

дозволить визначити дійсну важливість проблем, необхідну швидкість їх рішення, що дозволяє уникнути виникнення нових проблем, а також уточнити види змін, які звичайно потрібні.

– проведення аналізу факторів, необхідних для здійснення необхідних змін. Він повинен бути сконцентрований на наступних питаннях: хто може чинити опір змінам, чому і наскільки сильно, хто володіє інформацією, необхідною для планування зміни, чия допомога необхідна для здійснення зміни, які позиція і положення ініціатора зміни по відношенню до інших зацікавлених сторін з точки зору сили, довіри, способів взаємодії і т. д.

– вибору стратегії зміни, заснованої на попередньому аналізі. Цей вибір уточнює швидкість або темп зміни, обсяг попередньої роботи, пов'язаної з плануванням, і ступінь залученості інших людей. Цей вибір визначає тактику використання окремих працівників і колективів.

Таблиця 2

Методи подолання опору організаційним змінам

Методи	Передумови застосування	Переваги	Недоліки
Навчання і надання інформації	Недостатня або неповна інформація про очікувані зміни	Можливість свідомої підтримки	Тривалий процес залучення великої кількості людей
Залучення до участі в проєкті	Наявність сильних лідерів - опонентів	Інтегрує і збагачує уявлення про інновації	Може зажадати багато часу
Стимулювання і підтримка	Наявність мотивованої системи стимулів	Знижує опір окремих осіб	Вимагає багато часу, грошей і часто не приводить до очікуваних результатів
Переговори і угоди	Коливання і не стійка позиція груп, що чинять опір	Порівняно легко знижує рівень активного опору	Віднімає багато часу, викликає незадоволеність груп, які не брали участь у переговорах
Кадрові перестановки і призначення	Наявність кваліфікованого персоналу	Підтримка змін	Можуть з'явитися проблеми в майбутньому, зростання напруги в колективі
Приховані і явні заходи примушення	Гострий дефіцит часу і наявність відповідних владних повноважень	Швидко долає будь-який опір	Сприяє зростанню і накопиченню незадоволеності

– спостереження за процесом здійснення змін. Як би добре не були обрані тактика і стратегія зміни на початкових етапах, часто виникають несподівані проблеми в процесі здійснення зміни. Тільки шляхом ретельного управління процесом можна своєчасно визначити непередбачені ефекти і правильно на них відреагувати.

– центром стратегії змін має бути виховання відданого компанії персоналу. Необхідно розуміти загальну базу знань колективу та його емоційний настрій, оскільки нові завдання потребують участі емоційно сильних людей, здатних навчитися працювати по-новому, готових до експериментів та ризику. Для ефективних процесів змін необхідний справжній прорив, який забезпечить їх глибоке сприйняття. Основну увагу необхідно приділяти не виконанню конкретних завдань, а діяльності окремих груп, наділених новими знаннями і навичками, координації загальних зусиль замість управління окремими процесами. Залучення співробітників із різними поглядами, обговорювання проблем має вирішальну роль під час ускладнення ситуації з підсиленням протидії. У сприятливій атмосфері співробітники відкриваються новим ідеям, переглядаючи старі принципи і переборюючи вороже ставлення та загальний опір новому.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ:

1. Hannan M., Freeman J. 1984. Structural Inertia and Organizational Change // American Sociological Review, Vol. 29, pp. 149–164
2. Алейникова Г.М. Организация и управление турбизнесом. - Донецк: ДЦТБ, 2002. - 117 с.
3. Архипова Н.И. Исследование систем управления Н.И. Архипова, В.В. Кульба, С.А. Косяченко. — М.: ПРИОР, 2009. — 384 с.
4. Бажин И.И. Управление изменениями И.И. Бажин. — Харьков: Консум, 2006. — 384 с.
5. Задорожнюк Н.О. Психологічні аспекти управління нововведеннями на підприємстві // Соціально-економічні реформи в контексті глобалізації та євроінтеграції: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, (Львів, 31 січня 2014 року) / Громадська організація «Львівська економічна фундація». У 3-х частинах. — Львів: ЛЕФ, 2014. ч. 2. — 116 с. — С.15-17
6. Моніторинг соціально-економічного розвитку регіонів за 2002 рік. - К: Міленіум, 2003 р. - 212 с., с.258
7. Фрайлингер К. Управление изменениями в организации Пер. с нем. Н. П. Береговой, И. А. Сергеевой. — М.: Книгописная палата, 2002. — 264 с.

