

результати": затверджено наказом Мінфіну України від 31 березня 1999 р., № 87.

22. Продиус Ю.И. Экономика предприятия / Ю.И. Продиус : учебн. пособ. - Харьков : Изд-во "Одиссей", 2004. - 416 с.

23. Сідун В.А. Економіка підприємства / В. А. Сідун, Ю.В. Пономарьова : навч. посібн. -К. : Центр навч. літ-ри, 2003. - 436 с.

24. Швабій К.І. Дохід як об'єкт оподаткування / К.І. Швабій // Науковий вісник Національної академії державної податкової служби України. - Сер.: Економіка, право. -2009. - № 4 (47). - С. 105-112.

25. Шмиголь Н.М. Економічна суть доходів та доходності в системі управління підприємством / Н.М. Шмиголь // Держава та регіон : наук.-виробн. журнал. - Сер.: Економіка та підприємництво. - Запоріжжя : Вид-во Класичного приватного університету. -2009. - № 7. - С. 221-225.

26. Экономика предприятия : учебник / под ред. проф. О.И. Волкова. - М. : Изд-во ИНФРА-М, 1997. - 416 с.

Annotation. The paper deals with the economic substance and the notion of enterprise income scholars economic trends and modern scholars. Offered to introduce mechanisms to enhance the profitability of domestic industries.

Key words: yield, yield business, profit, profitability, efficiency.

УДК 331.5:330.87

*Вишня Т.В., асистент
кафедри економіки підприємства*

МЕХАНІЗМ РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ

Прогнозування попиту і пропозиції трудових ресурсів дає можливість регулювання ринку праці, що є необхідною складовою механізму управління трудовими ресурсами. В статті також проаналізовано попит і пропозицію робочої сили та кількість безробітних по рокам.

Ключові слова: попит, пропозиція, безробіття, ринок праці, трудові ресурси, економіка, прогнозування, управління.

Постановка проблеми. Ефективне управління трудовими ресурсами вимагає розробок науково-обґрунтованих прогнозів по чисельності трудових ресурсів, їх складу і попиту на них, джерел їх формування та потреби в них як

основи державної, регіональної політики і політики окремого підприємства щодо раціонального використання трудових ресурсів. Тому регулювання ринку праці є важливою складовою механізму управління трудовими ресурсами.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналізу ринку праці та дослідженню трудових ресурсів у своїх працях приділяли увагу Волчик Н.А., Головка Л.М., Калина А.В., Пастухов В.П., Щербаков А.І та ін.

Мета дослідження полягає у визначенні необхідності дослідження кон'юнктури ринку, важливості вдалого управління трудовими ресурсами та раціонального їх використання.

Виклад основного матеріалу досліджень. Ринок робочої сили являє собою механізм забезпечення всіх галузей народного господарства кваліфікованими працівниками на основі вільного найму і звільнення згідно з нормативами трудового законодавства, формування оплати праці та інших доходів шляхом дотримання встановленого законом гарантованого мінімуму.

В зв'язку з тим, що управління трудовими ресурсами є процесом динамічним, то його подальший розвиток і удосконалення слід здійснювати з врахуванням змін у стані об'єкту управління. З часом будь-який об'єкт під впливом різних факторів змінює свої параметри і характеристики, і цей процес є безперервним. Для якісного управління трудовими ресурсами заміну одного стану об'єкту іншим слід вміти передбачити, потрібно прогнозувати і в подальшому враховувати ці зміни, а потім управління здійснювати з врахуванням цих змін. Так як трудовим ресурсам притаманна природна обмеженість, досить актуальним є прогнозування їх наявності.

