

О. О. Бутник,
к. держ. упр., доцент кафедри державного управління та місцевого самоврядування,
Національний університет водного господарства та природокористування, м. Рівне

ОСНОВНІ ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ СТРАТЕГІЧНИХ ПАРТНЕРСТВ ДЕРЖАВИ І БІЗНЕСУ НА РЕГІОНАЛЬНИХ РИНКАХ ПРАЦІ

O. Butnyk,
PhD of Science in Public Administration, Associate Professor of department of Public Administration
and Local management, NUWMNRU, Rivne

THE MAIN APPROACHES TO FORMING STRATEGIC PARTNERSHIPS OF STATE AND BUSINESS IN REGIONAL LABOR MARKETS

Досліджено державне регулювання ринку праці на регіональному рівні, питань вдосконалення державної інфраструктури ринку праці, розвитку системи державних послуг громадянам і роботодавцям. Проаналізовано роль бізнесу в задоволенні потреб суспільства. Визначено причини, чому бізнес не може розвиватися ефективно без допомоги та сприяння держави. Встановлено тенденції розвитку систем управління людськими ресурсами ряду бізнес-структур. Запропоновано комплекс рішень для ефективного реалізації набору персоналу: участь роботодавця в програмах зі стажування випускників навчальних закладів, створення міжрегіонального банку вакансій і банку висококваліфікованих фахівців, створення в центрах зайнятості нової категорії співробітників, які здійснюють залучення та обслуговування перспективних клієнтів "на виїзді", використання таких форм співробітництва, як "виїзний відділ кадрів", "гарантоване працевлаштування", "експрес-працевлаштування", "аукціон фахівців" тощо.

It is investigated the state regulation of the labor market at the regional level, the improvement of public infrastructure labor market, development of public services to citizens and employers in the article. The role of business in addressing the needs of society is analyzed. This is a definite reason why business can not grow effectively without the help and assistance of the state. It is established trend of development of the human resources management of a number of business – structures in the article. A complex of decisions directed for the effective implementation of recruitment: Employer participation in internship programs to graduates, establishment of regional job bank of highly qualified professionals in the employment creation of a new category of employees engaged in attracting and servicing prospective customers "on the road", the use of forms of cooperation as "visiting personnel department," "guaranteed employment", "express job", "auction specialists" and so on.

Ключові слова: державне управління ринком праці, роль бізнесу у виконанні громадських функцій, стратегічне партнерство держави і бізнесу, державне посередництво.

Key words: public administration of the labor market the role of business in the performance of public functions, strategic partnership between business and government, the state agency.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

На сучасному етапі розбудови української держави проблеми організації та вдосконалення взаємодії влади та бізнесу особливо актуальні. Як реакція на зростаючі вимоги, що пред'являються до бізнесу, все більше

усвідомлюється необхідність конструктивного діалогу між державою, бізнесом та суспільством. Проте баланс інтересів між бізнесом, державою та місцевою владою у питанні про відповідальність за добробут громадян, території та країни в цілому поки що не знайдено.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Аналіз ступеня розробленості проблеми спирається як на дослідження змісту, структури, моделей партнерських відносин держави та бізнесу (роботи В. Албеди, В. Давиденко, Т. Дерев'ягіної, І. Дубровського, Г. Задорожного, О. Заржицького, А. Колота, В. Комаровського, В. Новикова, В. Скуратівського, В. Смоловик), так і на широке коло наукових праць, присвячених методологічним, організаційним, нормативно-правовим, аксіологічним, праксеологічним аспектам державного управління.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

Дослідити основні підходи до формування стратегічних партнерств держави і бізнесу на регіональних ринках праці.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Питання комплексного державного управління ринком праці на регіональному рівні все ще недостатньо опрацьовано: практики досі не мають чіткого методологічного та методичного апарату для своєї роботи. У першу чергу це стосується просторового аспекту регулювання ринку праці на регіональному рівні, питань вдосконалення державної інфраструктури ринку праці, розвитку системи державних послуг громадянам і роботодавцям.

