

фікації персоналу на підприємстві; розроблення проектів перспективних планів підготовки та підвищення кваліфікації персоналу; розвитком зв'язку з навчальними закладами з питань підвищення кваліфікації і підготовки персоналу та направлення працівників і фахівців у навчальні заклади для підготовки і підвищення кваліфікації; організація контролю за відвідуванням занять і успішністю працівників, за якістю підготовки і підвищення кваліфікації; контроль за витратами коштів, які направлені на персонал.

Література

1. Грішнова О. Конкурентоспроможність персоналу підприємства: критерії визначення та показники вимірювання / Грішнова О., Шпирко О. // Україна: аспекти праці. – 2004. - №3. – С.3-9.
2. Завиновська Г. Т. Економіка праці: Навчальний посібник / Завиновська Г. Т. – 3-е вид., без змін. – К.: КНЕУ, 2007. – 304 с.
3. Козлова Г. Стратегічні положення концепції розвитку людських ресурсів в Україні / Козлова Г., Кравченко В., Никифоренко В. // Вісник Тернопільської Академії народного господарства. – 2005. - №3. – С.134-142.
4. Менеджмент персоналу: навч. посіб. / за заг. ред. д. е. н., проф. В. Я. Брича – Тернопіль: ТНЕУ, 2012. – 520.
5. Морщенок Т. С. Підвищення якості та рівня конкурентоспроможності персоналу – необхідні умови забезпечення конкурентоспроможності підприємства / Морщенок Т. С., Ластенко А. В. // Економіка: проблеми теорії та практики: Зб.наук.пр. - Вип.204. - Т.V. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2005. – С.1168-1178.
6. Морщенок Т. С. Маркетинговий підхід до управління персоналом / Морщенок Т.С. // XI науково-технічна конференція студентів, магістрантів, аспірантів і викладачів ЗДІА. Тези доповідей. - Ч.ІІ. – Запоріжжя: ЗДІА, 2006. - С.20-21.
7. Саруханов Э. Маркетинг персонала на предприятии / Саруханов Э., Сотникова С. // Проблемы теории и практики. – 1996. - №1. – С.88-92.
8. Тупик І. Стимулювання професіоналізму персоналу як неотъемлемий фактор нарощування інтелектуального потенціалу підприємства / Тупик І. // Справочник кадровика. – 2004. - №4(22). – С.84-90.
9. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А. Я. Кибанова. – 2-е изд., доп. и перераб. - М.: ИНФРА-М, 2004. – 638 с.
10. Управление персоналом / Под ред. В.К.Потемкина. – СПб.: РАЕН, 2001. – 669 с.
11. Управління людськими ресурсами: філософські засади. Навчальний посібник / Під ред. В. Г.Воронкової. – К.: ВД „Професіонал”, 2006. – 576 с.
12. Щукін І. О. Формування системи управління персоналом на підприємстві / Щукін І. О., Морщенок Т. С. // Економічний вісник Донбасу. – 2005. – №1(2). – С.116-120.

УДК 331.5

Ольга Дяків

ТРАНСФОРМАЦІЯ СТРУКТУРИ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ ТЕРНОПІЛЬСЬКОЇ ОБЛАСТІ В КОНТЕКСТІ ПОДОЛАННЯ НАСЛІДКІВ ЕКОНОМІЧНОЇ КРИЗИ

Досліджено сучасні тенденції трансформації зайнятості населення, які відбуваються під впливом глобалізаційних процесів, що посилюють міжрегіональний та міжгалузевий рух робочої сили, а також сприяють виникненню нових форм зайнятості.

Ключові слова: зайнятість, запозичена праця, інноваційна зайнятість, нестандартна зайнятість, трансформація зайнятості.

The modern tendencies of transformation of employment are investigational populations, that takes place under act of processes of globalization, that strengthen interregional and inter-branch motion of labour force, and also assists the origin of new forms of employment.

