

Список використаних джерел

1. Кравчук В.В. Кадровий потенціал менеджменту в АПК: проблеми формування використання і управління (на матеріалах Хмельницької обл.): автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.06.01 «Економіка, організація і управління підприємствами» / В.В. Кравчук – К., 2002. – 19 с.
2. Курносенко В.Г. До питання створення служби управління персоналом в аграрній галузі адміністративного району / В.Г. Курносенко // Збірник наукових праць. – Кам'янець-Подільський, 2008. – Випуск 16. Том 3. – С. 328-330.
3. Линдюк А.О. Формування та використання менеджерського персоналу сільськогосподарських підприємств: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец.: 08.00.04 „економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)” / А.О. Линдюк. – Харків, 2008 – 20 с.
4. Шهبаніна О.В. Ринок праці та основні напрями його ефективного розвитку / О.В. Шهبаніна // Економіка АПК. – 2006. – №6. – С. 115-122.

Annotation. The necessity of improvement of a qualitative staff of agrarian expert in agricultural enterprises is based.

Key words: agricultural enterprises, agrarian expert, qualitative adjectives, efficiency of labour.

16

УДК 331.101

О.В. Кондрацька, аспірант КНЕУ, м. Київ

**АНАЛІЗ МІКРОЕКОНОМІЧНИХ ФАКТОРІВ ФОРМУВАННЯ
ДОВГОСТРОКОВОГО ПОПИТУ НА ПРАЦЮ**

У статті досліджено вплив мікроекономічних факторів на формування довгострокового попиту на працю.

Ключові слова: *робоче місце, довгостроковий попит на працю, фактор.*

У процесі функціонування будь-якого підприємства вирішальну роль відіграють фактори виробництва та способи їх поєднання. Однак, швидка зміна техніко-технологічних умов виробництва, спричинена активним впровадження інноваційних елементів у суспільне виробництво, потребує врахування додаткового фактору, а саме наявного та потенційного технологічного рівня розвитку виробництва. Виходячи з цього, при плануванні зайнятості на всіх рівнях економіки слід враховувати довгострокову перспективу, у якій формування попиту на працю відбувається під впливом змін капіталу, праці та технології. Розробкою теоретичних і практичних основ дослідження факторів формування довгострокового попиту на працю присвячені роботи таких вітчизняних та закордонних вчених як С. Бандур, Д. Богиня, В. Буланов, В. Васильченко, Н. Волгін, Б. Генкін, Р. Еренберг, А. Калина, А. Колот, Л. Лісогор,

В. Мортіков, В. Онікієнко, І. Петрова, С. Рошин, Дж. Сміт, Л. Чижова та ін. Разом з тим, малодослідженими залишаються питання аналізу мікроекономічних факторів формування довгострокового попиту на працю.

Метою статті є дослідження сукупності домінуючих мікроекономічних факторів та визначення напрямку їх впливу на формування довгострокового попиту на працю.

Матеріальною основою довгострокового попиту на працю є система робочих місць, звідки попит на працю виражається у створенні робочих місць. На рівні підприємства економічне регулювання довгострокового попиту на працю виходить з того, що процес створення робочих місць:

- перебуває у функціональній залежності від минулих змін у продажах та існуючих у даний час виробничих потужностях;
- залежить від очікуваної віддачі реалізованих капіталовкладень;
- є функцією поточних внутрішніх ресурсів підприємства, що включають чистий прибуток та амортизаційні відрахування.

З точки зору мікроекономічної теорії, отримання прибутку вище нормального рівня дозволяє розширити кількість робочих місць, в той час як зниження прибутковості призводить до скорочення економічної діяльності, переведення капіталовкладень у інші галузі, що на практиці відображається у русі робочих місць та зайнятості.

Аналізуючи процес створення робочих місць на рівні підприємства варто скористатись підходом запропонованим О.Бланшаром [3, с.103], який наступним чином формалізує процес створення робочих місць у приватному секторі для економік перехідного типу:

$$H = a(1+Q-w), \quad (1.1)$$

де H – показник, що відображає кількість створених у приватному секторі робочих місць;

a – параметр;

$1+Q$ – продукт, вироблений одним працівником у приватному секторі;

w – ринкова ставка оплати праці.

Звідси, можемо зробити висновок, що попит на працю залежить від розміру прибутку, створюваного окремим працівником, що являє собою різницю між середнім продуктом праці та ринковою ставкою оплати праці. Враховуючи те, що запропонований підхід орієнтований на мікрорівень перехідних економік, параметр a відображає обмеження підприємства (найчастіше корупцію) – чим вищі обмеження, тим нижчі значення параметра, а отже зайнятості та навпаки.

