

законотворческой работы, которая должна базироваться на серьезном анализе сложившегося положения дел.

Литература

1. Конституція України : офіц. видання. – К. : Видавничий Дім «Ін Юре», 2007. – 136 с.
2. Захаров М. Л. Основные этапы становления систем социального обеспечения: Общая часть. Глава 1. §1. / Захаров М. Л., Тучкова Э. Г. // Право социального обеспечения России. — М. : Волтерс Клувер (WoltersKluwer), 2004. — С. 1-14.
3. Госкомстат Украины [Электронный ресурс]. – Режим доступа : www.ukrstat.gov.ua
4. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.gks.ru/wps/portal/!ut/p/cmd/cs/ce>
5. Пенсионный фонд Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.pfrf.ru>
6. Официальный веб-сайт Пенсионного Фонда Украины [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.pfu.gov.ua>

Надійшла 10.09.2010

УДК 331.5 (4/9)

М. Я. ЗУБ

Хмельницький національний університет

ВПЛИВ СВІТОВИХ ТЕНДЕНЦІЙ НА ПРОЦЕСИ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Виявлено основні світові тенденції, що відбуваються на ринку праці. Здійснено аналіз впливу глобалізації на процеси розвитку ринку праці в Україні. На основі проведеного дослідження запропоновано комплекс заходів, що сприятимуть якісному зростанню вітчизняного та регіональних ринків праці.

The main world trends that have been taking place in the labour market were revealed. The analysis of influence the globalization on process of development the labour market in Ukraine was made. In the base of researching the system of measures that will facilitate the qualitative growth of national and regional labour market were offered.

Ключові слова: світові тенденції ризику праці, світовий ринок праці, заходи активізації розвитку ринку праці в Україні.

Вступ. Інтеграція України до Європейського Союзу вимагає вивчення особливостей формування і розвитку як європейського, так і світового ринків праці, що може в майбутньому визначати розвиток конкурентоспроможного вітчизняного ринку праці, сприяючи сталому економічному розвитку та зміцненню безпеки країни. Посилення конкурентної боротьби за кваліфікований персонал серед учасників світового ринку праці, структурні й динамічні зміни, які відбуваються на цьому ринку, зумовлює необхідність здійснення досліджень світових тенденцій ринку праці. Їх організація дозволить володіти ситуацією на світовому ринку праці для ефективного покриття потреб національного в цілому та регіональних ринків праці зокрема, підвищити інформаційну забезпеченість прийняття рішень на рівні держави та забезпечити конкурентоспроможність як робочої сили, так і країни в цілому.

Істотний внесок у розуміння проблем світового ринку праці внесли П. Аур, Дж. Бес, А. Бхадурі, А. Жирицький, Д. Меда, А. Поручник, Н. Ридванов, Р. Цвильов та інші. Питання виокремлення нових світових тенденцій на ринку праці та впливу глобалізації на вітчизняний ринок праці досліджувалися вченими: С. Біляцьким, М. Долішнім, Т. Мірошніченко, Л. Лисогор, У. Садовою, Л. Семів, А. Хахлюк та іншими.

Метою статті є виявлення основних світових тенденцій, що відбуваються на ринку праці, розробка на цій підставі комплексу заходів, що сприятиме якісному зростанню вітчизняного та регіональних ринків праці.

Основний матеріал дослідження. Україна – це держава з проблемами формування економіки відкритого типу, що вимагає нових підходів до вивчення процесів, які відбуваються на ринку праці. Для ефективного дослідження нових світових тенденцій розвитку ринку праці необхідно усвідомити, що вітчизняний ринок праці – це частина світового (міжнародного) ринку праці. Світовий ринок праці – це система відносин, що виникають між державами з приводу узгодження попиту і пропозиції світових трудових ресурсів, умов формування робочої сили, оплати праці і соціального захисту [1, с. 202]. Створення світового ринку праці є підтвердженням того, що глобалізаційні процеси світової інтеграції відбуваються не тільки в економічній та технологічній галузях, а й дедалі ширше охоплюють сфери соціально-трудових відносин, завдяки: нерівномірності розміщення робочої сили в країнах світу і відмінності у її відтворенні на національному рівні. Між світовим та національними ринками праці, в тому числі і українським, виникають транснаціональні потоки робочої сили, котрі набирають постійного, систематичного характеру.