Keywords: employment, adopted labour, innovative employment, non-standard employment, transformation of employment.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Забезпечення сталого розвитку економічного простору України неможливе без вирішення проблем регіонального масштабу, а саме проблеми формування ринку праці та зайнятості населення Тернопільської області.

Глобалізаційні процеси, які відбуваються у сфері зайнятості мають вплив на зміну трудової діяльності людей, що передбачає формування нових соціально-трудова відносин. Останні регулюють просторовий розподіл робочої сили, переміщення з однієї галузі в іншу, а також сприяють модифікації традиційних і виникненню абсолютно нових форм зайнятості. Це зумовлює потребу в глибокому науковому опрацюванні вказаної проблематики.

Аналіз досліджень і публікацій, у яких започатковано вирішення проблеми. Наукові дослідження основних засад формування ринку праці та зайнятості населення, розвитку соціально-трудова сфери висвітлені в працях таких українських вчених: С. І. Бандура, Д. П. Богині, І. К. Бондар, В. М. Геєця, М. С. Герасимчука, С. А. Дикунова, М. І. Долішнього, Т. А. Заяць, С. М. Злупка, І. С. Каленюка, А. М. Колота, Г. І. Купалової, В. І. Куценко, Е. М. Лібанової, Н. Д. Лук'яненко, І. Л. Петрової, В. М. Петюха, А. А. Чухно, М. В. Шаленко, Л. С. Шевченко та інших.

Виклад основного матеріалу дослідження. Для формування оптимальної структури зайнятості на регіональному рівні потрібно застосовувати механізми стимулювання зайнятості населення в усіх сферах, галузях і секторах регіональної економіки. Особливо важливими в сучасних умовах є проблеми трансформації форм і видів зайнятості, а також змісту та характеру праці, що передбачає: розвиток нетрадиційних форм зайнятості та організації праці, зміну загальної структури зайнятості, зрушення у професійній структурі тощо.

На тенденції розвитку ринку праці та закономірності трансформації зайнятості в Тернопільській області впливали такі об'єктивні та глобальні чинники, які перешкождали створенню сприятливих умов для ефективної зайнятості: галузева спеціалізація регіонів, наявність надлишкової робочої сили на підприємствах, недовикористання трудового потенціалу; низький технічний рівень виробництва, використання фізично і морально застарілого обладнання, значна частка ручної праці і, як наслідок, низький рівень продуктивності та ефективності праці та реальної заробітної плати, значна частка негрошових елементів в оплаті праці, а також відсутність ринку житла, фактична «прив'язка» населення до місць проживання; патерналістське сприйняття населенням ролі держави, відсутність навичок самостійного пошуку роботи; загальний спад економіки, що супроводжувався господарськими негараздами і зменшенням обсягів виробництва. Трансформація торкається всіх аспектів зайнятості і соціально-трудова відносин як в Україні загалом, так і в кожному регіоні зокрема.

Як зазначає соціолог С. А. Дикунов, дослідження тенденцій і суперечностей трансформації зайнятості є важливим науково-практичним завданням. Це пояснюється тим, що характер зміни трудової діяльності людей, соціально-трудова відносин загалом зумовлює тип суспільного розвитку. Разом з тим, трансформаційні процеси зайнятості відбуваються одночасно зі зміною суспільства, відображаючи динаміку його соціально-економічних потреб. У сучасних умовах відбувається трансформація в психології, системі інтересів і цінностей зайнятого населення [1].

Досліджуючи процеси зайнятості населення за останній період, можна говорити про те, що ринкова трансформація економіки зумовила масштабні перетворення як у сфері економічних відносин, так і у сфері структурної модернізації виробництва. Зміна суспільних відносин відбувалася паралельно зі змінами у розвитку продуктивних сил у напрямку від класично-індустріальних до інформаційно-високотехнологічних. Проведення економічних реформ, що пов'язані з трансформацією відносин власності, підсилили процеси руху робочої сили з державного в приватний сектор, у тому числі в малий бізнес і підприємництво.

