

слід продовжити статистичні дослідження, особливо чинників продуктивності праці – за цим показником підприємства України суттєво поступаються аналогічним в групі економічно розвинених країн, що, зокрема, підтверджено унаслідок інших досліджень у цій галузі [6].

ЛІТЕРАТУРА

1. Праця України 2005 : Стат. зб. – К. : Державний комітет статистики України, 2006. – 398 с.
2. Праця України 2006 : Стат. зб. – К. : Державний комітет статистики України, 2007. – 334 с.
3. Праця України 2007 : Стат. зб. – К. : Державний комітет статистики України, 2008. – 406 с.
4. Праця України 2008 : Стат. зб. – К. : Державний комітет статистики України, 2009.
5. Основні показники ринку праці (річні дані) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>
6. Міщук Г. Ю. Інноваційні чинники продуктивного використання трудового потенціалу / Г. Ю. Міщук // Вісник НУВГП : зб. наук. пр. – 2008. – Вип. 4 (44). Ч. 5. – С. 80–88. – (Серія «Економіка»).

УДК 331.5

РОЗВИТОК РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ: ОСОБЛИВОСТІ ВПЛИВУ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

Н. В. Руденко, кандидат економічних наук

В умовах наростання кризових явищ у глобалізованій світовій економіці відбуваються зміни у сфері соціально-трудових відносин, пов'язані зі значною залежністю національних економік від загальносвітових тенденцій розвитку. Некерованість зазначених процесів може призвести до вкрай негативних соціально-економічних наслідків розвитку ринку праці в Україні. Завчасне визначення пріоритетних напрямів та масштабів суспільних перетворень, обґрунтування їх взаємодії з процесами зайнятості та прогнозна оцінка очікуваних соціально-економічних наслідків від запровадження конкретних заходів щодо регулювання ринку праці дасть можливість сприяти позитивним перетворенням. Саме тому в умовах посилення кризових тенденцій поступово актуалізуються проблеми визначення тенденцій розвитку національного ринку праці в умовах глобалізації.

Дослідженню окремих питань впливу глобалізації на ринок праці та зайнятість населення присвячені численні публікації науковців, зокрема С. Бандура, О. Грішнєвої, А. Колота, Е. Лібанової, Л. Лісогор, В. Но-

вицького, В. Онікієнка, Ю. Пахомова, І. Петрової, Л. Шевченко та ін. Проте на сьогодні в Україні досить актуальними є дослідження, які комплексно оцінюють особливості впливу глобалізації на розвиток національних ринків праці у відкритих економіках. При цьому вкрай важливо, щоб науковий аналіз тенденцій і змін, що відбуваються на ринку праці, набув системного характеру і дозволив належною мірою оцінити наслідки впливу як глобалізації в цілому, так і світової економічної кризи, зокрема. Слід враховувати те, що фундаментальне й усебічне вивчення цієї проблеми з обґрунтуванням способів її вирішення є необхідною умовою, з одного боку, чіткого визначення стратегічних інтересів держави в розвитку її трудового потенціалу, а з іншого – формування ефективної соціальної політики, в тому числі й у сфері зайнятості населення.

Метою статті є визначення особливостей впливу глобалізації на розвиток національного ринку праці.

В умовах глобальних змін, що відбуваються в сучасній світовій економіці, необхідно аналізувати сучасні тенденції розвитку ринків

праці та зайнятості відповідно до тенденцій НТП і технологічного поступу. З огляду на це особливої актуальності набуває завдання поліпшення якості системи підготовки кадрів, оскільки у глобальному масштабі гостро відчувається тенденція відставання темпів і рівня освіти у галузі інформатики й інформаційних технологій від відповідних темпів і рівня розвитку інструментальних засобів. В Україні ця проблема є особливо гострою через низьку оснащеність навчальних закладів сучасними засобами інформатики та погіршення якості професорсько-викладацького складу цих закладів.

Згідно з сучасними підходами, принципи функціонування та регулювання ринку праці ґрунтуються на розумінні не тільки економічного змісту поняття «ринку праці», але й урахуванні специфіки дії існуючого суспільного механізму в умовах глобалізації, що забезпечує встановлення балансу інтересів членів соціуму – трудящих, підприємців і держави. Взагалі «глобалізація трансформує традиційні уявлення стосовно умов, факторів, джерел і критеріїв успіху особистостей, малих і великих груп людей практично всіх сфер діяльності, корпорацій, країн, регіонів світу» [1, с. 12]. Тому згаданий механізм інтегрує попит і пропозицію щодо робочої сили (праці), а також різноманітні фактори впливу на них.

