [4].

В “Економічній енциклопедії” категорія “трудова потенція” формулюється як “наявна та передбачена в майбутньому кількість та якість праці, яким володіє суспільство (трудова колектив) при даному рівні розвитку науки та техніки, який визначається чисельністю працездатного населення, його професійно-освітнім рівнем тощо” [5].

Трудова потенція підприємства – це сукупні можливості працівників підприємства активно чи пасивно брати участь у виробничому процесі в рамках конкретної організаційної структури виходячи з матеріально-технічних, технологічних та інших параметрів [6].

Дослідження методологічних, методичних та прикладних питань даної проблеми займаються також такі вчені як Абдурахманов К.Х., Божко Е.А., Гавва В.Н., Генкін Б.М., Гриненко А.М., Долішній М.І., Злупко С. М., Керб Л.П., Краснокутська Н.С., Лібанова Е.М., Мандибура В.О., Петрова І.Л., Пирожков С.І., Сіденко С., Чухно А.А. та інші.

Отже, трудова потенція представляє собою складну, динамічну, відкриту систему. Структура цієї системи представляє собою сукупність різних ознак працівників (демографічних, соціальних, професійних і ін.) та взаємозв'язок і співвідношення між ними.

Первинною структурною одиницею трудового потенціалу підприємства є трудова потенція окремого працівника (індивідуальний трудова потенція). Індивідуальний потенція виступає індикатором потенційних, тобто перспективних, ще незадіяних можливостей суб'єкта діяльності. В свою чергу, в структурі індивідуального потенціалу працівника прийнято виділяти наступні його головні елементи: професійні знання, вміння та навички, що обумовлюють професійну компетентність (це т.зв. кваліфікаційний потенція); працездатність (психофізіологічний потенція); інтелектуальні, пізнавальні здібності (освітній потенція); креативні здібності (творчий потенція); здатність до співпраці, колективної організації та взаємодії (комунікативний потенція); ціннісно-мотиваційна сфера (ідейно-світоглядний, моральний потенція) [7].

Незважаючи на достатню кількість публікацій, дослідження сучасних проблем та пошук оптимальних напрямів збереження трудового потенціалу в умовах фінансово-економічної кризи залишається актуальним.

Формулювання цілей статті. Метою дослідження є аналіз сучасного стану формування, збереження, розвитку та використання трудового потенціалу вітчизняних підприємств в контексті закономірностей і тенденцій на українському ринку праці в умовах глобальної фінансово-економічної кризи, розкриття існуючих проблем та обґрунтування рекомендацій для поліпшення існуючої ситуації в інтересах сталого розвитку виробництва і соціального прогресу.

Виклад основного матеріалу. Аналіз зайнятості населення та розвитку й використання трудового потенціалу вітчизняних підприємств свідчить, що найвідчутніше український ринок праці відреагував на зовнішні негативні чинники наприкінці 2008 р. Відбувалася руйнація не лише підприємств, а й цілих галузей, особливо в промислово розвинутих регіонах. Найбільші втрати відбулися в бюджетоутворюючих секторах економіки та в експортно-орієнтованих галузях.

З початком фінансово-економічної кризи в державі на один мільйон осіб скоротилася чисельність зайнятого населення в легальному секторі, до небезпечних масштабів зросла неповна зайнятість, що є формою прихованого безробіття і не ефективного використання трудового потенціалу вітчизняних підприємств. У листопаді 2009 р. чисельність працівників, які працювали за скороченим робочим днем (тижнем), становила 919 тис., а тих, що перебували у вимушених відпустках, – 311 тис. осіб.

Залишається проблемою масштабне безробіття серед молоді, спричинене низькою мотивацією до праці, недостатньою конкурентоспроможністю на ринку праці, відсутністю професійних навичок, зокрема у випускників навчальних закладів. Так, у 2008 р. рівень безробіття серед молодих людей віком до 25 років у два рази перевищував цей показник серед усього населення (13,3 проти 6,4). Досі не подоланий значний дисбаланс між попитом на робочу силу і професіями (спеціальностями), яких набуває молодь у професійно-технічних та вищих навчальних закладах. У 2004–2008 рр. на ринку праці постійно існував незадоволений попит на верстатників, електро- і газозварників, будівельників, інженерів-механіків, інженерів-технологів. При цьому через обмежений попит місяцями не мали можливості працевлаштуватися молоді люди, які набули спеціальностей операторів комп'ютерного набору, продавців, економістів, бухгалтерів, юристів.