Вплив фінансово-економічної кризи, глобалізації та євроінтеграції економіки призвели до появи нових світових тенденцій розвитку ринку праці. Перш за все, розвиток світових ринків праці є і наслідком, і чинником процесів глобалізації, завдяки наростанню взаємопов'язаності й відкритості національних економік, інтернаціоналізації капіталу та виробництва. Глобалізація тісно пов'язана з технологічною революцією; їхні взаємозв'язки вчені вважають такими, що посилюють розвиток один одного. На Заході головна тенденція попиту на робочу силу сьогодні – це наростання потреби в інтелектуальній робочій силі, інтелектуалізація праці [2, с. 49].

Завдяки синергетичному ефекту глобалізації і технологічної революції на ринках праці країн світу відбуваються значні зрушення, проявом яких є: зниження частки виробничого сектору і зростання сектору послуг, деконцентрація промислового виробництва, зміни в його галузевій структурі, співвідношенні „старих” і „нових” галузей і сфер діяльності тощо. Так, за прогнозами Бюро статистики праці США, до 2014 року американський ринок праці налічуватиме 165 мільйонів робочих місць, тобто збільшення існуючих на 19 мільйонів робочих місць, в тому числі, найбільший приріст передбачається серед професій, пов'язаних з наданням послуг [3]. Крім цього, зазначені зрушення приводять як до значного піднесення продуктивності праці, так і до скорочення робочих місць; значно впливають на стан ринку праці, формуючи сучасні тенденції його розвитку. В рамках загальної тенденції переливу робочої сили з виробничих галузей в сферу послуг утворилися різні національні типи структури зайнятості, а саме: інформаційна та інформаційно-індустріальна [4]. Зростання зайнятості у сфері інформатики пов'язане з перетворенням знання й інформації в основне джерело підвищення продуктивності праці і економічного зростання. Інформаційна революція спричинила виникнення нетрадиційних форм зайнятості (часткової, тимчасової, короткострокової, контрактної, субпідрядної, надомної, позикової); чималої кількості нових галузей, професій та спеціальностей. Таким чином, можна погодитися з твердженням, що глобалізація стає „дієвим інструментом посилення адаптованості ринку праці до вимог епохи інтелектуалізації та сайєнтифікації виробництва, забезпечення високого конкурентного статусу країни” [5]. Потреба в праці технічно підготовленої, кваліфікованої, креативно мислячої робочої сили відзеркалює швидке зростання освітнього потенціалу суспільства, що знаменує перехід від виховання людини за задалегідь заданими параметрами до формування людини з ноосферним мисленням. Це спонукає зміну професійно-кваліфікаційної структури робочої сили. Згідно з дослідженнями вчених, рейтинг-прогноз найбільш потрібних галузей у Японії станом на 2010 рік виглядає наступним чином: якість життя та культура; медична та соціальна опіка; інформатика та телекомунікація; торгівля; нові технології у промисловості; охорона середовища; обслуговування фірм; освоєння океану; біотехнології; благоустрій міст; новітні енергозберігаючі технології; авіа- та космічне обладнання; житлове господарство; удосконалення людських ресурсів; процеси глобалізації [3].

