

Кадрова стратегія - підвищення продуктивності праці, кваліфікації та удосконалення системи мотивації працівників.

Найперспективнішою в аграрному секторі є стратегія мінімізації витрат. Знизити собівартість сільськогосподарської продукції можливо за допомогою удосконалення технологій виробництва в сукупності з прогресивними змінами в організації виробництва.

Стратегії конкурентоспроможності підприємств безпосередньо пов'язані зі стратегіями економічного зростання. Проте в реальності існує багато перешкод розвитку, що негативно впливає на конкурентну позицію багатьох суб'єктів господарювання у сільському господарстві.

Успіх підприємства гарантує його розвиток, коли воно прагне зростання, розширення масштабу діяльності і виробничих чинників, структурних змін і підвищення ефективності. Основними проявами (характеристиками) розвитку підприємств, на нашу думку, можна визнати: збільшення частки в ринковому обігу; пошук нових ринків збуту; впровадження на ринок нових і модифікованих товарів; розширення фінансового потенціалу; комп'ютеризація облікової системи; здатність пристосовуватися до змін в оточенні; розширення знань та здійснюваних досліджень.

Таким чином, основним завданням конкурентних стратегій аграрних підприємств повинно бути створення відповідних передумов і формування чинників, здатних створити і реалізувати конкурентні переваги сільськогосподарського підприємства, забезпечивши йому належний рівень конкурентоспроможності, а відповідно і перспективність розвитку.

Література

1. Аранчій В. І. Теоретичні аспекти формування конкурентних стратегій аграрних підприємств / В. І. Аранчій, С. П. Зоря, А. О. Лантух // Наукові праці Полтавської державної аграрної академії. - Полтава : ПДАА. - 2012. - Вип. 2 (5). - Т. 3. - С 3-7.
2. Павлова В.А. Конкурентоспроможність підприємства: оцінка та стратегія забезпечення / В.А. Павлова. - Д. : ДУЕП, 2006. - 276 с.
3. Портер М.Е. Стратегія конкуренції / Майкл Е. Портер; [пер. з англ. А. Олійник, Р. Скільський]. - К.: Основи, 1997. - 390 с.

Бугайова М.В., к.е.н., доц.
Кіровоградський національний технічний університет
м. Кіровоград, Україна

СУЧАСНІ АСПЕКТИ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЗАЙНЯТОСТІ У НОВІЙ ЕКОНОМІЦІ

В Україні сфера зайнятості переживає складний етап трансформацій під впливом глобальних і локальних чинників впливу, інформатизації трудової діяльності, загострення конкуренції, що неодмінно позначається на структурі робочих міст, мотивах пошуку роботи, мотиваційних моделях

поведінки населення. Характер цих змін є неоднозначним і суперечливим через системну кризу, погіршення загальної економічної та соціальної ситуації в країні, загострення озброєного конфлікту на сході країни, появи понад 1,5 вимушених переселенців з Донбасу, послаблення взаємодії соціальних партнерів в питаннях освіти, професійного навчання та працевлаштування.

Проблеми зайнятості та її трансформацій відображені у публікаціях С. Бандура [3], В. Близнюк [7], В. Гейця [7], О. Герасименко [4] І. Каленюк [8], А. Колота [9], Е. Лібанової [11], В. Онікієнка [13], І. Петрової [16] та ін. Аспекти мотивації пошуку роботи на ринку праці вивчали О. Балакірєва [2], Л. Лісогор [12], О. Грішнова [5], Л. Шаульська [17] та ін. Водночас, аналіз наукових джерел засвідчує, що теоретичні і практичні проблеми трансформацій зайнятості потребують подальшого поглибленого вивчення з інноваційних змін на ринку праці в Україні.

Теоретичний аналіз доводить, що більшість авторів схильні трактувати трансформацію зайнятості як зміну якісних та кількісних параметрів розвитку ринку праці у тісному зв'язку з оцінками змін обсягу й структури попиту та пропозиції на ринку праці [1, с.8; 4, с.70; 16, с.119-125].