На поведінку і перевагу суб'єктів ринку праці істотно впливають економічні, демографічні та інші чинники. Одним з ключових акторів на ринку праці, що забезпечують ефективну зайнятість населення регіону, є бізнес-структури. Вони формують не тільки попит на робочу силу, але і багато в чому визначають попит на послуги ринкової інфраструктури, в тому числі державної служби зайнятості.

Однак доводиться визнати, що центрам зайнятості населення не завжди вдається бути корисними роботодавцям. Багато в чому це обумовлено тим, що протягом багатьох років цільовими орієнтирами служби залишався соціальний захист громадян від безробіття. При цьому технологія прийому — реєстрації безробітних та громадян, що шукають роботу, організація виплати допомоги з безробіття постійно вдосконалювалася. Роботодавці ж як "другорядний клієнт" часто використовувалися лише для реалізації формальних процедур адміністративних регламентів. По суті, їх інтереси і навіть законні права на якісні послуги як споживачів не дотримувалися. Це призвело до того, що в ряді сегментів ринку праці державні послуги центрами зайнятості не виявляються і регулюючі дії держави зведені до мінімуму [1].

Ситуація почала змінюватися з передачею більшості функцій і відповідальності на регіональний рівень. Все більш очевидною стає тенденція до підвищення клієнтоорієнтованості діяльності установ державної служби зайнятості.

Зростання ролі бізнесу у виконанні громадських функцій, що забезпечують реалізацію суспільних інтересів, поступово сприяють усвідомленню соціальної відповідальності бізнесу перед суспільством. Ла-

тентність суспільних функцій бізнесу почала виявлятися більш чітко. При цьому не держава спрямовує суб'єктів бізнесу до виконання громадських функцій, а вони цілком усвідомлено починають враховувати їх у своїй діяльності.

Враховуючи роль бізнесу в задоволенні потреб суспільства, можна зробити висновок про те, що виконання державою своїх соціально-економічних функцій неможливе без ефективно функціонуючого бізнесу. Це є важливою умовою формування партнерських відносин між бізнесом і державою. Іншою важливою умовою є те, що бізнес не може розвиватися ефективно без допомоги та сприяння держави. Це зумовлено рядом причин [2].

По-перше, розвиток ефективно функціонуючого бізнесу в Україні знаходиться на початковій стадії, що об'єктивно потребує створення певних соціально-економічних умов, що забезпечують його становлення. Нові виробничо-господарські структури приватного бізнесу потребують формуванні первісного капіталу, здатного забезпечити стабільність відтворювального процесу, а також у субсидіях, дешевому кредиті, різного роду пільги, які може забезпечити тільки держава.

По-друге, виробничо-господарська система, одним з центральних елементів якої є підприємства бізнесу, побудована на основі поділу праці, а також повноважень і прав прийняття господарських рішень, обумовлених приватною власністю на умови і результати виробничої діяльності. У силу цього ефективне функціонування мільйонів приватних господарюючих суб'єктів може бути забезпечене тільки в умовах політичної та соціальної стабільності, при дотриманні загальноприйнятих "правил гри" в їх сфері діяльності, що забезпечується державою.

По-третє, сучасна виробничо-господарська система характеризується конкуренцією, в умовах якої дрібний і середній бізнес знаходиться в менш сприятливих умовах порівняно з великим. Тому малий і середній бізнес потребує сприяння держави, у забезпеченні сприятливого для нього конкурентного середовища, умов кредитування, фінансування, доступу до результатів науково-технічного прогресу, отримання інформації, підготовки кадрів.

Стратегічне партнерство держави і бізнесу на регіональному ринку праці слід розглядати як добровільне довгострокове взаємовигідне співробітництво в соціально-трудова сфері, що сприяє найбільш ефективній діяльності партнерів, яке дозволяє відповідати на ключові виклики регіональної економіки і соціального середовища, що забезпечує сталий соціально — економічний розвиток регіону [3].

