персоналу, який, у свою чергу, неспроможний на ефективну працю без мотивації. Мотивація до якісної праці є одним з головних питань менеджменту для будь-якої організації. Знання механізму мотивації дозволяє керівнику використовувати різноманітні форми визнання і оцінки праці працівників і ефективно їх застосовувати в різних ситуаціях.

Література

1. Гаркавенко Н.О. Професійна зайнятість населення в умовах зміни форм власності та розвитку підприємництва / Н.О. Гаркавенко // Формування ринкових відносин в Україні. – 2007. – № 10. – С. 132–142.

2. Кебас М. Как работают теории мотивации / М. Кебас // УП. – 2010. – № 3. – С. 17–20.

3. Колот А. М. Мотивація персоналу : [підручник] / Колот А. М. – К. : КНЕУ, 2002. – 337 с.

4. Магура М. Секрети мотивації або мотивація без секретів / М. Магура, М. Курбатова. – М. : ИД "Управление персоналом", 2007. – 653 с.

5. Мельничук Д. П. Сучасні персонал-технології в управлінні людським капіталом організації / Д. П. Мельничук, Ю.В. Богоявленська // Вісник соціально-економічних досліджень. – 2008. – №32. – 266 с.

6. Первушина М. Изменение в схемах стимулирования / М. Первушина // Управление персоналом. – 2009. – № 7 (190). – С. 24–26.

7. Слободская О. Нехватка кадров заставила работодателей стать креативнее: нестандартные способы стимулирования персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://community.rosrabota.ru]

Надійшла 13.04.2011

УДК 331.5:303.62

О. В. ЗІРКО
Харківський національний економічний університет

ВИКОРИСТАННЯ КОН'ЮНКТУРНИХ ОПИТУВАНЬ ПРИ ОЦІНЦІ РИНКУ ПРАЦІ

Запропоновано методичний підхід до оцінки ринку праці, який дозволить удосконалити методику оцінювання процесів зайнятості та безробіття, та підвищити ефективність регулювання економіки країни та ринку праці.

A methodical approach to assessing the labor market, which will improve the method of evaluation of employment and unemployment, and improve regulation of the economy and labor market has been offered.

Ключові слова: ринок праці, оцінка зайнятості та безробіття, кон'юнктурне опитування.

Кінець XX – початок XXI століть характеризуються початком трансформації, пов'язаної зі зміною економічної системи. Одним з найважливіших чинників трансформаційних перетворень в Україні, сутнісною рисою ринкової економіки є ринок праці. На його основі організується ефективне використання людських ресурсів суспільства, створюються конкурентні умови в сфері соціально-трудових відносин, які, з одного боку, ведуть до вдосконалення якісних характеристик робочої сили, а з іншого, боку забезпечують ефективну зайнятість населення в суспільному господарстві, вирішення цілей підвищення добробуту всіх членів суспільства [1]. В період протікання кризових явищ в економіці країни, особливої актуальності набувають питання дослідження проблем, які пов'язані з формуванням попиту та пропозиції на ринку праці, з аналізом та прогнозуванням його кон'юнктури, регулюванням процесів зайнятості та безробіття. Сучасний стан ринку праці України висуває перед економічною наукою ряд проблем, які пов'язані, в першу чергу, з адаптацією існуючих теоретичних положень до нових підходів регулювання кон'юнктури ринку праці, а отже до розробки конкретних рекомендацій щодо регулювання та прогнозування розвитку ринку праці в кризових умовах. Проведений аналіз сучасних наукових розробок в області регулювання ринку праці в умовах системного розвитку кризових явищ показав, що існує велика кількість робіт, присвячених дослідженню процесів, що відбуваються на сучасному ринку праці. Серед найбільш значимих варто виділити роботи таких науковців, як С. Бандура, Д. Богиню, І. Бондар, В. Брича, М. Долішнього, А. Колота, Г. Купалову, Л. Лисогор, Є. Лібанову, В. Онікієнка, Н. Павловську, В. Петюха, В. Приймака. Однак, незважаючи на велику кількість досліджень у даній сфері, недостатньо розробленим є методичний підхід до оцінки диспропорцій на ринку праці, структурного безробіття, що передбачає не тільки просторовий і динамічний аналіз стану економіки держави й ринку праці зокрема, а також ураховує розвиток підприємств, їхні очікування та вимоги, які вони висувають робочій силі.