Зміна параметрів зайнятості, як доводить сучасна наукова думка [14, с. 85], відбувається під впливом різноманітних чинників – структурних змін в економіці, науково-технічного прогресу, інноваційного, технологічного, соціального розвитку країни.

Водночас, як засвідчує світовий досвід, вирішального впливу в умовах сьогодення набуває поєднання глобальних і локальних чинників впливу, загострення міжнародної конкуренції.

Трансформації зайнятості найбільше віддзеркалює поява різноманітних нетрадиційних форм зайнятості. До них сьогодні відносять: зайнятість на умовах неповного робочого часу (неповна зайнятість); тимчасову зайнятість (у тому числі запозичена праця); вторинна зайнятість; дистанційну зайнятість; зайнятість на основі договорів цивільно-правового характеру; неформальну зайнятість, у тому числі самозайнятість; нереєстровану зайнятість у формальному секторі [3, с. 9-10; 6, с.88; 9, с. 4-6].

Зауважимо, що в інтересах прискореної адаптації населення до трансформацій зайнятості в багатьох розвинених країнах (наприклад у Великобританії, Швеції, Італії) діють державні програми, які передбачають:

- створення тимчасових робочих місць для випускників професійних навчальних закладів;
- відшкодування державою до 70-80% витрат підприємств на працевлаштування молодих людей віком 16-18 років, які не мають середньої освіти;
- державне стимулювання підприємств, які забезпечують працевлаштування молоді та професійне зростання;
- укладання тристоронніх угод між державою, підприємством і молодим працівником щодо навчання та перенавчання молоді;

– надання державних дотацій випускникам навчальних закладів для відкриття власної справи.

Окреслені явища теж поширюються в Україні, проте вони є стихійними, межують з неформальними трудовими відносинами, отже, мають дещо інші особливості, оскільки зміст трансформацій на ринку праці поки має досить мало спільного зі створенням інформаційного сектору ринку праці.

Водночас, не можна не визнати, що процеси інформатизації, що охопили світ, не принесли змін у сферу праці України. Офіційна статистика поки майже не відслідковує той факт, що в Україні упродовж останніх 10 років швидко зростає кількість працівників, охоплених новими формами нестандартної зайнятості (фриланс, аутсорсинг, аутстафінг, лізинг персоналу тощо). Однак справедливо підкреслити, що законодавча база дистанційної (віртуальної) зайнятості поки не відпрацьована. Поширення нестандартних форм зайнятості, що відбувається через деформалізацію зайнятості програмістів, дизайнерів, веб-дизайнерів, журналістів, консультантів, бухгалтерів, юристів, маркетологів, політологів, як правило, не супроводжується відповідними трудовими угодами. Дистанційна (віртуальна) зайнятість існує часто в межах тіньових трудових відносин, що не дає надій на соціальні гарантії, отримання пенсій.

Підсумовуючи, слід сказати, що характер змін у сфері зайнятості в Україні все ще не спрацьовує на інтереси інноваційного розвитку, модернізації економіки. Для більшості осіб, які працюють або шукають роботу в Україні, формування мотивів пошуку місця роботи має відмінності порівняно зі структурою мотивів аналогічних осіб на Заході: там превалює інтерес до цікавої роботи, самореалізації одночасно з бажанням отримати більший дохід, а у нас в мотивах пошуку роботи переважає пріоритет гарантованого доходу.

Література

1. Азьмук Н.А. Трансформация занятости в странах с развитой информационной экономикой // Проблемы экономики. – 2014. – № 3. – С. 7 – 12.
2. Балакірева О.М., Валькована О.В. Проблеми працевлаштування та міграційні орієнтації молоді / О. М. Балакірева, О.В. Валькована // Економіка і прогнозування. – 2011. – №4. – С. 76–91.
3. Бандур С.І. Розвиток соціально-трудових відносин як передумова досягнення продуктивної зайнятості населення / С.І. Бандур // Ринок праці та зайнятість населення. – 2014. – №1. – С. 8–13.
4. Герасименко О.О. Трансформація зайнятості як вектор гідної праці: глобальні тенденції та вітчизняні реалії / О.О. Герасименко // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – 2013. – № 2. – С. 68–76.
5. Грішнова О.А. Молоді спеціалісти на ринку праці: проблеми конкурентоспроможності та працевлаштування / Грішнова О.А., Самарцева А. Є. // Соціально-трудові відносини: теорія та практика : зб. наук. праць / М-во освіти і науки, молоді та спорту України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана» ; голова редкол. А.М. Колот. – 2012. – № 1(3). – С. 28–35.
6. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Електронний режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua/>