Тривале недооцінювання державою і підприємцями впровадження технологічних інновацій, деформована структура економіки, високий податковий тиск і низька заробітна плата поряд з одержанням надприбутків та консервацією прихованого безробіття спричинили масштабний “тіньовий” ринок праці. У 90-х роках неформальна (незарєєстрована) зайнятість в умовах тотальної відсутності вільних робочих місць допомагала людям вижити. Здавалося, що з 2000 р. під час економічного зростання її масштаби мали б зменшитися, але вони навіть зросли. За результатами обстежень робочої сили в 2000 р. частка неформальної зайнятості становила 14,8 %, а в 2008 р. зросла до 21,8 %. В умовах фінансово-економічної кризи “тонізація” економіки набула тотального характеру. За оцінками Міністерства економіки України, її обсяг у першому півріччі 2009 р. становив 39 % і вперше за попередні роки вийшов за межі порогового значення (не більш як 30 % ВВП). За оцінками Світового банку та вітчизняних учених, Україна має найбільший неформальний сектор, який перевищує 50 % офіційного ВВП. Приблизно такими масштабами вимірюється й “тіньова” зайнятість. Нині загально визнано, що рівень і довгострокові перспективи економічного та соціального розвитку цієї чи іншої країни визначаються наявністю люд-

ського капіталу, професійною компетентністю працівників. В Україні, як засвідчує статистика, за 2000–2008 рр. значно зменшилася чисельність технічних службовців (на 13 %), фахівців (на 21), операторів та складальників устаткування та машин (на 33), кваліфікованих аграріїв (на 63 %). Водночас зросла чисельність низькокваліфікованих працівників, зокрема робітників за найпростішими професіями (на 34,6 %). Це знижує і без того низьку конкурентоспроможність робочої сили, продуктивність праці. І невипадково, що з 11 пострадянських країн (без урахування країн Балтії) за рівнем продуктивності праці, розрахованої як частка ВВП на одного працівника (за паритетом купівельної спроможності долара США), Україна посідає лише шосте місце після Азербайджану, Вірменії, Молдови, Грузії і Білорусії.

Через низьку мотивацію до праці, “тонізацію” економіки, зовнішню міграцію і демографічні процеси чисельність найманих працівників у легальному секторі нашої економіки постійно скорочується: за 2000–2008 рр. вона зменшилася з 13,7 до 11,4 млн. осіб, або на 2,3 млн. Спеціалісти прогнозують, що в подальшому ця проблема ще більше загостриться у зв'язку з досягненням пенсійного віку найчисельнішими групами працівників (1950–1955 рр. народження) з неповною їхньою заміною молодими людьми, які народилися в 90-х роках, коли народжуваність упала в 1,8 рази – з 691 тис. у 1989 р. до 376 тис. осіб у 2001 р., що негативно вплине на формування та збереження трудового потенціалу суб'єктів господарювання. Спеціалісти прогнозують зниження чисельності працюючих аж до 2020–2025 рр., що створить загрозу виконанню вже існуючих соціальних стандартів, особливо щодо пенсійного забезпечення.

Потенціал державної служби зайнятості щодо здійснення активної політики на ринку праці через обмеженість ресурсів не може забезпечити істотного збільшення обсягів профнавчання безробітних; надання дотацій роботодавцям для працевлаштування молоді, жінок з малими дітьми, осіб похилого віку; залучення безробітних до самозайнятості (що особливо важливо для сільської місцевості); підвищення конкурентоспроможності осіб, які повертаються на ринок праці. В Україні витрати на ці заходи становлять лише 0,1...0,13 % ВВП, тоді як у країнах ЄС – 2 %.

“Тіньова” і неповна зайнятість, міграція, молодіжне безробіття тощо переважно є наслідком української низької ціни робочої сили. Середня заробітна плата в Україні – найнижча серед таких зарплат у європейських країнах колишнього Радянського Союзу та в інших соціалістичних країнах. В еквіваленті євро середня заробітна плата в Україні менша, ніж в Угорщині в 3,8 раз, в Естонії й Польщі – в 3,6, в Росії і Румунії – в 2, в Болгарії – в 1,1 рази. У складі операційних витрат з реалізованої продукції (робіт, послуг) заробітна плата становить лише 6 %, а з урахуванням витрат на державне соціальне страхування – 8,2 % [8].