Необхідно відзначити, що головною метою механізму державного регулювання ринку праці є стабілізація, пристосування та правильна взаємодія частин системи ринку праці до умов, що змінюються. Саме це обумовлює необхідність розробки методичного підходу оцінки ринку праці, який дозволить враховувати зміни в економіці та в поведінці економічних суб'єктів господарювання.

Метою статті є на основі аналізу та узагальнення існуючих науково-теоретичних та практичних

досліджень щодо розв'язання поданої проблеми запропонувати методичний підхід до оцінки ринку праці, який дозволить удосконалити методику оцінювання процесів зайнятості та безробіття.

Одним з найважливіших питань при прогнозуванні розвитку ринку праці є наявність інформації про наявну та перспективну структуру зайнятих та безробітних за сферами економічної діяльності та за професійними групами. Інформацію про наявну структуру зайнятих та безробітних містять дані офіційної статистики, інформацію про перспективну структуру зайнятих та безробітних отримують за допомогою використання різних методів економіко-статистичного аналізу. На підставі аналізу останніх публікацій можна зазначити, що серед основних методів аналізу ринку праці застосовуються кількісні методи: методи багатовимірного статистичного аналізу, кореляційний аналіз, економетричні моделі; моделі доповнені лагами і моделі рядів динаміки; балансові моделі; математичне програмування; виробничі функції різних рівнів складності, індексно-матричне моделювання. Дослідники при застосуванні цих методів в своїх роботах використовують дані офіційної статистики держави та спираючись на результати своїх досліджень формулюють висновки щодо стану та розвитку соціально-економічного системи держави, зокрема ринку праці. Головними джерелами інформації у процесі аналізу соціально-економічної діяльності держави та відповідного до цього проектування механізму регулювання ринку праці є переписи населення, матеріали поточного обліку населення і підприємств, результати моніторингу, який здійснює державна служба зайнятості, а також спеціальні вибіркові обстеження [2]. Найнадійнішу інформацію про населення містять його переписи. Проте постійні зміни на поточному ринку праці, а також наявність значного обсягу тіньової зайнятості в Україні не дозволяє спиратися лише на результати перепису як на найдостовірніше джерело інформації та будувати довгострокові прогнози. Державний комітет статистики України та Міністерство соціальної політики України ведуть поточні спостереження за населенням та ситуацією, що склалася на сукупному ринку праці. Вони отримують дані від Кримського республіканського, 24 обласних і 2 міських (Київ, Севастополь) управлінь статистики та центрів зайнятості. Оброблена та узагальнена інформація публікується в загальнодержавних, обласних, міських і районних виданнях. Однак треба відзначити, що дані офіційної статистики, хоча і є надійним джерелом інформації та охоплюють усіх суб'єктів господарювання, не містять у собі інформацію про оцінки та очікування підприємців, що безумовно є важливим при прогнозуванні їх економічної поведінки, а відповідно до цього і напрямів функціонування держави у цілому. Для адекватної характеристики процесів, що відбуваються у суспільстві, та прийняття обґрунтованих рішень у розвинених країнах світу, і особливо Європи, як надійний барометр стану економіки, її галузей та окремих підприємств використовують опитування думок керівників підприємств, що ґрунтується на кон'юнктурних обстеженнях. Кон'юнктурні опитування (КО) керівників підприємств – швидкий спосіб збору відомостей про оцінки керівниками положення справ на своїх підприємствах та очікувані (планові) зміни основних показників роботи підприємства. КО – відносно новий інструмент економічного аналізу в Європі. Перше опитування було проведено IFO Інститутом економічних досліджень (Мюнхен, Німеччина) в 1949 р. Незабаром такі опитування з'явилися у Великобританії, Франції й Італії. З 1962 року ЄС робить зусилля по гармонізації (порівнянності) опитувань у країнах континенту [3]. Результати цих опитувань широко застосовуються для макроекономічного аналізу та прогнозування. В Україні такі дослідження до недавнього часу не проводилися, хоча аналітики та управлінці відчували потребу в узагальненій суб'єктивній інформації, з одного боку, і необхідних статистичних даних для розрахунків, з іншого. Тому запровадження кон'юнктурних обстежень стало нагальною потребою, що в свою чергу зумовило необхідність розробки та адаптації методології їх проведення і використання результатів [4]. Основна мета кон'юнктурних обстежень підприємств різних галузей економіки – оцінювання стану ділової активності суб'єктів господарювання, аналіз причин можливих змін цього стану, відстеження циклів ділової активності та побудова короткострокових прогнозів макроекономічних показників.