В основу планування раціонального використання трудових ресурсів повинні бути закладені принципи максимальної зайнятості і раціонального галузевого і територіального розподілу працездатного населення, забезпечення потреби в трудових ресурсах та максимального економічного ефекту від цих заходів. Досягнення цієї мети можливе за рахунок здійснення науково-обґрунтованого прогнозу щодо чисельності трудових ресурсів та його основних складових, і за умови задовільного результату – пошук шляхів вирішення цих

завдань, в противному разі – розробка і реалізація резервів, що покращать ситуацію. Здійснений прогноз відіграє важливу роль при формуванні регіональної політики з питань зайнятості населення і використання трудових ресурсів.

Прогнозування показників попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці базується передусім на економіко-статистичному аналізі існуючих тенденцій розвитку ринку та врахуванні прогнозованих макроекономічних показників: ВВП, трудових ресурсів, загального обсягу інвестицій за рахунок усіх джерел фінансування; основних фондів та їх структури за формами власності [2, с 54].

Перехідний етап економіки, пов'язаний з трансформацією відносин власності в країні, становленням і розвитком ринкових відносин, супроводжується негативними наслідками, які в першу чергу позначилися на соціально-економічному становищі в сільському господарстві, як найбільш вразливої галузі. Негативність цих наслідків проявляється з одного боку в депопуляції сільського населення, його “старінні”, зменшенні кількості трудових ресурсів аграрного сектору, а з іншого – в силу занепаду галузі в зменшенні економічної активності населення, появи безробітних серед селян, вимушеної самозайнятості в особистому підсобному господарстві, що не може бути кращим варіантом серед альтернативних форм господарювання на селі. Тому здійснення прогнозів повинне бути значно ширшим за обсягом прогнозних показників.

Попит на робочу силу розраховується як сума: потреб в працівниках для заміщення вільних робочих місць, вакантних посад; потреб в працівниках для комплектування новостворених робочих місць [2, с 54].

За даними державної служби статистики України, пропозиція робочої сили як по області так і по Україні в цілому хоч і знизилася порівняно з 2007 роком та в десятки разів перевищує попит. Специфіка ринку праці пов'язана з особливостями трудових ресурсів. І тому, коли на ринку праці складається ситуація “перенасичення”, перевищення пропозиції над попитом, виникають

соціальні проблеми (безробіття, низька оплата праці).

Таблиця 1.

Попит та пропозиція робочої сили на ринку праці

	2007	2012	2012 р. до 2007 р., %
<i>Кількість незайнятих громадян, які перебувають на обліку в державній службі зайнятості, тис. осіб</i>			
по Хмельницькій області	24,1	15,5	64,3
по Україні:	660,3	447,8	67,8
<i>Потреба підприємств у працівниках на заміщення вільних робочих місць (вакансій), тис. осіб</i>			
по Хмельницькій області	1,1	0,4	36,4
по Україні:	169,7	78,3	46,1
<i>Навантаження незайнятого населення на 10 вільних робочих місць (вакансій)</i>			
по Хмельницькій області	228	330	144,7
по Україні:	39	57	146,2

Навантаження незайнятого населення на 10 вільних робочих місць у 2012 р. по Хмельницькій області становить 330 осіб, що є взагалі недопустиме (в порівнянні з іншими областями Хмельницька займає перше місце). Такі тенденції у складі і стані трудових ресурсів носять негативний характер, що дозволяє зробити висновок про надзвичайну важливість вдалого управління трудовими ресурсами та раціональне їх використання.

Компенсувати такі негативні наслідки покладено на Державну службу зайнятості України. Обласні і районні центри зайнятості ведуть на місцях статистику незайнятого населення, надають їм допомогу по безробіттю, сприяють навчанню і перекваліфікації, шукають нові робочі місця.

Актуальними є і залишають питання щодо створення економічних та соціальних умов, які б сприяли зайнятості населення, недопущення масових звільнень працівників, сприяння підвищенню заробітної плати та ін.

Раніше в основному метою прогнозів було визначення потреби і наявності тих чи інших кадрів, і оскільки попит і пропозиція були рівнозначними, то їх розрахунок можна було здійснювати без коригувань на стан і потреби ринку.

