

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Кіровоградська обласна державна адміністрація

**Головне управління праці та соціального захисту
населення Кіровоградської облдержадміністрації**

**Центрально- Українське відділення Академії економічних
наук України (м. Кіровоград)**

Кіровоградське обласне відділення інженерної академії України

Придніпровський науковий центр НАН України (м. Кіровоград)

Кіровоградське обласне Управління Спілки економістів України

Кіровоградський національний технічний університет

Кафедра економіки праці та менеджменту



ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНІ

Тези доповідей учасників
Всеукраїнської науково-практичної конференції
вчених, аспірантів та студентів
(18-19 листопада 2010 р.)

Кіровоград-2010

Використання трудового потенціалу на регіональному рівні // Тези доповідей учасників Всеукраїнської науково-практичної конференції вчених, аспірантів та студентів. – Кіровоград: КНТУ, 2010. – 148 с.

У збірнику висвітлюється матеріали доповідей учасників конференції вчених, аспірантів та студентів «Використання трудового потенціалу на регіональному рівні», яка відбулася 18-19 листопада 2010 р. в Кіровоградському національному технічному університеті.

Редакційна колегія:

проф. Кропівний В.М., д-р. екон. наук, проф. Фільштейн Л.М., канд. екон. наук, доц. Левченко О.М., канд. екон. наук, доц. Сочинська-Сибірцева І.М., канд. екон. наук, доц. Глевацька Н.М.

За точність статистичних даних, географічних назв, власних імен, цитат та іншої інформації відповідальність несе автор тез.

ПЕРЕДМОВА

На кафедрі «Економіка праці та менеджмент» розглядаються різноманітні важливі питання щодо розвитку економіки України. Особливо вивчаються позитивні або негативні тенденції і зміни в економіці за часи незалежності нашої держави в розрізі всіх підприємств форм і рівнів праці, а також організації праці людей зайнятих в сфері управління економікою різних форм власності. Але найбільш гострою проблемою є проблема людського фактора. Ця проблема, невирішена до кінця, має свої негативні наслідки в усіх сферах діяльності українського суспільства. Десь сталися зриви: невідомо як впав літак, щось трапилось з пароплавом, на залізниці, а також фінансові банкрутства підприємств. А в економіці, особливо в управлінні, організації виробництва, зайнятості, якості життя людей, Україна ще не вийшла на необхідні показники порівняно з аналогічними критеріями країн Заходу і Сходу - і все це людський фактор. Сьогодні Україна дуже відстає від більшості європейських країн за рівнем багатьох показників економічного розвитку. Потрібен час, щоб українська економіка досягла сучасного європейського рівня життя. Разом з тим, слід визнати, що економічний розвиток без зростання продуктивності та виробництва у матеріальній сфері сам по собі не вирішить усіх соціально-економічних проблем України. Як свідчить світовий досвід, включно з українським, економічне зростання супроводжується диспропорціями в регіональному розвитку та збільшенням нерівності в доходах. Нині ж ми маємо соціально-економічні проблеми незрілої ринкової економіки: безробіття, низький життєвий рівень, неналежна увага до працівника з трудовим досвідом, кваліфікацією, професійними знаннями та навичками. Так, у 2009 році в порівнянні з 2008 роком в Кіровоградському регіоні зріс рівень безробіття на 8,0% і склав 9,9%. При цьому знизилась зайнятість населення на 3,9% і склала 56,2%. Зокрема зменшення відбулось у промисловості на 5,1% та сільському господарстві на 6,6%. Непрацевлаштованих після закінчення загальноосвітніх та вищих закладів І-ІV рівні акредитації у 2009 році стало на 1,8% більше.

Як наслідок, в Україні відбувається недооцінка трудових цінностей, погіршення якості людських ресурсів, що відображається у даних статистики та наукових досліджень професійно-якісних характеристик сучасного працівника, оцінок його трудових орієнтацій і мотивації та здатності до продуктивної праці. Науковці кафедри особливу увагу приділяють проблемі використання трудового потенціалу на регіональному рівні. Визнання людського капіталу як основного стратегічного ресурсу означає перехід до такого виміру життя українського суспільства, в якому людина (індивід) як виробник і споживач знаходяться у центрі соціально-економічної системи. Виведення на передній план проблем соціального прогресу суспільства і самої людини як кінцевої і головної мети розширеного відтворення, може забезпечити сталий соціально-економічний розвиток, який базується на відтворенні творчого, найбільш ефективного і постійно зростаючого ресурсу - людського. Саме цей ресурс є визначальним, бо сприяє формуванню, використанню і розвитку всіх інших. Передбачається, що всебічний розгляд гострих питань людського фактору в економіці дозволить знайти необхідні механізми для вирішення цієї нагальної проблеми. Тому в даному збірнику зосереджені нові різні наукові підходи, що дозволяє в деякій мірі вирішити нагальні питання використання людських ресурсів в сучасних умовах.

Доповіді учасників конференції містять цікаві матеріали, ідеї, пропозиції, рекомендації, які можуть бути корисними як для подальшого обміну думок і дискусій аспірантів, студентів та вчених, та і для практичної діяльності керівників підприємств та установ, організаторів виробництва.

Бажаємо учасникам конференції нових успіхів і здобутків у подальших наукових пошуках!

З повагою, завідувач кафедри економіки праці та менеджменту
Кіровоградського національного технічного університету,
д.е.н., проф. Л.М. Фільштейн

СЕКЦІЯ 1. ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ РЕГІОНУ ТА ЙОГО ВИКОРИСТАННЯ

В. М. Глух, к.е.н., доц.,
Кіровоградський національний технічний університет

Л. С. Діденко,
Фінансовий директор ВАТ «Гідросила»

Ставлення працівників до проявлення ініціативи

Як відомо, на ефективність діяльності підприємства в значній мірі впливає виявлення та використання резервів виробництва. Як показує практика, економічна служба підприємства тільки на основі аналізу діяльності його підрозділів не може виявити значну кількість резервів. Більша кількість резервів виробництва може бути виявлена тільки при активній участі в цьому процесі всього персоналу підприємства, а це залежить в значній мірі від ініціативності кожного працівника.

Слід відмітити, що в науковій літературі є багато визначень понять «ініціатива» та «ініціативність». Наприклад, Н. Прокоф'єва визначає ініціативу як «почин, первый шаг в каком-либо деле, предприимчивость (що співпадає з визначення цього поняття в тлумачному російському словнику), а ініціативність – як «волевое качество, благодаря которому человек действует творчески» [1 с.182, 186].

Н. В. Терскіх в своїй роботі дає такі визначення цих понять: «Инициатива нами определена как любое первоначальное действие человека, выполняемое им в оригинальной, нетрадиционной форме, преследующее принципиально новые для личности, общества цели и задачи, а инициативность как относительно устойчивое качество личности, выражающее постоянное стремление человека к инициации: инициатива может быть представлена и как результат, и как средство проявления инициативности» [2].

Ступінь прояву та результати ініціативності залежать від багатьох факторів, які досліджувалися в багатьох роботах різних авторів. Оскільки кожне підприємство суттєво відрізняється від інших умовами праці, корпоративною культурою, ступенем кваліфікаційної підготовки персоналу, його структурою та іншими параметрами, то ми вирішили дослідити, як відносяться до прояву ініціативи працівники ВАТ «Гідросила» (м. Кіровоград) і результати дослідження використати для створення на підприємстві кращих умов для підвищення рівня ініціативності працівників.

Дослідження проводилось шляхом обробки результатів заповнення опитувальних листів (анкет), в яких працівникам треба було дати відповіді на ті ж запитання, які використовувалися в згаданій роботі Н. Прокоф'євої, а саме:

- 1.Що у Вашій роботі відкриває можливості для прояву Вашої ініціативності?
- 2.Що у Вашій роботі заважає проявленню ініціативності?
- 3.Що Ви робите, щоб Вашій пісні «не наступали на горло»?
- 4.Як Ви допомагаєте своїм співробітникам реалізувати свій потенціал?

При цьому працівники, які відповідали на запитання, могли обрати один чи декілька варіантів відповіді, або запропонувати свій. В таблиці 1 наведено результати обробки 192 анкет, які було отримано із 200 виданих представникам всіх категорій персоналу при загальній чисельності 1250 працівників.

Слід відмітити, що не всі працівники досить сумлінно поставилися до заповнення

анкет. Так, із 192 працівників не вказали посаду, яку вони займають, 69 осіб (36%). 48 працівників (25%) не вказали ні стаж роботи на посаді, яку вони обіймають, ні стаж роботи на ВАТ «Гідросила», ні свій вік.

Таблиця 1

Результати обробки анкет		
Запитання та варіанти відповідей	Кільк. відповід.	% відповід.
1	2	3
<i>1. Що у Вашій роботі відкриває можливості для прояву Вашої ініціативності?</i>		
1.1. Відсутність спеціальних знань у мого керівника	4	2,1
1.2. Моя особиста креативність	19	9,9
1.3. Моє особисте бажання	42	21,9
1.4. Мотивація керівника	20	10,4
1.5. Моя особиста зацікавленість у кінцевому результаті	59	30,7
1.6. Експертний рівень розуміння задачі, яку вирішує підприємство або підрозділ, в якому я працюю	36	18,8
1.7. Позитивні емоції від роботи в команді	11	5,7
Ваші варіанти відповідей:		
Придбання досвіду	1	0,5
	192	100
<i>2. Що у Вашій роботі заважає проявленню ініціативності?</i>		
2.1. Переконавання керівників в їхній креативності та необізнаності підлеглих	16	8,5
2.2. Відсутність інтересу до моїх ідей	24	12,8
2.3. Лінощі	8	4,3
2.4. Переконавання керівників і оточуючих в тім, що ініціативність нікому не потрібна, крім авторів пропозицій	47	25,0
2.5. Відсутність системи заохочення ініціативності	74	39,4
2.6. Керівник не поважає проявів ініціативи, «тисне» її	4	2,1
Ваші варіанти відповідей:		
Нічого не заважає	10	5,3
Завантаженість роботою	1	0,5
Інертність осіб, від яких залежить виконання і впровадження ідей і пропозицій	1	0,5
Ініціативність в роботі визначає керівник	1	0,5
Відсутність впевненості отримання очікуваного результату	1	0,5
Невпевненість в своїх силах	1	0
	188	100
<i>3. Що Ви робите, щоб Вашій пісні «не наступали на горло»?</i>		
3.1. Намагаюся доказувати і переконувати	24	13,0
3.2. Наполягаю на своєму	45	24,5
3.3. Звертаюся до вищестоящего керівника	30	16,3
3.4. Намагаюся реалізувати свою ідею самостійно	38	20,7
3.5. Шукаю прихильників та підтримки у тих, кому вигідна реалізація моєї ідеї	46	25,0
Ваші варіанти відповідей:		
Допомагаю та підтримую своїх співробітників	1	0,5

	184	100
<i>4. Як Ви допомагаєте своїм співробітникам реалізувати свій потенціал?</i>		
4.1. «Тисну» авторитетом	2	1,1
4.2. Мотивую	26	14,7
4.3. Намагаюся надихати та допомагати	98	55,4
4.4. Доручати складні задачі та допомагати вирішувати їх	13	7,3
4.5. Делегую функції організації та розробки процесів	13	7,3
4.6. Всі ідеї співробітників обговорюю з експертами	11	6,2
4.7. Навчаю елементам творчості		0,0
Ваші варіанти відповідей:		
Надаю методичну допомогу в розробці ідей	1	0,6
	177	100

Серед тих, хто вказав ці данні, керівники склали 13 осіб (6,8%), спеціалісти – 33 особи (17,2%) і робітники – 69 осіб (69%).

Серед тих, хто вказав стаж своєї роботи на ВАТ «Гідросила», виявилось, що 116 (60,5%) осіб працюють 5 і більше років, а 88 осіб (45,8%) працюють на підприємстві більш 10 років. Це свідчить про те, що вони добре знають відношення до прояву ініціативи як з боку своїх колег, так і безпосередніх керівників та вищого керівництва. Тому їхня оцінка стану відносин до прояву ініціативи дозволяє зробити наступні висновки:

1. На підприємстві відсутня система заохочення ініціативи працівників у підвищенні ефективності як своєї діяльності, так і діяльності підрозділів, в яких вони працюють і діяльності інших підрозділів. Таку необхідно розробити та широко пропагувати.
2. Необхідно змінити відношення керівників до робітників, які проявляють ініціативу, зобов'язати їх уважно ставитися до пропозицій своїх підлеглих і допомагати у впровадженні їх пропозицій, які забезпечують підвищення ефективності виробництва.
3. Надати працівникам і керівникам підрозділів право звертатися до експертів, щодо визначення економічної ефективності пропозицій та доцільності їх впровадження у виробництво.
4. Створити групу експертів щодо розгляду пропозицій працівників підприємства та довести її склад та умови і порядок звернення до неї працівників підприємства і інших громадян.
5. В системі внутрішньофірмового навчання планувати заняття з керівниками всіх рівнів управління з теми «Роль керівника в розвитку ініціативи підлеглих».

Список літератури:

1. Прокофьева Н. Управление инициативой сотрудников. В сб. Руководители и владельцы бизнеса решают проблемы управления персоналом/ Авт.-сост. И.Кирий. –М.: Вершина. 2007. – 334 с.
2. Терских Н.В. Проблема формирования инициативности как качества личности будущего учителя в учебном процессе. www.old.kspu.ru/annual/an3/p5-9.doc

Мобільність населення в контексті трудоворесурсної безпеки України

Актуальність дослідження процесів на ринку праці визначається тим, що накопичений досвід дозволяє виявити нові ризики формування українського ринку праці, їх джерела та наслідки в площині загальної економічної безпеки країни.

Метою дослідження є вивчення методологічних положень мобільності населення, виявлення основних проблем та тенденцій розвитку ринку праці України в контексті її трудоворесурсної безпеки, окреслення основної схеми взаємодії ключових факторів досліджуваних процесів.

Зазначене приводить до постановки завдання, а саме: дослідити міграційну рухливість в Україні; визначити основні негативні та позитивні наслідки мобільності населення в контексті трудоворесурсної безпеки країни, зокрема в умовах економічної кризи сьогодення; запропонувати рекомендації щодо подальшого удосконалення схеми трудоворесурсної безпеки України.

За офіційними даними Міністерства закордонних справ України, на заробітках у Польщі перебуває близько 300 тис. українців-нелегалів, в Італії – від 200 до 500 тисяч, у Чехії – 200 тисяч, у Португалії – 180 тисяч, в Іспанії – 100 тисяч, у Туреччині – 35 тисяч. Загалом, за оцінками МЗС, нелегально працюють за кордоном понад 2 мільйони українців [1]. У Росії лише офіційно (на основі ліцензій Федерації міграційної служби Російської Федерації) працює близько 100 тис. українських громадян, загальна ж кількість українців, які працюють у цій країні, оцінюється в 1 млн. осіб [2].

Разом з тим існують інші, значно більші оціночні дані щодо кількості українських працівників – мігрантів. Деякі економісти називають цифру до 2,5-3 млн. осіб [3].

Міжнародна трудова міграція є наслідком, в першу чергу, значної різниці в рівнях економічного й соціального розвитку країн та особливостей їх демографічної ситуації. Проте домінуючим мотивом трудової міграції українців залишається економічний.

Варто зазначити, що для нашої країни міжнародний обмін людським капіталом призводить до виникнення суттєвих проблем у забезпеченні її трудоворесурсної безпеки, серед яких фахівці зазначають зокрема такі.

Прямі втрати людського капіталу. Зменшується чисельність населення країни, оскільки значна частина мігрантів – молодь репродуктивного працездатного віку, яка не збирається повертатися додому найближчим часом. Виїзду до інших країн сприяють численні навчальні заклади за кордоном, навчання в яких на практиці є офіційною мотивацією поїздки. Крім того, студентська віза надає право на роботу зі скороченим робочим днем. Студентів, як правило, залучають до роботи у всіх сферах, де потрібна низько кваліфікована праця, що призводить до декваліфікації робочої сили.

Погіршення співвідношення між працездатним і непрацездатним населенням. За рахунок виїзду українців на роботу за кордон зменшується чисельність економічно активного населення працездатного віку, що призводить до глибоких деформацій не тільки у демографічній структурі, але й у сфері зайнятості.

Прихована міграція. Іноземні компанії використовують трудовий ресурс нашої країни без відповідного здійснення інвестицій у нього. У кращому випадку вкладаються кошти в освіту та підвищення кваліфікації на робочому місці, тобто специфічна підготовка, що дає працівникам знання та навички, у яких зацікавлений

лише роботодавець. Отже, іноземні фірми, інвестуючи кошти у специфічну підготовку фахівців, забезпечують роботу персоналу винятково у власних інтересах. Таким чином, обмежується міжгалузева та міжрегіональна мобільність трудових ресурсів.

Не треба скидати з рахунків такий чинник як збільшення нелегальної міграції в Україну. Згідно з експертними оцінками кількість нелегальних, здебільшого трудових мігрантів уже сьогодні наближається до 1млн., що очевидно перевищує критерії міграційної безпеки, яку за світовими стандартами встановлено у розмірі 1% [8]. Україна для кримінальних груп переправників мігрантів є найбільш привабливою. Це обумовлено як географічним, так і багатьма іншими факторами. Дійсно, з одного боку, українсько-російський кордон найбільш протяжний на південному заході Росії, а з іншого – він найменш облаштований, найбільш ліберальний, прозорий. У той же час Україна межує на заході з багатьма державами, які приваблюють мігрантів, тобто Україна виступає зручним переправним пунктом. Крім того, для громадян В'єтнаму, Північної Кореї, Китаю, Монголії в'їзд в Україну є безвізовим і перебування їх тут також легальне до того часу, поки вони не спробують перейти кордон. Зростання кількості нелегалів негативно впливає насамперед на рівень злочинності в Україні, поширення небезпечних захворювань, розвиток «тіньового» ринку праці.

Не може не викликати занепокоєння той факт, що виїжджають у першу чергу люди, які були б найбільш конкурентоспроможними й на українському ринку праці. Масштаби «відтоку мізків» з України набули загрозливого характеру. Крім відкритих джерел його формування є і приховані. Особливо великих масштабів «відтік мізків» набуває у зв'язку з діяльністю спільних підприємств. Зокрема, іноземними власниками широко практикується переведення найбільш здатних і перспективних фахівців у свої закордонні науково - дослідні центри та інші інноваційні підрозділи. У контексті приєднання нашої держави до Болонського процесу загроза втрати кваліфікованих фахівців ще під час навчання, стажування тощо вимагає дедалі більшої уваги з боку держави. Вимивання цього прошарку спеціалістів фактично означає пограбування економічно розвиненими країнами інтелектуального потенціалу нашої держави.

Моральні аспекти. Заробітчани, тяжко працюючи на чужині (зокрема, фізично), втрачають здоров'я, не отримуючи кваліфікованої медичної допомоги, мають важкі побутові умови, нерідко зазнають насильства з боку роботодавців, не мають правового захисту. На Батьківщині ж унаслідок трудової міграції залишаються фактично бездоглядними діти, розпадаються сім'ї.

З точки зору трудоворесурсної безпеки, крім створення умов для посилення експлуатації місцевих працівників, ми вбачаємо ескалацію загроз із розширенням міжетнічних та міжкультурних конфліктів. На користь такої позиції свідчить досвід багатьох європейських країн, які для виправлення демографічної і трудоворесурсної ситуації звернулися до практики сприяння відкритій міграції та поблажливо поставилися до нелегальної її форми. Події останніх років у США, Франції, Бельгії та Німеччині, а також в Автономній Республіці Крим свідчать, що вигодам економічного зростання протистоїть відмова від асиміляції до титульної культури з боку іммігрантів.

Враховуючи постійне скорочення населення України, а також наслідки вступу України до СОТ, на фоні індустріальної орієнтації провідних сил національного капіталу на масовість і дешевизну робочої сили, цілком логічно очікувати перетворення нашої держави на країну міжетнічного та міжкультурного протистояння за місце в професійно-кваліфікаційній структурі суспільства. При цьому, на відміну від розвинених країн, Україна немає усталених інституційних запобіжників та фінансових можливостей для пом'якшення суперечностей в середовищі соціально - трудових відносин.

На підставі узагальнення існуючого досвіду й аналізу матеріалів наукових

досліджень основними напрямками політики у цій сфері, спрямованими на посилення позитивних та нівелювання негативних ефектів зовнішньої трудової міграції населення і покращення трудоворесурсної безпеки України, на нашу думку, мають стати такі:

Проведення масштабного одноразового дослідження обсягів трудової міграції та оцінки соціально - економічних наслідків цього явища.

Вдосконалення системи збору первинної інформації та статистичної звітності зовнішньої міграції до іноземних держав, що дасть змогу постійно відслідковувати міграційну ситуацію, тенденції іноземних ринків праці, оперативно реагувати на їх зміни та адекватно оцінювати характер і масштаби проблем, пов'язаних з рухом населення.

Зниження вартості та спрощення механізмів грошових переказів від трудових мігрантів в Україну.

Прогнозування вивільнення працівників з врахуванням економічної кризи, з відповідним заохоченням зменшення темпів скорочення кадрів на підприємствах.

Розробка цільової програми фінансування системних заходів у регіонах України щодо запобігання негативним наслідкам міграційних процесів та реєміграції населення у місця їх постійного проживання з метою підвищення мобільності робочої сили завдяки поширенню інформації про становище на регіональних ринках праці.

На наш погляд, реалізація наведених вище заходів дозволить призупинити тенденції до погіршення ситуації на ринку праці України, зокрема щодо зовнішньої міграції в контексті трудоворесурсної безпеки.

Список літератури

1. <http://narodna.org.ua/news/2007/12/05/4683//>
2. Левцун .О. Зовнішня трудова міграція в Україні як демографічна проблема. – Режим доступу:<http://dialogs.org.ua/print.php?part>
3. <http://www.niss.gov.ua/>
4. Спеціальна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини Н.Карпачової «Стан дотримання та захисту прав громадян України за кордоном».- Режим доступу: <http://www.ombudsman.kiev.ua/dls zm.htm>
5. Сайт Держкомстату України. – Режим доступу: <http://www.ukrstst.gov.ua//>
6. Сайт Євростату. – Режим доступу:<http://www.eurostat.eu/int/comm/eurostat>
7. ЛібановаЕ.М.Кому вигідна дешева робоча сила?- Режим доступу: <http://www.wdt.ua/200/2020/>
8. Глушенко Г. Транснаціоналізм мигрантов и перспективы глобального развития // Мировая экономика и международные отношения. -2006.-№12. – С.50-57.
9. Сайт Національного банку України <http://www.bank.gov.ua/>
10. Статистичний щорічник Кіровоградської області за 2005рік. Головне управління статистики у Кіровоградській області.
11. Статистичний щорічник Кіровоградської області за 2006рік. Головне управління статистики у Кіровоградській області.
12. Щорічник Державної служби зайнятості Кіровоградської області 2006рік.

Трудові відносини в умовах економічної кризи

Соціально-трудові відносини є ключовим елементом будь-якої економічної системи, "серцевиною" усього комплексу суспільних відносин, оскільки саме від їх характеру та досконалості безпосередньо залежать якість трудового життя, соціальна злагода у суспільстві, продуктивність праці і, зрештою, соціально-економічний прогрес. За рівнем розвитку соціально-трудових відносин можна судити про міру соціалізації відносин між працею та капіталом, рівень демократизації суспільства і соціальної орієнтованості економічної системи, досконалість суспільного буття загалом.

Наукові теорії, спрямовані на формування справді партнерських, ефективних соціально-трудових відносин і конструктивна практична діяльність розвинутих країн у цій галузі стали одним з найвагоміших досягнень світової цивілізації. Актуальні проблеми регулювання трудових відносин досліджувались А. Арсеєнком, Дж. Віндмюллером, Р. Волтерсом, Дж. Данлопом, Н. Єсіновою, В. Жуковим, А. Колотом, С. Перлманом, Ю. Поповим, Р. Рейнольдсом, М. Семикіною, Дж. Філіпсом та ін. Аналіз наявних досліджень свідчить про нагальну потребу більш глибокого вивчення характеру змін, що відбуваються у трудових відносинах під впливом економічної кризи. Це визначає актуальність дослідження сучасних тенденцій розвитку трудових відносин та формування механізмів їх удосконалення.

Становлення України як соціальної держави супроводжується розвитком трудового законодавства, приєднанням до міжнародних угод у сфері праці. В період з 1991 р. Україною ратифіковано 20 конвенцій Міжнародної організації праці (МОП), одним із завдань якої є реалізація основних прав у сфері праці, що знайшло відображення у запровадженні Концепції гідної праці (Decent Work) (1999 р.) як інструменту зменшення бідності та полегшення соціальної інтеграції до глобальної економіки.

Водночас, ситуація із забезпеченням трудових прав громадян в Україні залишається однією з найактуальніших проблем сьогодення. За результатами перевірок, проведених у 2008 р. Державним департаментом нагляду за дотриманням законодавства про працю (Держнагляд праці) його територіальними органами та профспілками, майже 90% роботодавців порушують вимоги трудового законодавства, що в умовах економічної кризи призводить до поширення бідності серед працюючих, руйнування трудового потенціалу та зниження конкурентоспроможності національної економіки.

З початком економічної кризи посилилась негативна тенденція до прихованого звільнення у випадку скорочення штату або змін в організації виробництва і праці шляхом його підміни звільненням за угодою сторін або за власним бажанням, що свідчить про слабкість захисту працівників від незаконного звільнення.

В умовах конкурентної економіки відсутність прав і гарантій у працівників дуже часто суперечить інтересами роботодавця, оскільки формує його негативний імідж, перешкоджає набору та закріпленню працівників в окремих секторах (наприклад, у будівництві). Підприємствам важко підвищувати продуктивність праці за наявності погано навченої та швидко змінюваної робочої сили. У випадку, коли роботодавець не приділяє уваги професійній підготовці, зокрема для роботи в умовах підвищеного ризику, збільшується ймовірність нещасного випадку на робочому місці.

Відсутність інвестицій у професійну підготовку може негативно впливати як на конкурентоспроможність окремого підприємства, так і країни в цілому, а використання нелегальної праці викривлює конкуренцію. Крім того, відсутність захисту працівників може негативно впливати на здоров'я та безпеку третіх осіб і суспільства в цілому (наприклад, перевтома водіїв внаслідок понаднормової праці), а також на фінансовий стан суспільства, оскільки від визначення статусу працівника залежать способи сплати податків (наприклад, податку з доходів фізичних осіб) і внесків на соціальне страхування, наявність права на отримання страхових виплат, низка інших трудових прав та відповідальність працівника за виконання роботи.

Основною формою і найприйнятнішим методом регулювання соціально-трудових відносин є соціальне партнерство. Однак в Україні на цей час існуючу систему соціального партнерства ще не можна назвати цілісною й ефективною на всіх рівнях.

Недоліки функціонування цієї системи в нашій країні значною мірою обумовлені нерозвиненістю елементів її механізму, зокрема правового, нормативного та організаційного забезпечення. Не чітко структуровані суб'єкти соціального партнерства, не чітко визначено їхній статус. Актуальними залишаються проблеми здійснення комплексного системного моніторингу стану соціально-трудових відносин на національному та інших рівнях, підвищення на цій основі їх керованості.

Практика трипартизму, що склалася в Україні, при всьому своєму значенні, не може замінити механізм соціального партнерства на рівні підприємств. Поки що потенціал трудових колективів реально практично не залучено до переговорного процесу на первинному рівні. Так, наприклад, в Кіровоградській області за 2009 р. кількість працівників, охоплених колективними договорами, становила за усіма видами економічної діяльності (без малих підприємств і осіб, зайнятих підприємницькою діяльністю) 187 тис., що складає 89,2 % штатних працівників. З них найменша кількість працівників, охоплених колективними договорами зафіксована у будівництві – 2,8 тис. осіб (64,9%), торгівлі – 5,8 тис. осіб (55%), діяльності авіаційного транспорту – 0, фінансовій діяльності – 2,5 тис. осіб (66,4%).

Щодо усіх зайнятих в економіці України ця цифра менша — 50 %. Але й ті колективні договори, які укладаються, нерідко мають формальний характер. Не повною мірою використовуються можливості примирних процедур, і, як наслідок — загострюються й розростаються проблеми, які можна було вирішити на рівні підприємств або територій.

У зв'язку з глобалізацією, технологічним прогресом та структурними зрушеннями в економіці поширюється ситуація, коли особи, які фактично є найманими працівниками, залишаються без захисту, передбаченого трудовими відносинами. Ринкове конкурентне середовище цілком природно стимулює роботодавців до використання таких форм зайнятості, як строкові трудові договори та договори на виконання визначеної роботи, що повторно поновлюються з перервами або без них. Розширення сфери використання строкових трудових договорів є об'єктивним чинником розвитку трудових відносин, що стають більш гнучкими та динамічними, втім роботодавці іноді використовують строкові трудові договори з метою уникнення необхідності дотримання трудових прав працівника.

Зміни у статусі працівників пов'язані також із розвитком малого бізнесу, наявністю неформальної економіки та прихованої зайнятості, на які складніше поширити державні гарантії у сфері трудових відносин. За таких умов недостатня якість трудових договорів та процедур їхнього оформлення є істотними чинниками послаблення захисту працівників.

Працівники також втрачають у процесі реструктуризації підприємства, коли відбувається його поділ, відокремлення виробничих підрозділів та створення на їх основі нових юридичних осіб. У цій ситуації накопичені підприємством борги, зокрема із соціальних зобов'язань, внесків до фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування, заробітної плати, залишаються правонаступнику, часто — решткам старого підприємства, що здебільшого унеможливорює їх погіршення. Працівників часто примушують написати заяви про звільнення з підприємства за власним бажанням для того, щоб найняти їх на новостворені підприємства. Втім останні, як правило, не виступають правонаступниками реструктуризованого підприємства і не відповідають за його зобов'язання. Для працівників у цій ситуації існує ризик залишитись без роботи за власним бажанням.

Такі дії роботодавців мають на меті позбавити працівників трудового захисту та уникнути витрат, пов'язаних зі сплатою податків і внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, а відтак призводять до обмеження або втрати індивідуальних і колективних трудових прав найманих працівників. З цією ж метою роботодавці використовують приховані трудові відносини шляхом їх маскуванню під інший вид правових відносин (цивільні, комерційні, кооперативні тощо). Метою подібних маніпуляцій може бути відведення відповідальності від роботодавця на посередника.

Найбільш поширеною формою прихованих трудових відносин в Україні є підміна трудових відносин цивільними, тоді як кожний з цих видів відносин має певні особливості. Так, якщо різні типи організації і планування робочого часу не виходять за межі трудових відносин, то цивільні договори належать до іншої галузі права, а питання, пов'язані з їх укладенням і виконанням, регулюються Цивільним кодексом України.

Наприклад, дистанційна зайнятість передбачає взаємодію між працівником та роботодавцем на підставі договору про оплату праці у віртуальному середовищі з використанням інформаційних та комунікаційних технологій, відсутність стаціонарного робочого місця, ненормований робочий час. Працівник може використовувати обладнання підприємства, виконувати вказівки роботодавця чи підпорядковуватися відповідному контролю. Відтак дистанційна форма не змінює статус зайнятості працівника, бо передбачає лише зміну способів виконання роботи. Натомість, згідно з Цивільним кодексом України, договором є домовленість двох або більше сторін, спрямована на встановлення, зміну або припинення цивільних прав та обов'язків. Такий договір містить умови, визначені на розсуд сторін і погоджені ними, та умови, що є обов'язковими відповідно до цивільного законодавства (типові умови, строк, ціна тощо).

Наслідком підміни трудових відносин іншими видами правових відносин є відсутність захисту працівників з питань: трудових прав і гарантій, встановлених законодавством; участі у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування (пенсійного, з тимчасової втрати працездатності, від нещасного випадку на виробництві та на випадок безробіття); поширення на таких працівників сфери дії колективних договорів (угод) та ін.

Тристоронні трудові відносини виникають, коли працівники наймаються роботодавцем (постачальником) та виконують роботу для третьої сторони (користувача), якій роботодавець постачає робочу силу або надає послуги. У світовій практиці договори постачання робочої сили часто укладаються між підприємствами-користувачами та приватними агенціями зайнятості. Останнім часом в Україні поширюється використання запозиченої праці в межах схем:

- лізингу персоналу, що передбачає передачу працівників зі штату кадрової агенції клієнту на тривалий термін з попереднім їх підбором та навчанням;
- аутстафінгу, що означає послугу кадрового консалтингу щодо виведення працівників зі штату компанії-замовника та передачі їх агенції-провайдеру;
- аутсорсингу, що зводиться до передачі організацією своїх непрофільних функцій зовнішній організації на підставі угоди цивільно-правового характеру.

У випадку тристоронніх трудових відносин працівники, найняті постачальником послуг, часто стикаються з труднощами щодо ідентифікації роботодавця, встановлення обов'язків та відповідальності постачальника й користувача, визначення умов праці і прав працівників, зокрема стосовно поширення на них дії колективного договору підприємства-користувача. Однак національним трудовим законодавством не врегульовано як встановлення тристоронніх трудових відносин, так і діяльність приватних агенцій зайнятості, Україною не ратифікована конвенція МОП № 181 (1997 р.) «Про приватні агентства зайнятості».

Національне трудове законодавство має забезпечувати дотримання принципів гідної праці, а саме: забезпечувати реалізацію трудових прав працівників, сприяти економічному зростанню, появі нових форм гідної зайнятості та підвищенню її якості. Основними недоліками трудового законодавства є недостатньо чіткі формулювання, невизначеність сфери його застосування та низький рівень забезпечення реалізації. Відтак з метою посилення його захисної функції необхідно:

1) розглянути питання про ратифікацію конвенцій МОП № 88 «Про організацію служби зайнятості» (1948 р.) та № 181 «Про приватні агентства зайнятості» (1997 р.), ратифікацію в повному обсязі Європейської соціальної хартії (переглянутої);

2) доцільно законодавчо закріпити зобов'язання державних компетентних органів щодо здійснення періодичних оглядів національного ринку праці для забезпечення: належного захисту працівників, які фактично беруть участь у трудових відносинах; вирішення проблем, що стосуються поширення об'єктивно невизначених, прихованих та тристоронніх трудових відносин; виявлення секторів і професійних груп з високими рівнями прихованої зайнятості та розробки заходів щодо її легалізації.

3) Уряду слід забезпечити розробку та реалізацію заходів, спрямованих на запобігання втрати працівниками індивідуальних чи колективних трудових прав внаслідок дій, що супроводжують зміни в організації виробництва та праці, реструктуризації, приватизації підприємств. Необхідно розглянути питання про ратифікацію в повному обсязі конвенції МОП № 173 «Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця» (1992 р.).

4) національне законодавство та практика трудових відносин мають сприяти зміні статусу зайнятості працівника з тимчасового (строкового) на постійний у випадках, коли виконувана ним робота має постійний характер. Умови тимчасової зайнятості (строкові трудові договори, контракти) не повинні застосовуватися до працівників, які зайняті на постійній основі чи виконують роботи, що не є тимчасовими за своїм характером.

5) формування механізмів консультацій, запобігання спорам та їх вирішення, адміністративні процедури визначення статусу працівників мають стати важливою складовою національної системи трудових відносин. При цьому великого значення набувають доступність для працівників судової системи, надання повноважень незалежним органам (судам, органам з трудових відносин) щодо здійснення розслідувань фактичного характеру. Актуальним є створення національних правових механізмів ідентифікації роботодавця та перевірки наявності у нього відповідних повноважень на укладення індивідуального трудового або колективного договору.

Список літератури:

1. Моторна І. І. Соціально-трудові відносини: формування та розвиток / І. І. Моторна // автореф. дис. канд. екон. наук. — К. : КНЕУ, 2009. - 20 с.
2. Статистичний щорічник Кіровоградської області за 2009. — Кіровоград: Головне управління статистики у Кіровоградській області, 2010. — 521с.
3. Бурлай. Реструктуризація зайнятості в ново інтегрованих країнах ЄС у процесі економічної конвергенції// Україна: аспекти праці. —2009. — №4. — С.43-49.

О.М. Левченко, к.е.н., доц.,
Кіровоградський національний технічний університет

Вища освіта як чинник якісного розвитку трудового потенціалу

Розвиток освітньої сфери – важливий пріоритет кожної держави, оскільки саме освіта посідає визначальне місце в інтелектуалізації праці, яка впливає на складні процеси трансформації і модернізації сучасного світу.

На початку XXI століття очевидним є суттєве підвищення попиту на вищу освіту як у світі, так і в Україні. З 1965 по 2005 роки кількість студентів у світі зросла з 17 до 92 мільйонів (у 5,4 раза). Водночас зріс і розрив між високо та слабо розвинутими країнами в питаннях фінансування освіти та науки, ставлення до вищої освіти, рівня наукових досліджень.

В Україні частка осіб з вищою освітою (повною та неповною) у загальній чисельності населення віком понад 10 років у 2001 р. відносно 1959 р. збільшилась у 4 рази – з 7,6% до 31,3% (28,6% серед чоловіків та 33,6% серед жінок). Середній рівень освіти за аналогічний період зріс більш ніж удвічі – з 4,45 років до 9,91 років.

Характеризуючи тенденції розвитку сфери вищої освіти протягом останніх років слід відзначити, що діяльність ВНЗ III-IV рівнів акредитації впродовж 2000-2008 років характеризувалася стійкою тенденцією до зростання всіх кількісних показників, за винятком функціонування вечірніх відділень [1, с.14].

Так, за період, що аналізується, чисельність студентів збільшилася на 69%, а у розрахунку на 10 тисяч населення – в 1,8 раза. При цьому, якщо чисельність студентів денних відділень збільшилася у 1,5 раза, то заочних відділень – удвічі.

За кількістю ВНЗ III-IV рівнів акредитації лідерами є такі регіони, як м. Київ (68 ВНЗ), Харківська (37), Львівська (26), Донецька (27), Дніпропетровська (25) та Одеська (22) області, у той же час кількість ВНЗ III-IV рівнів акредитації у кожному з інших регіонів є у кілька разів нижчою.

Середня чисельність студентів у розрахунку на один ВНЗ III-IV рівнів акредитації коливається від 10796 осіб у Сумській та 9723 осіб у Луганській обл. до 3136 осіб у Кіровоградській та 3306 осіб у Закарпатській обл.

Збільшення чисельності студентів у 1996-2006 рр. найбільш швидкими темпами відбувалося за такими групами галузей знань: соціальні науки (4,7 раза у 2006 р. порівняно з 1996 р.), культура і мистецтво (3,7 раза), освіта (3,6 раза), економіка, комерція та підприємництво (3 рази).

Загальна чисельність студентів, прийнятих на початковий цикл навчання до ВНЗ III-IV р.а. у 2008 році, склала 425241 осіб. У структурі спеціальностей, як і в попередні

роки, переважають напрями, пов'язані з економікою, бізнесом, правовими науками, а також інженерія.

Отже, надзвичайно гострою у даний час є потреба у забезпеченні на державному рівні відповідності структури і обсягів підготовки фахівців потребам економічного розвитку як країни в цілому, так і регіональних ринків праці зокрема.

Іншим проблемним аспектом є те, що збільшення кількісних показників підготовки фахівців у сфері вищої освіти не завжди супроводжується підвищенням якості отриманої освіти, зокрема, відповідністю її вимогам розвитку економіки на інноваційних засадах.

Серед основних причин, які дають підстави стверджувати про недостатню якість освіти, що забезпечується вітчизняними ВНЗ, можна виділити такі:

- низький рівень фінансування освітньої сфери державою, що, в свою чергу, призводить до зростання обсягів підготовки фахівців на комерційній основі, низького рівня оплати праці науково-педагогічних працівників, застарівання та неможливості оновлення матеріальної бази ВНЗ;
- недостатньо ефективне використання кадрового потенціалу закладів освіти;
- низький рівень використання сучасних інформаційно-комунікаційних технологій тощо.

Новими рисами сучасної економіки є комплексні вкладення в людський капітал. Наприклад, у США близько 2/3 бюджету витрачається на освіту, охорону здоров'я та інші соціальні витрати [2].

Як відомо, для нормального функціонування сфери освіти частка державного фінансування її повинна складати не менше 10% ВВП. Фактичні обсяги фінансування освіти в Україні є значно нижчими.

У структурі державного фінансування освіти за період 2000-2008 років можна відмітити тенденцію до зростання частки витрат на освіту у % до ВВП (з 4,2% у 2000 р. до 6,1% у 2008 р.). За аналогічний період частка державних видатків на фінансування загальної середньої освіти у відсотках до ВВП збільшилася з 1,5% до 2,6% (в 1,7 раза), у той час як вищої освіти – з 1,3% до 1,8% (в 1,4 раза) [1, с. 6].

Тенденції фінансування сфери вищої освіти обумовлюють також недостатній рівень забезпеченості гуртожитками, площею учбово-лабораторних приміщень, високий ступінь зносу основних засобів освіти.

В цілому, процеси формування трудового потенціалу у сфері вищої освіти свідчать про необхідність підвищення рівня якості підготовки фахівців, підвищення рівня матеріально-технічного забезпечення ВНЗ та рівня оплати праці професорсько-викладацького складу, а також впровадження сучасних педагогічних та інформаційно-комунікаційних технологій у навчальний процес.

Список літератури

1. Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2008/09 навчального року: Статистичний бюлетень / Державний комітет статистики України. – К., 2009. – 212 с.
2. Про пріоритети науково-технічного та інноваційного розвитку і шляхи їх реалізації / [Л.В. Горбатюк, О.І. Грига, Л.І. Сазонова та ін.] // Наука та інновації. – №1. – 2005. – Т.1. – С. 25-33.

Оцінка тенденцій розвитку трудового потенціалу Кіровоградської області

Світовий досвід доводить, що стан трудового потенціалу суспільства визначає перспективи розвитку національної економіки.

Сучасний етап розвитку регіонів України характеризується протиріччям між необхідністю соціально-економічного зростання і неможливістю прогресивних зрушень з причин погіршення кількісно-якісних характеристик трудового потенціалу. Тому сьогодні виникла об'єктивна необхідність проведення оцінки рівня трудового потенціалу кожного регіону з метою активізації заходів його збереження і розвитку.

Актуальність проблеми визначила мету нашого дослідження, яка полягає у визначенні тенденцій розвитку трудового потенціалу Кіровоградської області та розробці комплексу заходів щодо підвищення якості формування, ефективності використання та рівня розвитку трудового потенціалу.

З кількісної точки зору трудовий потенціал Кіровоградської області являє собою економічно активне населення, тобто всіх тих, хто працює або активно шукає роботу (зайняті і безробітні), включаючи осіб працездатного віку і старше працездатного віку (таблиця 1).

Таблиця 1

Характеристика населення Кіровоградської області за рівнем зайнятості та економічної активності (тис. осіб)

Показники	2005	2006	2007	2008	2009	Динаміка 2009/2005 %
Економічно активне населення	501,5	500,2	503,2	499,2	480,3	95,8
працездатного віку	460,0	460,1	461,3	458,7	435,9	94,8
старше працездатного віку	41,5	40,1	41,9	40,5	44,4	107,0
Зайняте населення	457,5	458,9	462,4	459,1	432,7	94,6
працездатного віку	416,0	418,8	420,5	418,6	388,3	93,3
старше працездатного віку	41,5	40,1	41,9	40,5	44,4	107,0
Безробітне населення (за методологією МОП)	44,0	41,3	40,8	40,1	47,6	108,2
працездатного віку	44,0	41,3	40,8	40,1	47,6	108,2
старше працездатного віку	-	-	-	-	-	-
Економічно неактивне населення	308,4	303,7	292,7	285,6	290,0	94,0
працездатного віку	173,4	168,6	161,1	156,8	171,4	98,8
старше працездатного віку	135,0	135,1	131,6	128,8	118,6	87,9

Відповідно даним таблиці 1, трудовий потенціал Кіровоградської області за останні п'ять років зменшується. У 2009 році трудовий потенціал регіону нараховував 480,3 тис. осіб, що на 21,2 тис. осіб (4,2%) менше, ніж у 2005 р. За статевою структурою трудовий потенціал області має наступний вигляд: жінок - 49,2%, чоловіків - 50,8%, при чому більша частка з них проживають і працюють у містах - 62,3%, менша у сільській місцевості - 37,7% [1].

Вікові характеристики трудового потенціалу регіону такі: серед тих, хто працює

або активно шукає роботу 51% осіб мають вік від 30 до 50 років, 14% віком від 15 до 24 років, 11,0% - від 25 до 29 років, 17,7% - від 50 до 59 років, 6,4% - від 60 до 70 років.

Особливо слід відмітити зміни в структурі економічно активного населення, які, на нашу думку, зумовлені демографічними і соціально-економічними наслідками ринкових перетворень. Негативним фактом є збільшення у 1,1 рази частки осіб старше працездатного віку (з 8,3% до 9,2%). Це означає, що у 2009 році кожний 9-ий представник економічно активного населення був старше працездатного віку і вимушений працювати заради отримання коштів для існування.

До негативних змін у складі трудового потенціалу слід віднести збільшення кількості безробітних осіб (за методологією МОП) на 8,2% з 44,0 тис. осіб у 2005 р. до 47,6 тис. осіб у 2009 р. (причому за останній рік їхня чисельність зросла на 7,5 тис. осіб). Серед безробітних частка жінок складає 38,7%, чоловіків – 61,3%. Причому кожний другий безробітний в Кіровоградській області має вік від 40 до 60 років, кожний третій - молода людина віком від 16 до 28 років.

Рівень зайнятості населення характеризується негативною динамікою, у 2009р. він становив 56,2% проти 58,5% у 2008р.

Результати оцінки співвідношення зайнятості населення по галузях доводять, що структурні зміни в економіці Кіровоградської області відбувалися у напрямку протилежному сучасним вимогам. Так, найбільша кількість зайнятих у 2009 р. зосереджена у сільському господарстві – 27,6%. Другою за обсягами зайнятості є сфера торгівлі, готельний та ресторанний бізнес – 18,5% усіх зайнятих. Привертає увагу той факт, що з 2005 року питома вага зайнятих у даному секторі зросла у 1,2 рази. Така тенденція пояснюється тим, що в регіоні останнім часом йде відтік робочих місць із промисловості у сферу обслуговування. В результаті таких структурних зрушень чисельність зайнятих у сфері торгівлі за досліджуваний період збільшилась на 6,3 тис. осіб, у будівництві – на 3,7 тис. осіб, у сфері транспорту і зв'язку – на 1,4 тис. осіб.

На превеликий жаль, для промисловості Кіровоградської області характерною є прямо протилежна динаміка. Чисельність зайнятих в промисловості регіону зменшилась на 6,4 тис. осіб, тому сьогодні ця галузь за рівнем зайнятості посідає лише третє місце – 13,5%. Такі галузеві пропорції свідчать про те, що розвиток області здійснюється в напрямку падіння освітньо-кваліфікаційного та інноваційного рівня трудового потенціалу, замість зростання обсягів виробництва високотехнологічної та наукомісткої продукції.

Тенденції, що склалися в економіці регіону викликають занепокоєння оскільки, за темпами скорочення зайнятих у виробництві матеріальних благ Кіровоградська область випереджає інші регіони. Нагальна необхідність вирішення даної проблеми особливо проявляється, якщо прийняти до уваги той факт, що внесок працівників промисловості Кіровоградської області у розвиток економіки країни більше, ніж відчутний. Такий внесок за 2009р. характеризується наступними даними: у виробництві тракторних сівалок питома вага області становила 71,1%, насосів об'ємних поршневих для перекачки рідин – 84,4%, насосів об'ємних ротаційних - 66,2%, розпушувачів та культиваторів - 28,2%, залізобетонних конструкцій та виробів для житлового і цивільного будівництва - 2,3%, олії соняшникової нерафінованої - 11,5%, сирів жирних - 1,3%, яловичини і телятини - 6,0%, круп - 4,8%, цукру-піску - 1,9%, ковбасних виробів - 6,0 %.

Отже, згортання промислового виробництва в області негативно впливає на розвиток національної економіки.

Однією із стратегічних макроекономічних цілей соціальної політики є повна продуктивна зайнятість населення, досягнення якої пов'язане як з поліпшенням економічної ситуації в країні, так і з посиленням регулюючої ролі держави у

формуванні і реалізації політики зайнятості в регіонах. Комплексний підхід до вирішення цієї проблеми передбачає збалансоване регулювання всіх елементів ринку праці – не тільки стимулювання попиту на робочу силу (створення робочих місць), трудову мотивацію тощо.

Ситуація у сфері зайнятості цілком залежатиме від призупинення падіння виробництва, створення нових та ефективного використання функціонуючих робочих місць шляхом активізації інвестиційних процесів в економіці країни, сприяння розвитку малого і середнього підприємництва та самозайнятості населення, економічного стимулювання роботодавців на створення робочих місць через переорієнтацію податкової, інвестиційної та кредитної політики держави.

Особливої уваги потребує поліпшення стану трудового потенціалу. Кризові явища, що відбуваються в економіці країни, негативно позначились на всіх складових трудового потенціалу, значно погіршивши його кількісні та якісні характеристики.

Надмірне резервування робочої сили на непрацюючих підприємствах призвело до втрат раніше створеного професійно-кваліфікаційного потенціалу. Це обумовлює необхідність посилити державне регулювання процесів формування професійно-кваліфікаційної структури робочої сили і на цій основі підвищення її конкурентоспроможності на ринку праці. Одним з першочергових кроків у цьому напрямі мають бути прийняття урядового рішення щодо підвищення ролі професійного навчання кадрів безпосередньо на підприємствах та забезпечення державною службою зайнятості перепідготовки безробітних громадян відповідно до реальних потреб ринку праці.

Подолання негативної тенденції щодо погіршення природної бази формування трудового потенціалу вимагає реалізації комплексу заходів як оперативного, так і стратегічного характеру, спрямованих на збільшення народжуваності, підтримку сімей з дітьми, поліпшення здоров'я населення, зменшення його смертності, збільшення тривалості життя.

З цих позицій необхідно визначати перспективи економічного зростання, покращення стану трудового потенціалу, підвищення рівня життя населення Кіровоградської області. Ми переконані, що забезпечення достатньо високих темпів зростання валового внутрішнього продукту, формування сприятливого інвестиційного клімату та економічної кон'юнктури, розширення сфери продуктивної зайнятості населення, поліпшення його культурно-побутового обслуговування стане можливим завдяки ринковим трансформаційним процесам у напрямку формування багатосекторної структури економіки регіону.

Список літератури

1. Статистичний щорічник „Кіровоградщина у цифрах”. – Кіровоград: КП „Центрально-Українське видавництво”, 2010. – 521 с.
2. Схема-прогноз розвитку і розміщення продуктивних сил Кіровоградської області на період до 2015 року. – К.: ВВПС України НАН України, 2005. – 203 с.

Тенденції соціально-демографічних і міграційних процесів у Кіровоградській області

Економічно обумовлені процеси коливання кількості населення, та пов'язані з цим міграційні рухи істотно впливають на розвиток як економіки країни в цілому, так і окремих її регіонів. Крім того, міграція є невід'ємною складовою соціально-демографічних процесів, оскільки вона змінює розміщення населення, перерозподіляє його по території, дозволяє більш ефективно реалізувати трудовий потенціал регіонів і країни в цілому.

Дослідження соціально-демографічних процесів у Кіровоградській області показує, що у регіоні продовжує поглиблюватися демографічна криза. Так, чисельність населення у 2009 р. до рівня 2000 р. в області становила 88,1% і склала 1011,4 тис. осіб. Скорочується чисельність як сільського, так і міського населення (відповідно на 56,7 та 81,6 тис. чол. за 2000-2009 рр.).

Для Кіровоградщини характерне негативне сальдо міграції; низькі показники народжуваності та високі показники смертності, що в цілому визначає природне скорочення населення (населення області за січень-червень 2010 р. скоротилося на 3151 особу, в тому числі міського населення – на 901 особу, жителів сільських поселень – на 2250 осіб).

За даними статистики, загальний коефіцієнт народжуваності (на 1000 осіб) в Україні у січні-червні 2010 р. склав 10,6. При цьому слід зазначити, що порівняно з 2008-2009 рр. спостерігається його зниження. Так, у 2008 р. загальний коефіцієнт народжуваності становив 11,0, у 2009 р. – 11,1. Таким чином, невелике підвищення народжуваності, яке спостерігалось в Україні протягом 2006-2009 рр., знову змінилось спадом.

Загальний коефіцієнт смертності у Кіровоградській області в січні-червні 2010 р. склав 17,6 на 1000 осіб. Для порівняння – в середньому по Україні за цей самий період загальний коефіцієнт смертності склав 15,5 ‰. Тривожним є той факт, що на Кіровоградщині показник смертності є одним з найвищих в Україні. Лише дві області: Чернігівська (19,9‰) і Полтавська (17,7‰) випереджають за цим показником Кіровоградську [1].

При цьому слід зазначити, що таке становище зумовлене не лише високою часткою населення старшого віку, але й високою дитячою смертністю та смертністю осіб середнього віку. Так, загальний коефіцієнт смертності дітей у віці до 1 року у січні-червні 2010 р. в Кіровоградській області склав 10,6‰ (в середньому по Україні – 8,8‰). Вищим за показник дитячої смертності у Кіровоградській області він є лише у трьох регіонах України: Донецькій (11,2‰), Івано-Франківській (11,0‰) та Сумській (10,7‰) областях [1].

Бідність значної частини населення Кіровоградської області позбавляє можливості молодь з бідних сімей отримати високий рівень освіти і професійної підготовки, необхідний для сучасного ринку праці, різко погіршує фізичне і духовне здоров'я низькооплачуваних груп працюючого населення, призводить до скорочення тривалості життя.

Окрім того, надзвичайно гострою в області є екологічна ситуація – дефіцит питної води і забруднення поверхневих вод і ґрунту промисловими відходами, а також

шкідливий вплив шахт з видобутку уранової руди.

Недосконала державна політика регулювання доходів працівників бюджетної сфери, неспроможність держави гарантувати повною мірою реалізацію трудового потенціалу людини призводить до зовнішньої трудової міграції. Трудова міграція з України має передусім економічну мотивацію. Основними причинами виїзду трудоактивного населення за кордон є низький рівень зарплати в країні взагалі і за фахом зокрема, відсутність роботи за спеціальністю або за місцем проживання тощо.

Динаміка міграційного руху населення Кіровоградської області у межах України свідчить про те, що число вибулих протягом 2005-2009 рр. в області зменшується, але стабільно щороку перевищує число прибулих осіб.

Аналіз міграційного руху населення Кіровоградської області за січень-червень 2010 р. свідчить про те, що найбільше міграційне скорочення населення у межах регіону спостерігається у м. Кіровограді (-81 особа); Олександрійському районі (-80 осіб); Добровеличківському (-55 осіб); Новоукраїнському (-46 осіб); Устинівському (-35 осіб) та Петрівському (-31 особа) районах [1].

Міграція відображає порушення рівноваги між земельними і людськими ресурсами територіальної суспільної системи, асиметрію у розміщенні факторів виробництва, диференціацію в рівнях доходів і зайнятості населення, розбіжності у рівнях регіональних ставок заробітної плати. За структурою економіки Кіровоградська область є аграрно-індустріальною. Обмежена кількість працевісних об'єктів промисловості є причиною дефіциту місць прикладання праці, що у поєднанні із незадовільними технічними характеристиками умов виробництва є однією з найгостріших соціально-економічних проблем розвитку регіону.

Про інший чинник міграції, а саме розбіжності у рівнях регіональних ставок заробітної плати, не можна говорити відособлено від загальних проблем розвитку економіки області. Він є похідним від багатьох факторів, в т.ч. фактора технологічності виробництва. Ситуація з низьким технологічним рівнем робочих місць у промисловості погіршує технологічну основу росту виробництва, знижує рівень конкурентоспроможності продукції, не дає можливостей для росту рентабельності та рівня оплати праці. Як свідчить статистика, у 2009 р. середня заробітна плата в економіці Кіровоградської області склала 1537 грн., що на 22-27% менше від середньої зарплати в Дніпропетровській, Київській, Донецькій областях і удвічі менше, ніж у м. Києві.

Стосовно сільських жителів, тут зазначимо, що основними мотиваційними чинниками міграційного руху сільського населення є економічні: низький рівень оплати праці у сільському господарстві, відсутність робочих місць, обмежений професійний перелік наявних робочих місць. Вони штовхають, переважно, осіб молодого та середнього віку до пошуку роботи поза домівкою (як свідчить практика, особи пенсійного віку характеризуються практично нульовою міграційною активністю).

Щороку Кіровоградська область втрачає велику кількість фахівців, наукових, творчих працівників, здебільшого молодих, які виїжджають за кордон або мігрують до столиці та інших великих міст у вітчизняні бізнесові та приватні структури.