З позиції місцевої влади таке довгострокове співробітництво необхідне для реалізації стратегічних цілей соціально — економічного розвитку регіону, для нарощування потенціалу державного регулювання всієї сукупності соціально — трудових відносин, поведінки бізнесу на ринку праці. На нашу думку, за рахунок створення для бізнесу (роботодавців) привабливих клієнтських програм і комплексних послуг, що дають результат, мають цінність для клієнта, може бути створений дієвий механізм розв'язання складних хронічних про-

блем, підвищена привабливість стратегічного партнерства.

Таким чином, стратегічні партнерства покликані підвищувати потенціал стратегічного управління ринком праці, створюючи додаткові можливості впливу на формування "правильної моделі поведінки" господарюючого суб'єкта. При цьому відзначимо, що для держави важливим критерієм надійності партнера з боку бізнесу є його соціальна відповідальність.

З позиції бізнесу така співпраця можлива тільки на добровільній основі або в разі, коли він не може вчинити інакше в силу приписів законодавства і лише за умови отримання вигоди в обмін на свою "правильну поведінку".

Можна припустити, що чим більше переваг отримує бізнес від такої співпраці з державною службою зайнятості, тим більше можливостей у держави впливати на процеси на ринку праці. Взаємовигідне довгострокове партнерство дозволяє реалізувати ефективне управління ринком праці в інтересах забезпечення економічного зростання, умов для гідної праці, ефективного використання трудового потенціалу, створення розширеного відтворення соціального, людського, економічного та інноваційного потенціалів регіону.

Вирішення нових завдань вимагає нових підходів. Очевидно, що традиційні способи дій повною мірою не вирішують поставлених завдань. Це спонукає державну службу зайнятості ширше впроваджувати в свою діяльність принципи маркетингу, шукати індивідуальні рішення надання послуг, що дозволяють задовольняти потреби конкретної організації на різних етапах процесу управління людськими ресурсами.

Особливої уваги в діяльності служби зайнятості заслуговує підхід, заснований на "ланцюжку створення цінності для клієнта". При цьому матриця надання послуг включає наступні комбінації: надання існуючих послуг новим клієнтам, надання існуючих послуг наявним клієнтам, надання нових послуг існуючим і новим клієнтам.

Ефективне державне посередництво на ринку праці передбачає застосування адаптованого варіанту відомої в системному аналізі технології вирішення проблем: кожне взяте перед клієнтом зобов'язання та отримання результату, що має для нього цінність, розглядається як проблема (тобто невідповідність між необхідним / бажаним і фактичним становищем справ) і переводиться в розряд завдань, що потребують вирішення.

При плануванні стратегічного партнерства важливим завданням є забезпечення ефективності участі та правильного розподілу зобов'язань сторін за допомогою закріплення процедури взаємовигідного довгострокового співробітництва в умовах договору. Рушійною силою такої співпраці є довгострокові інтереси суб'єктів партнерства, а метою взаємодії — їх реалізація.

Аналіз тенденцій розвитку систем управління людськими ресурсами ряду бізнес-структур показує, що довгострокова співпраця зі службою зайнятості може бути привабливою в тому випадку, якщо вона дозволяє їм [4]:

— знизити ризики за рахунок зменшення невизначеності на ринку праці, підвищення гнучкості та адаптивності системи управління персоналом організації;

— мінімізувати трансакційні витрати (включаючи витрати і час) при отриманні необхідного результату, що безпосередньо відбивається на підвищенні рівня конкурентоспроможності організації;

— своєчасно скористатися пропозицією необхідних послуг зручним способом в потрібний час.

Стаючи стратегічним партнером бізнесу, служба зайнятості розширює можливості роботодавців через забезпечення їм доступу до державних ресурсів, інформації та організаційні можливості (активні програми державної служби зайнятості), мінімізуючи тим самим підприємницькі ризики.