Процедури обстежень визначаються передусім фактором швидкості їх проведення [5]. Більшість обстежень проводяться із застосуванням анкет, розісланих поштою. Анкета проста, потребує небагато часу для заповнення, містить у собі невелику кількість запитань, запитання не потребують спеціальних розрахунків — керівництву достатньо оцінити тільки поточний стан основних показників роботи своєї організації за простою шкалою та вибрати напрям очікуваних змін. Під час кожного опитування керівники підприємств отримують бланк анкети, який необхідно заповнити. Майже всі показники, які застосовуються в обстеженнях, дають вихідну інформацію про зміни в майбутньому раніше, ніж відповідні дані, які отримуються за традиційними статистичними методами. Завдяки цьому ці показники мають прогностичні властивості, хоча й корелюють із основними параметрами економічних циклів. Це відбувається через те, що думки і прогнози передують реальним планам дій, а відповідна інформація потрапляє до офіційної статистики тільки після того, як ці плани вже реалізуються на практиці. Анкета КО містить дуже невелику кількість питань (не більше 15-20). Питання анкети носять якісний, а не кількісний характер. Проста конструкція питань і відповідей дозволяє респондентам заповнювати анкети швидко й без залучення інших співробітників або якої-небудь документації. Принципово важливо, що респондентом на кожному підприємстві має бути керівник максимально високого рівня, що має повне уявлення про положення справ на підприємстві та має безпосереднє відношення до керівництва підприємством (директор, заступники директорів, керівники підрозділів). З респондентами повинні підтримуватися стійкі відносини, тобто

повинна формуватися панель підприємств. Це забезпечує високий рівень повернення анкет і довіру учасників до організатора опитувань. Анкети розсилаються на підприємства по звичайній пошті, поштою відбувається й повернення анкет. Головним стимулом участі в опитуваннях є повернення на підприємства результатів опитувань.

КО мають як позитивні, так і негативні сторони [3]. До позитивних сторін можна віднести оперативність підведення підсумків, гнучкість системи показників (тобто легкість включення або виключення анкетного питання), можливість відстеження показників, що не мають прямого кількісного вираження, при наявності прямих неформальних контактів з респондентами – більшу вірогідність економічних показників і можливість відстеження «тіньових» економічних процесів. Регулярність опитувань дозволяє будувати тимчасові ряди; учасники опитувань мають змогу отримувати узагальнену інформацію щодо поведінки великої кількості підприємств, узагальнена форма підсумків опитувань гарантує конфіденційність індивідуальних відповідей і нівелює випадкові відхилення; учасники опитувань отримують непрямий доступ до інформації, яку зібрано іншими підприємствами і трансформовано в управлінські рішення [5].

Негативними сторонами опитувань звичайно вважаються: порядкові шкали відповідей на більшість питань, вибірковість опитувань, необов'язковість опитувань для керівників підприємств, відсутність у респондентів якої-небудь відповідальності за вірогідність відповідей.

У світовій практиці використовують різні підходи до організації кон'юнктурних обстежень [4]. Вони стосуються таких аспектів, як періодичність збирання даних; досліджувані сектори (галузі) економіки; кількість залучених до обстеження респондентів; кількість ланок в організаційній схемі; терміни спостереження; оптимізація витрат часу і коштів; форма взаємодії з респондентами, враховуючи добровільність їх участі; способи оприлюднення результатів тощо.

З урахуванням міжнародного досвіду в системі Держкомстату України М.В. Пугачова [4] пропонує використовувати організаційну схему проведення кон'юнктурних обстежень, цільовою установкою якої є забезпечення користувачів необхідною інформацією вчасно і з мінімальним бюджетом. Важливою ланкою проведення обстежень за цією схемою є територіальні управління статистики, які мають повну і актуалізовану інформацію щодо суб'єктів господарювання. Такий підхід забезпечує якісний склад регіональних вибіркових сукупностей, стабільність панелей респондентів та достатній рівень повернення респондентами анкет, а підтримка зворотного зв'язку з респондентами сприяє підвищенню якості даних. Враховуючи те, що оцінка та прогнозування попиту та пропозиції на ринку праці безпосередньо стосуються системи освіти, то на основі цього можна запропонувати закладам освіти взяти участь в певних етапах проведення кон'юнктурного опитування підприємців, таких як, наприклад, вибір респондентів, складання анкетних питань, вибір способів оприлюднення результатів.