Наші дослідження особливостей міграційної поведінки населення свідчать, що найвищу готовність до виїзду за межі Кіровоградської області держави взагалі виявляють особи з високим рівнем освіти, спеціалісти різного профілю і кваліфіковані робітники. Переважають серед потенційних мігрантів особи оптимального працездатного віку, орієнтовані на значне покращення власного добробуту і соціального статусу. Така ситуація сприяє „вимиванню” трудового потенціалу області, створює проблеми для піднесення соціально-економічного розвитку регіону,

ускладнює перехід на інноваційний шлях розвитку економіки.

Результати нашого дослідження дають змогу зробити висновок, що найближчими роками не можна очікувати збільшення чисельності населення Кіровоградської області. Це, в свою чергу, невідворотно створюватиме проблеми дефіциту трудових ресурсів і стрімкого зростання навантаження на бюджет. Найбільш вагомими чинниками міграційних переміщень населення в межах області є рівень заробітної плати, чинниками міграції населення за межі області і в обміні з обласним центром – рівень безробіття.

Тому слід зробити все необхідне для належного економічного забезпечення відтворення населення, поліпшення стану навколишнього середовища, достойного захисту сімей з дітьми, пропаганди здорового способу життя, а також вільного доступу до медицини та освіти.

Пріоритетними напрямками соціально-економічного та демографічного розвитку Кіровоградської області у перспективі мають стати:

- зниження рівня смертності населення та збільшення тривалості його життя через скорочення передчасних смертей, виробничого травматизму;

- популяризація, особливо серед молоді, здорового способу життя;

- підвищення ефективності медичного обслуговування, недопущення формального підходу при проведенні профілактичних медичних оглядів школярів, студентів, дорослого населення;

- запровадження заходів екологічного характеру, спрямованих на зниження негативного забруднюючого впливу підприємств з видобутку урану, інших промислових підприємств;

- покращення якості питної води шляхом запровадження нових очисних споруд та оновлення матеріально-технічної бази підприємств, які займаються водопостачанням;

- забезпечення розробки та реалізації регіональної програми житлової політики, яка б передбачала підтримку житлових стандартів для сімей з дітьми з метою створення сприятливих умов життєдіяльності сім'ї та виховання дітей.

З метою уповільнення міграційного відтоку сільського населення області необхідним є стимулювання створення нових робочих місць, посилення роботи щодо активізації розвитку сільськогосподарських підприємств і фермерських господарств для сприяння розширення зайнятості населення. Необхідною є також розробка управлінських програм на рівні області щодо механізму стимулювання прибуття населення з використанням соціально-економічних важелів, зокрема шляхом сприяння розвитку малого бізнесу, транспортної інфраструктури.

Для перешкоджання інтелектуальній міграції з Кіровоградської області, пропонуємо: збільшити бюджетне фінансування на наукові дослідження та інноваційну діяльність в регіоні; підтримувати молодих вчених з боку регіональної влади у вигляді часткового відшкодування витрат на їх наукові дослідження; сприяти науковій творчості викладачів вищих навчальних закладів, студентів, аспірантів за допомогою розширення доступу до нової наукової інформації, матеріальної винагороди за наукові розробки і публікації; створити умови для кар'єрного зростання молодих дослідників у державному секторі економіки області.

Список літератури

1. Демографічна ситуація в Кіровоградській області [Електронний ресурс]. – доступний з <http://kirstat.kr.ua>

Професійна підготовка кадрів на регіональному рівні: сучасний стан та перспективи розвитку

У сучасних умовах формування ефективної системи безперервної професійної підготовки кадрів у нашій країні набуває особливо актуального значення в контексті побудови суспільства, заснованого на інноваційному підході до функціонування економіки. Концепцію безперервної освіти можна визначити як сучасну систему поглядів на освітню практику, яка проголошує навчальну діяльність людини невід'ємною складовою частиною її способу життя.

Концептуальною сутністю безперервної освіти вступає те, що вона дозволяє не лише засвоювати потоки нової інформації з метою професійного зростання. Така система освіти виходить за межі робочого часу і охоплює три рівні: особистий і культурний розвиток, соціальний розвиток і професійний розвиток працівника.

Побудова організації, яка безперервно навчається, передбачає використання таких основних принципів, як: організація навчання власних працівників ключовим знанням і навичкам роботи швидше, ніж це роблять конкуренти; забезпечення обміну досвідом між працівниками і робочими групами; зовнішній бенчмаркінг (засвоєння кращого досвіду постачальників і споживачів); організація вертикальної системи навчання; забезпечення застосування набутих знань і навичок у практичній діяльності; формування прогнозів і сценаріїв розвитку подій, формулювання на цій основі навчальних завдань; забезпечити випереджаюче навчання по відношенню до змін, які відбуваються в оточуючому середовищі; охоплювати все більш широке коло питань у навчальному процесі, які раніше залишалися поза увагою.

Разом з тим, як свідчить практика організації підготовки кадрів на вітчизняних підприємствах, у цій сфері у даний час мають місце певні негативні тенденції. До них слід віднести фінансову неспроможність підприємств забезпечувати підвищення кваліфікації працівників відповідно до потреб сучасного виробництва, низьку мотивацію працівників до підвищення свого професійного рівня, відсутність системи стимулювання професійного просування по службі, низький ступінь відповідальності роботодавців за рівень професіоналізму та кваліфікації працівників, небажання витрачати на це кошти.

Підтвердженням незадовільних умов праці та відсутності перспектив подальшого кар'єрного зростання працівників на окремих підприємствах у нашій області виступають дані офіційної статистики. Упродовж 2009 року на підприємства області було прийнято 48,6 тис. осіб, у той же час вибуло – 58,1 тис. осіб, з них унаслідок скорочення штатів – лише 2,9 тис. осіб, решта ж (49,7 тис. осіб) – вибули внаслідок плинності кадрів [2, с. 88].

Ще одним проблемним питанням є досить низький рівень взаємодії освітніх установ, державних і місцевих органів влади та підприємств реального сектора економіки у сфері організації науково-технічних робіт, яка мала б відігравати одну з пріоритетних ролей у формуванні системи безперервної професійної підготовки кадрів. Мають місце проблеми стосовно забезпечення адекватної структури джерел фінансування наукових робіт. Зокрема, у Кіровоградській області у 2009 році у структурі фінансування наукових та науково-технічних робіт власні кошти складали 77,7%, кошти державного бюджету – 14,8%, кошти організацій підприємницького

сектора – 7,2%, а кошти місцевих бюджетів – лише 0,3% [1, с. 22].

Не повною мірою відповідає потребам регіонального ринку праці структура напрямів підготовки кадрів закладами освіти, існують значні проблеми у сфері надання молоді першого робочого місця, можливостей набуття досвіду практичної роботи, стимулювання працевлаштування до прийняття на роботу молодих працівників. Так, у 2009 році на обліку у службі зайнятості в області перебували 2004 особи, з яких 6,6% становили випускники середніх загальноосвітніх шкіл, 36,3% – випускники професійно-технічних закладів освіти та 57,0% – випускники вищих закладів освіти [2, с. 221].

Зважаючи на невідповідність структури напрямів підготовки кадрів системою освіти реальним потребам ринку праці, небажанням підприємств забезпечувати навчання і перепідготовку кадрів у достатньому обсязі, зростають не лише показники плинності кадрів, але й навантаження на обласний центр зайнятості у сфері організації професійного навчання безробітних. У 2009 році у Кіровоградській області перебувало на обліку у службі зайнятості 63829 безробітних громадян, що становить 3,0% від загальної їх чисельності в Україні. При цьому проходили професійне навчання у нашій області 6570 осіб (4,2% від загальнодержавного показника). Рівень охоплення безробітних громадян професійним навчанням на Кіровоградщині є одним з найвищих в країні – 12,5%, тоді як середнє значення складає 9,3%, мінімальне – 5,7% у Сумській і Тернопільській областях [2, с. 132, 185].

Достатня увага приділяється обласною службою зайнятості працевлаштуванню та навчанню молоді – із загальної кількості осіб у віці до 35 років, які перебували на обліку у службі зайнятості (28186 чол.) були працевлаштовані 38,3% (в середньому в Україні – 33,9%), проходили професійне навчання – 10,3% при середньому значенні 7,2% [2, с. 216].

Таким чином, зазначені тенденції свідчать про нагальну потребу у підвищенні ефективності формування системи безперервної підготовки кадрів у Кіровоградській області. Основними шляхами вирішення даного питання є розвиток соціального партнерства між роботодавцями та їх об'єднаннями, органами державної влади та місцевого самоврядування, профспілкових організацій трудових колективів підприємств, установ та організацій, освітніх і наукових установ на взаємовигідних умовах. Доцільними є також запровадження податкових стимулів для підприємств з метою підвищення їхньої зацікавленості у фінансуванні професійного розвитку персоналу, забезпечення участі роботодавців у формуванні навчальних планів і програм підготовки фахівців, обсягів державного і регіонального замовлення на підготовку кадрів у розрізі напрямів підготовки, за якими існує найбільший дефіцит кваліфікованих кадрів в області, розробка дієвих механізмів закріплення підготовлених фахівців на робочих місцях регіону, розвиток соціальної інфраструктури.

Розробка та реалізація вищевказаних заходів на регіональному рівні дозволить поліпшити якісний рівень трудового потенціалу області, наслідком чого мають стати підвищення темпів росту обсягів виробництва у промисловості на інноваційних засадах, поживавлення у невиробничій сфері, а отже, і загальне зростання соціально-економічного розвитку Кіровоградщини.

Список літератури

1. Наукова та інноваційна діяльність в області / Статистичний збірник. – Головне управління статистики у Кіровоградській області. – Кіровоград, 2010. – 80 с.
2. Ринок праці України у 2009 році / Аналітично-статистичний збірник. – Державний центр зайнятості Міністерства праці та соціальної політики України. – Київ, 2010. – 271 с.

Ринок праці як фактор забезпечення ефективного використання трудового потенціалу України

Розглядаючи стан та перспективи розвитку трудового потенціалу в Україні можна зазначити що вони не відповідають новим умовам розвитку суспільства. Для того щоб активізувати формування та належне використання трудового потенціалу, потрібно створити умови для зростання народжуваності, розвитку молодіжного потенціалу країни, повне використання робочої сили. Так, за для реалізації цих завдань було розроблена і схвалена на другому Всеукраїнському Форумі «Збереження і розвиток трудового потенціалу України» загальнодержавна цільова соціальна програма “Збереження і розвиток трудового потенціалу України на 2008-2017 роки”.

Метою Програми є забезпечення підтримання, відновлення і розвитку трудового потенціалу, відтворення кваліфікованої робочої сили та підвищення її конкурентоспроможності відповідно до сучасних потреб економічного і соціального розвитку.

Відповідно до Програми збереження і розвиток трудового потенціалу передбачається забезпечити шляхом:

- поліпшення демографічних характеристик трудового потенціалу, зниження рівня смертності та збільшення тривалості життя населення, зниження ризику нещасних випадків на виробництві;
- нарощення освітньо-кваліфікаційного потенціалу, створення умов для безперервної освіти, здобуття знань та підвищення кваліфікації протягом трудової діяльності, підвищення якості підготовки кадрів вищими та професійно-технічними навчальними закладами;
- зменшення впливу трудової міграції працездатного населення за кордон на розвиток трудового потенціалу, сприяння поверненню в Україну довгострокових працівників-мігрантів;
- удосконалення системи оплати та нормування праці;
- стабілізації зайнятості населення в умовах фінансової кризи;
- підвищення економічної активності населення, посилення мотивації населення до укладення трудових договорів, сприяння продуктивній зайнятості населення з орієнтацією на інноваційну модель розвитку виробництва;
- підтримки підприємницької ініціативи громадян і розвитку малого та середнього підприємництва, самостійної зайнятості населення;
- впровадження міжнародних стандартів щодо умов та охорони праці на виробництві;
- проведення моніторингу розвитку трудового потенціалу на коротко-, середньо- і довгострокову перспективу;
- удосконалення трудового законодавства;
- підвищення ролі соціального діалогу у формуванні державної політики та забезпечення реалізації принципів рівноправності його учасників [1]

Тим не менш треба зазначити що на рівні держави термін «трудоий потенціал» має дуже вузьке тлумачення, що призводить до зменшення кола дій, націлених на розвиток трудового потенціалу, нехтування його важливими складовими. Згідно з деякими нормативно-правовими актами України, поняття «трудоий потенціал» включає в себе тільки населення працездатного віку, виключаючи зі свого складу

значну частину населення, а саме дітей які теж формують трудовий потенціал країни. Тому, на нашу думку, потрібно внести зміни в поняття «трудова потенція», зробивши його більш глибоким і в повній мірі відповідним його сутності.

Значний вплив на розвиток трудового потенціалу здійснює ринок праці та зайнятості України.

Аналіз ринку праці та сфери зайнятості в Україні дозволяє зробити наступні висновки.

Загалом ринок праці України є інституціонально-неврівноваженим, що є результатом браку ефективних інститутів, які були б здатні врівноважити ринок. Одним з негативних явищ вітчизняного ринку зайнятості є витрата ємна процедура найму та звільнення та високий рівень регулювання трудових відносин. Тому робочі місця у багатьох випадках мають під собою неформальне підґрунтя, що у свою чергу породжує хибні уявлення про позитивні тенденції на вітчизняному ринку праці, так як свідчать вони передусім про відсутність дієвого механізму регулювання трудових відносин.

Наступним негативним явищем на ринку праці є низька якість умов праці, що у свою чергу призводить до великої кількості випадків травматизму на робочих місцях та професійним захворюванням.

Переходячи до аналізу трудового Законодавства України, можна визначити багато негативних аспектів, що суттєво гальмують функціонування ринку праці. По-перше, воно має досить суперечливий характер, що виражається в застарілих нормах трудового права. Власне, сучасне трудове законодавство України є сумішшю правових норм, які були прийняті за різних історичних й економічних умов; певна його частина відповідає потребам часу, проте інша – застаріла – результат пристосування соціалістичного законодавства до реалій ринкової економіки та не може адекватно регулювати сучасні трудові відносини. [2]

Так, в українському трудовому законодавстві відсутній механізм який би мав на меті забезпечувати захист від дискримінаційних діянь на ринку праці, та обов'язкова норма письмової форми для трудового договору.

Користуючись неефективністю механізмів правозастосування, українські підприємства також знаходять чимало неформальних засобів щодо мінімізації витрат на найом робочої сили, передусім запровадження жорсткіших умов зайнятості для надлишкових працівників, що призводить до їх добровільного звільнення; зниження оплати працівників нижче альтернативної величини на ринку праці, що підштовхує їх до добровільного звільнення; впровадження практики строкових трудових договорів, що забезпечує скорочення чисельності персоналу з мінімальними витратами; існування неформальної зайнятості, щодо якої практично не діє, або обмежується сфера діяльності законодавства про захист зайнятості. [3]

Перепоною у розвитку ринку праці виступає й неефективність державного регулювання. Головним завданням державного регулювання у сфері праці виступає підтримка розвитку трудових ресурсів та адаптування їх до структурних змін з метою підсилення зростання економіки. Такої політики з боку держави майже не існує. Прикладом тому є неузгодженість програм вищої освіти до потреб виробничого сектору економіки. Ще одним проявом можна визначити відсутність розподілу повноважень у сфері управління ринком праці між державними, регіональними та місцевими органами влади.

За нових умов ринково-орієнтованої економіки, розвиток людських ресурсів з боку держави має стати її головним та пріоритетним завданням. Саме тому на сучасному розвитку нашої держави слід посилити підтримку держави в сфері розвитку персоналу.

Список літератури

1. Концепція Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року.
2. Пилипенко, Ф. Реформирование трудового законодательства Украины / Ф. Пилипенко // Юридическая газета. – 2006. – 14 сентября. - № 17 (77).
3. Пищуліна, О. «Інституціональні пастки» функціонування ринку праці в Україні / О. Пищуліна // Стратегічні пріоритети, № 4 (13), 2009 р.

О.В. Заярнюк, асистент,
Кіровоградський національний технічний університет

Малий бізнес в Кіровоградській області: проблеми розвитку і шляхи підтримки

Розвиток малого бізнесу є важливим фактором економічної стабільності та гарантом розвитку економіки та соціальної сфери регіону і держави в цілому.

Серед основних причин, які гальмують розвиток малого підприємництва в Україні, на наш погляд, можна виокремити наступні:

- неповнота, неоднозначність і суперечливість законодавства як з питань розвитку малого бізнесу, так і підприємництва в цілому;
- неврегульованість та невідповідність податкової системи, що змушує деяких суб'єктів малого підприємництва йти у „тіньову” економіку;
- недостатня державна фінансово-кредитна і майнова підтримка малих підприємств;
- відсутність дієвого механізму реалізації державної політики щодо підтримки малого бізнесу;
- обмеженість інформаційного та консультативного забезпечення;
- недосконалість системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів для підприємницької діяльності;
- відсутність стимулів для інвестицій;
- несформованість позитивної громадської думки щодо підприємницької діяльності.

Разом з тим, роль малого бізнесу в умовах формування якісно нової моделі соціально-економічного зростання – інноваційно-інвестиційної моделі суттєво зростає. Саме малий бізнес, з нашої точки зору, завдяки своїй мобільності та можливості відносно швидко переорієнтуватися на виробництво нових видів товарів і послуг є оптимальною організаційною формою реалізації нововведень і технологічного прогресу.

Крім того, зважаючи на складну демографічну ситуацію в нашій країні, постійне зниження чисельності робочої сили у зв'язку з несприятливими соціальними явищами та зростанням інвалідності, на наш погляд, роль малого бізнесу як засобу забезпечення зайнятості осіб з обмеженою конкурентоспроможністю, до яких ми відносимо інвалідів, безробітних, незайнятих молодих людей, жінок з малолітніми дітьми, пенсіонерів набуває особливої актуальності.

Тому, одним з важливих напрямків розвитку малого бізнесу має стати підтримка підприємництва саме осіб з високим ризиком відчуження від громадянських і соціальних прав.

Аналіз статистичних даних показує, що за підсумками 2009 року кількість малих підприємств в області у розрахунку на 10 тис. осіб наявного населення склала 55 одиниць, що на 2 підприємства більше порівняно з 2008 роком, але на 20 підприємств менше, ніж в середньому по Україні. Кіровоградська область є регіоном, де концентрація малих підприємств є низькою. Так, для порівняння, у Дніпропетровській області кількість малих підприємств у розрахунку на 10 тис. осіб наявного населення у 2009 р. становила 71, у Запорізькій – 77, Полтавській – 63, Харківській – 83 підприємства [1].

В умовах ринкової економіки фінансова криза негативно вплинула на роботу підприємств малого бізнесу. Незважаючи на переважаючу частку малих підприємств, що спрацювали прибутково (69,2% загальної кількості підприємств) та прибуток, який одержали зазначені підприємства у сумі 349,8 млн. грн. (збільшився на 22,2% порівняно з 2008 роком), фінансовий результат від звичайної діяльності до оподаткування виявився збитковим у сумі 58,3 млн. грн. Значно переважала частка прибуткових підприємств малого бізнесу за такими видами економічної діяльності, як сільське господарство, мисливство та лісове господарство (80,4% загальної кількості підприємств даного виду діяльності), фінансова діяльність (78,8%), торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку (73,8%). З прибутковим фінансовим результатом від звичайної діяльності до оподаткування спрацювали підприємства сільського господарства, мисливства та лісового господарства – 126,8 млн. грн., фінансової діяльності – 10,8 млн. грн. Підприємства майже всіх районів області отримали позитивний фінансовий результат від звичайної діяльності до оподаткування. Проте на формування збиткового фінансового результату по області суттєво вплинула робота підприємств міст обласного значення, які отримали значні суми збитків. На загальний фінансовий результат по області суттєво вплинули результати діяльності підприємств, що працюють у сфері торгівлі; ремонту автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку, якими одержано 160,6 млн. грн. збитку від звичайної діяльності до оподаткування (39,4% загальної суми збитку від звичайної діяльності до оподаткування малих підприємств області) [1].

Регіональна підтримка підприємницької діяльності осіб з обмеженою конкурентоспроможністю, на наш погляд, має полягати в реалізації таких задач:

- підтримка малих підприємств осіб з обмеженою конкурентоспроможністю через систему державного замовлення, грантів відповідно до системи регіональних пріоритетів розвитку;
- максимально можливе спрощення системи обліку і звітності у малому підприємстві;
- підвищення ефективності використання трудового потенціалу осіб з обмеженою конкурентоспроможністю шляхом сприяння їх професійній підготовці та перепідготовці з урахуванням потреб регіону, здійснення регіонального мотиваційного моніторингу осіб з обмеженою конкурентоспроможністю, що бажають започаткувати власну справу;
- сприяння підвищенню підприємницької активності шляхом надання пільг, створення економічних, соціальних і психологічних стимулів, розвитку соціального партнерства;
- сприяння в реалізації бізнес-проектів, розроблених особами з обмеженою конкурентоспроможністю шляхом надання їм регіональних субсидій, додаткових пільг малим підприємствам, які працевлаштовують інвалідів, молодь, жінок через надання підтримки регіонального фонду держмайна в наданні приміщень підприємствам осіб з обмеженою конкурентоспроможністю;
- координація і посилення зв'язків між малими підприємствами осіб з обмеженою конкурентоспроможністю та потенційними інвесторами, підприємствами великого

бізнесу, підприємствами торгівлі за допомогою реклами в засобах масової інформації
- формування сприятливого інвестиційного та інноваційного клімату для розвитку малого бізнесу в регіоні;
- сприяння в наданні інформаційної, юридичної, консалтингової та іншої підтримки особам з обмеженою конкурентоспроможністю для започаткування власної справи.

Слід звернути увагу також на проблему освітньої підготовки та перепідготовки осіб з обмеженою конкурентоспроможністю. Інтегровані професії, які об'єднують дві або три спеціальності, підвищують шанси випускників навчальних закладів на працевлаштування на ринку праці чи започаткування власної справи. Водночас, психофізичні особливості безробітних осіб з інвалідністю, жінок з малолітніми дітьми, вимагають специфічних підходів до методології і організації процесу навчання.

Отже, дослідження проблеми розвитку малого бізнесу в Кіровоградській області показало, що ні його стан, ні тенденції розвитку не можна вважати задовільними. Для зламу негативних тенденцій у цій сфері необхідні заходи державного і регіонального рівня, спрямовані на підтримку підприємництва, перш за все осіб з обмеженою конкурентоспроможністю, які бажають започаткувати власний бізнес.

Список літератури

1. Основні показники діяльності підприємств малого бізнесу в Кіровоградській області [Електронний ресурс]. – доступний з <http://kirstat.kr.ua>

Ю.Ю.Колос, аспірант,
Кіровоградський національний технічний університет

Про підготовку кваліфікованих кадрів у відповідності до потреб економіки

Проблема розвитку, збереження та використання трудового потенціалу України на даному етапі є гострою й значущою. Сьогодні очевидно, що розв'язати соціально-економічні проблеми в найближчі роки Україна шляхом простого нарощування чисельності зайнятого населення не зможе. Необхідно шукати шляхи інтенсивного розвитку країни за рахунок покращення використання трудового потенціалу суспільства. Перехід до нової моделі суспільного розвитку обумовлює важливість та своєчасність досліджень питань створення повноцінних умов для більш повного використання трудового потенціалу, посилює практичне значення її вирішення.

Рівень освіти та професійної підготовки робочої сили є однією зі складових частин якісної характеристики трудового потенціалу. Наявність висококваліфікованої робочої сили є однією з найважливіших умов підвищення продуктивності праці, забезпечення випуску конкурентоспроможної продукції, інтеграції України у світове економічне співтовариство. Дедалі більшого значення набувають такі чинники, як професіоналізм, компетентність, здатність до отримання знань упродовж життя, рівень культури тощо. Тобто показники, що характеризують якість трудового потенціалу.

Висока значущість освіти в сучасних умовах обумовлена особливостями розвитку сучасної економіки, стратегічними пріоритетами інноваційного розвитку, вимогами економічного зростання, конкурентоспроможності економіки, виробництва, продукції тощо. В останні роки в Україні приділялося багато уваги діям по зростанню рівня

освіченості населення. За індексом рівня освіти сьогодні Україна знаходиться на рівні розвинених країн світу, але на відміну від них має значну неадекватність між індексами рівня освіти та ВВП, що свідчить про низький рівень можливостей щодо розвитку та продуктивного використання трудового потенціалу. Це пов'язано в значній мірі з тим, що на сьогоднішній день стан підготовки кадрів у системі вищої та професійно-технічної освіти недостатньо відповідає як потребам особистості, так і потребам держави в цілому. На сьогодні практично не вирішено питання підготовки кадрів різних спеціальностей та професій відповідно до потреб нашого суспільства.

Особливо гостро в Україні постала проблема підготовки кваліфікованих кадрів, які не вимагають вищої освіти, а повинні мати певні знання та навички для професійного виконання робіт у різних сферах людського життя. Здебільшого такі роботи в нашій країні називають робочими професіями. Хоча багато з них уже мають більше ознак інтелектуальної роботи, наприклад, оператори автоматизованих чи комп'ютерних систем, робітники з діагностування та ремонту приборів, апаратів та агрегатів тощо.

В умовах інноваційного розвитку економіки дуже важливим чинником є підвищення кваліфікації, що сприяє якісному виконанню працівниками своїх обов'язків, розширенню меж компетенції, можливості оволодіння новими функціональними обов'язками. Підвищення кваліфікації працівників спрямоване на удосконалення та поглиблення ними своїх знань, умінь і навичок за професією чи здобутою спеціальністю відповідно до вимог виробництва або сфери послуг.

Не зважаючи на те, що в Україні щорічно випускається велика кількість спеціалістів з вищою освітою, значна частина їх не може влаштуватись на роботу за набутою спеціальністю. Працевлаштування випускників вищих навчальних закладів стало великою проблемою для молодих спеціалістів, разом з тим, з окремих спеціальностей багато робочих місць залишаються тривалий час недоукомплектованими. В Україні є великий дефіцит кадрів у сфері керівництва на різних рівнях, інженерно-технічних працівників, науковців, лікарів, педагогів тощо, при тому, що вища освіта випускає в 3-3,5 більше, ніж професійно-технічна освіта. Але про це говориться дуже мало, можливо тому, що підприємства й організації вимушені брати тих спеціалістів, які є, а потім їх навчати в себе, посилати для навчання за кордон, навчати на різних платних курсах. У 2008 році об'єм платних послуг у сфері освіти та підвищенні кваліфікації в порівнянні з 1999 роком зріс більше як на 124 % [5].

Відомо, що в Україні відсутня збалансованість між попитом і пропозицією робочої сили на ринку праці. У Росії ця проблема стоїть також дуже гостро. Велика кількість науковців та керівників різних рівнів як України, так і Росії бачать вирішення цієї проблеми на шляху формування замовлення на рівні регіонів та держави на підготовку і перепідготовку кваліфікованих кадрів різних рівнів освіти. У цьому напрямку в останні 10 років у нашій державі було проведено багато наукових конференцій, круглих столів, громадських слухань, а також прийнято постанов на рівні регіонів та держави. Але проблема залишається ще далекою до вирішення. Очевидно, що в цих умовах необхідно поглиблювати дослідження питань соціально-економічного розвитку країни та пошуку шляхів ефективного розвитку та використання трудового потенціалу.

Україна на сьогодні не є країною зі сталою соціально-економічною та політичною системами. В умовах частих соціально-економічних та політичних змін дуже важливим є можливість системи пристосовуватись до них. Соціально-економічні та політичні зміни можуть впливати на потреби в людських ресурсах і стан на ринку праці через зміну законодавства (податкового режиму, системи соціального страхування, трудового законодавства), регулювання макроекономічних параметрів, створення певного

політичного клімату в країні й у регіоні. Визначення впливу даних чинників на кадрову політику складається не стільки в прогнозуванні певних соціально-економічних та політичних змін, скільки у визнанні самих змін.

На сьогодні немає надійних моделей прогнозування соціально-економічних явищ суспільства. Причиною тому є виникнення диспропорцій у різних сферах. Практично зміни в суспільстві приходять зненацька. Хоча перші сигнали про розбалансованість системи надходять раніше самих змін. Можна сказати, що зміни відбуваються постійно й система до певного часу справляється з деяким рівнем розбалансованості. Але настає поріг розбалансованості, за яким система не справляється із цим. Визнання змін і швидке реагування на ці зміни є сама правильна політика в регулюванні відповідності між потребами й пропозиціями в робочій силі регіонів. У загальнодержавному масштабі справа є простішою, тут спрацьовує механізм перетікання кадрів як між галузями, усередині галузей так і між регіонами. На рівні регіонів ситуація набагато складніша. Тому переваги одержать ті регіони, які швидше будуть реагувати на зміни. У завдання держави входить обов'язок створити умови, за яких відбуваються швидкі пристосування до зміни, але не шляхом регламентацій, а шляхом додання певних свобод у діяльності людей та організацій на рівні регіонів.

На протязі майже 20 років у діях українських урядів ми бачимо протилежне. Не маючи можливості впливати на ті чи інші процеси, вони імітують вирішення певних проблем шляхом прийняття багатьох постанов, які в більшості своїй не виконуються [1,2,3,4]. На зміну одним постановам, що не були виконані у своїй основі, приймаються інші. Прикладом такого імітування діяльності може слугувати законотворча робота державних органів різних рівнів у напрямку створення системи підготовки й перепідготовки кадрів. Усвідомивши, що державі за тривалий час не вдається вирішити питання розбалансування між попитом та пропозицією кваліфікованих кадрів для народного господарства в спеціальних учбових та виробничо-учбових закладах, було прийнято рішення про підготовку та перепідготовку необхідних кадрів силами самих підприємств та на самих же підприємствах. Кабінетом Міністрів України в 2001 році було видане розпорядження про сприяння підприємствам в організації професійного навчання на виробництві [2], у якому була затверджена низка заходів з цього питання на період 2001-2005 роки. Однак у 2006 році в розпорядженні КМУ "Про схвалення Концепції розвитку системи підвищення кваліфікації працівників на період до 2010 року" вказувалось, що "система професійної підготовки працівників безпосередньо на виробництві, зокрема, система підвищення кваліфікації, упродовж останніх 10-15 років руйнувалася. Якщо на початку 90-х років щороку підвищували свою кваліфікацію в середньому близько 3 млн., то в останні роки - лише близько 1 млн. працюючих [3].

Враховуючи це, постає питання, чи може держава виконати завдання з прогнозування потреб в робочій силі для народного господарства країни та забезпечити належну підготовку її до ефективного використання. Практика розвитку країни в період 1990-2010 років показала, що виконати ці завдання поки що неможливо ні на регіональному рівні, ні на загальнодержавному. Так, в Україні в 2005-2009 рр. реалізовувався проект «Децентралізація управління професійним навчанням в Україні» за участю Асоціації місцевих коледжів Канади (АМКК) та Саскачеванського інституту прикладних наук та технологій (СПІНТ) за фінансової підтримки Канадського агентства міжнародного розвитку спільно з Міністерством праці та соціальної політики України, Державним центром зайнятості, Міністерством освіти і науки України, а також обласними державними адміністраціями та центрами зайнятості Дніпропетровської, Рівненської та Закарпатської областей. А в 2009 році Колегія Рахункової палати за результатами аудиту ефективності використання коштів державного бюджету України на підготовку робітничих кадрів для підприємств

Дніпропетровської області зробила висновок, що головне управління освіти і науки Дніпропетровської обласної державної адміністрації та керівники професійно-технічних навчальних закладів (ПТНЗ) області за пасивної позиції Міністерства освіти і науки України у 2006-2008 роках не забезпечили ефективного і законного використання коштів державного бюджету, призначених на підготовку робітничих кадрів. Як наслідок, головна мета витрачання державних коштів на профтехосвіту - ліквідація дефіциту робітничих кадрів на підприємствах регіону - не досягнута. Підготовка кадрів у ПТНЗ Дніпропетровської області відбувалася за відсутності регіональної програми розвитку галузі та без врахування пріоритетних напрямів соціально-економічного розвитку області і не відповідала регіональним потребам. Аудитом було встановлено, що із двох тисяч випускників 2007 та 2008 років лише кожний десятий прийшов працювати на підприємство за заявкою роботодавця. Водночас статистика навчальних закладів з цього приводу цілком позитивна - за їх звітними документами, 96 відсотків випускників рахуються як такі, що працевлаштовані на підприємствах області.

Проблема полягає в тому, що на сьогодні немає необхідного науково обґрунтованого методу прогнозування потреби в робочій силі на рівні держави та регіону. Методи, що використовуються в прогнозуванні демографічних та соціально-економічних явищ, в основному базуються на статистичних залежностях і не враховують характер та швидкість змін в суспільстві. Не виправдали себе у вирішенні цієї проблеми й експертні методи. Прогнози, які робились в Україні відносно зростання ВВП, доходів населення, народжуваності, інфляції, зменшення кількості безробітних в 2009-2010 роках поки не виправдовуються, тому що вони робились на основі тих тенденцій в економіці країни, які були характерними для попередніх 3-5 років. Можливо тому, що немає надійного методу, в Програмі економічних реформ на 2010 – 2014 роки, яка обговорювалася в Комітеті з економічних реформ при Президентові України 2 червня 2010 р., роботи з розроблення методичних засад прогнозування потреби у фахівцях на ринку праці, прийняття порядку формування й розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, робочих кадрів з урахуванням потреб ринку праці й контролю за його виконанням була віднесена на III етап (до кінці 2014 року).

У чому ж убачається вихід з даного становища? Вихід убачається в збалансованому вирішенню комплексу проблем, що пов'язані з розвитком та використанням трудового потенціалу. Одним тільки прогнозуванням потреби у фахівцях проблему використання робочої сили не вирішити. Незважаючи на дефіцит кадрів у багатьох регіонах, молодь не бажає працювати за набутою професією, і випускники шукають більш престижну й високооплачувану роботу, йдуть працювати не за спеціальністю, їдуть у великі міста та за кордон, де можна знайти більш-менш задовільні заробітки. Необхідно вирішувати цілий комплекс взаємопов'язаних питань.

Проблема підготовки кваліфікованих кадрів в Україні у відповідності до потреб економіки тісно пов'язана з таким комплексом питань:

- відсутність надійних прогнозів соціально-економічного розвитку на загальнодержавному та регіональних рівнях;
- відсутність механізмів визначення потреб у робочій силі у відповідності до розвитку економіки країни;
- низький рівень престижності ряду професій;
- низький рівень оплати праці;
- низький рівень соціальної захищеності працюючих;
- низький рівень освіти та професійної підготовки;
- відсутність державної системи забезпечення населення житлом;

- відсутність стабільної системи розмежування повноважень між державою та регіонами з різних питань соціально-економічного розвитку.

Сьогодні важливо системно й комплексно вирішувати ці питання, а це потребує подальших досліджень в даній сфері й розробки обґрунтованих методів та механізмів.

Список літератури

1. Про Основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року. Указ Президента України. м. Київ, 3 серпня 1999 року N 958/99. // Офіц. вісн. України. – 1999. – № 31. – С. 47.
2. Про заходи щодо сприяння підприємствам в організації професійного навчання кадрів на виробництві. Розпорядження Кабінету Міністрів України N 13-р від 24 січня 2001 р. м. Київ. <http://zakon.rada.gov.ua>.
3. Про схвалення Концепції розвитку системи підвищення кваліфікації працівників на період до 2010 року. Розпорядження Кабінету Міністрів України N 158-р від 20 березня 2006 р. м. Київ. <http://zakon.rada.gov.ua>.
4. Концепція загальнодержавної цільової соціальної програми “Збереження і розвиток трудового потенціалу України на 2008-2017 роки”. II-й Всеукраїнський Форум “Збереження і розвиток трудового потенціалу України”, 20 вересня 2007 року, м. Київ. www.fpsu.org.ua/files/2007/august/08/proekt..
5. Освіта населення України у демостатистичному вимірі. О. У. Хомра, Л. А. Москаленко. «Стратегічна панорама», №1, 2006., <http://www.niisp.org/vydanna/panorama/>.

А.А. Орлова, аспірант,

Кіровоградський національний технічний університет

Регіональні аспекти забезпечення підготовки робітничих кадрів

В умовах переходу до інноваційної економіки, здійснення структурної і технологічної перебудови господарства, одним з найважливіших напрямів забезпечення конкурентоспроможності вітчизняної промисловості та соціальної сфери є підвищення вимог до якості робочої сили, підготовка кадрів, яка б відповідала сучасним вимогам економіки. Для вирішення цих задач потрібна значна трансформація існуючого підходу до підготовки кадрового потенціалу для різноманітних секторів економіки, що в першу чергу стосується кваліфікованих робітників.

На думку багатьох дослідників, подальше зростання економічних показників неможливе без активного розвитку системи ПТО та її модернізації. Адже сьогодні гостро постає питання забезпечення підприємств кваліфікованими кадрами, здатними працювати в умовах застосування нових технологій, впровадження досягнень науково-технічного прогресу. Зокрема, це стосується робітничих кадрів, попит на яких постійно зростає.

В сучасній науковій літературі приділяється значна увага проблемам підготовки робітничих кадрів, питанням підвищення якості підготовки та модернізації системи профтехосвіти. Зокрема дослідженню цих питань присвячені роботи таких вчених як Грішнова О.А., Данилишин Б.М., Куценко В.І., Семикіна М.В., Шубенок С.В. Проте дана тема не втрачає своєї актуальності і потребує подальшого дослідження.

Демографічна криза, криза системи профтехосвіти, безробіття 1990-х років та масовий відхід людей з виробництва – все це в умовах сучасного підйому ринку слугує

причиною гострого дефіциту кадрів. Крім того, сьогодні ні кількісні, ні якісні параметри розвитку ПТО не відповідають потребам реальної економіки та ринку праці.

Низька якість підготовки робітничих кадрів обумовлена значною кількістю факторів. Застаріла матеріально-технічна база, відсутність можливостей освоювати під час навчання в училищах дорогі прогресивні технології, невміння працювати з новими інструментами й матеріалами роблять випускників ПТНЗ не конкурентоспроможними на ринку праці.

Одним з основних чинників є недостатній рівень матеріально-технічної бази професійно-технічних навчальних закладів, що безпосередньо пов'язано зі станом державного бюджету. Розмір видатків на професійно-технічну освіту протягом останнього десятиліття постійно збільшувався (2000 р. – 429100 грн., 2008 р. – 37666000 грн.). Та, не дивлячись на це, обсяг видатків як у відсотках до загальних видатків, так і у відсотках до ВВП становить досить незначну частку, про що свідчать такі дані: у 2000 році – 9% до загальних видатків та 3% до ВВП, у 2008 році – 4% та 6,2% відповідно. Бюджети ПТО останніх років є бюджетами виживання, а не розвитку, оскільки сьогодні державою фінансуються лише захищені статті: заробітна плата, стипендіальне забезпечення, оплата за енерго-, тепло- та водопостачання, харчування.

На сьогоднішній день більша частина обладнання та навчальної техніки ПТНЗ взагалі вийшли з ладу. За останні двадцять років припинилося як оновлення, так і будівництво нових об'єктів професійно-технічної освіти. Відповідно, учні, що навчаються у ПТНЗ не мають змоги практично оволодіти навичками роботи на сучасному обладнанні. Зрозуміло, що за таких умов неможливо досягти якісної підготовки робітників.

На якість підготовки робітничих кадрів негативно впливає стан забезпечення ПТНЗ педагогічними кадрами, адже викладачі та майстри виробничого навчання, які працюють на застарілому обладнанні, не в змозі забезпечити високоякісну підготовку учнів.

Як свідчить проведений аналіз, сьогодні попит на якісну робочу силу зростає дуже швидко. Згідно даних Головного управління статистики у Кіровоградській області [4, с. 55] потреба у працівниках у 2001 р. становила 1187 ос. і 638 ос. – на вакансії робітників, зокрема. У 2006 ж році попит на робочу сил зріс більше ніж втричі і становив 3786 ос. і 2032 ос. – на вакансії робітників. У наступні роки тенденції значної потреби у робітничих кадрах збереглися і потреба у робітниках у 2007 – 2008 рр. становила 1791 та 1941 відповідно (табл. 1.1).

Таблиця 1.1

Динаміка попиту на робочу силу за категоріями робочих місць
(на 1 січня, осіб)

Показники	2001	2006	2007	2008
Потреба у працівниках, усього	1187	3786	2985	3511
вакансії робітників	638	2032	1791	1941
службовців	497	1424	834	1115
місця, які не потребують професійної підготовки	252	330	360	455

У відсотках до загальної кількості робочих місць вакансії робітників також становлять значну частку (рис. 1.1). Так, у 2006 році цей показник становив 53,7 %. У 2007 р. відбулося його зростання до 60 %, а у 2008 р. спостерігалось незначне зменшення, пов'язане, в тому числі, з кризовим станом економіки країни і регіону, зокрема. Таким чином, можемо констатувати значну потребу регіонального ринку

праці саме у кваліфікованих робітниках.

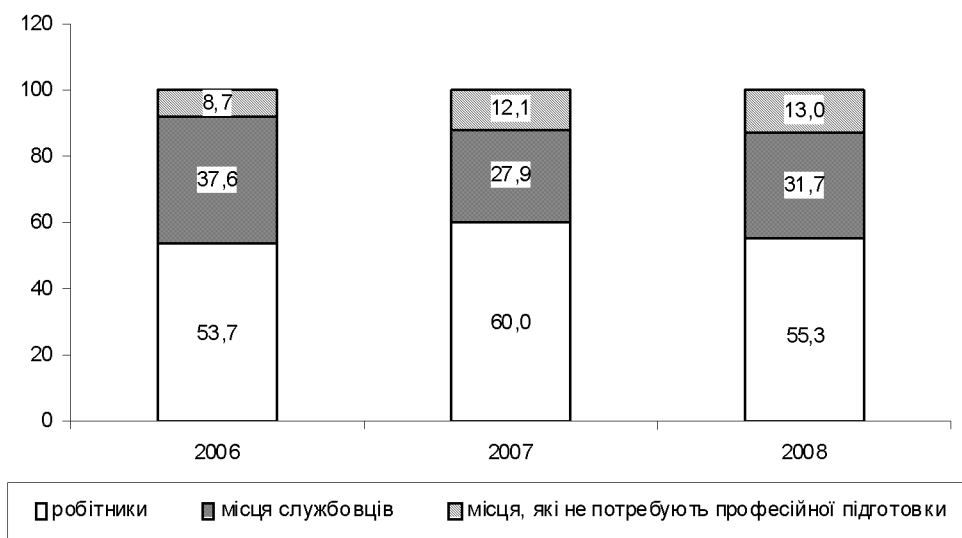


Рис. 1.1. Динаміка попиту на робочу силу за категоріями робочих місць (на 1 січня, у % до загальної кількості вільних робочих місць, вакансій) [4, с. 55]

Серед причин невідповідності попиту на робочу силу її пропозиції - зменшення народжуваності і, відповідно, кількості випускників загальноосвітніх шкіл, які в майбутньому могли б навчатися в ПТНЗ. Також в останні роки постає проблема старіння трудових ресурсів, тобто зменшення кількості населення працездатного віку. На більшості підприємств регіону середній вік робітників наближається до пенсійного, а замінити тих, хто вийде на пенсію дуже складно, адже молодь не бажає працювати у несприятливих умовах з низькою оплатою праці.

Крім того, спостерігається збільшення попиту на робітників без відповідної професійної підготовки. У результаті, неякісно використовуються наявні кваліфіковані робітничі кадри, адже роботодавці вважають за краще використовувати “дешеву” робочу силу.

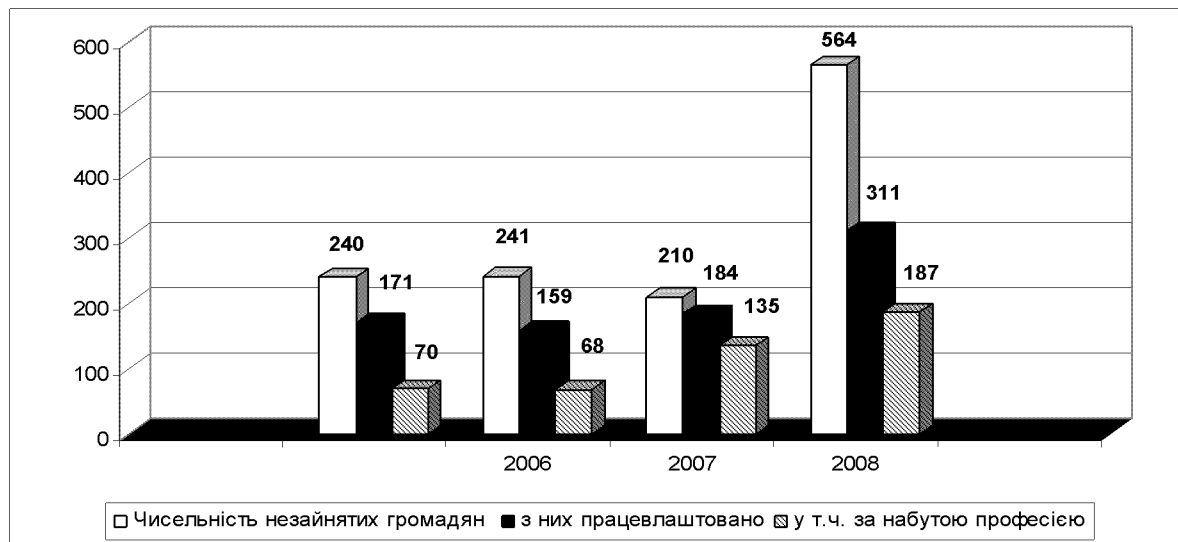


Рис. 1.2. Випускники ПТУ, які звернулися до державної служби зайнятості [3, с. 36]

Поряд з існуванням у регіоні дефіциту кадрів за робітничими професіями на ринку праці є поширеною ситуація, коли випускники ПТНЗ не можуть працевлаштуватися за обраною професією через відсутність на неї попиту або ж через недостатню підготовку.

Як свідчать статистичні дані, значна кількість випускників ПТУ звертаються до державної служби зайнятості. У 2005 р. – 240 осіб, з них працевлаштовано тільки 171 ос., а за набутою професією 70 (рис 1.2). Приблизно ті ж тенденції зберігалися наступні 2 роки. У 2008 р. – 564 особи звернулися до служби зайнятості, 311 – було працевлаштовано і лише 187 за набутою професією. Тобто 377 випускників повинні були перенавчатися для того, щоб отримати роботу, а отже були марно витрачений їх час на навчання та кошти держави на підготовку робітників.

Особливо гостро постає проблема структурних диспропорцій у підготовці робітників, тобто дисбалансу між підготовкою кадрів за певними спеціальностями та робітничими професіями, що затребувані на ринку. За даними Обласного центру зайнятості у 2008 році на облік як безробітні стали представники таких спеціальностей:

- кухар (1701 особа при 896 вакансіях);
- молодша медична сестра з догляду за хворими (57 осіб при 35 вакансіях);
- перукар (250 осіб при 181 вакансії);
- кравець (114 осіб при 13 вакансіях).

З іншого боку, навпаки, спостерігається перевищення попиту над пропозицією за такими спеціальностями:

- фрезерувальник (129 вакансій при 77 випускниках);
- тесляр (187 вакансій при 131 випускнику);
- слюсар-сантехнік (363 вакансії при 164 випускниках).

Таким чином, сучасні стандарти профтехосвіти не можуть забезпечити якісну підготовку робітників. Знань та навичок, що надаються в ПТНЗ, недостатньо для майбутньої трудової діяльності. Зокрема, це стосується практичної підготовки учнів із застосуванням нових техніки та технологій. Але, оскільки сьогодні майже все обладнання та навчальна техніка закладів професійної освіти застаріли, то підприємства як сторони, що є найбільш зацікавленими у якісній підготовці майбутніх кадрів повинні, створити для цього всі умови. Тобто потенційні роботодавці мають забезпечити проходження практики учнями навчальних закладів безпосередньо на робочих місцях. Більше того, оскільки фінансування закладів профтехосвіти сьогодні є обмеженим і держава не має змоги забезпечувати їх достатніми коштами для оновлення матеріально-технічної бази, при проходженні практики підприємствами повинно здійснюватися перерахування коштів за виконану роботу, частину яких отримуватиме навчальний заклад. Таким чином, буде відбуватися не лише практична підготовка кадрів, але й ПТНЗ отримають можливість для поступового оновлення обладнання та техніки.

З метою забезпечення якісної підготовки робітничих кадрів підприємства та державні структури повинні обов'язково співпрацювати. Одним з напрямків такого співробітництва професійно-технічних навчальних закладів та виробничих підприємств є надання можливості стажування педагогічним працівникам та підвищення кваліфікації майстрів виробничого циклу.

Ще одним перспективним напрямком розвитку професійно-технічної освіти могла б стати кооперація університетів, професійно-технічних училищ, підприємств та організацій. Таке функціонування на взаємовигідних партнерських умовах надало б можливість у сучасній складній ситуації виживати закладам вищої та професійно-технічної освіти, а підприємства мали б змогу приймати на роботу кваліфікованих робітників, здатних працювати з новітнім обладнанням. Прикладом такої кооперації може послугувати досвід Росії, де вже сьогодні створюються учбово-курсові комбінати, на яких підприємство готує кадри для власних потреб.

Крім того, важливо забезпечити збалансованість ринку професійно-освітніх послуг та ринку праці. Цього можна досягти шляхом науково обґрунтованої

профорієнтації, впровадження державного регулювання, що б сприяло не тільки розвитку, але й модернізації професійно-технічної освіти, а також шляхом здійснення держзамовлення на підготовку відповідних кадрів.

Список літератури

1. Данилишин Б., Куценко В. Формування нової парадигми підготовки кадрів у контексті інтеграції України у світову економічну систему // Україна: аспекти праці. – 2004. – № 4. – С. 14-18.
2. Орлова А. Механізм узгодження взаємодії регіонального ринку праці і системи професійної освіти // Збірник ПУСКУ. – Полтава, 2010.
3. Статистичний бюлетень «Професійно-технічні навчальні заклади» // Головне управління статистики у Кіровоградській області, 2009. – 42 с.
4. Статистичний збірник «Праця Кіровоградської області у 2008 році» // Головне управління статистики у Кіровоградській області, 2009. – 361 с.
5. Трудовий потенціал Кіровоградської області: стан та перспективи розвитку (колективна монографія) / За ред. М.В. Семикіної. – Кіровоград : ВАТ «Кіровоградське видавництво», 2008. – 304 с.

М.В. Пустовіт, аспірант,
Кіровоградський національний технічний університет

Соціально-економічна оцінка стану трудового потенціалу Кіровоградського регіону

Особливе місце серед головних чинників розвитку інноваційної економіки посідає саме трудовий потенціал регіонів країни. Вагомий внесок в теоретичну та практичну розробку проблеми трудового потенціалу внесли такі відомі економісти минулого і сучасного, як О. Амоша, Є. Антосенков, С. Бандура, Д. Богиня, І. Бондар, В. Васильченко, С. Вовканич, Ф. Волков, В. Ворона, В. Врублевський, О. Грішнова, Л. Данилов, М. Долишній, Т. Заславська, С. Злупко, Д. Карпукін, Р. Колосова, В. Костаків, В. Куликов, О. Котляр, О. Левченко, Е. Лібанова, В. Мандибура, Є. Маневич, І. Маслова, А. Мілюков, О. Новикова, В. Онікієнко, Н. Павловська, А. Панкратов, С. Пирожков, Г. Пруденський, М. Семикіна, М. Сонін, А. Чухно, Л. Шаульська, Р. Яковлев та інші.

На сучасному етапі соціально-економічного розвитку регіонів України і Кіровоградської області зокрема спостерігається глибока невідповідність між потребами у прискореному економічному зростанні та можливостями його досягнення з огляду на погіршення кількісно-якісних характеристик трудового потенціалу. За таких умов виникає об'єктивна потреба в соціально-економічній оцінці стану трудового потенціалу, як в кожному окремому регіоні, так і в країні в цілому, визначенні напрямків його збереження і розвитку.

Метою статті є соціально-економічний аналіз стану трудового потенціалу Кіровоградського регіону, обґрунтувати важливість медико-демографічної складової оцінки трудового потенціалу, запропонувати рекомендації стосовно напрямків збереження та розвитку трудового потенціалу.

У сучасних умовах при аналізі стану трудового потенціалу регіону враховуються такі основні характеристики: демографічна ситуація та її вплив на показники трудового потенціалу; рівень стану здоров'я працездатного населення;

смертність у трудоактивному віці, освіта, тощо.

У кількісному вимірі трудовий потенціал Кіровоградської області являє собою економічно активне населення, тобто всіх тих, хто працює або активно шукає роботу, включаючи осіб працездатного віку і старше працездатного віку.

За даними Статистичного щорічника Кіровоградської області за 2008 рік трудовий потенціал Кіровоградської області зменшується. У 2008-му році трудовий потенціал регіону склав 499,2 тис. осіб, що на 2,4% або 11,9 тис. осіб менше, ніж у 2000 р. (511,1 тис. осіб). У складі трудового потенціалу області жінок – 49,4%, чоловіків – 50,6%, більша частка з них проживають і працюють у містах (62,4%), менша – у сільській місцевості (37,6%) [2, С.326]. Що ж стосується вікових характеристик трудового потенціалу регіону, то серед тих, хто працює або активно шукає роботу, 49,1% осіб мають вік від 30 до 50 років, 16,1% – вік від 15 до 24, 11,0% – вік від 25 до 29 років, 18,2% – вік від 50 до 59 років, 5,6% – вік від 60 до 70 років. Одночасно з кількісним зменшенням трудового потенціалу можна прослідкувати, що в його складі зросла більш як удвічі частка осіб старше працездатного вік, тобто тих, хто старше 70 років і вимушений працювати заради більшої соціальної захищеності. Кількісні та структурні зміни економічно активного населення зумовлені, як демографічними, так і соціально-економічними наслідками ринкових перетворень в економіці країни загалом і регіону зокрема.

До позитивних змін у складі трудового потенціалу слід віднести зменшення кількості безробітних осіб з 75,9 тис. осіб у 2000 р. до 40,1 тис. осіб в 2008 р. Серед безробітних у 2008 році частка жінок складає 42,8%, чоловіків – 57,2%. Також, кількість економічно неактивного населення працездатного віку (від 15 до 70 років) в період з 2000 року по 2006 рік зросла на 7,9% або на 12,4 тис. осіб, а з 2006 р. по 2008 р. цей показник несуттєво скоротився. Цей факт може викликати занепокоєння, оскільки трудовий потенціал цієї частини населення недовикористовується в офіційному секторі економіки не тільки за рахунок продовження навчання у вищих навчальних закладах, самозайнятості, а й через причину наявності тіньової (незареєстрованої) зайнятості. Аналіз даних статистики дає змогу констатувати, що в Кіровоградській області стрімко зменшується кількість найманих працівників підприємств, установ, організацій. Йдеться про тих працівників, які уклали письмові трудові угоди (трудоий договір) на постійній або тимчасовій основі. За даними Статистичного щорічника Кіровоградської області, середньорічна кількість найманих працівників, починаючи з 2000 р. до 2008 р. (включно), скоротилася у 1,4 р. [2, С.342]. На нашу думку, такі тенденції теж віддзеркалюють загальне кількісне зменшення трудового потенціалу області, задіяного в офіційному секторі економіки.

У розподілі найманих працівників за видами економічної діяльності у 2008 році значну роль відіграють структурні зрушення в економіці Кіровоградського регіону. Найбільший відсоток найманих працівників припадає на промисловість – 57,5%, 36,8% – наймані працівники у сфері освіти, 36,5% – у сільському господарстві, 30,5% – у охороні здоров'я тощо [2, С.328].

Аналізуючи стан трудового потенціалу Кіровоградського регіону, потрібно також розглянути динаміку попиту на робочу силу за категоріями робочих місць та тенденції. Одним із головних результатів ринкової трансформації економіки Кіровоградського регіону є нарешті формування багатосекторної структури економіки, яка поєднує в собі суб'єкти господарювання всіх форм власності. Аналіз динаміки свідчить, що останніми роками проявляється незначна тенденція до збільшення попиту на місця, які не потребують професійної підготовки, це свідчить про низьку затребуваність трудового потенціалу осіб, які мають вищу освіту. Порівнюючи 2007 та 2008 роки, збільшився попит на посади службовців, але скоротився на робочі місця [1,

С.55].

Суттєвою складовою розвитку трудового потенціалу, підвищення його конкурентоспроможності, мотивації до трудової діяльності є рівень заробітної плати. Суттєвою завадою в ефективному використанні трудового потенціалу населення є значне відставання Кіровоградського регіону від більшості інших регіонів України за рівнем заробітної плати. Середня заробітна палата в Кіровоградській області у березні 2010 року складала (1647 грн.) 78% у порівнянні із середньоукраїнським показником (2109 грн.). Зауважимо, що бідність працюючих притаманна усім регіональним ринкам праці України, проте Кіровоградська область за рівнем середньомісячної заробітної плати наближається до регіонів-аутсайдерів – Чернігівської (1579), Чернівецької (1631), Черкаської (1686), Вінницької (1594), Волинської (1532), Тернопільської (1505), Житомирської (1606) [3]. Така ситуація викликана тим, що переважна більшість роботодавців в умовах обмежених можливостей залучення інвестицій орієнтується на використання дешевої робочої сили, таким чином обмежуючи витрати на соціальні цілі, безпеку праці тощо. Зауважимо, що в умовах відсутності трудового вибору на ринку праці ситуація з низькою оплатою праці в регіоні підштовхує до від'їзду багатьох кваліфікованих робітників та фахівців за межі області. Отже, в результаті, Кіровоградська область має високі показники скорочення населення за рахунок прискорених міграційних процесів.

