

ня змісту праці, її гуманізації, виключення монотонності та беззмістовності праці; забезпечення безпеки та надійності виробничих процесів; забезпечення нормальних умов праці, раціональних режимів праці та відпочинку; визначення здібностей працівника, встановлення характеристик, які безпосередньо або опосередковано впливають на ефективність праці [2; с. 147].

Виходячи із проведеного аналізу, можемо відмітити, що ефективність використання персоналу в системі управління підприємством буде досягнута завдяки: відповідності трудового потенціалу персоналу вимогам робочого місця, посади; оптимальній зайнятості персоналу, тобто стабільному та рівномірному завантаженню протягом робочого часу (періоду); періодичній зміні одного робочого місця на інше, що урізноманітнить діяльність працівників, зменшить монотонність роботи та призведе до необхідності підвищення кваліфікації працівників.

Висновки: Таким чином, менеджмент персоналу – це не сама ціль, а ефективний засіб забезпечення виконання організацією поточних завдань і досягнення перспективних цілей, виконання її місії в суспільстві. Особлива роль менеджменту персоналу в організації полягає в тому, що саме він виконує роль постачальника робочої сили всім структурним підрозділам. Система менеджменту персоналу забезпечує не лише постачання робочої сили, вона несе відповідальність за розвиток персоналу, ефективну мотивацію до праці, створювання безпечних умов праці тощо. Усе це вимагає тісних організаційних та інформаційних зв'язків суб'єктів менеджменту персоналу з усіма структурними підрозділами. Служба персоналу також підтримує ділові контакти з навчальними закладами, регіональними центрами зайнятості, кадровими агентствами, органами державної статистики тощо.

Список використаних джерел

1. Данюк В.М. Менеджмент персоналу. Навч. посібник / В.М. Данюк, В.М. Петюх, С.О. Цимбалюк та ін. – К.: КНЕУ, 2008. – 398 с.
2. Крушельницька О.В. Управління персоналом / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. – К.: Кондор. 2003. – 296 с.
3. Качан Є.П. Управління трудовими ресурсами / Є.П. Качан, Д.Г. Шушпанов. – К.: Видавничий Дім «Юридична книга», 2005. – 358 с.

Summary. In the article certainly pre-conditions of increase of efficiency of the use of personnel of enterprises. Criteria, indexes and principles of the effective use of personnel of enterprises, are considered.

Key words: personnel, management of personnel, labor resources, level of education, experience, efficiency, control system.

УДК 338.43.331.3

Вуйченко М.А., д.е. н. доцент

Кримського гуманітарного університету

Дацишин І.В., аспірант

Подільського державного аграрно-технічного університету

УДОСКОНАЛЕННЯ ІНСТРУМЕНТІВ РЕГУЛЮВАННЯ НАСЛІДКІВ ПОГЛИБЛЕННЯ СЕГМЕНТАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ В АГРАРНІЙ СФЕРІ

В статті обґрунтовані принципи побудови і зміст моделей регулювання наслідків сегментації ринку праці в аграрній сфері.

Ключові слова: ринок аграрної праці, сегментація, економічна модель, зайнятість сільського населення.

Поняття ринку аграрної праці являє собою складну, динамічну систему економічних, правових, геопросторових відносин, що виникають у процесі використання робочої сили на засадах найму. У той же час це специфічний механізм розподілу робочої сили за сферами, видами, формами економічної діяльності, який функціонує в межах сільських поселень. Він є органічною складовою загальнонаціонального ринку праці, виділяється на основі територіального (геопросторового) підходу, має двоїсту природу.

Основний зміст сегментаційного напрямку дослідження ринку аграрної праці полягає в обґрунтуванні принципів організації взаємозв'язків з приводу оптимізації сільського працевикористання.

Значний вклад у розвиток теоретико-методологічних засад функціонування ринку праці та його сегментів внесли вітчизняні та зарубіжні вчені, зокрема українські дослідники Д.П. Богиня, О.А. Грішнова, С.О. Гудзинський, Д.С. Діесперов, Д.П. Доманчук, В.К. Збарський, О.І. Здоровцов, Г.І. Купалова, І.І. Лотоцький, С.Д. Лучик, В.І. Мацебора, Л.І. Михайлова, І.Л. Петрова, І.В. Прокопа, Д.В. Шиян, В.В. Юрчишин, К.І. Якуба та інші. З зарубіжних науковців слід відзначити праці Г. Беккера, К. Бруннера, Р.І. Капелюшнікова, А. Маршала, В.В. Томілова, Дж. Фрімана та інших.