Важливим напрямком трансформації зайнятості є структурна перебудова економіки, яка здійснювалася на макро-, мезо- і мікрорівні та зумовила формування нових пропорцій зайнятості, посилення міжрегіонального та міжгалузевого руху робочої сили, а також виникнення диспропорцій між якісними характеристиками робочої сили і робочих місць.

Трансформація зайнятості в Тернопільській області проходила впродовж декількох етапів. Перший етап (1990-1995 рр.) – перехід від соціалістичної планової системи господарювання до ринкової, початок розпаду повної (примусової) зайнятості. В 1991 р. ухвалено Закон України «Про зайнятість населення», в якому визначені нові підходи до видів та форм зайнятості. За цей період чисельність зайнятого населення скоротилася з 519,4 до 421,1 тис. осіб [5, с. 315]. Вивільнення працівників розпочалося з усіх сферах і галузях регіону. На цьому етапі на формування зайнятості впливали земельна реформа, роздержавлення і розвиток приватних ринкових агроформувань різного типу, що призвело до масового вивільнення працівників та спричинило їхній перехід в інші сфери діяльності.

Другий етап (1996–2006 рр.) – перетворення, які відбувалися в економічній сфері, що пов'язано зі зміною форм власності та переміщенням робочої сили з державного в приватний сектор, у тому числі в малий бізнес і підприємництво, а це відповідно привело до трансформації зайнятості. На цьому етапі на останню впливають зміни, пов'язані з розвитком продуктивних сил у напрямку від індустріальних до інформаційних технологій. Зміни в галузевій структурі насамперед зумовлені появою радикальних технологічних та організаційних інновацій, оновленням тих галузей, які визначають науково-технічний прогрес, впливають на економічні трансформації, окреслюючи триєдине завдання щодо здійснення структурної перебудови комплексу економічних відносин відповідно до потреб ринкової економіки, потреб відкритої економіки.

За статистичними даними значно зросла кількість найманих працівників у галузі сільського господарства, сферах готельного та ресторанного бізнесу, торгівлі, послуг, на підприємствах, які здійснюють операції з нерухомим майном та орендою, інжиніринг та забезпечують фінансову діяльність а також у галузі освіти.

Третій етап розпочався у 2007 р. і триває донині. Вирізняється фінансово-економічною кризою, що започаткувала новий етап політики зайнятості, який характеризується різкою активізацією зусиль держави і пришвидшенням її реакції на нестійкі умови зайнятості. Вже в липні 2012 р. прийнятий новий Закон України «Про зайнятість населення», розроблені додаткові заходи, спрямовані на зниження напруженості на ринку праці України, реалізація яких здійснювалася в 2013–2014 рр.

Варто зазначити, що світова економічна криза значною мірою посилила проблеми, пов'язані з регулюванням зайнятості, і показала, що за період реформ так і не вдалося створити дієві механізми забезпечення ефективної зайнятості. Неминучими наслідками цієї кризи стали: зниження платоспроможного попиту населення, що призвело до зменшення попиту на товари та послуги, значне скорочення виробництва товарів і послуг, масове звільнення персоналу на підприємствах і, як наслідок, підвищення рівня безробіття та підвищення напруженості на регіональних ринках праці. Кризові явища спричинили не менш глибоку соціальну кризу. Наслідки цієї кризи впливають на всі процеси, які відбуваються в суспільному житті, і безпосередньо стосуються зайнятості населення.

Тривалий період трудова діяльність людини була пов'язана з бажанням задовольнити свої матеріальні потреби, не протиставляючи власних інтересів інтересам інших індивідів. На цьому етапі матеріальний інтерес також є провідним для людини, хоча прогрес сучасного суспільства забезпечують нематеріальні цінності [1]. Змінюються соціально-трудова діяльність, ментальність та індивідуальність працівників, зростає їхня професійна мобільність. Причинами цих змін є трансформації характеру праці. Для окремих категорій зайнятих, у тому числі підприємців, праця є індивідуальним творчим виявом здібностей людини, яка набуває нових якостей: ініціативності, креативності та творчості. Сучасний технологічний прогрес і перехід економіки до інноваційного розвитку, потребують найефективнішого застосування знань і умінь працівників з метою поліпшення використання технологій, отримання економічних результатів праці. Роботодавець дедалі більше цінує не лише освіту, кваліфікацію, досвід, а й підприємливість, новаторські здібності, вміння працювати в команді. Інноваційній економіці з високою інформаційною та інтелектуальною «місткістю» влас-