7. Інститути зайнятості та безробіття: сучасні тенденції та виклики для України: наук. доп. [В.М. Геєць, А.А. Гриценко, В.В. Близнюк та ін.]; За ред. В.М. Геєця, А.А. Гриценка; НАН України, ДУ «Ін-т екон. та прогнозув.» – К., 2013. – 248 с.
8. Каленюк І. С. Новітні тенденції у сфері зайнятості в Україні // Чернігівський науковий часопис ЧДІЕУ. Серія 1, Економіка і управління: електрон. збірн. наук. праць. – Чернігів : ЧДІЕУ, 2012. – № 1(3). – С. 3 – 8.
9. Колот А.М. Трансформація інститута занятості як составляюча глобальних змін у соціально-трудовій сфері: феномен прекаризації / А.М. Колот // Ринок праці та зайнятість населення. – 2014. – № 2. – С. 3–6.
10. Конкурентоспроможність працівників: оцінка та механізми підвищення на різних економічних рівнях: монографія / [М.В. Семикіна, М.В. Даневич, А.Д. Федунець та ін.] / За ред. М.В. Семикіної. – Кіровоград: «КОД», 2015. – 226 с.
11. Лібанова Е.М. Ринок праці: Навч. посібник / За заг. ред. Е.М. Лібанової. – К.: Центр навчальної літератури. – 2003. – 224с.
12. Лісогор Л.С. / Підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу в умовах посилення глобалізації / Лісогор Л.С., Ратніков Д.Г. // Моніторинг, моделювання та менеджмент емерджентної економіки: [Зб. наук. пр.] – Черкаси: ЧНУ ім. Б. Хмельницького; Брама, 2008. – С. 130– 132.
13. Онікієнко В.В. Ринок праці та соціальний захист населення: ретроаналіз, проблеми, шляхи вирішення: [науково-аналітична монографія] / В.В. Онікієнко. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, 2013. – 456 с.
14. Семикіна М.В. Механізми зайнятості в умовах інноваційних змін: мотиваційний аспект [Монографія] / М.В. Семикіна, Н.А. Іщенко, А.Д. Федунець. – Кіровоград: КНТУ, 2015. – 210 с.
15. Статистичний щорічник України за 2013 рік. — К. : Державна служба статистики України, 2014. – 533 с.
16. Український ринок праці: особливості розвитку та ефективність функціонування / І.Л. Петрова, В.В. Близнюк, Г.Т. Куліков та ін.; за ред. І.Л. Петрової; НАН України; Ін-т екон. та прогнозув. – К., 2009. – 2009. – 368 с.
17. Шаульська Л.В. Реалізація потенціалу конкурентоспроможності фахівця в умовах кризового стану ринку праці / Л.В. Шаульська // Вісник ДонНУ. Серія: Економіка і право, 2014. – № 2. – С. 97 – 101.

Вінтсі Жое Розевелт, аспірант
Університету економіки та права «Крок»
м. Київ, Україна

СТРАТЕГІЯ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ: СУТНІСТЬ ТА АЛГОРИТМ ФОРМУВАННЯ

Будь-яке підприємство, обираючи стратегію розвитку, передусім, орієнтується на досягнення достатнього рівня конкурентності, за якого підтримуються базисні умови його функціонування (закріплення на ринку) і розвитку та забезпечення економічної безпеки, адже діяльність будь-якого підприємства здійснюється нині в умовах жорсткої конкурентної боротьби і нестабільного зовнішнього середовища.