Щодо ринку праці в агропромисловому комплексі, то розрахунки попиту і пропозиції трудових ресурсів мають враховувати вплив таких факторів як

реформування відносин власності в АПК і, як результат, формування нового господаря на селі, який самостійно, виходячи із своїх потреб і можливостей, забезпечує роботою себе і селян. Але, з іншого боку, негативно на стан ринку попиту і пропозиції робочої сили в сільському господарстві впливає збитковість більшості аграрних підприємств, їх неплатоспроможність, низька ліквідність активів, незадовільний стан матеріально-технічної бази, відсутність надходження інвестицій в сільське господарство в силу його інвестиційної непривабливості, низький рівень оплати праці, важкі умови праці, незначні можливості щодо кар'єрного росту і т.д. Всі ці моменти є наслідком відсутності еквівалентного обміну між сільським господарством та іншими галузями не на користь першої. І тому саме ринок аграрної праці потребує особливої уваги з боку держави. Для успішного управління регіональним АПК слід враховувати і приймати до уваги показники попиту, пропозиції і потреби в трудових ресурсах, щоб шляхом регулювання ринку праці через адміністративні важелі намагатися досягти максимальної рівності цих показників.

Вирішення проблем збереження, відтворення і ефективного використання трудових ресурсів повинні стати основою регіональної програми розвитку АПК, основною ідеєю якої є підтримка сільськогосподарського товаровиробника і селянина. Ґрунтуватись ця програма має на науково-обґрунтованих даних щодо стану ринку праці і його прогнозу на перспективу.

Основною метою прогнозу є пошук оптимального співвідношення між попитом і пропозицією на ринку робочої сили та створення умов для її реалізації шляхом регулювання різними важелями; основна задача прогнозу полягає у визначенні показників попиту, пропозиції і потреби робочої сили; прогнозування попиту і пропозиції слід здійснювати за двома варіантами: стабілізаційним і кризовим. Перший варіант передбачає призупинення економічної кризи, стабілізацію і піднесення виробництва за сприятливих соціально-економічних і політичних обставин, збільшення попиту і пропозиції на ринку праці. Другий варіант використовується в тому випадку, якщо нинішня ситуація залишиться без змін, що спричинить подальший спад

виробництва, зниження ефективності використання трудових ресурсів, зростання їх безробіття, що безпосередньо призведе до загострення кон'юнктури ринку робочої сили і зменшення попиту на ці кадри.

При прогнозуванні пропозиції робочої сили головним є визначення очікуваної кількості незайнятих трудовою діяльністю громадян, які мають звернутися до біржі праці.

За допомогою різних форм роботи центрами зайнятості здійснюється часткове регулювання ринку праці і забезпечення зайнятості населення. Служба зайнятості здійснює також профорієнтаційну роботу щодо деяких категорій зайнятого населення. З набуттям чинності Закону України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття", служба зайнятості одержала можливість працевлаштування безробітних на додаткові робочі місця, створені за рахунок дотацій роботодавцям. Це новий, але досить ефективний напрямок роботи служби зайнятості.

Функціонально їх діяльність змінюється, наповнюючись новим ринковим змістом. Це стосується системи найму, характеру трудового посередництва, соціальної підтримки незайнятого населення. Відкривається простір для вільного переміщення робочої сили, створюються умови для більш повної самореалізації людини в процесі праці.

Поняття безробіття з'явилося лише з появою ринкових відносин. Рівень безробіття постійно змінюється в залежності від зміни потреби в трудових ресурсах. Рівень безробіття визначається як відношення чисельності безробітних на кінець періоду до чисельності працездатного населення у працездатному віці. В Україні чисельність безробітних визначається по кількості заяв, зареєстрованих в службі зайнятості.

Суттєво ринок праці України поповнює частина вивільнених працівників у зв'язку зі скороченням так званого прихованого безробіття, рівень якого, за даними державного центру зайнятості Міністерства праці України, досягає 40% зайнятих у виробничих галузях народного господарства [3, с 54].

