

**Цесарук В.О.  
ФОРМУВАННЯ ЗБАЛАНСОВАНОЇ СТРУКТУРИ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ЯК  
ПЕРЕДУМОВА ЕФЕКТИВНОГО РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ**

**Постановка проблеми.** Проблема збалансованості трудових ресурсів в розрізі окремих галузей економіки, за регіонами, за професіями, за робочими місцями і рівнем кваліфікації є важливим актуальним питанням, без вирішення якого неможливо забезпечити стабільний ефективний розвиток економіки, зняти соціальну напругу в суспільстві, забезпечити максимальну зайнятість активного населення.

Якість трудових ресурсів визначається трудовим потенціалом, основними компонентами якого є здоров'я, творчий потенціал, моральність, освіта, професіоналізм. Щодо моральності і творчого потенціалу, то ці показники важко виразити кількісно. Так, всі форми колективного господарства можуть бути ефективними тільки при високому рівні моральності працюючих і особливо керівників. Творчий потенціал стає найбільш значущим чинником економічного розвитку. Це знаходить відображення в таких показниках як кількість винаходів, нових розробок, зразків, товарних знаків тощо.

Статистика зайнятості показує, що при наявності великої кількості вільних робочих місць, число безробітних не зменшується. Причиною такої ситуації є не тільки невідповідність рівня заробітної плати умовам праці, а, перш за все, невідповідність рівня кваліфікації і професійної підготовки робітників. Така ситуація склалась не водночас, а формувалась на протязі всіх років реформування економіки України. Основним чинником, який негативно вплинув на професійно-кваліфікаційну структуру ринку праці є, перш за все, стихійний, нерегульований процес підготовки кадрів. Радикальні зміни в системі освіти, поява комерційних навчальних закладів, відсутність узагальненої інформації про потреби робітників і спеціалістів у масштабах країни, окремих галузей і регіонів призвела до серйозних диспропорцій в попиті та пропозиції трудових ресурсів.

Оскільки основні рекомендації щодо вирішення цієї проблеми в основному орієнтовані на довгостроковий період, то доцільно сконцентрувати зусилля на підходах, що дадуть позитивні результати на протязі одного - двох років.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Проблема збалансованості трудових ресурсів все більше притягує увагу як наукових закладів, так і окремих науковців і практиків. Питання підготовки кадрів, формування ринку праці, зайнятості населення досліджуються вченими КНЕУ, ДонНУ, Радою по вивченню продуктивних сил України НАН України, Міністерством праці та соціальної політики України, КНУ ім. Тараса Шевченка, ІЕП НАН України (м. Донецьк) та ін.

Окремі аспекти проблеми зайнятості і використання трудових ресурсів досліджені багатьма сучасними авторами. Так В. Антонюк обґрунтовує пропозиції щодо формування людського капіталу в Україні. А. Василік акцентує увагу на відтворенні інтелектуального капіталу. Проблеми конкурентоспроможності і якості робочої сили вивчають Д. Ратніков, С. Цимбалюк, К. Корсак. С. Шубенюк вважає, що вирішити проблему підготовки робітничих кадрів "можна шляхом розробки дієвого механізму скоординованої взаємодії між основними структурами, які, з одного боку, прогнозують, планують, організують та здійснюють підготовку робочих кадрів, а з іншого – формують потребу в них." [1]

Розробкою механізму мотивації праці, яка відповідає б інтересам роботодавців і потребам найманих робітників частково присвячені дослідження таких відомих вчених як Д. Богиня, В. Данюк, П. Єщенко, Н. Лук'янченко та ін. Але мотиваційні механізми ще не відповідають вимогам ефективного використання трудового потенціалу.

Процеси глобалізації в бізнесі вплинули і на формування ринків праці. М. Колот, С. Григорович, досліджуючи чинники стійкого розвитку національної економіки, забезпечення соціально-економічного прогресу наголошують на недоліках в соціально-трудовах відносинах роботодавців і найманих працівників. "Розвиток соціально-трудова сфери та стан соціально-трудовах відносин значною мірою залежить і надалі все більше залежатимуть від успіху чи неуспіху на шляху розбудови в Україні економіки знань, яка здатна продукувати конкурентні переваги та забезпечувати стійкий розвиток. До чинників, які стримують розвиток соціально-трудова сфери та унеможливають суттєві зрушення в якості трудового життя, маємо віднести саме наявність на українському ринку праці критичної маси неконкурентоспроможних, малопродуктивних робочих місць, місць які потребують низької кваліфікації та розширюють "гетто" маргінальної зайнятості." [2]