Важливою передумовою розвитку трудового потенціалу регіону є стан освітньої системи. Скорочення динаміки кількості школярів в області пояснюється наслідками впливу демографічних та соціально-економічних чинників, що в свою чергу призвело до скорочення народжуваності дітей (у 2005/06 роках – 124,9 тис. учнів, тоді як у 2008/09 – 104,1 тис.) [2, С.419]. Зменшення кількості учнів у професійно-технічних закладах області (2005 р. – 11325 учнів, а в 2008 році – 10363 учнів) має також свою причину, це пояснюється тим, що відбулося стрімке скорочення кількості таких закладів за роки ринкових перетворень, погіршенням їхнього фінансування, а звідси й розвитку, зниженням престижності статусу професій у зв'язку з низькою оплатою праці та поганими умовами праці [2, С.426]. Розглянемо ситуацію, яка склалася у вищих навчальних закладах III-IV рівнів акредитації. Ситуація виглядає більш стабільно (2005/06 – 20848 студентів, 2006/07 – 21820 студентів, 2007/08 – 22212 студентів, 2008/09 – 21950 студентів). На нашу думку, у майбутньому, вища освіта стане обов'язковою для всіх зайнятих економічною діяльністю на різних рівнях суспільного виробництва [2, С.419].

Однією з найважливіших умов прогресивного розвитку трудового потенціалу є забезпечення демографічної бази його відтворення, реалізація можливостей збереження здоров'я населення. Сучасні реалії демографічних процесів в Україні виявляються у зниженні чисельності, погіршенні показників відтворення, депопуляції населення, катастрофічному погіршенні здоров'я. Загалом демографічна ситуація в Україні, яка формувалася протягом останніх років, дає підстави кваліфікувати її як затяжну демографічну кризу. Незважаючи на деяке покращення ситуації з народжуваністю, темпи природного скорочення населення набули катастрофічного рівня. Найгірші показники за цим параметром фіксуються в Чернігівській (-11,6), Сумській (-11,0), Полтавській (-9,7), Луганській (-9,6) Донецькій (-9,4), Черкаській (-8,9), Кіровоградській (-8) областях. Лише м. Київ, Рівненська та Закарпатська області відзначаються приростом населення, хоча у Києві він відбувається за рахунок міграційної складової [4]. За період 1990-2009 років Кіровоградська область кількісно втратила наявного населення у 10 разів більше (1990 - 2009 рр. – 213,5 тис. населення), ніж з 1939 по 1989 роки (18 тис. населення). Тільки протягом 2009 року населення Кіровоградської області скоротилося на 9,2 тис. осіб, у тому числі міського населення –

на 3,8 тис., жителів сільських поселень – на 5,4 тис. осіб. Станом на 1 січня 2010 року чисельність наявного населення області становила 1017,8 тис. осіб, у тому числі міського – 627,9 тис. осіб, сільського – 389,9 тис. осіб [2, С.506]. Одже, втрати наявного населення стають перешкодою збереження та розвитку трудового потенціалу регіону. Такі негативні тенденції у кількості наявного населення Кіровоградської області пояснюються, перш за все, несприятливою медико-демографічною ситуацією, що в свою чергу проявляється у високому рівні захворюваності, смертності, зменшенні народжуваності, низькому рівні житті. З 1990 року відбувається стрімке зниження народжуваності внаслідок зниження рівня оплати праці, погіршення соціального захисту населення, зростання безробіття, з іншого боку – збільшення показників смертності, внаслідок негативного впливу навколишнього середовища на стан здоров'я населення, погіршення охорони здоров'я, зубожіння населення, низького рівня пенсійного забезпечення. Потребує особливої уваги й той факт, що складність ситуації посилюється ще й станом здоров'я нації, який є важливим індикатором якості трудового потенціалу. Загальна захворюваність на 100 тис. населення України за статистичними даними за період 1990–2008 рр. збільшилась з 62335 до 70460, тобто на 12,8%. Розглянемо більш детально таку статистику по Кіровоградській області. Аналіз статистичних даних засвідчує, що загальна захворюваність населення області за період 1995–2000 рр. підвищувалась і становила 59225 випадків на 100 000 населення, з 2000 року він коливався і в 2008 році цей показник знизився і становив 57266 випадків [2, С.506]. Основними причинами підвищення захворюваності населення Кіровоградської області є такі: зниження якості їжі та питної води, несприятлива екологія, низька якість життя населення; відсутність всеохоплюючої періодичної медичної діагностики населення усіх вікових груп; нестача коштів у більшості верств населення на медикаменти та лікування; відсутність необхідного устаткування та медикаментів в медичних закладах; нерозвиненість медичної інфраструктури у сільській місцевості, дефіцит медичного персоналу (особливо у сільських адміністративних районах).

Проведений аналіз стану трудового потенціалу Кіровоградського регіону та медико-демографічної складової його оцінки засвідчуює значні кількісні та якісні втрати трудового потенціалу, внутрішньорегіональну диференціацію якісних показників, не використовується повністю, ефективно та раціонально, частина його залишається в резервному, прихованому стані, не працюючи повною мірою на інтереси економіки регіону, засвоєння інноваційної моделі розвитку. На основі проведених досліджень видно, що формування, розвиток і використання трудового потенціалу Кіровоградської області відбувається у несприятливих соціально-економічних умовах. Економічні зрушення, які останніми роками мали місце в регіоні, майже не позначилися на стані добробуту населення, соціального та демографічного розвитку області. Спостерігається гостре протиріччя між реальними потребами економіки регіону в кадрах певної кваліфікації і пропозицією освітніх послуг. Все це вимагає розробки на державному та регіональному рівнях комплексної політики заходів, спрямованих на збереження та розвиток трудового потенціалу на основі формування ефективної комплексної демографічної, економічної, соціальної, екологічної політики. На нашу думку, головним засобом реалізації цілей регіональної політики щодо збереження та розвитку трудового потенціалу регіону має стати забезпечення людського розвитку через поліпшення демографічної бази відтворення трудового потенціалу, підвищення економічних потужностей території, створення адекватного ринковим відносинам мотиваційного механізму реалізації населенням свого інтелектуального потенціалу, залучення інвестицій у розвиток трудового потенціалу, зростання рівня економічної активності, зниження негативного впливу забруднення навколишнього природного середовища тощо.

Список літератури

1. “Праця Кіровоградської області 2008”/ Головне управління статистики у Кіровоградській області; За редакцією Л.Б.Дівель. – К.: «Поліграф-Сервіс», 2009. – 360
2. Статистичний щорічник Кіровоградської області за 2008 рік / Державний комітет статистики України; За ред. Л.Б. Дівель. – К.: «Поліграф-Сервіс», 2009. – 506 с.
3. Biz.liga.net.
4. <http://www.niss.gov.ua/Monitor/june2009/24.htm>

А.О. Півень, асистент,
Кіровоградський національний технічний університет

Питання соціально-економічної захищеності працівників

Поглиблення трансформаційних процесів у національній економіці України визначає необхідність використання економічних важелів у регулюванні питань, пов'язаних з техногенними ризиками. Це, насамперед, обумовлено тим, що в нашій країні і безпосередньо в Кіровоградській області створена потужна техносфера, наслідком якої стало значне техногенне навантаження на навколишнє середовище.

Тому основою для розвитку регіону, базисом для майбутнього гармонійного розвитку особистості, стабільності економіки області та держави в геоекономічному просторі на сьогодні стає формування пріоритетних соціальних інтересів та вирішення проблеми забезпечення соціальної та економічної безпеки на рівні кожного окремого громадянина, підприємства та регіону в цілому. Адже у сучасних умовах сприяння загальнонаціональним інтересам держави забезпечення прав і свобод кожної окремої людини, захист її здоров'я та життя визнається одним із пріоритетних напрямів державної політики.

Дослідження проблем соціально-економічної захищеності потребує детального вивчення поняття “безпека” та змісту концепції соціальної безпеки. Залежно від рівня розвитку суспільства в поняття “безпека” вкладався різний зміст, ставились певні завдання і створювались спеціальні інститути, покликані забезпечувати безпеку особи, суспільства, держави.

Безпека – це певний об'єктивний стан, що ґрунтується на відсутності загрози, який суб'єктивно відчують окремі люди чи їх групи. Під безпекою розуміють також стан без загрози, стан спокою, впевненості або “психічний чи правовий стан, при якому особа має відчуття впевненості, опори в іншій особі чи юридично врегульованій системі; протилежність загрози”.

Маючи особливий психологічний та біологічний статус потреба безпеки передбачає необхідність у структурі, порядку, прав та підтримки, стабільності, опіки, звільнення від страху та хаосу. Потреба безпеки є активним та домінуючим фактором в житті працівників, а відтак стає і неодмінним фактором суспільного життя.

На сьогодні все частіше вчені та практики приділяють багато уваги національній, економічній, екологічній безпеці, проте рідко можна зустріти праці, присвячені розгляду питань соціальної безпеки.

У найзагальнішому розумінні соціальна безпека – це стан гарантованої правової

та інституційної захищеності життєво важливих соціальних інтересів людини, суспільства і держави від зовнішніх та внутрішніх загроз. При цьому значення критеріїв соціальної захищеності перебувають не нижче порогових значень, що становлять загрозу для національної безпеки країни.

В свою чергу, соціальна захищеність особи – це гідний рівень забезпечення її соціальних прав, наявність ефективного механізму реалізації соціального захисту та створення умов, які забезпечують особі повноцінне життя, гарантують можливість рівноправної участі в економічному, політичному та соціальному житті суспільства. В основі соціальної захищеності лежать права людини, забезпечення політичних і громадянських свобод.

Одним з найскладніших напрямків гарантій соціально-економічної захищеності є забезпечення гідних умов праці та унеможливлення появи надзвичайних ситуацій на виробництві. Адже, в сучасних умовах існують додаткові дестабілізуючі фактори, які можуть підвищити аварійність та знизити ефективність підприємств Кіровоградської області. Якщо проаналізувати дані за 2009 рік по Кіровоградській області щодо травматизму та по економічним витратам в результаті надзвичайних ситуацій, пов'язаних з виробничою діяльністю, то спостерігається щорічне зменшення кількості потерпілих з втратою працездатності на один робочий день і більше. Так, у 2009 році порівняно з 2000 кількість потерпілих менша в 2,5 рази. В той же час, число потерпілих зі смертельним наслідком з 2002 року коливається в межах 20 осіб щорічно.

В розрізі області, максимальне число випадків виробничого травматизму припадає на Кіровоград (119 осіб травмовано за 2009 рік, 9 смертельних випадків) та великі промислові міста області – Олександрія (17 осіб, з них 2 особи загинуло) та Знам'янка (8 осіб). Щодо районів регіону, то максимальна кількість травмованих спостерігається в Маловисківському (13 осіб травмовано, 1 смертельний випадок), Олександрійському (11 осіб травмовано, 1 загинула) та Кіровоградському (2 особи загинуло, 9 осіб травмовані) районах. Це обумовлюється територіальним розміщенням підприємств та організацій області, та особливостями навколишнього середовища кожної територіальної одиниці.

Якщо взяти для порівняння, показники наслідків виробничого травматизму та травм, не пов'язаних з виробництвом, то отримаємо наступні дані. Показники наслідків виробничого травматизму перевищують показники побутового травматизму в 11 разів. Адже, від травм, не пов'язаних з виробництвом, за 2009 рік постраждало 23 особи (загинуло 11), внаслідок чого було втрачено 566 робочих людино-днів, або 24,6 дня у розрахунку на 1 потерпілого.

Наведені вище дані свідчать про існування нагальної потреби посилення заходів гарантування безпечної діяльності працівників. Адже, забезпечення захисту на національному, суспільному та індивідуальному рівні створить передумови для вирішення проблеми соціально-економічної захищеності кожної окремої особи. І в той же час реалізація державної політики підтримки належного рівня безпеки неможлива без впровадження дієвого механізму вдосконалення функціонування та адаптації до сьогоденних умов вітчизняних аварійно-рятувальних служб (АРС) та забезпечення соціального захисту самих працівників АРС.

Дещо специфічним є трактування «безпеки», «соціально-економічної захищеності» та «умов праці» для працівників АРС. Адже, рятувальник - особа, яка має відповідну спеціальну підготовку, атестована на здатність і безпосередньо бере участь у проведенні аварійно-рятувальних робіт (робіт, спрямованих на пошук, рятування і захист людей, а також матеріальних і культурних цінностей та захист довкілля під час виникнення надзвичайних ситуацій (НС)- порушення нормальних умов життя і діяльності людей, спричинене аварією, катастрофою, стихійним лихом чи іншою

небезпечною подією, які спричинили загибель людей чи створення на об'єкті або території загрози життю та здоров'ю людей і призводить до руйнування будівель, споруд, обладнання і транспортних засобів, порушення виробничого або транспортного процесу чи завдає шкоди довкіллю). Працівники аварійно-рятувальних служб виконують роботи під час НС гідрометеорологічного, геологічного, природного чи біологічного характеру, перебуваючи на хімічно-, пожежо-, вибухонебезпечних, гідродинамічних, радіаційних об'єктах.

Під час ліквідації НС, в умовах екстремальних температур, задимленості, загазованості, загрози вибухів, обвалів, зсувів, затоплень, хімічного та іншого зараження, рятувальники роблять все можливе для пошуку і рятування людей на уражених об'єктах, надавали невідкладну, у тому числі медичну, допомогу особам, які перебували у небезпечному для життя та здоров'я стані, на місці події та під час евакуації до лікувальних закладів. В той же час, як свідчить практика, далеко не всі працівники МНС зберігають своє життя та здоров'я під час виконання своїх професійних обов'язків, особливо в екстремальних умовах. За даними в середньому щорічно в системі МНС України реєструється 15 смертельних випадків серед осіб рядового і начальницького складу, пов'язаних із виконанням службових обов'язків.

Існування значного кола соціальних проблем, зокрема низького рівня доходів, високих показників професійної захворюваності та травматизму, порушення або ігнорування трудових прав працівників та їхніх соціальних гарантій свідчить про те, що формування пріоритетів соціальної політики відбувається без належного методичного та методологічного забезпечення, не враховуються найбільш актуальні для працівників АРС соціальні проблеми, що знижує рівень їхньої соціальної та економічної захищеності, перешкоджає нормальному суспільному існуванню та розвитку.

Передумовою та відправною точкою у ефективному подоланні соціальних небезпек у діяльності працівників АРС має стати розробка системи вимірювання та постійного моніторингу соціально-економічної захищеності працівників, визначення критеріїв та індикаторів, які стануть основою для розробки, впровадження та оцінки заходів соціальної політики, спрямованої на покращання соціального стану.

Першочерговим завданням є розробка заходів щодо зниження впливу основних причин виникнення надзвичайних ситуацій техногенного характеру в регіоні, а саме: посилення механізмів державного регулювання питань безпеки у виробничій сфері та впровадження дієвого соціально-економічного механізму ефективного використання та розвитку трудового потенціалу промисловості області, котрий передбачатиме вирішення питань: забезпечення ефективної зайнятості у промисловості на основі активної взаємодії соціальних партнерів; забезпечення привабливості умов трудової діяльності у промисловості та реальної соціальної захищеності працівників; соціальна та економічна мотивація підвищення професійної компетентності та інвестування у розвиток трудового потенціалу; стимулювання трудової та інноваційної активності працівників промислових підприємств; запровадження безперервного професійного навчання відповідно до потреб промисловості.

Для вирішення питань захищеності працівників-рятувальників доцільним є використання механізму моніторингу та гарантування гідного рівня соціально-економічної захищеності працівників, що передбачатиме: забезпечення справедливої винагороди за працю, гарантія продуктивної та високооплачуваної зайнятості; розробка й удосконалення механізмів організації та регулювання оплати праці; правове та організаційне забезпечення гарантій зайнятості; розвиток соціального партнерства та соціального діалогу; підвищення доступності та якості професійного навчання; забезпечення безпечних умов праці.

Виходячи із змісту основних складових соціально-економічної захищеності працівників робимо висновок, враховуючи специфічні умови роботи працівників аварійно-рятувальних служб з підвищеними ризиками й небезпекою для життя й здоров'я, одним з першочергових завдань постає реалізація соціально-економічного захисту працівника і його сім'ї через створення дієвого механізму регулювання соціально-економічної захищеності. Більше того, сталий характер проблем соціально-економічної захищеності працівників АРС приводить нас до думки, що дана проблема потребує все нових підходів до її розв'язання та вирішення.

О.В. Ткачук, асистент,
Кіровоградський національний технічний університет

Напрями вдосконалення організації професійного розвитку трудового потенціалу

Дослідження сучасних теоретичних та практичних аспектів у сфері професійного розвитку трудового потенціалу дозволяє визначити такі науково-практичні рекомендації, спрямовані на вдосконалення організації професійного розвитку трудового потенціалу як на загальнодержавному рівні, так і на рівні підприємств, установ та організацій Кіровоградської області.

В цілому, основними напрямками вдосконалення організації професійного розвитку трудового потенціалу на загальнодержавному рівні доцільно вважати:

- розробку концептуально-економічних засад і впровадження Національного стандарту з професійного розвитку кадрів на виробництві;
- розробку політики у сфері диференціації оплати праці в залежності від рівня освіти та професійних якостей персоналу, запровадження чіткого і справедливого механізму оцінки результатів праці;
- підвищення якості вищої та професійно-технічної освіти, забезпечення її відповідності потребам підприємств, установ та організацій країни;
- формування системи безперервної освіти, зростання ролі курсів підвищення кваліфікації та забезпечення їх практичної спрямованості відповідно зі специфікою конкретної виробничо-господарської діяльності;
- сприяння використанню сучасних засобів і систем передачі та обробки інформації при навчанні на виробництві, у навчальних закладах;
- стимулювання активізації інноваційної діяльності;
- формування механізмів адаптації кращих досягнень світового досвіду у сфері професійного навчання і розвитку трудового потенціалу;
- стимулювання роботодавців та інших зацікавлених сторін до участі у забезпеченні професійного розвитку трудового потенціалу.

На рівні підприємства важливе значення має реалізація таких заходів:

- формування і підтримка культури якості діяльності підприємств, проведення її діагностики;
- розробка і впровадження стандарту з розвитку персоналу на основі Національного стандарту з урахуванням власної специфіки і потреб;
- формування внутрішньофірмових інститутів, які б виконували функції підтвердження кваліфікації, отриманої за допомогою неформальних методів;
- розробка ефективних програм залучення та адаптації молодих фахівців,

налагодження співпраці із закладами освіти;

- перегляд політики підприємств щодо відповідності умов праці на робочих місцях та можливостей для професійного й кар'єрного зростання вимогам та потребам фахівців з високим рівнем освіти та підготовки;
- розробка програм стимулювання працівників до ініціювання ідей та здійснення удосконалень робочого процесу;
- оцінювання ефективності підготовки та професійного навчання;
- перегляд посадових інструкцій та більш чіткий розподіл обов'язків та відповідальності персоналу та ін.

На сучасному етапі діяльність зі стандартизації в Україні відбувається, насамперед, шляхом розробки систем стандартів на промислову продукцію, технічних регламентів тощо. Водночас, недостатньо уваги приділяється широким можливостям використання стандартизації у сфері професійного розвитку трудового потенціалу, як це характерно для більшості розвинених країн світу.

Разом з тим, необхідність подолання кризових явищ в економіці та подальшого впровадження інноваційної моделі економічного розвитку потребують постійного удосконалення системи професійного розвитку вітчизняного трудового потенціалу, підготовки та підвищення професійного рівня працівників, здатних працювати в умовах економіки знань, зокрема, активно створювати, використовувати та оновлювати знання. Тому основним завданням стандарту з професійного розвитку кадрів є забезпечення безперервної підготовки кадрів на виробництві та взаємозв'язку такої підготовки з менеджментом знань.

Крім того, необхідно підкреслити, що підвищити якість усіх процесів на підприємстві можливо лише за наявності високого рівня культури, спрямованої на постійний розвиток персоналу та сприйняття людини як найвищої цінності. Важливість формування відповідної культури обумовлюється також тим, що будь-які норми, правила, стандарти, що впроваджуються в організації і повинні якісно виконуватися, потребують утвердження у відповідних цінностях і переконаннях працівників. Тільки у цьому випадку буде забезпечена дійсна мотивація до виконання норми, а, отже, і найбільш якісне її виконання.

Діагностика культури діяльності підприємств у сфері якості на основі експертної оцінки повинна забезпечувати визначення проблем і слабких місць у процесах, які відбуваються на підприємстві, під час прийняття рішень, в інформаційному забезпеченні і комунікаціях, взаємовідносинах і поведінці, індивідуальних та групових цінностях і переконаннях персоналу. Наявність проблем у кожній із зазначених сфер свідчить про доцільність застосування відповідних коригувальних заходів задля забезпечення ефективного управління якістю діяльності на підприємстві.

До індикаторів прояву культури діяльності підприємства у сфері якості віднесено такі, як:

- розвиток взаємовигідних відносин з постачальниками, споживачами, безпосереднім соціальним середовищем та суспільством в цілому;
- якість управління інформаційними потоками (наявність необхідної інформації, каналів її розповсюдження та внутрішніх комунікацій тощо);
- якість мислення і прийняття рішень (орієнтація на результат, стиль керівництва, рівень централізації влади, ступінь залучення робітників до прийняття рішень, постійне удосконалення);
- якість взаємовідносин та поведінки персоналу (моральний клімат у колективі, етика спілкування, рівень деперсоніфікації відповідальності, ставлення до визнання заслуг і досягнень співробітників);
- якість індивідуальних поглядів і цінностей (ставлення співробітників до системи

управління якістю діяльності, якості праці, змін і нововведень).

На основі діагностики культури якості діяльності доцільною є розробка і реалізація програми професійного розвитку трудового потенціалу з тих питань, які є найбільш проблемними для підприємства за результатами діагностики.

Впровадження наведених науково-практичних рекомендацій у господарській діяльності підприємств, установ та організацій Кіровоградської області дозволить суттєво підвищити якісний рівень трудового потенціалу в регіоні, забезпечити зростання інтелектуального потенціалу працюючих, активізувати інноваційну діяльність суб'єктів господарювання.

Т.Ф. Рябоволик, аспірант,
Кіровоградський національний технічний університет

Теоретичні засади формування політики зайнятості в контексті інноваційного розвитку економіки України

Формування умов для переходу до інноваційної моделі економіки передбачає забезпечення високого рівня людського розвитку в цілому за рахунок використання інноваційних чинників розвитку демографічної та соціально-трудової сфери. Водночас реалізація інноваційних складових передбачає широке впровадження соціальних інновацій у всіх сферах людського життя, без чого неможливо забезпечити високу якість і динамічність розвитку суспільства.

Поліпшення якості населення в умовах посилення тенденцій глобалізації світової економіки стає головним фактором підвищення рівня національної конкурентоспроможності та забезпечення сталого економічного зростання. Інноваційно орієнтована економіка потребує підготовки робочої сили широкого профілю, здатної до навчання і постійного оновлення отриманих знань, сприйняття технологічних нововведень, освоєння нових універсальних спеціальностей, наявності стійких мотиваційних установок на підвищення професійного рівня. Інноваційні види зайнятості, що, з одного боку, пред'являють високі вимоги до освітнього рівня й навчально-професійної гнучкості й мобільності працівників, з іншого – дають змогу реалізувати трудові можливості осіб з обмеженими фізичними можливостями і створюють, порівняно з традиційним виробництвом, більш сприятливі умови для збереження здоров'я працюючих [1, С.5].

Отже, розкриваючи таке складне питання як зайнятість в інноваційній сфері логічно було б розкрити саме поняття "інновації".

На думку автора інновація це – по-перше, успішне комерційне використання і виконання нових ідей, знань і технологій, а по-друге, процес перетворення нової ідеї в безпосередній соціально-економічний ефект. Інноваційний процес тягнеться від зародження ідеї до її комерційної реалізації, охоплюючи весь комплекс відносин: виробництво, обмін, споживання. Він об'єднує науку, техніку, освіту, економіку, підприємництво, управління і зумовлений характером і якістю їх взаємодії та взаємозв'язків. Інновація – результат колективних зусиль, де успіх залежить не лише від сфери науки і техніки, але від значно ширшого спектру галузей та соціального оточення (рис. 1).

Провідні вчені України справедливо приходять до висновку, що важливою

умовою виходу економіки України з кризи є подолання інноваційної інертності суб'єктів різних форм господарської діяльності, створення такого економічного механізму, який забезпечував би більш активну інноваційну поведінку, завершення структурної перебудови економіки, прискорення темпів економічного зростання, досягнення високої конкурентоспроможності на світовому ринку шляхом відновлення продукції і технологій, збільшення частки високотехнологічної продукції в загальній структурі експорту, розумного використання ресурсів [2, С.9].

Однією з основних рис, притаманних інноваційній економіці, є спрямування системи державних пріоритетів на капіталізацію витрат, що вкладаються у людину [3, С.5-10].

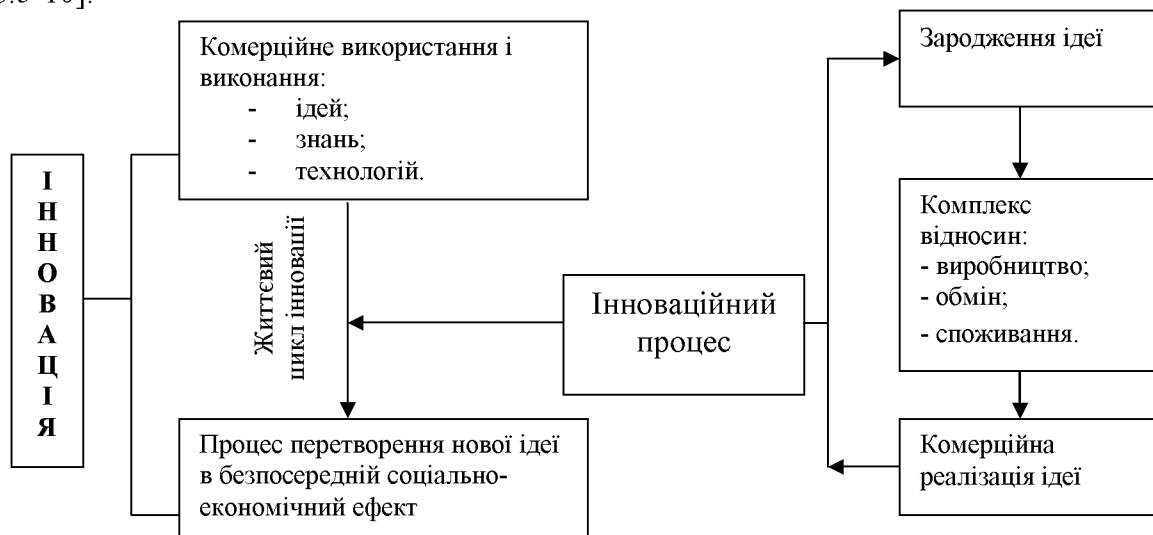


Рис. 1. Зв'язок інновацій із соціально-економічним ефектом

Наукова полеміка стосовно впливу інновацій на зайнятість розпочата ще класиками політекономії (А.Сміт, Д.Рікардо, К.Маркс), триває і нині [4, С.23-29]. В економічній літературі знаходять своє відображення проблеми регулювання ринку праці в роботах Д.Гелбрейта, Р.Еренбурга, Д.Кейнса, К.Макконнелла, А.Оукена, П.Самуельсона, а також українських вчених зі світовим ім'ям: І.Вернадського, С.Подолінського, М.Туган-Барановського. Значний доробок у розробку теоретичних основ регулювання зайнятості внесли такі відомі вітчизняні вчені, як А.Ачкасов, Л.Антошкіна, А.Базилук, С.Бандур, Д.Богиця, І.Бондар, В.Васильченко, В.Геєць, О.Грішнова, Б.Данилишин, Д.Дмитренко, Т.Заяць, А.Колот, Н.Кузнецова, Л.Кривенко, В.Куценко, В.Лич, Е.Лібанова, І.Манцуров, О.Сологуб, Л.Федулова, А.Чухно та ін. Окремі аспекти інноваційних чинників зайнятості розглядали і в своїх наукових працях Б.Баласинович, О.Левченко, Л.Лісогор, В.Онікієнко, О.Попова, М.Семикіна, Л.Семів, В.Чижова та ін.

Проте недостатньо дослідженими залишаються інновації в сфері зайнятості, та інноваційні процеси регулювання зайнятості населення. Вимагає удосконалення механізм регулювання якісних параметрів зайнятості як чинник забезпечення інноваційного розвитку країни. Потребує уточнення зміст і структура організаційно-економічного механізму регулювання зайнятості населення, а також обґрунтування пріоритетних напрямів формування політики зайнятості в Україні в процесі інноваційного розвитку. Усе це зумовлює подальше поступове та глибоке розкриття вивчення цих глобальних економічних процесів.

Європа нині акцентує свою увагу на науці, освіті й інновації з метою подолання науково-технологічного відставання від інших регіонів світу і формування найпотужнішої у світі економіки, заснованої на знаннях, для здійснення науково-

технічного прориву [5, С. 39]. Знання є підвалинами розвитку інноваційної системи в цілому. При створенні інноваційної економіки першим рівнем її побудови є інноваційно-направлена освіта, яка є фундаментом та основою у подальшій розбудові. Як відмічає Л.Лісогор, підвищення рівня конкурентоспроможності країни безпосередньо залежить від темпів створення організаційно-економічних передумов для створення "економіки знань", яка передбачає як розвиток інформаційних технологій, що дають змогу трансформувати знання в інформацію, ефективно впроваджувати технологічні нововведення, так і підвищення якості людського капіталу [6, С.1].

Неможливо не погодитись з думкою О.Левченко, який відмічає, що результати інноваційних процесів залежать від інноваційної спроможності суспільства, певних його структур, тобто від потужності їх інноваційного потенціалу. При цьому інноваційна діяльність працівників з вищою освітою, зокрема організація та практичне впровадження ними такої діяльності є визначальними чинниками побудови інноваційної моделі вітчизняної економіки та трансформаційного переходу до такого типу економіки, де головними економічними ресурсами стануть знання та інформація [7, С.61].

Інноваційна модель ринку праці повинна бути орієнтована не на кількість робочої сили, а на її якісні параметри, що дає змогу забезпечувати необхідний соціально-економічний розвиток з меншими обсягами зайнятості. Це вимагає дотримання певних співвідношень між зайнятістю в окремих сегментах, зокрема у видах діяльності та секторах економіки, здатних забезпечити максимальну ефективність їх функціонування. Системні структурні зрушення на ринку праці повинні забезпечити його відповідність високим соціальним стандартам і загальній динаміці науково-технологічного та економічного розвитку. Загалом інноваційну активність можуть проявляти як наймані працівники (особи, які працюють за наймом в організаціях, на підприємствах різних форм власності), так і самозайняті особи (підприємці, люди творчих професій). Це також стосується і роботодавців, які пропонують нові форми зайнятості (традиційні, віртуальні тощо), та безкоштовно працюючих членів сім'ї.

Виходячи з логіки концепції людського розвитку, пріоритетним напрямом політики у сфері зайнятості має бути акцент на зростанні інноваційної ролі трудового потенціалу як складової людського потенціалу і бази формування людського капіталу. Як уже зазначалося, принциповим є положення щодо активної участі кожного індивідуума у розширенні людських можливостей.

Ефективність реалізації інноваційних важелів розвитку трудового потенціалу може підвищуватися у двох напрямках:

- удосконалення якісних характеристик трудового потенціалу, зокрема, покращення стану здоров'я населення, підвищення рівня освіти та кваліфікації, інші заходи, спрямовані на зростання якості робочої сили;
- підвищення рівня зайнятості шляхом посилення мотивації населення до економічної активності та створення сприятливих умов для її реалізації.

Отже, першочерговим завданням інноваційної політики ринку праці має стати пошук ефективних механізмів підвищення економічної активності населення [1, С.243].

В Україні, як і у більшості країн світу, також відбувається глибинна трансформація зайнятості. Йдеться про зміну її основних форм, видів та змісту. Вітчизняний ринок праці поступово запозичує загальносвітові тенденції. Вже сьогодні принциповими інноваціями у сфері зайнятості можна вважати лізинг персоналу, дистанційну зайнятість, нестандартні графіки робочого часу тощо. Нової якості набуває гнучкість ринку праці у різноманітних її формах та виявах. Зазначені процеси у сфері зайнятості справляють значний вплив на соціально-трудову сферу, адже під їх впливом змінюються як структура, так і зміст

соціально-трудових відносин[8, С.73].

Виходячи з цього, можна зробити висновок, що стратегічним напрямом інноваційної політики зайнятості має бути мотивація населення до самореалізації через участь у ринку праці, активізація поведінки громадян щодо реалізації можливостей забезпечувати свій добробут власними силами. Серед багатьох причин сучасної слабкої мотивації слід виокремити дві головні: застарілу модель соціального захисту і низьку оплату праці.

Відповідно, політика зайнятості, спрямована на реалізацію інноваційних важелів економічної активності якомога більш широких верств населення, має здійснюватися за такими напрямками:

- гідна оплата праці;
- реформування системи соціального страхування;
- посилення адресності державної соціальної допомоги;
- створення умов для гармонійного поєднання зайнятості з виконанням сімейних обов'язків;
- реструктуризація попиту на робочу силу відповідно до потреб інноваційної моделі розвитку;
- розвиток інфраструктури ринку праці

У цілому узагальнення теоретичних досліджень у сфері політики зайнятості, практики формування ринку праці у країнах з розвинутою та перехідною економікою дає змогу стверджувати, що пріоритетними завданнями служб зайнятості залишаються не тільки забезпечення можливості працевлаштування незайнятих (відповідно до їхніх інтересів і вимог до умов найму і оплати праці), але й сприяння підвищенню рівня їхнього професіоналізму, з метою забезпечення конкурентоспроможності, оскільки, як показує досвід і практика майбутнє України і зокрема кожного її громадянина за інноваціями, які охоплюватимуть усі сфери діяльності.

Список літератури

1. Людський розвиток в Україні: інноваційний вимір (колективна монографія) / За ред. Е.М.Лібанової. 2008. – 316 с.
2. Семикіна М.В., Коваль Л.А. Інноваційна праця (монографія). 2002.
3. Пирожков С.І. Моделі і сценарії структурно-інноваційної перебудови економіки України // Інвестиційно-інноваційна стратегія розвитку національної економіки: Зб. наук. пр. – К.: ОІУ НАН України, 2004. – С. 5-10.
4. Жалінська О., Парафійник А. Емпіричні дослідження впливу досліджень і розробок та інновацій на зайнятість // Україна: аспекти праці. – 2005. - №1. – С. 23-29.
5. Кузнецова Н. Освіта, наука і виробництво як ключові компоненти механізму формування людських ресурсів інноваційного типу // Україна: аспекти праці. – 2009. - №4. – С. 39-42.
6. Лісогор Л. Інноваційні технології працевлаштування незайнятого населення // Ринок праці та зайнятості населення. – 2008. - №3. – С. 1-10.
7. Левченко О.М. Концептуальні засади формування механізму державного регулювання інноваційного розвитку професіонального потенціалу // Формування ринкових відносин в Україні. – 2010. - №1(104). – С. 60-65.
8. Колот А.М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклади, тенденції розвитку: монографія / А.М. Колот. – К.: КНЕУ, 2010. – 251 с.

Регіональна політика зайнятості та її концептуальна МОДЕЛЬ

Сучасна політика зайнятості представляє собою комплекс заходів прямої та опосередкованої дії на соціально-демографічну, професійну, освітню структуру суспільства, а також на сферу економіки та виробництва через використання адміністративних, правових і економічних методів з метою формування рівня та структури зайнятості, що відповідає цілям і пріоритетам суспільного розвитку.

В Україні у сучасних соціально-економічних умовах зростає значення регіонального аспекту у вирішенні проблеми зайнятості населення. Це зумовлено низкою обставин. По-перше, має місце висока територіальна диференціація рівня безробіття, основною причиною якої є нерівномірність розвитку окремих регіонів. По-друге, на характер вирішення проблеми зайнятості суттєвий вплив здійснює низька міжрегіональна мобільність робочої сили. По-третє, саме в регіонах відбувається процес формування трудових ресурсів у кількісному та якісному відношеннях. І, насамкінець, в умовах зростаючої самостійності регіонів підвищується значущість соціально-економічної політики, яку вони розроблюють і проводять, пріоритетним напрямом якої є політика зайнятості.

Цілі, напрями та інструменти регіональної політики зайнятості визначаються державною стратегією зайнятості, однак перелік задач, які вирішуються на регіональному рівні, може й повинен бути доповненим у залежності від економічних, соціально-демографічних, природно-економічних, географічних і інших умов конкретної території.

В Україні в умовах низької міжрегіональної мобільності робочої сили, нерівномірності розвитку та відносної економічної відособленості окремих територій особливе значення набуває регулювання ринку праці в межах регіонів. Важливість регіонального аспекту політики зайнятості зумовлена дією наступних факторів. Саме на регіональних ринках праці, які займають своєрідне «проміжне» положення між державним і внутрішнім ринками праці організацій, відбувається перетин інтересів держави, регіону, господарюючих на його території суб'єктів і населення у сфері зайнятості. Якщо держава прагне мінімізувати об'єктивно виникаючі внаслідок нерівномірності соціально-економічного розвитку просторові диспропорції у соціально-трудовій сфері, то регіони зацікавлені підвищити свою конкурентноздатність на державному ринку за рахунок отримання кращих умов для розвитку.

Як правило, не співпадають стратегічні цілі соціально-економічного розвитку регіону та господарюючих на його території суб'єктів. Для підприємств і організацій головною метою їх розвитку є підвищення ефективності та конкурентноздатності, у тому числі й за рахунок економії трудових ресурсів. Стратегічна мета розвитку регіону – стійке економічне зростання та економічно доцільний рівень зайнятості як умова збереження соціальної стабільності в суспільстві. Для населення зайнятість означає стабільний рівень доходів, підвищення якості життя.

Таким чином, досягнення балансу загальнодержавних, регіональних і приватних інтересів у соціально-трудовій сфері вимагає розробки концептуальної

моделі регіональної політики зайнятості, тобто викладення у загальних рисах принципів політики зайнятості, які визначають вибір її стратегічних цілей, пріоритетних напрямів і інструментів реалізації в регіоні.

На нашу думку, основними принципами розробки та реалізації регіональної політики зайнятості повинні стати принципи системності, комплексності та адекватності економічним і соціальним умовам. Принцип системності передбачає, що, займаючи важливе місце в системі соціально-економічної політики регіону, політика зайнятості знаходиться у тісному взаємозв'язку та взаємозалежності із всіма її напрямками. Принцип комплексності означає, що розробка політики зайнятості, вибір її пріоритетних напрямів повинні здійснюватись на основі всебічної, комплексної оцінки ситуації, що склалася в соціально-економічній сфері регіону. Дотримання принципу адекватності економічним і соціальним умовам припускає оцінку соціальної та економічної ефективності як політики зайнятості у цілому, так і її окремих напрямів. Її результати дозволяють скорегувати зміст політики зайнятості у відповідності до реальних можливостей регіону для її фінансування.

Фінансові можливості регіону знаходяться у прямій залежності від стану економіки, у розвитку якої прийнято виділяти такі етапи: криза, спад, стабілізація, піднесення. Кожному етапу відповідає своя оптимальна модель зайнятості, отже, задачі та пріоритетні напрями регіональної політики зайнятості повинні визначатися необхідністю досягнення цього оптимуму. Таким чином, кожному етапу економічного циклу повинні відповідати свої стратегії реалізації політики зайнятості.

На нашу думку, реалізація регіональної політики зайнятості може здійснюватися у межах таких стратегій: стратегії виживання, стратегії стабілізації, стратегії піднесення та процвітання (рис. 1).

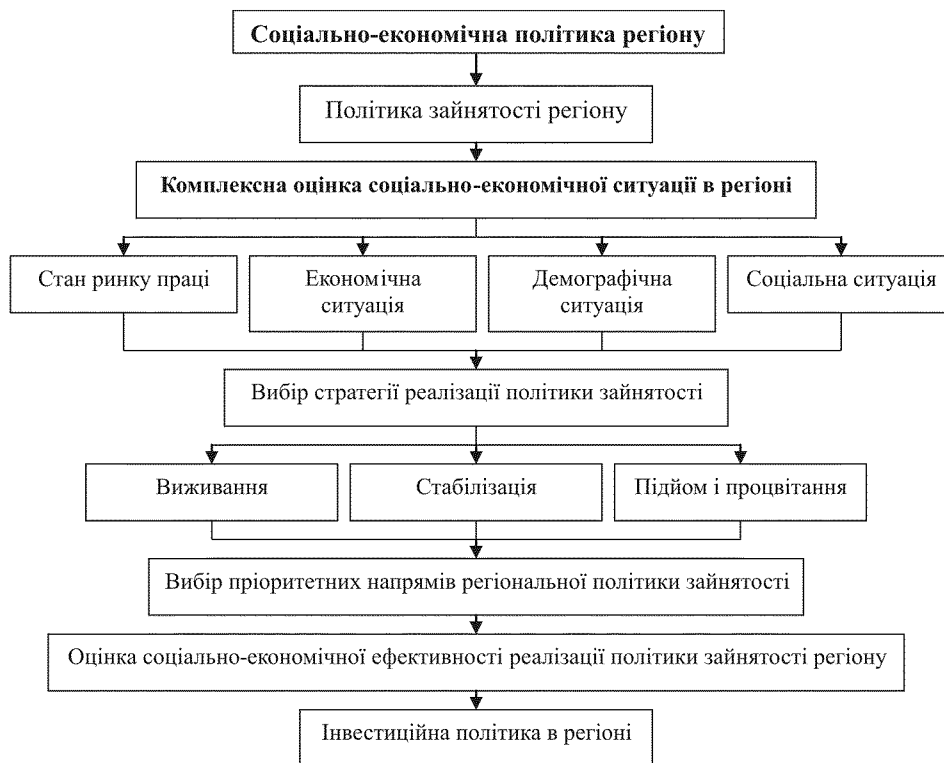


Рис. 1. Концептуальна модель реалізації регіональної політики зайнятості

Так, в умовах кризи та спаду виробництва необхідно керуватися стратегією виживання. Головна задача цієї стратегії: мінімізувати рівень безробіття до оптимального для даної соціально-економічної ситуації показника. Як показує світовий досвід, в умовах загального спаду активні заходи із перенавчання безробітних недостатньо ефективні, однак їх реалізація може знизити напруженість ринку праці.

Основним інструментом реалізації стратегії виживання повинен стати розвиток гнучкого ринку праці, скорочення сфери стандартних умов найму та режимів робочого часу, а також організація громадських робіт. Зрозуміло, що в умовах кризи гнучкі форми зайнятості та гнучкі режими роботи є як би прикордонною зоною між повною зайнятістю та безробіттям. Однак у надзвичайних обставинах «контрольована гнучкість» може та повинна здійснювати позитивну дію на зайнятість. Також «надзвичайні» заходи повинні бути прийняті й по відношенню неконкурентноздатних на ринку праці груп населення.

Фінансування громадських робіт, тимчасових робочих місць, створених для підтримки зайнятості населення, повинно бути обмежене в часі. При цьому повинна враховуватись не тільки їх ефективність з позиції вирішення проблем безробіття, але й значущість цих заходів для формування структури зайнятості, що відповідає стратегії соціально-економічного розвитку регіону.

Мета стратегії виживання – не допустити падіння рівня життя до критичного рівня, підтримати соціальну стабільність, зберегти кадровий потенціал регіону.

Головна задача стратегії стабілізації зайнятості – підтримка балансу ринку праці, тобто балансу попиту, пропозиції та ціни робочої сили. Основними інструментами реалізації цієї стратегії є активні заходи, спрямовані на розвиток якості робочої сили.

Для узгодження всіх пропорцій і сегментів ринку праці необхідно проводити маркетингові дослідження попиту на робочу силу та її пропозицію. Крім того, плануючи відтворення професійно-кваліфікаційної структури, потрібно враховувати можливе в перспективі виникнення попиту на робочу силу з принципово новими професійними якостями. Тут також важливо проводити політику активної підтримки розвитку малого підприємництва. Програма професійної перепідготовки незайнятого населення повинна передбачати навчання перспективним для працевлаштування та відкриття власної справи в регіоні спеціальностям. Крім того, повинно здійснюватися фінансове та адміністративне сприяння тим сферам економіки, які не є привабливими для приватного бізнесу, однак їх функціонування необхідне для повноцінної життєдіяльності регіону.

Стратегія підйому та процвітання передбачає реалізацію заходів, спрямованих на збереження продуктивної моделі зайнятості, що склалася в результаті стійкого економічного зростання. Зміст політики зайнятості повинен бути спрямованим на регулювання величини та структури попиту, якості та структури пропозиції, а також ціни робочої сили у відповідності до стратегії розвитку регіону. Головною задачею політики зайнятості, яка вирішується в межах стратегії «підйом і процвітання», є створення умов для найбільш повної реалізації трудового та професійного потенціалу економічно активного населення регіону. Для цього в регіоні повинен здійснюватись подальший розвиток і вдосконалення інфраструктури ринку праці за рахунок створення в регіоні системи безперервної освіти.

На нашу думку, практичне використання запропонованої концептуальної моделі політики зайнятості дозволить суттєво підвищити соціальну та економічну ефективність реалізації регіональної політики зайнятості, а також вирішити проблему досягнення балансу загальнодержавних, регіональних і приватних інтересів у соціально-трудовій сфері.

Проблеми використання трудового потенціалу сільського населення Кіровоградської області

На сьогодні, розвиток економіки будь-якого регіону залежить від поєднання та суперечливої взаємодії сукупності різноманітних чинників. Особливе місце серед таких чинників посідає трудовий потенціал регіону, його якісні характеристики та конкурентні переваги. У сучасних умовах спостерігаються негативні процеси у розвитку людських продуктивних сил, зокрема, кількісне скорочення та руйнація якості трудового потенціалу, загострення проблем ефективного використання та розвитку трудового потенціалу [1, с.24].

Сучасний стан та розвиток суспільства, галузей економіки значною мірою визначаються чисельністю і структурою населення. За останні роки склалася тенденція прогресуючого зменшення чисельності сільського населення, зростання частки населення старшого віку, значного зменшення чисельності і питомої ваги працівників, зайнятих у сільськогосподарському виробництві [2]. Такий стан вимагає глибокого системного аналізу трудового потенціалу сільського населення як у цілому по Україні, так і у Кіровоградській області зокрема.

У сучасних умовах більша частина економічно-активного сільського населення у зв'язку з занепадом підприємств, установ, організацій, фермерських господарств, що знаходяться в селі, не мають можливостей влаштуватися на роботу, оскільки кількість бажаючих працювати значно перевищує обсяг вільних робочих місць. Відповідно сільські жителі отримують низькі доходи і, як наслідок, мають низьку платоспроможність, що разом істотно скорочує обсяги споживання найважливіших продуктів харчування, зводить до нуля можливості якісного відпочинку, що негативно позначається на стані здоров'я, знижує трудову активність та сам стандарт життя.

Основними економічними і соціальними причинами зниження ефективності використання трудових ресурсів на селі є дисбаланс попиту і пропозиції робочої сили на ринку праці; низький рівень оплати праці, пенсій та допомоги; занепад соціальної інфраструктури у сільській місцевості; неефективна державна допомога та незадовільне інформативне забезпечення щодо працевлаштування. Мешканці села мають значний трудовий потенціал, який не може бути реалізований на ринку праці у зв'язку з зазначеними негативними тенденціями, що спостерігаються протягом останніх років. Таким чином, постає проблема наукового обґрунтування та розробки практичних рекомендацій розвитку і відтворення трудового потенціалу в сільськогосподарському виробництві, підвищення ефективності його використання.

Дослідженням проблем використання трудового потенціалу мешканцями сіл займалися провідні вітчизняні науковці: Д.П. Богиня, В. Вітвіцький, З. Метельська, В.І. Копитко, М.В. Семикіна та ін.

Відповідно до класифікації Держкомстату України населення поділяється на міське і сільське. До міського населення належать особи, які мешкають у міських поселеннях, до сільського – які проживають у сільській місцевості. У Кіровоградській області переважає міське населення над сільським в 1,6 разів [3, с.54].

Якщо в динаміці чисельності всього населення України були періоди його зростання і зменшення, то сільське населення у всіх регіонах України, в тому числі і в

Кіровоградському, протягом усього минулого і нинішнього століття зменшується (Рис.1).

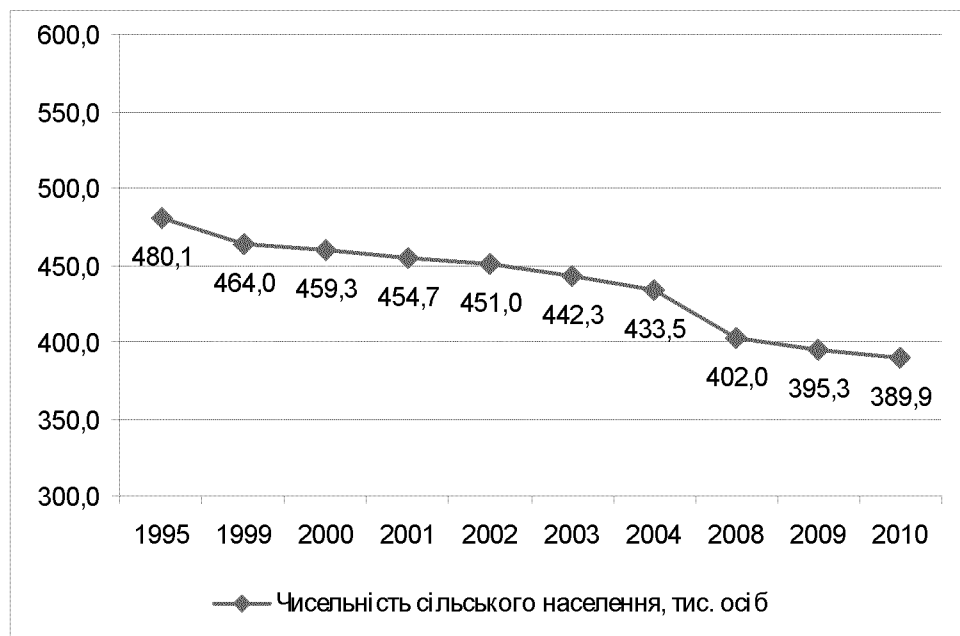


Рис.1. Чисельність сільського населення Кіровоградської області за 1995 – 2010 рр.

Наведені дані свідчать, що у 1995 році чисельність сільського населення складала 480,1 тис. осіб (38,8 % від загальної кількості наявного населення області), у 2002 році ця цифра зменшалася до 451,0 тис. осіб (39,8 % від кількості наявного населення), а в 2010 році відбулося зменшення до 389,9 тис. осіб (38,3 % від кількості всього наявного населення в Кіровоградській області). Отже, співвідношення сільського і міського населення області протягом багатьох років залишається майже незмінним, але кількість осіб що проживають в сільській місцевості Кіровоградської області неухильно зменшується [4].

На сьогодні швидко скорочується кількість населення у сільській місцевості внаслідок більш складних соціально-економічних умов життя, нерозвинутої соціальної інфраструктури, обмеженого доступу до лікування, в селах спостерігається більш високий рівень захворюваності, смертності населення, ніж в містах, а також вплив молоді в міста (ці тенденції характерні з радянських часів). Усі вищезгадані фактори негативно впливають на стан трудового потенціалу сільських жителів.

Кількість міського населення, за результатами Всеукраїнського перепису 2001 року, становила 682 тис.осіб, або 60,2%, сільського – 451,1 тис.осіб, або 39,8%, в 2010 році ці показники змінилися до рівня: міське – 627 тис. осіб, або 61,8 %, а сільське в свою чергу – 388 тис. осіб, або 38,2 %. Порівняно із 1989 роком міське населення у 2001 році зменшилося на 60,4 тис.осіб, сільське – на 45,9 тис. осіб, а в 2010 році різниця досягла показників 115,3 тис. осіб та 109,3 тис. осіб відповідно, проте співвідношення між ними в цілому по області упродовж останніх двох десятиліть залишилось практично незмінним [5]. Так співвідношення міського та сільського населення у 1989 році складало 59,9 % та 40,1 %, а в 2010 дещо збільшилося саме міське населення області 61,8 % та зменшилося сільське – 38,2 %. В таблиці 1 наведемо дані про розміщення та співвідношення міського і сільського населення за районами області.

Таблиця 1

Кількість та склад населення Кіровоградської області за 1989 р., 2001 р. та серпень 2010 р.

	Наявне населення за 1989 рік, %		Наявне населення у 2001 році, тис. осіб		Наявне населення за 2001 рік, %		Наявне населення у серпні 2010 року, тис. осіб.		Наявне населення у серпні 2010 року, %	
	міське	сільське	міське	сільське	міське	сільське	міське	сільське	міське	сільське
м.Кіровоград	99	1	262,5	-	100	-	235,3	-	100	-
Райони:										
Бобринецький	37	63	12,3	19,3	39	61	10,9	16,1	40	60
Вільшанський	34	66	5,7	10,7	35	65	4,9	8,7	36	64
Гайворонський	52	48	23,3	20,3	53	47	22,2	17,8	55,5	44,5
Голованівський	35	65	12,7	24,1	35	65	12,3	20,7	37,2	62,8
Добровеличківський	42	58	18,0	25,1	42	58	15,6	20,8	42,8	57,2
Долинський	51	49	20,4	17,9	53	47	20,6	15,1	57,6	42,4
Знам'янський	-	100	-	30,1	-	100	-	24,8	-	100
Кіровоградський	-	100	-	37,7	-	100	-	37,8	-	100
Компаніївський	26	74	5,1	13,2	28	72	4,6	11,3	28,8	71,2
Маловисківський	43	57	22,6	28,9	44	56	21,1	24,9	45,9	54,1
Новгородківський	34	66	6,7	12,3	35	65	5,9	10,4	36	64
Новоархангельський	23	77	7,6	23,9	24	76	5,6	19,6	24,9	75,1
Новомиргородський	47	53	16,3	19,5	46	54	14,4	15,9	47,0	53
Новоукраїнський	39	61	19,4	29,5	40	60	17,9	26,5	40	60
Олександрівський	35	65	12,8	23,3	35	65	11,6	18,2	39	61
Олександрійський	27	73	11,2	30,0	27	73	10,6	27,1	28,1	71,9
Онуфріївський	42	58	9,3	12,5	43	57	8,7	10,6	45,2	54,8
Петрівський	36	64	9,6	19,4	33	67	8,5	17,2	33	67
Світловодський	-	100	-	16,6	-	100	-	13,5	-	100
Ульяновський	33	67	7,5	21,3	26	74	6,3	17,9	25,9	74,1
Устинівський	26	74	4,2	12,6	25	75	3,6	10,4	25,7	74,3

За кількістю міських жителів області лідирує місто Кіровоград чисельністю 235,3 тис. осіб, сільських – Кіровоградський район 37,8 тис. осіб. Співвідношення міських та сільських жителів має тенденцію до більшої частки саме сільського населення, виключення складають лише райони: Гайворонський (55,5% до 44,5% відповідно) і Долинський (57,6% до 42,4% відповідно). За даними цих років можна зробити висновки, що частка сільського населення зменшується у більшості районів Кіровоградської області. Незмінним співвідношення міського і сільського населення залишається вже на протязі 9 років лише у Новоукраїнському районі (40 % і 60 %відповідно) [6, с.112].

Отже, формування, розвиток і використання трудового потенціалу Кіровоградської області відбувається в несприятливих соціально-економічних умовах. Економічні зрушення, які мали місце в регіоні останніми роками, майже не позначились на стані добробуту населення, соціального та демографічного розвитку,

більше того, за 1999 – 2008 рр. за показниками регіонального людського розвитку Кіровоградщина змістилася на передостаннє місце [5].

На наш погляд, задля збереження та розвитку трудового потенціалу села необхідно запровадити такі заходи: створити сприятливі умови для розвитку приватної ініціативи та підприємництва у сільській місцевості; стимулювати розвиток та спеціалізації особистих селянських господарств; створити належні умови для заохочення молоді до роботи і проживання в сільських населених пунктах; посилити соціальну підтримку сільських сімей, зокрема молодих, багатодітних, неповних, тих, які опинились в складних життєвих ситуаціях; поліпшити інфраструктуру сільських населених пунктів; забезпечити керованість освітньо-професійним розвитком сільського населення з урахуванням потреб регіонального ринку праці та перспектив інноваційних зрушень в економіці; здійснити переорієнтацію податкового законодавства на потреби розвитку бізнесової діяльності на селі.

