

путем выполнения двух видов стратегий концентрированного роста: стратегии усиления позиции на рынке на основе применения комплекса маркетинговых мероприятий и стратегии развития рынка, предполагающей поиск новых рынков для существующих продуктов.

При осуществлении умеренных изменений, соответствующих третьему уровню масштаба стратегических перемен, когда из всех аспектов деятельности предприятия изменяются только продукт и положение на рынке, целесообразна реализация стратегии концентрированного роста за счет развития продукта и стратегии централизованной диверсификации. В первом случае решается задача роста за счет производства нового продукта для реализации на уже освоенном рынке, что позволит изменить положение предприятия на этом рынке. Во втором случае выпуск новых продуктов обеспечивается за счет поиска дополнительных возможностей в существующем бизнесе: используемой технологии, освоенном рынке либо других сильных сторонах функционирования предприятия, что также ведет к изменению его рыночного положения.

Радикальные изменения в рамках четвертого уровня стратегических перемен, наряду с продукцией и положением предприятия на рынке, затрагивают и его структуру. При этом отрасль остается прежней. То есть предприятие изменяется путем добавления или сокращения его структурных подразделений. Такие перемены возможны при разработке и реализации стратегий горизонтальной интеграции на основе слияния или поглощения конкурентов, а также стратегии сокращения, заключающейся в закрытии или продаже предприятием своих подразделений для осуществления долгосрочного изменения границ ведения бизнеса.

Перестройка предприятия, обеспечивающая осуществление стратегических перемен масштаба пятого уровня, когда изменяются все упомянутые характеристики предприятия, возможна в ходе реализации стратегий вперед идущей и обратной вертикальной интеграции, горизонтальной и конгломеративной диверсификации, «сбора урожая» и сокращения. Все эти стратегии основаны на освоении или сокращении производства продукции, реализуемой на существующем или новых рынках, использовании новой технологии при условии изменения состава структурных подразделений предприятия. Стратегии вперед идущей и обратной вертикальной интеграции предполагают включение в структуру предприятия подразделений, осуществляющих деятельность по добыче сырья и/или производству материалов для выпуска основной продукции, а также ее реализации конечному потребителю в виде системы распределения. Стратегии горизонтальной и конгломеративной диверсификации связаны с формированием новых подразделений для выпуска технологически не связанных с основной продукцией изделий, реализуемых, соответственно, на уже освоенных или новых рынках. И стратегии сокращения и «сбора урожая» описывают разные способы ликвидации нерентабельных бизнесов диверсифицированных компаний.

Обобщая, необходимо отметить, что выполненное исследование позволяет сформировать комплексный подход к проведению разномасштабных изменений на предприятии на основе разработки и реализации типовых стратегий в зависимости от поставленных целей его развития.

Литература

1. Попов С.А. Стратегический менеджмент: Видение – важнее, чем знание : учебное пособие / С.А. Попов. — М.: Дело, 2003. — 352 с.
2. Виханский О.С. Стратегическое управление: учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. / О.С. Виханский. — М.: Экономистъ, 2005. – 296 с.

Рябоволик Т.Ф., асистент

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

ДОСЛІДЖЕННЯ ТЕНДЕНЦІЙ РИНКУ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ В КОНТЕКСТІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ В ІННОВАЦІЙНОМУ СЕКТОРІ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

Підняття національної економіки на вищий рівень розвитку не можливе без інноваційного вектору в усіх її сферах. Тому, в даний час досить актуальним є дослідження тенденцій ринку освітніх послуг, як складової зайнятості населення в інноваційному секторі національної економіки.

Досліджуючи зайнятість населення в інноваційному секторі економіки на рівні держави, важливо чітко визначити чинники, які справляють вплив на стан та тенденції розвитку даного показника. На наше переконання, доцільно виділити чинники, пов'язані з особливостями функціонування:

- ринку освітніх послуг;
- ринку праці;
- ринку інновацій;
- ринку інвестицій.

Зупинимося на більш детальному дослідженні ринку освітніх послуг. Обґрунтованість вибору вказаної складової згідно цілей дослідження очевидна, оскільки на формування якісного ринку праці прямо впливає стан підготовки кадрів навчальними закладами усіх рівнів акредитації. Розглядаючи

динаміку підготовки кадрів професійно-технічними навчальними закладами та ВНЗ I-II і III-IV рівнів акредитації (рис. 1), можна сказати, що в період з 2000 по 2013 роки кількість учнів (студентів) зменшувалася в ПТУ з 524,6 тис. (2000 р.) до 423,3 тис. (2012 р.), та у ВНЗ I-II рівнів акредитації з 528,0 тис. (2000 р.) до 345,2 тис. (2013 р.), тоді як у ВНЗ III-IV рівнів акредитації спостерігається їх збільшення з 1402,9 тис. (2000 р.) до 1824,9 тис. (2013 р.). Виходячи з цього, можна пояснити причину недостатньої пропозиції робітничих професій на ринку праці, оскільки і кількість випущених кваліфікованих робітників (фахівців) значно знизилася: з 266,8 тис. (2000 р.) до 202,1 тис. (2012 р.) в ПТУ, та з 148,6 тис. (2000 р.) до 92,2 тис. (2013 р.) у ВНЗ I-II рівнів акредитації.

