

ОРГАНІЗАЦІЙНІ АСПЕКТИ ФУНКЦІОНУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ

ORGANIZATION ASPECTS OF THE FUNCTIONAL PRINCIPLE RICKU PRACI

УДК 331.522.4

Писаренко С.В.

к.с.-г.н., доцент кафедри
підприємництва і права

Полтавська державна аграрна академія

Калашник О.В.

к.т.н. доцент кафедри підприємництва
і права

Полтавська державна аграрна академія

Ганненко В.В.

студент

Полтавська державна аграрна академія

У статті розглянуто методологічні аспекти функціонування ринку праці, виявлено переваги та недоліки на ринку трудових ресурсів, які сприяють поліпшенню його стану. Виявлено фактори впливу на формування ринку праці. Розглянуто ринок праці через маркетингову концепцію на ринку робочої сили, тобто через товарну форму робочої сили й повної переорієнтації на потреби її покупця (роботодавця).

Ключові слова: ринок праці, організація ринку праці, зайнятість, безробіття, товарна форма робочої сили.

В статье рассмотрены методологические аспекты функционирования рынка труда, выявлены преимущества и недостатки на рынке трудовых ресурсов, способствующих улучшению его состояния. Выявлены факторы влияния на формирование рынка труда. Рассмотрен рынок труда через

маркетинговую концепцию на рынке рабочей силы, то есть через товарную форму рабочей силы и полной переориентации на нужды ее покупателя (работодателя).

Ключевые слова: рынок труда, организация рынка труда, занятость, безработица, товарная форма рабочей силы.

In article dealt with methodological aspects of the functioning of the market of, found the advantages and disadvantages in the labour market to contribute to the improvement of his condition. he factors influencing the formation of the labor market are revealed. The labor market is considered through the marketing concept in the labor market, that is, through the commodity form of the workforce and a complete reorientation to the needs of its buyer (employer).

Key words: labor market, labor market organization, employment, unemployment, commodity form of labor.

Постановка проблеми. Перехід від планової економіки до ринкових відносин зумовив неминучість і необхідність виникнення ринку попиту та пропозиції робочої сили. Робоча сила стає товаром, оскільки в кожній працездатній людині з'являється можливість вільно розпоряджатися своєю робочою силою й пропонувати (продавати) її на свій розсуд. За планової системи така воля була відсутня.

Переважно вирішуються поточні проблеми зайнятості й безробіття без загальної стратегії та державних програм, тому ситуація на ринку трудових ресурсів залишається складною й приймає затяжний характер. При цьому стало очевидним, що колишні теоретико-методологічні концепції та підходи до регулювання виниклого ринку трудових ресурсів практично знецінилися і мають потребу в заміні новими ринковими методами.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У сучасній економіці належне місце в розробленні даного питання займають праці вітчизняних учених-економістів А.З. Дадашева, С.А. Дятлова, Ю.М. Краснова, П.М. Макаренка, М.Й. Маліка, Л.О. Мармоль, Л.І. Михайлової, А.В. Чупіса, В.В. Юрчишина, К.І. Якуби, О.Г. Шпикуляка та ін. Однак у більшості наукових розробок недостатньо уваги приділено проблемам досліджень функціонування ринку праці, що й зумовило вибір об'єкта дослідження.

Постановка завдання. Мета статті – розглянути методологічні аспекти функціонування ринку праці та виявити переваги і недоліки на ринку трудових ресурсів, які мають сприяти поліпшенню його стану.

Виклад основного матеріалу дослідження. В умовах ринкових відносин поряд із трудовим

законодавством діє саморегуляція процесів переміщення трудових ресурсів і зайнятості населення. Для певного впливу на ці процеси створюється відповідна соціально-економічна база, що сприяє поліпшенню умов життєдіяльності й праці робітників.

Слово «праця» у загальноприйнятому розумінні означає доцільну трудову діяльність людей із виробництва товарів, виконання робіт або надання послуг.

Як творець споживчих вартостей праця являє собою «...вічну природну умову людського життя, тому вона не залежить від якої б не було форми цього життя, а навпроти, однакова для всіх її суспільних форм» [1, с. 195]

Ф. Котлер у самому початку своєї відомої книги «Основи маркетингу» вже використовує термін «ринок праці»: «Може сформуватися ринок на якийсь товар, послугу або інший об'єкт, що має ціннісну значимість. Наприклад, ринок праці складається з людей, що бажають запропонувати свою робочу силу в обмін на заробітну плату або товари» [3, с. 17] Якщо це ринок товарів, а товаром є робоча сила, то логічніше використовувати термін «ринок робочої сили», адже на ринку купується не праця як процес, що буде мати місце після покупки, у процесі виробництва, а робоча сила людини, здатна до праці.