Модель ринку праці в сільських місцевостях Кіровоградської області повинна включати активну державну політику підвищення зайнятості, основу якої становитиме не сприяння заповненню вакантних місць і сплати допомоги по безробіттю, а запобігання її появи [6]. Держава повинна спонукати селян, які залишилися без роботи до впровадження нових потужних засобів виробництва у сільське господарство для прискорення обороту капіталу, підвищення продуктивності праці, зниження часу на виробництво продукції і заощадження людино-годин на одиницю виробу.

Реалії сьогодення показують, що професійно-технічна освіта не відповідає потребам сучасного ринку зайнятості через убогу матеріально-технічну базу, учні не мають змоги проходити практику на базі сучасних новітніх технологій, в результаті чого їх кваліфікаційний рівень не відповідає запитам роботодавців. Необхідно проводити профорієнтаційні заходи не тільки серед молоді, а й серед сільських безробітних щодо підвищення престижності фермерського бізнесу.

Для підвищення рівня зайнятості сільського населення області необхідно проводити семінари в сільській місцевості з питань сільського безробіття, а також створити матеріально-технічні і соціально-економічні передумови для продуктивної зайнятості населення.

Список літератури

1. М.В. Семикіна Регіональні проблеми збереження та розвитку трудового потенціалу в умовах глобальної кризи // Збірник наукових праць Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. – 2009. – № 16. – Частина I. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/natural/Npkntu_e/2009_16_1/stat_16_1/01.pdf.
2. В. Вітвіцький, З. Метельська Сільське населення та використання трудового потенціалу села // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 3. – С. 24–31.
3. Трудовий потенціал Кіровоградської області: стан та перспективи розвитку: (Колективна монографія) – Кіровоград: ВАТ «Кіровоградське видавництво», 2008. – 304 с.
4. Демографічна ситуація в Кіровоградській області // Головне управління статистики в Кіровоградській області. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.kirstat.kr.ua/stat_inf_oper_demogr.htm
5. Статистично-аналітичний огляд стану ринку праці у 2009 році (інформація Державного комітету статистики України) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2009/rp/pres_reliz/dop2009.htm.

Загрози інтелектуальних втрат для трудового потенціалу області

Сучасна економіка безперечно пов'язана з науково-технічним прогресом, результатом якого є інтелектуалізація виробництва. Тому кожна країна і кожне підприємство, зокрема, відчуває гостру потребу у висококваліфікованих трудових ресурсах. Однак в умовах глобалізації в Україні підсилюється загроза втрат інтелектуального потенціалу, що заважає Україні зайняти високі позиції в рейтингу конкурентоспроможності країн.

Проблеми інтелектуальних втрат для трудового потенціалу останнім часом стали предметом досліджень багатьох науковців, зокрема Житарюка І.Г., Семикіної М.В., Шаульської Л.В., Амоши О.І. та ін. Однак, і досі залишається велика кількість питань, які потребують відповідного вирішення.

Стаття ставить за мету розкрити сутність, причини та наслідки загрози інтелектуальних втрат для трудового потенціалу Кіровоградської області.

Інтелектуальний потенціал суспільства – це сукупність творчих здібностей індивідів та їх освітньо-кваліфікаційний рівень, які дають змогу, використовуючи уречевлені (зматеріалізовані) інтелектуальні засоби, засвоювати набуті та створювати нові знання для ефективного соціально-економічного розвитку країни. Умовно можна виділити дві групи факторів, що впливають на інтелектуальний потенціал країни: 1) процеси глобалізації; 2) внутрішній стан національної економіки. Аналіз цих факторів дозволив зробити певні висновки.

По перше, в процесі глобалізації країни розділилися на дві умовні групи: 1) країни суб'єкти відкритості, які здійснюють суттєвий вплив на світові процеси; 2) країни об'єкти відкритості, країни, що володіють значним ресурсним потенціалом. Глобалізація зумовила перерозподіл інтелектуальних і трудових ресурсів в ті країни, які за рахунок своїх матеріальних ресурсів здатні надати їм кращі умови існування. Україна, не маючи можливості забезпечити гідні умови існування інтелектуальним ресурсам, перетворилася в країну – об'єкт відкритості. Велика кількість висококваліфікованих кадрів мігрують до більш розвинених регіонів та країн, суттєво звужуючи інтелектуальний потенціал країни. Загальновідомим є факт, що пострадянські країни мають дуже високий рівень освітніх послуг, і відповідно, високий рівень висококваліфікованих кадрів. Ось чому країни-суб'єкти відкритості зацікавлені мати відповідні кадри в своєму розпорядженні. Країни-суб'єкти відкритості реалізують цю стратегію шляхом переманювання за кордон кваліфікованих кадрів. Форми реалізації цієї стратегії різноманітні – від встановлення квот на запрошення фахівців наукоємних спеціальностей, пропозиції навчатися за кордоном для найпідготовленіших студентів до різноманітних форм переманювання висококваліфікованих фахівців. Існує й інша стратегія - це зниження рівня інтелектуального потенціалу загалом, стан якого не давав би змоги нарощувати професійний потенціал. Ця стратегія проявляється в тому, що на сьогоднішній день значна частина населення працездатного віку не має можливості вкладати кошти в освіту. Все це створює загрозу для інтелектуального потенціалу України. Зокрема, в Кіровоградській області в 2007 році кількість емігрантів сягнула 15,7% від загальної кількості населення області, в той час як кількість іммігрантів – 11,7%. В 2008 році кількість

емігрантів знизилась і склала 15,3%, кількість іммігрантів також знизилась і склала 11,4%. Тобто від'ємне сальдо міграції свідчить про стрімку тенденцію до скорочення чисельності населення області і, відповідно, кваліфікованих кадрів.

Спостерігається суттєве розбалансування взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг, що призводить до невідповідності між попитом та пропозицією робочої сили. Спостерігається підвищення попиту на кваліфікованих робітників, однак через відсутність комфортних умов праці, низьку оплату праці більшість абітурієнтів віддають перевагу управлінським професіям, в результаті ми маємо суттєве зменшення кількості професійних робітників. Відбувається занепад системи професійно-технічної освіти в Кіровоградській області. Ця тенденція відбувається як за рахунок скорочення кількості професійно-технічних навчальних закладів (ПТНЗ) в результаті зменшення державного фінансування, так і за рахунок скорочення кількості учнів, що стало наслідком демографічної кризи (з 1995 по 2008 рр. кількість народжених знизилась на 16,6%). Таким чином, з 1995 по 2008 рр. кількість ПТНЗ зменшилась на 4 або на 26,7%, кількість випущених кваліфікованих робітників відповідно скоротилась на 29,3%. На фоні цих негативних тенденцій спостерігається погіршення якості освітніх послуг, що відбивається на професійності випускників. Однак можемо припустити, що ця негативна тенденція для ПТНЗ буде зменшуватися, оскільки через запровадження 12-річної системи освіти в загальноосвітніх навчальних закладах, дедалі більше учнів віддають перевагу незакінченій середній освіті з можливістю її продовжити в ПТНЗ. Ситуація в вищих навчальних закладах III-IV рівнів акредитації виглядає більш стабільною, однак можемо спрогнозувати, що через деякий час буде відбуватися тенденція до зниження кількості студентів у ВНЗ, знову ж таки через негативний вплив демографічної кризи.

Однак, треба відмітити, що Україна має досить потужний інтелектуальний потенціал, але для його реалізації необхідно створити відповідні умови, а саме:

- підвищити якість освітніх послуг, запроваджуючи нові прогресивні методи освіти;
- розробити механізм співпраці між навчальними закладами та підприємствами;
- створити інформаційну базу щодо попиту та пропозиції на відповідні професії;
- реформувати систему професійно-технічної освіти населення;
- завчасно ознайомлювати абітурієнтів із станом на ринку праці;
- забезпечити обов'язкове працевлаштування випускників навчальних закладів;
- роботодавці повинні забезпечити своїм працівникам соціальний пакет, до якого можуть входити: робочий одяг, харчування, кімната в гуртожитку, розвезення по домівкам по закінченню робочого дня тощо.

Список літератури

1. Іван Житарюк Глобалізація і проблеми інтелектуальних ресурсів України. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.personal.in.ua/article.php?ida=623>
2. Статистичний щорічник Кіровоградської області за 2007 рік / Державний комітет статистики України. Головне управління статистики у Кіровоградській області. – Кіровоград, 2008. – 512 с.
3. Статистичний щорічник Кіровоградської області за 2008 рік / Державний комітет статистики України. Головне управління статистики у Кіровоградській області. – Кіровоград, 2009. – 506 с.
4. Трудовий потенціал Кіровоградської області: стан та перспективи розвитку (колективна монографія) / За ред. М.В. Семикіної. – Кіровоград: ВАТ «Кіровоградське видавництво», 2008. – 304 с.

Освіта – як один із основних чинників розвитку трудового потенціалу Кіровоградської області

Освіта, особливо вища, є головним чинником соціально економічного прогресу. Досвід підтверджує, що інвестиції в освіту, професійну підготовку та мобільність працівника відчутно підвищують вартість і ціну робочої сили. Дуже важливого значення набувають освіта та професійна підготовка в розвитку трудового потенціалу, визнання його високими цінностями людини та суспільства.

Різним аспектам питання освіти як фактора розвитку трудового потенціалу приділяли увагу багато вчених, як зарубіжних (В. Брокбенк, Е. Денісон, Дж. Ст. Мілль, Д. Парсон) так і вітчизняних (Д. Богиня, В. Воронкова, О. Грішнова, Н. Голікова, М. Долішний, А. Колот, М. Критський, В. Куценко, В. Лагутін, Е. Лібанова, О. Крушельницька В. Савченко, К. Циренова та ін.)

Проблеми раціонального використання трудового потенціалу та освіти як фактора його розвитку ще не мають визначеного місця в системі загального управління підприємством в Кіровоградській області.

Метою дослідження є вивчення впливу рівня освіти на формування якісного складу трудового потенціалу в Кіровоградській області.

Термін “потенціал” означає приховані можливості. Широке його трактування полягає в тому, що потенціал розглядається як джерело можливостей, котрі можуть бути приведені в дію та використані для вирішення різноманітних питань. Тобто йдеться про можливості особи, підприємства, суспільства, які ще не виявилися, або виявилися не повністю. Трудовий 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 визначається чисельністю працездатного населення, його професійно-освітнім рівнем. Освіта є найкращим розміщенням капіталу для особи, сім'ї, підприємства і суспільства та одним із головних чинників якості трудового потенціалу. Будь-які інноваційні зрушення в економіці, у свою чергу, неможливі без підвищення якості робочої сили, підготовки кадрів, які відповідають вимогам сьогодення.

Питання освіти є надзвичайно актуальним, адже на сучасному етапі вітчизняні підприємства Кіровоградської області відчувають гостру потребу у висококваліфікованих кадрах. Ця проблема виникла в результаті суперечливого впливу на формування трудового потенціалу цілої низки чинників, зокрема таких:

- зниження якості підготовки спеціалістів в умовах довготривалої економічної кризи та ринкових перетворень;
 - демографічна криза, що призвела до зменшення кількості випускників і загальноосвітніх шкіл, які є потенційними абітурієнтами освітніх закладів (кількість учнів, які в області закінчили школу II ступеня, у 2006 р. скоротилась на 2867 особи або на 16,7% порівняно з 2001 р., кількість випускників шкіл III ступеня мала майже аналогічну тенденцію до зменшення);
 - зростання трудової міграції за межі регіону;
 - тенденції зростання попиту підприємств, передусім, на кваліфікованих робітників.
- У 2006 р. на ринку праці Кіровоградської області було зареєстровано 41,3 тис.

безробітних осіб, при цьому потреба у працівниках по області складала 3,9 тис. осіб, з них 62,4% (2,4 тис. осіб) - на місця робітників;

- занепад вітчизняної державної системи професійно-технічної освіти, зумовлений тривалим періодом економічної кризи і, як результат цього, зменшення кількості навчальних закладів та скорочення чисельності учнів.

Зменшення учнів у професійно-технічних закладах області пояснюємо скороченням кількості таких закладів за роки ринкових перетворень, стрімким погіршенням умов фінансування та розвитку, зниженням престижності статусу робітничих професій у зв'язку з низькою оплатою праці, що пропонується випускникам на більшості підприємств та непривабливістю умов праці.

Паралельно з питанням дефіциту якісної робочої сили на вітчизняному ринку праці залишається гострою проблема пошуку роботи за фахом після закінчення навчальних закладів. Між тим витрати державного і місцевих бюджетів на підготовку фахівців постійно зростають. У 2006 р. у вищих навчальних закладах I - II рівнів акредитації порівняно з попереднім роком відбулось збільшення числа студентів, які навчались за рахунок державного бюджету - на 13,9%. У вищих навчальних закладах III - IV рівнів акредитації кількість студентів, які навчаються за рахунок місцевих бюджетів та центральних органів виконавчої влади, у цьому ж році відповідно збільшилось на 175 і 44,2% (порівняно з минулим роком). В умовах професійно-кваліфікаційного дисбалансу між попитом і пропозицією на ринку праці ефект від зростаючого фінансування на підготовку кадрів стає сумнівним. Саме це визначає необхідність і важливість дослідження сучасного стану підготовки працівників відповідно до потреб національної економіки.

Викладене свідчить про те, що існуючий механізм взаємодії ринку освітніх послуг та ринку праці є неефективним. На сьогодні постає гостра потреба роботодавців у робочій силі, яка стає пріоритетною проблемою на ринку праці області.

Спільна робота підприємств і навчальних закладів повинна бути детально проаналізована, критично переглянута і спрямована на поліпшення якості підготовки кваліфікованих робітничих кадрів в умовах ринку праці. Нинішня система підготовки кадрів в області має бути приведена у більш сучасну та ефективну відповідність до потреб економіки регіону та потреб у робочій силі у різних його сферах. Для цього необхідно створити передумови для істотного підвищення мобільності робочої сили (професійної, соціальної, територіальної) шляхом належної професійно-освітньої підготовки, трансформування мережі навчальних закладів відповідно до поточних та перспективних вимог економіки.

У високій кваліфікації фахівця має бути насамперед зацікавлений роботодавець. На жаль, він, як правило, не бере на себе у повній мірі турботу про рівень професійності персоналу свого підприємства. Роботодавці вимагають від навчальних закладів підвищення рівня професійної освіти. Підготовка ж працівника - спільна проблема, розв'язання якої треба займатись комплексно. Без підтримки і тісного зв'язку з виробництвом і бізнесом освітня галузь не в змозі забезпечити підготовку сучасного фахівця, обізнаного на новітніх технологіях.

У Кіровоградській області протягом останніх років значно знизився рівень професійної підготовки як випускників професійно-технічних, так і вищих закладів. На сьогодні він відстає від вимог технологічного рівня виробництва. Такий стан насамперед пояснюється неякісною організацією виробничої практики учнів і студентів, прогресуючим відставанням матеріально-технічної бази навчальних закладів.

Економічне становище підприємств не дає змоги проводити практику учнів та студентів в умовах реального виробництва. Друге десятиліття спостерігається

погіршення якості виробничої практики учнів та студентів. Понад 80 % навчального обладнання та техніки використовується більш як 25 років, вони морально та фізично застарілі. Тільки у професійно-технічних закладах бракує близько 1 тис. кабінетів і лабораторій та 150 навчально-виробничих майстерень. Ще складніша ситуація у вищих навчальних закладах, де наповнення лабораторій наукомістке. Через відсутність коштів у навчальні заклади практично не надходять нові верстати, техніка, сучасні інструменти та навчальне обладнання. Крім того, бізнес-структури неохоче приймають до себе студентів для проходження виробничих практик, що, звичайно, знижує якість практичної підготовки працівників.

З метою досягнення окреслених пріоритетів актуальним є здійснення таких кроків:

- розробка нових підходів щодо механізму формування та розміщення державного замовлення на підготовку кадрів, із визначенням у ньому повноважень зацікавлених центральних та місцевих органів виконавчої влади, соціальних партнерів, роботодавців, навчальних закладів;
- розробка нових підходів щодо механізму взаємодії навчальних закладів та підприємств з питань забезпечення підготовки кадрів, удосконалення змісту освіти, підвищення якості професійно-практичної підготовки учнів та студентів, відповідальності роботодавців за використання кваліфікованої робочої сили;
- розробка механізму працевлаштування випускників вищих та професійно-технічних навчальних закладів з пристосуванням певного організаційно-розпорядчого механізму до умов ринкової економіки в суспільстві;
- створення дієвої системи професійної орієнтації молоді на професії, в яких є потреби на ринку праці, та забезпечення індивідуального підходу щодо надання профорієнтаційних послуг молодим громадянам;

Скоординована діяльність держави, навчальних закладів, служби зайнятості, роботодавців та засобів масової інформації як одного з основних каналів профорієнтаційної роботи має забезпечити максимально збалансовану з потребами економіки підготовку якісної робочої сили. Це дасть змогу якнайшвидше досягти основної стратегічної мети оновлення системи освіти, а саме - узгодження професійно-кваліфікаційної структури людських ресурсів з вимогами інноваційного розвитку економіки.

Отже, освіта та професійна підготовка створюють умови для накопичення й розвитку сукупного людського капіталу, який є не просто джерелом економічних можливостей, а характеризує дієздатність економіки на всіх рівнях. Крім того, держава через систему освіти повинна сприяти забезпеченню вищого рівня соціально-політичного розвитку, а також соціальних гарантій особи, що опосередковано теж сприяє економічному розвитку.

Список літератури

1. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки/ О. А. Грішнова. – К.: Т-во «Знання»: КОО, 2004. – 254 с.
2. Семикіна М.В. Мотивація ефективної зайнятості: проблеми, тенденції, вибір стратегії: [монографія] / М.В. Семикіна, Н.А. Іщенко, М.О. Родіонова. – Кіровоград: КОД, 2009. – 200 с.
3. Управління трудовим потенціалом: навч. посіб./В. С. Васильченко, А. М. Гриненко, О. А. Грішнова. – К.:КНЕУ, 2005. – 403 с.
4. Черниш О. В. / Ринок праці та зайнятість населення. - №3. – 2010р. – 24 ст.

Тіньова зайнятість та її роль в ефективному використанні трудового потенціалу Кіровоградської області

«Тіньову» зайнятість можна розглядати як економічну діяльність населення, яка розвивається поза державним обліком та контролем, а тому не відображається в офіційній статистиці. Особи, які зайняті в «тіні» не сплачують до бюджету податки з доходів фізичних осіб, відрахування до пенсійного фонду, а також загальнообов'язкове страхування на випадок безробіття та у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, чим максимізують власні прибутки.

Від значного рівня розвитку «тіньового» сектору економіки втрати несуть з одного боку держава, у вигляді недотриманих податкових надходжень, в результаті чого вся економічна система країни не спроможна розвиватися на повну потужність, а з іншого боку – самі ж фізичні особи, які провокують та погоджуються працювати в «тіні». Тому мінімізація рівня тіньової зайнятості в Україні є однією з найактуальніших проблем починаючи з ХХ ст.

Проблема тіньової зайнятості є предметом дослідження багатьох вчених, зокрема таких як Жук В. І., Зубрицька Н. В., Княжанський В. І., Шелудько Н.М. та інших науковці, проте недостатньо висвітленим залишається питання впливу «тіньової» зайнятості на ефективне використання трудового потенціалу країни.

Метою даної статті є визначити рівень «тіньової» зайнятості в Кіровоградській області, причини «тіньової» зайнятості, її наслідки для всіх суб'єктів економіки і держави та запропонувати шляхи її мінімізації.

Розглянемо масштаби нелегальної зайнятості на прикладі Кіровоградської області. Проте, визначаючи цей показник, потрібно враховувати, що немає чіткої формули розрахунку і тому він є приблизним. Розрахунок цього показника відбувався наступним чином: від економічно неактивного населення працездатного віку (156 573 особи) ми відняли інвалідів, які не в змозі працювати (4 550 осіб), осіб працездатного віку, які навчаються в загальноосвітніх закладах (12 750 осіб), студентів денної форми навчання (16 000) та професійно-технічних навчальних закладів (10 300). Даний показник у 2008 р. становив 10,8 % від усього наявного населення по області, тобто 112,9 тис. осіб були зайняті в «тіньовому» секторі.

Такий рівень неофіційної зайнятості є надзвичайно великим і має як позитивні так і негативні наслідки для суб'єктів економіки та для держави загалом. До позитивних наслідків з боку працівника можна віднести: можливість уникнути безробіття в кризовий період; можливість працевлаштування за фахом; гідна оплати праці; отримання більшого доходу, через несплату податків до бюджету; можливість підвищити рівень життя.

Позитивними наслідками «тіньової» зайнятості для роботодавця є: можливість започаткувати власну справу; отримання більшого прибутку; можливість використання дешевої робочої сили.

Для держави позитивними наслідками «тіньової» економіки є те, що тіньовий сектор сприяє зниженню соціальної напруги в кризовий період; дуже швидко реагує на зміни кон'юнктури ринку, набагато швидше і простіше відбувається «перетікання»

робочої сили в більш перспективні галузі економіки; в умовах економічного спаду споживачі з неофіційними доходами через додатковий попит на товари і послуги стимулюють зростання виробництва; ринок в умовах дефіциту наповнюється нелегально виробленими і ввезеними товарами і послугами, що дозволяє стримувати інфляцію.

Проте, звичайно «тіньовий» сектор спричиняє низку серйозних проблем, серед яких основними є:

- неможливість об'єктивно оцінити стан та рівень розвитку економіки;
- скорочення податкових надходжень до бюджету;
- виникнення недобросовісної конкуренції;
- руйнування фіскальної функції податків;
- ускладнене проведення державної економічної політики;
- обмеження економічного зростання країни;
- зниження інвестиційної привабливості України.

Працівники ж погоджуються працювати на таких умовах з різних причин:

1) вбачають в цьому власну вигоду, оскільки не потрібно сплачувати частину від своєї заробітної плати до бюджету, що в кінцевому результаті, на їх думку, збільшує дохід та рівень життя працюючого;

2) не мають виходу, оскільки роботодавець не пропонує іншого варіанту;

3) недовіряють органам державної влади щодо виконання ними своїх функцій;

4) не розуміють наслідків нелегальної діяльності.

Погоджуючись працювати нелегально працівники власноруч позбавляють себе захищеного майбутнього, втрачаючи гарантоване право на працю, соціальне, пенсійне та медичне забезпечення. Негативними наслідками «тіньової» зайнятості є: відсутність пенсійного забезпечення; низький рівень соціального захисту громадян; низька якість державних послуг у галузі охорони здоров'я, освіти і культури; слабо розвинена соціальна інфраструктура; стимулювання хабарництва та ін.

Для того, щоб мінімізувати рівень «тіньової» зайнятості потрібно створити умови, за яких привабливіше було б працювати в офіційній економіці. Основними напрямками детінізації є:

- покращення систем оподаткування;
- створення «полегшених» умов, для відкриття власної справи;
- забезпечення державою процесу створення додаткових робочих місць;
- забезпечення гідного рівня заробітної плати;
- державне стимулювання легальних підприємств у напрямку модернізації праці;
- впровадження державних доплат (пільг) підприємствам пропорційно їхнім внескам до бюджету;
- розробка механізму висвітлення звітних документів від органів влади, в яких би зазначалося куди саме витрачалися кошти від податкових надходжень;
- створення соціальних пакетів для працівників легальних підприємств та ін.

Проте, на сьогоднішній час, вже створене правове поле для легалізації «тіньової» зайнятості, податкові органи проводять роз'яснювальні роботи та підтримують соціальну політику на шляху до популяризації легальної економіки, впроваджують жорсткі методи пошуку нелегальних працівників, надають податкові пільги «сумлінним» платникам податків.

Список літератури

1. Статистичний щорічник Кіровоградської області за 2008 рік. За редакцією Л. Б. Дівель.
2. Жук В. І. Заходи детінізації ринку праці України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/Table/Var260307/28.htm>

Критерії оцінки ефективності організаційної структури управління підприємством.

В умовах досягнутого в нашій країні рівня розвитку ринкового промислового виробництва, з ускладненням його виробничих зв'язків, з'явилася потреба в оцінці реальних можливостей діючої організаційної структури управління. Все гостріше стали висуватися для обговорення серед практиків та науковців наступні питання: чи забезпечує ця організаційна структура управління підвищення темпів технічного розвитку виробництва, чи не настав час уточнити сфери її застосування і внести до неї необхідні зміни з врахуванням вимог ринку. Актуальність проблеми потребує додаткового вивчення і з огляду на об'єктивну необхідність подальшого підвищення ефективності виробництва на основі прискорення його технічного розвитку за рахунок реалізації новітніх досягнень науково-технічного прогресу.

Слід зазначити, що лінійно-функціональна організаційна структура управління, на прикладі якої ми і розглянемо поставлену проблему, формувалася і удосконалювалася протягом багатьох десятиліть, притаманні наступні важливі переваги: вона забезпечує швидке здійснення дій з розпоряджень і вказівок, що віддаються вищестоящими керівниками нижчестоячим, чому сприяє ієрархічність такої структури управління з її підпорядкуванням нижчестоячих керівників вищестоячим; вона передбачає формування функціональних підрозділів на основі їх спеціалізації, що сприяє підвищенню ефективності їх роботи. Кожний з них виконує чітко визначені функції, а всі разом - комплекс функцій, що забезпечують безперебійне функціонування виробництва. Розділення функцій полегшує управління функціональними підрозділами, дозволяє краще збалансувати їх діяльність; розподіл праці між функціональними підрозділами полегшує роботу щодо підвищення ділової кваліфікації фахівців, сприяє загальному розширенню знань в рамках кожного функціонального підрозділу в ході поступового накопичення досвіду роботи; забезпечується швидке здійснення дій з розпоряджень, що приймаються, спускаються «зверху вниз», тобто досягається взаємодія між різними рівнями управління «по вертикалі» на основі зворотного зв'язку; створюється можливість для швидкого маневрування виробничими, трудовими і матеріальними ресурсами, швидкої мобілізації наявних ресурсів для вирішення завдань, що формуються керівниками верхнього рівня.

Всі ці переваги лінійно-функціональної організаційної структури управління пояснюють те, що вона виявилася надзвичайно стійкою стосовно управління не лише малими і середніми, але і великими промисловими підприємствами, де вона дозволяє досягати високого рівня використання наявних на них ресурсів.

В процесі вивчення лінійно-функціональної організаційної структури управління нами було виявлено, що їй притаманні певні недоліки. Головний з них - сповільненість процесу підготовки і ухвалення управлінських рішень, пов'язаних із здійсненням будь-якої перебудови і технічним розвитком виробництва.

Оскільки у зв'язку з цим різко зростає коло виробничих питань, що вимагають рішення, збільшується обсяг інформації, яку доводиться аналізувати і узагальнювати для підготовки і прийняття зростаючого числа рішень. Потік необхідних узгоджень, що збільшується, веде до перевантаження керівників, які користуються правом ухвалення

таких рішень. Їм доводиться все частіше встановлювати пріоритет в розгляді пропозицій, що готуються і направляються до них, виділяючи найбільш важливі із їхньої точки зору питання. Поступово стає все більш очевидним, що їх фізичні можливості виявляються недостатніми для забезпечення процесу підготовки і ухвалення рішень. Починається неминуче обмеження швидкості цього процесу.

Положення ще більш ускладнюється в тих випадках, коли один і той же рівень керівників приймає рішення не лише з питань перебудови і технічного розвитку виробництва, але і з виникаючих оперативних виробничих і адміністративних питань. Зазвичай в першу чергу увага надається оперативним виробничим питанням, які завжди виявляються більш терміновими, оскільки від їх рішення залежить здійснення поточних робіт, пов'язаних з виконанням виробничого плану. Адміністративні питання також доводиться вирішувати без зволікання, оскільки за ними стоять живі люди, в яких виникають свої проблеми, що вимагають рішення. В результаті для розгляду питань, пов'язаних з технічним розвитком виробництва, часто не залишається часу. Тому ці питання, в більшості випадків відсовуються на другий план.

Як відомо, затримки в розгляді питань, пов'язаних із технічним розвитком виробництва і впровадженням нових моделей продукції, що випускається, поступово ведуть до посилення застійних явищ, стримуючих реалізацію у виробництві результатів науково-технічного прогресу. У зв'язку з цим починають сповільнюватися темпи зростання продуктивності праці. Одночасно починає збільшуватися розрив між можливостями науково-дослідних підрозділів і організацій, що розробляють принципово нові види продукції і удосконалюють моделі, що випускаються та здатністю промислових підприємств реалізувати у виробництві результати цих робіт.

Ще одним недоліком лінійно-функціональної організаційної структури управління є виникнення внутрішньовідомчих бар'єрів, що обмежують рамки зацікавленості функціональних підрозділів в підвищенні ефективності виробництва. Підвищена увага функціональних підрозділів до вирішення короткострокових завдань, пов'язаних з виконанням поточних і оперативних виробничих планів, часом йде в збиток здійсненню довгострокових цілей, що позначається на уповільненні темпів технічного розвитку виробництва.

Розглянемо критерії для оцінки можливостей існуючої організаційної структури управління. Першим таким критерієм є визначення міри здатності діючої організаційної структури управління забезпечити підвищення норми прибутку за рахунок повнішого використання наявних виробничих, трудових і матеріальних ресурсів. Як загальний показник міри використання наявних ресурсів зазвичай береться норма прибутку. Чим більше випускається продукції в одиницю часу тією ж чисельністю робітників, тобто чим вище продуктивність їх праці, тим менше витрати праці на виготовлення кожної одиниці продукції і менша вартість одиниці продукції, що випускається, тим вище норма прибутку. Зниження напруженості у використанні наявних ресурсів веде до зменшення випуску продукції в одиницю часу, тобто до зниження продуктивності праці, підвищення вартості одиниці продукції, що випускається, і зниження норми прибутку. Тому в тих випадках, коли спостерігається зниження норми прибутку, прагнуть перш за все визначити, чи не є причиною такого зниження відставання в розвитку організаційної структури управління. Можуть бути і інші причини. Але і вони також піддаються всесторонньому аналізу, що дозволяє виявити природу їх виникнення.

Другий критерій - міра здатності існуючої організаційної структури управління створити умови для підвищення норми прибутку за рахунок прискорення технічного розвитку виробництва на основі активізації творчої діяльності працівників щодо виявлення можливостей вдосконалення технології виробництва, переходу до використання більш

продуктивніших засобів виробництва і кардинального підвищення якості продукції, що випускається. У тих випадках, коли на підприємствах не спостерігається подібного підвищення творчої діяльності інженерів, причину застою починають шукати в аналізі недоліків організаційної структури управління, які можуть бути пов'язані з відсутністю або слабким розвитком в ній елементів, орієнтованих на реалізацію у виробництві нових наукових розробок.

Третій критерій оцінки організаційної структури управління - ступінь її здатності швидко реагувати на зміни попиту і відповідно до цього здійснювати дії, спрямовані на своєчасну перебудову виробництва. Підвищення гнучкості виробництва розглядається як важливий показник, що характеризує міру ефективності системи управління виробництвом. Якщо підприємство випускає продукцію, що не користується попитом споживачів, то це означає, що товарам, що випускаються підприємством, властива знижена споживча вартість. Отже, підприємство не досягає очікуваного від нього економічного ефекту. Тривалий випуск подібної продукції може привести його до банкрутства.

Четвертим критерієм служить міра ефективності системи виробничого контролю, що використовується при даній організаційній структурі управління. Її оцінка дозволяє визначити можливості існуючої організаційної структури управління здійснювати дії, направлені на підвищення продуктивності праці за рахунок повнішого використання наявних ресурсів, і забезпечувати контроль за виконанням завдань в цьому напрямі і своєчасним прийняттям необхідних дій, що коректують, в разі непередбачених відхилень в ході виконання цих завдань. Якщо ж починає виявлятися стриманість в постановці вказаних завдань, що виражається, зокрема, в прагненні понизити напруженість у використанні наявних ресурсів, значить, однією з причин такого положення може служити відставання в розвитку організаційної структури управління і відповідної їй системи контролю.

Перераховані основні критерії характеризують міру здатності організаційної структури управління на рівні підприємства, виробничого відділення і промислової фірми в цілому забезпечити підвищення ефективності виробництва за рахунок зростання продуктивності праці, зниження витрат виробництва і поліпшення якості продукції, що випускається, з розрахунку на найбільший попит конкретних споживачів. Застосовуючи ці критерії, вище керівництво підприємства може робити висновок про те, наскільки існуюча організаційна структура управління забезпечує виконання завдань, що стоять перед підприємством, і чи не потрібна деяка її перебудова в разі її відставання від рівня розвитку виробництва.

Список літератури

1. Ансофф И. Новая корпоративная стратегия. СПб.:Изд-во „Питер”, 1999. -416 с.
2. Друкер П. Ф. Практика менеджмента: Пер. с англ. - М.: СПб.; К.: Издательский дом "Вільямс", 2002. - 397 с.
3. Монден Я. «Тоета» – методы эффективного управления: Сокр. пер. с англ. / Науч. ред. А. Р. Бенедиктов, В. В. Мотылев. – М.: Экономика, 1989. – 288 с.

Оцінка людського капіталу України: проблеми та перспективи його використання у сфері науки, освіти та виробництва

В сучасних дослідженнях проблем економіки праці аналіз людського капіталу на різних рівнях усупільнення праці є одним з ключових напрямів. Актуальність досліджень підтверджується проблемами формування та реалізації людського капіталу, що виявляються в Україні у низьких показниках рівня життя, зростаючих проблемах якості освіти та охорони здоров'я. Доказом цього є низький рейтинг України в міжнародних оцінках людського розвитку та зростання соціальної напруги.

Останнє десятиріччя характеризується кардинальними змінами у стратегії розвитку європейських країн, яка зорієнтована на побудову нової економіки, заснованої на знаннях. Пріоритетами стратегічного розвитку об'єднаної Європи на сьогодні є:

- підвищення мобільності людей інтелектуальної праці і поглиблення багатосторонньої кооперації між університетами та дослідницькими центрами на просторі Євросоюзу;
- впровадження Болонського процесу, метою якого є формування до 2010 р. спільного освітньо-наукового простору;
- створення Європейського інституту технологій (European Institute of Technology), який має стати центром здійснення науково-технічного прориву Європи;
- формування 7-ї рамкової програми (FP7) на 2007-2013 р., метою якої є формування спільних європейських ресурсів на дослідження та інновації (з бюджетом 50,5 млрд євро) [3].

Таким чином, Європа нині акцентує свою увагу на науці, освіті й інновації з метою подолання науково-технологічного відставання від інших регіонів світу і інформування найпотужнішої у світі економіки, заснованої на знаннях, для здійснення науково-технічного прориву

Концепція людського капіталу, що є надбанням новітньої економічної науки, знайшла багато прихильників серед зарубіжних та вітчизняних учених. Як відомо, теорія людського капіталу набула розвитку в працях І. Шульца, Г. Беккера та ін.

У працях вітчизняних науковців найбільшою мірою проблеми формування та розвитку людського капіталу досліджені В. Антонюк, В. Близнюк, О. Бородіною, О. Грішнвою, Н. Марковою, А. Чухно та ін. Особлива увага акцентується на обґрунтуванні ефективності інвестицій у людський капітал. Прямо пов'язані з проблемами відтворення людського капіталу дослідження людського розвитку, що здійснюються в Україні під керівництвом Е. Лібанової.

Метою статті є оцінка тенденцій реалізації людського капіталу за показниками функціонування ринку праці України, а також дослідження освітнього та наукового потенціалу, визначення ролі інтеграції науки, освіти та виробництва у механізмі професійного розвитку інноваційних людських ресурсів.

Основною проблемою євроінтеграції України в науковий простір є занепад і поступове руйнування сфери науки, яка нині має низький ринковий потенціал та здатність виконувати економічну функцію. Суттєво знизився і соціальний статус

наукової діяльності у суспільстві.

Всі ці негативні тенденції пояснюються, у першу чергу, послабленням ролі держави у сфері управління дослідженнями і розробками, їх координації, відсутністю системи управління знаннями в країні та проблемою недофінансування науково-дослідних і конструкторських розробок. За останні роки витрати на наукові дослідження та розробки в Україні склали в середньому за рік 0,3-0,5% ВВП [1]. Як засвідчує світова практика, якщо на фінансування науки припадає менше 1% ВВП, вона виконує лише освітню і пізнавальну функцію; якщо ж більше 1% – економічну функцію. У країнах ЄС видатки на розвиток науки в середньому складають 2%, освіти – 10-12% ВВП [2].

Проблема недофінансування науки сприяє зниженню пріоритетності її ролі як визначального фактора людського розвитку, що, у свою чергу, вплинуло на зниження науково-технічного потенціалу країни. Внаслідок цього протягом останніх років спостерігається відтік з України кваліфікованих наукових і технічних кадрів, масовий перехід учених в інші сфери діяльності, занепад багатьох наукових шкіл, стрімка деградація матеріально-технічної бази наукових та науково-технологічних досліджень.

Спад наукової активності був характерний для останнього кварталу 2008 р., що певною мірою відображає об'єктивну потребу у людському капіталі. А відтак необхідним є дослідження чисельності працівників, що мають вищу освіту та забезпеченості різних галузей господарства висококваліфікованим персоналом (табл. 1).

Таблиця 1

Розподіл працівників за рівнем освіти та видами економічної діяльності в Україні у 2006 – 2008 рр. [5].

Види економічної діяльності	Облікова чисельність найманих працівників, що мають вищу освіту за освітніми рівнями у % до облікової чисельності штатних працівників								
	2006			2007			2008		
	неповна та базова вища освіта	повна вища освіта	разом	неповна та базова вища освіта	повна вища освіта	разом	неповна та базова вища освіта	повна вища освіта	разом
Національна економіка	24,7	27,3	52,0	24,4	28,4	52,8	24,5	29,9	54,4
Сільське господарство, мисливство та пов'язані з ним послуги	14,2	8,4	22,6	14,8	9,4	24,2	15,1	10,3	25,4
Промисловість	23,9	17,6	41,5	23,5	18,3	41,8	23,4	19,4	42,8
Будівництво	18,8	15,9	34,7	18,0	16,8	34,8	18,0	18,2	36,2
Торгівля; ремонт автомобілів, побутових товарів та предметів особистого вжитку	27,0	28,2	55,2	25,6	28,5	54,1	26,0	29,4	55,4
Діяльність транспорту та зв'язку	22,0	16,6	38,6	22,3	17,7	40,0	22,6	18,7	41,3
- діяльність авіаційного транспорту	25,1	44,1	69,2	25,7	49,2	74,9	26,2	45,4	71,6
Фінансова діяльність	25,6	56,8	82,4	25,7	58,2	83,9	24,7	60,0	84,7
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям	20,4	37,7	58,1	19,6	38,4	58,0	19,2	40,1	59,3
- з них дослідження і розробки	16,3	59,9	76,2	15,1	61,0	84,4	15,1	61,8	76,9
Державне управління	24,3	59,3	83,6	22,9	61,3	84,2	22,1	62,3	84,4
Освіта	19,4	50,5	69,9	18,9	51,0	69,9	19,1	51,3	70,4
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	42,6	20,1	62,7	42,5	20,2	62,7	42,8	20,7	63,5

Загалом показник забезпеченості найманими працівниками з вищою освітою

складає в середньому 53,07% протягом 2006 – 2008 рр. І хоча цей показник збільшився на 2,4 в. п. протягом останніх трьох років, це збільшення є несуттєвим і практично не змінило низьку забезпеченість економіки найманими працівниками з вищою освітою. Крім того, хоча частка працівників з повною вищою освітою загалом за всіма видами економічної діяльності дещо переважає частку працівників з неповною та базовою вищою освітою, але в таких галузях, як сільське господарство, промисловість, будівництво, діяльність транспорту та зв'язку та охорона здоров'я, переважна їх більшість не має повної вищої освіти. Досить висока частка працівників з повною вищою освітою спостерігається в діяльності авіаційного транспорту, фінансовій діяльності, дослідженнях та розробках, в операціях з нерухомим майном, оренді, інжинірингу та наданні послуг підприємцям, державному управлінні та освіті. Це зумовлено високою потребою у висококваліфікованих кадрах у цих сферах економічної діяльності

В Україні методика визначення потреби у кваліфікованих фахівців є досі недосконалою, бо розрахована лише на короткострокову перспективу (один рік), і тому сьогодні у багатьох ВНЗ здійснюється підготовка фахівців тих спеціальностей, які не користуються попитом на ринку праці. Це свідчить про наявність професійно-кваліфікаційного дисбалансу між потребами ринку праці та масштабами і структурою підготовки кадрів навчальними закладами, що зумовлює значні непродуктивні витрати державних і особистих коштів громадян, моральні втрати [1].

Вищі навчальні заклади покликані готувати фахівців для всіх сфер діяльності, в т. ч. і для наукових установ. Щільний зв'язок між вищою освітою і наукою сприятиме професійній підготовці кадрів, здатних створювати та впроваджувати новітні технології. Тому доречним є створення та розвиток науково-освітніх комплексів (центрів), де на базі спеціального наукового обладнання, у процесі фундаментальних і прикладних наукових досліджень здійснюватиметься підготовка висококваліфікованих фахівців для інноваційної економіки.

Таким чином, наука та сфера освіти у своєму органічному поєднанні покликані розвивати у людини ділові навички і рішучість підвищувати сприйняття нових наукових ідей і технічних розробок людиною, розвивати новаторські здібності працівників, робити їх винахідливими та ініціативними; забезпечити їх прогресивними спеціальними знаннями, поєднуючи теоретичну підготовку з практичними заняттями, використовуючи сучасні інформаційні технології, методики та підходи до організації навчального процесу.

Третьою важливою складовою механізму формування висококваліфікованих кадрів є виробнича сфера, яка відіграє головну роль у побудові інноваційної економіки. В сучасних складних економічних умовах перед суб'єктами господарювання постає безліч проблем, пов'язаних з удосконаленням та підвищенням ефективності виробництва, збереженням конкурентоспроможності, забезпеченням високих результатів діяльності. Все це вимагає впровадження новітніх досягнень науки і техніки у виробничий процес, використання прогресивних методів організації та управління діяльністю підприємства.

Нині основою інноваційного розвитку підприємств є використання інноваційної праці, яка є трудовою діяльністю з високою часткою обізнаності, інтелектуальної, творчої компоненти, і яка здатна задовільнити суспільні потреби з більш корисним ефектом [4].

Суб'єктами інноваційної праці є працівники, здатні створювати нові знання і активно їх використовувати, адже результатом такої праці є нові ідеї, образи, що визначається творчими здібностями до певного виду діяльності, активністю людини, умовами реалізації цих здібностей у суспільстві. Саме такі кадри – спроможні та

схильні до інновацій – потрібні на сучасному ринку праці. Але попит роботодавців на висококваліфікованих робітників та фахівців з якісним рівнем професійної підготовки зараз не задовольняється через низку причин, які характеризуються:

- відсутністю державної концепції підготовки інноваційних кадрів відповідно до потреб економіки;
- пасивністю самих роботодавців щодо забезпечення належної підготовки кадрів, підвищення їх професійно-освітнього рівня;
- відсутністю бази накопичених якісних та прогресивних знань і механізму їх передавання молодосвідченим працівникам;
- погіршенням виконання економічної функції науки та освіти, відсутністю коопераційних зв'язків між ними, що негативно впливає на якість підготовки наукових кадрів та висококваліфікованих фахівців.

Ці та інші проблеми є причиною зниження частки інноваційно-активних підприємств з 18% загальної кількості у 2000 р. до 14,2% у 2007 р. та зниження обсягів виробництва інноваційної продукції з 15 323 найменувань у 2000 р. до 2526 у 2007 р. Знижується також питома вага обсягу виконаних науково-технічних робіт у ВВП: з 1,16% у 2000 р. до 0,93% у 2007 р [5]. З кожним роком зменшується кількість підприємств, які займаються дослідженнями та розробками, менше впроваджується прогресивних технологічних процесів, освоюється нових видів промислової продукції. Виробничій сфері нині бракує прогресивних знань, ефективного управління та державної підтримки.

З метою формування принципово нових якісних знань та підготовки кваліфікованих інноваційних кадрів для забезпечення науково-технологічного розвитку вітчизняної економіки необхідне сприяння з боку держави у посиленні інтеграції академічної науки і вищих навчальних закладів та науково-дослідницької діяльності, вищої освіти і ринку праці через зв'язки з промисловістю та сферою послуг у формі корпоративних університетів, академічних інкубаторів у складі ВНЗ, наукових парків, основним завданням яких є комерціалізація знань і збільшення масштабів використання результатів наукових досліджень в економіці. Такі формування мають стати основою професійної підготовки людських ресурсів інноваційного типу, а також сприяти ефективному інноваційному розвитку окремих міст, регіонів і країни в цілому.

Створення та функціонування нових форм інтеграції науки, освіти і виробництва забезпечить належний рівень підготовки і формування інноваційних кадрів, здатних вести наукові дослідження, висувати нові ідеї, засвоювати нові технології, застосовувати свій власний інтелектуальний потенціал та професіоналізм для розробки та впровадження спільних проектів у реальний сектор економіки. Це сприятиме інтеграції України у європейський економічний, науковий та освітній простір та вирішенню внутрішніх проблем економічного розвитку.

Список літератури

1. Данилишин Б., Куценко В. Освіта, наука і виробництво у контексті вимог Болонської декларації // Вісник НАН України, 2007. – № 3. – С. 14-22.
2. Драгунова Т., Майданік І. Особливості сучасного формування і розвитку наукового потенціалу України в регіональному вимірі // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 6. – С. 35-40.
3. Згуровський М. Дослідницькі університети: шанс Європи // Дзеркало тижня. – 2006. – № 39.
4. Колот А. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 4. – С. 4-9.
5. Офіційний сайт Державного комітету статистики України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.ukrstat.gov.ua.

Проблеми реалізації трудового потенціалу молоді в Україні

Необхідність оптимізації основних параметрів національного ринку праці потребує переходу до якісно нового стану його найважливіших сегментів, серед яких особливе функціональне значення має молодіжний. Сучасний розвиток цього сегменту характеризується посиленням протиріч між попитом на робочу силу молоді та її пропозицією, деформованістю регіональної, галузевої та секторної структури зайнятості, ускладненням процесу залучення молоді до сфери продуктивної трудової діяльності, а також недосконалістю механізму його державного регулювання.

Актуальність вирішення, гострота та складність цих проблем обумовлюють потребу в дослідженні структурно-динамічних зрушень у межах молодіжного сегменту національного ринку праці та визначення перспектив його розвитку.

Обґрунтування концептуальних основ розвитку національного ринку праці та його молодіжного сегменту здійснено у публікаціях Т.А. Заяця, Б.М. Данилишина, В.М. Гриньової, В.В. Самойленко, А.І. Рофе, Б.Г. Збишка, Т.Й. Буди, М.В. Шаленко, Є.В. Попова, В.С. Васильченка, Е.М. Лібанової, О.А. Морозової та багатьох інших вітчизняних та зарубіжних авторів.

Молодіжний сегмент ринку праці - найбільш проблемна частка загальнонаціонального ринку праці. Пошуки першого робочого місця, невідповідність рівня та якості отриманої освіти професійним обов'язкам, запитів молоді та пропозицій роботодавців, відсутність досвіду роботи посилюють напруження на ринку праці. Недостатня увага з боку держави до таких проблем, відсутність системної програми регулювання, законодавча неврегульованість можуть стати підґрунтям для соціальних та політичних потрясінь [2].

Невирішені проблеми працевлаштування молоді призводять до зростання безробіття та зниження рівня життя; поширення пасивних (утриманство), нерегламентованих (тіньова зайнятість) і деструктивних (кримінал) моделей поведінки; спонукають до зовнішніх трудових міграцій; спричиняють психологічні зміни (втрату мотивації до праці, зміну структури ціннісних орієнтацій і падіння престижності легальної зайнятості) тощо.

Зазначимо, що поглиблення соціально-економічних перетворень ХХІ століття актуалізують фундаментальне значення людської праці в розвитку демократичного суспільства. Ускладнюються уявлення щодо особистості сучасного працівника, глибинних основ прояву його мотивації до трудової діяльності. Дослідження соціальних проблем, ціннісних орієнтацій та спонукальних мотивів до різних моделей поведінки на ринку праці дають змогу не лише проаналізувати ситуацію на ньому, виробити механізми та важелі впливу, але й закладають базис для з'ясування передумов підвищення якості людського капіталу і конкурентоспроможності робочої сили, як новітнього чинника економічного розвитку національної економіки.

Покликанням молоді є формування майбутнього української держави, її розбудови, зміцнення, виведення на передові економічні, наукові, культурні рубежі. Але зараз молоді люди потребують допомоги і підтримки, аби отримати професію і освіту, влаштуватися на роботу, створити міцну забезпечену сім'ю. Важливо, щоб

молоді громадяни брали активну участь у підготовці законодавчих проектів, які безпосередньо стосуються їхнього життя. Сучасна молодь вже довела, що має активну життєву позицію, вона не байдужа до долі держави, у якій їй жити, працювати, творити [1].

Однак, актуальність проблеми характеризують, зокрема, такі цифри, що на сьогодні приблизно половина безробітних - молоді люди віком до 30 років, а рівень безробіття серед молоді є значно вищий, ніж серед інших вікових категорій. Соціальне значення працевлаштування молоді ставить проблему молодіжного безробіття на одне з перших місць у державній молодіжній політиці. Безробіття це неминучий атрибут ринкової економіки.

Переважна більшість молодих людей, котрі виходять на ринок праці, є недавніми випускниками навчальних закладів різного рівня акредитації. Щороку навчальні заклади випускають молодих спеціалістів, переважна більшість з яких залишаються з проблемою працевлаштування віч-на-віч. Тому одним з найважливіших завдань роботи з молоддю сприяння працевлаштуванню випускників.

Важливою проблемою на сьогоднішній день є відсутність державного прогнозування потреб економіки у спеціалістах з вищою освітою. Тому й виникають на ринку праці диспропорції попиту й пропозиції дипломованих фахівців. Зокрема, на вакансію юриста претендують дев'ять, менеджера вісім, бухгалтера шість осіб. Та знайти хорошого менеджера, який би міг успішно організувати виробничий процес, дуже непросто [3].

Роботодавці не хочуть брати на роботу початківців, мотивуючи це відсутністю у них досвіду. Але ж де його набути, якщо немає можливості отримати роботу? Аби збалансувати попит і пропозицію на ринку праці, слід чітко прогнозувати: скільки, для кого і де готувати кадри. Такі передбачення мають стати невід'ємною частиною макроекономічного прогнозу розвитку галузей. Для підвищення їх достовірності варто поліпшити якість статистичних даних, удосконалити методологію розрахунків. До цього процесу доцільно залучити фахівців Мінпраці, Міносвіти, служби зайнятості та науковців. Таким прогнозуванням вже більше 50 років займаються у США та у країнах Європи, долучились до нього Росія і Україна.

Спад рівня життя призводить до зміни людського потенціалу суспільства. Низький рівень доходів зумовлює низький рівень споживання і заощаджень, деградацію робочої сили на ринку праці України. Низький рівень споживання звужує внутрішній ринок та обсяги інвестицій. Внаслідок цього відбувається зниження ефективності виробництва і якості продукції, що у підсумку, зумовлює низькі доходи, спад рівня цін та якості життя. Надмірне податкове навантаження не сприяє інвестиційно-інноваційній діяльності, створенню нових високопродуктивних робочих місць. Для нашої країни єдиним виходом є не лише підтримка науки, а й зміна ситуації таким чином, щоб вона була затребувана економікою. Оптимізація основних кількісних та якісних параметрів ринку праці України можлива лише за умови радикальних змін у кожному з сегментів, насамперед молодіжному, оскільки саме він займає особливе місце в його ієрархічній структурі, визначаючи перспективи розвитку.

Для сучасного розвитку ринку праці України характерне ускладнення процесу залучення молоді до сфери продуктивної трудової діяльності внаслідок недосконалості механізму його державного регулювання. Тому всім громадським об'єднанням варто працювати над цими проблемними питаннями та шукати ефективні форми їх вирішення.

Отже, основними заходами, які повинні проводитися для зменшення безробіття серед молоді мають бути агітаційна та просвітницька роботи в наступних напрямках [4]:

1. Створення Молодіжної біржі праці.

2. Розроблення проектів орієнтованих на фінансування активних заходів сприяння зайнятості серед молоді.
3. Проведення досліджень з метою визначення спеціальностей, професійних навиків та рівня кваліфікації, якими повинні володіти випускники.
4. Включення до навчальних програм обов'язкове стажування студентів останніх курсів на підприємствах, в установах та організаціях для набуття випускниками практичного досвіду роботи. Розробити механізм пропагування серед студентів та учнів роботи за сумісництвом у вільний від навчання час та організацію експериментальних підприємств у навчальних закладах.
5. Розроблення та впровадження механізму фінансової та іншої підтримки підприємств, установ та організацій, які беруть участь у реалізації цієї програми.
6. Проведення постійного навчання з техніки пошуку роботи та розповсюдження матеріалів щодо проблем зайнятості, розширення інформаційного поля про стан на локальному ринку праці, потенційних роботодавців тощо з метою створення умов для самовизначення особи.
7. Організація плідної співпраці з роботодавцями та з колишніми безробітними, які успішно знайшли роботу чи заснували власний бізнес.
8. Запровадження в програмах навчальних закладів курсів з техніки пошуку роботи та факультативні заняття з організації власної справи.
9. Проведення координації міжнародної діяльності в частині обміну студентами з метою стажування, виконання волонтерських та тимчасових робіт тощо.

Функціональне значення молодіжного сегменту ринку праці полягає в тому, щоб забезпечувати ефективну інтеграцію молоді в існуючий соціально-економічний простір. Інтеграцію в системі «молодіжний сегмент – національний ринок праці» слід розуміти як процес, що супроводжується посиленням інтенсивності взаємодії між її елементами, їх взаємообумовленістю і зменшенням відносної автономності.

Список літератури

1. Випускники ВНЗ у реальному бізнесі: яких знань і навичок їм бракує? // Вісник Консорціуму із удосконалення менеджмент-освіти в Україні. - 2004. - Лютий. - С. 2-3.
2. Кравченко В.Л. Сучасні тенденції розвитку молодіжного сегменту ринку праці України // Соціальні пріоритети ринку праці в умовах структурної модернізації економіки. - К., 200-. - Т.2. - С. 732-429.
3. Морозова О.А. Проблеми молодіжного сектора ринку праці України // Соціальні пріоритети ринку праці в умовах структурної модернізації економіки. - К., 2000. - Т. 1. - С. 510-521.
4. Проект. Національна програма підтримки молоді на 2003-2008рр. www.unkmo/org.ua/movement/act.shtml.

СЕКЦІЯ 2. СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ РЕГІОНУ

Г.Т. Костромін, к.е.н., доц.,
Кіровоградський національний технічний університет

Соціально-економічні проблеми розвитку сільських територій регіону

Комплексний розвиток сільських територій є важливою умовою сталого економічного розвитку всього агропромислового комплексу України. Нажаль, трансформації у вітчизняному агропромисловому комплексі, які затягнулися на десятиріччя, супроводжуються не лише певними позитивними зрушеннями, а й значними деструктивними процесами у виробничій і соціальній сфері українського села. Актуальність цього напрямку зумовлена ще тим, що на сьогодні, з поглибленням кризових явищ загальноекономічного характеру на селі загострюється демографічна криза, зростає безробіття селян, знижуються реальні доходи сільського населення, більшість з них опинилася за межею бідності. Оплата праці в сільському господарстві набагато менша, ніж в інших галузях економіки, деградує соціальна інфраструктура села. В свою чергу соціальний прогрес на селі можливий лише за умови економічного прогресу, оскільки це абсолютно взаємозалежні речі, що мають перспективу лише в цілісності, при одночасному економічному і соціальному розвитку.

Наведені та інші чинники спонукають до пошуків шляхів збереження діючих об'єктів соціальної інфраструктури і більш ефективних моделей їх функціонування, а також джерел фінансування в умовах реформування аграрного сектора економіки України. На підставі вищевикладеного, можна зробити висновок, що забезпечення ефективного функціонування та комплексного розвитку села є одним з головних напрямів реформування аграрного сектора країни і розбудови соціально орієнтованої ринкової економіки.

Соціальна інфраструктура села визначає матеріальну основу задоволення життєвих потреб селян, що є необхідною умовою всебічного розвитку людини як особистості для здійснення її активної трудової діяльності. Тому, соціальний розвиток села – один з найважливіших напрямів аграрної політики країни, який спрямований на досягнення високої продуктивності сільськогосподарського виробництва та підвищення на цій основі життєвого рівня сільського населення.