тивий інноваційний тип зайнятості – гнучкий, динамічний, ефективний, що передбачає постійне оновлення, новий зміст, структуру, види, форми зайнятості та їхнє постійне оновлення, підвищення якості людського капіталу, реалізацію інтелектуального і творчого потенціалу населення у сфері праці.

На думку А. Колота, «...інтенсивне впровадження нових прогресивних технологій, передусім інформаційно-комунікаційних, усе більше зумовлюють як трансформацію форм зайнятості, так і зростання вимог до суб'єктів трудової діяльності. Посилення ролі творчої людини у виробництві сприяє нарощенню попиту на інтелектуальну, креативну працю, на висококваліфікованих працівників зі схильністю до постійного навчання, засвоєння та інтерпретації нового. Людський капітал стає провідним чинником економічного розвитку, найефективнішим економічним ресурсом» [3, с. 73].

З огляду на це трансформацію форм і видів зайнятості можна визначити як результат нестійкості ринку праці та системи зайнятості. Сьогодні зменшуються обсяги стандартної зайнятості, а традиційна практика закріплення робочого місця за працівником на тривалий термін втратила актуальність, розвиток інформаційних технологій створив передумови для утвердження новітніх режимів праці [2, с. 169].

Основними формами нестандартної зайнятості, які щораз ширше використовуються останнім часом в Україні є такі: гнучкий робочий графік, запозичена праця (аутсорсинг, аутстафінг, лізинг персоналу); неповний робочий день або неповна зайнятість; зайнятість на умовах строкових трудових договорів; самозайнятість як у формальному, так і неформальному секторах економіки; вторинна зайнятість; дистанційна зайнятість; зайнятість на основі договорів цивільно-правового характеру тощо.

Статистичні дані свідчать, що у регіоні кількість працюючих у режимі скороченого робочого дня (тижня) у 2011 р. становила 18236 осіб (10,1% середньооблікової кількості штатних працівників); у 2010 р. відповідно – 25249 осіб (13,8%). Серед видів економічної діяльності найбільше застосовували практику скороченого робочого дня (тижня) до працівників, зайнятих у галузі будівництва, – 2302 особи (або 43,5% середньооблікової кількості штатних працівників), транспорту та зв'язку – 4029 осіб (або 32,4%) [4, с. 79].

Нестандартні форми зайнятості, забезпечуючи гнучкість соціально-трудових відносин, здебільшого відповідають інтересам роботодавців. Організація робочого часу здатна впливати як на умови праці і задоволення потреб працівника, так і на конкурентоспроможність підприємства, результати його діяльності. Очевидно, що ці форми зайнятості і надалі будуть зберігатися і поширюватися, зважаючи на нестабільність економічного розвитку, потреби сторін соціально-трудових відносин, насамперед роботодавців.

Висновки. Після світової економічної кризи роботодавці дедалі частіше почали переходити на гнучкі режими робочого часу, що дає їм змогу скоротити витрати на персонал, ліквідувати стандартні робочі місця, оптимізувати податкові відрахування та виконання інших соціальних зобов'язань відповідно до чинного трудового законодавства. Середній і малий бізнес перебувають здебільшого на тіньовому ринку праці, а це дає змогу виплачувати заробітну плату в «конвертах», відсутній соціальний захист працівників. За таких умов встановити правові межі соціально-трудових відносин доволі складно.

В майбутньому досвід використання нестандартних режимів праці буде поширюватися далі. Таким чином, використовуючи зарубіжний досвід, необхідно запроваджувати атипові та строкові договори регулювання зайнятості, що дасть змогу встановити межі застосування найманої праці, створити сприятливі умови для залучення іноземних інвесторів.