Науково-технічний прогрес прискорив моральне старіння професійних знань, особливо вищої кваліфікації. Тому, серед вчених існує і більш категоричніша думка, що в сучасних умовах звичайний підхід до аналізу тенденцій та ризиків на ринку праці стає малоєфективним, а його результати мають короткотерміновий характер. У міру зростання технічного рівня виробництва відбувається неперервний процес заміни однієї сукупної робочої сили іншою, більш якісною, з більш досконалою та прогресивною структурою. Все це ускладнюється динамікою змін в технологіях та організації праці, бізнес-моделей. Особливого значення набуває зміна форм організації праці, пов'язана з впровадженням інформаційно-комунікаційних технологій. Центральним інститутом охорони праці в Польщі досліджено професії з позитивною динамікою розвитку, серед яких: адміністратор баз даних; адміністратор мережі; аналітик комп'ютерних систем; інвестиційний радник; податковий радник; економіст; торговий інформатор; оператор комп'ютерного обладнання; організатор туристичного обслуговування; організатор готельних послуг; екскурсовод; програміст; проєктант комп'ютерних систем; спеціаліст з аналізу ринку; спеціаліст з банкінгу та кредитів; спеціаліст з фінансів [3]. Соціально значущою інновацією в цій сфері вчені вважають роботу на відстані з використанням новітніх технологій: віртуальні офіси, віртуальні мережі, в США поширений термін телеком'ютинг, в Європі – телеробота. У розвитку сукупної робочої сили якісний аспект переважає над кількісним. На європейському ринку праці все популярніша стає термін Employability (придатність до працевлаштування), який характеризує сукупність знань, умінь, навичок, володіння підходами для вирішення виробничої ситуації, а також здатність і бажання до неперервного удосконалення та професійного розвитку [6]. Поняття придатності до працевлаштування охоплює ряд компетенцій: рівень самоорганізації, здатність до роботи в групах, уміння розв'язувати конкретні задачі, навички комунікації та грамотність, володіння інформаційними технологіями тощо.

Невирішеною проблемою в світі вважається безробіття. У щорічній доповіді про глобальні тенденції у сфері зайнятості відзначається, що економічна криза може призвести до різкого збільшення числа людей, які збільшать армію безробітних, „працюючих бідних” та незахищених зайнятих. Зараз в усьому світі число безробітних досягло 212 млн осіб, в тому числі, молодих людей – 10,2 млн., що є найвищим показником з 1991 року [7]. Аналізуючи рівень безробіття у травні 2010 року, згідно з даними Євростату, необхідно відмітити, що в євросоні він сягав 10,0%, а в усіх країнах-членах ЄС (ЄС-27) за травень даний показник становив 9,6% [8]. Найнижчий рівень безробіття, у травні 2010 року, зареєстрований в Австрії (4,0%) та Нідерландах (4,3%); найвищий – спостерігався в Латвії (20,0%), Іспанії

(19,9%). За даними Євростату, загалом у травні не мали роботи 15,789 млн осіб в євросоні та 23,127 млн – в ЄС-27. Недостатня конкурентоспроможність на ринку праці та незначна мотивація до трудової діяльності сприяють появі масштабного безробіття серед молоді. Так, рівень молодіжного безробіття в Європі, за останні десять років, становив 16-17 відсотків, тобто був вищий, ніж у середньому по ОЕСР [9]. До 2007 року за тимчасовими контрактами працювали приблизно 6 мільйонів молодих людей. У Франції за 2008 рік кількість безробітних до 25 років зросла більше, ніж на 40 відсотків, притому, що загальний рівень безробіття виріс приблизно на 26 відсотків. Кожному третьому британському безробітному менше 25 років. У Іспанії молодіжне безробіття сягає 40 відсотків [9]. До соціальних наслідків безробіття можна віднести соціальну ізоляцію, депресію, проблеми зі здоров'ям, соціальну дезорганізацію, зростання злочинності, самогубств і кількості ув'язнених тощо. На підставі економічних прогнозів МВФ, а також за даними МОП, високий рівень глобального безробіття збережеться упродовж усього 2010 року, пік безробіття очікується наприкінці 2010 року, а вихід із кризи затягнеться на 5-6 років.