Сучасний стан і шляхи розвитку соціальної інфраструктури села слід розглядати під кутом зору приближення умов життя сільського населення до міських, більш активних дій по залученню молоді до роботи у сільськогосподарських підприємствах, підвищення ролі малого та середнього бізнесу у вирішенні даної проблеми, фінансового забезпечення соціальної інфраструктури села.

Разом з тим, як показує аналіз, відбувається загальне погіршення майже всіх параметрів функціонування об'єктів соціальної сфери села. Особливе занепокоєння викликає зменшення дошкільних дитячих закладів (від 12,6 тис.од. у 1990 році до 8,9 тис.од у 2005 році) при одночасному скороченні в них місць майже вдвічі (до 46 % від 1990 р.), клубних закладів – від 21 тис.од. до 16,8 тис.од., бібліотек – від 18,7 тис.од. до 15,1 тис.од, кіноустановок – від 22,2 тис. до 2,5 тис.од., стадіонів – від 517 до 293 од. Аналогічними показниками характеризується функціонування інших об'єктів

соціальної інфраструктури. Виняток становлять лише амбулаторно-поліклінічні заклади, відділення зв'язку та культові споруди, кількість яких в останні роки зростає.

Щодо якості житлового фонду, то дві третини сільських будівель побудована з природних недовговічних матеріалів (дерево, саман тощо). Низький рівень забезпечення житла та інженерним обладнанням. Так в Кіровоградській області рівень забезпечення населених пунктів центральним опаленням складає 44 відс., водопостачанням – 67,2; каналізацією – 72,5; природним газом – 85,2; скрапленим газом – 3,3; телефоном – 36,3 відс.

Недостатній рівень забезпечення сільського населення й об'єктами побутового та культурного призначення. Так, в цілому по Україні, у відповідності до норм, необхідно додатково відкрити 3600 дитячих дошкільних закладів, 1072 школи, 1322 лікарняних заклади, 2832 торговельних заклади, 1880 їдалень і кафе, 1500 відділень зв'язку. Аналогічне положення і в Кіровоградській області, де цих об'єктів не вистачає відповідно 47; 12; 26; 39; 38; 21 об'єктів. Мають місце дуже серйозні проблеми і в забезпеченні населення сіл і селищ питною водою, шляхами з твердим покриттям і іншими послугами і об'єктами.

В Кіровоградській області значні проблеми в сфері комунального і побутового обслуговування, що суттєво впливає на забезпечення ними населення, особливо в сільській місцевості. По даним статистики з 1019 сільських населених пунктів (СНП) водопровід мають лише 271 або 26 %, газ – 125 (12 %). З 214 тис. квартир (домів) водопровід мають 19 тис. квартир (9%), каналізацію 12 тис. квартир (5,7 %), центральне опалення 41 тис. квартир (19,4%). Рівень газифікації квартир природним газом всього 10 %, телефонізовані – 12 %. Рівень газифікації в області в 2 рази нижче, ніж в цілому по Україні. Рівень забезпечення клубами в цілому по Україні складає 55%, бібліотеками – 52,6%, фельдшерсько-акушерськими закладами – 53%.

У порівнянні з промисловістю, в сільському господарстві значно нижчий рівень оплати праці. В порівнянні з промисловістю він вдвічі нижчий.

За всіма вищеперерахованими причинами здійснюється процес скорочення сільського населення. Проблема поглиблює і висока смертність населення у порівнянні з народжуваністю.

Не дивлячись на те, що кількість сільського населення постійно зменшується, збільшується кількість пенсіонерів. Рівень зайнятості сільського населення в працездатному віці низький і складає лише 67 %, а у молоді у віці до 24 років ще нижча – 41,5 %.

Невирішення соціальних проблем села суттєво відбивається на економічних показниках галузі в регіонах. Зокрема, в Кіровоградській області за останні роки суттєво знизилась продукція тваринництва, скоротилось поголів'я худоби і птиці, виробництва молока та іншої продукції. Зменшилось або залишилось на рівні виробництво продукції сільського господарства майже в половині районів області.

Таким чином, вирішення соціально-економічних проблем розвитку сільських територій потребує більш активних дій всіх органів управління по посиленню фінансування цієї сфери, залучення інвестицій, створенню престижного життя на селі, поступово доводячи її до рівня життя міського населення, вирішення всіх життєво важливих проблем жителів українського села, в цілому підвищення ефективності сільськогосподарського виробництва.

Список літератури

1. Державна цільова програма розвитку українського села на період до 2015 року. Затверджена Постановою Кабінету Міністрів України 19.09.2007 р.

2. Соціальний і трудовий потенціал українського села: стан, проблеми, шляхи вирішення. Міністерство агрополітики України. – Київ, 2007.
3. Костромін Г.Т. Розвиток малого та середнього бізнесу – стратегічний напрямок економічного зростання України. Колективна монографія АЕН України. Майбутнє України: стратегія поступу – Київ-Донецьк. – 2008.
4. Липчук В.В., Линдюк А.О. Мотиваційні чинники працевлаштування молоді у сільськогосподарських підприємствах. – Економіка АПК, - 2008. - №7. – С.131.
5. Статистичний щорічник України за 2007, 2008 рік.
6. Статистичний щорічник Кіровоградської області за 2007, 2008 рік.

А.Б. Немченко, к.е.н., доц.,

Т.Б. Немченко, к.е.н., доц.,

Кіровоградський національний технічний університет

Основні напрямки удосконалення розвитку регіональних інноваційних інфраструктурних утворень

На сьогодні можна констатувати, що впродовж 2005–2009 років спрямованість соціально-економічної політики держави на створення інноваційної моделі розвитку в Україні носила в основному декларативний характер. Різке скорочення в цей період інвестицій у розвиток інноваційної сфери, передусім у реальний сектор економіки країни, призвело до загрозливого зниження виробництва високотехнологічної продукції і перешкоджало досягненню цілей інноваційного розвитку. Йдеться насамперед про невідповідність між високою ціною капіталу та інноваційною спрямованістю реформ. Ціна інвестицій в Україні опинилася на більш вищому рівні, ніж на світових фінансових ринках. При високому банківському проценті і низькій заробітній платі багато інноваційних проектів у сфері виробництва, а також ресурсозберігаючих технологій, стали неефективними.

В практичній площині держава проявляла індиферентність до інновацій. В Україні ще не створено національну інноваційну систему, а негативні тенденції зниження інноваційної активності підприємств разом зі скороченням наукового сектору стримують процеси економічного зростання та ставлять під загрозу подальший прогресивний розвиток як регіонів, так і всієї держави. Міжнародна практика свідчить, якщо у ВВП країни частка інноваційної продукції складає менше 20%, то національна продукція втрачає конкурентоспроможність. Так, середньоєвропейський показник складає 25-35%, а в Китаї сягнув 40%! В Україні зростання ВВП на основі нових технологій дорівнює лише 0,7%. [1].

Однією з основних причин гальмування процесу формування й реалізації інноваційної моделі економічного розвитку в Україні є нерозвиненість системного функціонування наукової та інноваційної сфери на регіональному рівні [4, 14]. Тому в сучасних умовах соціально-економічного розвитку економіки регіону обов'язковим її елементом повинен бути ринок інноваційних товарів і послуг, ефективне відтворення якого неможливе без розвинутої інноваційної інфраструктури.

Інноваційну інфраструктуру формують суб'єкти господарської діяльності та інституції різних форм власності, які надають весь необхідний спектр послуг із забезпечення інноваційної діяльності. Розвиток її елементів і підсистем повинен охоплювати усі ланки інноваційного процесу.

До базових (складових) елементів інфраструктури національної інноваційної

системи відносяться: науково-виробнича і технологічна інфраструктура; фінансова інфраструктура; консалтингова інфраструктура; інформаційна інфраструктура; система підготовки кадрів і ін.

В Україні ще не сформована цілісна система інноваційної інфраструктури. Функціонувати її елементи теж потребують свого більш визначеного оформлення. У той же час практикою доведено, що слід прискорити перехід до більш повної системи інфраструктурного забезпечення інноваційної діяльності. Динаміка розвитку елементів інноваційної інфраструктури в Україні відображена в таблиці № 1.

Таблиця 1

Динаміка розвитку елементів інноваційної інфраструктури і підтримки малого підприємництва в Україні за 1999-2008 р.р.

	Елементи інфраструктури	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
1	бізнес-інкубатори	33	46	57	61	71	73	77	70	72	69
2	технологічні парки	9	6	6	14	17	19	24	27	33	40
3	лізингові центри	64	64	75	151	170	187	255	302	410	790
3	інвестиційні та інноваційні фонди і компанії	30	359	724	933	982	1007	1008	1322	2684	3061
4	інформаційно-консультативні установи	1256	3148*	759	1106	1243	1445	1483	1861	2813	3233

* - включаючи юридичні, страхові, аудиторські організації

В цілому формування і реалізацію політики підтримки і розвитку усієї інноваційної інфраструктури, повинні забезпечувати органи державної влади і місцевого самоврядування всіх рівнів при взаємодії з науковими, суспільними союзами і об'єднаннями підприємців.

При формуванні інфраструктури підтримки інноваційного розвитку підприємництва в окремих регіонах необхідно не тільки створювати суб'єктам господарювання умови для більш ефективного ведення власної діяльності, але і сприяти вирішенню загальнонаціональних задач, а саме: створювати нові робочі місця, сприяти зростанню виробництва і створенню основних механізмів інноваційної моделі його розвитку, уникати диспропорцій в економічному розвитку регіонів. При цьому, конкретні кроки щодо підвищення ефективності в питаннях створення і функціонування організаційних форм інноваційної інфраструктури, як інструменту реалізації інноваційно-інвестиційної політики регіонів та країни в цілому, повинні враховувати соціально-економічні реалії України.

Можливості регіональної ланки державного управління вирішувати цю проблему пов'язані, насамперед, з економічними можливостями регіону, підготовкою кадрів задіяних в цій сфері, в зацікавленості обласних та місцевих органів влади здійснювати активну інноваційну політику і особливостями бюджетного процесу в Україні.

Формування обласних, міських і районних бюджетів здійснюється відповідно до законів про місцеве самоврядування, податкову та бюджетну системи. Що ж до фінансових можливостей місцевих рад впливати на інноваційну діяльність підприємств і утворення нових інноваційних структур, то вони обмежені як недосконалістю законодавства так і доходною частиною, яка хронічно не виконується. Звідси впливає найбільш значуща причина низької інвестиційної і інноваційної активності - відсутність коштів.

В той же час у розвинених країнах та тих, що динамічно розвиваються, вагомий внесок підтримки інноваційних утворень та технологічного трансферу здійснюють інституції, створені за підтримки державних та місцевих органів влади. Попри всі національні відмінності в підході до фінансування зон високих технологій (ЗВТ) у

більшості країн, бюджетні асигнування становлять переважну або вагому частину тих коштів, які освоюються зонами, особливо на перших етапах діяльності. Так, наприклад, у Великобританії бюджетні внески становлять 62% фінансового забезпечення науково-технічних та впроваджувальних робіт ЗВТ, у Франції - 74%, у Німеччині - 78%, у Нідерландах - 70%, у Бельгії - майже 100% [2].

Загалом з метою прискорення процесу створення і розвитку регіональних інноваційних інфраструктурних утворень необхідно активно переходити до використання ринкових стимулів інноваційного розвитку, переглянути систему державного замовлення в науково-технічній сфері, удосконалити принципи промислової політики, тісно пов'язавши їх з регіональною та освітньою політикою з метою уникнення диспропорцій ринку робочої сили, зниження відсталості регіонів і закріплення та прискорення позитивних тенденцій в конкретних галузях та регіонах.

Визначаючи основні конкретні напрямки заходів, спрямованих на активізацію розвитку інноваційних інфраструктурних утворень необхідно в першу чергу звернути увагу на те, що головним питанням формування та функціонування цих структур є пошук джерел їх фінансування. Для цього необхідно створити регіональні структури (регіональний інвестиційний центр інноваційного розвитку або фонд регіональних інвестицій інноваційного розвитку), метою яких має бути максимально ефективно використання сконцентрованих в них коштів. Вдосконалення фінансового забезпечення інноваційного розвитку регіонів вимагає також створення системи венчурного фінансування та формування єдиної бази проектів і програм. Важливим чинником мають стати пільги (або звільнення) у сплаті окремих місцевих податків для підприємств, що діятимуть протягом терміну реалізації інноваційного проекту. Це дозволить підвищити інвестиційну привабливість регіонів, досягти істотного збільшення інвестицій, мобілізувати внутрішні фінансові ресурси регіонів для розвитку інноваційної діяльності.

Необхідно продовжити роботу з розробок та впровадження регіональних інноваційних програм, спрямованих на розв'язання важливих проблем інноваційного розвитку кожного регіону з врахуванням місцевої специфіки. Ці програми повинні бути органічною складовою комплексних програм соціально-економічного розвитку регіону, що забезпечить керованість процесу, підвищить рівень інноваційної діяльності, юридично закріпить інноваційний напрямок розвитку регіону.

Для забезпечення ефективного розвитку і функціонування інноваційних регіональних формувань потрібно організувати при державних регіональних адміністраціях відповідні структури зі сприяння науковій, науково-технічній і інноваційній діяльності, зокрема з розвитку трансферу наукового і науково-технічного продукту в регіоні та за його межами. Створити регіональні системи реєстрації (патентування) результатів науково-технічних досліджень і системи повного або часткового продажу прав на винаходи. Необхідно також забезпечити створення центрів комерціалізації технологій, інформаційно-консалтингових центрів високих технологій, підтримки венчурного підприємництва, методичних та навчальних структур тощо.

На створення інноваційного середовища в регіоні суттєво впливає наявність цілісної інформаційно-консалтингової мережі. Її розвиток активізує формування системи інформаційного забезпечення розвитку інноваційної діяльності і стимулює організацію системи прямих зв'язків науки і виробництва, а її послуги сприятимуть вирішенню питань, пов'язаних з комерціалізацією результатів науково-технічних розробок та передачею їх до виробництва.

На національному рівні необхідно розробити законодавство щодо створення і функціонування в Україні розгалуженої системи інфраструктурних формувань. Створити механізми страхування і компенсації можливих ризиків інноваційної

діяльності та додаткове страхування внесків населення, оскільки інноваційна діяльність традиційно пов'язана з високим рівнем ризику. Без цього інноваційні структури не можуть працювати як елементи ринкової економіки.

Важливим елементом активізації інноваційної діяльності є вдосконалення системи підготовки спеціалістів для основних галузей високотехнологічного виробництва, що зокрема, пов'язано із навчанням молоді для вирішення питання кадрового забезпечення інноваційної інфраструктури. Для цього необхідним є підготовка фахівців з інноваційного менеджменту, управління технологічними змінами, права інтелектуальної власності тощо.

Важливою умовою розробки і впровадження заходів, спрямованих на сталий розвиток сучасних елементів регіональної інноваційної інфраструктури є орієнтація на підтримання і нарощування конкурентоспроможності окремих регіонів. Вирішуючи ці проблеми необхідно мислити стратегічно, проявляти максимум активності в пошуку новаторських ідей як власного задуму так і запозиченого досвіду.

Україна має найбільший реальний досвід створення інноваційної інфраструктури регіонів лише на прикладі технопарків та бізнес-інкубаторів і незначний, пов'язаний з лізинговими центрами, фондами підтримки підприємництва, інвестиційно-інноваційними фондами і компаніями та інформаційно-консультативними установами. Але не дивлячись на це, з погляду фахівців, цей досвід свідчить про перспективність подальшого її розвитку.

Список літератури

1. С. Архієреєв, О. Попадинець. Підвищення ролі регіонів у випуску високотехнологічної та інноваційної продукції: міжнародний досвід. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/Monitor/november08/5.htm>
2. Виступ В.Семиноженка на науково-практичній конференції «Стратегія сталого розвитку та структурно-інноваційної перебудови української економіки (2004-2015)» 21 квітня 2004 року. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.semynozhenko.net>
3. Денисенко В.П., Веронкова Т.Є., Ладика С.В. Проблеми формування національної інноваційної системи України //Актуальні проблеми економіки - №4(82) -2008. – С. 73-81.
4. Жаліло Я.А. Перспективи інноваційного розвитку України (аналітична доповідь) // Перспективи інноваційного розвитку України: Зб. Наук. праць //Ред. Я.А. Жаліло <http://www.niss.gov.ua>.
5. Жук М.В., Бородіна О.М. Інфраструктурне забезпечення інноваційного процесу в Україні //Актуальні проблеми економіки. – 2008. - № 8. – С. 66-71.
6. Мазур А.А., Маринський Г.С., Гагауз І.Б. Современные инновационные структуры и коммерциализация науки. – Харьков: Институт монокристалов, 2003. – 350 с.
7. Михайлов Н. Инновационная инфраструктура и бизнес // Инновации. – 2004. №8. – С. 48-51.
8. Про інноваційну діяльність: Закон України від 04 липня 2002 р. № 40-IV// rada.kiev.ua.
9. Про затвердження Положення про порядок створення і функціонування технологічних парків та інноваційних структур інших типів. Постанова Кабінету України від 22. 05. 1996 р. №549.
10. Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності в Україні: Закон України від 16. 01. 2003 №433 – ІУ із змінами //Закон 1. rada.gov.ua.
11. Про спеціальний режим інноваційної діяльності технологічних парків: Закон України //Відомості Верховної Ради України. 1999. - №40. ст. 363; - 2002. №3-4. ст. 28. №33. ст. 238; - 2004. №32. ст. 393; - 2005. №17-19. ст. 267; - 2006. №333.
12. Статистичний щорічник України за 2008 рік: [стат. зб.] \ За ред. О.Г. Осауленка; Державний комітет статистики України. –К: ДП «інформ-аналіт. агентство», 2009. -567 с.
13. Управління інноваційною діяльністю в економіці України: Колективна наукова монографія /За наук. ред. д.е.н., проф. С.А. Єрохіна. – К.: Національна академія управління, 2008. – 475 с.
14. Черваньов Д.М., Сторожук В.М. Сутність національної інноваційної системи, її функції та роль у національній економіці //Науково-технічна інформація. – 2007. - №2 (32). –с. 30-35.

Антикризове управління виробничим колективом промислового підприємства (соціальний аспект)

Промислові підприємства в процесі своєї виробничої діяльності періодично стикаються з цілою низкою проблем кризового характеру: зменшення попиту на продукцію, що виробляється; неефективна система стимулювання високопродуктивної праці; зниження рівня ліквідності обігових коштів; недосконала організаційна структура управління підприємством; недостатньо чітке розмежування функцій і повноважень між структурними підрозділами підприємств; нераціональна вікова, статева, освітня, професійна структура персоналу, плинність кадрів тощо.

Американські економісти виділяють наступні властивості, відмінні риси і ознаки, що описують кризу: криза – переломний пункт у зміні подій; велике значення в кризі має оперативність дій; криза загрожує цілям і цінностям підприємства; криза складається з подій, що створюють нові умови для досягнення успіху; криза знижує контроль над подіями; криза змінює взаємовідносини між учасниками; криза підвищує напругу.

Місія антикризового управління – це недопущення або ліквідація кризової ситуації у найкоротші строки, коли ефективність антикризових заходів є максимальною.

Система антикризового управління виробничим колективом підприємства передбачає гнучкість та пристосованість до обставин зовнішнього і внутрішнього середовища, які стрімко змінюються, а також передбачає заходи щодо попередження кризової ситуації або щодо ліквідації кризи в разі її виникнення. При цьому антикризове управління як система повинне знаходитися в стані постійної готовності, мати можливість оперативно реалізувати відповідні методи і механізми з метою забезпечення усунення виникаючих проблем до того, як вони приймуть незворотний характер і масштаби.

В межах нашого дослідження антикризове управління виробничим колективом промислового підприємства розглядається як процес аналізу симптомів кризи, виявлення факторів і причин виникнення кризової ситуації, розробки заходів по усуненню її негативних наслідків з метою недопущення розвитку ситуації в напрямку кризи.

Аналіз викладених в літературі концепцій дозволяє зробити висновок про недостатнє опрацювання місця і ролі персоналу у кризових умовах і, як наслідок, необхідність глибоких досліджень соціально-економічних та соціально-психологічних чинників антикризового управління виробничим колективом підприємства.

Основними завданнями антикризового управління при цьому виступають:

- аналіз зовнішнього середовища і внутрішнього потенціалу підприємства для вибору стратегії його розвитку;
- тренінг персоналу щодо антикризових дій;
- попередня діагностика причин виникнення кризових ситуацій у соціально-економічному середовищі підприємства;
- комплексний аналіз соціального, економічного та психологічного стану підприємства для встановлення напрямів його оздоровлення;
- розробка оздоровчих антикризових заходів і контроль за їх реалізацією.

В антикризовому управлінні змінюється характер та зміст відповідних функцій.

Так, планування концентрується на уточненні місії підприємства, зміні стратегії розвитку і підвищенні оперативності (із-за браку часу) поточної координації функціонування підприємства у просторі та часі.

Функція організації модифікується у функцію реорганізації, а саме заміну ієрархічної структури управління на мережеву (матричну). Змістовно це полягає у різноманітних формах – об'єднання підприємств; формування промислово-фінансових груп; приватизація і деприватизація; виділення малих і організація дочірніх підприємств тощо, що дозволяє суттєво підвищити інформативність і оперативність приймаємих антикризових рішень і дій. Керівництво у кризовому стані ефективно проводити у формі лідерства і командного стилю управління. Антикризовий менеджер (управлінець, який спеціалізується на виведенні підприємств із кризового стану) як лідер команди повинен мати такі професійні якості: жорсткість і такт; стресостійкість; уміння аналізувати помилки; мистецтво мотивації підлеглих; уміння управляти конфліктами; уміння вести переговори і досягати домовленостей; здібності до системного аналізу; реакцію на зміни; комунікабельність тощо.

Функція контролю реалізується у вигляді оперативної ідентифікації, оцінки і аналізу фінансово-економічних, науково-технічних, організаційно-технологічних та соціально-психологічних складових стану підприємства. При цьому, оскільки усі сфери діяльності не можуть бути ефективно реалізовані без відповідного кадрового забезпечення, центральною проблемою антикризового контролю стає оцінка соціального стану виробничого колективу підприємства.

Особливості мотивації як функції антикризового управління, полягають, по-перше, у соціальній домовленості між членами антикризової команди щодо пріоритету корпоративного інтересу на період, який обмежений об'явленням терміном кризового стану підприємства, і, по-друге, у матеріальному стимулюванні інновацій, тому що з другого і третього етапів кризи практично неможливо вийти без конструктивних рішень і впровадження ідей інноваційного характеру.

Недостатня увага соціальній складовій управління підприємством (здоров'я, екологія, відпочинок, робочий час, умови праці тощо), завдає значних збитків колективній діяльності, які зумовлюються посиленням плінності кадрів, нераціональним їх добором, порушенням трудової і виробничої дисципліни, зниженням продуктивності праці, нездоровою психологічною атмосферою в колективі. При цьому оперативно не враховуються зміни, що відбуваються в діяльності колективів у кризовому процесі. Мова йде про загострення соціально-економічних та соціально-психологічних проблем і, відповідно, активізацію соціальних методів антикризового управління, які покликані позитивно впливати на виробничу активність працівників, сприяти ефективній організації їх взаємодії у колективі, формувати в ньому необхідний для виробництва соціально-психологічний клімат, запобігати виникненню або сприяти вирішенню конфліктних ситуацій і відхилень у колективній поведінці, встановлювати відповідність між рисами особистості працівника і вимогами до нього з боку виробництва та можливості залучення до управління.

Ефективне використання соціальних методів сприяє швидкому розпізнаванню кризової ситуації, що дає змогу керівництву підприємств відповідним чином реагувати на зміни, які відбуваються в процесі спільної виробничої діяльності і розробляти відповідні антикризові заходи в умовах гострого дефіциту часу.

До загальних характеристик кризової ситуації, які потрібно враховувати при її діагностиці і прогнозуванні, відносяться: несподіваність та висока динамічність наростання труднощів і проблем при відсутності своєчасних випереджаючих дій; загроза місії і цілям, тобто життєво важливим інтересам підприємства; дестабілізація

взаємодії функціональних підрозділів, загострення процесів комунікацій між працівниками; відсутність достовірної інформації про стан підприємства та перспективи розвитку кризової ситуації; обмеженість матеріально-технологічних, соціально-економічних, фінансово-часових ресурсів, необхідних для подолання кризи, що насувається; руйнування існуючого механізму прийняття і реалізації управлінських рішень.

Таким чином, кризову ситуацію необхідно розглядати як таке відхилення від нормального (оптимального, стійкого, стабільного) стану підприємства, що призводить до негативних наслідків або результатів і потребує відповідної реакції з боку керівництва. Найбільш дефіцитним ресурсом у кризовій ситуації є час, при цьому, термін реагування на кризову ситуацію залежить від багатьох чинників, а саме:

ступеня інформованості, відповідальності та рівня компетенції управлінських кадрів;

здатності керівництва оперативно приймати адекватні рішення;
гнучкості управління та рівня неприйняття працівниками нововведень;
соціального стану виробничого колективу.

Несвоєчасна реакція на кризову ситуацію може призвести підприємство до кризи, під якою варто розуміти крайнє загострення протиріч в управлінні, структурі й організації, виробничій і фінансовій діяльності підприємства, що загрожує його цілісності як виробничої системи.

Своєчасне розпізнавання кризових явищ, зниження соціальної напруженості та вирішення конфліктних ситуацій потребують використання в антикризовому управлінні підприємствами системи діагностики економічних, соціальних і психологічних змін у діяльності колективів. Така діагностика являє собою процес збору, обробки і систематизації інформації про причини зниження ефективності спільної діяльності, надійності системи управління та причини виникнення кризових ситуацій з метою запобігання і своєчасної нейтралізації кризи на підприємствах. Вона повинна включати різні напрямки аналізу і забезпечувати виявлення всіх причин появи кризи – недосконалість управління, неувага до розробки інноваційних стратегій підприємства, слабкий контроль, неефективна мотивація і наявність конфліктів.

При цьому, головним змістом антикризового управління виступає орієнтація на внутрішні резерви підприємства. Для цього вищому менеджменту слід проводити моніторинг внутрішнього середовища, складаючи інформаційну систему і попереджаючи керівництво про симптоми кризи.

Для ранньої діагностики кризової ситуації, на наш погляд, найважливішим інструментом є оцінка соціального стану виробничого колективу підприємства, у якому найбільш чутливою до майбутніх кризових змін інших сфер виробничої діяльності підприємства (організаційно-управлінської, виробничо-господарської тощо) є соціально-психологічна складова. Виробничий колектив, по-перше, найбільш чутливо реагує на симптоми майбутньої кризової ситуації тому, що кадрово забезпечує функціонування усіх підсистем підприємства, і його функціонування у передкризовій і кризовій ситуаціях проходить у конфліктних умовах; по-друге, саме виробничий колектив є суб'єктом розробки антикризових програм інноваційного характеру і впровадження відповідних дій.

На кожному етапі розвитку кризи необхідно враховувати різні соціальні фактори, які стимулюють, або гальмують хід виконання антикризової програми. Правильність вибору шляхів виходу з кризової ситуації або її запобігання впливає на подальше функціонування і розвиток підприємства. При цьому постійне сканування (відстежування) і моніторинг (аналіз, оцінка, контроль) внутрішнього середовища з метою раннього виявлення загрози кризи – одне з головних джерел для розробки

комплексу оперативних управлінських рішень і стратегічної антикризової програми розвитку підприємства з метою локалізації кризи.

В свою чергу, комплекс управлінських рішень по локалізації розвитку кризи дозволяє керівництву підприємства оцінити ступінь розвитку кризових ситуацій, виявити джерела кризи, зробити припущення про тенденції розвитку кризових явищ у майбутньому і, виходячи з отриманих результатів, оперативно сформувати цілеспрямований і послідовний набір тактичних заходів, який би дозволив локалізувати джерела виникнення кризової ситуації, попередити чи призупинити розвиток негативних тенденцій у діяльності підприємства.

Множина зазначених заходів, шляхом вибору, формування і реалізації послідовності яких здійснюється антикризове управління підприємством, складатиме антикризову програму розвитку підприємства.

Л.М. Фільштейн, викладач,
Кіровоградський національний технічний університет

Проблемні питання соціально-економічного розвитку сільських регіонів

Сільський сектор відіграє особливу і надзвичайно важливу роль в національній економіці. В Україні процес реформування економіки сільських регіонів гальмується. Великі сільськогосподарські підприємства втрачено, а формування інших структур не завершено. Спостерігається погіршення демографічної ситуації в Україні. До кінця не вирішені земельні питання, земля використовується не повністю і не ефективно. Фінансове забезпечення розвитку сільських регіонів залишається незадовільним.

Від вирішення цих питань залежить ефективний вплив на формування нових суспільних відносин на селі та досягнення високих результатів. Соціально-економічний розвиток сільських регіонів ставить нагальні питання суттєвого підвищення рівня управління сільською економікою, створення умов для всебічного вирішення питань самоврядування на ґрунті економічної самостійності та ефективного функціонування сільських виробничих та невиробничих структур.

В нинішніх умовах потребують додаткового вивчення та визначення питання управління соціально-економічним розвитком села, використання виробничого, трудового та фінансового потенціалу, формування цільових доходів сільських бюджетів для забезпечення умов ефективного функціонування місцевого самоврядування.

Сільський регіон характеризується, як територіально-виробнича система з внутрішніми і зовнішніми зв'язками, що реалізує власні механізми відтворення, якому притаманні специфічні риси: місцеві умови відтворення валового регіонального продукту, основного капіталу та трудового потенціалу, джерела капіталовкладень і видатків на утримання невиробничої сфери, особливості зайнятості, джерела формування доходів населення і можливості їх товарного покриття. Все це є основою відтворення певного стандарту якості життя сільського населення, який є наслідком прояву всіх фаз соціально-економічного розвитку в часі та просторі. Такий підхід до дослідження сільського регіону дає можливість розкрити істотні сторони виробничих та соціально-економічних відносин у їхній різноманітності та особливостях розвитку невиробничої сфери.

Особливості соціально-економічного розвитку сільських регіонів, що відбуваються на основі та з урахуванням можливості досягнення соціальних та економічних цілей забезпечення високих стандартів якості життя населення на основі зростання виробництва, доходів населення, покращення добробуту, поліпшення стану охорони здоров'я, якості освіти, позитивних змін в місцевому самоврядуванні.

Сутність управління соціально-економічним розвитком території, полягає у реалізації системи економічних, соціальних та фінансових методів формування матеріальної основи виробництва, створенні соціально-економічних умов ефективного використання матеріального, трудового та фінансового потенціалів територій, а також розвитку соціальних структур забезпечення: охорони здоров'я, освіти, побуту, комунального обслуговування, забезпечення житлом та сфери послуг. У якості критерію поліпшення стану соціально-економічного розвитку розглядається підвищення якості життя населення, розвиток соціальної сфери в сільських регіонах.

Комплекс агропромислового виробництва практично перетворився в малоефективний додаток в складі економіки країни. Не створено ще необхідних передумов щодо соціально-економічної розбудови сільських регіонів, хоча за останній час здійснюються заходи щодо формування сучасної системи соціально-економічного розвитку, яка охоплює питання створення та організації діяльності сільськогосподарських підприємств, організацій, соціальних структур.

При вирішенні соціально - економічних розвитку сільських регіонів головне місце займає проблема підвищення обсягу виробництва, а особливо - валового регіонального продукту. Дослідження показують, що розмір валової доданої вартості в сільському господарстві є найнижчим у порівнянні з іншими галузями національної економіки і становить лише близько 25 відсотків у загальному обсязі виробництва.

Соціально-економічний розвиток сільських регіонів потребує стабільного розвитку діяльності розташованих на їх території агропромислових підприємств. До того ж, людина в сільському регіоні повинна жити в умовах розвиненої соціальної інфраструктури, а саму соціальну сферу слід підпорядкувати задоволенню потреб людини.

Розвиток соціальної сфери, в свою чергу, має всебічно сприяти нарощуванню виробничого потенціалу національної та регіональної економіки, зростанню її продуктивності, поглибленню суспільного поділу праці. Природа соціальної сфери, закономірності її функціонування пов'язані з відносинами як в сфері створення матеріальних благ, так і в сфері їх споживання. На рівень якості життя населення, в першу чергу, впливає стан розвитку матеріально-технічної бази соціальної інфраструктури.

Дослідження показали, що перетворення підприємств торгівлі, громадського харчування та служби побуту у форму приватних та колективних підприємств мали за мету всебічно використати значні резерви, які й сьогодні ще є недостатніми.

З переходом підприємств торгівлі й побутового обслуговування у приватну та колективну власність (оренду) в сільській місцевості очікувалось виникнення засад розвитку конкуренції, яка б посилила особисту зацікавленість власників у підвищенні тривалості робочого дня, заохочувала б до роботи у вихідні дні, до розширенні мережі підприємств, підвищення якості обслуговування та задоволення потреб споживачів на більш високому якісному рівні.

Можливості створення належних економічних умов для формування соціально-економічних відносин в сільському господарстві засвідчують, що за роки незалежності на місці ліквідованих колгоспів та радгоспів з'явилися нові форми господарювання, в першу чергу, фермерські господарства. Але на теперішній час, вони не досягли навіть рівня виробництва дев'яностих років минулого сторіччя. Низька ефективність

фермерських господарств є наслідком того, що значна їх частина не змогла освоїти сучасні передові методи виробництва та новітні технології. Нині фермерські господарства не у повній мірі виконують свою соціальну функцію - максимально сприяти зайнятості працездатного сільського населення.

Незважаючи на прийнятий курс щодо проведення реформ на селі, як важливої передумови подолання економічної кризи, соціально-економічний стан сільських регіонів залишається вкрай незадовільним. Практично не використовуються наявні можливості оздоровлення матеріально-технічної бази виробничого та соціально-економічного розвитку сільських регіонів, а рівень оплати праці працівників цієї сфери є невиправдано низьким у порівнянні з промисловістю.

Чисельність населення сільських регіонів протягом 2000 - 2008 років, згідно статистичних даних, по Україні в цілому, зменшилась на 8 відсотків за рахунок міграції до міста, зниження народжуваності та збільшення рівня смертності. В останні роки суттєво зменшилась чисельність молоді на селі. Найбільш мобільним є населення вікової групи 20-24 років, яке активно здійснює пошук роботи, а також населення пенсійного віку. Практично все населення, яке досягло пенсійного віку, зайняте у особистому селянському господарстві (29,5 відсотків до всього населення).

Скорочення чисельності сільського населення в регіонах України пов'язано з природними процесами зменшення тривалості життя, гіперурбанізацією, інтенсивною міграцією до країн близького та далекого зарубіжжя.

За роки незалежності посилилось соціально-економічне розшарування суспільства. Це відобразилось на якості життя населення. Якість життя в сільській місцевості, в порівнянні з містами, які знаходяться поряд, залишається дуже низькою, кошти оплати праці та особисті доходи громадян витрачаються, головним чином, на харчування. У малозабезпечених сім'ях на цю статтю витрат витрачається до 92 відсотків доходу. При цьому, поживність харчування постійно погіршується, а придбання промислових товарів стало вкрай обтяжливим. В останні роки визначальною тенденцією є зuboжіння значної частини сільського населення.

В Україні не вирішується проблема взаємозв'язку між розвитком галузей агропромислового комплексу та необхідністю вирішення нагальних соціальних проблем сільських регіонів. Сільський сектор держави не має необхідних законодавчих актів, які б регулювали гармонійність доходів різних верств населення.

Питома вага оплати праці в собівартості продукції не збільшується, кінцеві доходи на окремих підприємствах постійно зменшуються, так як перенесена вартість сировини та допоміжних матеріалів постійно зростають. В цілому рівень доходів не покриває розміру необхідних видатків: оплати послуг, тарифів та сплату податків.

За такої ситуації, забезпечення повноцінного умов життя селян є неможливим без створення комплексу соціально-економічних і правових умов розширення сфери отримання доходів від різних форм власності, ефективної зайнятості як першооснови поліпшення матеріального добробуту. В цілому, вартість робочої сили в сільському господарстві є заниженою, а фактична оплата праці не відповідає дійсній ціні витраченої селянами праці.

Це є наслідком послаблення державного та регіонального контролю за дотриманням соціальних гарантій населення в сільських регіонах, в тому числі, оплати праці, пенсій та інших форм доходів, що є вкрай необхідними для забезпечення достатнього рівня якості життя сільського населення.

Формування на селі високорозвиненої соціально-економічної інфраструктури, на жаль, донині не стало важливим чинником здійснення аграрних реформ на селі. Її відсталість та нерозвиненість можна подолати лише спільними зусиллями держави, сільськогосподарських підприємств, фермерів та сільського населення. Об'єкти

соціальної інфраструктури через незадовільний стан їх утримання та експлуатації фактично припиняють своє існування. Для утримання об'єктів соціальної інфраструктури сільських регіонів недостатніми є закріплені за ними податкові та неподаткові надходження до сільських і районних бюджетів безпосередньо від платників податків.

Показниками рівня сприятливості умов для проживання у регіоні є досягнення нормативного рівня соціальних стандартів - науково обґрунтованих вимог, дотримання яких забезпечує належний рівень якості життя. При цьому, можливість досягнення переважної більшості соціальних стандартів визначається величиною доходів, які витрачаються на створення умов проживання мешканців сільських регіонів.

Необхідно розробити та запровадити обґрунтовану наукову Програму розвитку села, задля формування у сільських регіонах сучасних соціально-економічних відносин, ефективного використання матеріального та трудового потенціалу територій, створення ефективного власника, забезпечення якомога більш повної зайнятості працездатного населення та створення механізму ефективного функціонування матеріально-технічної сфери. Саме це створить реальні передумови для успішної реалізації комплексу заходів щодо успішного соціально-економічного розвитку сільських регіонів.

Список літератури

1. Богиня Д.П. Формирование конкурентоспособности рабочей силы в системе социально-трудовых отношений // Формування конкурентоспроможності робочої сили: Зб. наук. пр. Серія «Економіка праці та соціальної сфери» / Д.П. Богиня. – Ін-т економіки. – К., 2003. – 160 с.
2. Агропромисловий комплекс України: стан, тенденції та перспективи розвитку: зб. вип. 4 / За ред. П.Т. Саблука. – К.: ІАЕ УААН, 2000. – 601с.
3. Гнибіденко І.Ф. Трудовий потенціал села / І.Ф. Гнибіденко. – К.: УАДУ, 2003. – 72 с.
4. Зиновьев Ф.В. Трансформация механизмов управления в механизмы хозяйствования: Монография / Под ред. проф. Ф.В. Зиновьева и В.Е. Реутова / Ф.В. Зиновьев. – Симферополь. - «Феникс», 2008. – 199 с.
5. Фільштейн Л.М. Підвищення ефективності планування первинної ланки економіки / Л.М. Фільштейн // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету: Економічні науки, вип. 9. – Кіровоград: КНТУ, 2006. - С. 91-94.
6. Фільштейн Л.М. Фінансові питання господарювання малих та середніх підприємств / Л.М. Фільштейн // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету: Економічні науки, вип. 10. Частина 1. - Кіровоград: КНТУ, 2006. - С. 233-236.
7. Фільштейн Л.М. Про посилення економічних механізмів в розвитку села / Л.М. Фільштейн // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету: Економічні науки, вип. 11. – Кіровоград: КНТУ, 2007. - С. 184-187.
8. Фільштейн Л.М. Бюджетні відносини в системі самоврядування / Л.М. Фільштейн // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету: Економічні науки, вип. 12. Частина 1. - Кіровоград: КНТУ, 2007. - С. 213-217.
9. Фільштейн Л.М. Використання зарубіжного досвіду формування бюджетної системи / Л.М. Фільштейн // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету: Економічні науки, вип. 13. - Кіровоград: КНТУ, 2008. - С. 67-71.
10. Фільштейн Л.М. Соціально-економічні проблеми сільського сектору України / Л.М. Фільштейн // Тези виступів учасників конференції. Матеріали V міжнародної науково-практичної Інтернет - конференції (30 жовтня 2009 р.) - Тернопіль: 2009. - 2 роз., С. 145-147.

Праця сільської молоді як предмет соціально-економічного дослідження

Успішне вирішення завдань ефективного функціонування і подальшого розвитку агровиробництва першочергово залежить від формування справжнього господаря на українській землі, раціонального розподілу і використання трудового потенціалу, серед якого чільне місце займає сільська молодь.

Сільська молодь є основною частиною, яка забезпечує поповнення і омолодження складу трудового потенціалу, а також виступає головною рушійною силою у розвитку продуктивних сил, здатних швидко самоорганізуватися і ефективно працювати в пореформений період аграрного сектору економіки.

Важливі зміни характеру і змісту праці, що відбуваються нині в сільському господарстві, висувають підвищені вимоги до професійних здібностей молоді. Все це і визначає актуальність дослідження проблеми формування ресурсів праці сільської молоді.

Вагомий науковий внесок у вивчення трудового потенціалу, проблем життєдіяльності, насамперед молоді, та підвищення ефективності праці зробили такі відомі вчені, як Н.В.Анішина, О.А.Бугуцький, Т.Р.Зарихта, Е.М.Лібанова, С.І.Пирожков, В.В.Романова, К.І.Якуба та багато інших.

Питання праці зачіпають життєві інтереси більшості людей, які в сучасних умовах розвитку суспільства використовують нові форми і методи дієвого впливу на процес праці і трудові відносини. Але повне розв'язання цих актуальних проблем вимагає широкого підходу з позицій економічних, політичних і соціальних. Адже від створення умов для всебічного розвитку людини, її здатності до праці і соціальної активності суттєво залежить економічна і соціальна ефективність суспільної праці.

Протягом всієї історії розвитку суспільства праця залишається головним фактором, який дозволяє людству забезпечити своє існування, є основним двигуном прогресу, творцем всіх матеріальних цінностей. В результаті праця молоді стає предметом подальшого соціально-економічного дослідження. Сільськогосподарська праця, яка виникла внаслідок суспільного поділу праці, є доцільною трудовою діяльністю, спрямованою на виробництво сільськогосподарської продукції, використовуваної для споживання населенням і промислової переробки. Для сільського господарства характерне тісне переплетення процесів економічного і природного відтворення.

Тому в сільському господарстві не можна не враховувати дію закономірностей розвитку живих організмів та їх біологічних особливостей, що знаходить своє відображення в організації праці і використанні робочого часу по сезонах року. Співпраця з живою природою вимагає від селянина нестандартної, творчої та відповідальної поведінки, пред'являє до виконавців трудового процесу вимоги стосовно освіти, кваліфікації, здібностей і стану здоров'я.

Умови праці на селі, в порівнянні з містом, є досить відмінними. Суттєва частина робіт здійснюється на відкритому повітрі, що передбачає різкі коливання температури, вологості повітря, атмосферних опадів і тиску. Все це негативно позначається на здоров'ї і працездатності сільських трудівників, що в кінцевому підсумку призводить до плінності кадрів. З іншого боку, контакт із живою природою

формує менталітет селянина, сприяє розвитку його життєвої енергії і особистості. А тому поліпшення виробничих умов праці, за свідченням досліджень соціологів, сприятиме зростанню продуктивності праці більш як на 20%.

Специфічність розвитку аграрного сектору і сільськогосподарської праці спонукає до необхідності визначення соціально-економічних особливостей праці сільської молоді:

Специфіка фізіологічних і психологічних рис та трудової діяльності сільської молоді.

Оскільки першою і основною умовою життя молоді людини є праця, вона виступає головною формою проявлення її сутності. В процесі праці молоді люди розвивають свої фізичні, фізіологічні та інтелектуальні здібності, вдосконалюють свою майстерність, набувають нових трудових навиків, поглиблюють і розширюють свої знання.

Сільська молодь є особливим контингентом сільського населення, так як вона фізіологічно формується і розвивається в складних умовах перебудови аграрного сектору під впливом різних психологічних факторів, зокрема сімейного середовища, проблем отримання освіти і вибору професії, відсутністю умов для молодіжної праці.

Складність адаптації молоді в трудовому процесі аграрних формувань.

Важливим фактором, що сприяє підвищенню ефективності праці сільської молоді є удосконалення самого виробництва, комплексна механізація трудових процесів. Це в свою чергу потребує прискореного проведення навчання і перенавчання молоді для діяльності в господарствах різних форм власності і господарювання. Тому перед молодими працівниками постала змога проявити себе в якості кваліфікованих спеціалістів, які вміють поєднувати виконання трудових операцій і здійснення функцій управління складними виробничими процесами.

3. Необхідність самореалізації і забезпечення найбільшої трудової віддачі Через кризові явища в економіці, структурні зміни в сільськогосподарському виробництві, погіршення умов праці, низький рівень її оплати знизилась задоволеність і престижність виконуваної роботи. Тому для дальшого ефективного розвитку сільськогосподарського виробництва потрібно створити умови для проявлення творчої діяльності працівників, що сприятиме підвищенню продуктивності праці та зростанню обсягів виробництва сільськогосподарської продукції.

4. Роздвоєність сфери використання праці.

Характерною особливістю сільськогосподарської праці для молоді є її розподіл на різні сфери використання. Трудова діяльність молодих працівників відбувається як в громадському господарстві, так і в своєму особистому. Вигідність ведення особистого господарства пояснюється привабливістю діяльності і зацікавленістю господаря через вільне обрання напрямів і способів своєї діяльності, відсутності оподаткування та соціальних зобов'язань, отримання більшого доходу. Переміщення значної частини виробництва в особисті господарства – вимушена ситуація, яка стихійно пом'якшує проблеми зайнятості та доходності праці. Тому в сучасних умовах необхідно поєднувати розвиток виробництва в особистих господарствах при налагодженні раціональних відносин сільськогосподарських підприємств з ними.

5. Неадекватність рівня ефективності праці і її матеріальною винагородою.

Оплата праці є складною економічною категорією, пов'язаною з усіма сторонами сільськогосподарського виробництва. Вона суттєво впливає на виробництво, розподіл і споживання. А тому економічно ефективною буде та форма оплати праці, застосування якої забезпечуватиме в нових умовах господарювання найбільший ріст продуктивності праці. В зв'язку з цим на сільськогосподарських підприємствах, при виборі форм оплати праці, необхідно обов'язково враховувати специфічні особливості

виробництва у кожному господарстві, стан технічної оснащеності, професійно-кваліфікаційний рівень працівників та ін.

Одним із напрямів забезпечення сільського господарства молодими кадрами є підвищення рівня матеріального стимулювання працівників, диференціація заробітної плати відповідно трудовим затратам, рівню кваліфікації, особливостям та умовам праці.

Слід зазначити, що при дослідженні оплати праці як основного механізму матеріального стимулювання росту продуктивності праці виникає ряд невідповідностей, зокрема: встановлення взаємозв'язку між формами оплати праці і тарифними ставками; визначення співвідношень між основною оплатою праці і її додатковими формами; застосування різних форм матеріальної і моральної зацікавленості. Вважаємо, що вивчення взаємозв'язку і взаємозалежності продуктивності праці і її оплати завжди повинні знаходитися в центрі уваги науковців і працівників виробництва.

Обмеженість своєчасної і цілеспрямованої реалізації професійних здібностей і знань.

Період реформ підвищив вимоги не тільки до процесу виробництва, але і його безпосередніх виконавців. В період економічної кризи скорочуються розміри сільськогосподарського виробництва, згортаються допоміжні і переробні підприємства, сфера обслуговування, в яких традиційно була зайнята сільська молодь. В результаті виникли складні проблеми в отриманні робочого місця, самореалізації сільської молоддю професійних знань і навичок в сільськогосподарському виробництві.

Невідповідність між спеціальностями, які необхідні сільськогосподарському виробництву і підготовленими фахівцями ліцензованих навчальних закладів.

Слід зазначити, що в даний час функціонують державні та комерційні навчальні заклади, які проводять підготовку спеціалістів переважно економічного і юридичного профілю. Крім цього, в сільськогосподарських підприємствах не вистачає кваліфікованих робітників масових професій. Причиною такої ситуації є неprestижність та непривабливість прикладання праці молоді в сільському господарстві. Тому нагальною умовою сьогодення є забезпечення необхідних заходів для залучення і закріплення молоді в сільськогосподарському виробництві та забезпечення її продуктивної зайнятості. Одним із таких шляхів є сприяння молоді обзаведенню власним господарством, зокрема допомога у реконструкції чи будівництві власного будинку, виділення земельної ділянки.

Відсутність дієвого механізму реалізації законодавчих актів стосовно забезпечення соціального захисту сільської молоді.

На сучасному етапі розвитку держави постала необхідність подальшої розробки та приведення чинного законодавства у відповідність з особливостями правового регулювання життя і діяльності молоді в сільських умовах, формування таких законів стосовно сільської молоді, які сприятимуть створенню наближених до умов міста в сфері охорони здоров'я, набутті освіти, професійної підготовки, продуктивної зайнятості, організації змістовного дозвілля. При цьому актуальним питання законотворчого процесу має стати продуманий механізм дії прийнятих законів, оскільки їх неефективність щодо сільської молоді очевидна.

Таким чином, питання сільськогосподарської праці, її особливостей, підготовки та закріплення сільської молоді на селі є актуальними і віддзеркалюють сторони важливої, багатогранної і широкоаспектної кадрової проблеми. Вирішення її включає досить широке коло питань, серед яких найголовнішими є витіснення малопривабливої для молоді важкої ручної праці, поліпшення культурно-побутових умов на селі, необхідність здійснення оплати праці з урахуванням матеріальної зацікавленості і

економічної відповідальності молодих працівників не тільки за результати своєї праці, але й за кінцеві результати господарської діяльності кожного сільськогосподарського підприємства.

Список літератури

1. Герасимчук В. І. Соціально-економічна сутність зайнятості і закономірності її трансформації// Зайнятість і ринок праці. – 2002. – Вип. 16. – С. 21–35.
2. Зайцева К. В. Управление трудовой занятостью в условиях смешанной экономики. – Донецк: МЧП “ВИК”, 2003. – 294 с.
3. Злупко С. М., Мушак О. Г. Суть і компоненти соціально-економічного механізму ефективного використання трудового потенціалу регіону // Соціально-економічний механізм відтворення трудового потенціалу. – К., 1990. – С. 12–18.

Т.В. Вербіцька, асистент,
Кіровоградський національний технічний університет

Проблеми соціально-економічного розвитку Кіровоградської області

Стабільний економічний та соціальний розвиток регіону є передумовою гармонічного розвитку держави вцілому. Кожний регіон займає відповідне місце в системі суспільного розподілу праці і повинен бути спрямований на реалізацію загальнодержавної стратегії розвитку. З іншої сторони, розробка ефективної державної стратегії здійснюється виходячи із первісної оцінки потенціалу і перспектив розвитку регіонів.

Тенденції соціально-економічного розвитку регіону формуються на основі загальноекономічних тенденцій у державі з урахуванням регіональних особливостей, тому соціально-економічний стан Кіровоградської області можна оцінити за численними показниками, але найбільш вагомими та узагальнюючими є такі показники як валовий регіональний продукт та обсяги промислової продукції.

Валовий регіональний продукт Кіровоградської області у 2008 році складав 1,5% від валового внутрішнього продукту України, що на 0,1% вище за попередній рік і 0,2% - за 2006 та 2005 роки. При цьому, величина його на одну особу щороку збільшується

Співвідношення індексів росту ВВП України і ВРП Кіровоградської області показує, що динаміка даних показників не є рівномірною (рис. 1).

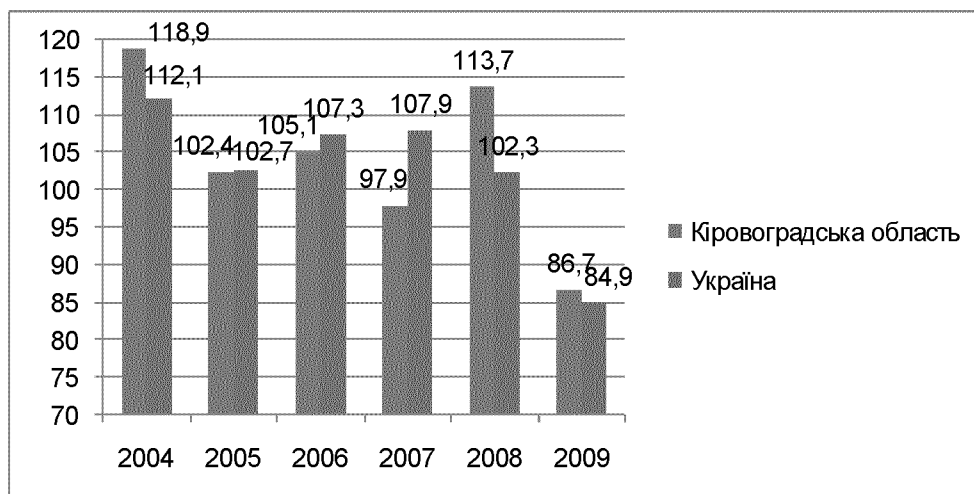


Рис. 1. Індеси фізичного обсягу валового регіонального продукту (% до попереднього року)

Так, в 2004 році спостерігався найбільший темп росту ВРП Кіровоградської області – 118,9%, що перевищив темп росту ВВП України на 7%. В 2005-2007 роках темп росту валового регіонального продукту був нижчим за валовий внутрішній продукт держави. 2009 рік як для України, так і для Кіровоградщини відзначився значним спадом ВВП та ВРП - відповідно на 17,4% та 27%.

Соціальний розвиток будь-якого регіону також залежить від стану промисловості в даному регіоні, тому доцільно звернути увагу на динаміку обсягів промислової продукції. За період з 2004 по 2009 роки обсяги реалізованої продукції по Кіровоградській області збільшувалися, хоча в 2009 році темп даного показника дещо уповільнився і становив 105,2% до попереднього року, при тому, що в 2008 році приріст становив 31,7%.

Дані зміни, а саме зниження валового та регіонального прибутку, нестабільність промисловості, створюють несприятливі умови розвитку соціальної сфери як Кіровоградської області, так і держави в цілому.

Програми соціально-економічного розвитку регіонів, що розроблюються й ті, які реалізуються на сучасному етапі розвитку економіки України, не дозволяють оптимально використовувати фінансовий, ресурсний, організаційний та соціально-економічний потенціал регіону, реалізовувати певною мірою можливості всього спектру існуючих управлінських механізмів, технологій та інструментів, а отже, не можуть реально сприяти регіональному соціально-економічному відродженню. Тому вони не дають змоги вирішити таке важливе питання, як підвищення конкурентного статусу країни.

Проблеми соціального розвитку України, зокрема регіонального, розглядалися багатьма вченими, зокрема А.Г. Бабенко, Д.П. Богинею, Т.С. Клебановою, Е.М. Лібановою, В.С. Пономаренко, М.В. Семикіною, Л.М. Фільштейном та іншими. Але суб'єктивність, складність питань, що досліджуються в даній сфері та їх багатоаспектність зумовлює необхідність подальших розробок та наукових пошуків.

До цього часу не сформовано єдиної думки щодо визначення поняття «соціальний розвиток регіону» при тому, що дана категорія досить широко використовується науковцями, урядовцями та економістами. Нами запропоновано соціальний розвиток регіону розглядати як сукупність показників, що доцільно згрупувати по наступним напрямкам: демографічні показники; рівень освіти, охорона здоров'я; ринок праці; соціальне забезпечення.

За даними показниками доцільно здійснювати оцінку соціального стану

Кіровоградської області, звертаючи увагу на їх динаміку.

Найбільш індикативним показником соціально-економічного розвитку регіону є рівень середньомісячної заробітної плати, а також стан заборгованості по виплаті її населенню.

Зберігається диференціація заробітної плати по регіонах країни. Станом на 1 вересня 2010 року найвищі її розміри були в м. Києві (3431 грн.), Донецькій (2612 грн.), Дніпропетровській (2415 грн.), Київській (2370 грн.) областях, де рівень номінальної заробітної плати перевищував на 50,5–3,9 % середній рівень по економіці країни.

Дещо нижчі розміри середньої заробітної плати у Тернопільській (1708 грн.), Волинській (1730 грн.), Херсонській (1753 грн.), Чернігівській (1784 грн.), областях, де розмір заробітної плати складав 74,9–78,2% середнього рівня по економіці України. Кіровоградська область разом із Закарпатською займає 9 місце з кінця по рівню середньої заробітної плати і становить 1854 грн. у місяць.

За даними Головного управління статистики в Кіровоградській області дебіторська заборгованість по регіону станом на 1 січня 2009 року становила 6,5 млрд. грн., (а це на 30% більше за дані попереднього року), що дорівнює майже шестимісячному обсягу регіонального валового продукту Кіровоградської області. Через брак оборотних коштів підприємства обмежують виплату заробітної плати, тобто не виконують своєї головної соціальної функції – інвестування відтворення робочої сили.

Так, заборгованість по виплаті заробітної плати у 2010 році зображено на рис. 2.