УДК 331.101

НАПРУЖЕНІСТЬ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ЯК ПЕРЕШКОДА РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Петіна О. М., аспірант кафедри економіки та організації виробництва Кіровоградського національного технічного університету (Україна).

Петіна О. М. Напруженість соціально-трудових відносин як перешкода розвитку трудового потенціалу

У статті досліджується питання впливу соціально-трудових відносин на розвиток трудового потенціалу України. Визначено, що на гальмування розвитку трудового потенціалу впливають зовнішні і внутрішні фактори соціально-трудової сфери. Проведено аналіз рівня оплати праці найманих працівників, рівня безробіття в Україні та Європі. Розглянуто вплив зовнішньої трудової міграції на трудовий потенціал суспільства. На основі аналізу визначено основні протиріччя, які виникають у сфері соціально-трудових відносин та викладено причини, які перешкоджають ефективному розвитку трудового потенціалу. Виявлено, що відбувся перехід значної частини працівників інтелектуальної праці у сферу некваліфікованої, але високодохідної діяльності, що перетворило трудову мотивацію на мотивацію виживання. Обґрунтовано необхідність розробки заходів для збереження вітчизняного трудового потенціалу, забезпечення ефективної зайнятості, збалансованості попиту та пропозиції на ринку праці. Запропоновано шляхи подолання напруженості в соціально-трудовій сфері з метою розвитку та реалізації трудового потенціалу.

Ключові слова: ринок праці, соціально-трудові відносини, трудові ресурси, трудовий розвиток, заробітна плата, рівень безробіття, трудовий потенціал країни, інтелектуальний потенціал.

Петіна А. Н. Напряженность социально-трудовых отношений как препятствие развития трудового потенциала

В статье исследуется вопрос влияния социально-трудовых отношений на развитие трудового потенциала Украины. Определено, что на

торможение развития трудового потенциала влияют внешние и внутренние факторы социально-трудовой сферы. Проведен анализ уровня оплаты труда наемных работников, уровня безработицы в Украине и Европе. Рассмотрено влияние внешней трудовой миграции на трудовой потенциал общества. На основе анализа определены основные противоречия, которые возникают в сфере социально-трудовых отношений и изложены причины, препятствующие эффективному развитию трудового потенциала. Выявлено, что произошел переход значительной части работников интеллектуального труда в сферу неквалифицированной, но высокодоходной деятельности, что превратило трудовую мотивацию на мотивацию выживания. Обоснована необходимость разработки мер по сохранению отечественного трудового потенциала, обеспечение эффективной занятости, сбалансированности спроса и предложения на рынке труда. Предложены пути преодоления напряженности в социально-трудовой сфере с целью развития и реализации трудового потенциала.

Ключевые слова: рынок труда, социально-трудовые отношения, трудовые ресурсы, трудовое развитие, заработная плата, уровень безработицы, трудовой потенциал страны, интеллектуальный потенциал.

Petina O. The tension of social and labor relations as an obstacle to the development of labor potential

The article examines the impact of social and labor relations on the development of labor potential of Ukraine. It was determined that the internal and external factors of social and labor issues are influenced of labor potential. The compensation of employees, unemployment in Ukraine and Europe is analyzed. The influenced of labor migration on the labor potential of society is depicted. The main contradictions are defined that arise in labor relations and stated the reasons that prevent the effective development of labor potential. Revealed that there were quite a lot of workers in the areas of intellectual labor unskilled, but highly profitable activity, which made labor motivation to motivation survival. It was justified the necessity of developing measures to preserve domestic employment potential, ensuring effective employment, balance supply and demand in the labor market. The ways of overcoming tensions in social and labor issues is offered order to develop and implement employment potential.

Keywords: labor market, social and labor relations, human resources, employment growth, wages, unemployment, labor potential of the country's, intellectual potential.