Вивчення переліку критеріїв, що використовуються для дослідження сегментаційних структур сільського ринку праці (просторово-територіального, гендерного, вікового) базується на гіпотезах про причинно-наслідкові зв'язки між аналізованими характеристиками сільського незайнятого населення та їх потребами.

За цих умов необхідні цілеспрямовані зусилля по формуванню соціально-диференційованого ринку праці, сегментація якого вимагає певних методів регуляції, що вкрай важливо не лише для економічних перетворень, а й для самозбереження здорових сил суспільства у зв'язку із складністю процесів перехідного періоду. Основна проблема – у ступені готовності конкретних груп населення до змін на ринку праці. Існують дві опонуючі думки з цього приводу. Перша без серйозних доказів стверджує, що українці (як і росіяни) абсолютно не здатні пристосовуватись до ринкових ситуацій, а отже, відбувається декваліфікація робочої сили. Інша думка (до речі, необґрунтована) стверджує зворотнє: на пострадянському просторі нарешті створюється розвинена інфраструктура, яка потребує освічених людей. При цьому ініціативні та обдаровані працівники тепер отримали можливість для самореалізації, а доля „тонучих» - не така вже велика і постійно зменшується. З'ясування істини має принципове значення для дослідження ситуації, а також для вибору управлінських стратегій у сфері зайнятості.

Отже, процес сегментації ринку праці, що відбувається в аграрній сфері економіки України, слід розглядати не лише з точки зору його негативного впливу на соціально-економічну ситуацію в країні. Навпаки, при правильному корегуванні сегментаційних процесів їх наслідки можуть вивести на якісно новий рівень не лише аграрний ринок праці, а й Україну як роботодавця на світовому ринку. Враховуючи вищесказане, ми розробили модель можливих наслідків поглиблення сегментації ринку аграрної праці за різними критеріями (рис. 1).

Використання методів моделювання в практичній роботі дозволяє враховувати різні тенденції, нові елементи, робити уточнення, коректувати окремі параметри у визначенні того чи іншого об'єкту, плануванні процесу тощо [1, с.52-53; 2, с.36; 3, с.63-64; 4, с.22; 5, с.13; 6, с.45-46]. Модель включає два варіанти ситуації (позитивний і негативний), що може скластися внаслідок ряду змін, дії різних факторів.