Основою стратифікації вибіркових одиниць є види економічної діяльності (на рівні розділів і груп за КВЕД) та розміри підприємств (за чисельністю працюючих або обсягом робіт). Формування регіональних вибіркових сукупностей за видами економічної діяльності (промисловість, будівництво, роздрібна торгівля, сільське господарство і транспорт) відбувається на основі статистичного реєстру, створеного за даними форми №1–підприємництво, та адміністративного реєстру (ЄДРПОУ). Добір підприємств для обстеження, тобто формування панелей респондентів, пропонується здійснювати з домінантних за розміром груп за кожним видом економічної діяльності у такий спосіб, щоб обсяг панелі не перевищував 10% загальної кількості підприємств.

У більшості кон'юнктурних обстежень використовують фіксовану (постійну) панель респондентів. Серед переваг, які надає використання постійної панелі М.В. Пугачова виділяє [4]: необхідність встановлення першого контакту з підприємством-респондентом зводиться до мінімуму через відносну стабільність панелі; респондент звикає і адаптується до участі в обстеженні; через наявність попереднього досвіду участі в обстеженні респондент надає більш реальні та швидкі відповіді. Основними характеристиками панелі є: її обсяг; частка повернених заповнених анкет; кількість відповідей, отриманих на кожне запитання; участь підприємства в обстеженні протягом визначеного періоду тощо. Встановлено, що частка невідповідей на блок основних запитань анкети зростає зі збільшенням кількості включених до анкети запитань, тому до списку питань необхідно включати найпотрібніші для дослідження.

Українські кон'юнктурні обстеження за видами економічної діяльності проводяться з квартальною періодичністю [4]. Анкети містять такі блоки запитань:

– постійні запитання для кожного обстеження; насамперед, це запитання гармонізованої європейської анкети;

– спеціальні запитання, що стосуються суто українських проблем, можуть змінюватися або ставитися на окремих відрізках часу;

– спеціальні запитання стосовно окремих явищ (стан корпоративного управління на підприємствах, форс-мажорні обставини тощо).

Системи показників кон'юнктурних обстежень підприємств промисловості, будівництва, роздрібної торгівлі та нефінансових послуг спираються на адаптовані до українських умов гармонізовані системи, рекомендовані Єврокомісією та OECD. Зокрема, в системі показників промисловості використовуються

такі: поточні тенденції змін обсягів виробництва продукції та нових замовлень на продукцію підприємства, рівень запасів готової продукції, очікувані тенденції змін обсягів виробництва продукції та цін на продукцію, очікувані тенденції змін чисельності зайнятих, причини, що стримують виробництво на підприємстві, достатність виробничих потужностей, тривалість гарантованого виробництва (у місяцях), коефіцієнт завантаженості виробничих потужностей. З позицій дослідження ринку праці необхідним є отримання інформації про існуючу та очікувану зайнятість на підприємствах: відповідність рівня кваліфікації робочої сили потребам підприємства, основні кваліфікаційні вимоги, якими повинні володіти працівники,достатній рівень вмінь та навиків молодих працівників для виконання службових обов'язків, очікувані зміни в структурі занятих на підприємстві, основні причини звільнень та соціальних конфліктів, пропозиції щодо удосконалення системи освіти у певній сфері діяльності. Цей список питань повинен бути невеликим та коректним. Статистичний моніторинг зазначеної сфери діяльності підприємства не потребує запровадження додаткових обстежень, які би посилювали навантаження на респондентів; достатньо до анкет кон'юнктурних обстежень додати спеціальні запитання стосовно організації праці на підприємстві.

Проведений аналіз та узагальнення існуючих науково-теоретичних та практичних досліджень ринку праці дозволили удосконалити методичний підхід до оцінки ринку праці. Схематично етапи оцінки соціально-економічної системи «ринок праці» представлено на рис. 1.