Постановка проблеми. Соціально-трудові відносини, що склалися на українському ринку праці не відповідають сучасному етапу соціально-економічних перетворень у суспільстві. Поняття соціально-трудових відносин торкається різних аспектів взаємодії працівника, роботодавця і держави. Крім безпосереднього процесу праці, воно охоплює різноманітні сторони трудової діяльності людини: профорієнтацію і професійне навчання, прийом та звільнення працівників, нормування й оплату праці, умови та якість праці, трудову мотивацію, вирішення конфліктів, пов'язаних з трудовою діяльністю, питання соціального забезпечення тощо.

Відомо, що трудові ресурси – це капітал, який завжди виступає рушійною силою для підвищення економічного розвитку та добробуту суспільства. Трудовий потенціал країни накопичується поколіннями. Знання, рівень освіти, професійна кваліфікація, навички, вміння і досвід роботи, а також продуктивність праці, визначають темпи суспільного розвитку держави.

Розділяємо думку С. Р. Пасеки щодо того, що досягнення конкурентоспроможності країни та якісного людського розвитку великою мірою залежить від керованості процесів розвитку та використання трудового потенціалу, спрямованості такого розвитку в інноваційне русло [1, с. 6].

Сучасна соціально-економічна політика України призвела до зниження рівня життя населення, деформації мотивів до праці, зростання обсягів «тіньової» зайнятості, руйнування середнього класу, критичного рівня бідності, втрати людських ресурсів тощо. Недостатню увагу приділяється проблемам розвитку трудового потенціалу, захисту свобод, трудових та соціально-економічних прав молодих спеціалістів, аналізу й прогнозуванню ймовірних інституціональних пасток у соціально-трудовій сфері. Саме відсутність системної програми регулювання, законодавча неврегульованість можуть стати підґрунтям для соціальних та політичних потрясінь. Процес інтеграції України в європейський простір, соціальна орієнтація ринкової економіки потребують нової якості трудового потенціалу суспільства, формування модернізованих організаційно-економічних відносин у сфері праці як підґрунтя для забезпечення економічного зростання і на цій основі підвищення рівня та якості життя. Тому, визначення ролі соціально-трудових відносин у сучасному трудовому розвитку суспільства зумовлює необхідність вивчення та узагальнення результатів досліджень.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні і прикладні аспекти розвитку трудового потенціалу і питання функціонування соціально-трудових відносин розглядають у своїх працях такі відомі вітчизняні та зарубіжні науковці: І. О. Амоша, І. І. Бажан, Д. Бергер, Д. П. Богиня, В. Я. Брич, С. Й. Вовканич, В. М. Гесць, Б. М. Генкін, М. В. Семикіна, О. О. Герасименко, О. А. Грішнова, В. Н. Дудка, М. І. Долішній, С. М. Злупка, Є. П. Качан, Р. П. Колосова, А. М. Колот, О. М. Левченко, Е. М. Лібанова, Л. С. Лісогор, О. Ф. Новікова, В. В. Онікієнко, І. Л. Петрова, В. М. Петух, М. І. Пітюлич, С. І. Пирожков, С. М. Писаренко, В. І. Приймак, А. М. Уманський, У. Я. Садова, Л. К. Семів, В. Г. Сумцов, Л. В. Шаульська, Л. Т. Шевчук, Л. Чижова та ін.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Залишаються невирішеними проблеми розвитку трудового потенціалу, забезпечення ефективної зайнятості, збалансованості попиту та пропозиції на ринку праці, створення нових робочих місць тощо.

Мета наукової статті. Метою дослідження є: аналіз впливу системи соціально-трудових відносин на розвиток трудового потенціалу; виявлення недоліків у сфері соціально-трудових відносин; визначення шляхів їхнього усунення та розробка на цій основі напрямів удосконалення системи соціально-економічних відносин у трудовій сфері.

Результати дослідження. В науковій літературі все частіше застосовується поняття трудовий потенціал. О. А. Грішнова визначає його як «інтегральну динамічну систему, яка включає демографічну, економічну і соціальну підсистеми, об'єднані спільністю трудової діяльності» [2, с. 7]. М. В. Семикіна трактує трудовий потенціал як «комплексну категорію, яка відображає інтегральну сукупність властивостей та можливостей працівників» [3, с. 25].