Економічна і соціальна актуальність розвитку досліджень професій, їх класифікація, а також пов'язані з ними послуги щодо підбора та ефективного використання персоналу підтверджує досвід других країн. Однак стан та рівень досліджень і розробок за цією проблемою відстає від потреб часу. Перш за все молоді необхідно забезпечити інформацією про реальне бачення робочого місця, його адекватність сучасним потребам молоді, зокрема за рівнем заробітної плати. Постійна зміна структури робочих місць і вимог до працюючих і кандидатів на робочі місця потребує вчасної корекції і структури робочої сили.

Підсумовуючи сказане, підкреслимо, що забезпечення збалансованості в підготовці нових кваліфікованих кадрів, оновленні і використанні існуючих працівників потребує постійного моніторингу та аналізу.

**Мета статті** полягає в дослідженні сучасних передумов, які можливо використати для зміни негативної тенденції зайнятості активної частини населення, особливо молоді, переорієнтації їх на базові галузі економіки: машинобудування, вугільну, металургійну промисловість, сільське господарство.

**Вклад основного матеріалу дослідження.** Всебічний підхід до вивчення проблем зайнятості висвітлює не тільки в державному регулюванні використання трудового потенціалу країни, а також в управлінні трудовими ресурсами на регіональному рівні та на рівні окремих суб'єктів господарювання.

Системність, чітка економічна і соціальна направленість, розуміння ролі людського чинника в праці і зайнятості, зважений прагматизм - ось тільки частина вимог до оцінки стану трудових ресурсів і ступеня їх використання.

За 15 років реформування економіки в сфері трудових відносин проходили інноваційні процеси: сформувались дві групи працівників, економічні інтереси яких не завжди співпадають: це підприємці, власники капіталу, роботодавці та наймані працівники – менеджери, спеціалісти і робітники. Руйнівні процеси в результаті приватизації, банкрутство окремих підприємств призвело до економічної кризи, створення цілої армії безробітних. В 2005 році число безробітних працездатного віку складало 1595,2 тис. осіб, тобто 7,2% до економічно активного населення[3]. Це менше порівняно з 2000 роком на 4,4%. Але слід зауважити, що статистичні дані за 2000 рік відрізняються від даних 2005 року майже на 77,6 тис. осіб. Це пояснюється зміною методики обчислень. Тому якщо врахувати похибки в обчисленні і приховане безробіття, то реальний рівень безробіття значно вищий.

В регіональному розрізі: в Дніпропетровській, Донецькій, Харківській області економічно активне населення складає більше 62%, а його зайнятість більше 58%. Кількість зайнятої молоді складає 30,3%, в тому числі по видам економічної діяльності: у фінансовій – 50%, в торгівлі – 46,9 %, в промисловості 31,6%, в сфері освіти – 29,3 %, в сільському господарстві - 24,5% (2005 р.).[3]

Доля найманих працівників в економіці України зменшилась з 78,46% (2000р.) до 67,72% (2005 р.). Збільшується число роботодавців і самостійно зайнятих осіб. Але їх доля в загальній кількості зайнятих незначна: відповідно 2% і 6%. Число самостійно зайнятих збільшується за рахунок, перш за все, малих підприємств (МП), які розвиваються повільно, але все ж дають задовільні результати: зайнятість населення в малому бізнесі (МБ) складає 149 тис. найманих осіб; обсяг реалізації продукції – 7201 млн. грн. (на 37,7% більше порівняно з 2000 р.); капітальні інвестиції за 2000-2005 роки виросли в 5,2 рази. [3] Суттєві розбіги динаміки розвитку МБ за регіонами і галузями. Наприклад, в Донецькій області на початок 2006 р. в промисловості працювало 44385 МП, в тому числі в машинобудуванні 9409, металургійній – 3095, добувній – 969, харчовій – 6393 МП із них 96% приватні. На 10 тис. населення зайнятих в МБ – 63 особи, а на одне МП приходить 19,6 осіб.[5]

Стихийний розвиток малого бізнесу і особливості приватизації великих підприємств змінили професійну і галузеву структуру трудових ресурсів. Так доля зайнятих в промисловості була найвища в 1980–1990 роках: 30,7-30,6%, 22,4% (2000 р.) і 18,8% (2005 р.), а в сільському господарстві скоротилась з 13,5 % до 8%, на транспорті і зв'язку відповідно 6,26% і 7,8%, в сфері освіти зайнятість збільшилась з 7,7% до 11,9%, в державному управлінні збільшилась з 4,3% до 7,3%. На перший погляд зміни в структурі прогресивні. Але якщо взяти до уваги той факт, що Україна одна з найбагатших країн щодо земельних угідь, а також відсутність значних зрушень в технічному прогресі сільськогосподарського виробництва, то зменшення зайнятих в цій галузі слід вважати негативним і не обґрунтованим процесом.