Як видно з рисунку 2 рівень заборгованості по виплаті заробітної плати з початку року збільшується, особливо критичним виявилися квітень, травень та червень 2010 року, де сума заборгованості щомісяця збільшувалася на 7%. В сумі, станом на 1 жовтня 2010 року заборгованість по виплаті заробітної плати виросла на 29%.

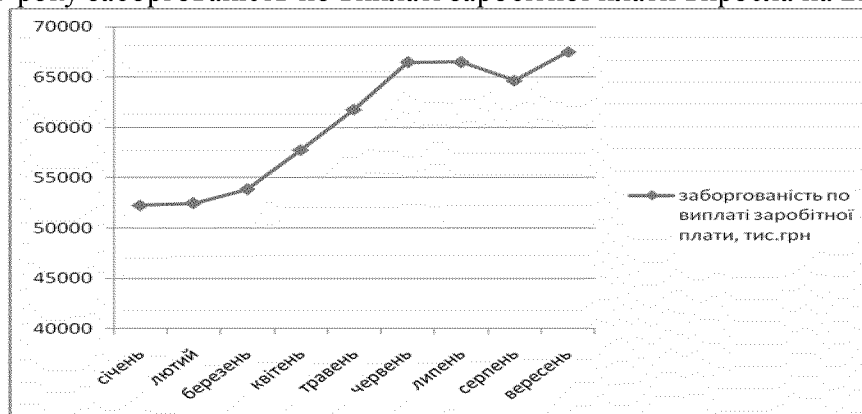


Рис. 2. Рівень заборгованості по виплаті заробітної плати в Кіровоградській області у 2010 році

Низькі заробітки та ріст заборгованості по виплаті заробітної плати створюють негативні наслідки. Насамперед, значна частина економічно активних та кваліфікованих працівників змушена включатися у різні види відносин, що не пов'язані єдиним ланцюгом, тобто кваліфікований інженер змушений працювати продавцем на ринку і отримувати від цього дохід, що стає основним джерелом існування. Це, в першу чергу, розмиває соціально-групову структуру суспільства, зникають стилі споживчої культури, мотивація до підвищення кваліфікації та якості праці і, що є головне, руйнуються умови для подолання бідності в суспільстві вцілому.

За період з 2004 по 2009 рік кількість населення області зменшилася з 1100 до 1027 тис. осіб. Відсоток зменшення складає майже 7%. Поступове зменшення населення з кожним роком дає можливість припустити подальше його зменшення у разі, якщо урядом не будуть прийняті кардинальні заходи.

В 2009 році індекс промислової продукції по Кіровоградській області складав 78,3%, що вказує на те, що обсяги виготовленої продукції у 2009 році були меншими за попередній рік на 21,7%.

Загрозлива ситуація склалася і з інвестиційною діяльністю, що є основною розвитку як матеріальної так і соціальної сфери регіону. Так, капітальних інвестицій у 2009 році було здійснено на суму 3303,4 млн.грн, що менше за попередній рік на 8%. Стосовно інвестицій в основний капітал, то тут ситуація подібна. В 2008 та 2009 році спостерігається зменшення вкладень у основний капітал – відповідно на 3% та 18% до попереднього року.

Ріст промисловості є гарантом економічної та соціальної стабільності, що може бути досягнуто за рахунок зміни галузевих пропорцій на користь високотехнологічних та наукомістких виробництв – складну обчислювальну техніку, програмне забезпечення, телекомунікації, сучасні види озброєнь і літакобудування тощо. Зростання питомої ваги галузей, що базуються на знаннях, може забезпечити значне і стабільне зростання доданої вартості, створення нових робочих місць і стати основною соціального розвитку.

Для практичного впровадження зазначених заходів необхідно проведення соціально значимої та ефективної регіональної політики, а саме розширення можливостей регіону при формуванні власного бюджету з правом пріоритетного інвестування у соціально-економічні програми і проекти.

В.О. Жукова, асистент,
Кіровоградський національний технічний університет

Стан та шляхи підвищення якісного рівня підготовки фахівців у сфері вищої освіти

За умов поступового переходу економік країн світу до постіндустріальної моделі, особливої уваги набуває питання інтенсивного розвитку національної системи освіти. Результативність даного процесу у значній мірі залежить від якісного рівня підготовки фахівців з вищою освітою.

Збільшення кількісних показників підготовки фахівців сферою вищої освіти в Україні за останні роки на жаль не супроводжувалося підвищенням якості отриманої освіти, зокрема, відповідністю її вимогам розвитку національної економіки на інноваційних засадах.

Серед основних причин, які дають підстави стверджувати про недостатню якість освіти, що забезпечується вітчизняними ВНЗ, можна виділити такі:

низький рівень фінансування освітньої сфери державою, що, в свою чергу, призводить до зростання обсягів підготовки фахівців на комерційній основі, низького рівня оплати праці науково-педагогічних працівників, застарівання та неможливості оновлення матеріальної бази ВНЗ;

незбалансованість ринку праці та ринку освітніх послуг ВНЗ.

Новими рисами сучасної економіки є комплексні вкладення в людський капітал. Наприклад, у США близько 2/3 бюджету витрачається на освіту, охорону здоров'я та інші соціальні витрати [6].

Як відомо, для нормального функціонування сфери освіти частка державного фінансування її повинна складати не менше 10% ВВП. Фактичні обсяги фінансування

освіти в Україні є значно нижчими [3].

У структурі державного фінансування освіти за період 2000-2008 років можна відмітити тенденцію до зростання частки витрат на освіту у % до ВВП (з 4,2% у 2000 р. до 6,1% у 2008 р.).

За аналогічний період частка державних видатків на фінансування загальної середньої освіти у відсотках до ВВП збільшилася з 1,5% до 2,6% (в 1,7 раза), у той час як вищої освіти – з 1,3% до 1,8% (в 1,4 раза) [9, с. 6].

У таких умовах, внаслідок недостатньої фінансової підтримки з боку держави, високою залишається частка прийому абітурієнтів на комерційній основі до вітчизняних ВНЗ. Так, у 2008/09 навч. році до ВНЗ III-IV р.а. 54,8% осіб, прийнятих на початковий цикл навчання, навчались за рахунок коштів фізичних осіб, тоді як за рахунок державного бюджету – 43,6%, місцевих – лише 1,2% (рис. 1).

Існуючі можливості отримання бюджетного або контрактного місця не забезпечують головного завдання даного процесу, а саме не підвищують рівень доступності якісної вищої освіти. Низький рівень цін на освітні послуги ВНЗ та стрімке зростання їх чисельності призвели до того, що, з одного боку, відбулося стрімке зростання чисельності студентів, але з іншого боку, за останні роки відбулося зниження рівня якості освітніх послуг за рахунок недостатнього забезпечення ВНЗ сучасною матеріальною базою. Так, на думку експертів, ще до настання кризових явищ, рівень недофінансування вищої освіти складав 60-70 % [3, с.30].

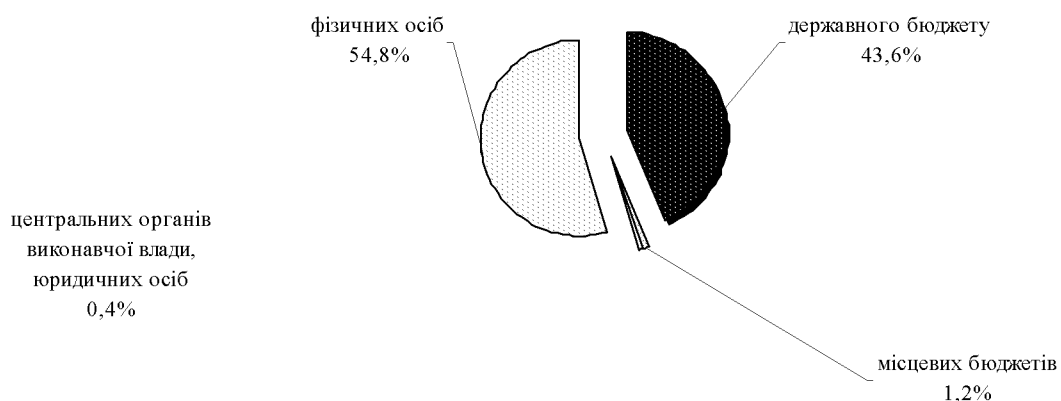


Рис. 1. Прийом студентів до ВНЗ III-IV р.а. за джерелами фінансування у 2008/09 н.р., %

Джерело: складено за даними [7]

Складною проблемою є відсутність чіткого механізму досягнення професійної відповідності двох ринків – праці та освіти. Загальна чисельність студентів, прийнятих на початковий цикл навчання до ВНЗ III-IV р.а. у 2008 році, склала 425241 осіб. У структурі спеціальностей, як і в попередні роки, переважали напрями, пов'язані з економікою, бізнесом, правовими науками, а також інженерія.

Ось чому, за даними 2007 р. на обліку в службі зайнятості перебувало 69943 випускників закладів освіти (2,9% від загальної чисельності незайнятих громадян), з них випускників вищих закладів освіти – 39369 осіб (56,3%). Були працевлаштовані впродовж року 27497 осіб (39,3%), проходили професійне навчання 12489 осіб (17,9%) [193, с. 152].

Отже, надзвичайно гострою у даний час є потреба у забезпеченні на державному рівні відповідності структури, обсягів та якості підготовки фахівців потребам економічного розвитку як країни в цілому, так і регіональних ринків праці зокрема.

Серед основних кроків щодо збалансування структури та якості підготовки фахівців з потребами працедавців, на нашу думку, мають бути такі:

Розробка на всіх рівнях кадрової стратегії в рамках якої мають бути скоординовані процеси підготовки молодих фахівців з реальними та перспективними потребами в них різних галузей економіки, а також визначені основні кроки щодо збалансування означених процесів.

Стимулювання підвищення частки фінансування підготовки молодих фахівців підприємствами, органами місцевого самоврядування.

Створення ефективної системи профорієнтації серед випускників шкіл, професійно-технічних закладів з урахуванням інформації щодо потенційного попиту на ринку праці (країни, області, міста, району тощо).

Застосування в діяльності ВНЗ України системи управління якістю підготовки спеціалістів з використанням сучасних принципів тотального управління якістю (TQM) шляхом впровадження стандартів ISO 9004 та участі у конкурсах ділової досконалості.

Список літератури

3. Антошкіна Л.І. Економіка вищої освіти: тенденції та перспективи реформування. – К.: Видавничий дім „Корпорація”, 2005. – 368 с.
4. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. - К.: Т-во „Знання”, КОО, 2001.- 254 с.
5. Данилишин Б., Куценко В. Інноваційна модель економічного розвитку: роль вищої освіти // Вісник НАН України. – № 9. – 2005. – С. 26-35.
6. Економіка знань: виклики глобалізації та Україна / Під заг. ред. А.С.Гальчинського, С.В.Львовича, В.П.Семиноженка. – К.: НІСД, 2004. – 261 с.
7. Корсак К.В. Вартість вищої освіти. Проблеми визначення і шляхи здешевлення // Персонал.-1999.- № 5.- С. 60-99.
8. Про пріоритети науково-технічного та інноваційного розвитку і шляхи їх реалізації / [Л.В. Горбатюк, О.І. Грига, Л.І. Сазонова та ін.] // наука та інновації. – №1. – 2005. – т.1. – с. 25-33.
9. Ринок праці України у 2007 році: Аналітично-статистичний збірник. / Державний центр зайнятості Міністерства праці та соціальної політики України/ - К., 2008. – 299 с.
10. Основні засоби України у 2007 році. Статистичний збірник / За ред. Овденко Л.М./ – К., 2008. – 158 с.
11. Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2008/09 навчального року: Статистичний бюлетень/ Державний комітет статистики України. – К., 2009.

Оцінка рівня інноваційно-технічного розвитку промислових підприємств Кіровоградського регіону

Тенденція зміцнення традиційних інноваційно-технологічних центрів в Україні тісно корелює з науковою, інноваційною та інвестиційною активністю відповідних регіонів, ще раз підтверджуючи наявність ресурсного потенціалу для реалізації проривної інноваційної стратегії в напрямку підвищення конкурентоспроможності України та забезпечення її економічній системі гідного місця у світі [1, с.5-7].

На жаль, відсталість технологічної структури, низький технологічний рівень виробничої бази промисловості, слабке фінансування з боку держави наукових робіт та НДДКР, брак фінансових ресурсів не дають можливості економіці регіонів України розвиватися на власній науково-технічній основі, коли наукові та дослідницько-конструкторські розробки перетворюються на базовий елемент виробництва.

Саме у цьому контексті слід актуалізувати формування та розвиток інноваційної політики України та її регіонів.

Концептуальні засади інноваційного розвитку та питання управління інноваційними процесами висвітлено в публікаціях таких вітчизняних науковців, як Амоша О.І., Бандур С.І., Богиня Д.П., Грішнова О.А., Дмитренко Г.А., Колот А.М., Кравченко І.С., Лібанова Е.М., Лісогор Л.С., Новікова О.Ф., Онікієнко В.В., Петрова І.Л., Семікіна М.В. та інші.

Однак, незважаючи на чисельність наукових праць, присвячених проблемам формування і розвитку інновацій, особливості інноваційного розвитку регіонів України у них розглядаються здебільшого фрагментарно. Не вирішеними проблемами залишаються комплексні оцінки інноваційного потенціалу окремих регіонів України та формування регіональних проблем активізації інноваційної діяльності промислових підприємств. Вищезазначені обставини акумулювали мету дослідження.

Україна володіє потужним науково-технологічним потенціалом, який зосереджено по всіх регіонах, але порівняльна оцінка регіонів за станом технологічного розвитку підкреслює тенденцію щодо наявності ядра промислового розвитку країни, до якого відносяться м. Київ, Донецька, Харківська, Запорізька, Дніпропетровська області.

Затримка інноваційного процесу на рівні регіону пояснюється низьким ступенем гнучкості й адаптивності підприємств до інновацій. Вважаємо, що основними причинами цього явища є:

- низька активність внутрішніх та зовнішніх інвесторів;
- сповільнені темпи зростання оновлення основних виробничих фондів унаслідок різкого знецінення встановленої на підприємствах техніки;
- невідповідність рівня технологічного розвитку виробництва високо прогресивним параметрам інновацій;
- висока вартість вітчизняних зразків нової техніки тощо.

Питома вага українських промислових підприємств, що впроваджували інновації, має загрозливу тенденцію до скорочення: в 1995 р. - 22,9%, в 2000 р. - 14,8%, в 2003 р. - 11,1%, а в 2009 р. - 10,7% (див. табл. 1) [3].

Відсутність прибутку або низька рентабельність підприємств обмежує їхні можливості у підвищенні конкурентоспроможності персоналу (передусім у виділенні коштів на професійне навчання та підвищення кваліфікації). До того слід додати, що

сьогодні багато підприємств є збитковими, зокрема, у промисловості їх третини. Незадовільним є технічний стан виробництва. Запровадження в дію нових технологічних ліній, станків та інших засобів виробництва здійснюється дуже повільно і становить мізерну частку від наявної вартості основних засобів. Кількість впроваджених нових прогресивних технологічних процесів скоротилася порівняно з 1991 р. майже у 5 разів і впродовж 2003-2006 рр. залишалася майже без змін. За даними Держкомстату України, зараз лише кожне п'яте інноваційне підприємство впроваджує у виробництво нові види техніки, маловідходні, ресурсозберігаючі технології.

Таблиця 1.

Інноваційна активність промислових підприємств України за 2008-2009рр.

	2008 рік	2009 рік
Питома вага підприємств, що впроваджували інновації, %	10,8	10,7
Питома вага реалізованої інноваційної продукції в обсязі промислової, %	5,9	4,8
Освоєно інноваційні види продукції, найменувань	2446	2685
з них нові види техніки	758	641
Впроваджено нові технологічні процеси, процесів	1647	1893
у т.ч. маловідходні, ресурсозберігаючі	680	753

Інноваційні можливості регіональної влади в сучасних умовах обмежені через брак коштів в регіональному бюджеті, так як більша частина податків перераховується до державного бюджету. Тому необхідна розробка програми інноваційного розвитку регіону за участі фінансування інноваційних процесів з трьох джерел: державного бюджету, регіональних коштів та прибутку підприємств.

У Кіровоградській області інноваційна діяльність досліджуваних промислових підприємств в цілому була спрямована, насамперед, на подолання технічного відставання, переорієнтацію виробничого потенціалу, на створення конкурентоспроможних виробництв. Зазначимо, що впровадженням інновацій в області займається понад 40 промислових, сільськогосподарських підприємств і організацій, навчальних і медичних закладів області. Питома вага інноваційно-активних підприємств у загальній кількості працюючих промислових підприємств складає більше 15 % (до 13% по Україні). Основними пріоритетами інноваційної діяльності в області є машинобудування та приладобудування, впровадження ресурсозберігаючих технологій та впровадження новітніх технологій у сільськогосподарське виробництво. Останнім часом, зросла кількість впроваджених прогресивних технологічних процесів [2].

Аналіз динаміки кількості промислових підприємств області, що впроваджували інновації за роками, чітко визначив тенденцію до зниження їх інноваційної активності (див. табл. 2). Відповідно до даних Головного управління статистики у Кіровоградській області, скорочується не лише кількість підприємств, що впроваджували інновації, а і їх питома вага у загальній кількості обстежених промислових підприємств області (2007 р. – 12,7 %, 2008 р. – 11,2 %, 2009 р. – 9,4 %) [4].

Більшість підприємств і організацій не здійснюють новаторську діяльність. Науково-дослідна робота в основному концентрується лише у вузівському секторі економіки. Найбільш активними до нововведень є підприємства міст Кіровограда, Олександрії, Добровеличківського та Олександрійського районів. Інновації впроваджуються ВАТ «Гідросила», ЗАТ «Радій», ВАТ НВО «Етал» (м. Олександрія), «Побужським феронікелевим комбінатом, ЗАТ «Елгран» Новоукраїнського району.

Щодо впровадження наукових розробок безпосередньо у виробництво, то майже половина їх, внаслідок відсутності коштів у замовників, залишається не витребуваною.

Обсяг наукових та науково-технічних робіт, що виконуються власними силами

організацій, забезпечується лише за рахунок фундаментальних та прикладних досліджень. Наявні основні фонди, які використовуються за науковим, виробничим призначенням, а також у навчальному процесі (машини, устаткування, вимірювальні, регулюючі прилади, лабораторне устаткування, оргтехніка) і придбані понад 6-10 років, фізично зносилися.

Таблиця 2.

Інноваційна активність промислових підприємств Кіровоградського регіону

роки	Питома вага підприємств, що впроваджували інновації, %	Впроваджено нових технологічних процесів	у т.ч. маловідходні, ресурсозберігаючі	Освоєно інноваційні види продукції, найменувань	з них нові види техніки	Питома вага реалізованої інноваційної продукції в обсязі промислової, %
2005	8,5	42	29	33	9	7,0
2006	11,7	31	8	66	11	13,0
2007	12,6	52	28	56	20	9,6
2008	11,2	31	24	63	24	7,1
2009	9,4	26	20	69	33	5,7

Науково-інтелектуальний потенціал області слабо інтегрований у виробничу і невиробничу сферу, відсутній механізм впровадження дослідно-конструкторських розробок у практичну діяльність окремих підприємств.

Найбільше капіталовкладень (61,9% або 1711,3 млн.грн.) спрямовано у розвиток промислових видів діяльності (див. табл. 3). Порівняно з 2008р. обсяги інвестицій в основний капітал у промисловість збільшилися на 37,1%, в т.ч. в переробну – на 91,1% та добувну – на 5%. Водночас, зменшилися у розвиток підприємств з виробництва та розподілення електроенергії, газу та води на 55,5% [4].

Таблиця 3.

Інвестиції в промисловість Кіровоградської області за 2009 рік

	Освоєно (використано) інвестицій в основний капітал, млн.грн.	У % до загального обсягу
Всього	2766,14	100,0
промисловість	1711,3	61,9
добувна промисловість	471,0	17,0
переробна промисловість	1150,1	41,6
виробництво та розподілення електроенергії, газу та води	90,2	3,3

Позитивний вплив на темпи освоєння капіталовкладень у переробній промисловості мало збільшення інвестицій в основний капітал у виробництво харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів (у 2,2 рази), машинобудування (на 71,3%). Частка цих видів діяльності у загальних обсягах капіталовкладень переробної промисловості становила 94,9%. Водночас, обсяги капіталовкладень у хімічне виробництво скоротилися на 63% [4].

Зрозуміло, що такий стан техніко-технологічного розвитку вітчизняного виробництва більш орієнтує промислові підприємства на потребу у працівниках індустріального типу, ніж на працівників, орієнтованих на новітні знання і постійне самовдосконалення.

Проведене дослідження дало змогу оцінити суперечливість ситуації: з одного боку, на рівні суспільства та уряду сформувалося однозначне розуміння необхідності запровадження моделі інноваційного розвитку, піднесення конкурентоспроможності

нації, з іншого боку, реалії свідчать про обмеженість уваги держави до цих питань і недооцінку цієї проблеми на рівні підприємств. Має місце гостро відчутний дефіцит у фінансуванні науково-технічної сфери, падіння престижу праці науковця, інженера, винахідника. Ускладнює ситуацію нестача керівників, здатних провести технологічні нововведення від зразка до масового виробництва, нерозвиненість фондового ринку, недооцінка інженерних кадрів, що збереглися в країні, недосконале стимулювання їх праці.

На наш погляд вихід з кризової ситуації, що склалася має розпочатись з програми підвищення інноваційного рівня економіки, а саме:

формування дієвої мережі «освіта-наука-виробництво», підтримуючих інноваційних центрів, центрів трансферу технологій та інших форм об'єднань зусиль науки, освіти, виробництва та фінансового капіталу (в т.ч. залучаючи малий та середній бізнес);

сприяти створенню інвестиційних фондів з реалізації інноваційних проектів із залученням ресурсів державного та місцевих бюджетів, приватного капіталу; формуванню конкурсної системи відбору проектів з врахуванням пріоритетів розвитку області;

вивчити попит на інноваційну продукцію в регіоні та забезпечити підтримку її комерціалізації; провести моніторинг потреб підприємств у інноваціях, наявних у наукових і конструкторських установах розробок, призначених для продажу; створити інформаційний каталог інновацій на основі зв'язку «попит-пропозиція»; сприяти впровадженню інновацій в енерго- та ресурсозберігаючих напрямках; здійснити розробку та впровадження програм вторинного використання ресурсів;

забезпечити підтримку та розвиток інтелектуального і творчого потенціалу через систему освіти та навчання протягом життя.

Список літератури

1. Семикіна М. В., Коваль Л. А. Інноваційна праця в конкурентному середовищі: загальна методологія, мотиваційні основи регулювання. – Кіровоград: “Степ”, 2002. – 212 с.
2. Смірнов О.О. Вплив інновацій на підвищення конкурентоспроможності персоналу промислових підприємств [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua>.
3. Державний комітет статистики України [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
4. Головне управління статистики у Кіровоградській області [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.kirstat.kr.ua>.

До питання щодо професійної освіти в Україні

Україна активно приєднується до європейської і світової спільноти, що ставить нові завдання перед нашою професійною освітою. Їх вирішення ускладнюється через те, що державна політика часом копіює західні моделі розвитку без урахування особливостей розвитку нашої країни.

Більшість нових професій вимагають кваліфікації, якою промисловий робітник ніколи не володів і до оволодіння якою він дуже погано пристосований. Ці професії вимагають відповідної освіти і здібностей до оволодіння і застосування теоретичних та аналітичних знань. Вони вимагають іншого підходу до роботи та іншого складу розуму. Більш того, вони вимагають наявності навички постійного навчання. Таким чином, звільнені промислові робітники не можуть просто переміститися на роботу, що вимагає спеціальних знань, або до сфери послуг, – тобто вчинити так, як свого часу зробили, перемістившись у виробничий сектор, селяни, що втратили звичну роботу. Таким чином, робітничий клас із провідної економічної сили суспільства в розвинутих країнах Заходу перетворюється на клас, який за рівнем освіти не може конкурувати на ринку праці.

В умовах ринкової економіки людина є активним суб'єктом на ринку праці, що дає право вільно розпоряджатися своїм головним капіталом – здобутою кваліфікацією. Нині значній частині працездатного населення України, особливо молоді, непросто перебороти психологічний бар'єр переходу з позиції найманого державного працівника до умов, коли самому слід шукати на ринку праці високооплачувану роботу.

Важливо також підкреслити, що всього 20% зайнятого населення нині працює за отриманою спеціальністю, а 42% молодих робітників змінює свою професію в перші два роки після закінчення професійного навчального закладу. Проте є професії, які люди дуже рідко змінюють, – лікаря, юриста, артиста, науковця тощо. Водночас у багатьох випадках люди досить часто переходять від однієї професійної діяльності до іншої, особливо у зв'язку зі структурними змінами в економіці [1].

У країнах з ринковою економікою понад 10% працездатного населення включено в підприємницьку діяльність, хоча тільки для 2-3% населення підприємництво є професійною діяльністю. Для інших це можливість одержувати додатковий заробіток у вільний від основної роботи час (водії таксі, надання перукарських і поліграфічних послуг тощо).

Визначальне місце в структурі людського потенціалу відводиться системі освіти і професійної освіти зокрема, оскільки вона сприяє реалізації цілей і можливостей людини, розширює спектр і масштаби соціального вибору, забезпечує адаптацію особистості до вимог навколишнього світу, є важливим фактором розвитку потенціалу суспільства. Велику роль освіта має відігравати в активізації здібностей людини до засвоєння та продукування інновацій, особливо в умовах модернізацій і кризи.

В Україні можна проводити перепідготовку для оволодіння робочими професіями насамперед в установах базової професійної освіти - професійних училищах, ліцеях, технікумах, коледжах. Проте, на думку деяких учених, перспективнішим є інший шлях – отримання робітничої професії, зокрема ремісничого профілю, у профтехучилищах, ліцеях, коледжах з подальшим продовженням освіти у ВНЗ або з одночасним навчанням у ньому. Цей шлях матиме майбутнє, якщо установи

початкової і середньої професійної освіти з власної ініціативи запрошуватимуть студентів денних ВНЗ одночасно отримувати робочі професії в цих установах. Причому залучати можна студентів будь-яких ВНЗ: численні спостереження доводять, що саме поєднання робітничої професії або професії техніка з вищою гуманітарною освітою забезпечує найбільшу стійкість особистості на ринку праці та й загалом у житті.

Взагалі післядипломна освіта – перспективна форма, котра є важливою ланкою в системі безперервної освіти, особливо в умовах демографічного спаду, коли прихід молоді у виробництво різко скоротився, і цей дефіцит потрібно буде компенсувати перепідготовкою дорослого населення.

Для того, щоб економіка України була конкурентоспроможною, все працююче населення слід постійно вчити та перенавчати, адже виробничі технології змінюються й оновлюються дуже швидко, і тому лише принцип безперервної освіти – освіти протягом усього життя – дасть змогу успішно вирішувати цю проблему. Суспільство, в якому освіта стає основним капіталом і головним ресурсом, обов'язково диктуватиме нові і значні вимоги до освітянського середовища і відповідних закладів як загальноосвітньої, так і професійної школи. Отже, потрібно вирішувати завдання, пов'язані з управлінням освітою, точніше - управлінням якістю освіти. Основна мета подальшого її реформування – створення ефективної системи, яка б забезпечувала взаємодію держави та суспільства в інтересах динамічного розвитку економіки і задоволення запитів особистості та суспільства. Управлінню освітою в Україні прийшов час надати суспільно-державного характеру, що тільки посилить значення держави, здатної спертися на суспільні сили. На думку науковців: сьогодні освітянські відомства претендують на контроль результатів своєї ж роботи, а це небезпечно для демократичної держави; за кордоном цим займаються численні громадські асоціації.

Першочерговою справою для всіх – зайнятих у сфері освіти, політиків, соціологів, і економістів, керівників бізнесу і лідерів «неприбуткових груп», представників всіх верств суспільства, ким би вони не були – батьками, службовцями, просто громадянами – є робота над цими пріоритетними завданнями. Нам доведеться до кінця продумати ідею освіти – її цілі, цінності та зміст, навчитися визначати якість освіти та її продуктивність, щоб бути здатними вимірювати і те, і інше і керувати ними. Нам потрібна систематична робота над якістю знання і його продуктивністю, що залишаються на сьогодні все ще не визначеними. Здатність виконувати свої завдання, якщо не виживання, будь-якої організації, будь-якої людини в «суспільстві знання» буде ставати все більш залежною від цих факторів.

Список літератури

1. Астахова О. //Перспективи розвитку професійної освіти в Україні// Україна: аспекти праці №4, 2010.
2. Вороніна Е. В Менеджмент вищої школи як інструмент реформування системи професійної освіти. – М., 2001.
3. Проблеми та перспективи входження України в європейський інтелектуальний простір: освітні аспекти/ Збірник науково-експертних матеріалів. – К., 2009.

Зайнятість сільського населення Кіровоградського регіону

Зайнятість розкриває один з найважливіших аспектів соціально - економічного життя людини, пов'язаний із задоволенням її потреб у сфері праці. Водночас трудова зайнятість населення країни забезпечує виробництво валового національного продукту, а отже економічну основу життя суспільства. Разом з тим зайнятість має і соціальний характер: вона відображає потреби людей не лише в заробітках, але і у самореалізації через суспільну корисну діяльність.

Проблеми зайнятості населення присвячено чимало наукових досліджень. Їх результати широко висвітлені у праці провідних українських вчених: С. І. Бандура, Д. П. Богині, О. А. Богуцького, В. В. Вітвіцького, І. Ф. Гніденка, С. О. Гудзинського, В. С. Дієсперова, О. І. Здоровцова, Т. М. Кірян, А. М. Колота, Ю. М. Краснова, Г. І. Копалової, Є. М. Ліанової, В. І. Лишиленка, В. Я. Месель - Веселяка, В. В. Онікієнка, Т. П. Петрової, І. Л. Петрової, О. Д. Руснака, П. Т. Каблука, В. В. Юрчишина, К. І. Якуби.

Окремі аспекти проблеми державного регулювання зайнятості населення залишаються не вирішеними. Так, потребують подальшого дослідження теоретичні засади та методичні підходи державного регулювання зайнятості сільського населення. Не визначено напрями впливу державної політики зайнятості населення на розвиток економіки. Відсутня методика оцінювання заходів державного регулювання зайнятості. Потребує вдосконалення реалізація державної політики на ринку праці на селі. Не обґрунтовано механізм державної підтримки зайнятості сільського населення.

Метою статті є науково - теоретичне обґрунтування і розробка рекомендацій щодо формування державної політики зайнятості сільського населення як складової державного регулювання суспільного розвитку України.

Для досягнення мети були поставлені такі завдання:

- визначити теоретичні засади та методичні підходи державного регулювання зайнятості населення в сільській місцевості;
- дослідити напрями впливу соціально - економічного розвитку села на зайнятість населення;
- здійснити оцінювання заходів державного регулювання зайнятості сільського населення;
- обґрунтувати механізми державного регулювання зайнятості сільського населення;
- визначити фактори, які формують зайнятість з погляду сільського жителя, держави, власника бізнесу;

Об'єктом дослідження є процес формування державної політики зайнятості сільського населення.

Предметом дослідження - механізм реалізації державної політики зайнятості сільського населення.

Зайнятість - це трудова діяльність громадян, пов'язана із задоволенням і суспільних потреб, що не суперечать законодавству, як правило, приносить заробіток [1. С.154].

Природною основою формування трудових ресурсів аграрної сфери є сільське населення за рахунок молодого покоління воно, в основному, наповнює трудовий потенціал сільського господарства. Крім сільського населення, джерелом формування

трудових ресурсів аграрної сфери виступають кваліфіковані робітничі кадри і спеціалісти сільського господарства, що проходили професійну підготовку в ПТУ, на курсах, середніх спеціальних та вищих навчальних закладах, включаючи вихідців з міста.

Інформаційною базою для визначення абсолютного розміру трудових ресурсів села на мікрорівні виступає сільська звітність про чисельність наявного сільського населення станом на 1 січня 2008 року, а також дані оперативного обліку населення в сільських радах, підприємствах і організаціях, розташованих у сільській місцевості про чисельність працівників.

За сферами зайнятості трудові ресурси села поділяються на дві основні групи: зайняті в усіх сферах економічної діяльності та зайняті поза суспільним виробництвом (особи індивідуальної трудової діяльності, служителі релігійних культів та інше). Зайняті в усіх сферах економічної діяльності у свою чергу поділяються на зайнятих у галузях економіки і зайнятих в інших сферах економічної діяльності. Перші включають працівників сфери матеріального виробництва та невиробничої сфери.

Серед різних видів господарської діяльності сільське населення переважно зайняте в сільському господарстві, лісовому господарстві та риболовлі (понад 55%); 15% - в освіті та охороні здоров'я, 11% - у видобувній та переробній промисловості та 6% - у роздрібній і оптовій торгівлі; 76,5 % сільського населення є найманими працівниками, а 19,2 % працюють як самозайняті [3].

За даними Статистичного щорічника Кіровоградської області за 2008 рік чисельність зайнятих у сільській місцевості становить 36,4 тисячі осіб (7,9% до загальної кількості зайнятих). В порівнянні з минулим роком цей показник зменшився на 5,6 тисяч осіб (1,2% до загальної кількості зайнятих у сільській місцевості). В порівнянні з промисловістю кількість найманих працівників у сільському господарстві значно менша, і становить 21 тисячу осіб. Більша частка працездатного населення проживають і працюють у містах (62,4%), менша - у сільській місцевості (37,6%) [2. С.327].

Щодо чисельності економічно - активного населення, чисельність працездатного віку у сільськогосподарській галузі становить 163,7 тисяч осіб, старше працездатного віку - 24,0 тисяч осіб. Чисельність зайнятих працездатного віку становить 156,7 тисяч осіб, старше працездатного віку 24,0 тисячі осіб. Це зумовлено тим, що пенсіонери йдуть працювати для забезпечення свого соціального становища. Чисельність безробітних становить 7,0 тисяч осіб. Це спричинено сезонністю робіт, з тим що з кожним роком чисельність земельних угідь скорочується, тому для їх обробітку все менше потрібно робочої сили, з розпадом Радянського Союзу кількість ферм на багато скоротилася, в багатьох селах вони перестали існувати [2. С.326].

Територіальний перерозподіл здійснюється шляхом міграції населення. Він може бути стаціонарним, якщо мешканці села змінюють постійне місце проживання , сезонним – за умов тимчасового (сезонного) переміщення селян з метою сезонної трудової діяльності без зміни постійного місця проживання.

Попит на робочу силу у 2008 році склав 120 осіб, що в порівнянні з минулим роком зменшився на 117 осіб. Це спричинено тим, що багато сільських жителів виїжджають в великі міста в пошуках кращого життя [2. С.334].

Кризові явища, що охопили сільську місцевість, органічно пов'язані зі станом і процесами на ринку праці та зайнятості населення. В цих умовах важливе місце належить формуванню самостійної зайнятості населення.

Найбільш поширений вид зайнятості населення в сільськогосподарській діяльності – особисте підсобне господарство.

Воно вирішує ряд важливих соціальних проблем:

- закріплює людей на селі;
- поглинає надлишок робочої сили;
- стримує переливання людей з аграрної в інші галузі;
- дає хоч і невеликий, але стабільний дохід.

Тому держава повинна постійно стимулювати цей вид діяльності, розвивати його, надавати пільги для його ведення та інше.

З усього вище сказаного можна зробити висновок, що зайнятість сільського населення з кожним роком зменшується, а безробіття постійно підвищується. Це спричинено багатьма факторами. Одним із яких, є економічна криза. Вона вплинула на все населення негативно. Велике скорочення кількості робочих місць, низька заробітна плата – все це дуже негативно впливає на рівень життя населення. Так як, у селех немає ні підприємств, ні великих компаній, дуже скоротилася кількість ферм, то і кількість робочих місць звелась до мінімуму. Населення, яке проживає у селех активно шукає роботу, що спричинює високий рівень міграції, як зовнішньої так і внутрішньої. Загалом це міграція у інші країни на тимчасові заробітки. Як зазначалося раніше, після розпаду Радянського Союзу кількість ферм, сільськогосподарських об'єднань, корпоративів дуже скоротилася. Тільки деяким селам вдалося зберегти і яось відновити їх. Тому зараз у селах майже всі поля є орендованими, більшість із них – іноземними країнами, а для обробки полів вони не наймають населення нашої країни.

Отже, урядовцям необхідно якомога швидше впроваджувати заходи для покращення стану ринку праці для сільського населення, так як нинішній стан являється вкрай незадовільним.

Список літератури

1. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносин: Підручник.- К.: Знання, 2004.- 535 с.
2. Статистичний щорічник Кіровоградської області за 2008 рік/Державний комітет статистики України; за ред. Л.Б. Дівель. – К.: «Поліграф-Сервіс», 2009. – 506 с.
3. <http://www.ukrstat.gov.ua/>

Т. В. Іванова, ст. гр. УТ-06

(наук. керівник-ст. викладач С. С. Макаренко)

Кіровоградський національний технічний університет

Проблеми зайнятості в Кіровоградській області

Невідповідність сучасного механізму забезпечення ефективної зайнятості населення Кіровоградської області потребам його випереджаючого розвитку зумовлює необхідність нагального вирішення широкого спектру стратегічно важливих проблем розвитку ринку праці, серед яких соціально значущими є: його недостатня дієвість щодо забезпечення бажаної трудової поведінки економічно активного населення області; посилення розбалансованості між попитом на послуги праці та їх пропозицією; регіональні, галузеві та секторні диспропорції в зайнятості цієї групи населення; послаблення дії стимулів до активного кваліфікаційно-освітнього зростання особистості; ускладнення самого процесу перетікання робочої сили до відкритого сегменту сфери зайнятості, її ефективного залучення до продуктивної зайнятості.

Саме тому актуальною потребою є запровадження принципово нових важелів

регулювання регіонального ринку праці, адаптації до цих процесів відповідного мотиваційного механізму забезпечення зайнятості. Актуальність вирішення цих проблем у стратегічній перспективі обумовлена також потребою збалансованого розвитку регіонального ринку праці як структурно цілісного утворення та загалом забезпечення необхідних темпів економічного зростання та підвищення добробуту населення Кіровоградської області.

Дослідженню проблем зайнятості населення приділяли увагу такі вітчизняні вчені, як С. Бандур, Т. Заяць, О. Грішнова, Ю. Краснов, Г. Купалова, Е. Лібанова, Л. Лісогор, В. Мортіков, В. Онікієнко, І. Петрова, М. Семикіна, І. Терон, Л. Фільштейн та інші. Незважаючи на значну увагу, яка останнім часом приділяється даній проблемі недостатньо розробленим залишається механізм формування та забезпечення ефективної зайнятості на регіональному ринку праці.

Метою дослідження є: на основі аналізу зайнятості населення та стану ринку праці Кіровоградської області обґрунтувати напрями формування та забезпечення ефективної зайнятості населення.

Зайнятість – це діяльність громадян, що пов'язана із задоволенням особистих та суспільних потреб і така, що, як правило, приносить їм дохід у грошовій або іншій формі. Ринок праці – система суспільних відносин, пов'язаних із купівлею і продажем такого товару як робоча сила. Крім того, ринок праці є сферою працевлаштування, формування попиту і пропозиції на робочу силу, це є механізм, який узгоджує ціну та умови праці між роботодавцями і найманими працівниками.

Характерною ознакою ринку праці в Кіровоградській області в 2010 році є зниження попиту на робочу силу. За даними державної служби зайнятості на обліку цієї установи на 1 серпня 2010р. перебувало 12,8 тис. незайнятих громадян, які шукали роботу, з них більше половини становили жінки, понад третину – молодь у віці до 35 років.

Кількість вільних робочих місць і вакантних посад станом на 1 серпня 2010р. становила 999 місць проти 1109 місця на 1 липня.

Навантаження незайнятого населення, яке перебувало на обліку державної служби зайнятості, зросло з 12 осіб на одне вільне робоче місце, вакантну посаду на кінець червня п.р. до 13 осіб на кінець липня.

Кількість зареєстрованих безробітних на 1 серпня 2010р. становила 12,3 тис. осіб, що на 1,4% менше ніж на 1 липня. Рівень зареєстрованого безробіття в цілому по області за липень знизився на 0,03 в.п. і на 1 серпня п.р. становив 2,09% населення працездатного віку. Зниження рівня безробіття спостерігалось майже в усіх містах та районах області.

За сприяння державної служби зайнятості в липні 2010р. працевлаштовано 2 тис. осіб, що на 10,8% менше ніж у червні.

Із Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття в липні п.р. на допомогу по безробіттю було витрачено 6336,3 тис.грн. Середньооблікова кількість безробітних, які її отримували впродовж зазначеного місяця, становила 9,6 тис. осіб. Розмір допомоги по безробіттю в середньому на одного безробітного дорівнював 659 грн.

Незважаючи на певні позитивні зрушення у сфері зайнятості, ситуація на ринку праці Кіровоградської області залишається напруженою: збільшення зайнятості (принаймні, в офіційному секторі економіки) відбувається повільними темпами; чисельність звільнених з підприємств перевищує чисельність прийнятих; низька якість вакансій, які пропонуються службою зайнятості; наявність значної територіальної диференціації показників навантаження на вільне робоче місце та рівня безробіття; посилення тенденцій зайнятості у сфері торгівлі.

Ринок праці Кіровоградської області характеризується високою конкуренцією серед претендентів на працевлаштування, значною напруженістю ситуації, що позначається як на тривалості пошуку місця праці, так і на перспективах та якості працевлаштування. Майже третину усього обсягу попиту на робочу силу складає попит на посади службовців, дві третини – на робочі місця, що засвідчує низьку затребуваність трудового потенціалу осіб, які мають вищу освіту. З іншого боку, третина нових робочих місць, що створені в області не є продуктивними, оскільки не забезпечують оплату праці на рівні прожиткового мінімуму.

В умовах ситуації з низькою оплатою праці підштовхує до від'їзду багатьох кваліфікованих робітників та фахівців за межі області. Як результат, Кіровоградська область у 2008-2010 рр. лідирує за показниками міграційного скорочення населення.

Водночас не можна не побачити і окремі позитивні можливості та шанси, використання яких у регулюванні ринку праці, діяльності обласної та районних державних адміністрацій може принести економічні вигоди та інноваційні зрушення для розвитку економіки загалом і регіонального ринку зокрема:

- збереження кваліфікованих робітників та фахівців на підприємствах регіону завдяки зростанню оплати праці, розвитку соціальної інфраструктури;
- активізація процесів підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів, організація безперервного навчання дорослих в регіоні;
- розширення ємності легального сектору ринку праці за рахунок удосконалення стимулювання праці, територіально-галузевих пропорцій зайнятості, формування дієвої системи соціального захисту зайнятих осіб і тих, хто шукає роботу;
- сприяння піднесенню мобільності працівників, раціональному та ефективному використанню трудового потенціалу регіону у легальному секторі економіки області;
- стимулювання розвитку експортного потенціалу області, модернізація робочих місць на підприємствах регіону, передусім, експортно-орієнтованих;
- заохочення роботодавців, які впроваджують інновації, формують попит на конкурентоспроможну робочу силу, підтримують діяльність навчальних закладів, які готують робітників і фахівців відповідно до потреб економіки регіону;
- сприяння розвитку інфраструктури ринку праці, створення належних умов для широкої інформованості населення про створення нових робочих місць, про особливості попиту на ринку праці на певні професії.

Головними пріоритетами політики зайнятості та підвищення ефективності функціонування ринку праці Кіровоградської області, спрямованої на розширення сфери прикладання праці, формування сприятливого підприємницького середовища та підвищення соціальної захищеності населення, мають бути:

- нормалізація процесів відтворення робочої сили відповідно до цільових орієнтирів соціально-економічного та інноваційного розвитку регіону;
- підвищення якості робочої сили, вдосконалення її професійно-кваліфікаційних характеристик відповідно до попиту ринку праці;
- збереження ефективно функціонуючих та створення нових продуктивних робочих місць в усіх сферах економічної діяльності, зниження рівня і тривалості безробіття, ліквідація прихованого безробіття;
- посилення мотивації до легальної продуктивної зайнятості за рахунок зростання доходів від праці, розширення сфери нетрадиційних видів зайнятості, стимулювання самозайнятості та підприємницької ініціативи населення;
- збільшення обсягу громадських робіт та поліпшення їх організації, надання додаткових гарантій працевлаштування громадянам, не здатним на рівних конкурувати на ринку праці.

Реалізація запропонованих комплексу заходів, має забезпечити всебічний

соціально економічний розвиток ринку праці Кіровоградської області, формування та забезпечення ефективної зайнятості населення, підвищення конкурентоспроможності робочої сили, сприяти поступовому піднесенню добробуту населення до рівня соціальних стандартів високорозвинених країн світу.

Список літератури

1. Людський розвиток в Україні: інноваційний вимір: [колективна монографія] / За ред. Е.М. Лібанової. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2008. – 316 с.
2. Семикіна М.В. Мотивація ефективної зайнятості: проблеми, тенденції, вибір стратегії: [монографія] / М.В. Семикіна, Н.А. Іщенко, М.О. Родіонова. – Кіровоград: КОД, 2009. – 200 с.
3. Федоренко В. Г. / Ринок праці та зайнятість населення. – 2010р. – № 2.

О.В. Яцун, К.Ю. Полоз *ст. гр. ФК-08-2, І.М. Фоміченко* *ст. гр. ФК-08-4*
(*наук. керівник-асистент Л.Д. Збаржевецька*)
Кіровоградський національний технічний університет

Проблеми зайнятості жителів Закарпатської області та шляхи їх подолання

За декілька попередніх років рівень зайнятості трудових ресурсів Закарпатської області виглядав цілком непогано. Проте з кінця листопада 2008 року вплив світової фінансово-економічної кризи почали відчувати на собі закарпатці. Почалися скорочення працівників, проблеми зайнятості трудових ресурсів стали гостро відчуватися і в даній області.

З кінця листопада 2008 року вплив світової фінансово-економічної кризи почали відчувати на собі і закарпатці: багато підприємств скоротили обсяги виробництва або ж взагалі призупинили роботу. А вже наприкінці року та в січні почалися скорочення працівників. На початок 2009 року за всіма основними показниками дана область на всеукраїнському рівні виглядала цілком непогано: так, за 9 місяців 2008 р. рівень зайнятості населення становив 60,7 відсотка при загальнодержавному показнику – 60,1%, рівень безробіття – відповідно 5,5 відсотка при шести по країні. З початку року ситуація погіршується, але наразі Закарпаття на фоні зокрема західних областей України виглядає чи не найблагополучніше. Це пояснюється передусім тим, що у краї відсутні великі промислові підприємства, які найпершими потрапили під кризовий удар. Натомість у даному регіоні значною є частка малого і середнього бізнесу, який, на щастя, гнучко реагує на зміни. Однак різке коливання курсу долара підірвало і ці підприємства. [3]

Так само припинилось фінансування програми працевлаштування безробітних шляхом надання дотацій роботодавцям. За новим законом ці кошти мають виділятися із державного фонду соціального страхування на випадок безробіття, але як його наповнювати, якщо не працюють підприємства? Через це вперше за останні роки не виконано плану надходжень у цей фонд. Тим часом видатки зросли більш ніж удвічі: якщо у грудні 2008 року на виплати по безробіттю необхідно було 3,5 мільйона, то вже у травні 2009 року – 7,3 млн. гривень. [2]

За даними Держкомстату України, якими є дані за 1 квартал 2010 року, в області підвищився рівень зайнятості економічно активного населення у віці від 15 до 70 років,

порівняно з відповідним періодом минулого року, з 58,5 до 59,6 %, рівень безробіття скоротився з 7,6 до 7,1% (по Україні в цілому рівень зайнятості становив 58,6%, рівень безробіття – 7,1%).[7]

Чисельність незайнятих громадян, які протягом восьми місяців 2009 р. перебували на обліку в обласній службі зайнятості, зменшилась на 2,3 тис. і становила 47,2 тис. осіб. Середня тривалість перебування незайнятих становила 169 днів.

Серед безробітних, як і у попередні роки, переважає сільське населення: станом на 1 вересня 2009 року на обліку перебувало 17,0 тис. безробітних (на цю дату торік – 17,5 тис.), з них 11,9 тис. або 70,2 % – мешканці сільської місцевості (торік – 12,2 тис. або 69,6%).

Досить гостро постало питання професійної реабілітації людей з обмеженими фізичними можливостями важливе і складне. На місцевому рівні важливу роль у трудовій реабілітації та працевлаштуванні інвалідів відіграє служба зайнятості Закарпатської області. Упродовж останніх двох років кількість звернень інвалідів за послугами до служби зайнятості збільшилась у 1,2 раза. За сприяння служби зайнятості у 2008-2009 роках працевлаштовано 173 особи з інвалідністю, тобто роботу отримав кожний другий інвалід, який перебував на обліку у базових центрах зайнятості. За 5 місяців цього року чисельність інвалідів, які скористалися послугами служби зайнятості становила 138 осіб, з них працевлаштовано 70 осіб з інвалідністю (за 5 місяців 2009 р. скористалося послугами 103 особи, працевлаштовано - 45). [6]

Цього результату досягнуто завдяки активізації співпраці центрів зайнятості у першу чергу з роботодавцями та укладеної 4-сторонньої угоди про співробітництво щодо сприяння розвитку професійної реабілітації та зайнятості інвалідів між соціальними партнерами, які зацікавлені у вирішенні проблемних питань осіб з обмеженими фізичними можливостями.

Налагоджена співпраця з обласним відділенням Фонду соціального захисту щодо організації професійного навчання непрацюючих осіб з фізичними вадами. З початку року за кошти Фонду соціального захисту 3 інваліди за сприяння служби зайнятості проходили професійне навчання.

Служба зайнятості області веде моніторинг інвалідів-слухачів Всеукраїнського центру професійної реабілітації інвалідів, які після проходження реабілітації потребують працевлаштування за робітничими професіями.

Проблема у тому, що спочатку значна кількість інвалідів при направленні на навчання місцевими органами праці та соціального захисту населення та відділенням Фонду соціального захисту інвалідів отримує гарантію від роботодавців про своє подальше працевлаштування. А після закінчення навчання роботодавці відмовляються від свого зобов'язання. Звичайно, необхідно вирішувати питання їхнього працевлаштування на інше робоче місце. Але, на це необхідно звертати увагу вище згаданим установам при направленні таких осіб на навчання. [4]

З початку року на ринку праці поліпшилося надання відомостей про наявність вільних робочих місць та вакансій для інвалідів. Щомісяця таку інформацію подають 90-95 і більше підприємств. Серед вакансій, які подають роботодавці у центри зайнятості для працевлаштування інвалідів, є такі, що не потребують кваліфікації або певних знань і досвіду роботи. Ось неповний перелік вільних робочих місць для осіб з обмеженими фізичними можливостями: юристи, інструктори-кінологи, інженери-проектувальники, експерти-будівельники, бухгалтери, майстри-теплотехніки, оператори комп'ютерного набору, провізори, фармацевти тощо. Цей перелік щомісяця друкується у газеті “Зайнятість населення” та надсилається в Закарпатське обласне відділення Фонду соціального захисту інвалідів та Головне управління праці та соціального захисту населення Закарпатської облдержадміністрації.

На виконання Програми зайнятості населення Закарпатської області на 2009 роки, обласною службою зайнятості, спільно з органами виконавчої влади, місцевого самоврядування, роботодавцями та профспілками, забезпечено перевиконання усіх окреслених правлінням Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття завдань у сфері надання соціальних послуг безробітним. За сприяння служби працевлаштовано 20,7 тис. незайнятих громадян (рівень працевлаштування зріс на 2,5 % і становив 43,9%), з них 905 – на додаткові робочі місця, створені роботодавцями за сприяння дотацій з коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, 377 осіб започаткували власний бізнес після одноразової виплати допомоги з безробіття.

Станом на 1 лютого на обліку в службі зайнятості перебувало 24,9 тис. незайнятих громадян, які шукають роботу. Ця чисельність зросла порівняно з 1 січня на 1,5 тис. осіб. Кількість вакансій склала 1159 одиниць. Співвідношення чисельності незайнятих громадян та кількості вільних робочих місць склало 21 особу, а в Рахівському районі – 110 осіб, Іршавському районі - 97 осіб.

На сьогодні служба зайнятості є єдиною, яка безкоштовно надає послуги людям, котрі з тих чи інших причин опинилися без роботи. Сьогодні у Закарпатській області одними з найкращих у справі допомоги незайнятим громадянам у пошуках роботи є Мукачівський і Ужгородський міські, а також Міжгірський районний центри зайнятості. Нині службою зайнятості Закарпаття проводиться профорієнтаційна та профконсультаційна робота. Мешканці сіл з допомогою служби зайнятості вчаться раціонально вести домашнє господарство, беруть участь у семінарах з орієнтації на підприємницьку діяльність, з розвитку сільського зеленого туризму. [5]

Обласна служба зайнятості тісно співпрацює з роботодавцями щодо підготовки кадрів за їх замовленнями. Для задоволення їх потреб у кваліфікованій робочій силі, визначення особливої потреби у працівниках у розрізі професій та спеціальностей, центрами зайнятості укладено договори про співпрацю. На їх основі розроблено програми професійного навчання безробітних. За сприяння центрів зайнятості протягом року проходить навчання близько 6 000 осіб.

Одним з пріоритетних засад по роботі з клієнтами є адресний підхід по наданню соціальних послуг, виходячи з індивідуальних потреб, вимог та можливостей шукачів роботи та роботодавців. Центри зайнятості готові надати допомогу всім, хто опинився у скрутній ситуації пошуку роботи, використовуючи для цього всі можливості сучасних передових технологій, забезпечуючи передбачені законодавством матеріальні виплати.. [6]

Найпроблематичніше знайти вакансії в гірській місцевості. Гострою тут є проблема молодіжного безробіття.

Отже, на сьогодні економічні негаразди, зумовлені світовою фінансовою кризою, вплинули і на обсяги надання службою зайнятості послуг незайнятому населенню, що є дуже відчутним і в Закарпатській області.

Основні види робіт, які нині виконують безробітні – це розчистка берегів річок, ремонт підпірних стінок, мостів, переходів, очистка кюветів доріг і прокладка нових стічних каналів, благоустрій підтоплених садіб, допомога потерпілим самотнім громадянам похилого віку, упорядкування територій населених пунктів.

Обласна служба зайнятості проводить активну роботу по підвищенню рівня зайнятості населення Закарпатської області, та надання робочих місць бажаючим працевлаштуватися.

Основні зусилля служби зайнятості спрямовані також на підвищення якості обслуговування безробітних і роботодавців, скорочення тривалості безробіття,

зменшення терміну укомплектування наявних вакансій та новостворених робочих місць, соціальному захисті осіб, які є неконкурентоспроможними на ринку праці, посилення взаємодії зі сторонами соціального діалогу.

Список літератури

1. Економічна активність населення України.: статистичний збірник/Державний комітет статистики України. – К., 2007.
2. Жук М.В., Круль В.П. Розміщення продуктивних сил і економіка регіонів України: Навчальний посібник – Чернівці: Рута, 2002 – 293 с
3. Заставний Ф.Д. Населення України – Львів : Світ, 2009 – 360 с
4. Задорожний. Закарпатська область після Оксамитової революції. 2007г.
5. Лібанова Е. Ринок праці (демографічні аспекти). – К., 2005
6. Липень С.В Теорія вивчення трудових ресурсів. М.-2008
7. <http://ukrstat.gov.ua/>

СЕКЦІЯ 3. ДОХОДИ НАСЕЛЕННЯ ТА ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ

В.В. Баранов, *к.е.н., ст.викл.,
Кіровоградський національний технічний університет*

Організація ефективного стимулювання керівників промислових підприємств

Ефективність функціонування компанії багато в чому визначається тим наскільки топ-менеджмент зацікавлений в результатах своєї праці. Високий оклад не є достатнім стимулом для керівників. Створення комплексної системи стимулювання дозволить не лише утримати ключових фахівців в компанії, але і спрямує їх на успішне вирішення стратегічних задач.

У відповідності до світової практики система стимулювання топ-менеджерів включає: постійну заробітну плату, змінну частину або бонуси, соціальний пакет та нематеріальне стимулювання. Використання тих або інших елементів на конкретному підприємстві залежить від його розмірів, посади, яку займає співробітник та принципів управління підприємством (контролюється власниками бізнесу, найманими менеджерами, корпоративне управління). Єдиний елемент системи стимулювання, принципи побудови якого практично однакові як для рядових співробітників, так і для топ-менеджерів, – це оклад (зрозуміло, його розмір при цьому суттєво відрізняється). Розглянемо відмінні особливості створення системи стимулювання топ-менеджерів з використанням наступних елементів: змінна частина грошової винагороди, соціальний пакет, нематеріальне стимулювання.