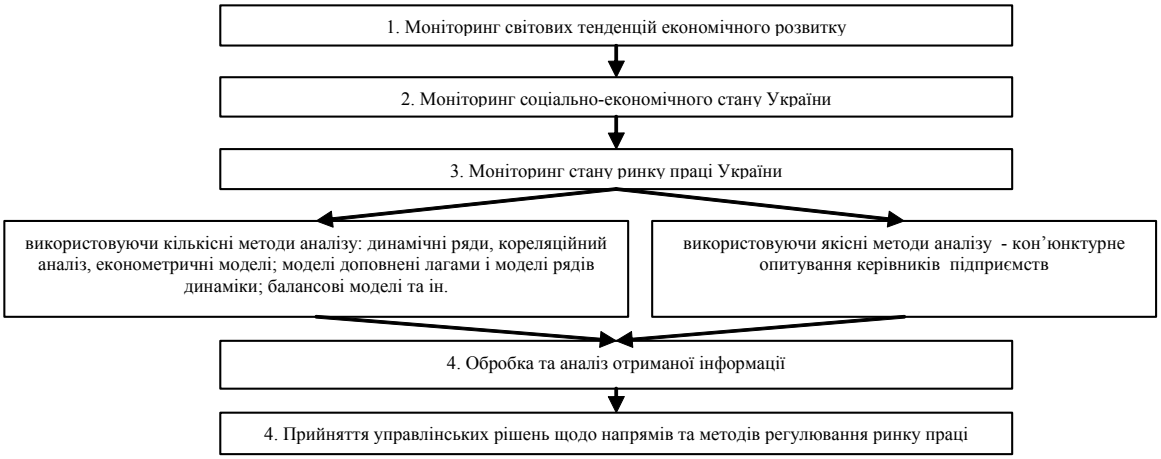

Рис. 1. Етапи оцінки соціально-економічної системи «ринок праці»

Таким чином проведений аналіз дозволив зробити наступні висновки:

1) опитування керівників підприємств дозволяють одержувати оперативну кон'юнктурну інформацію, відсутню в статистичній звітності;

2) наявність поточної інформації про очікування, вимоги підприємців до рівня знань, кваліфікації в конкретних сферах діяльності, за певними професіями дозволить скорегувати напрямки діяльності навчальних закладів з метою підвищення затребуваності випускників на ринку праці;

3) статистичний моніторинг різних аспектів економічної діяльності, зокрема сфери праці, є важливим інструментом забезпечення системи управління інформацією щодо закономірностей функціонування підприємств, визначення стратегій і прийняття стратегічних управлінських рішень на мікро- та макрорівні.

Проведене дослідження та запропонований методичний підхід до економічного оцінювання соціально-економічної системи «ринок праці» дозволяє удосконалити методику оцінювання процесів зайнятості та безробіття, виявити ключові проблеми системи освіти, отримати більш точні та достовірні результати стосовно оцінювання стану підприємств, підвищити ефективність регулювання економіки країни та зокрема ринку праці з урахуванням розвитку підприємств, їхніх очікувань та вимог, які вони висувають робочій силі.

Література

1. Дударь А.П. Рынок труда – система отношений управления человеческими ресурсами [Электронный ресурс] / А.П. Дударь, М.М. Игошин // Культура народов Причерноморья. – 2005. – № 63. – С. 45–53. – Режим доступу : http://www.nbuv.gov.ua/Articles/Kultnar/knp63/knp63_45-53.pdf.

2. Приймак В. Регіональні ринки праці України: трансформація та механізми регулювання : [монографія] / Приймак В. – Львів : Видавничий центр ЛНУ імені Івана Франка, 2003. – С. 27-28.

3. Цухло С.В. Конъюнктурные опросы ИЭПП: проблемы организации и возможности анализа [Електронний ресурс] : тезисы доклада. – 24.03.2005. – Режим доступу : http://www.iep.ru/files/persona/tsukhlo/council_24.03.05.pdf

4. Пугачова М.В. Методологічні засади статистичного моніторингу ділової активності підприємств : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра екон. наук : 08.00.10 [Електронний ресурс] / М.В. Пугачова ; Держ. акад. статистики, обліку та аудиту Держкомстату України. – К., 2008. – 36 с. – Режим доступу : http://www.nbuv.gov.ua/ard/2008/08pmvdap.zip

5. Годун В. М. Інформаційні системи і технології в статистиці [Електронний ресурс] / Годун В. М., Орленко Н. С., Сендзюк М. А. – Режим доступу : http://www.finance-library.com.ua/article.php?book=137 &article=9483

Надійшла 14.04.2011

УДК 332

В. М. ШАВКУН
Хмельницький національний університет

ГЛОБАЛЬНА ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНА КРИЗА ТА ЇЇ ВПЛИВ НА ЕКОНОМІКУ УКРАЇНИ

У статті розглядаються сутність глобальної економічної кризи та головні її прояви. Аналізуються теорії та погляди різних авторів на причини виникнення економічних криз у світі та в Україні.