Важливий аспект ефективності функціонування ринків праці пов'язаний з їх структурою та системними характеристиками. Так, досвід багатьох країн свідчить про те, що ефективна стратегія зайнятості враховує макроструктурні галузеві та територіальні реалії.

Коли йдеться про макроструктурний рівень зайнятості, то насамперед маються на увазі підтримка найбільш ефективних форм господарювання, акцент на певних організаційних підходах до організації бізнесу. Аналіз показників продуктивності праці, здатності до впровадження новітніх інноваційних розробок на початку інформаційної доби підтверджує перспективність корпоративних форм господарювання. Причому, з огляду на реалії глобалізації, особливої значущості набув випереджаючий розвиток високотехнологічних секторів обробної промисловості та сфери

послуг, у якій відбувається створення інформаційних продуктів. У сучасних умовах приріст робочих місць (зокрема, у США) «забезпечується, насамперед, високотехнологічними секторами економіки» [2, с. 18]. Можливості започаткування власного бізнесу кваліфікованими фахівцями залежать, насамперед, від успішності їх кар'єри у ТНК, оскільки «Власна справа» зовсім не є ідеалом талановитого і працьовитого американця чи європейця. Скоріше, це пристойний «соціальний притулок» для тих, хто не втримався на гребені суспільного прогресу. Водночас сучасна держава повністю усвідомлює обмежені можливості дрібного бізнесу і не очікує від нього істотного економічного результату. Скільки б не було у країні зайнятих індивідуальним і дрібним підприємництвом, основна частина ВВП створюється на великих підприємствах, які, як правило, належать ТНК, де всі працівники (включаючи вищу ланку менеджменту) за соціальним статусом є найманими. В індустріальних країнах середній клас, опору сучасного демократичного суспільства, становлять не дрібні власники та підприємці, а в абсолютній більшості – наймані працівники.

Коли йдеться про макроструктурні питання, то дедалі частіше доводиться враховувати реалії інтеграційного розвитку сучасних міждержавних об'єднань. Наприклад, проблематика регулювання ринку праці в ЄС органічно включає безліч узгоджень і соціальних аспектів. Скажімо, у більшості сусідніх з державами ЄС країн рівень безробіття є високим, причому найчастіше доводиться вирішувати складне завдання інтеграції у ринки праці великої кількості молодих людей. Але, узагальнюючи, справедливо можна визнати позицію, згідно з якою наочним показником успіху ЄС повинне стати зростання рівня життя, а її головним економічним пріоритетом – боротьба з бідністю. Крім того, ця політика прагне встановити між ЄС і країнами-партнерами більш тісні економічні й політичні зв'язки [3, с. 58; 4].

Провідне місце зайнятості у системі соціальних і економічних проблем суспільства зумовлює необхідність забезпечення належної ефективності функціонування служб сприяння продуктивного використання трудового по-

тенціалу країни. В сучасних умовах служби працевлаштування не тільки здійснюють рекрутацію безробітних, виявляють пропозицію вакансій, проводять тестування претендентів на посади для визначення їхньої кваліфікації, але й виконують функції координаторів професійної освіти, переорієнтації зайнятості у певних регіонах відповідно до стратегічних цілей загальнодержавного й регіонального розвитку.

Окрім держави, на сферу зайнятості істотно впливають організації, що об'єднують носіїв господарсько-трудова відносин, і нерідко реалізують державну політику на ринку праці. Реалізація міжнародних факторних переваг в умовах глобалізації передбачає забезпечення можливостей якнайповніше виявляти творчі здібності й інтелектуальний потенціал працівника. З цим пов'язана і диверсифікація способів фінансової винагороди. Так, оплата праці, насамперед виплати працівникам заробітної плати (яка спирається на об'єктивні критерії та показники результативності, продуктивності, ефективності праці), дедалі більшою мірою доповнюється виплатами й пільгами, при цьому використовуються бюджетні й позабюджетні фонди, створювані на державному та регіональному рівнях, а також приватними суб'єктами, у масштабі окремих суб'єктів господарювання, на корпоративному рівні.

У цьому контексті необхідно зазначити, що вплив глобалізації світової економіки на розвиток національних ринків праці передбачає виокремлення як позитивних, так і негативних наслідків цього впливу. Серед основних позитивних і негативних наслідків впливу глобалізації світової економіки та економічної кризи на розвиток національних ринків праці вітчизняні вчені-економісти відзначають:

- посилення тенденцій глобалізації світової економіки обумовлює необхідність забезпечення відповідності розвитку країни вимогам інноваційного суспільства, що передбачає необхідність підвищення конкурентоспроможності робочої сили за рахунок її включення до системи безперервної освіти. З іншого боку, поглиблення міжнародного поділу праці, яке потребує забезпечення відповідності рівня кваліфікації працівників потребам високо-

технологічних виробництв, стимулює попит економіки на високоосвічених спеціалістів, здатних сприймати нові знання; важливим аспектом впливу глобалізації на розвиток національного ринку праці є можливості залучення кваліфікованої іноземної робочої сили, отримання вітчизняними працівниками, включеними у систему міжнародного розподілу праці, досвіду роботи, вдосконалення отриманих знань, що у подальшому сприятиме підвищенню рівня їхньої професійної мобільності на міжнародному ринку праці.