Постійна частина грошової винагороди, як свідчить досвід багатьох компаній як українських так і за кордоном, не є вагомим стимулюючим фактом для керівників вищої ланки управління. Однак, це один з основних показників, на який звертають увагу менеджери під час пошуку нової роботи. Більшість великих компаній намагається підтримувати розмір фіксованої частини заробітної плати на рівні середньої пропозиції на ринку праці або, навіть, трохи більшому.

Принципова відмінність заохочувальних схем, які застосовуються до топ-менеджерів, від методів стимулювання рядових співробітників – велика питома вага змінної частини винагороди в загальній сумі виплат і більш тривалий період, за який сплачуються премії.

В більшості компаній змінна частина винагороди топ-менеджерів складає близько 30-50% від загальної суми грошових виплат, в той час як у рядових співробітників вона звичайно не перевищує 20%. Це пов'язано з тим, що менеджмент в більшій мірі несе відповідальність за результати роботи компанії і вимушений нести великі ризики.[3]

Змінна частина винагороди керівників багатьох компаній досягає 50% від загальної суми винагороди, що безпосередньо пов'язується з досягненнями компаній за річний термін. Як показали спеціальні дослідження, така політика заохочення керівного складу цілком виправдана. Якщо в загальній сумі винагороди топ-менеджера основна частина буде припадати на фіксований оклад, то гроші почнуть втрачати стимулюючу функцію.

Інша не менш суттєва відмінність, яку необхідно взяти до уваги при побудові

системи заохочення топ-менеджменту, – тривалий період, за який можлива оцінка результатів праці. В більшості випадків оцінити ефективність роботи менеджменту в короткостроковому періоді (наприклад, за місяць) неможливо. Це обумовлено тим, що цілі, які встановлюються власниками бізнесу перед менеджментом (зростання компанії, розвиток нових проектів і т.д.), не можуть бути досягнуті за короткий термін.

Умовно-змінна частина винагороди топ-менеджерів може бути поділена на дві частини: короткотривалі бонуси та довгострокові преміальні програми.

До короткотривалих бонусів можна віднести винагороду, яка сплачується топ-менеджерам за результатами їх роботи за рік. З метою забезпечення об'єктивного нарахування бонусів, вони пов'язуються з ключовими показниками діяльності компанії.

Пов'язати бонуси і ключові показники діяльності, встановлені для топ-менеджерів, можливо наступним чином. Спочатку визначається поточне значення виділеного показника, далі встановлюються його цільове значення на майбутній період і формується шкала залежності розміру бонусу від фактично досягнутого значення показника.

До складу змінних короткострокових виплат, як правило, включають кілька бонусів, які орієнтують менеджера на вирішення найбільш важливих задач. Змінюючи розмір бонусів, можна регулювати пріоритетність завдань.

Основна проблема, з якою стикаються компанії при розробці схем нарахування бонусів, пов'язана з тим, що не для кожної посади можливо виділити однозначні та вимірювані критерії ефективності. Також широко розповсюджене наявність суперечливих ключових показників діяльності. Окреслені вище проблеми притаманні багатьом компаніям. Найбільш розповсюдженою проблемою менеджери назвали відсутність зрозумілого зв'язку між премією і результатами роботи, далі по мірі зменшення вагомості такі: слабкий взаємозв'язок задач комунікації; нерозуміння співробітниками принципів преміювання; недосяжність поставлених цілей; конфлікт (суперечливість) цілей.

Вирішити окреслені проблеми можливо за рахунок створення бонусних систем заохочення, прив'язаних до так званих командних показників діяльності. В якості таких показників можуть використовуватись характеристики ефективної роботи компанії, наприклад, прибуток, якість в обслуговуванні клієнтів, розмір дебіторської заборгованості. Відповідальність за виконання командних показників діяльності розподіляється між менеджерами в залежності від внеску підрозділу який вони очолюють. Як правило, неможливо створити механізм, що дозволяє розрахувати міру участі того або іншого менеджера в роботі по досягненню цільового значення командного показника. Відповідно це завдання вирішується шляхом проведення мозкових штурмів з залученням всіх топ-менеджерів компанії, в ході яких обговорюється ступінь участі кожного підрозділу. Домовленості, досягнуті в процесі мозкових штурмів, фіксуються в положенні про преміювання. [5]

В системі заохочення топ-менеджменту компаній не останнє місце займають довгострокові преміальні програми. В основі багатьох довгострокових мотиваційних програм лежить так званий інвестиційний підхід, при якому винагорода менеджера визначається як частина досягнутого фінансового результату. Довгострокові заохочувальні програми, як правило, розробляються на три-п'ять років. В останній час широке розповсюдження отримали схеми стимулювання топ-менеджерів, засновані на реальних опціонах. Суть опціонних програм полягає в тому, що компанія передає або продає менеджеру пакет власних акцій, в результаті чого він наряду з власниками бізнесу зацікавлений в зростанні ринкової вартості компанії. Традиційно учасниками таких програм стають виключно топ-менеджери компанії. Однак, розповсюдженою

стає практика, коли опціони стали застосовуватись для заохочення більш широкого кола ключових співробітників. Основна перевага заохочення менеджерів за допомогою опціонних програм полягає в тому, що такі програми дозволяють вирішити конфлікти інтересів акціонерів та менеджерів, які інколи мають місце. Дохід перших багато в чому залежить від вартості компанії. Дохід менеджерів, як правило, залежить від досягнення локальних та короткострокових цілей, які можуть не співпадати зі стратегічними цілями компанії. Опціон забезпечує узгодження довгострокових цілей менеджерів і акціонерів.

Сьогодні в компаніях використовуються декілька різновидів опціонних систем винагороди. Слід відмітити, що опційні моделі стимулювання топ-менеджерів застосовуються не лише для публічних компаній. У компаній, акції якої не розміщені на фондовій біржі, в угоді про передачу (викуп) акцій необхідно вказати, як буде проводитись їх оцінка і оцінка вартості компанії.

Як свідчать багато чисельні дослідження використання опціонних моделей недоцільно для керівників регіональних підрозділів транснаціональних компаній. Справа в тому, що рішення, які приймаються керівниками регіональних компаній, несуттєво впливають на вартість акцій на фондовій біржі. [4]

Часто зростання або падіння курсу акцій не пов'язані з зусиллями менеджменту компанії, особливо в Україні, де політичні ризики складають значну вагу у вартості цінних паперів. Ось чому більш доцільним є використання заохочувальних схем, які ґрунтуються на ключових показниках діяльності.

Розглядаючи заохочення топ-менеджерів слід також сказати і про їх соціальне забезпечення. Соціальний пакет – це матеріальне, але не грошове стимулювання, коли менеджеру надається можливість користуватись службовим транспортом, мобільним телефоном, медичною страховкою та іншими послугами, вартість яких сплачується за рахунок компанії. Окрім медичного і пенсійного страхування соціальний пакет повинен включати також навчання – як внутрішньо корпоративні тренінги, так і зовнішні курси і семінари.

Окрім соціального пакету важливим є нематеріальне стимулювання менеджменту, використання якого дозволяє не лише утримувати співробітників компанії, але і стимулювати їх на досягнення поставлених завдань.

Серед найбільш розповсюджених нематеріальних стимулів можна виділити: визнання професійності менеджера власниками бізнесу; довіра і делегування повноважень; відомий бренд компанії; бізнес який має сталий розвиток; довгострокові перспективи в кар'єрі; навчання; корпоративна культура.

За результатами численних досліджень українських компаній було з'ясовано, що під час пошуку топ-менеджерами нового місця роботи важливе значення мають наступні фактори (по мірі значущості): розмір фіксованого окладу; зміст роботи; можливість кар'єрного зростання; стабільність і позитивна динаміка розвитку бізнесу; корпоративна культура. [5]

Практика побудови систем заохочення для топ-менеджерів компанії свідчить, що найбільш ефективні наступні нематеріальні заохочувальні фактори: надання менеджерам можливості реалізувати власні ідеї, а також складність і масштаб задач які потрібно вирішувати.

Іншим виглядає перелік факторів, під час прийняття рішення топ-менеджерами про звільнення. На перше місце менеджерами були поставлені такі фактори, як незадовільні відносини з акціонерами (власниками), відсутність корпоративної культури, недовіра та обмежені можливості в сфері вирішення поставлених завдань. Таким чином, можливо зробити висновок, що у питаннях утримання і заохочення важливих співробітників грошова винагорода відіграє меншу роль у порівнянні з

нематеріальними факторами.

Багато підприємств зіткнулись з труднощами при побудові систем заохочення для топ-менеджерів. Прорахунки при їх формуванні призводять до недосягнення бізнес-цілей і текучості висококваліфікованих управлінських кадрів. Можна виділити кілька найбільш розповсюджених недоліків, які допускаються при створенні систем заохочення.

1) Індивідуальні домовленості з акціонером (власником), які не мають юридичної сили. Відсутність документального підтвердження про зобов'язання призводить до того, що у менеджерів немає впевненості в отриманні винагороди, і це негативно відображується на результатах праці. Необхідна розробка чітких положень про преміювання і матеріальну винагороду менеджерів у трудовому договорі.

2) Система заохочення впроваджується без узгодження з менеджером. Якщо система заохочень була нав'язана менеджеру власниками, а він з будь-яких причин вважає, що вона не дозволяє гідно оцінити результати його праці, то така система працювати не буде. Можна рекомендувати узгоджувати існуючі на підприємстві системи заохочення з топ-менеджерами, що дозволить уникнути конфліктних ситуацій.

3) Відсутність повноважень для виконання поставлених завдань. Жорсткий контроль з боку акціонерів. Для малого і середнього бізнесу характерні такі ситуації, коли менеджер вимушений практично кожне своє рішення узгоджувати з власниками бізнесу. Це свідчить про відсутність довіри до менеджменту і знецінює будь-які заохочувальні схеми. Для того, щоб уникнути таких явищ, необхідно заздалегідь обговорити з менеджерами коло їх повноважень, наприклад, максимально допустимий розмір витрат, які топ-менеджер може здійснювати без узгодження з власником.

4) Відсутність регламенту експертної оцінки виконання поставлених завдань. Можна рекомендувати уникати встановлення цілей, які не можуть бути об'єктивно оцінені. Для того, щоб виключити виникнення конфліктних ситуацій, необхідно сформувати експертну комісію, в обов'язки якої буде входити оцінка результативності праці менеджера.

Підсумовуючи вище викладене, можна зробити висновок про те, що система заохочення стане ефективною лише в тому випадку, якщо вона буде справедливо і послідовно застосовуватись при стимулюванні топ-менеджменту.

Список літератури

1. Аналитический обзор "Системы заработной платы в индустриально развитых странах". По материалам международной организации труда и данных зарубежных исследований. – Консультативно-внедренческий центр "Кедр", 1993. – 75 с.
2. Кошелупов І.Ф. Мотивація управлінського персоналу як складова стратегії підприємства: Автореф. дис. канд. екон. наук: 08.06.01; Одес. держ. екон. ун-т. – О., 2006. – 20 с.
3. Михайлов Н. Материальное стимулирование топ-менеджмента компании. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.gaap.ru/job/articles/002.asp>.
4. М.Є. Кузнецов. Організація системи винагороди топ-менеджера корпорації [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://reff.net.ua/48678-Organizaciya_sistemy_voznagrazhdeniya_top_menedzhera_korporacii.html.
5. Єськов А.Л. Индивидуализация системы нематериального стимулирования в современных условиях / А.Л. Єськов, В.Е. Брижниченко // Вісник Технологічного університету Поділля. - Хмельницький, 2002. - №5. - С. 27-30.

Вітчизняна практика регулювання рівня доходів населення

Сучасна практика регулювання рівня доходів населення застосовує різні економічні механізми, пріоритетною метою державного регулювання доходів населення є його соціальний захист, яке можливе насамперед шляхом забезпечення прожиткового мінімуму, для чого застосовуються такі заходи:

- визначають мінімальні споживчі бюджети, прожитковий мінімум, мінімальну заробітну плату;
- створюють пенсійні фонди і фонди соціальної допомоги;
- змінюють умови оплати праці, розробляють нову систему пенсій, допомог, стипендій, ставок і окладів;
- розробляють загальнодержавні і регіональні програми допомоги окремим верствам населення;
- реалізують заходи щодо захисту внутрішнього споживчого ринку;
- створюють в окремі періоди систему нормованого розподілу продуктів за картками та бонами;
- формують державні страхові фонди продовольства і промислових товарів, якщо б виникла потреба запровадити карткову систему.

Для реалізації державного соціального захисту населення використовують такі засоби: прийняття відповідних законодавчих актів; формування соціальних прогнозів; визначення показників соціально-економічних нормативів і показників соціального захисту; розробка та реалізація соціальних цільових комплексних програм; удосконалення системи оподаткування доходів населення; регулювання відсоткових ставок на вклади; запровадження системи фіксованих або граничних цін на деякі види товарів і послуг населенню.

На макрорівні функції державного регулювання рівня доходу і соціального захисту населення виконують Міністерство економіки і міністерство праці та соціальної політики України. Враховуючи сучасний стан розвитку держави, головною формою державного регулювання залишаються планові розробки системи показників, а саме: рівня та структури доходів, споживання населенням матеріальних благ та послуг; стан споживчого ринку; соціальні гарантії малозабезпеченим верствам населення.

Слід відмітити, що останнім часом в Україні увага приділялась саме малозабезпеченим верстам населення, тим самим залишаючи без уваги широкий прошарок працездатного населення, в структурі доходів якого найбільш суттєвою компонентою модуля повинна бути саме заробітна плата. Регулювання оплати праці буває двох видів - державне і договірне. Держава впливає на рівень оплати праці шляхом визначення мінімальної заробітної плати, інших державних норм і гарантій в оплаті праці, міжгалузевих співвідношень тощо. Це так звані методи прямого регулювання. Але держава застосовує методи непрямого впливу на рівень оплати праці, зокрема через регулювання фонду споживання, а також шляхом оподаткування підприємств і доходів працівників.

Основним елементом державного регулювання оплати праці є встановлення мінімальної заробітної плати (МЗП), яка являє собою визначений державою розмір

заробітної плати, нижче якого не можна провадити оплату за фактично виконану найманим працівником повну місячну (денну або годинну) норму праці (робочого часу).

В Україні згідно з статтею 9 Закону “Про оплату праці” сформульовані такі умови визначення мінімальної заробітної плати:

- вартісна величина мінімального споживчого бюджету з його поступовим зближенням з мінімальної заробітної плати в міру стабілізації та розвитку економіки країни;
- загальний рівень середньої заробітної плати, продуктивності праці, рівня зайнятості та інших економічних умов.

Крім того, статтею 9 цього Закону передбачений розмір мінімальної заробітної плати. Зазначається, що цей розмір не повинен бути нижчий за вартісну величину межі малозабезпеченості в розрахунку на працездатну особу. Таким чином стаття 9 Закону України “Про оплату праці” містить як перелік критеріїв обґрунтування мінімальної заробітної плати так і визначення меж її найменшого розміру.

Заслужують на увагу норми встановлення та перегляду мінімальної заробітної плати, які зазначені в статті 10 Закону України “Про оплату праці”. Згідно цієї статті, Кабінет Міністрів України зобов’язаний вносити на розгляд Верховної Ради один раз на рік одночасно з проектом Державного бюджету України пропозиції щодо нового розміру мінімальної заробітної плати не нижчого за величину вартості межі малозабезпеченості для працездатної особи. Відповідно до заключної частини статті 10, розмір мінімальної заробітної плати має переглядатися залежно від зростання індексу цін на споживчі товари і тарифи на послуги за згодою сторін колективних переговорів. Але порядок індексації мінімальної заробітної плати, як і індексації межі малозабезпеченості залишається невизначеним.

Отже, на нашу думку, Сучасний законодавчо визначений механізм регулювання доходів населення, зокрема сільського, декларативно орієнтований на забезпечення його мінімальних потреб. Хоча такі основні елементи вітчизняного механізму регулювання рівня доходів населення як встановлення мінімальної заробітної плати і споживчого бюджету відповідають міжнародній практиці, фактичний стан реалізації цих положень законодавства має суттєві недоліки.

Слід зазначити, що рівень встановлення МЗП дуже щільно пов’язаний з податками на доходи фізичних осіб. Підкреслимо, що цілком логічно застосування мінімальної заробітної плати в якості неоподаткованого мінімуму. Отже, питання регулювання МЗП потребує удосконалення нормативно-правової бази обґрунтування, узгодження між соціальними партнерами та затвердження МЗП.

Розмір мінімальної заробітної плати завжди є компромісом між соціальними потребами працюючих та існуючими економічними можливостями, як на рівні країни, так і регіонів.

Регіональні особливості (різні рівні цін, середньої заробітної плати, галузева спрямованість регіонів) ставлять задачу щодо диференціації визначення рівнів прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати в залежності від регіону.

Все вище перераховане обумовлює задачу про доповнення чинних законодавчих актів про оплату праці у частині, що стосується критеріїв визначення розміру мінімальної заробітної плати. До таких критеріїв додатково, на нашу думку, слід віднести показники, що характеризують:

1. Професійно-кваліфікаційну диференціацію оплати праці;
2. Регіональні співвідношення в оплаті праці;
3. Міжгалузеві співвідношення в оплаті праці;
4. Частку заробітної плати в сукупних доходах працюючих;

5. Фактор часу.

Одним з основних методів, що найбільш поширений на практиці, є метод визначення за допомогою споживчого кошика.

Крім того, слід зазначити, що до непрямих методів регулювання рівня доходів населення відноситься податкова система, яка на сьогодні ефективно не працює в Україні (про що насамперед свідчить високий рівень тіньового сектору). Більшість вчених зазначає, що на Україні прийнятий один з найвищих рівнів оподаткування в світі, що пояснюється як об'єктивними (неможливістю швидкого реформування відносин власності; комерціалізації охорони здоров'я, освіти, науки та культури, фінансування яких потребує значних коштів; необхідністю зростання державних витрат на соціальний захист населення внаслідок зниження рівня життя) так і суб'єктивними (повільністю ринкових перетворень; помилки у проведенні податкової політики; зростання дефіциту державного бюджету тощо) чинниками.

Податкова система з одного боку забезпечує фінансову базу держави, а з іншого - є інструментом її економічної політики.

На сьогодні в Україні переважає непряме оподаткування, що є нетиповим для країн з розвинутою ринковою економікою і пов'язується з низьким рівнем податкової культури, недосконалістю механізму стягнення податків, традицій оподаткування. На нашу думку, було б доцільно віддати перевагу прямим податкам і на території України (що сьогодні є традиційним в розвинених країнах). Збільшення прямих податків (насамперед це стосується оподаткування прибутковим податком доходів громадян) надасть економіці України принципу соціальної справедливості, але ставки оподаткування повинні зберігати оптимальний характер. Сьогодні для українських суб'єктів економічної діяльності вельми типовим є виплата тіньової (неофіційної) зарплати навіть на легально вироблену продукцію або надані послуги. Це є наслідком нераціональної податкової політики. За нашою думкою, боротьба з тіньовим сектором повинна здійснюватися одночасно в двох напрямках: по - перше необхідно зробити більш жорстку ступінь покарання за тіньову діяльність, а по-друге - послабити податковий тиск. Доцільно також використання практики скандинавських країн, де взагалі не існує категорії "тіньова діяльність", проте застосовується "кримінальна", що підпадає під карних кодекс.

Але всі ці заходи необхідно здійснювати на фоні реконструкції податкової політики. Найбільш оптимальною і ефективною в сучасних умовах, за нашою думкою, була б податкова система спрямована на вирішення соціальних проблем. Для цього податкова політика повинна визначити населення головним платником податків, для чого необхідно підвищити частку оплати праці в складі ВВП, що є цілком можливим при виході виробників з тіньового сектору. На сучасному етапі перед країною реально стоїть питання необхідності реформування податкової системи, тому що існуюча не виконує своїх функцій, створюється, так би мовити, замкнуте коло: зростання бюджетного фінансування зумовлює збільшення дефіциту бюджету, а збільшення податків пригнічує виробництво, тінізує його і зменшує податкові надходження до бюджету.

На сьогодні в діючій системі оподаткування України головними прямими податками є податок на прибуток і прибутковий податок з громадян. На відміну від розвинених країн питома вага прибуткового податку з громадян у дохідній частині бюджету доволі низька, що зумовлено низьким рівнем заробітної плати, а також тим що біля половини її виплачується нелегально.

Крім того, рівень тінізації не однаковий по регіонах України, що пов'язано з тим, що діюче податкове законодавство не враховує регіональних особливостей. Так, Кіровоградський регіон є сільськогосподарським і, за нашою думкою, застосування на

його території загальноприйнятої системи оподаткування недоцільно. Існуюча податкова система не враховує специфіки сільськогосподарського сектору: загальна сума податку складає від 2,5 до 6,0 відсотків від усіх фермерських затрат, половина з цієї суми припадає на податок з прибутку та на нерухомість (враховуючи податок на землю). Все це відбувається в той час, коли світовий досвід свідчить про необхідність пільгового оподаткування сільськогосподарського сектору.

Отже, на підставі дослідження можна зробити висновок, про врахування регіонального аспекту при побудові механізмів та методів регулювання рівнів доходів населення. До одного з таких шляхів можна віднести діалогівання між регіонами і центром. Проблемним залишається питання щодо меж регулювання на рівні регіону та держави в цілому. На нашу думку, було б доцільно на централізованому рівні визначати методи і механізми розрахунків, а на рівні регіонів проводити розрахунки, які б враховували регіональні особливості.

Список літератури

1. Бандур С.І. Радикальне реформування економіки і актуальні проблеми зайнятості населення. //Зайнятість і ринок праці. Вип. 5. –К., 1996. – С.3-9
2. Бандур С.І. Соціальні наслідки приватизації і макроекономічні оцінки та методологія досліджень // Україна: аспекти праці. – 1996. -№1. С.43-46.
3. Гнибіденко І, Солдатенков М. Концептуальні напрямки соціальної політики в Україні// Соціальний захист. – 1997. - №6.
4. Дем'яненко М.Я., Алексійчук В.М., Борщ А.Г. та ін. Фінанси в період реформування агропромислового виробництва. - К.: ІАЕ УААН, 2002. – 645 с.
5. Здоровье – 21: Основы политики достижения здоровья для всех в Европейском регионе ВОЗ (Европейская серия по достижению здоровья для всех №6), Классификация NLM:WA 540 GA1 //Всемирная организация здравоохранения, Европейское региональное бюро. - Копенгаген.: 1999

А.Ю. Донцова, Н.М. Чорна, студ. гр. УП-07
(наук. керівник- к.е.н., доц., **Н.М. Глевацька**)

Кіровоградський національний технічний університет

Розгляд заробітної плати в Україні

Ефективне управління підприємством неможливе без розроблення конкурентоспроможного компенсаційного пакета, забезпечення справедливої оплати праці та гідного її рівня. Лише за таких умов можна очікувати на лояльність працівників і, відповідно, на високі результати праці. Питання організації заробітної плати є одним з найважливіших і водночас найбільш проблемним для України. З-поміж актуальних для вітчизняних підприємств проблем у галузі оплати праці виділяють такі: низький рівень заробітної плати, що свідчить про незадовільне виконання її відтворювальної функції:

- низька частка заробітної плати, принаймні офіційної, у ВВП і собівартості продукції;
- тінізація заробітної плати;
- порушення законодавства у галузі оплати праці, основних положень генеральної і галузевих угод, колективних договорів;
- незадовільна галузева, регіональна та професійна (кваліфікаційна) диференціація заробітної плати;

- відсутність у багатьох випадках пов'язаності розмірів заробітної плати найманих працівників з рівнем їхньої кваліфікації, результатами праці, що викликає у співробітників відчуття несправедливості.

Важливим питанням в організації матеріальної мотивації є забезпечення об'єктивної диференціації заробітної плати. Під «диференціацією заробітної плати» треба розуміти відмінності у рівнях заробітної плати працівників залежно від різних чинників.

Деякі російські вчені серед причин відмінностей у заробітній платі виокремлюють такі:

- працівники неоднорідні, вони відрізняються один від одного знаннями, навичками, досвідом, володіють різним обсягом людського капіталу, мають різну продуктивність;
- робочі місця неоднорідні, вони відрізняються один від одного «незарплатними» характеристиками (умовами, місцем розташування, видами соціальних допомог і пільг, статусом тощо);
- умови досконалої конкуренції не виконуються (існують обмеження щодо мобільності робочої сили, інформація недосконала, а її отримання вимагає певних витрат, виникають ефекти дискримінації на ринку праці).

Серед головних чинників диференціації заробітної плати виділимо наступні: стан ринку праці (попит і пропозиція на робочу силу); галузеві та, регіональні чинники; складність праці, відповідальність; умови праці; цінність посади; рівень кваліфікації (рівень освіти, досвід роботи); індивідуальні характеристики працівників (знання, навички, особистісні якості, мотивація); колективні та індивідуальні результати праці; результати діяльності підприємства; законодавчі норми у галузі оплати праці тощо.

Можна виокремити професійну (кваліфікаційну, посадову), галузеву і регіональну диференціації.

Галузева диференціація характеризує відмінності у рівнях заробітної плати працівників різних видів економічної діяльності та галузей промисловості. Галузева диференціація формується під впливом особливостей змісту, умов праці, професійно-кваліфікаційної структури працівників, результатів діяльності підприємств галузі тощо.

Вітчизняні науковці характеризують галузеву диференціацію, що склалась в Україні, як незадовільну. Середньомісячна заробітна плата у 2008 р. у таких видах економічної діяльності, як рибальство, рибництво; сільське господарство, мисливство та пов'язані з ним послуги; охорона здоров'я та надання соціальної допомоги склала відповідно 913, 1076 та 1177 грн. Нижчим, ніж, у середньому по економіці, був рівень заробітної плати у галузі освіти (1448 грн), надання комунальних та індивідуальних послуг, діяльності у сфері культури та спорту (1511 грн). Натомість у галузі фінансової діяльності середньомісячна заробітна плата становила 3747 грн, у сфері державного управління – 2581 грн, на підприємствах транспорту і зв'язку – 2207 грн. Розмах варіації заробітної плати за ВЕД у 2008 р. в Україні становив 1 : 4,1.

Вплив галузевої диференціації на розвиток економіки є неоднозначним. З одного боку наявність галузей з вищим рівнем заробітної плати пришвидшує дію закону «ринкової селекції». Це сприяє вивільненню робочої сили (носіїв людського капіталу) з неефективних, неконкурентоспроможних підприємств, де оплата праці є низькою, і відповідно пошуку місць докладання праці у конкурентоспроможних галузях з вищим рівнем заробітної плати. Проте відтік людського капіталу з таких видів економічної діяльності, як охорона здоров'я, освіта, наука, сфера послуг, розвиток яких має першочергове значення для забезпечення економічного та соціального розвитку країни, її конкурентоспроможності, навряд чи можна вважати позитивним явищем. Негативним явищем також для вітчизняної економіки є низький рівень заробітної плати у таких галузях, як сільське господарство, виробництво харчових продуктів,

електричного, електронного та оптичного устаткування, машин.

Регіональна диференціація характеризує відмінності у рівнях заробітної плати працівників різних регіонів. Регіональна диференціація формується під впливом галузевої структури економіки регіонів та специфіки вартості проживання, а тому і відтворення робочої сили у регіонах.

Найбільш привабливими з точки зору можливостей для отримання вищих доходів є м. Київ, Донецька, Дніпропетровська, Київська, Запорізька і Луганська області. Найменш привабливими у цьому відношенні є Тернопільська, Чернігівська, Херсонська і Волинська області. Відношення найвищої середньомісячної зарплати (м. Київ) до найменшої (Тернопільська область) у 2008 р. в Україні склала 1:2,34.

Високий рівень заробітної плати в окремих регіонах визначається, у першу чергу, структурою зайнятості населення. Тому регіональна диференціація зумовлена головним чином галузевою. Фактично динаміка регіональної диференціації заробітної плати корелює з динамікою галузевої диференціації. За аналогією з галузевою регіональна диференціація спонукає людей залишати регіони з низьким рівнем оплати праці і шукати робочі місця у тих регіонах, де рівень оплати праці є вищим. Внутрішні міграційні переміщення людського капіталу здебільшого супроводжуються зміною сфери і докладання праці.

Професійна диференціація характеризує відмінності у рівнях заробітної плати працівників різних професійних груп, посад, рівнів кваліфікації.

Небажаною є як замала, так і завелика диференціація. У випадку, якщо міжкваліфікаційні (міжпосадові) співвідношення в оплаті праці є невеликими, наприклад, коли співвідношення між постійною частиною заробітної плати найнижчої і найвищої кваліфікаційної групи складає 1:2,1:3, то це призводить до зрівнялівки, і відповідно система оплати праці не враховуватиме різницю у складності, відповідальності посад і робочих місць, які належать до різних кваліфікаційних груп. Завелике співвідношення (1:10 і більше) призводитиме до соціальної несправедливості, зниження мотивації та збільшення плинності працівників нижчих кваліфікаційних груп, зниження зацікавленості керівників вищої ланки управління у результатах діяльності підприємства, оскільки вони матимуть високі гарантовані посадові оклади. Залежно від фінансових можливостей підприємства, специфіки діяльності, чисельності персоналу, кількості ієрархічних рівнів управління і, відповідно, кількості кваліфікаційних груп таке співвідношення може складати від 1:4 до 1:8.

Усі чинники, які визначають професійну диференціацію, можна поділити на дві групи: відносно постійні та змінні. До відносно постійних варто віднести складність праці, відповідальність, цінність посади, рівень кваліфікації, умови праці. Змінними чинниками є колективні, індивідуальні результати праці, результати діяльності підприємства і певною мірою індивідуальні характеристики працівників: знання, навички, особистісні якості, мотивація тощо. Існування відносно постійних та змінних чинників зумовлює їхній вплив на розмір різних складових заробітної плати і компенсаційного пакета.

На розмір заробітної плати й усього компенсаційного пакета впливає стан ринку праці (попит і пропозиція на робочу силу). Чим рідкіснішим на ринку праці є фахівець, тим вищий розмір заробітної плати і конкурентоспроможніший компенсаційний пакет має запропонувати йому роботодавець для залучення і утримання такого працівника. Крім того, посадові оклади мають установлюватись з урахуванням поширених на ринку розмірів для представників відповідних професійних груп.

Складність праці, відповідальність, рівень кваліфікації впливають на розмір посадового окладу і тарифної ставки. Чим вищий рівень складності праці, відповідальності працівника, який обіймає певну посаду, робоче місце, чим вищий рівень кваліфікації,

необхідний працівнику для виконання завдань та робіт, тим вищою є кваліфікаційна група, розряд, до яких відноситься посада, робоче місце. Відповідно більшими є розміри посадового окладу і тарифної ставки, передбачені для даної кваліфікаційної групи, розряду.

Висококваліфіковані працівники за інших рівних умов створюють більше матеріальних і нематеріальних цінностей за одиницю робочого часу, ніж низькокваліфіковані. Висококваліфіковані працівники мають необхідні компетенції для виконання певних видів робіт, що їх працівники з низьким рівнем кваліфікації виконувати не можуть внаслідок браку необхідних знань, умінь і навичок. До того ж процес формування і розвитку компетенцій вимагає від висококваліфікованих працівників більших витрат (зусиль, часу, фінансових ресурсів тощо) порівняно з малокваліфікованими. Усе це створює об'єктивні передумови для підвищення оплати за працю вищої кваліфікації порівняно з менш кваліфікованою.

Диференціація заробітної плати працівників залежно від складності праці має стимулювати їх до підвищення кваліфікації і тим самим задовольняти потреби роботодавця у працівниках різної і в першу чергу високої кваліфікації для виконання робіт різної складності.

Посилення матеріальної мотивації найманих працівників та удосконалення організації заробітної плати неможливе без забезпечення об'єктивної диференціації заробітної плати. Одним з напрямів удосконалення політики держави у галузі оплати праці має бути покращання галузевих співвідношень в оплаті праці з метою недопущення відтоку людського капіталу з тих видів економічної діяльності та галузей промисловості, розвиток яких має першочергове значення для забезпечення економічного розвитку країни та її конкурентоспроможності. Це стосується, насамперед, таких видів економічної діяльності та галузей, як охорона здоров'я, освіта, наука, сфера послуг, сільське господарство, виробництво харчових продуктів, електричного, електронного та оптичного устаткування і машин. При розробленні політики оплати праці підприємства обов'язково мають ураховувати об'єктивні чинники розміру і структури заробітної плати працівників: кон'юнктуру ринку праці, складність, відповідальність, умови праці, цінність посади, рівень кваліфікації, індивідуальні характеристики працівників, результати праці, результати діяльності підприємства тощо. Для забезпечення об'єктивної диференціації основної частини заробітної плати важливе значення має процедура формування кваліфікаційних груп і розроблення міжкваліфікаційних співвідношень в оплаті праці, що має здійснюватись за результатами як тарифікації робіт, так і оцінювання посад і робочих місць.

Список літератури

1. Цимбалюк С. // Диференціація заробітної плати // Україна: аспекти праці №4, 2009.
2. Зайнятість, ринок праці і соціально-трудові відносини: навчально-методичний посібник: практикум / під ред. Р. П. Колосової, Г. Г., Мелік'яна. – М. 2008.
3. Державний комітет статистики України // <http://ukrstat.gov.ua>

Вплив мотивації праці управлінського персоналу на ефективність діяльності підприємства

Управлінський персонал є активом підприємства, людським капіталом, який передбачає менше контролю над собою та очікує своєчасну і гідну економічну, психологічну та кар'єрну винагороду за високопродуктивну й високоякісну працю. В наш час саме мотивація і стимулювання до праці, можливість реалізуватися як особистість і як фахівець здатні втримати талановитих і перспективних управлінських працівників на підприємствах в конкурентних умовах.

Питанням мотивації роботи присвячені праці багатьох вітчизняних науковців, а саме: Ю. Андрійка, А. Афоніної, О.Баклана, О. Баєвої, С. Беляєвої, Д. Богині, Л. Бунтовської, О. Дигуна, Л. Долгова, А. Єськова, В. Задорожного, І. Задорожного, А. Колота, В. Крючкова, Г. Кулікова, В. Новака, М. Семикіної, А. Сосніна, І. Тимошенка, А. Шегди та інших.

Слід зазначити, що у вищеперерахованих дослідженнях знайшли яскравий вияв певні аспекти мотивації праці управлінського персоналу, ефективного використання трудового потенціалу, мотивації трудової діяльності, підвищення продуктивності, результативності та ефективності праці. Разом з тим, вчені зазначають, що при аналізі мотивації праці управлінського персоналу виникає велика кількість нез'ясованих та суперечливих аспектів, які призводять до певної невизначеності в даному питанні, тому в межах даної теми існує ціла низка не вивчених та суперечливих аспектів.

Так, мотиваційна складова в управлінні відповідаючи сучасним умовам господарювання визначається саме як встановлений орієнтир до дії на багатьох підприємствах. Але, як зазначає О.В. Гривківська, часто трапляються випадки, коли при значних витратах на мотивування працівників віддача персоналу залишається на низькому рівні. Як результат, в прагненні мотивувати своїх працівників підприємство отримує зворотній демотиваційний ефект. Тому, метою дослідження є саме встановлення основних проблем мотивації праці управлінського персоналу та з'ясування ефективних шляхів їх вирішення.

Слід зазначити, що вперше термін «мотивація» було запроваджено у науковий обіг А. Шопенгауером «Чотири принципи достатньої причини» в 1900–1910 рр.. Саме питання мотивації праці в різні роки досліджували економісти-теоретики, фахівці з економіки праці, менеджменту, соціології, психології та інших наук. Вони зробили значний внесок у вивчення питання мотивації праці. Сьогодні існують різні теорії мотивації, налічується велика кількість визначень поняття мотивації і загалом в науці закріпився плюралістичний підхід до розуміння даної категорії.

Отже, мотивація являє собою перш за все прагнення певної людини до конкретної дії, в якій вона відчуває потребу, але не здатна приступити до неї і здійснити самостійно. Поряд з тим, мотивація праці уособлює в собі прагнення працівника задовольнити свої потреби або являє собою сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, котрі спонукають людину до трудової діяльності та надають цій діяльності спрямованість, яка орієнтована на досягнення визначених цілей.

Як зазначає О. Дигун, існує низка чинників, які змушують людину діяти та активувати свої дії. Це потреби, інтереси, мотиви та стимули. Потреби – це перш за все

нестача чогось; інтереси – це усвідомлені потреби, джерело діяльності, об'єктивна необхідність виконання певних функцій для задоволення потреб; мотиви – усвідомлені причини діяльності, спонукання людини до чогось. Виходить, що саме потреба породжує активність, а вже потім мотив спонукає до цілеспрямованої діяльності. До інструментів, які саме спричиняють дію певних мотивів, слід віднести саме стимули. Відсутність стимулів призводить до неефективного виконання встановленої задачі.

Деякі дослідники звертають увагу на відмінність між мотивацією, яка означає самоуправління індивіда і саме тому властива й належить тільки йому одному, та мотивуванням як цілеспрямованою дією керівника або функціонуванням систем стимулювання, яке є зовнішнім регулюванням.

Якщо ж мотивація виступає саме як процес внутрішнього пробудження людини до досягнення цілей, то де мотивацію можна охарактеризувати як процес, в результаті якого внутрішнє бажання діяти у людини зменшується. Найбільш поширеними де мотиваторами є стиль керівництва, ігнорування ідей та ініціатив, відсутність почуття приналежності до компанії, відчуття досягнення, особистісного та професійного росту, невизнання досягнень і результатів, відсутність ресурсів, нечітка постановка цілей тощо.

Раніше основним завданням керівника вважалось вміння мотивувати персонал, тепер – вміння усувати де мотивацію. Тобто прослідковується різка зміна саме головних завдань керівника, заміна старих методів на нові, котрі є набагато ефективніші ніж попередні і призводять до більш бажаних та якісних результатів.

Виникає досить цікаве питання, а що робити саме власнику підприємства, якщо управлінський персонал є де мотивованим? Адже важливою особливістю управлінської праці є те, що вона бере участь у створенні матеріальних цінностей не безпосередньо, а через організацію праці інших осіб. В даному випадку породжується саме ланцюгова реакція: на роботі всього колективу неодмінно позначаються проблеми діяльності управлінського персоналу.

Саме мотивація праці персоналу передбачає перш за все врахування основних базисних потреб людини: фізіологічних, в безпеці та захищеності, в любові і прихильності, в досягненнях, в соціальному схваленні тощо. Коли мова йде про управлінський персонал, практикуючі консультанти звертають увагу на дві ключові потреби, а саме: досягнення успіху та потреба в приналежності.

Будь-яка людина прагне відчувати себе корисним та цінним. Вона керується тим, який внесок може зробити або якого результату може досягнути.

Певне коло особистостей бажають безпосередньо отримати визнання інших людей, котрих вони поважають, а інші, навпаки - отримати посмішку чи схвальні слова.

Приналежність до певного кола людей, а точніше саме потреба в приналежності, також є важливою рушійною силою нашого життя. Будь – яка людина прагне стати частиною чогось більшого і кращого, ніж вона сама. Загальновідомо, що праці в житті людині належить найбільша частина її часу. Як говорить Ф. Пьюселик, якщо праця дає відчуття цінності і приналежності, тоді й життя людини стає більш повним та задоволеним. Успішні підприємства усвідомлюють та користуються цим важливим інструментом. Вони розуміють, що працівники, які регулярно досягають успіхів і відчують, що вони належать до чогось (підприємства), приймають кращі рішення, виконують роботу ефективніше та досягають кращих результатів, ніж працівники підприємств, де не задовольняються ці мотиваційні потреби.

Найпоширеніший чинник, який власники підприємств використовують для задоволення потреби своїх працівників в тому числі і управлінського персоналу в мотивації - це гроші котрі мають своє вираження в бонусах, преміях, відсутністю штрафів, підвищення тощо. В більшості випадків вважається, що даний елемент є

найголовнішим і повинен задовольняти потреби працівників у мотивації. Якщо менеджер підприємства заробить для компанії більше грошей - він отримає відсоток у вигляді підвищення або бонусу за свої зусилля. В короткостроковому періоді це є найменш ефективним, однак є довгостроковим і притаманна більш продуктивним управлінцям тому дана ідея стає контрпродуктивною.

Постає питання, що саме мотивує українських менеджерів працювати продуктивно? Що для них є найбільш важливим у роботі? Чому вони змінюють місце роботи? Асоціацією регіональних кадрових агенцій України (АРКА) з цього приводу було проведено опитування серед своїх клієнтів, пошукачів роботи. Було опитано 204 бізнес-спеціаліста із вищою освітою, в основному менеджерів різних рівнів (60% чоловіків і 40% жінок). Опитування проводилося в обласних центрах з населенням від 350 тис. до 1 млн. жителів.

Респондентам було запропоновано заповнити своєрідну карту мотиваторів та оцінити для себе в даний момент за 10-бальною шкалою:

- важливість певного мотиву до праці взагалі, в ідеалі;
- задоволеність цими ж чинниками в дійсності, тобто на останньому місці своєї роботи;

Різниця між цими показниками - коефіцієнт незадоволеності свідчить про важливість кожного мотиву (чинника) як причини пошуку роботи.

Відповідно до результатів аналізу даних, до найбільш поширених мотивів зміни місця роботи менеджерами належать незадоволеність оплатою праці, рівнем і можливістю самореалізації та наявними соціальними пільгами. Вираховування коефіцієнту задоволеності здійснювався шляхом порівняння мотивів в ідеалі та рівня задоволеності відповідного мотиву на останньому місці роботи. Також слід зазначити, що важливе місце належить саме проблемам у галузі навчання, корпоративної культури, досягненні результатів, можливості застосування творчого підходу в ході діяльності, займала посада тощо.

Слід відзначити, що основним завдання управлінського персоналу повинно виступати саме ефективність виробництва незалежно від того, виробляє щось підприємство чи надає послуги.

На багатьох вітчизняних підприємствах у працівників відсутня фундаментальна мотивація щодо здійснення ефективної діяльності, вони не хочуть брати на себе відповідальність за прийняття та реалізацію управлінських рішень, не ототожнюють себе з підприємством, де працюють, не розуміють об'єктивної необхідності досягнення єдності особистих інтересів та інтересів підприємства.

В окремих підприємствах існує проблема невідповідності професійного рівня управлінського персоналу вимогам, в інших - неефективна або взагалі відсутня система мотивації персоналу.

Трапляється й інша ситуація, коли на підприємстві продовжує діяти номенклатурна система управління, в якій сформувалося замкнене коло, де все тримається на особистих зв'язках, на відносинах взаємної користі, корупції, на створенні видимої діяльності. Номенклатурні начальники достатньо життєздатні. Опираючись на особисті зв'язки, телефонне право, взаємні «послуги» і навіть прямий підкуп, вони практично всесильні та безконтрольні і тому перекривають всілякі шляхи до прогресу, інновацій, пошуку нових шляхів розвитку.

Перерахований вище перелік можна продовжувати. З метою вирішення цих проблем власнику підприємства необхідно провести моніторинг діючої системи управління на підприємстві та внести відповідні корективи, пам'ятаючи при цьому, що економічна ефективність діяльності підприємства залежить від того, наскільки успішно підприємство управляє своїм інтелектуальним капіталом. Базовою складовою цього капіталу є управлінський персонал підприємства.

На всіх рівнях роботи управлінського персоналу результатом виступають саме управлінські рішення, від яких залежать показники діяльності всього підприємства. Процес прийняття управлінських рішень є достатньо складним і залежить від цілого комплексу чинників (зовнішніх та внутрішніх), які мають мінливий характер і постійно створюють нестандартні ситуації. Рішення, прийняті управлінцями, залежать не тільки від їхніх знань, кваліфікації, професійного рівня, але й від особистісних характеристик, практичного досвіду, інтуїції, здорового глузду, творчого підходу тощо. Тому не випадково недоліки й упущення в діяльності управлінців (менеджерів) більше позначаються на результатах виробництва, ніж недоліки у роботі технічного персоналу.

Виходячи з цього всього, можна зробити висновок про те, що які б прекрасні не були ідеї, інноваційні технології, найсприятливіші зовнішні умови, без добре підготовленого та мотивованого персоналу високої ефективності роботи досягнути неможливо. Вкладення в людські ресурси стають довгостроковим чинником конкурентоспроможності та стійкого функціонування підприємства. Управління людьми має важливе значення для всіх підприємств – великих і малих, промислових та в сфері послуг. Без потрібних людей жодне підприємство не зможе досягнути поставлених цілей і вижити. Людина є найважливішим елементом виробничого процесу на підприємстві. Створення мотиваційного середовища на підприємстві, насамперед, через забезпечення залежності винагородження працівника від досягнутих ним результатів і кваліфікації, максимально зацікавити людей у реалізації свого фізичного або інтелектуального потенціалу - головне завдання власників підприємств.

Сьогодні потрібні нові механізми, які створюють могутні стимули для продуктивної праці та максимальної реалізації здібностей працівників. Мотивація праці управлінського персоналу є органічною складовою забезпечення стійкого функціонування підприємства. Сприяти впровадженню мотиваційного механізму діяльності управлінських працівників на підприємстві можна, зокрема, через:

- проведення внутрішньої діагностики ефективності діяльності персоналу;
- розробки мотиваційного механізму управління персоналом на підприємстві;
- перепідготовку, підвищення кваліфікації управлінського персоналу тощо.

Важливим аспектом у вищезазначених напрямках є залучення професійних зовнішніх консультантів консалтингових компаній, які спеціалізуються на управлінському менеджменті. Також, перевагу варто надавати вітчизняним консультантам, які безперечно знають глибинні причини існуючих управлінських проблем, пов'язаних із менталітетом, національними особливостями, та з огляду на це розробляють шляхи оптимального їх вирішення.

Список літератури

1. Афонин А.С. Основы мотивации труда: организационно-экономические аспекты: Учеб. пособие. - К.: МЗУУП, 1994.
2. Баєва О. Індивідуально-типологічний підхід у виявленні потреб людини як базисна основа мотивації// Персонал.- 2005.- №9.
3. Беляев С. Что мотивирует украинских менеджеров? // Управление персоналом.- 2005.-№11.
4. Богиня Д.П., Семикіна М.В. Трудовий менталітет у системі мотивації праці. – Кіровоград: Поліграф-Терція, 2002.
5. Гривківська О.В. Проблеми мотивації праці управлінського персоналу. // Актуальні проблеми економіки. – 2009 - № 9.
6. Дигун О. Современные реалии мотивации // Управление персоналом.– 2007.– №7.
7. Крючков В. Кто в ответе за демотивацию персонала? // Управление персоналом.- 2007.-№7.
8. Новак З.О., Бак.шн О.П. Зміст та організація управлінської праці // Економіка управління.- 2000 - №3.
9. Пьюселик Ф. Что определяет термин «мотивация» // Управление персоналом.– 2007.- №7.

10. Шегда А.В. Менеджмент: Навч. посібник. - К.: Знання, КОО, 2002.
11. Шопенгауер А. Подл.собр.соч.: В 4-х т.- Т.1. – М., 1900.
12. Managing Motivation / Frey B.S., Osterloh M. (cas.). - Wiesbaden: Gabier Verlag, 2000.

СЕКЦІЯ 4. ПЕРСПЕКТИВИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ

И. В. Багрова д.э.н.,
профессор кафедры маркетинга
Национальный горный университет (г. Днепрпетровск)

Изучение содержания труда менеджеров

Управленческий труд имеет определенную инновационную составляющую, поскольку менеджерам приходится решать как рутинные, так и вновь возникающие нестандартные задачи, требующие нестандартного мышления. Это обусловлено прежде всего сферой функциональных обязанностей и функциональной ответственности, которые расширяются и усложняются от низового звена руководителей до высшего звена. Менеджерам приходится решать задачи на всех уровнях управления предприятием: институциональном, управленческом, техническом. Анализ состава функциональных обязанностей и объема сферы ответственности показывает, что они значительно возрастают от низового звена к высшему и существенно усложняются.

Исследованиями управленческой деятельности занимались П. Друккер, Г. Грант, Ф. Гилберт, С. Доннел, Э. Мэйо, Ф. Слоун, Ф. Тейлор, Д. Томпсон, Г. Форд, А. Файоль, Ф. Харрисон, Л. Якока, и многие другие. В их работах рассмотрены функции управления, формирование иерархических структур, модели и методы принятия решений, мотивация в среде управляемого персонала и др. Однако содержание труда менеджеров, его требования к их трудовому потенциалу все еще изучены недостаточно.

Эффективное использование трудового потенциала кадров предприятия вызывает необходимость учитывать не только их образование и социальные характеристики, но и истинные побуждения - мотивы трудовой деятельности, которые заставляют человека отдавать работе максимум усилий.

Творческий потенциал человека реализуется первоначально в продуктивном воображении, затем - в превращении идеального образа в логическую мысль и формировании на ее основе гипотезы, затем - теории, направленной на раскрытие истины как новых свойств явлений, предметов, отношений между ними путем формирования новых замыслов, целей, законов, закономерностей, взаимосвязей и др. Высшая (по отношению к среднему уровню) степень проявления творческих сил считается талантом, а наивысшая - гениальностью, основывающейся на наличии чрезвычайно высокопродуктивных и редких природных свойствах и задатках в трудовом потенциале, создающей нечто качественно новое, небывшее, неповторимое, оригинальное. Гениальность проявляется в способности к деятельности не запрограммированной и не содержащейся в известных программах действий, в еще неизведанных сферах, выходя за рамки уже сложившихся традиций и ставших привычными (уже тоже рутинными) методами. Началом этому служит критическое отношение к традиции - свойство, необходимое менеджеру для нахождения наиболее правильного решения в нестандартных ситуациях.

Мотивация как процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей и целей предприятия, традиционно изучается как инструмент менеджера при управлении подчиненным ему персоналом. Между тем и самим менеджерам также свойственна мотивация труда, побуждающая их либо

добиваться должного роста в данной организации, либо переходить в другую. А так как эффективность труда непосредственно связана со стратегией выбора, то она начинает неуклонно снижаться при ориентации человека на перемену места работы. Поэтому одной из важных задач кадровой службы предприятия является разработка плана карьерного роста наиболее эффективно работающих людей и укрепления их мотивации к труду именно здесь.

Так, руководитель низового звена решает управленческие задачи в русле уже проработанных на институциональном и управленческом уровнях, задействуя конкретную информацию лишь по своему подразделению для овеществления замыслов руководства, внесением изменений в технику, технологию и организацию производства с последующим оперативным регулированием изготовления продукции. Эта работа содержит значительную долю рутинного труда, поскольку творческая часть разработки задачи совершенствования производства уже решена на первом и втором иерархическом уровнях управления. Негативные последствия от неудовлетворительного решения этих вполне конкретных задач ограничиваются в основном снижением эффективности работы данного подразделения и, следовательно, зона ответственности менеджера низового звена сравнительно узка.

Руководители высшего звена работают с информацией, границы которой размыты, число рассматриваемых факторов внешней среды и глубина их влияния на деятельность предприятия не имеют четкого алгоритма исследования. Поиск ими решения задач происходит в широком поле неопределенности. В то же время зона ответственности максимально широкая, т.к. охватывает главнейшие стороны функционирования предприятия, существования его вообще.

Труд во всех звеньях управления является умственным, направленным на производство информации как результата. Однако, несмотря на указанное видовое единство, его содержание имеет существенные различия, в зависимости от иерархического уровня. Так, менеджер низового звена в основном осуществляет контроль за работой исполнителей в части ритмичности их труда, экономного расходования ресурсов, соблюдения технологии, устранения сбоев производства, с одной стороны; создает первичную информацию о ходе производственного процесса и его эффективности в качестве исходных данных для руководителей среднего звена, с другой стороны.

Менеджеры среднего звена, как некий «буфер» между низовым звеном руководителей и высшим звеном руководителей, выполняют основную управленческую работу: координируют деятельность «младших менеджеров» с точки зрения оптимизации работы предприятия в целом, выявляют возникающие серьезные проблемы в функционировании предприятия, разрабатывают мероприятия по их устранению в подразделениях и, наконец, конкретизируют решения задач по совершенствованию и реорганизации предприятия в целом, поставленные высшим звеном руководителей.

Высшее звено руководителей решает в основном широкие проблемы обеспечения жизнедеятельности предприятия в настоящем и будущем, исходя из доступной информации об изменчивости внешней среды и внутреннего потенциала производства. При этом не имеется ни четкого круга необходимой для этого информации, ни устоявшихся алгоритмов ее обработки и анализа, ни формы выдаваемого решения. В результате эта работа носит ненормированный характер, не укладывается в рамки рабочего дня, непредсказуема по числу и уровню контактов с работниками организаций и предприятий внешней (по отношению к предприятию) среды, вследствие чего ее напряженность очень высока.

В целом же прослеживается нарастание сложности труда и задействованной

информации (на входе управленческого процесса) с повышением иерархического уровня менеджера, с одной стороны, и все большая конкретизация разработанной информации как результата управленческой деятельности (на выходе управленческого процесса) с понижением иерархического уровня менеджеров, с другой стороны.

Инновационность содержания труда менеджера, как показал анализ, по нашему мнению, состоит, с одной стороны, в восприятии и переработке постоянно обновляющейся входящей информации (наиболее быстрой смене входящей информации о внешней среде предприятия у высшего звена менеджеров), с другой стороны, - в новизне самого продукта труда - управленческого решения, как в различной мере инновационной информации.

Управленческий труд состоит в принятии решения. Управленческое же решение - это выбор альтернатив на основе генерирующей работы мозга менеджера по переработке входной информации в один из возможных вариантов выходной информации с внутренним обоснованием (интуитивность, убежденность) эффективности именно его. Поэтому управленческий труд может иметь различную степень инновационности - в зависимости от уровня новизны, отличающего предлагаемое решение как получение новых ответов на ряд существенных для организации вопросов.

В системе формирования удовлетворенности работника выполняемым трудом происходит осознанно-неосознанное сравнение осуществляемых менеджером функциональных обязанностей, сферы контроля, круга ответственности, содержания управленческого труда с возможностями перечисленных выше базовых задатков, базовых способностей, знаний, опыта, внутреннего и внешнего синергетических эффектов, характеризующих индивидуальный интеллектуальный потенциал. В результате у него формируется удовлетворенность или неудовлетворенность своим трудом, со временем выливающееся в осознании необходимости принятия решения по выходу из создавшейся ситуации, Осознание необходимости изменения ситуации, субъективное для работника, всегда может иметь объективную основу, поэтому кадровая служба предприятия должна располагать своими оценками фактической степени интеллектуализации, инновационности содержания труда каждой группы менеджеров и потенциальных возможностей каждого из них.

Некоторое превышение уровнем интеллектуализации труда уровня интеллектуального развития работника будет делать его труд более содержательным, напряженным, имеющим потенциал профессионального роста. Труд сопряжен с полной творческой самореализацией интеллектуального потенциала. Человек удовлетворен содержанием труда, его поведение включает элементы закрепления на этой работе.

На основе характеристик различий в этих двух видах умственного труда, считаем, что интеллектуальный творческий труд является более сложным, напряженным и энергоемким, чем репродуктивно-рутинный труд. Учет этой особенности позволяет сформулировать требования кадровой политики к трудовому потенциалу менеджеров: у низового звена он должен быть развитым и профессионально подготовленным, у среднего звена - еще и способным в критических случаях находить нестандартные решения, у высшего звена - трудовой потенциал уже должен быть интеллектуальным и творческим, являясь необходимым условием для выработки наиболее серьезных перспективных инновационных решений по развитию предприятия.

Кадровая политика предприятия в отношении этой группы лиц должна быть направлена на введение индивидуального (особенно внешнего) вознаграждения для усиления желания продолжения работы на этом месте не только за счет внутреннего, но и внешнего стимулирования.

Поэтому для осуществления рациональной кадровой политики на предприятии

необходимо прежде всего иметь четкую градацию рабочих мест (в данном случае - функциональных обязанностей и содержания труда менеджеров) по степени сложности труда. Разработка перспектив трудовой карьеры конкретного менеджера должна строиться с учетом его объективных данных (уровня интеллектуального развития, устремления на инновации и т.п.) и субъективного восприятия самореализации в фактическом труде. Это может быть: расширение функциональных обязанностей, увеличение численности подчиненных работников; перемещение одних работников из младшего звена в среднее, других работников - из среднего звена в высшее в менее сложные, престижные соответственно для каждого предшествующего звена должности.

В заключение необходимо отметить, что кадровая политика предприятия относительно управленческого персонала должна быть наиболее гибкой, включающей не только сиюминутную оценку результативности действий менеджера, но и его трудовую мотивацию, обусловленную уровнем развития инновационного потенциала. Административным решениям о переводе, повышении по службе, должна предшествовать разработка стратегии трудовой карьеры менеджера на основе учета совершенствования техники, технологии и организации производства, с одной стороны, и оценки перспектив развития интеллектуального потенциала работника, с другой стороны.