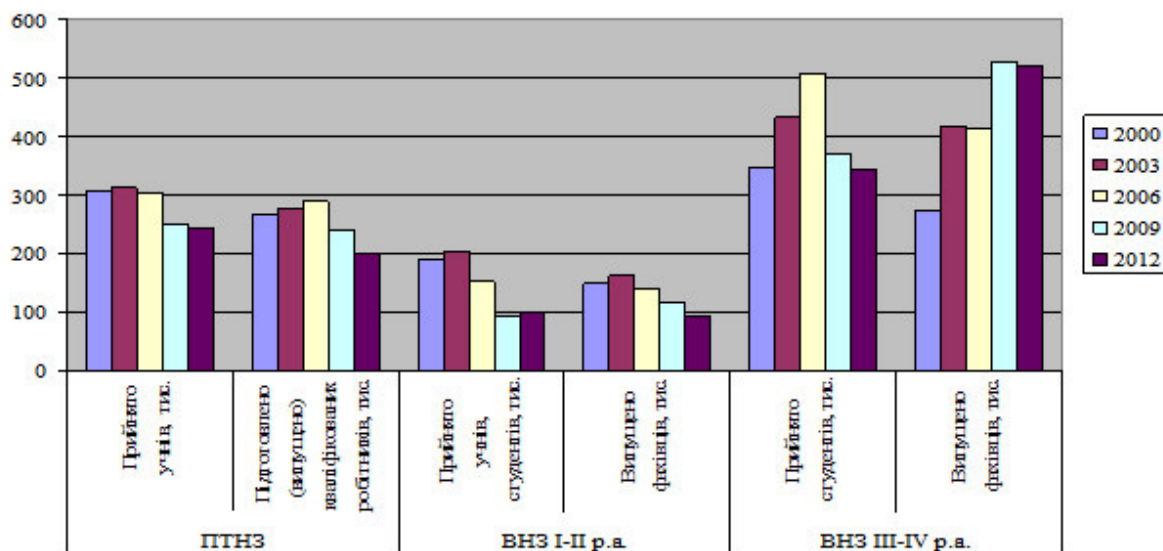


Рис. 1. Динаміка підготовки кадрів навчальними закладами в 2000-2012 рр.

Що стосується перенасиченості ринку праці фахівцями з повною вищою освітою, її можна пояснити кількістю випущених фахівців ВНЗ III-IV рівнів акредитації, яка, починаючи з 2000 р. до 2013 р., значно зросла з 273,6 тис. до 520,7 тис. Кількість науковців також помітно збільшилася: в 1,4 рази (44,4 %) аспірантів та в 1,6 рази (60,4 %) докторантів.

Досліджуючи поточний стан підготовки кадрів можна сказати, що тенденція, задана в попередніх роках, зберігається, і ситуація на ринку праці, а зокрема в інноваційному її секторі кардинально не зміниться (табл.1).

Таблиця 1

Поточний стан підготовки кадрів (2012/13 роки)

№ з/п	Навчальний заклад	Кількість закладів	Кількість учнів, студентів, тис.	Прийнято учнів, студентів, тис.	Підготовлено (випущено) кваліфікованих робітників, випущено фахівців, тис.	Кількість аспірантів, осіб.	Кількість докторантів, осіб.
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Професійно-технічні навчальні заклади	972	423,3	241,8	202,1	-	-
2	Вищі навчальні заклади I-II рівнів акредитації	489	345,2	99,8	92,2	-	-
3	Вищі навчальні заклади III-IV рівнів акредитації	334	1824,9	341,3	520,7	33640	1814

Джерело: складено автором за даними [1]

Отже, дослідження розвитку ринку освітніх послуг в розрізі зайнятості населення в інноваційному секторі національної економіки набуло таких тенденцій:

- залежність від попиту абітурієнтів на професії і спеціальності;
- низька популярність робітничих спеціальностей;
- розширення об'єму платних послуг;
- широка популяризація вищої освіти;

- відсутність аналізу працевлаштування тих, хто навчався;
- відставання від змін, які відбуваються на ринку праці;
- відсутня взаємодія з галузями економіки.