Спектр думок із питань теорії ринку праці або робочої сили наведеними висловленнями не обмежується. Так, у «Практичних порадах діловим людям» приводяться слова: «Підприємця цікавить праця, її ефективність, а заробітна плата залежить не тільки від вартості робочої сили, а й від ефективності праці, попиту та пропозиції робочої сили як товару». Однак підприємець наймає працівника за заздалегідь обговореною ціною робочої сили.

Розглянуті тут питання ще більше ускладнюються з уведенням поняття «послуга». Л.П. Киян, наприклад, вважає, що «об'єктом зв'язку на ринку праці виступає робоча сила, що представляє послуги праці» [5, с. 9]. Аналогічну думку висловлюють В.І. Марцинкевич та І.В. Соболева, які стверджують, що «на ринку праці покупець здобуває право на використання трудових послуг і одночасно вступає в контакт із вільною людиною, права якого він зобов'язаний дотримуватися» [5, с. 122]. Р.Д. Еренберг і Р.С. Сміт пишуть: «Умови, в яких роботодавці здобувають, а працівники пропонують свої послуги у сфері праці, утворюють свій ринок із кількох причин...». Тут багато проясняється, якщо уточнити, що ринок праці, а точніше, як було доведено вище, ринок робочої сили – це ресурсний ринок, ринок трудових ресурсів, а не ринок послуг праці.

Автор дотримується точки зору, що об'єктом купівлі-продажу на ринку робочої сили (трудових ресурсів) є не праця, а товар «робоча сила».

Подальший розгляд питань теорії ринку робочої сили наштовхує нас ще на одну важливу обставину. Справа в тому, що роботодавець, купуючи робочу силу, пропонує працівникові трудитися на певному робочому місці. Своєю чергою, і працівник, продаючи робочу силу, пред'являє попит на певну роботу, на певне робоче місце. Угода купівлі-продажу відбудеться, якщо має місце відповідність працівника вимогам робочого місця, а пропонуване працівникові робоче місце відповідає інтересам працівника. У сучасній ринковій економіці ця обставина одержала таке значення, що «...вже недостатньо говорити про ринок праці як ринок живої праці, й з'явилися вагомі підстави включити в ринок праці й ринок робочих місць, оскільки реально і постійно є попит на них і їхня пропозиція на ринку праці» [4, с. 6].

Тепер розглянемо механізм функціонування ринку робочої сили і теоретичні підходи до його дослідження.

В економічній теорії західних країн ринок робочої сили розглядається як ринок, де реалізується лише один із необхідних виробничих ресурсів. Можна виділити кілька підходів до аналізу функціонування сучасного ринку трудових ресурсів. Це передусім той підхід, в основі якого лежать постулати класичної політекономії. Прихильники цієї концепції (Дж. Перрі, Р. Хол, Д. Гілдер та ін.) вважають, що ринок робочої сили, як усі ринки, діє на основі цінової рівноваги, тобто основним ринковим регулятором служить ціна, у цьому разі – ціна робочої сили (заробітна плата). На їхню думку, саме за допомогою заробітної плати регулюються попит та пропозиція робочої сили, підтримується їх рівновага.

Для ефективної трудової та соціальної реалізації робочої сили після оцінки стану та тенденцій

розвитку ринку праці для успішного формування власної кар'єри необхідно правильно вибрати професію. Сьогодні більша частина молоді прагне отримати медичну, економічну, юридичну освіту. Проте нині зростає попит на робітників високої кваліфікації, які володіють новими професіями: спеціалістів – фахівців у галузі інформатизації, сфері ділових та інформаційних послуг. Найбільше шансів працевлаштування мають представники таких професій, як кваліфіковані робітники з інструментом, оператори та складальники устаткування і машин, слюсарі тощо [2, с. 28].

Становить інтерес ще один розповсюджений теоретичний підхід до механізму формування й функціонування ринку робочої сили – так звана школа інституціоналістів (Дж. Данлоп, Л. Ульман і ін.). Прихильники цього напрямку основну увагу приділяють аналізу професійних і галузевих розбіжностей у структурі робочої сили та відповідних рівнів заробітної плати. Потрібно віддати належне представникам цієї школи, оскільки рівень заробітної плати в окремих галузях у всіх країнах має істотні розходження. Разом із тим тут простежується відхід від макроекономічного аналізу й прагнення пояснити характер ринку особливостями динаміки окремих галузей і професійних демографічних груп.

Таким чином, жоден із перерахованих підходів не дає повної й адекватної картини механізму функціонування ринку робочої сили, хоча вони і відображають окремі його елементи.