Об'єктивною реальністю сьогодення стала зростаюча мобільність робочої сили та інфенсифікація зовнішньої трудової міграції, завдяки яким для деяких національних ринків праці випробуванням стала зростаюча конкуренція з боку країн із низьким рівнем заробітної плати, скорочення кількості робочих місць, на яких зайняте корінне населення, та зниження середнього рівня оплати праці, особливо некваліфікованої та низькокваліфікованої робочої сили тощо. Для країн, що розвиваються, однією з проблем стає „відтік мізків”, який відбувається двома напрямками: з одного боку, емігрують висококваліфіковані кадри, що здобули вищу освіту у своїх країнах й не знайшли відповідної їхнім кваліфікації й прагненням роботи; з іншого боку, з країн, що розвиваються, у США, Англію, Канаду їдуть з метою здобуття освіти молоді люди, які по завершенні навчання не повертаються на батьківщину. Основними постачальниками на світовий ринок кадрів високої кваліфікації виступають Індія, Пакистан, Єгипет та ін. Україна теж стала однією з найбільших країн-донорів робочої сили в Європі і світі. За підрахунками західних учених, еміграція висококваліфікованого фахівця рівнозначна вкладенню в економіку обраної ним країни мільйона доларів. Підраховано, що в результаті еміграції з Росії висококваліфікованих фахівців ця країна інвестувала тільки в економіку США більше трільйона доларів [10, с. 230].

Ще однією із сучасних світових тенденцій ринку праці можна вважати зростання економічної активності жінок на ринку праці (з 50,2% до 51,7%) та зниження активності чоловіків (з 82% до 77,7%) [11]. Проблемою повільного процесу подолання гендерної нерівності у сфері праці є те, що майже половина (48,4%) жіночого населення у віці старше 15 років залишаються все ж економічно неактивними; серед чоловіків – 22,3%; бажаним працювати жінкам важче знайти роботу, ніж чоловікам; і, навіть знайшовши роботу, жінки отримують нижчу заробітну плату та інші виплати, ніж їхні колеги-чоловіки на тих самих посадах.

Результати проведеного дослідження свідчать, що на світовому ринку праці існують наступні основні тенденції:

- глобалізація та загострення впливу фінансово-економічної кризи, які посилюють дисбаланс між попитом і пропозицією на робочу силу;
- вплив науково-технічної революції, яка сприяє як значному піднесенню продуктивності праці, так і призводить до скорочення робочих місць, передусім у промисловому секторі;
- мінливість, які торкаються зрілих модернізованих суспільств і перехідних, частково модернізованих суспільств, утворюючи напрямки „нової темпоральності” та „нової просторовості”;
- динамізація, модернізація, раціоналізація, економізація, які провокують активність індивідів нового гатунку, появу нових соціальних рухів, нові постматеріальні цінності, нові джерела нестабільності, нові технології, нову якість інформаційного забезпечення;
- диверсифікація, плюралізація зайнятості та поява нової дефініції сім'ї;
- перетворення в розвинутих країнах людського фактору з об'єкту жорсткої економії капіталу в об'єкт його найбільш прибуткового інвестування;
- зростаюча мобільність робочої сили, інтенсифікація міграційних процесів;
- поширення неформальної зайнятості та погіршення умов праці тощо.

До основних заходів щодо активізації розвитку ринку праці в Україні можна віднести: удосконалення кон'юнктурного та організаційно-інституційного забезпечення ринку праці; розробка дієвого механізму, що дозволить призупинити вимивання кваліфікованих кадрів, стимулюватиме роботодавців до підготовки кадрів на виробництві та збільшуватиме попит на робочу силу і її накопичений людський капітал; створення ефективних робочих місць у контексті Глобального пакту про робочі місця; підвищення якості робочої сили, що охоплює не лише її кваліфікаційний рівень, а й здоров'я, освіту, оплату праці за світовими стандартами, гідні умови праці; сприяння процесу створення умов для забезпечення свободи пересування осіб, що передбачає скасування візового режиму перетину кордонів; світове визнання вітчизняних дипломів та кваліфікацій працівників; заборона дискримінаційних дій стосовно трудящих-мігрантів.

Виявлення основних світових тенденцій ринку праці ще далеке від завершення, що пов'язано зі складністю та мінливістю його дослідження.