Отримання роботодавцем додаткових вигід багато в чому пов'язане зі зниженням трансакційних витрат. Загальноприйнята їх класифікація поки не склалася.

Систематизуючи підходи різних авторів можна виділити наступні види трансакційних витрат:

— збір і переробка інформації (витрати часу і ресурсів, необхідні для ведення пошуку, а також витрати, пов'язані з недосконалістю одержуваної інформації);

— проведення переговорів і прийняття рішень (відволікання коштів на організацію переговорів про умови обміну, укладення та оформлення контрактів, витрати через невдало заключені, погано оформлені, ненадійно захищені угоди);

— вимір (витрати на оцінку властивостей товарів, послуг);

— контроль та юридичний захист (витрати часу і ресурсів, необхідних для відновлення порушених прав, а також втрати від поганої їх специфікації і ненадійного захисту).

Такі види витрат супроводжують управління персоналом у будь-якій організації. У зв'язку з тим, що управління персоналом являє собою безперервний, нерозривний процес, який починається з визначення потреб у персоналі і закінчується скороченням надлишкових кадрів, завданням служби зайнятості стає формування цінної пропозиції для роботодавця, що дозволяє підвищити ефективність діяльності його організації і досягти результату з мінімальними витратами на кожному з цих етапів.

Участь роботодавця у формуванні спільного інформаційного ресурсу має полягати у своєчасному наданні достовірної інформації про попит на робочу силу і якість робочих місць. Державна служба зайнятості, в свою чергу, формує базу даних про пропозицію робочої сили (включаючи як безробітних, які мають намір змінити або знайти роботу, так і працюючих, які бажають змінити або знайти додаткову роботу), починаючи з працівників низької кваліфікації до висококваліфікованих фахівців, що мають професійну освіту і досвід, рідкісні професії і спеціальності.

Подібний ресурс здатний стати основою продуктивного планування кадрових ресурсів, що дозволяє забезпечити сталий розвиток організації в умовах мінливого зовнішнього середовища.

Для ефективної реалізації набору персоналу служба зайнятості повинна запропонувати комплекс рішень, в основі яких — створення цінності для клієнта-роботодавця. У цьому зв'язку виникає необхідність використання в роботі служби зайнятості таких інновацій, як створення міжрегіонального банку вакансій і банку висококваліфікованих фахівців, які здатні надати роботодавцю ряд істотних переваг. Насамперед, це можливість кардинального скорочення фінансових і тимчасових витрат на пошук досвідченого спеціаліста, який здійснює професійну діяльність за профілем заявленої вакансії, використання організаційних ресурсів служби зайнятості для проведення особистої або відеоспівбесіди з кандидатом, компенсація витрат на переїзд до нового місця роботи, якщо відібраний кандидат проживає в іншому населеному пункті.

Для підвищення адресності та якості послуг, що надаються роботодавцям, представляється доцільним створення в центрах зайнятості нової категорії співробітників, які здійснюють залучення та обслуговування перспективних клієнтів "на виїзді", використання таких форм співробітництва, як "виїзний відділ кадрів", "гарантоване працевлаштування", "експрес-працевлаштування", "аукціон фахівців" тощо.

Хотілося б підкреслити, що в умовах територіального розподілу персоналу окремих корпорацій і дефіциту необхідних працівників на конкретній території роль державної служби зайнятості зростає в силу того, що вона володіє унікальним ресурсом — мережею підрозділів по всій території регіону. Співпраця роботодавця з державною службою зайнятості розширює можливості застосування більш гнучких форм задоволення кадрових потреб організації.