Таблиця 2.

Рівень безробіття населення Хмельницької області

(% до кількості економічно активного населення)

	2007	2012	2012 р. до 2007 р.
Економічно активне населення працездатного віку, тис. осіб	641,1	626,0	- 15, 1
Рівень зайнятості населення, %	58,5	58,5	0
Рівень безробіття населення працездатного віку, %	8,1	9,5	+ 1,4

Причинами безробіття в Україні є: структурні зрушення в економіці, за яких впровадження нових технологій призводить до скорочення зайвої робочої сили; сезонні зміни в окремих галузях економіки; зміни в демографічній структурі населення, особливо збільшення чисельності населення працездатного віку; економічний спад, що змушує роботодавців знижувати потреби у трудових ресурсах та ін.

Висновки. З огляду на вищезазначене стає очевидним необхідність процесу формування механізмів регулювання зайнятості, організації інституційної основи ринку праці – служб зайнятості, центрів підготовки та перепідготовки кадрів, банків інформації про наявні вакантні місця у системі соціального захисту працівників та ін.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Головка Л.М., Пастухов В.П. Зайнятість населення України. – К., 1998.
2. Калина А.В. Економіка праці: Навч. посібник для студ. вищ. навч. закл. – К.: МАУП, 2004. – 272 с.
3. Калина А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка: Учеб. Пособие. – 4-е изд. стереотип. – К.: МАУП, 2003. – 312 с.
4. Социальная политика и рынок труда: вопросы теории и практ. / Науч. ред. и сост. Н.А. Волчик, А.И.Щербаков. – М.: РАГС, 1996.
5. <http://www.ukrstat.gov.ua/> Державна служба статистики України

Annotation. Prognostication of demand and supply of labour resources is given by possibility of adjusting of labour-market, which is the necessary constituent of mechanism of management labour resources. In the article demand and supply of labour force and amount of

unemployed persons is also analysed for to the years.

Key words: *demand, suggestion, unemployment, labour-market, labour resources, economy, prognostication, management.*

УДК 331.522.4:37

*Каньоса М.І., к.е.н., професор,
зав. кафедри економіки підприємства*

ОСВІТНІ РЕФОРМИ ТА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ

Розглядаються й обґрунтовуються пропозиції щодо підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу України, його інноваційного чинника через проведення реформ системи національної освіти в період трансформації української економіки.

Ключові слова: *трудоий потенціал; робоча сила; ринок праці; ринок освітніх послуг; рівень освіти; конкурентоспроможності трудового потенціалу; вищі навчальні заклади; незалежне тестування; освітньо-кваліфікаційний рівень; інновації; зайнятість; безробіття.*

Постановка проблеми в загальному вигляді. Проблема підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу країни наразі є не нова, однак залишається досить суттєвою. Умови трансформації постіндустріального суспільства, перехід найрозвиненіших країн до інформаційного суспільства надають особливого значення внутрішнім аспектам діяльності підприємств. При цьому серед основних принципів значно виділяється активізація кадрового ресурсу, що вимагає підвищення розвитку та ефективного використання інтелектуального потенціалу підприємств, передусім їх персоналу. Однією з проблем сьогодення є низька ефективність використання трудового потенціалу країни, особливо його інноваційного чинника, підвищення конкурентоспроможності підготовлених фахівців як складових соціально-економічного розвитку країни та забезпечення продуктивної зайнятості населення. У підвищенні конкурентоспроможності робочої сили, окрім реформування системи зайнятості, спрямованої на повне і продуктивне працевлаштування, створення ефективного ринку праці, що не відрізняється від аналогічних у розвинених країнах, важливою складовою виступає освіта. Тому необхідним є проведення змін, розробка і прийняття комплексу заходів у сфері фахової підготовки та здобуття вищої освіти в Україні. Вони мають