In the article examined essence of global economic crisis, and its main displays. Theories and looks of different authors are analysed on reasons of origin of economic crises in the world and in Ukrain.

Ключові слова: глобальна економічна криза, причини виникнення економічних криз.

Функціонування ринкової економічної системи в умовах відкритості економіки та глобалізації неминуче стикається з кризовими явищами. Одним з основних недоліків ринкової системи є те, що ринкове саморегулювання на певному етапі зумовлює циклічність економічного розвитку та економічну кризу. Головна фаза циклу Світова економічна криза 2008-2009 року не обійшла і Україну. Криза в Україні пов'язана з незавершеністю деяких важливих процесів ринкової трансформації, вузькістю внутрішнього ринку, залежністю від зовнішньої кон'юнктури, низьким рівнем економічного суверенітету в умовах високого рівня доларизації економіки, великим зовнішнім боргом, випереджальним зростанням фінансового сектора у відриві від реального, відсталою структурою економіки та її надмірною енергомісткістю.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням причини економічної кризи та економічних циклів присвячено багато досліджень представників різних економічних течій та шкіл. У працях класичної економічної теорії А. Сміта, Д. Рікардо, Т. Мальтуса, а також К. Маркса аналізується криза як економічна категорія, називаються причини економічної кризи перевиробництва. Представники неокласичної економічної теорії Дж. Кейнс, Ф. Мізес, С. Фішер, М.І. Туган-Барановський називають причини економічної циклічності; марксист М. Кондратьєв розкриває суть економічних циклів, називаючи їх «довгими хвилями». Серед вітчизняних економістів, які досліджували ці питання: А. Анікін, А. Гальчинський, В. Геєць, З. Луцишин, С. Мочерний, Н. Янковський та ін.

Мета дослідження. Проаналізувати сутність та причини виникнення економічної кризи ринкової економічної системи в глобальному середовищі через призму аналізу та використання зарубіжного досвіду. Показати вплив світової фінансово-економічної кризи на вітчизняну економіку та назвати головні внутрішні та зовнішні причини виникнення та поглиблення економічної кризи в Україні. З'ясувати особливості її протікання, соціально-економічні наслідки, та визначити шляхи подолання негативних економічних явищ.

Основні результати дослідження. Як відомо, при дослідженні економічного розвитку суспільства економічна циклічність розглядається як відхилення економіки від стану рівноваги. Представники класичної і неокласичної економічної теорії аналізували економічний цикл, який поділяється на чотири фази: криза (спад), депресія (застій), пожвавлення та піднесення. Криза характеризується падінням обсягів виробництва; банкрутством підприємств; зростанням безробіття та зниженням рівня доходів; потрясінням усієї банківської системи. Криза триває до встановлення рівноваги на найнижчому рівні з мінімальними обсягами виробництва та максимальними масштабами безробіття, економіка входить у фазу застою, для якої характерним є незначний попит та зростання маси вільного грошового капіталу, який сприяє відновленню виробництва. Настає фаза пожвавлення, у якій відбувається зростання виробництва і паралельно зростають доходи населення, поновлюється кредитування, зменшується безробіття. На цьому етапі економіка досягає кризового стану, створюються всі передумови переходу до останньої фази циклу – піднесення економічного розвитку, яке характеризується перевищенням стану економіки докризового рівня розвитку за рахунок зростання рівня виробництва у всіх галузях, збільшенням попиту на продукцію, зростанням рівня цін, розширенням інвестування та кредитної експансії, максимальним рівнем зайнятості. Найпотужнішою фінансово-економічною кризою стала криза 1929–1933 років, яка отримала назву Велика депресія. Вона розпочалася з різкого падіння курсу акцій на Нью-Йоркській фондовій біржі у жовтні 1929 р. Ціни на акції знизились у два рази. Пізніше почала падати ціна акцій на біржах Берліна, Лондона, Парижа. Криза набула статусу світової.