Серед галузей пріоритетного розвитку на цей час слід виділити житлово-комунальне господарство (ЖКГ), яке знаходиться в кризовому стані. Про це свідчать такі показники зайнятості по ЖКГ (Донецька область): попит на робочу силу склав на 1.01.02 р. 8,9 тис. осіб, в тому числі на робочі місця 6,3 тис., на посади службовців – 700 осіб, місця, які потребують професійної підготовки -1900 осіб, із загальної кількості потреби в молоді до 28 років склали 1900 осіб і жінок –1300 осіб. За останні п'ять років ситуація декілька змінилась. Загальні потреби скоротились майже вдвічі, але якісний склад не змінився, тому що залучити в галузь робітників високої кваліфікації неможливо із-за низької заробітної плати і незадовільних умов праці. Населення незадовільне якістю житлово-комунальних послуг, невідповідністю тарифів на них. Якщо послуги якісно не виконуються, то і платити за них не потрібно. Ця теза повинна знайти відображення в Житловому кодексі, який Верховна Рада України планує прийняти в 2007 році. Реформування житлово-комунального господарства дасть позитивні результати тільки при наявності керівників-професіоналів. Умовою успіху менеджменту в розвитку економіки країни і окремої галузі повинна бути трансформація культури управлінської діяльності. Основним критерієм ринкової ефективності повинен стати не прибуток, а ступінь задоволення інтересів конкретних споживачів. З цих позицій інноваційний експеримент щодо створення Управлінської компанії "Содействие", що обслуговує мікрорайон Широкий (м. Донецьк), направлений на забезпечення якісного обслуговування населення житлово-комунальними послугами в рамках Програми реформування ЖКГ. Окрім цього йде апробація й інших організаційних форм в управлінні ЖКГ. І наряду з фінансовими і матеріальними проблемами на перший ряд вийшла проблема нестачі професіональних управлінців, які знають механізм функціонування ринку, володіють сучасними інформаційними технологіями.

Залучення висококваліфікованих кадрів у галузі пріоритетного розвитку потребує зусиль не тільки самих підприємств, а також ЗМІ, адміністративних органів влади, освітніх закладів. Рішення цієї проблеми пов'язано з поглибленням професійної підготовки в школах, вузах в сфері економіки, бізнесу і менеджменту, створення асоціації професіональних менеджерів, ділова репутація яких задовольняла б цю структуру як незалежної експертизи якості підготовки кадрів.

Щодо робітничих кадрів, то їх професіоналізм можна підняти тільки на основі оволодіння новими технологіями, новими видами матеріалів, інструментами та обладнанням. Сучасні професійні навчальні за-

## ФОРМУВАННЯ ЗБАЛАНСОВАНОЇ СТРУКТУРИ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ЯК ПЕРЕДУМОВА ЕФЕКТИВНОГО РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ

клади не мають такої матеріальної бази і в найближчий час не матимуть у зв'язку з недостатнім державним фінансуванням. Тому доцільно використати лізинг або оренду такого обладнання на високотехнологічних підприємствах з залученням до цього їх висококваліфікованих робітників. Головне в договорі забезпечити вигідні умови як для замовника, так і для орендодавця. В кожному місці Донецької області є такі підприємства, які можуть прийняти участь у такому соціальному замовленні, адже, наприклад ЖКГ, обслуговує робітників всіх підприємств. Краще всіх соціальні гарантії забезпечують такі підприємства як ВАТ “Маріупольський металургійний комбінат ім. Ілліча”, ЗАТ “Новокраматорський машинобудівний завод”, ВАТ “Стирол”(м. Горлівка) та інші.