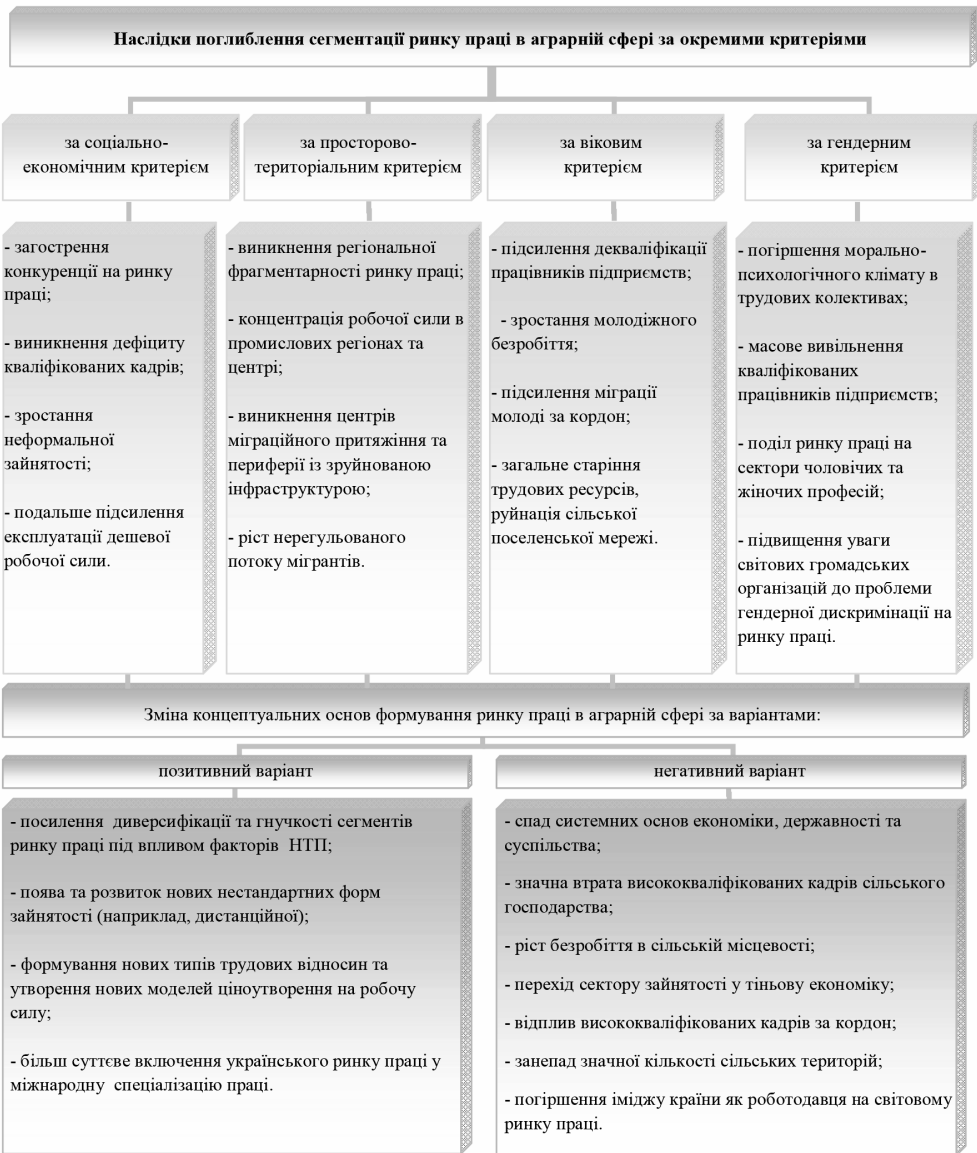


Рис. 1. Можливі варіанти наслідків поглиблення сегментації ринку праці в аграрній сфері України

Джерело: розроблено автором

У сучасних складних економічних умовах, які внаслідок фінансової кризи набули ще більш негативного забарвлення, ми можемо спостерігати в основному негативні наслідки поглиблення сегментації ринку праці в сільському господарстві [7, с. 282-284], об'єктивним втіленням яких є розвиток ринку аграрної праці за другим варіантом, що розкривається в моделі. У той же час, на підґрунті руйнації відпрацьованого механізму соціально-трудова відносин, притаманних колишньому СРСР, слід буду-

вати принципово новий тип розвитку ринку аграрної праці, в якому б процес сегментації виконував стимулюючу, розвиваючу, інноваційну функції, що ґрунтуються на основах чіткої правової регламентації.

Нами розроблено модель механізму регулювання наслідків поглиблення сегментації ринку праці в аграрній сфері економіки України [8, с. 24].

Першим кроком є визначення стратегічних цілей розвитку ринку аграрної праці, що полягає у створенні конкурентоздатних та доступних робочих місць, що за кількістю та якістю відповідають попиту на них; підготовці висококваліфікованих та конкурентоздатних робітників, які готові посісти новостворені робочі місця; формуванні трудових відносин, що захищають права працівників та сприяють стійкому економічному розвитку.

Щодо засобів досягнення поставлених цілей, то перш за все, потрібно звернути увагу на формування продуктивної зайнятості представників різних сегментів ринку праці в сільському господарстві, зокрема на ефективний захист зайнятості; своєчасне усунення бар'єрів, які перешкоджають найму; вилучення з економічного обороту неконкурентоспроможних робочих місць; створення умов для формування професійної гнучкості робітників, їх поліфункціональності та перенавчання.

Важливо також враховувати нормативний та законодавчий рівні повних затрат на робочу силу, що забезпечують її відтворення на всіх етапах життєвого циклу (стипендія, заробітна плата, пенсія, виплата по безробіттю).

Наступною проблемою є переоцінка інноваційної зайнятості, оскільки, за сучасними нормативними і статистичними методами обліковується лише та її частина, яка реалізується в системі ринкових відносин (на ринку праці). У результаті не охоплюються незадіяні трудові ресурси (безробітні, включаючи прихованих безробітних, неповністю зайняте населення тощо), інноваційні здатності та можливості економічно неактивного населення; недооцінюється зайнятість у межах тіньового сектора економіки та роль зайнятості в етноекономіці.

Все більшого розповсюдження набуває поширення таких форм зайнятості і, відповідно, трудових відносин, як неформальна зайнятість, дистанційна зайнятість, вторинна зайнятість тощо. Розповсюдження цих форм зайнятості є об'єктивним та базальтернативним процесом і має єдине фундаментальне теоретичне пояснення – гнучкість режиму роботи. У той же час такі форми зайнятості та трудових відносин об'єктивно створюють передумови зниження соціальної захищеності робітників та занепаду соціальної ефективності.