З нашої точки зору, розуміння категорії «Трудовий потенціал» охоплює багатокomпонентну систему трудових можливостей людей, соціальних умов розвитку та їх самореалізації у сфері трудових відносин.

Згодні з думкою Л. В. Шаульської про те, що в складі трудового потенціалу виділяють інтелектуальний потенціал, який визначає його якісні характеристики. Таким чином, трудовий, інтелектуальний потенціал та інноваційний розвиток розглядаються як фактори економічного зростання [4, с. 399]. З впевненістю можна сказати, що від ступеня розвитку інтелектуального потенціалу як частини загального трудового потенціалу залежить майбутнє нашої держави.

На формування соціально-трудових відносин радикально вплинуло виділення працівників інтелектуальної праці на ринку праці. Оскільки ці працівники фактично володіють своїми знаннями як необхідним ресурсом виробництва і є носіями унікальних якостей і здібностей, вони менше конкурують один з одним, ніж представники традиційних професій (робітничого класу). Ситуація у сфері соціально-трудових відносин в Україні залишається нестабільною, що зумовлено зниженням попиту на працю, істотним погіршенням параметрів її розвитку. Суттєвим недоліком соціально-трудових відносин, який перешкоджає розвитку трудового потенціалу, є значний відрив законодавче прийнятих трудових прав, гарантій, вимог від рівня їх фактичної реалізації.

На гальмування розвитку трудового потенціалу впливають як зовнішні, так і внутрішні фактори соціально-трудової сфери. Серед внутрішніх факторів впливу перш за все слід відмітити низький рівень оплати праці. Заробітна плата фактично перетворилася на один із варіантів соціальної допомоги, який мало залежить від результатів праці. Хоча спостерігається стійка динаміка зростання заробітної плати – середньомісячна номінальна заробітна плата штатного працівника за 2013 р. склала 3265 грн. і зросла порівняно з 2012 р. на 7,9% [5, с. 364], водночас мінімальна заробітна плата продовжує залишатися меншою за прожитковий мінімум для працездатних осіб і з січня 2013 р. різниця складає 71 грн. при цьому має місце і виплата заробітної плати, нижчої за мінімально встановлений рівень, яку отримують більше 1 млн. громадян. Упродовж 2013 р. спостерігалася тенденція до зменшення обсягу заборгованості з виплати заробітної плати, яка намітилася

у 2010 р. Так, загальна сума боргу зменшилась у 2013 р. на 85,5 млн. грн. і на 1 січня 2014 р. становила 808,2 млн. грн. [6, с. 240].

Залишається значною диференціація заробітної плати за видами економічної діяльності. Так, заробітна плата працівників сільського господарства складає лише 71,1 % від середнього рівня по економіці, в той час, як заробітна плата працівників, що займаються фінансовою діяльністю, у два рази перевищує середню по економіці. Найнижчий розмір зарплати штатних працівників у 2013 р. спостерігався у працівників Тернопільської – 2359 грн. (72,3% до середнього рівня по країні), Чернівецької (76,1%), Херсонської (75,5%), Закарпатської (78,2%), Житомирської (78,4%) областях. Перевищення середнього по економіці рівня заробітної плати зафіксовано лише у м. Києві – 5007 грн. (153,4%), Луганській (102,2%), Донецькій (115,0%) та Дніпропетровській (102,2%) областях [5, с. 366].

Варто зазначити, що за останніми оприлюдненими даними Державної служби статистики України, рівень безробіття населення віком 15–70 років, визначений за методологією Міжнародної організації праці, в Україні в середньому зріс з 7,1% (2013 р.) до 8,9% (2014 р.) економічно активного населення [Державний комітет статистики]. Існує парадокс: рівень безробіття в Україні чи не найменший серед країн Європи (за даними Євростату: Іспанія – 24%, Італія – 13,2%, Греція – 27,4 %, Франція – 10,5 %, Болгарія – 11,1%, Німеччина – 5,2% [7]), проте рівень бідності свідчить про значне відставання від багатьох держав.

Варто відзначити, що рівень безробіття в Україні нижчий за рівень безробіття у Європі (рис. 1).