Серед найманих працівників повну вищу освіту має 26% та базову і неповну вищу освіту 25,2 % (на кінець 2005 р.), в тому числі за галузями відповідно: в промисловості 16,9 та 24,4%, управлінні 57%, та 25,7, освіті 49,8 – 19,6%, сільському господарстві 7,9 – 14,8% [3]. Такий розбіг пояснюється зміною змісту виконуваної роботи. Працівників приваблюють робочі місця, де превалює розумова праця. Тому для ефективної реалізації потенціалу людини необхідно постійно підвищувати кваліфікацію. В цілому ця проблема повинна вирішуватися в межах соціальної політики щодо підвищення якості людських ресурсів. У 2005 році в Україні підвищили кваліфікацію 8,5 % працівників і одержали нові професії 2,8%. Серед регіонів відзначились Запорізька, Дніпропетровська і Донецька області, де підвищили кваліфікацію відповідно 12%, 11,8% і 11,5%, та одержали нові професії 3,6%, 4,4 і 4,4%. В значній мірі цей показник залежить від оновлення робочих місць і впровадження нових технологій. Інноваційна діяльність в окремих галузях тісно пов'язана з якістю трудових ресурсів та суспільних відносин. Інноваційна політика, наприклад Маріупольського МК ім. Ілліча вилилась в економічний ефект на 111 мільйонів грн. від використання винаходів та раціоналізаторських пропозицій. В цілому за 2006 рік на комбінаті подано 123 заявки на охорону об'єктів інтелектуальної власності, в тому числі 120 заявок на винаходи і корисні моделі. Одержано рекордну кількість патентів –135, більше 20 свідоцтв про промислові зразки і товарні знаки [4]. Ці показники свідчать про якісні трансформації в системі виробничих відносин, постійний розвиток людського фактору. Доречно буде сказати, що ММК ім. Ілліча є власністю трудового колективу, якому належать біля 80% акцій.

Таким чином, можна зазначити, що структурні зміни в трудових ресурсах України визначаються системою взаємопов'язаних чинників, а саме: темпами і обсягами оновлення робочих місць та пов'язаними з цим процесом обсягами інвестицій у капітал і людські ресурси; соціальною і мотиваційною політикою на рівні господарчих суб'єктів та держави в цілому; результативністю реформ у системі освіти; впливом процесів глобалізації тощо.

**Висновки.** Для прискорення процесу упорядкування галузевої і професійної структури трудових ресурсів необхідно, перш за все, в адміністративній статистиці і ЗМІ відновити подачу інформації про наявність вільних робочих місць в розрізі професій. Друге - підвищити якість підготовки робітників в професійних навчальних закладах на основі залучення до цього процесу висококваліфікованих робітників і обладнання (лізинг) підприємств з високим технічним рівнем. Третє – Міністерству освіти і науки України взяти на себе реальну відповідальність за працевлаштування молодих спеціалістів, підготовлених відповідно планів державного замовлення. Четверте – привести класифікатор професій у відповідність до сучасних технологій і робочих місць та міжнародних стандартів.

### Джерела та література

1. Шубенюк С. Сучасний стан та проблеми підготовки робітничих кадрів відповідно до потреб ринкової економіки // Україна: аспекти праці.-2006. - №8.- С.31-37.
2. Колот А., Григорович С. Соціально-трудові аспекти забезпечення стійкого розвитку національної економіки // Україна: аспекти праці. - 2006. - №4. - С.8-15.
3. Статистичний щорічник України за 2005 рік. - К.: ДКСУ.-2006.-С.371-372, 392, 396.
4. Інтелект на 111 мільйонів! //Донецкий краж. - №5. - 9-15 февраля 2007 г.
5. Статистичний щорічник Донецької області за 2005 рік. - Донецьк, ГУСД. - 2005.- С. 115,118.

### Шапкин В.А.

## ЗНАЧЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ФАКТОРА В УПРАВЛЕНИИ СТРУКТУРНОЙ ПЕРЕСТРОЙКОЙ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА КРЫМА

**Постановка проблемы.** Агропромышленный комплекс, главными ресурсами которого наряду с рабочей силой и орудиями труда являются земля, климатические и погодные условия, составляющие в совокупности биоклиматический потенциал, представляет созданную для удовлетворения общественных потребностей населения в продовольствии и сельскохозяйственном сырье сложную биоэкономическую производственную систему. Специфические трудности управления агропромышленным производством заключаются в его особенностях: многообразии форм собственности; сезонность сельскохозяйственного производства; влияние природно-климатических условий и т.д. Структура управления АПК сложившаяся в годы административно-командной системы оказалась не готовой к условиям многоукладной рыночной экономики, официальная статистика которой выделяет в аграрном секторе экономики три категории хозяйств: сельскохозяйственные предприятия, хозяйства населения, крестьянские (фермерские) хозяйства.