Рівень якісного складу кадрів керівників і фахівців багато в чому визначає й рівень ефективності функціонування тієї чи іншої господарської системи, оскільки від особистих якостей цих працівників, їх загальноосвітнього та кваліфікаційного рівнів залежать якість прийнятих рішень і результати їх реалізації. Аналіз якісного складу кадрів передбачає вивчення працівників за статтю, віком, освітою, кваліфікацією, стажем роботи та іншими соціально-демографічними ознаками (табл. 1).

Рівень якісного складу управлінського персоналу визначає рівень ефективності функціонування підприємства, тому що від особистих властивостей працівників, їх загальноосвітнього і кваліфікаційного рівнів залежать якість управлінських рішень і результати їх реалізації (табл. 1).

Проаналізувавши якісний склад персоналу ДП «ДГ «Степне», слід зазначити, що середньоблікова чисельність працівників зменшилася в 2016 р. порівняно з 2012 р. на 5,4%. Характеризуючи працівників за віковим складом, слід відзначити, що в досліджуваному підприємстві більшу питому вагу займають працівники у віці від 15 до 34 років, спостерігається як зменшення персоналу, так і зростання по всіх вікових категоріях.

Так, у віці від 15 до 34 років чисельність персоналу збільшується на 3,9%, у віці від 34 до

50 років показник майже не змінився, від 50 до 54 років відбулося зменшення чисельності працівників на 62,5%, а у віці від 54 до 59 років кількість персоналу також зменшилася на 66,7%; пенсіонери також задіяні у виробничому процесі, хоча

отримують пенсію, (32 особи в базовому році та 35 – у звітному році). Пенсію отримують із різних причин: по інвалідності, на пільгових умовах та за віком. Аналізуючи показники якісного складу персоналу у ДП «ДГ «Степне», хотілося б відзначити

Таблиця 1

**Динаміка якісного складу персоналу ДП «ДГ «Степне»
Полтавського району, 2012–2016 рр.**

Показники	Роки					Відхилення 2016 р. у % до 2012 р.
	2012	2013	2014	2015	2016	
Середньооблікова чисельність працівників, всього осіб	312	285	293	305	295	94,6
Чисельність працівників у віці (років):						
15-34 років	154	150	150	163	160	103,9
з них молодь віком 15-24 років	8	5	6	6	5	62,5
34-50 років	120	118	129	128	121	100,8
50-54 років	32	13	12	12	12	37,5
54-59 років	6	4	2	2	2	33,3
Чисельність працівників, які закінчили вищі навчальні заклади:						
I-II рівнів акредитації	264	226	226	236	220	83,3
III-IV рівнів акредитації	48	59	67	69	75	156,3
Чисельність працівників, що отримують пенсію, всього осіб	32	32	34	36	35	109,4
у т. ч.: на пільгових умовах	3	3	2	2	2	66,7
за віком	24	24	26	28	27	112,5
по інвалідності, всього	5	5	6	6	6	120,0
з них III групи	1	1	1	1	1	100,0
Навчено новим професіям, осіб	-	-	-	-	-	
Підвищили кваліфікацію, осіб	3	2	2	1	1	33,3

Таблиця 2

**Динаміка показників руху та плинності персоналу ДП «ДГ «Степне»
Полтавського району, 2012–2016 рр.**

Показники	Роки					Відхилення 2016 р. до 2012 р.	
	2012	2013	2014	2015	2016	+, -	%
Середньооблікова чисельність штатних працівників, осіб	269	275	289	272	275	6,0	102,2
Середньооблікова чисельність працівників в еквіваленті повної зайнятості, осіб	256	261	275	258	261	5,7	102,2
Кількість працівників, які працювали в умовах неповного робочого дня, осіб	37	4	5	12	15	-22,0	40,5
Середньооблікова чисельність працівників, зайнятих у с.-г. виробництві, всього осіб	272	269	267	245	230	-42	84,6
із них задіяні у: рослинництві	120	121	137	121	103	-17	85,8
тваринництві	152	148	130	124	127	-25	83,6
Прийнято працівників, усього осіб	67	53	68	95	85	18,0	126,9
Вибуло працівників, усього осіб	59	42	64	109	108	49,0	183,1
Плиність кадрів	59	42	64	109	108	49,0	183,1
Облікова чисельність штатних працівників на кінець звітного періоду	242	248	260	245	254	11,9	104,9
Чисельність працівників, що змінилася, осіб	59	42	64	95	85	26,0	144,1
Інтенсивність обороту із прийняття, %	26,2	20,3	24,8	36,8	32,5	6,3	124,1
Інтенсивність обороту зі звільнення, %	23,1	16,1	23,3	42,2	41,3	18,3	179,1
Рівень загального обороту персоналу, %	49,3	36,4	48,1	78,9	73,9	24,6	149,8
Рівень загального приросту персоналу, %	3,1	4,2	1,5	-5,4	-8,8	-11,9	-281,2
Рівень стабільності персоналу, %	76,9	83,9	76,7	57,8	58,7	-18,3	76,3