Висновки. Отже, глобалізація та інтеграційні процеси посилюють проблеми зайнятості населення. Активізація ринку праці можлива лише за умов подолання фінансової кризи. На основі аналізу світових тенденцій визначено основні проблеми ринку праці в Україні та запропоновані основні заходи щодо його активізації.

Література

1. Світова економіка : підручник / [А.С. Філіпенко, О.І. Рогач, О.І. Шнирков та ін.]. – 2-е вид., стереотип. – К. : Либідь, 2001. – 582 с.
2. Біляцький С. Соціальне партнерство у розв'язанні проблем зайнятості (приклад ЄС для України) / С. Біляцький, А. Хахлюк, Т. Мірошніченко // Україна: аспекти праці : наук.-ек. та сусп.-політ. журн. – 2003. – № 3. – С. 44-49.
3. Кириченко І. У пошуках ідеальної професії, або Що про це думають у світі? [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://profosvita.org.ua>.
4. Біляцький С. Нові світові тенденції на ринку праці / С. Біляцький, А. Хахлюк, Т. Мірошніченко // Україна: аспекти праці : наук.-ек. та сусп.-політ. журн. – 2002. – № 4. – С. 3-9.
5. Махсма М. Світові тенденції трансформації зайнятості населення в умовах глобалізації економіки / М. Махсма // Україна: аспекти праці. – 2006.– №. 4. – С. 10-14.
6. Рашкевич Ю. М. Ринок праці: пряма, чи трикутник? [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://osvita.ua>.
7. Глобальні тенденції зайнятості у світі та ринок праці України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://tpsu.org.ua>.
8. У травні рівень безробіття в ЄС не змінився [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://eunews.unian.net>.
9. Лоурі Е. Нове втрачене покоління Європи [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://vkurse.ua>.
10. Стратегії економічного розвитку в умовах глобалізації : [монографія / за ред. Д. Г. Лук'яненка]. – К. : КНЕУ, 2001. – 538 с.
11. На ринку праці жінки стали активніші за чоловіків [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://project.ukrinform.ua>.

Надійшла 10.09.2010

УДК 331.108

І. Г. БУЗЕЦЬКИЙ

Хмельницький національний університет

ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ТА ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ МАШИНОБУДІВНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Проаналізовано відмінності основних концепцій, охарактеризовано підсистеми, і на їх основі узагальнено сучасні виклики управління персоналом. Встановлено основні тенденції та передумови ефективного використання персоналу. Виділено основні ускладнення управлінської праці.

The differences of basic conceptions are analysed, subsystems are described, and on their basis generalized modern calls of management a personnel. Basic tendencies and pre-conditions of the effective use of personnel are set. Basic complications of administrative labour are selected.

Ключові слова: управління персоналом, ефективність використання персоналу, управлінська праця.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими та практичними завданнями. Сучасний етап господарської діяльності машинобудівних підприємств в комплексі зі складними тенденціями управління збутовою діяльністю, фінансовими потоками, виробництвом, інноваціями, особливо підкреслює проблеми ефективного використання персоналу. На практиці доводиться констатувати наявність негативних наслідків від нестачі кваліфікованих спеціалістів, низької продуктивності праці, відсутності адекватних управлінських рішень, що мають місце через неефективну систему управління персоналом підприємств.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Управління персоналом як ключовий напрям забезпечення ефективності роботи підприємства знайшов відображення у дослідженнях таких вітчизняних вчених, як С. І. Бандур [1], Д. П. Богиня [2], О. А. Грیشнова [3], В. М. Данюк [4], А. В. Калина, А. М. Колот, І. Д. Крижко [5], Н. Д. Лук'яненко, В. М. Нижник [6], І. Л. Петрова [7], М. В. Семикіна [8], О. М. Уманський, в яких обґрунтовано теоретичні та прикладні аспекти управління персоналом на підприємстві.

Водночас, за достатнього обґрунтування проблеми формування та ефективного використання персоналу машинобудівних підприємств набувають нових проявів, в межах яких засади формування