З погляду цільових функцій економіки індикатори зайнятості, запропоновані СОТ, є такими, що мають обмежену значимість та досить вузьку сферу використання. Вони є швидше фондовими, а не суттєвими, а отже, важливим є як пошук нових, так і модернізація старих індикаторів. Серед них, зокрема такі, як людський інтелектуальний капітал; трудовий потенціал; нові форми зайнятості; сучасне розуміння ціни робочої сили тощо. Необхідною є розробка систем індикаторів, кожний з яких буде відображати окремі аспекти зайнятості (технічні, інформаційні, соціально-культурні та інституційні підсистеми показників). Дані індикатори будуть основою побудови інтегрального індикатора, завдяки якому можна розраховувати ступінь інноваційної зайнятості.

Необхідним є внесення змін у колективні договори та угоди, що направлені на збереження кадрового потенціалу та конкурентоздатності підприємств (призупинення найму нових робітників, скорочення соціальних витрат, що не мають вирішально-

го значення, розширення виплат тощо). Важливо також в цілях захисту громадян від безробіття відновити реальне страхування на випадок безробіття, надати окремим трудовим нормам більшої гнучкості.

Виникає необхідність реальної оцінки зміни трудових відносин та адаптації до них реального та трудового законодавства. Загальновідомим є той факт, що жорсткі норми трудового права краще захищають осіб, які вже мають роботу, проте ускладнюють доступ до робочих місць незайнятим громадянам. Більш гнучке трудове законодавство робить ринок праці динамічним, сприяє створенню робочих місць і стимулює перерозподіл робочої сили в економіці. При цьому розширюються соціальні ризики для зайнятих на незахищених законодавством робочих місцях, проте збільшуються шанси знайти роботу для тих, хто її шукає.

Таким чином, використання методів моделювання дозволяє вдосконалити інструменти регулювання наслідків поглиблення сегментації ринку праці, визначити як негативні, так і позитивні результати сегментаційних процесів, сформулювати стратегічні цілі розвитку ринку аграрної праці та шляхи реалізації таких цілей, покращити соціальний захист працівників аграрної сфери.

Список використаних джерел

1. Вуйченко М.А. Використання математичних моделей у дослідженні особливостей сегментації ринку праці в аграрній сфері: матеріали Всеукр. конф. молодих учених / М.А. Вуйченко. – Умань: УНУС, 2011. – С.74 -75.
2. Егоров П.В. Управление организационным потенциалом субъектов реального сектора экономики: монография / П.В. Егоров, Е.Н. Демидова. – Донецк: Дон НУ, ООО «Юго-Восток ЛТД», 2009. – 166 с.
3. Максименко В.С. Математико-статистические методы в социологическом исследовании: учеб.-метод. пособие / В.С. Максименко, В.И. Подшивалкина, Л.П. Олесевиц, С.В. Романенко. – Одесса: АстроПринт, 1998. – 183 с.
4. Наконечний С.І. Економетрія: підручник / С.І. Наконечний, Т.О. Терещенко, Т.П. Романюк. – [вид. 4-ге, доп. та перероб.] – К.: КНЕУ, 2006. – 528 с.
5. Улянченко О.В. Дослідження операцій в економіці / О.В. Улянченко. – Харків: Гридi, 2003. – 290 с.
6. Череп А.В. Моделі та методи прийняття рішень в аналізі і аудиті: навчально-методичний посібник для самостійного вивчення / А.В. Череп, Н.М. Шленголь, О.М. Бутник. – К.: Кондор, 2011. – 328 с.
7. Вуйченко М.А. Проявление влияния финансового кризиса на представителей различных сегментов рынка труда в аграрных предприятиях: материалы XIII Междунар. научно-практ. конф. / М.А. Вуйченко. – [в 2 т.] Т.1: Агрономия. Экономика. Бухгалтерский учёт. – Гродно, 2010. – С. 282-284.
8. Вуйченко М.А. Сегментація ринку праці в аграрній сфері: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора екон. наук: спец.08.00.03 «Економіка та управління національним господарством» / М.А. Вуйченко. Донецький національний університет. – Донецьк, 2012. – 36 с.

Summary. *In the article are substantiated the principles of construction and the content of models the regulation of the consequences of the segmentation of the labor market in the agrarian sphere.*

Key words: *the market for agrarian labor, segmentation, economic model, the employment of rural population.*