За рівнем безробіття Україна відкотилася за час фінансової кризи аж до рівня 2003–2004 рр. (8,5–10 %). Слід зазначити, що обсяги та рівень безробіття впродовж 2009 р. стали поступово скорочуватись.

В усіх регіонах України спостерігалось збільшення чисельності зайнятого населення та зниження рівня безробіття.

В першому кварталі 2009 р. безробітне населення становило 9,5 %, за перше півріччя – 9,1, а за дев'ять місяців – 8,6 %. Слід зазначити, що в середньому в країнах Євросоюзу за дев'ять місяців 2009 р. рівень безробіття, порівняно з першим півріччям, не змінився і становив 8,8 %. Рівень безробіття в Україні був нижчим, ніж у середньому в таких країнах Євросоюзу, як Франція і Португалія (9,4 %), Угорщина (9,6), Словаччина (11,1), Ірландія (11,7), Естонія (13,2), Латвія (16,2) та Іспанія (17,7 %).

Чисельність незайнятих громадян, які перебували на обліку в державній службі зайнятості, зросла з 536,7 тис. на 1 грудня 2009 р. до 542,8 тис. осіб на 1 січня 2010 р. Чисельність зареєстрованих безробітних на 1 січня 2010 р. становила 531,6 тис. осіб, або 27,6 % усіх безробітних працездатного віку (за методологією МОН). Кожний другий безробітний раніше був робітником, кожний третій – обіймав посаду службовця, а майже кожний шостий не мав професійної підготовки. Зростання обсягів зареєстрованого безробіття в грудні 2009 р. зумовлено сезонною зайнятістю працівників, які живуть у сільській місцевості, та є характерною тенденцією впродовж останніх років.

Рівень зареєстрованого безробіття загалом у країні за грудень 2009 р. зріс на 0,1 відсоткового пункту і на 1 січня 2010 р. становив 1,9 % населення працездатного віку. Приріст відбувся за рахунок безробітних сільської місцевості, де цей показник зріс на 0,3 в.п. і становив 2,6 % населення працездатного віку, водночас у міській місцевості він не змінився і становив 1,6 % населення працездатного віку.

Невідповідність попиту на робочу силу її пропозиції у професійно-кваліфікаційному та територіальному розрізі зумовлює значну міжрегіональну диференціацію зареєстрованого безробіття. Найвищий рівень зареєстрованого безробіття спостерігався в Полтавській і Черкаській областях (3,4 %), а найнижчий – у м. Києві (0,4 %).

Зростання обсягів зареєстрованого безробіття в грудні 2009 р. спостерігалось в більшості регіонів. Значне збільшення (на 10–17 %) числа зареєстрованих безробітних відбулося в Одеській, Кіровоградській, Хмельницькій, Вінницькій та Тернопільській областях. Кількість вільних робочих місць (вакантних посад), заявлених підприємствами, установами й організаціями до служби зайнятості, в грудні 2009 р. зменшилася на 9,5 тис., або на 12,6 %, і наприкінці місяця становила 65,8 тис. Із зазначеної кількості вільних робочих місць (вакансій) 42,1 % передбачалося для робітників, 42,6 % – для службовців і майже кожне сьоме вільне робоче місце – для осіб, які не мають професії.

Навантаження незайнятого населення, яке перебувало на обліку державної служби зайнятості, зросло з 71 особи на 10 вільних робочих місць (вакантних посад) наприкінці листопада 2009 р. до 82 осіб наприкінці грудня. У регіонах цей показник коливався від двох осіб у м. Києві до 909 осіб у Черкаській області.

В грудні 2009 р. було працевлаштовано 34,7 тис. осіб, що на 22,4 % менш ніж у листопаді. Серед працевлаштованих незайнятих осіб жінки становили 49,6 %, а молодь віком до 35 років – 52,3 %. Відповідно рівень працевлаштування незайнятих громадян порівняно з листопадом знизився на 1,6 в.п. і становив 5,3 %. Скорочення зазначеного показника за цей період спостерігалось в усіх регіонах країни, крім Чернівецької області, а найбільше – в містах Києві та Севастополі, Луганській та Тернопільській областях.

