

1	2	3
14	Новоархангельський	0,4777
15	Новомиргородський	0,2995
16	Новоукраїнський	0,4594
17	Олександрівський	0,4253
18	Онуфріївський	0,5347
19	Петровський	0,4331
20	Ульяновський	0,2616
21	Устинівський	0,1973

* Примітка: розраховано автором на основі джерел [2;3]

Отже, за інтегральною оцінкою можна поділити регіони на класи за станом сфери зайнятості та ринку праці, і більш обґрунтовано розробити політику регіонального розвитку зайнятості і доходів населення.

У першу групу, яка об'єднує регіони, що мають високий інтегральний показник ефективної зайнятості населення, входять: Кіровоградський, Гайворонський райони, які мають порівняно розвинені структури ринку праці, з відносно збалансованою системою регулювання економічної активності населення, послідовним розширенням легальної сфери праці, у результаті чого поступово все виразніше окреслюються індикатори забезпечення ефективної зайнятості населення.

Другу групу утворюють регіони, які мають інтегральний показник ефективної зайнятості населення вищий за середній: Олександрійський, Компа-ніївський, Онуфріївський, Світловодський, Добровеличківський, Долинський райони. Це порівняно розвинені індустріальні райони-„переслідувачі” з відносно високими параметрами забезпеченості кваліфікованими кадрами, реструктуризації зайнятості, швидким розвитком ринкового сектору економіки, що створює умови для високої мотивації і мобільності працівників та слугує певним демпфером щодо накопичення кризових явищ на ринку праці, сприяючи поступовому формуванню ефективної зайнятості в окремих сферах економічної діяльності.

У третю групу входять регіони з середнім рівнем інтегрального показника ефективної зайнятості населення: Новгородківський, Новоархангельський, Новоукраїнський, Петрівський, Олександрівський, Знам'янський, Голованівський, Вільшанський, Бобринецький райони, із численними проблемами людського розвитку і ринку праці. Сферу зайнятості районних господарських комплексів можна охарактеризувати як асиметричну, з суттєвими диспропорціями у співвідношенні прихованого і відкритого, регульованого і тіньового ринків праці, в структурі зайнятості за видами економічної діяльності та економічній активності населення.

До складу четвертої групи входять регіони з низьким рівнем інтегрального показника ефективної зайнятості населення: Новомиргородський, Ульяновський, Маловисківський, Устинівський райони, котрі можна визначити як кризові через низький (як для області, так і для України в цілому) рівень розвитку економіки й життя населення та які потребують першочергової реалізації заходів державної підтримки.

Література

1. Єріна А.М. Статистичне моделювання та прогнозування / А.М. Єріна. – К.: КНЕУ, 2001. – 170 с.
2. Статистичний щорічник Кіровоградської області за 2009 рік. – Кіровоград, 2010. – 521 с.
3. Сайт Головного управління статистики у Кіровоградській області <http://www.kirstat.kr.ua>.

Коваленко Н.С., асп.

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

КАДРОВІ ПРОБЛЕМИ ПІДПРИЄМСТВ ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ РЕАЛІЙ СЕГМЕНТОВАНОГО РИНКУ ПРАЦІ

Проблема продуктивної зайнятості безпосередньо виявляється на макрорівні. Досі українські підприємства не включені в програму реформування ринку праці, що в принципі забезпечує можливість її реалізації. Кадрова політика підприємств за своїми цілями, напрямками, організаційно-управлінським забезпеченням не відповідає потребам сучасного економічного розвитку [2]. В умовах загального спаду виробництва управління персоналом виявилось найслабкішою ланкою. Водночас на українському ринку праці виникають нові організації з різною часткою іноземного капіталу, які розробляють і втілюють сильні персональні стратегії інноваційної спрямованості, залишаючи поза конкуренцією вітчизняних товаровиробників.

У зв'язку з цим функціонування в умовах конкуренції, ризику, господарської самостійності потребує від підприємств різних галузей і форм власності дедалі більшої уваги до вирішення проблем кадрових змін через призму реалій сегментації ринку праці.

Суттєвий вклад у розв'язання вище окресленої проблематики в умовах побудови соціально орієнтованої ринкової економіки вносять такі українські науковці, як О. Грішнова, А. Колот, Е. Лібанова, Лісогор, І. Петрова, М. Семикіна та ряд інших.

Мета даного дослідження полягає у виявленні специфіки кадрових проблем на цільових ринках робочої

сили, яка дає можливість досягти оптимального співвідношення між попитом та пропозицією праці на макrorівні економіки.

Наразі, процеси, що відбуваються на сегментованому ринку праці і у сфері зайнятості, тісно пов'язані з процесами у підприємницькій, кредитно-грошовій і зовнішньоекономічній сферах, в оподаткуванні та інвестиційній діяльності. Від того, наскільки успішно функціонує економіка, у якій фазі економічного циклу вона перебуває, як сполучаються ринкові засади функціонування і державне регулювання, чим характеризується поведінка головних суб'єктів ринку залежить попит на робочу силу та її пропозиція, динаміка зміни кількості зайнятого населення тощо [1].