чисельність працівників, які закінчили навчальні заклади та мають освіту. Так, навчальні заклади I-II рівнів акредитації закінчили 264 працівника в 2012 р. та 220 працівників у 2016 р., навчальні заклади III-IV рівнів акредитації у досліджуваному підприємстві закінчили 48 осіб у 2012 р., та 75 осіб у 2016 р. Підприємство приділяє незначну увагу підвищенню кваліфікації своїх працівників, а отже, за досліджуваний період підвищення кваліфікації пройшла лише одна особа.

Рух та плинність персоналу досліджуваного господарства розглянемо в табл. 2. Таким чином, як уже відзначалося, середньооблікова чисельність працівників у 2016 р. зменшилася на шість осіб.

Середньооблікова чисельність працівників, зайнятих у сільськогосподарському виробництві зменшилася із 275 осіб у 2012 р. до 230 осіб у 2016 р. Прийнято на роботу 85 працівників, що на 18 осіб більше, ніж у базисному році, а вибуло 108 працівників, що також на 49 осіб більше, ніж у 2012 р. Такі показники викликані значною трудовою міграцією.

Рівень загального приросту персоналу є негативним та коливається від 3,1% у 2012 р. до -8,8% у 2016 р., рівень стабільності персоналу також зменшується на 23,7%.

Специфічні особливості ринку робочої сили, що накладають відбиток на його формування, функціонування й на методологію аналізу складних на ньому соціально-економічних відносин, можна звести в таке угруповання:

1. Невіддільність прав власності на товар «робоча сила» від її власника.
2. Тривалість контактів продавця й покупця робочої сили.
3. Наявність великої кількості організаційних структур, законодавчих положень і різних програм зайнятості населення.
4. Високий ступінь індивідуальних угод, що виходять за рамки юридично оформлюваних відносин.

Однією з найважливіших умов переходу до ринкової економіки є розроблення та виконання програми створення ефективно функціонуючого ринку робочої сили. Перспективи розвитку вітчизняного ринку трудових ресурсів, безсумнівно, пов'язані з використанням маркетингової концепції на ринку робочої сили.

На сучасному етапі розвитку суспільства, коли відбувається корінне перетворення економіки, виникають якісно нові вимоги до формування людини як потенційного працівника, а також

необхідність створення соціально-економічних передумов і умов, що забезпечують більш повну реалізацію можливостей людського фактору й використання його трудового потенціалу. Досвід більшості високорозвинених країн свідчить про те, що найбільших успіхів домоглися ті з них, які здійснили переорієнтацію своїх економік з екстенсивного на інтенсивний шлях розвитку, коли їхня міць стала опиратися на максимальну реалізацію творчого й інтелектуального потенціалу своїх співгромадян.

Висновки з проведеного дослідження. Таким чином, у сучасній ринковій економіці головне – це розвиток продуктивних чинників, активізація людського фактору. Першим продуктивним чинником в економіці є робітник у складі трудових ресурсів суспільства. Працею його створюється економіка. І треба створювати такий господарський механізм і такі виробничі відносини, щоб праця стала високоефективною.

Вирішення проблем використання трудових ресурсів вимагає остаточного визнання товарної форми робочої сили й повної переорієнтації на потреби її покупця (роботодавця). Варто також визнати, що колишні теоретико-методологічні концепції й підходи до регулювання ринку трудових ресурсів і зайнятості населення, що формується, практично знецінилися й мають потребу в заміні методами з орієнтацією на ринок. Інакше кажучи, перспективи розвитку вітчизняного ринку трудових ресурсів повинні бути тісно пов'язані з реалізацією принципів і методів сучасного маркетингу. При цьому, головне, від простої констатації маркетингової діяльності необхідно перейти до конструктивної роботи з використання маркетингу для подолання наявного відставання у застосуванні маркетингових методів від сучасних вимог ринку трудових ресурсів.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Дадашев А.З. Регіональний ринок праці: формування й ефективність управління. Питання економіки. 1995. № 5. С. 194–199.
2. Дядик Т.В. Трудова та соціальна реалізація робочої сили на ринку праці. Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія «Економічні науки». 2010. № 4(2). С. 27–30. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvpush_2010.
3. Киян Л.П. Маркетинг рынка труда. Воронеж: Воронеж, ун-т, 1995. 523 с.
4. Павленков В.А. Рынок труда. М.: Анкил, 1992. – 234 с.
5. Рофе А.И., Жуков А.М. Теоретические основы экономики и социологии труда. М.: МИК, 1999. 330 с.