Говорячи про перспективи ринку праці 2010 р., варто зазначити, що міжнародні експерти поліпшили прогнози для країни, зауваживши, що Україна виходитиме з кризи на ринку праці не три–три з половиною роки, як передбачалося, а два-два з половиною, хоча на початок 2010 р. в Україні обсяги та рівень безробіття значно перевищували докризовий рівень, тому в поточному році необхідно забезпечувати реалізацію антикризового законодавства у сфері зайнятості і на рику праці та вжити профілактичних заходів щодо мінімізації безробіття, що позитивно вплине на збереження і розвиток трудового потенціалу вітчизняних підприємств.

Висновки. Для пом'якшення гостроти проблем на ринку праці в умовах глобальної фінансово-економічної кризи необхідні забезпечення реалізації антикризового законодавства в сфері зайнятості і на ринку праці; лібералізація законодавства про працю, підвищення якості та конкурентоспроможності трудового потенціалу; залучення інвестицій для розвитку ефективного підприємництва у виробничій сфері на умовах забезпечення модернізації застарілих і створення нових високопродуктивних робочих місць; вдосконалення інструментарію пільгового кредитування створення нових робочих місць; сприяння ефективному і доцільному переміщенню працездатного населення; удосконалення системи моніторингу ринку праці; підвищення якості та професійно-кваліфікаційної збалансованості попиту та пропозиції робочої сили; стимулювання економічної активності населення; посилення мотивації до легальної продуктивної зайнятості; стабілізація фінансового забезпечення політики зайнятості; реалізація профілактичних заходів з мінімізації безробіття. Здійснення цих перетворень сприятиме збереженню та розвитку трудового потенціалу, що забезпечить вищу результативність діяльності вітчизняних підприємств.

Література

1. Богиня Д.П. Основи економіки праці / Д.П. Богиня, О.А. Грішнова. – К.: Знання-Прес, 2002. – 313 с.
2. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. – М.: МГУ, 1996. – 623 с.
3. Управління трудовим потенціалом. Навч. посібник / В.С. Васильченко та ін. – К: КНЕУ, 2005. – 403 с.
4. Янковська Л.А. Оптимізація трудового потенціалу в системі менеджменту персоналу промислового підприємства // Актуальні проблеми економіки. – 2006. – № 9. – С. 200–203.
5. Экономическая энциклопедия / Гл. ред. Л.И. Абалкин. – М.: Экономика, 1999. – 1055 с.
6. Федонін О.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка. Навч. посібник / О.С. Федонін, І.М. Репіна, О.І. Олексик. – К.: КНЕУ, 2004. – 316 с.
7. Личностный потенциал работника: проблемы формирования и развития / Под ред. В. Нестрова и Л. Иванько. – М.: Наука, 1987. – 228 с.
8. Маршавін Ю. Сучасні проблеми ринку праці України // Праця і зарплата. – 2010. – № 14. – С. 6–7.

УДК 330.341.1

І. Г. ЯНЕНКОВА

Чорноморський державний університет імені Петра Могили

ПЕРЕДУМОВИ ЗАСТОСУВАННЯ РЕСУРСНОГО ПІДХОДУ ДО КОНЦЕПЦІЇ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

У статті розкрито особливості концепції стратегічного управління в умовах кризових ситуацій та запропоновано і обґрунтовано положення щодо необхідності застосування ресурсного підходу, зокрема, організаційних можливостей та ключових компетенцій підприємств при розробці та реалізації системи стратегічного управління.

The article presents the features of conception of strategic management in the conditions of crisis situations and proposes ideas about necessity of using resource approach, in particular, organized possibilities and key competences, of enterprise during development and realization of strategic management system.

Постановка проблеми. На початку XXI ст. процес глобалізації й жорсткість конкуренції сприяли зміні методологічних підходів до концепції стратегічного планування та стратегічного управління. Сьогодні, поряд з існуванням концепції конкурентоспроможності на основі оцінки ринкової позиції окремої компанії (її початок зафіксовано, починаючи з 1970 років) залишається концепція стратегічного управління економічними системами різного рівня (компанії–галузі–регіони–країни).

Аналіз подій навколо реалізації інноваційної моделі розвитку економіки та оцінка політико-адміністративних кроків органів вищої виконавчої влади країни в період фінансово-економічної кризи, дозволяє констатувати