Маємо зазначити, що такі трансформаційні зрушення вітчизняної економіки суттєво вплинули на сегментованість підприємств, а саме на процес формування покупців та продавців робочої сили. Це пов'язано, головним чином, із процесом переходу від економіки надлишкового попиту до економіки надлишкової пропозиції, що викликало глибокий економічний спад та негативно вплинуло на національний ринок праці.

Вищезазначені тенденції опосередковано підтверджуються наявністю окреслених кадрових проблем на підприємствах України. Відповідно до заявлених даних державного комітету статистики кількість вільних робочих місць та вакантних посад на підприємствах, в установах, організаціях на кінець червня 2010р. становила 79,7 тис., що на 4,6% більше, ніж у відповідному періоді 2009р. Найбільше зростання потреби в працівниках на заміщення вільних робочих місць на кінець червня 2010р. у порівнянні з відповідним періодом 2009р., спостерігалось на будівництві (на 29,6%), на підприємствах торгівлі, ремонту автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку (на 28,8%), транспорту та зв'язку (на 28,6%). Зниження цього показника відбулося у сільському господарстві, мисливстві та лісовому господарстві, фінансовій діяльності, державному управлінні, освіті, охороні здоров'я та наданні соціальної допомоги [3].

У загальній кількості вільних робочих місць (вакантних посад), заявлених підприємствами, установами, організаціями на кінець червня 2010р., кожне п'яте було на підприємствах переробної промисловості, восьме – на підприємствах торгівлі та ремонту автомобілів, побутових виробів і предметів особистого вжитку, кожне дев'яте – у державному управлінні. За регіонами найбільше зростання потреби в працівниках на кінець червня 2010р., порівняно з відповідним періодом 2009р., відбулося у Запорізькій (на 30,5%) та Житомирській (на 27,3%) областях тощо [3].

Не менш важливим фактором ефективного розвитку виробництва є задоволення потреб роботодавців у працівниках певних професій. Найбільшою залишається потреба підприємств у кваліфікованих робітниках із інструментом (19,1% від загальної кількості вільних робочих місць на кінець червня 2010р.), працівниках найпростіших професій у сфері торгівлі, послуг, промисловості, будівництва та транспорту (17,2%) і робітниках із обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин (13,5%). Порівняно з даними на кінець червня 2009р. спостерігалось значне зростання потреби в службовцях, що обслуговують клієнтів (на 12,6%), у робітниках найпростіших професій торгівлі та сфери послуг (на 10,8%), у робітниках металургійних та машинобудівних професій і в робітниках, що надають персональні та захисні послуги (на 9,5%) [3].

Така наявність структурної диспропорції між попитом на робочу силу та її пропозицією за професіями є фактором, що обмежує можливості працевлаштування безробітних та задоволення потреб роботодавців у працівниках. Загалом по країні навантаження незайнятого населення на 10 вільних робочих місць (вакантних посад) скоротилося з 88 осіб на кінець червня 2009р. до 52 осіб на кінець червня 2010р. За регіонами навантаження незайнятого населення на 10 вільних робочих місць (вакантних посад) значно зменшилося в Івано-Франківській (з 522 до 250 осіб), Черкаській (з 477 до 259 осіб) та Хмельницькій (з 469 до 293 осіб) областях. Найвищий рівень навантаження незайнятого населення на 10 вільних робочих місць (вакантних посад) спостерігався у робітників, що обслуговують промислове устаткування, службовців, пов'язаних з інформацією працівників найпростіших професій у сільському господарстві та подібних галузях. Зазначимо, що за показником навантаження на 10 вільних робочих місць (вакантних посад) Україна посідала четверте місце серед країн СНД.

Важливо відмітити той факт, що сегментація за типами кадрової політики протистоїть сегментації працівників на основі диференціації їх соціально-економічного статусу, різної конкурентоспроможності та соціальної захищеності на ринку праці. Тому доречно враховувати специфіку кожного сегменту ринку праці при вирішенні кадрових проблем. Бачення таких перспектив розвитку взаємозв'язку кадрових змін і сегментованого ринку праці потребують запровадження двох аспектів, а саме:

- застосування підприємствами сегментації зайнятого населення з метою надання більшої гнучкості використанню робочої сили в умовах швидко змінюваної кон'юнктури ринку праці;
- розвиток сегментації робочої сили як дієвого механізму маркетингової діяльності підприємства на ринку праці.

Варто наголосити, що врахування різнобічних напрямів сегментації ринків праці у кадровій політиці підприємств вимагає застосування широкого спектра методів та засобів гнучкої організації праці та її гідної оплати.

Література

1. Коваленко Н.С. Макроекономічні аспекти розвитку ринку праці України в умовах світової фінансово-економічної кризи // Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки: Випуск 24: У двох частинах / М-во освіти і науки України, Черкас. держ. технол. ун-т. – Черкаси: ЧДТУ, 2009. – Частина I. – С. 66-71.
2. Петрова І.Л. Сегментація ринку праці: теорія і практика регулювання. – К.: Ін-т економіки, управління та господарського права, 1997. – С. 256.
3. Державний комітет статистики України [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>