В сучасних умовах, будь-яка виробнича діяльність супроводжується перманентним пошуком альтернативних варіантів комбінування виробничих факторів, звідки довгостроковий попит на працю залежить від кон'юнктури на ринках факторів, що доповнюють працю в процесі виробництва. Практичною ілюстрацією можуть слугувати зміни на засоби виробництва. Дослідження у цій сфері доводять, що фізичний капітал та некваліфікована праця є заміни-

ками один одного, в той час як кваліфікована праця та техніка є комплементарними [2, с.41]. В цьому випадку, довгостроковий попит на працю зменшується, якщо ціни на високотехнологічне обладнання зростають. Водночас, зростає короткостроковий попит на малокваліфікованих працівників – відбувається ефект заміщення. Разом з тим, збільшення цін на обладнання може вплинути на скорочення виробництва, а отже і попиту на працю. Скорочення попиту на працю внаслідок зниження рівня виробництва є ефектом масштабу. В кінцевому результаті, довгостроковий попит на працю залежатиме від співвідношення сил ефектів масштабу і заміщення.

Праця в ринковій економіці – це фактор виробництва першочергового значення. Виробнича діяльність будь-якого підприємця стає можливою лише з моменту його вступу на ринок праці, на якому він визначає ціну попиту на працю (ставку заробітної плати). Між попитом на працю та величиною і динамікою заробітної плати існує складна залежність, яка в міру своєї першочерговості є одним з найважливіших елементів ринкових відносин у трудовій сфері, який у підсумку визначає основні показники ринку праці – рівень і динаміку зайнятості та безробіття.

Західні економічні школи розглядають високий рівень заробітної плати виключно як фактор обмеження попиту на працю, а відтак, зниження рівня зайнятості працездатного населення та підвищення рівня безробіття. Таке твердження можна обґрунтувати шляхом застосування формально-логічного підходу у трактуванні закону попиту на ринку праці, що полягає у наступному: чим вища ціна товару робоча сила, тим нижчий попит і навпаки, чим нижча ціна, тим вищий попит на даний специфічний товар.

Проте, застосування вказаного підходу є значним обмеженням, оскільки не враховує поліструктурність відносин зайнятості, тобто існування не однієї, а безлічі площин, в яких відбувається взаємодія попиту і пропозиції на ринку праці. Відтак, слід враховувати наступні моменти: зростання заробітної плати спричиняє зростання купівельної спроможності працівників; між підвищенням заробітної плати та зниженням попиту на працю існує значний часовий лаг – скорочення попиту на працю відбуватиметься лише тоді, коли величина заробітної плати та граничного продукту в грошовому виразі зрівняються між собою.

Однак, незважаючи на такі на досить обґрунтовані теоретичні висновки, в реальній дійсності існують кардинально протилежні випадки. Так, досвід високорозвинутих країн Заходу переконливо доводить можливість співіснування високих заробітних плат та високого рівня зайнятості із паралельним досягненням соціально прийнятного рівня безробіття.

Виходячи з вищезазначеного, логічно передбачити, що зниження заробітної плати викличе зростання попиту на працю. Проте, хибність таких тверджень обґрунтовано довів Дж. Кейнс, який вказував, що скорочення грошової заробітної плати не обов'язково призведе до збільшення зайнятості [1, с. 109]. Зростання попиту на працю внаслідок зниження рівня заробітної плати сутте-

во обмежується факторами економічного, соціального та правового характеру, серед яких найвагомішими є такі:

- зниження купівельної спроможності працівників об'єктивно викликає скорочення обсягів внутрішніх ринків, що викликає негативні наслідки для виробників – скорочення маси та зниження норм прибутку;

- скорочення рівня заробітної плати негативно впливає на процес відтворення найманої робочої сили, що в сучасних умовах інноватизації є загрозою для сталого економічного та соціального розвитку суспільства;

- низька заробітна плата руйнує мотиваційний механізм зайнятості високопродуктивною діяльністю серед найманих працівників;

- зниження рівня заробітної плати дозволяє мінімізувати витрати та максимізувати прибуток підприємства, що активізує схильність до розширення попиту на працю, однак не стимулює пропозицію праці, що призводить до її звуження;

- державне регулювання соціально-трудових відносин передбачає встановлення на законодавчому рівні ставок мінімальної заробітної плати;

- важливими суб'єктами регулювання оплати праці є профспілки, які захищають економічні інтереси найманих працівників.

Одним із факторів формування довгострокового попиту на працю є попит на виготовлювані підприємством товари і послуги. Так, підвищення попиту на товари і послуги підприємця обумовлює зростання попиту на працю. Ця стійка за своїм характером залежність виступає як закономірність, в якій виражається діалектичний взаємозв'язок, взаємообумовленість та взаємодія між різними сферами ринкової економіки: сферою виробництва, сферою обігу та ринком праці.

Таким чином, на мікрорівні формування довгострокового попиту на працю є складним процесом, що обумовлюється низкою факторів виробничого, організаційного, законодавчого характеру та визначає характер тенденцій руху робочих місць.

Список використаних джерел

1. Макконнел К.Р., Брю С.Л. «Економікс»: в 2-х т. М.: Республіка, 1992, т. 2. – 400 с.
2. Bergstrom V., Panas E. How Robust is the Capital-Skill Complementarity Hypothesis // Review of Economics and Statistics. – August 1992. – № 74. – P. 540-546.
3. Blanchard O. The Economics of Post-Communist Transition. Oxford, Clarendon Press. – 1997. – 256 p.

Annotation. *In the article is investigated the influence of microeconomic factors on the forming of long-run demand on labour.*

Key words: *working place, long-run demand on labour, factor.*