До негативних наслідків впливу глобалізації світової економіки на розвиток національних ринків праці більшість фахівців відносять:

- збереження застарілої структури зайнятості внаслідок можливостей реалізації інтересів економічно розвинених країн у системі міжнародного розподілу праці, невідповідності структурних зрушень у трансформаційних економіках вимогам інноваційних змін;

- погіршення якості людського капіталу внаслідок можливого закріплення спеціалізації працівників на виконанні жорстко регламентованих операцій, що дестимулюючим чином впливає на їх професійне зростання, можливого відпливу висококваліфікованої робочої сили за кордон, утримання неконкурентної заробітної плати, що обмежує розширене відтворення робочої сили;

- зниження якості стандартів освіти, їх невідповідності вимогам інноваційної економіки, посилення конкурентного тиску з боку зарубіжних освітніх закладів;

- наростання деформаційних змін у професійно-кваліфікаційній структурі робочої сили [5].

Домінування позитивних або негативних наслідків впливу глобалізації світового суспільства залежить від можливостей національної економіки до високої інноваційної активності, розробки новітніх технологій, підготовки висококваліфікованих кадрів.

Аналіз сучасного стану й тенденцій розвитку українського ринку праці свідчить про наявність певних негативних наслідків впливу глобалізації та світової економічної кризи. Вперше за останні 10 років відбулось стрімке зниження обсягів промислового виробництва

(за підсумками 2009 р. відставання від обсягів виробництва попереднього року становило 21,9 %) [6, с. 3]. Скорочення обсягів вітчизняного виробництва зумовило звуження потреби в робочій силі. Зокрема, кількість вільних робочих місць (вакантних посад), заявлених підприємствами, установами й організаціями до служби зайнятості у грудні 2009 р., зменшилась на 9,5 тис., або на 12,6 %, і на кінець місяця становила 65,8 тис. одиниць. Із зазначеної кількості вільних робочих місць (вакансій) 42,1 % передбачалася для робітників, 42,6 % – для службовців і майже кожне сьоме вільне робоче місце – для осіб, які не мають професії.

Навантаження незайнятого населення, яке перебувало на обліку державної служби зайнятості, збільшилося з 71 особи на 10 вільних робочих місць (вакантних посад) на кінець листопада 2009 р. до 82 осіб на кінець грудня [6, с. 70].

Кількість незайнятих громадян, які перебували на обліку в державній службі зайнятості, зросла з 536,7 тис. осіб на 1 грудня 2009 р. до 542,8 тис. осіб на 1 січня 2010 р. Кількість зареєстрованих безробітних на 1 січня 2010 р. становила 531,6 тис. осіб, або 27,6 % усіх безробітних працездатного віку (за методологією МОП). Із них допомогу через безробіття отримували 76,9 %. Причому кожний другий безробітний раніше займав місце робітника, кожний третій – посаду службовця, а майже кожний шостий не мав професійної підготовки [6, с. 67].

Разом з тим, глобалізація світової економіки призводить до загострення конкуренції на світових ринках праці. У сучасних умовах вирішальним чинником розвитку ринку праці є якість робочої сили, а саме: рівень освіти, професійна підготовка, рівень кваліфікації, досвід роботи. За оцінками як західних, так і вітчизняних економістів, в умовах глобалізації і технічної революції дедалі актуальнішою стає проблема скорочення попиту на некваліфіковану робочу силу й зростання на кваліфіковану, на тих працівників, які володіють суміжними професіями та таких, які здатні до освоєння нових знань та до перенавчання. У багатьох країнах, навіть за розвинутої системи освіти, відчувається надлишок некваліфікова-

ної робочої сили та нестача кваліфікованих працівників. Така нестача часто компенсується дорогим імпортом кваліфікованих кадрів, здебільшого через механізм зайнятості у системі ТНК. З одного боку, це призводить до необхідності міграції надлишку некваліфікованих працівників, а з іншого – до можливості підготовки кваліфікованих кадрів на місцях.