Тому, серед заходів щодо підвищення кількісних та якісних аспектів зайнятості населення в інноваційному секторі національної економіки за рахунок модернізації ринку освітніх послуг доцільно виділити:

- прогнозування потреб національної економіки в кадрах різних професій і спеціальностей;
- підвищення якісного рівня освітніх послуг;
- удосконалення законодавчо-нормативної бази з питань регулювання ринку освітніх послуг;
- поліпшення матеріально-технічного забезпечення освітньої сфери;
- запровадження інноваційних методів і технологій навчання.

Література

1. Державна служба статистики України. [Електронний ресурс] - режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

Савін С.Ю.к.е.н., доц.

Херсонський національний технічний університет, м. Херсон, Україна

СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА В КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ ТРУДОВИХ КОЛЕКТИВІВ

Важливою складовою ресурсного потенціалу промислового підприємства є працівники, від професійних, кваліфікаційних, інтелектуальних та інших якостей яких залежить отримання певних результатів діяльності. Тому управління соціальним розвитком трудового колективу є важливим напрямком виробничо-господарської діяльності підприємства.

Тривале накопичення теоретичного та практичного досвіду трансформаційних перетворень зумовило еволюцію поглядів на сутність соціального розвитку, захисні функції держави, принципи і методи формування та реалізації її соціальної політики. Формування соціально орієнтованої ринкової економіки європейського типу, що відповідає міжнародним стандартам якості життя, створює передумови розвитку середнього класу як гаранту стабільності в країні й ефективного фактора прискорення економічного зростання. Обов'язки держави у соціальній сфері визначаються потужною міжнародною правовою базою, зокрема Загальною декларацією прав людини (1948 р.), Міжнародним пактом про економічні, соціальні і культурні права (1966 р.), Конвенцією Міжнародної Організації Праці про соціальний захист (1952 р.), Європейською соціальною хартією (1961

р.), Конвенцією МОП № 117 «Про основні цілі і нормативи соціальної політики», іншими документами, ратифікованими Україною. Слід зазначити, що реформи, які проводились в Україні, в основному орієнтувалися на трансформацію економічних інститутів, в той час як цілям соціального розвитку трудових колективів, підвищенню рівня і якості життя громадян належна увага не приділялася.

На початку XXI ст. економічна ситуація в Україні позначилася різким посиленням соціального розшарування. Так, якщо у 2000 році децильний коефіцієнт, який характеризує рівень диференціації доходів, мав співвідношення 1:26, то у 2011 році – вже 1:45. В розвинених ринкових країнах, наприклад в Австрії, цей показник становить 1:4,4. Згідно науково обґрунтованих рекомендацій цей показник не повинен перевищувати 1:6 – 1:7.

Відтак в Україні різко збільшився соціальний розкол, який полягає в наявності двох соціальних мегагруп, які протистоять одна одній за рівнем доходу і, відповідно, за своїми ціннісними орієнтаціями та поведінкою. У своєму нинішньому вигляді соціальна сфера в розвинених країнах створювалася в кінці 60-х років, коли економіка США і Європи успішно розвивалася. Після кризи 2008 - 2009 років, коли зростання витрат на соціально-забезпечення складало в середньому 7-8 %, а доходи збільшувалися лише на 1-3 %, розрив між доходами і витратами в Європі став фінансуватися за рахунок підвищення податків і обов'язкових внесків в систему соціального забезпечення, тому соціальні виплати в деяких європейських країнах іноді стали перевищувати дохід працюючого. Головна цільова функція перерозподілу національного доходу держави полягає в тому, щоб зменшити ці відмінності і забезпечити сприятливіші для всіх членів суспільства умови матеріального життя. Формою реалізації такої мети є розподіл продуктів і послуг, трансфертні виплати, а також державні програми по стабілізації доходів.

Практична можливість застосування у соціальній політиці підприємств принципу збалансованого мінімального та максимального зростання оплати праці можлива за рахунок створення резервного стабілізаційного фонду, сутність якого подібна до резервних фондів, що створюються у відповідності до відомих систем матеріального стимулювання продуктивності праці Скенлона, Ракера, Імпрошеєр. За цими системами заохочувальний фонд становить від 15 до 25% річного фонду оплати праці. Його основне призначення підтримувати тенденції постійного росту заробітної плати. Тобто у ті місяці, коли обсяг реалізованої продукції не дозволяє забезпечити досягнуті у попередні періоди рівні виплат по заробітній платі, резервний фонд використовується для підвищення фактичного фонду оплати праці.