На наш погляд, прикладом використання потенціалу служби зайнятості є організація та фінансування участі відбраного спеціаліста в рамках програм тимчасового працевлаштування (роботодавець отримує можливість "протестувати" фахівця в роботі і вирішити питання про його постійне працевлаштування). Рационально використовувати організаційні та людські ресурси за рахунок залучення тимчасових працівників, у тому числі в періоди лікарняних і відпусток постійних співробітників, при необхідності виконання термінових, які не потребують спеціальної підготовки, корисних для організації робіт.

Вважаємо, що участь роботодавця в програмах по стажуванню випускників навчальних закладів дозволяє не лише економити фонд оплати праці, а й оцінювати в період дії строкового трудового договору професійні та особистісні якості молодого фахівця.

Застосовувані технології набору персоналу повинні враховувати специфіку цільових груп кадрів (управлінці та фахівці, молоді і зрілі працівники).

В останні роки серед молоді та представників ряду професій (програмісти, офіс — менеджери та ін.) усе більш популярними стають електронні біржі праці. Відповідно з цією тенденцією збільшуються і капіталовкладення організацій в "електронний набір" робочої сили.

ВИСНОВКИ

Одним з ключових акторів на ринку праці, що забезпечують ефективну зайнятість населення регіону, є бізнес-структури. Вони формують не тільки попит на робочу силу, але і багато в чому визначають попит на послуги ринкової інфраструктури, в тому числі державної служби зайнятості. Однак центрам зайнятості населення не завжди вдається бути корисними роботодавцям. Враховуючи роль бізнесу в задоволенні потреб суспільства, можна зробити висновок про те, що виконання державою своїх соціально-економічних функцій неможливе без ефективно функціонуючого бізнесу. Це є важливою умовою формування партнерських відносин між бізнесом і державою. Стратегічне партнерство держави і бізнесу на регіональному ринку праці слід розглядати як добровільне довгострокове взаємовигідне співробітництво в соціально-трудовій сфері, що сприяє найбільш ефективній діяльності партнерів, яке дозволяє відповідати на ключові виклики регіональної економіки і соціально-господарського середовища, що забезпечує сталий соціально-економічний розвиток регіону.

Для ефективної реалізації набору персоналу служба зайнятості повинна запропонувати комплекс рішень, в основі яких — створення цінності для клієнта-роботодавця. У цьому зв'язку виникає необхідність використання в роботі служби зайнятості таких інновацій, як створення міжрегіонального банку вакансій і банку висококваліфікованих фахівців, які здатні надати роботодавцю ряд істотних переваг, електронні біржі праці.

Література:

1. Давиденко В. Соціальне партнерство у сучасному суспільстві: регіональний досвід і перспективи / В. Давиденко, В. Парашук. // Соціальний захист. — 2001. — № 2. — С. 43—47.
2. Садлер Дж. Повышение качества государственных услуг: опыт Великобритании / Джефри Садлер // Проблемы теории и практики управления. — 2000. — № 3. — С. 52—54.
3. Семів Л.К. Регіональна політика. Людський вимір / Л.К. Семів. — Львів: ІРД НАН України, 2004. — 392 с.
4. Тищенко О.П. Державне регулювання регіонального розвитку: [нормативно-правові аспекти] / О.П. Тищенко // Формування ринкових відносин в Україні. — 2006. — № 9. — С. 114.

References:

1. Davydenko, V. Paraschuk, V. (2001), "Social partnership in modern society: Regional Experience and Perspectives", *Sotsial'nyj zakhyst*, vol. 2, pp. 43—47.
2. Sadler, Dzhefri (2000), "Improving the quality of public services: the British experience", *Problemy teorii i praktiki upravlenija*, vol. 3, pp. 52—54.
3. Semiv, L. K. (2004), *Rehional'na polityka. Liud's'kyj vymir* [Regional policy. The Human Dimension], IRD NAN, L'viv, Ukraine.
4. Tyschenko, O.P. (2006), "State regulation of regional development" *Formuvannia rynkovykh vidnosyn v Ukraini*, vol. 9, pp. 114.

Стаття надійшла до редакції 11.03.2014 р.