Для этого целесообразно ввести в практику работы кадровой службы проведение деловых игр и ролевого тренинга среди руководителей, ротации по службе, направление их на повышение квалификации в учебные заведения, на курсы, семинары; периодическое анкетирование мотивации и удовлетворенности трудом. И если в период индустриализации производства ведущий кадровый потенциал был сосредоточен в категории персонала «рабочие» (добросовестность и ритмичность труда которых непосредственно определяли количество и качество выпущенной продукции), то в постиндустриальном обществе, с передачей прямых исполнительских рабочих функций производства продукции машинам, автоматам, роботам, компьютерам, численность рабочих неуклонно сокращается, но возрастает как роль управленческого труда, так и численность управленцев. Это и вызывает необходимость усиления в кадровой политике внимания к кадровому потенциалу этой категории работников предприятия.

Список литературы

1. Мескон М. Основы менеджмента [Текст] : пер. с. англ. / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М. : Дело, 1992. - С.41-42.
2. Mintzberg H. The Nature of Managerial [Text] / H. Mintzberg. – New York : Harper & Row, 1973. – 39 p.
3. Lawler E. E. Managers' attitudes Toward Interpersonal Episodes [Text] / E.E. Lawler III, L.W. Porter, A. Tannenbaum // Journal of Applied Psychology. – 1968. – №52. – P. 432-439.
4. Багрова И. В. Становление умственного интеллектуального труда как реализация потенциала личности посредством мышления [Текст] / И. В. Багрова // Вісник економічної науки України. – 2006. – №2(10). – С.9-18.
5. Багрова И. В. Интеллектуальный труд, интеллектуальный трудовой потенциал личности и интеллектуальная собственность [Текст] / И. В. Багрова // Економічний вісник Донбасу. – 2006. – №4 (6). – С46-58.
6. Калинина Н. Физиологические и психологические основы труда [Текст] / Н. Калинина, В. Макушин, Е. Полежаева, С.Славина. - М. : Профиздат. – 1974. – 239с.

Потреба в нормуванні праці

Сучасне формування ринкової економіки незалежної України, абсолютно немислиме без технічно обґрунтованих нормативів затрат матеріальних засобів та затрат праці. Ефективність нових методів планування та економічного стимулювання вимагають наявності прогресивних нормативів засобів та трудових затрат.

У світлі цих вимог розробці технічно обґрунтованих нормативних матеріалів за працею надають великого значення.

Технічно обґрунтовані норми часу є не тільки засобом для встановлення розміру винагороди за результатами роботи, але й мірою праці для встановлення більш досконалої організації виробництва, більш чіткого планування та проведення економічних розрахунків.

Норми часу є основою для розробки раціонального технологічного процесу, для визначення складу, кількості та завантаження обладнання, кількості робітників, для розрахунку основних техніко-економічних показників та правильного планування виробництва. Основна задача технічного нормування заключається у визначенні прогресивних норм часу, тобто норм, встановлених з урахуванням досконалої організації праці, раціонального використання технічних ресурсів, а також досвіду передових робітників.

При розробці норм і нормативів слід виходити з нормальних виробничих умов: нормальних санітарних та гігієнічних умов приміщення (температура, освітлення, чистота, кубатура); раціонального розташування, робочих місць та безперервної доставки до них деталей, матеріалів та інструменту; своєчасній видачі завдань та безперебійного забезпечення роботою, щоби не виникали простої, та інших виробничих затрат часу; забезпечення безвідмовної роботи устаткування.

Раціональній організації виробництва повинна відповідати і технологія, яка передбачає найбільшої механізації та автоматизації виробничих процесів, вибір найбільш раціональних технологічних режимів. Ніякі відхилення від нормальних виробничих умов не повинні враховуватись при розробці технічно обґрунтованих норм та нормативів часу.

Нормативний метод дав змогу встановити, регулювати і контролювати оптимальне співвідношення між затратами ресурсів праці й кінцевою метою виробництва, економічними і виробничими інтересами виконавця й трудового колективу, що особливо важливо для функціонування підприємств в умовах різних форм власності, їх роздержавлення і приватизації.

Нині піклування про скорочення затрат праці й виробництва однаковою мірою стосується і робітника, і фахівця, і керівника, зацікавлених в отриманні найбільшого прибутку від організації виробництва при його найменших витратах.

У цих умовах знання і використання основ формування праці у конкретному виробництві має особливе значення. Це посилюється тим, що у трудових колективах кожним із учасників виробництва має бути здійснена функція самоконтролю, самопланування, саморегулювання, самовдосконалення виробництва і праці як процесу, однаково обов'язкового для кожного.

З огляду на це розробка і використання на практиці виробництва і навчання кадрів компактного, оперативного навчально-методичного і практичного матеріалу є, на нашу думку, об'єктивною необхідністю.

Дана робота передбачає використання її робітниками, спеціалістами

підприємств і організацій, студентами, учнями й слухачами вузів технікумів, училищ, курсів підготовки і підвищення кваліфікації кадрів.

Відомо, що матеріальне виробництво спрямоване на задоволення потреб суспільства у даному конкретному виробі, випуск його, органічно взаємообумовлює зв'язок технологічного процесу з сукупними необхідними витратами на його практичну реалізацію. У цих умовах функціонує технологічна міра праці, в якій знаходять своє відображення економічні, технічні, організаційні, соціальні, фізіологічні, правові та інші параметри виробничого і трудового процесу. У технологічній мірі праці сконцентровано необхідну й доцільну межу матеріальних, сировинних і трудових затрат, прояв всієї сукупності виробничої діяльності.

Технологічна міра праці дає змогу:

- встановити галузеву, колективну або індивідуальну величину затрат корисної чи необхідної праці у кількісному і якісному виразі;
- передбачити результат виробництва, який можна досягти зусиллями виконавця чи трудовим колективом у цілому;
- дати оцінку ефективності затрат праці, що є підставою для винагороди учасників виробництва.

Широкі взаємозв'язки і взаємна зумовленість функцій міри праці та інших економічних категорій визначають її велике практичне значення, що спричиняється такими моментами:

по-перше, міра праці повинна постійно мати вирішальний вплив і бути основним показником ступеня зрілості виробничих відносин, що є головною соціально-економічною і суспільно-політичною умовою її функціонування;

по-друге, функціонування міри праці повинно забезпечити повну відповідальність між сукупною мірою необхідних затрат праці й сукупним національним продуктом, що отримано у результаті виробництва за певний період робочого часу;

по-третє, збільшення ролі міри праці у механізмі трудових і розподільчих відносин зумовлює постійну необхідність обґрунтування, розробки, функціонування і планового регулювання системи норм і нормативів, як науково обґрунтованої бази забезпечення оптимальних пропорцій необхідного робочого часу у суспільному виробництві.

Міра праці у сучасних умовах є фундаментом удосконалення планово-нормативних методів керування, основою зростання ефективності й результативності виробництва, подальшого утвердження принципів господарського розрахунку і самоокупності, основним економічним інструментом, що дає змогу забезпечити планування і використання затрат праці й виробництва, здійснити їх оптимальне регулювання; максимально наблизити вказані затрати до раціональних.

Дія міри праці, як економічного інструмента, регулює, головним чином, використання фонду робочого часу.

Норми та нормативи, як конкретний вияв однієї з основних функцій міри праці, містять у собі суспільно необхідні затрати робочого часу на виконання конкретної роботи у конкретизованих умовах праці.

За допомогою нормування праці розподіляється фонд робочого часу. З цих позицій нормування праці є діючим засобом виявлення і використання резервів зростання її продуктивності та підвищення ефективності виробництва.

Технічно обґрунтовані норми й нормативи, що передбачають повніше використання наявних можливостей ефективного виконання робіт, є основою планування виробництва, продуктивності праці, фонду заробітної плати, використовуються для розрахунку необхідної кількості робітників і службовців, оцінки результатів праці, трудового внеску учасників трудового процесу, оплати та

матеріального стимулювання праці. Норми праці виступають важливим сполучним елементом між продуктивністю праці та її оплатою, виконують важливу соціальну функцію. Вони не лише відображають зміни затрат праці у результаті впровадження науково-технічних досягнень і передового досвіду, прогресивної технології, удосконалення організації виробництва, праці і управління, а й враховують зростання кваліфікації, культурно-технічного і загальноосвітнього рівня робітників, умов шкідливості, важкості, непривабливості праці, інші особливості виробництва.

Норми і нормативи суттєво впливають на рівень інтенсивності праці не лише через організаційні, технічні та економічні чинники, а й соціальні аспекти праці, серед яких важливе місце займають ті, котрі виникають і впливають на виконавця у робочий і неробочий час.

Соціальні, фізіологічні й психологічні умови виробництва, побутові умови працівників, що включають весь комплекс від житла до харчування, обумовлюють кількісний баланс енерговитрат і енергонакопичення залежно від характеру функціонування робочої сили.

Проблеми підвищення інтенсивності й ступеня ефективності праці та виробництва повинні розглядатися з урахуванням вирішення соціальних завдань у комплексі. Виникає нагальна потреба в удосконаленні соціального планування й нормування соціальних питань суспільного виробництва.

Лише при дотриманні умов, за яких найповніше враховуються економічні й соціальні функції суспільного виробництва, норма праці стає тією мірою, за допомогою якої можна об'єктивно визначити, яка участь робітника у результатах праці.

Список літератури

1. Фільштейн Л.М. Праця. Техніко-економічне та соціальне нормування. – Кіровоград: РВЛ КНТУ, 2007 – 88с.
2. Багрова І.В. Нормування праці. – ДУЕН. «Центр навчальної літератури» – К.: 2003 – 212с.
3. Абрамов В.М., Данюк В.М. і інші. Нормування праці (за ред. Данюка В.М. і Абрамова В.М). К.: – 1995, – 204с.
4. Плаксов В.А., Фільштейн Л.М. Нормування праці у машинобудуванні. – Кіровоград: КІСГМ, – 1993, – 60с.
5. Мороз В.Є. Вивчення затрат робочого часу у ремонтному виробництві. Наукові праці: КНТУ: економічні науки. Збірник наукових праць. Випуск 11. Кіровоград 2007 с. 98–105.
6. Мороз В.Є. Вивчення затрат часу методом «моментних спостережень». Наукові праці: КНТУ: Економічні науки. Збірник наукових праць. Випуск 17. Кіровоград 2010 с. 172–177.

Шляхи підвищення ефективності трудової діяльності людини

В процесі формування ринкової економіки в Україні впродовж тривалого часу спостерігається падіння економічних показників, особливо знизилася ефективність праці людини. Вона значно нижче, ніж в Україні до перебудови і набагато відстає від показників передових країн з ринковою економікою. Це негативно впливає на стан економіки в Україні і гальмує розвиток робочої сили. Оскільки дана робота спрямована на розв'язання задачі підвищення ефективності праці людини, тема роботи є актуальною.

Дослідженням підвищення ефективності праці людини і, зокрема, молоді займається ряд науковців, однак ця проблема в основному розглядається через призму мотивації, розвитку окремих галузей зайнятості, пошуку ефективних умов використання можливостей людини та застосування зарубіжного досвіду. В той же час цілеспрямовано впливати на підвищення ефективності праці людини можливо лише за умови встановлення всіх зв'язків між факторами ефекту від їх дії.

В процесі вивчення діючих факторів, їх зв'язків з людиною як суб'єктом економічного процесу розроблена модель підвищення ефективності праці. Вона включає людину як суб'єкт економічних відносин, систему мотивації праці, сфери економічної зайнятості людини, техніко-фізичні і організаційно-фізіологічні фактори та зарубіжний досвід підвищення ефективності праці. Сфери економічної зайнятості людини в моделі з врахуванням аналогій подані промисловістю, сільським господарством та галуззю інформаційних технологій.

Важливим елементом моделі виступає система мотивації праці. В центрі уваги будь-якої системи мотивації знаходяться методи мотивації. Серед них найбільш загальними є: адміністративні, економічні, соціально-психологічні. Використовують також велику кількість конкретних частинних методів. Управління мотивацією праці слід базувати на принципах системного підходу і аналізу.

Вміле використання мотивації дозволяє керівництву розробляти способи досягнення максимальних результатів праці кожного працівника. Формування мотивації до праці слід виконувати відповідно наступним напрямом: матеріальний, соціальний, духовний. Створення системи мотивації до праці в реальних умовах становлення ринкових відносин є однією з самих складних і актуальних проблем.

Запропоновані заходи покращення ефективності системи мотивації персоналу підприємства.

Задачі підвищення ефективності праці найкраще розв'язати за допомогою використання комплексної мотивації персоналу, під якою необхідно розуміти формування у працівників моральних, організаційних, матеріальних мотивів, які повністю відповідають цілям підприємства.

Створення системи мотивації праці в аграрно-промисловому комплексі вимагає врахування об'єктивно обумовленої специфіки праці і сільського типу життя. Виробництво, засноване на приватній власності, створює найбільш відчутний для господарського суб'єкта економічний інтерес, реалізація якого виступає потужним збуджуючим мотивом господарської поведінки власника. В ринковій економіці, особливо в аграрному комплексі, найбільш важливу роль відіграють, насамперед,

матеріальні стимули до праці, хоч обов'язковим є врахування та використання всіх видів стимулів. Особливо важливими тут є впевненість працівника в постійній зайнятості, потреба у визнанні та повазі, зацікавленість до роботи.

Розглянуті також основні форми мотивації працівників у аграрно-промисловому комплексі. Діяльність сільськогосподарського підприємства на принципах повного господарського розрахунку передбачає використання цілої системи матеріального стимулювання кожного робітника. За допомогою неї здійснюється вплив на інтереси учасників виробництва в потрібному напрямі. Принцип матеріальної зацікавленості знаходить свій вираз в оплаті по праці, у матеріальному заохоченні за кращі результати роботи. Лише при якісній розробці системи матеріального стимулювання можна досягти компромісного поєднання інтересів особистих, колективних і суспільних.

Нині в Україні швидкими темпами розвивається нова економічна сфера – інформаційні технології, зв'язана з застосуванням комп'ютерів. В ній в основному розробляють наукоємку продукцію. Тут найбільшу частину витрат складає оплата праці персоналу – до 70 %, цей показник в металургії не перевищує 5 %, що вносить певні особливості в стимулювання праці в даній економічній сфері. В ній ще слабо розвинуті загальні принципи стимулювання праці. На даній стадії розвитку галузі в основному розглядають деякі можливості використання самих інформаційних технологій для підвищення продуктивності працівників.

На підвищення ефективності праці сильно впливають і галузеві фактори. Розглянемо їх на прикладі сільського господарства, оскільки високоефективний аграрний сектор є основою матеріального і соціального благополуччя суспільства. У сільському господарстві виключна роль надається продуктивності праці, оскільки вона є основним джерелом збільшення виробництва валової продукції і сприяє більш повному задоволенню потреб у продуктах харчування населення країни. В кінці кінців це здійснює суттєвий вплив на підвищення ефективності виробництва окремих видів продукції рослинництва і тваринництва.

На підвищення продуктивності праці у сільському господарстві впливає ряд факторів. Вивчення, аналіз і систематизація цих факторів дозволили їх подати у вигляді ряду – фактори за сферами дії, природні, техніко-економічні, фактори, зв'язані з досягненням науково-технічного прогресу, та соціально-економічні.

Аналіз сутності і дії факторів дозволив намітити шляхи підвищення продуктивності праці в аграрному комплексі та виокремити головні резерви їх зростання. Як встановлено, галузеві фактори сильно впливають на підвищення ефективності праці людини і їх необхідно враховувати в умовах створення ринкової економіки.

Ефективність праці значно залежить і від організації робочих місць та використання фізіологічних можливостей людини, які зв'язані з її працездатністю. Тут виокремлено дві групи факторів: техніко-фізіологічні та організаційно-фізіологічні. Встановлено, що не врахування дії цих факторів може різко знизити ефективність праці і підірвати здоров'я людей, приводити до нещасних випадків.

Значним резервом у підвищенні ефективності праці є використання зарубіжного досвіду економічно розвинутих країн з ринковою економікою. Ці країни розробили багато підходів, які їм дозволяють отримувати достатньо високі результати економічної діяльності в умовах ринкової економіки. В результаті вивчення і аналізу особливостей економік економічно розвинутих країн розроблена схема їх досвіду. Всі визначені підходи одночасно використати не можливо, однак певні з них або в поєднанні можуть бути адаптованими до економічних умов України і можуть гарантувати підвищення ефективності праці. Деякі досягнення зарубіжних країн в підвищенні ефективності праці в Україні вже починають використовуватися або їх пропонують для

використання.

Отже, підвищити ефективність праці людини в умовах формування ринкової економіки можливо лише розв'язанням цілого комплексу задач – створення ефективної системи мотивації з врахуванням галузевих особливостей, врахування галузевих, техніко-фізіологічних, організаційно-фізіологічних факторів та зарубіжного досвіду стимулювання праці персоналу.

Т. С. Яровенко *к.е.н., доц.,
кафедри економіки і управління підприємством
Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара*

Ефективність інвестування у людський капітал

У наш час загальноновизнано, що одним з головних факторів, що визначають трудовий потенціал регіону та країни в цілому й забезпечують соціально-економічний прогрес, є освіта. Її величезна роль, у підвищенні соціального й культурного рівня населення, у розвитку продуктивних сил, підвищенні ефективності суспільної праці й рівня життя всього населення країни, є безперечною. Зокрема, сфера професійної освіти також безпосередньо пов'язана із процесом створення суспільного продукту, відіграючи винятково важливу роль у відтворенні кваліфікованої робочої сили для всіх галузей народного господарства країни.

Між рівнем освіти й рівнем розвитку економіки є тісний зв'язок, який підтверджується багаторічною статистикою більшості країн миру. Необхідність постійної перепідготовки працівників не викликає сумнівів, а перепідготовка працівника виявляється доцільнішою за його заміну. Так у США витрати на перепідготовку одного інженера втриє менше, ніж пошук і найом на роботу нового. Витрати на навчання кваліфікованого робітника в рік становлять 12,5 тис. дол. США, а витрати на перепідготовку оцінюються в 10 тис. дол. США за рік на одну особу. Отже, постає закономірне питання про ефективність вкладення коштів у людський капітал, зокрема, у професійну освіту.

Дослідженню різних аспектів оцінки ефективності інвестування у людський капітал присвячено праці багатьох науковців. Так, засновниками теорії людського капіталу, розробниками методології його дослідження були вчені: Т. Шульц, Г. Беккер, Х. Боуен, Е. Денісон, Дж. Кендрик, Ф. Махлуп, Я. Мінсер, Г. Псахаропулос, Л. Туроу та інші. Різні аспекти цієї проблеми досліджували вчені України: В. П. Антонюк, С. І. Бандур, Д. П. Богиня, І. К. Бондар, П. П. Борщевський, С. Й. Вовканич, В. М. Гриньова, О. А. Грішнова, Б. М. Данилишин, Г. А. Дмитренко, М. І. Долішній, С. І. Дорогунцов, Т. А. Заяць, С. М. Злупко, М. І. Карлін, Є. П. Качан, В. Є. Козак, А. М. Колот, Ю. М. Краснов, Л. В. Кривенко, І. Д. Крижко, В. І. Куценко, В. Д. Лагутін, Е. М. Лібанова, Н. Д. Лук'яненко, В. О. Мандибура, Ю. В. Ніколенко, В. М. Новіков, О. Ф. Новікова, В. В. Онікієнко, І. Л. Петрова, С. І. Пирожков, В. А. Савченко, М. В. Семикіна, С. В. Тютюннікова, Л. Г. Чернюк, А. А. Чухно та інші.

Значний внесок у розробку зазначених проблем зробили вчені СРСР і близького зарубіжжя: В. С. Гойло, О. І. Добринін, С. О. Дятлов, С. Г. Струмлінін та інші.

Проте, з практичної точки зору, існує потреба в узагальненні і подальшому розвитку науково-методичних основ та практичних рекомендацій щодо удосконалення механізму оцінювання соціально-економічної ефективності інвестування у людський капітал, зокрема у професійну освіту, з метою його продуктивного розвитку.

Оцінюючи економічну ефективність інвестування у людський капітал, зокрема у професійну освіту, необхідно розглядати її на декількох рівнях: з погляду працівника (ефект - приріст заробітної плати, отриманий після проходження навчання); з погляду студента ВУЗу (ефект - сучасна вартість майбутніх доходів з урахуванням дисконтування й відстрочки від служби в армії для студентів-юнаків); з погляду роботодавця (ефект - додатковий прибуток, отриманий за рахунок праці фахівця, що пройшов курс навчання); з погляду навчального закладу (ефект - кількість підготовлених фахівців); з погляду держави й національної економіки (ефект - приріст національного доходу або ВВП); з погляду суспільства (ефект - підвищення соціально-культурного рівня населення в процесі освоєння дисциплін гуманітарного й соціально-економічного циклу); з погляду регіону, або певної галузі.

Крім того, слід констатувати наявність протиріч в оцінюванні ефективності освіти різними суб'єктами економіки, наприклад інтереси вузу й роботодавця в підготовці фахівців різних напрямків можуть не збігатися в короткостроковому періоді через різну собівартість підготовки, а інтереси працівників можуть не враховувати інтереси суспільства через зосередження на вирішенні меркантильних проблем сьогодення.

Перші у світовій економічній літературі розрахунки окупності освіти й витрат на отримання кваліфікації були виконані академіком С. М. Струмиліним (20-і рр. XX ст.) [1], який теоретично обґрунтував значення розвитку освіти для народного господарства й дав кількісну оцінку впливу освіти на ефективність праці й виробництва. Він сформулював закон убуваючої продуктивності шкільного навчання, згідно з яким зі зростанням кількості ступенів навчання знижується його економічна рентабельність для держави, а кваліфікація робітників підвищується повільніше, ніж кількість років, витрачених на їх навчання. Ним розроблені методи визначення оптимального періоду шкільного навчання й розмірів витрат на освіту кожного робітника з урахуванням росту національного доходу держави. Так, введення загальної початкової освіти дало в СРСР економічний ефект, що перевищував в 43 рази витрати на його організацію; рентабельність початкового навчання для осіб фізичної праці у 28 раз перевищила собівартість навчання, а капітальні витрати на нього окупилися через 1,5 року. Висновки С. М. Струмиліна про високу рентабельність навчання у ВУЗах переважно неможливих вихідців з робітників і селян підтверджували окупність безкоштовного вищої освіти й утримання студентів за державний рахунок, а також давали можливість обґрунтувати обов'язкову 3-х літню роботу випускників вузів за розподілом з встановлення їм заробітної плати на рівні не нижче за кваліфікованих робітників.

Пізніше Л. Турроу й Б. Вейсборд запропонували свій підхід, що оцінює ефективність освіти як капіталізовану ренту, тобто доповнення до заробітку, що дає освіта [2]. Такий підхід враховував особливості ринкової економіки - істотну різницю в оплаті кваліфікованої й некваліфікованої праці.

В усьому світі спостерігається кореляція між рівнем освіти й доходом на душу населення. Дослідження показали, що додатковий рік навчання майбутньої робочої сили дає більшу віддачу в країнах, що розвиваються, ніж в країнах розвинених. Також існує тенденція до убутої віддачі від одержання додаткової освіти. Це означає, що ефективність вкладень у початкову освіту вище, ніж у середню, а ефективність інвестування в середню освіту вище ніж у вищу [3].

Якщо мова йде про ефективність освіти на національному рівні, то обсяг інвестицій у людський капітал визначався через загальну по країні кількість років освіти, отриману її активним населенням на початок даного року, а у якості вимірника ефекту приймався приріст національного доходу, отриманий з лагом у кілька років (зазвичай 12 років). Такий підхід механічно підсумовує роки навчання у вищому й середньому навчальному закладі, на курсах перепідготовки та ін., що є недоцільним та

не враховує велику кількості факторів впливу на показники інвестицій та ефекту, у тому числі й кон'юнктурних.

Процедуру оцінювання ефективності інвестування освіти, як головної складової інвестування у людський капітал, досліджує Грішнова О. А. та інші [4]. Зокрема, ними проведені розрахунки показників внутрішньої норми віддачі для різних рівнів освіти та професійної підготовки в Україні станом на 2001 рік на прикладі працівників вищої школи. Вони показали, що найвища внутрішня норма віддачі для етапу здобуття звання доцента - 63,5 %, для етапів здобуття звання професора - 43,5 %, повної вищої освіти за рахунок Держбюджету - 36,5 %, повної вищої освіти на умовах контракту - 10,9 %, загальної середньої освіти - 7,8 %, захисту кандидатської дисертації - 6,75 %, базової вищої освіти за рахунок Держбюджету - 5,9 %. Етапи захисту докторської дисертації та базової вищої освіти на умовах контракту виявилися збитковими.

Однією з найбільш поширених моделей оцінки ефективності інвестування у людський капітал є модель оцінки ефективності навчання персоналу підприємства Д. Кіркпатріка (50-і рр. XX ст.), що полягає у оцінюванні та співставленні знань, навичок та поведінки працівників протягом трьох етапів: до навчання, відразу після проведення процедури навчання та через певний проміжок часу, необхідний для засвоєння викладеного матеріалу [5]. Вона використовує механізми тестування й анкетного опитування, що дозволяють встановити реакцію працівника на процес навчання та отримати суб'єктивну оцінку його результативності. Модель визначає вплив отриманих працівником знань та навичок на загальні показники діяльності підприємства (зниження матеріалоемності продукції, підвищення продуктивності праці, скорочення непродуктивних витрат робочого часу, підвищення конкурентоспроможності та ін.). Д. Кіркпатрік вважає, що кінцеву економічну оцінку ефективності навчання не завжди економічно доцільно проводити, а отже модель не дозволяє зіставити розміри інвестованих коштів з ефектом, який отримає підприємство в результаті навчання персоналу.

Ще одна модель оцінки ефективності інвестування у навчання персоналу була розроблена Дж. Філліпсом (90-х рр. XX ст.) [6]. Модель також містить систему анкетування й тестування персоналу з метою визначення зміни знань працівників в результаті пройденого навчання. Але вона містить оцінку економічного результату шляхом розрахунку показника ROI (Return of investment - «повернення на інвестиції»), що є відношенням збільшення економічних вигод (наприклад, прибутку) у результаті навчання працівників за вирахуванням грошових витрат, інвестованих підприємством у навчання персоналу, до останніх.

Метод оцінки людського капіталу за роками навчання І. Фішера засновано на дисконтуванні розміру доходу, який може отримати підприємство в майбутньому завдяки всім видам вкладення коштів у людський капітал, й залежності між роками навчання та рівнем його результативності. Слід зауважити, що така залежність не може бути прямою, й крім того, цей метод поверхнево визначає вплив інвестування на загальні економічні результати діяльності підприємства.

Метод оцінки людського капіталу Г. Беккера та Б. Чизуїка засновано на дисконтуванні розміру заробітної плати, яку отримує працівник після проходження навчання, при чому норма доходу на інвестиції є різною для кожного окремого працівника, а її підвищення може бути пов'язане як із зростанням професійного рівня, так і з дією інших чинників. Існують також й інші методи, наприклад, розрахунок кадрового потенціалу підприємства В. Аллавердяна, що базується на розрахунку гудвілу кадрового потенціалу кожного працівника, метод дисконтованої вартісної оцінки потенціалу працівника В. Царьова та О. Євстратова.

Недоліками більшості з цих методів є трудомісткість розрахунків, значний час,

необхідний для оцінки, та певна міра суб'єктивності, оскільки для кожного окремого працівника необхідно визначити капітальні витрати та прибуток із дисконтуванням їх складових. Така обставина значно звужує область використання даних моделей. Крім того, у таких розрахунках необхідно враховувати строк морального старіння знань, що викликає необхідність підвищення кваліфікації або перекваліфікацію.

Широке поширення в економічній науці мають й альтернативні концепції людського капіталу, що намагаються врахувати весь спектр якостей людини, які можуть приносити доходи. Деякі вчені вважають такі якості більш впливовими, ніж освіта, на відміну від традиційних підходів, що відводять їм другорядну роль й вважають лише передумовою ефективності навчання або підтримки здоров'я.

Наприклад, дослідженнями Фонду Карнегі встановлено, що фінансові успіхи фахівців, лише на 15% обумовлюються їх професійними знаннями, а на 85% - умінням спілкуватися з колегами, тобто особистими якостями й здатністю керувати людьми. П. Тобмен доходив висновку, що на частку генетичного потенціалу людини приходить до 45% різниці у заробітках, на частку соціального походження - 12%, а на частку освіти - близько 6%. По даним ЮНЕСКО 60 % різниці в доходах людей припадає на освіту, а 40 % - на всі інші фактори (здоров'я, природні здібності, соціальне походження, цінності, стереотипи поведінки тощо).

Крім того, практично поза увагою досліджень залишається високий, у порівнянні з іншими видами інвестування, ступінь ризику інвестування в людський капітал. Такий ризик пов'язаний перш за все з неліквідністю "людського капіталу" внаслідок переходу працівника до іншого роботодавця (втрата інвестованих коштів). Інвестор не знає напевно й не може повністю регулювати ні те, як будуть засвоєні його інвестиції, ні те, чи відіб'ються результати цього засвоєння на комплектуванні робочої сили.

Отже, для здійснення об'єктивної оцінки ефективності інвестування у людський капітал, в тому числі у професійну освіту, існує гостра потреба у подальшому вдосконаленні існуючих методик з метою забезпечення можливості проведення оцінки як на рівні, крупних й малих підприємств, так і на рівні регіонів, галузей та країни в цілому. Крім того, подальші дослідження у сфері ефективності освіти повинні враховувати інтереси всіх суб'єктів (студентів, роботодавців, держави, навчального закладу і суспільства в цілому), а також ризик такого інвестування.

Список літератури

7. Струмилин С. Г. Эффективность образования в СССР [Текст] / С. Г. Струмилин // Народное образование. – 1962. – № 6.
8. Бреслав Л. Кадровый потенциал и пути его повышения [Текст] / Л. Бреслав, Б. Лисовик, И. Ломова // Человек и труд. – 2003. – № 4. – С. 52
9. Левицкий М. Л. Методы и модели определения экономической эффективности народного образования [Текст] / М. Л. Левицкий, А. А. Кугаенко. - М. : МПГУ им. Ленина. — 1990. — 120 с.
10. Васильченко В. С. Управління трудовим потенціалом [Текст] : навч. посібник / В. С. Васильченко, А. М. Гриненко, О. А. Грішнова, Л. П. Керб. — К. : КНЕУ. — 2005. — 403 с.
11. Kirkpatrick D. L. Evaluating training programs: the four levels [Text] / D. L. Kirkpatrick. - San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc. — 1998.
12. Phillips J. Return on Investment [Text] / J. Phillips. - Houston: Gulf Publishing. — 1997.
13. Багрова І. В. Інвестиційні проекти установленні ринку освітянських послуг [Текст] / І. В. Багрова, Т. С. Яровенко // Економічний вісник Національного гірничого університету. — 2006. — №4. — С. 20-26.

Шляхи поліпшення організації праці на машинобудівному підприємстві

Підвищення рівня організації праці на ділянках, у підрозділах, підприємстві в цілому є одним із заходів підвищення результативності діяльності працівників. Як показує багаторічна практика, недосконала організація праці неодмінно призводить до зниження кінцевих результатів діяльності машинобудівного підприємства. Беручи до уваги усе вище сказане, поліпшення організації праці на машинобудівних підприємствах є актуальною проблемою в сучасних умовах господарювання. Оскільки організація праці на машинобудівному підприємстві, є особливо складним і затратним процесом, вона має велике значення для підвищення ефективності виробництва, а тому потребує чіткого регламентування, системного забезпечення і постійного контролю з боку керівництва.

Важливою передумовою ефективного функціонування машинобудівного підприємства як складного виробничого організму є реалізація системного підходу до проблем проектування, своєчасного і якісного виконання усіх структурних елементів процесу організації праці.

Виходячи з цього, основними шляхами поліпшення організації праці на рівні окремого підприємства є удосконалення:

- розподілу і кооперації праці в колективі;
- організації та обслуговування робочих місць, вивчення і впровадження передових прийомів і методів праці;
- підбору, професійної підготовки і підвищення кваліфікації кадрів;
- нормування і стимулювання праці, поліпшення умов праці та ділової робочої атмосфери у колективі, раціоналізація режиму праці та відпочинку тощо.

Для того, щоб реалізувати запропоновані шляхи поліпшення організації праці на машинобудівному підприємстві доцільно створити єдиний кадровий центр, до складу якого доцільно включити відділи кадрів, організації та оплати праці, соціальної роботи, розвитку персоналу. Узгоджена робота кожного з підрозділів центру дозволить забезпечити ефективність процесу організації праці на машинобудівному підприємстві [1].

Якщо створити в апараті управління потужну спеціалізовану службу вдосконалення організації управління і праці з безпосереднім підпорядкуванням її вищому керівництву, саме таким чином практичну організацію праці на машинобудівному підприємстві можна наблизити до рівня наукової. Головним завданням служби мають бути:

- підвищення кваліфікації працівників підприємства у галузі організації управління і праці;
- постійний моніторинг стану управління та організації праці на підприємстві і в структурних підрозділах;
- інформування керівників;
- вивчення передового досвіду організації управління і праці;
- розроблення комплексних планів і окремих заходів щодо підвищення рівня організації управління і праці [2].

Для проведення науково-дослідної роботи і розробки науково обґрунтованих пропозицій і рекомендацій з удосконалення організації праці на машинобудівних

підприємствах можуть створюватися також лабораторії з наукової організації праці і управління.

Динамічний науково-технічний та соціально-економічний розвиток потребує постійного удосконалення організації праці як одного з дієвих заходів підвищення результативності діяльності. Удосконалення організації праці, впровадження нових технологій, робить можливим не тільки активне використання досягнень науково-технічного прогресу, але й створення підґрунтя для економічного розвитку підприємства, швидкого і якісного задоволення потреб споживача, задоволення потреб людини у праці.

Кризова економічна ситуація, яка склалася нині в країні, призводить до констатації факту, що держава недостатньо стимулює процес якнайповнішого використання людських ресурсів в поєднанні з засобами виробництва для досягнення високих кінцевих соціально-економічних результатів. Це пояснюється, перш за все, нестачею фінансових ресурсів для підтримки і розвитку організації праці на машинобудівних підприємствах. У зв'язку з цим, окреслені нами шляхи поліпшення організації праці ще не мають повної практичної реалізації на машинобудівних підприємствах.

Означені шляхи вирішення проблемних питань в організації праці є підґрунтям для подальших наукових досліджень з удосконалення управлінського механізму діяльності машинобудівних підприємств [3].

Список літератури

1. Данюк В.М. Організація праці менеджера / Данюк В.М. – К.: КНЕУ, 2006. – 267 с.
2. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник. – К: Знання, 2006. – 559 с.
3. Фільштейн Л.М., Малаховський Ю.В. Економіка праці в машинобудівному комплексі: навч.-метод. видання. – Кіровоград, 2004. – с. 272.

О. А. Небилиця, аспірант,
Харківський національний економічний університет

Обґрунтування впливу часткових показників потенціалу кар'єрного зростання персоналу на результативні показники машинобудівних підприємств Харківської області

Ефективному використанню трудових ресурсів у сучасних ринкових умовах керівництво повинно приділяти особливу увагу, оскільки саме персонал як основний фактор виробництва визначає результативність діяльності підприємства. Обґрунтування рішень щодо формування складу персоналу машинобудівного підприємства, з точки зору кар'єрного зростання, потребує виявлення впливу кожного показника, який характеризує потенціал кар'єрного зростання персоналу на результативність діяльності підприємства.

До числа найбільш важливих задач управління підприємством відноситься аналіз показників, які, по-перше, дають якісну характеристику різних сторін його діяльності,

серед яких центральне місце займають фінансові показники. По-друге, ефективність діяльності підприємства залежить від якості персоналу та ефективного його використання. Значущість фінансових показників пов'язана, насамперед, з тим, що життєздатність підприємства визначається не стільки динамікою рентабельності та прибутку, скільки наявністю коштів на його рахунках [1 стор.5]. Відомо, що основним доходом підприємства від його виробничо-господарської діяльності є виручка від реалізації товарів (робіт, послуг). В умовах ринкової економіки одне з головних завдань діяльності підприємства полягає у збільшенні та своєчасному отриманні виручки від реалізації продукції (робіт, послуг), оскільки це визначає його фінансовий стан [2]. Але не менш важливою складовою результативної діяльності підприємства є персонал. В сучасних умовах він розглядається, як найбільш коштовний капітал, який має в своєму розпорядженні підприємство. Якісний склад персоналу та його ефективне використання залежить від умов та можливостей для працівників для гідної праці та розвитку трудового потенціалу, в тому числі кар'єрного зростання.

В економічній літературі проблемам управління трудовим потенціалом персоналу взагалі та кар'єрному зростанню зокрема присвячена велика кількість досліджень, зокрема таких авторів як, В. Пономаренка, Н. Глевацької, В. Гавва, В. Гриньової, Г. Назарової О. Коренкова, М. Новікової, С. Писаренко, І. Отенко, та інших. В свою чергу, багато вчених, таких як А. Бабенко, О. Єлісєєва, Л. Костирко, А. Тищенко та інші вважають фінансові показники узагальнюючою характеристикою результативності діяльності підприємства. Але в економічній науковій літературі вкрай низька кількість досліджень, що присвячені питанням раціонального укомплектування персоналу підприємства з точки зору його кар'єрного зростання та результативної діяльності підприємства.

Тому метою даної статті є обґрунтування зв'язку між показниками, що характеризують кар'єрне зростання персоналу та результативністю діяльності підприємства. Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити наступні завдання: побудувати модель залежності між показниками, що характеризують кар'єрне зростання персоналу, та чистим доходом підприємства; перевірити отриману модель на адекватність.

Вплив кожного показника, що характеризує потенціал кар'єрного зростання персоналу на результативний, пропонується оцінити за допомогою багатofакторного кореляційно-регресійного моделювання з використанням пакету Statistica 6.0, з метою виявлення наявності та сили впливу часткових показників на чистий дохід (виручку) від реалізації продукції підприємства. Аналізувалися данні 10 машинобудівних підприємств Харківської області за період 2003-2009 рр. В якості незалежних змінних було обрано часткові показники, що характеризують потенціал кар'єрного зростання персоналу [3]. В якості залежної змінної було обрано виручку від реалізації продукції розглянутих машинобудівних підприємств за період, що досліджується (Ф.№2 «Звіт про фінансові результати»). Відбір показників потенціалу кар'єрного зростання, що найбільш істотно впливають на чистий дохід підприємства, було обрано за допомогою кореляційного аналізу. На основі побудованої матриці коефіцієнтів парної кореляції було виключено ті показники, між якими коефіцієнт парної кореляції більший за 0,6, що дозволило усунути з моделі дублюючі чинники.

При проведенні аналізу лінійної залежності між частковими показниками потенціалу кар'єрного зростання та чистим доходом підприємства були отримані данні про її незначущість. Регресійний аналіз показав, що проста лінійна модель пояснює всього 38,2% варіацій складових потенціалу кар'єрного зростання з виручкою підприємства. Тому, для подальшого моделювання було обрано нелінійне оцінювання, а саме кусочно - лінійна модель, якій відповідає наступне рівняння [4 стор.180]:

$$y = (b_{01} + b_{11} \times x_1 + \dots + b_{m1} \times x_m) \times (y \leq b_n) + (b_{02} + b_{12} \times x_1 + \dots + b_{m2} \times x_m) \times (y > b_n) \quad (1)$$

Моделювання впливу часткових показників потенціалу кар'єрного зростання персоналу на виручку підприємства різними методами оптимізації показало, що аналізована залежність найбільш істотно пояснюється методом Розенброка та Квазі-Ньютоновським. На підставі цього була отримана наступна модель зв'язку:

$$BP = 55,096 - 1,587 x_1 - 0,769 x_2 - 2,325 x_3 + 0,122 x_4 + 1,437 x_5 + 0,272 x_6 + 2,234 x_7 + 1,983 x_8 + 0,052 x_9 + 2,218 x_{10} \times (BP \leq 270,86) + 706,73 + 21,203 x_1 + 29,399 x_2 - 8,486 x_3 + 22,039 x_4 - 35,339 x_5 - 9,834 x_6 - 27,468 x_7 - 1,774 x_8 - 11,172 x_9 + 13,509 x_{10} \times (BP > 270,86), \quad (2)$$

де BP – чистий дохід (виручка) від реалізації продукції, тис.грн. (Y);

x_1 – питома вага персоналу у віці 15-34 років;

x_2 – питома вага персоналу у віці 35-49 років;

x_3 – питома вага персоналу у віці 55-59 років;

x_4 – питома вага жінок;

x_5 – питома вага чоловіків;

x_6 – робітники, що мають неповну та базову вищу освіту;

x_7 – робітники, яких навчено новим професіям;

x_8 – робітники, які підвищили свою кваліфікацію;

x_9 – рівень додаткової заробітної плати;

x_{10} – рівень заохочувальних та компенсаційних виплат.

Точка, в якій чистий дохід (виручка) від реалізації продукції дорівнює 270,86 млн.грн., є точкою розриву функції.

Отримана модель залежності часткових показників потенціалу кар'єрного зростання персоналу з виручкою розглянутих машинобудівних підприємств дає можливість стверджувати про сильну лінійну залежність, адже коефіцієнт множинної кореляції отриманої регресійної моделі дорівнює 0,93. Коефіцієнт детермінації отриманої моделі складає 87,5%. Таким чином, 12,5% характеризують долю дисперсії, викликану впливом останніх, не врахованих в моделі, показників. Це свідчить, що включені в модель часткові показники потенціалу кар'єрного зростання персоналу машинобудівного підприємства досить якісно описують зміну чистого доходу (виручки) підприємства. Перевірка статистичної надійності регресійного рівняння в цілому була проведена на основі F-критерія Фішера, сутність якого полягає в перевірці нульової гіпотези про невідповідність представлених регресійним рівнянням зв'язків, що реально існують. В результаті обчислень було отримано розрахункове значення F-критерія Фішера, яке дорівнює 39,485 та знайдено табличне значення даного показника, яке дорівнює 1,521. На підставі того, що розрахункове значення зазначеного показника більше за табличне ($39,485 > 1,521$) нульова гіпотеза відкидається. При цьому з вірогідністю 95%, приймається альтернативна гіпотеза про не випадкову природу впливу часткових показників потенціалу кар'єрного зростання персоналу машинобудівних підприємств на чистий дохід (виручку). Тобто було признано статистична значущість кусочно - лінійного регресійного рівняння. Оцінку значущості коефіцієнтів регресії при множинній лінійній залежності було проведено за допомогою t – критерія Стюдента. Табличне значення t – критерія при 95% рівня значимості та 59 мірах свободи дорівнює 1,671, розрахункове значення відповідного показника дорівнює 54,949. На підставі того, що $t_{роз} > t_{табл}$ усі фактори та коефіцієнт регресії було признано значимими та істотними.

Основна вимога, що пред'являється до будь-якого економічного процесу, є вимога його ефективності. Щоб ґрунтовно сформувати показник ефективності окремо взятого ресурсу, не спотвореного впливом інших ресурсів, необхідно виділити з отриманого ефекту ту частину, яка обумовлена дією саме цього ресурсу [7 стор 138]. Враховуючи, що коефіцієнти регресії в побудованій моделі прямо між собою не порівнянні, необхідно визначити на скільки відсотків зросте результативний показник при однопроцентному збільшенні часткового, при фіксованому положенні інших, а також виміряти силу впливу окремих показників та ті резерви, які в них закладені для поліпшення результативного. Це було зроблено за допомогою обчислення коефіцієнтів еластичності (E_i), β - коефіцієнтів та Δ_i - коефіцієнтів (табл. 1).

Таблиця 1

Розраховані показники ефективності кусочно-лінійної моделі впливу часткових показників потенціалу кар'єрного зростання персоналу на виручку підприємства

Показник	якщо ВР $\leq 270,86$			якщо ВР $> 270,86$		
	E_i	β	Δ_i	E_i	β	Δ_i
X_1	-0,180	-0,082	0,058	2,399	1,1	0,780
X_2	-0,116	-0,028	0,001	4,416	1,054	0,060
X_3	-0,114	-0,043	0,022	-0,417	-0,158	0,080
X_4	0,019	0,005	0,002	3,369	0,889	0,396
X_5	0,400	0,058	0,026	-9,846	-1,426	0,636
X_6	0,025	0,012	0,003	-0,883	-0,412	0,118
X_7	0,044	0,053	0,004	-0,545	-0,650	0,052
X_8	0,084	0,101	0,006	-0,075	-0,090	0,005
X_9	0,007	0,002	0,0004	1,473	0,493	0,022
X_{10}	0,045	0,043	0,079	0,273	0,261	0,134

Таким чином, на основі вищезазначеного можна зробити наступні висновки:

на машинобудівних підприємств, на яких чистий дохід (виручка) від реалізації продукції, робіт, послуг менша або дорівнює 270,86 млн.грн., найбільшу долю впливу на результативний показник, з точки зору кар'єрного зростання, надає рівень заохочувальних та компенсаційних виплат. Найменшу - рівень додаткової заробітної плати. Коефіцієнти еластичності даних показників свідчать про те, що збільшення їх призводить до збільшення чистого доходу (виручки) підприємства. Також, до збільшення виручки підприємств, на яких результативний показник менші або дорівнює точку розриву функції, призведе збільшення: питомої ваги чоловіків; робітників, які підвищили свою кваліфікацію; робітників, яких навчено новим професіям; робітників, які мають неповну та базову вищу освіту та питомої ваги жінок, та зменшення персоналу у віці 15-34 років, 35-49 років та 55-59 років.

На машинобудівних підприємств, на яких чистий дохід (виручка) від реалізації продукції, робіт, послуг більша за 270,86 млн.грн. найбільшу долю впливу на результативний показник, з точки зору кар'єрного зростання, надає питома вага персоналу у віці 15-34 років, найменшу - робітники, які підвищили свою кваліфікацію. В свою чергу, коефіцієнти еластичності даних показників свідчать, що збільшення виручки за рахунок зазначених показників відбувається внаслідок збільшення першого та зменшення останнього. Також, до збільшення виручки підприємств, на яких результативний показник більше точки розриву функції, призводить збільшення: питомої ваги жінок; рівня заохочувальних та компенсаційних виплат; питомої ваги персоналу у віці 35-49 років та рівня додаткової заробітної плати, та зменшення питомої ваги чоловіків; робітників, які мають неповну та базову вищу освіту; питомої

ваги персоналу у віці 55-59 років та робітників, яких навчено новим професіям.

Отже, отримані результати моделювання рівняння залежності часткових показників потенціалу кар'єрного зростання персоналу з чистим доходом (виручкою) машинобудівного підприємства придатні для практичного вживання та можуть бути використані для ефективного укомплектування складу персоналу підприємства з точки зору його кар'єрного зростання.

Список літератури

1. Гур'янова Л.С. Моделювання якісних показників діяльності великомасштабних систем: Автореф. дис.... кан.ekon. наук: 08.03.02 / Харківський державний економічний університет. –Харків, 2002. – 19с.
2. Финансовая энциклопедия. - Режим доступа: <http://lib.mabico.ru/388.html>
3. Новікова М.М. Методичний підхід до вимірювання потенціалу кар'єрного росту персоналу / М.М. Новікова, О.А. Небилиця // «Вісник ТНЕУ». – 2010. – № 3. С. 87 – 91
4. А.А. Халафян Statistica 6.0 Статистический анализ данных . 3-е изд. Учебник – М.: ООО «Бином-Пресс», 2007г.- 512с.
5. Методичні рекомендації до виконання практичних завдань на ПЕОМ з курсу „Комплексний статистичний аналіз” для студентів спеціальності 7.050110 денної форми навчання / Укл. І. Г. Конюшенко. – Харків: Вид. ХДЕУ, 2004. – 40с.
6. Использование пакета Statistica 5.0 для статистической обработки опытных данных: Методические указания для дипломного проектирования для студентов лесного факультета специальностей 260400 "лесное хозяйство" и 260500 "садово-парковое и ландшафтное строительство" // Сост.: С.В. Кабанов. Саратов. гос. агр. ун-т. Саратов, 2000.
7. Б. .И. Смагин Методология экономико-статистического исследования эффективности функционирования сельскохозяйственных предприятий // ВЕСТНИК МичГАУ, №1, 2007. - 228с.

Передмова.....	3
СЕКЦІЯ 1. ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ РЕГІОНУ ТА ЙОГО ВИКОРИСТАННЯ	
<i>В. М. Глух, к.е.н., доц., Л. С. Діденко, Фінансовий директор ВАТ «Гідросила»</i> Ставлення працівників до проявлення ініціативи.....	4
<i>Н.М. Глевацька, к.е.н., доц.</i> Мобільність населення в контексті трудоворесурсної безпеки України.....	7
<i>Т.І Грінка, к.е.н., доц.</i> Трудові відносини в умовах економічної кризи.....	10
<i>О.М. Левченко, к.е.н., доц.</i> Вища освіта як чинник якісного розвитку трудового потенціалу.....	14
<i>І.М. Сочинська-Сибірцева к.е.н., доц.</i> Оцінка тенденцій розвитку трудового потенціалу Кіровоградської області.....	16
<i>О.В. Сторожук, к.е.н., доц.</i> Тенденції соціально-демографічних і міграційних процесів у Кіровоградській області.....	19
<i>П.Л. Штутман, голова Наглядових Рад ЗАТ «Ельворті Груп» та ЗАТ «Гідросила Груп»</i> Професійна підготовка кадрів на регіональному рівні: сучасний стан та перспективи розвитку.....	22
<i>В.І. Білан, аспірант</i> Ринок праці як фактор забезпечення ефективного використання трудового потенціалу України.....	24
<i>О.В. Заярнюк, асистент</i> Малий бізнес в Кіровоградській області: проблеми розвитку і шляхи підтримки.....	26
<i>Ю.Ю.Колос, аспірант</i> Про підготовку кваліфікованих кадрів у відповідності до потреб економіки.....	28
<i>А.А. Орлова, аспірант</i> Регіональні аспекти забезпечення підготовки робітничих кадрів.....	32
<i>М.В. Пустовіт, аспірант</i> Соціально-економічна оцінка стану трудового потенціалу Кіровоградського регіону.....	36
<i>А.О. Півень, асистент</i> Питання соціально-економічної захищеності працівників.....	40
<i>О.В. Ткачук, асистент</i> Напрями вдосконалення організації професійного розвитку трудового потенціалу.....	43
<i>Т.Ф. Рябоволик, аспірант</i> Теоретичні засади формування політики зайнятості в контексті інноваційного розвитку економіки України.....	45
<i>О.С. Хачатурян, асистент,</i> Регіональна політика зайнятості та її концептуальна модель.....	49
<i>О.С. Бойко, В.О. Буряк, К.В. Самсонова, студ. гр. ФК 08-1 (наук. керівник асистент Л.Д. Збаржевецька.)</i> Проблеми використання трудового потенціалу сільського населення Кіровоградської області.....	52
<i>Ю.В. Болгарина студ. гр. ЕП-07-, (наук. керівник- д.е.н, проф. М.В. Семикіна)</i> Загрози інтелектуальних втрат для трудового потенціалу області.....	56
<i>Т. В. Іванова, ст. гр. УТ-06, (наук. керівник- ст. викл. С. С. Макаренко)</i>	

Освіта – як один із основних чинників розвитку трудового потенціалу Кіровоградської області.....	58
<i>О. Ю. Невдаха, ст. гр. ЕП-07-2 (науковий керівник - д.е.н., проф. М. В. Семикіна)</i>	
Тіньова зайнятість та її роль в ефективному використанні трудового потенціалу Кіровоградської області.....	61
<i>Т.А. Немченко, ст. гр. МЕ-06(науковий керівник – к.е.н., доц. Г.Т. Костромін)</i>	
Критерії оцінки ефективності організаційної структури управління підприємством.....	63
<i>С. М. Непомняща, Я. В. Клименко, студ. гр. ОА 08-2 (наук. керівник - д.е.н., проф. М. В. Семикіна)</i>	
Оцінка людського капіталу України: проблеми та перспективи його використання у сфері науки, освіти та виробництва.....	66
<i>О.С. Пухальська, студ. гр. ОА-08-2 (наук. керівник- асистент Н.С. Коваленко)</i>	
Проблеми реалізації трудового потенціалу молоді в Україні.....	70

СЕКЦІЯ 2. СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ РЕГІОНУ

<i>Г.Т. Костромін, к.е.н., доц.</i>	
Соціально-економічні проблеми розвитку сільських територій регіону.....	73
<i>А.Б. Немченко, к.е.н., доц., Т.Б. Немченко, к.ф.н., доц.</i>	
Основні напрямки удосконалення розвитку регіональних інноваційних інфраструктурних утворень.....	75
<i>В.В. Сибірцев к.е.н., доцент</i>	
Антикризове управління виробничим колективом промислового підприємства (соціальний аспект).....	79
<i>Л.М. Фільштейн, викладач</i>	
Проблемні питання соціально-економічного розвитку сільських регіонів.....	82
<i>С.С. Макаренко, ст. викладач</i>	
Праця сільської молоді як предмет соціально-економічного дослідження.....	86
<i>Т.В. Вербіцька, асистент</i>	
Проблеми соціально-економічного розвитку Кіровоградської області.....	89
<i>В.О. Жукова, асистент</i>	
Стан та шляхи підвищення якісного рівня підготовки фахівців у сфері вищої освіти.....	92
<i>Н.С. Коваленко, аспірант</i>	
Оцінка рівня інноваційно-технічного розвитку промислових підприємств Кіровоградського регіону.....	95
<i>А.С. Алексєєнко, М.С. Співка, студ. гр. УП-07 (наук. керівник- к.е.н., доц. Н.М. Глевацька)</i>	
До питання щодо професійної освіти в Україні.....	99
<i>Я.В. Грабовенська, А.Г. Захаренко, А.С. Чмаріна, студ. гр. ОА-10 Т</i>	
Зайнятість сільського населення Кіровоградського регіону.....	101
<i>Т. В. Іванова, студ. гр. УТ-06 (наук. керівник- ст. викладач С. С. Макаренко)</i>	
Проблеми зайнятості в Кіровоградській області.....	103
<i>О.В. Яцун, К.Ю. Полоз студ. гр. ФК-08-2 І.М. Фоміченко студ. гр. ФК-08-4 (наук. керівник -асистент Л.Д. Збаржєвецька)</i>	
Проблеми зайнятості жителів Закарпатської області та шляхи їх подолання....	106

СЕКЦІЯ 3. ДОХОДИ НАСЕЛЕННЯ ТА ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ

В.В. Баранов, к.е.н., ст.викл.

Організація ефективного стимулювання керівників промислових підприємств.....110

Л.В. Кононенко, к.е.н., доц., В.О. Липчанський, к.п.н., доц.

Вітчизняна практика регулювання рівня доходів населення.....114

А.Ю. Донцова, Н.М. Чорна, студ. гр. УП-07 (наук. керівник- к.е.н., доц. Н.М. Глевацька)

Розгляд заробітної плати в Україні.....117

А.О. Дудкін, О.Г. Сапригіна, студ. гр. УТ-06 (наук. керівник- ст. викладач С.С. Макаренко)

Вплив мотивації праці управлінського персоналу на ефективність діяльності підприємства.....121

СЕКЦІЯ 4. ПЕРСПЕКТИВИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ

И. В. Багрова, д.э.н., профессор кафедры маркетинга, Национальный горный университет (г. Днепропетровск)

Изучение содержания труда менеджеров.....126

В.Є. Мороз, к.т.н., професор

Потреба в нормуванні праці.....130

О.В. Абашина, к.е.н., доц.

Шляхи підвищення ефективності трудової діяльності людини.....133

Т. С. Яровенко к.е.н., доц. кафедри економіки і управління підприємством, Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара

Ефективність інвестування у людський капітал.....135

О.П. Кіріченко, аспірант

Шляхи поліпшення організації праці на машинобудівному підприємстві.....139

О. А. Небилиця, аспірант, Харківський національний економічний університет

Обґрунтування впливу часткових показників потенціалу кар'єрного зростання персоналу на результативні показники машинобудівних підприємств Харківської області140

ТЕЗИ ДОПОВІДЕЙ УЧАСНИКІВ

Всеукраїнської науково-практичної конференції
вчених, аспірантів та студентів

«ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНІ»

м. Кіровоград
18-19 листопада 2010 р.

Відповідальний редактор: д.е.н., проф. Фільштейн Л.М.

Укладач: канд.

к.е.н., доц. Глевацька Н.М.

Дизайн-макет та технічне редагування:

к.е.н., доц. Глевацька Н.М.

фахівець I категорії Кіріченко О.П.

Тиражування: Каліч О.Г.

Підписано до друку 09.11.2010.
Формат 64x84/16. Папір газетний. Друк RISO.
Гарнітура Times New Roman. Ум. друк. арк. 9,25
Тираж 100 прим. Зам. № 00103/2010.

*Приватне підприємство «Ексклюзив-Систем»
Свідоцтво про реєстрацію № 05720-ПП-1 від 10.12.1996.
25006, м. Кіровоград, вул. Шевченка, 25
тел./факс 24-35-53*