Література

1. Дикунів С. А. Трансформація занятості населення: тенденції і противоречия [Електронний ресурс] / С. А. Дикунів. – Режим доступу: <http://www.sgu.ru/sites/default/files/journals/izvestiya/pdf/2013/12/13/2011>.

2. Каленюк І. С. Новітні тенденції у сфері зайнятості в Україні / І. Каленюк // Чернігівський науковий часопис. – 2012. – № 1(3). – С. 168 – 172. – Серія 1, Економіка і управління.

3. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: моногр. / А. Колот. – К.: КНЕУ, 2010. – 251 с.

4. Праця Тернопільської області в 2011 році: статистичний збірник. – Тернопіль, 2012. – 298 с.

5. Статистичний щорічник Тернопільської області за 2001 рік. – Тернопіль, 2002. – 445 с.

УДК 314.17, 331.356.2

Галина Баб'як

ВІДТВОРЕННЯ НАСЕЛЕННЯ РЕГІОНУ: ПОГЛЯД КРИЗЬ ПРИЗМУ ДЕМОГРАФІЇ

В статті здійснено аналіз демографічної ситуації в Тернопільській області. Виявлено вплив демографічних чинників на відтворення її трудового потенціалу. Оцінено перспективи деморозвитку регіону. Подано шляхи подолання кризових демографічних явищ.

In the article was carried out the analysis of demographic situation in the Ternopil'skiy area. Was found out influence of demographic factors on the recreation of it labour potential. The prospects of demodevelopment region are appraised. Were given the ways of overcoming of the crisis demographic phenomena.

Ключові слова: відтворення населення, деморозвиток, демографічна ситуація, демографічні чинники, демографічна політика, стратегія демографічного розвитку.

Keywords: recreation of population, demodevelopment, demographic situation, demographic factors, demographic policy, strategy of demographic development.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Відомо, що нині населення є головною продуктивною силою суспільства, а також основним споживачем матеріальних благ. Темпи та пропорції економічного розвитку регіону, зокрема обсяги виробництва та споживання, їх зміни істотно залежать від чисельності населення, його вікової, освітньої, професійної та соціальної структур, робочої сили. Демографічна ситуація в області є основою забезпечення демографічної безпеки держави, побудови майбутнього України та створення умов для відтворення трудового потенціалу. В той же час, показники народжуваності, рівня здоров'я, трудового потенціалу виступають фундаментом стабільності у суспільстві, відіграють провідну роль у забезпеченні конкурентоспроможності економіки держави та окремих її регіонів. Загострення демографічних проблем в період трансформації економіки вимагає переосмислення наукового доробку з питань оптимізації демографічної політики, регулювання відтворення трудового потенціалу та врахування в дослідженнях тих суперечностей, умов та чинників, що визначають перспективи демографічної політики та утвердження нового підходу до відтворення населення держави в цілому та окремих її регіонів.

Актуальність даного дослідження зумовлена необхідністю вивчення сучасних демографічних тенденцій, визначення пріоритетів державної політики щодо природного відтворення населення, запровадження в практику державного регулювання нових соціально-економічних, морально-етичних та ідеологічних механізмів, спрямованих на підвищення народжуваності, подолання депопуляції.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. Дослідженню різнобічних аспектів аналізу демографічної ситуації, формування та реалізації трудового потенціалу населення присвятили роботи багатьох науковців. До вітчизняних дослідників цієї проблеми належать: М. Долішній, С. Злупко, Е. Лібанова, О. Мельник, С. Новикова, С. Петрова, С. Пирожков, С. Писаренко, О. Позняк, М. Птуха, М. Романюк, В. Стешенко, Л. Шаульська та інші.

Проблемам демографічних аспектів соціально-економічного розвитку Тернопільської області приділяють значну увагу місцеві органи влади, Головне управління статистики та науковці.