Наразі у підготовці кваліфікованих кадрів в Україні нарізли значні проблеми, до яких можна віднести скорочення державних інвестицій в освіту, науку, наукове обслуговування тощо. У країні зберігається достатньо низький попит на фахівців у галузях, які визначають розвиток науково-технічного прогресу. Крім того, практично відсутня диференціація в оплаті праці висококваліфікованих і низькокваліфікованих працівників. Достатньо гострою залишається проблема відтоку кадрів як за межі країни, так і всередині неї, тобто перехід з наукоємних галузей і виробництв до таких сфер зайнятості, які не вимагають високої кваліфікації, але приносять значний дохід.

Надзвичайно серйозною для України є проблема зовнішньої інтелектуальної міграції. За оцінками науковців, Україна наприкінці ХХ ст. втратила до 20 % свого інтелектуального потенціалу в результаті еміграції та впливу в інші сфери економіки найпідготовленішої робочої сили. Україна досягла порогу «критичної маси» інтелектуальної еміграції, за яким можливі незворотні наслідки.

Одним із проявів впливу глобалізації є розширення простору «інформаційного суспільства», перехід до якого зумовлює необхідність змін основ виробництва, зайнятості та кваліфікації робочої сили, а також соціальної структури суспільства та її системи цінностей. Унаслідок синергійного ефекту глобалізації та технологічних змін у сфері зайнятості відбуваються фундаментальні зрушення, проявом яких є коливання співвідношень «старих» і «нових» сфер економічної діяльності, що не може не позначитися на розвитку ринку праці.

Таким чином, з метою мінімізації негативних наслідків глобалізації на розвиток ринку праці в Україні в умовах поширення кризових явищ в економіці доцільно запровадити ряд заходів.

По-перше, необхідно стимулювати залучення державних інвестицій на створення робочих місць у високотехнологічних галузях, забезпечувати захистити вітчизняних виробників за рахунок обмеження імпорту готової продукції.

По-друге, враховуючи негативні наслідки впливу глобалізації на зайнятість населення, необхідно посилити державний контроль за експортом робочої сили, захистити права українських працівників за межами країни, здійснити кардинальні заходи щодо недопущення нелегальної трудової міграції, вдосконалити міграційну політику.

По-третє, в умовах посилення глобалізації і створення транснаціональних ринків праці необхідно забезпечувати мотивацію до ефективної праці, сприяти залученню соціальних інвестицій у розвиток людського капіталу, які безпосередньо впливають на рівень інноваційної активності.

ЛІТЕРАТУРА

1. Лук'яненко Д. Соціокультурні виклики глобальної інтеграції / Д. Лук'яненко // На Схід та Південь від ЄС: проблеми формування спільного європейського економічного простору : зб. матер. Між нар. наук.-практ. конф. (5–7 жовт. 2006 р.). – К. : КНЕУ ім. В. Гетьмана, 2006. – С. 11–14.
2. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования : [пер. с англ.] / Белл Д. – М. : Academia, 1999. – 500 с.
3. Enlargement Strategy and Main Challenges 2006–2007. Including annexed special report on the EU's capacity to integrate new members. Communication from the Commission to the European Parliament and the Council. COM(2006)649. Commission of the European Communities. – Brussels, 2006.
4. Европейская политика соседства – работаем сообща. – Люксембург : Бюро официальных публикаций Европейских Комиссий, 2006. – 58 с.
5. Лісогор Л. Виклики та ризики ринку праці України / Л. Лісогор // Соціальна політика. – 2008. – № 8. – С. 23.
6. Про соціально-економічне становище України за 2009 рік : Доповідь. Держкомстат України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>

УДК 65.050.2

ЕКОНОМІЧНА ДІАГНОСТИКА СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Н. О. Сагалакова, кандидат економічних наук

Сучасний етап економічного розвитку України вимагає вирішення практичних завдань стосовно оцінки системи управління персоналом підприємства, застосовуючи нові методи, які б могли з високою вірогідністю діагностувати рівень зацікавленості працівників продуктивно і якісно здійснювати свої обов'язки. Але наукове опрацювання цієї проблеми недостатнє. Особливо актуальною залишається проблема створення науково обґрунтованої методики економічної діагностики системи

управління персоналом підприємства, яка б включала в себе спеціальний інструментарій і певні діагностичні процедури.

Значний внесок у розробку теорії оцінки системи управління персоналом зробили такі відомі українські вчені, як: А. Афонін, Д. Богиня, В. Герасимчук, Е. Дорошенко, Т. Кир'ян, А. Колот, О. Кузьмін, І. Лукінов, О. Мартиненко, В. Немцов, В. Ніжнік, Г. Одінцова, О. Уманський, Л. Фільштейн, Ф. Хміль, М. Хоменко, А. Чернявський, Г. Щокін та ін.