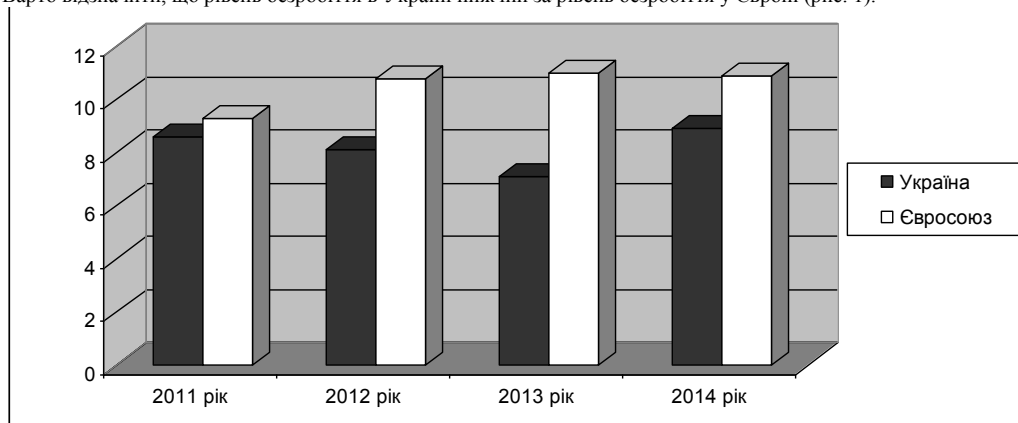


Рис. 1. Рівень безробіття в країнах Європейського союзу та в Україні

Побудовано автором за даними [7,8]

Безробіття в європейських державах усе ще на досить високому рівні і є серйозною проблемою. У цілому, за даними європейського статистичного відомства, в жовтні 2014 р. у країнах ЄС роботу не могли знайти понад 24 млн. працездатних громадян. Варто зазначити, що в Європі це питання дедалі більше переходить з економічної площини в політичну. Якщо подивитися на темпи зниження безробіття з пікових значень 2013 р. до жовтневих показників, то його рівень у розвиненіших країнах Єврозони знижується трохи повільніше, ніж у цілому в 28 країнах Євросоюзу [7].

Можна сказати, що в Україні немає гострої проблеми безробіття, а є проблема низької оплати праці і неадекватної зайнятості. Вакансії не заповнюються через низький рівень заробітної плати. В Україні майже повністю втрачено стимулюючу функцію заробітної плати – для переважної більшості працюючих громадян вона не сприяє якісному відтворенню робочої сили, не забезпечує працівникові обсягів споживання матеріальних благ і послуг, достатніх для розширеного відтворення його фізичної та інтелектуальної здатності до праці. Рівень оплати праці в державі є заниженим, що не сприяє економічному зростанню, тому оплату праці треба поступово підвищувати з метою стимулювання зростання її продуктивності. Слід розуміти, що підвищення заробітної плати – це збільшення доходів до місцевих бюджетів, збільшення відрахувань до Пенсійного фонду, зменшення трудової міграції. В умовах відкритості ринків Україна не в змозі втримати висококваліфікованих спеціалістів, не підвищуючи середню заробітну плату. Надто низькі стандарти оплати праці, штучне заниження ціни праці, застаріла технологічна база виробництва і недостатня технічна оснащеність праці стримують процеси зростання та розвитку інтелектуального капіталу трудових ресурсів України, зокрема отримання та застосування нових наукових знань, підвищення кваліфікації, професійного вдосконалення, що знижує якість трудового потенціалу суспільства та негативно позначається на розвитку всього суспільства. Наступний внутрішній фактор, який суттєво деформує трудовий потенціал суспільства, – катастрофічно високий рівень зовнішньої трудової міграції. Він обумовлений низкою причин, серед яких проблема знайти роботу відповідно до здобутої освіти відповідної кваліфікації з адекватною винагородою за працю, зменшення попиту на робочу силу у зв'язку з надмірним імпортом товару, низький рівень оплати праці в середньому по країні та заборгованість з її виплати, недостатні соціальні гарантії та соціальний захист – усе це спонукає населення до пошуку кращого життя за межами України.

Отже, інтенсифікація зовнішньої трудової міграції спричинила та актуалізувала низку проблем, які позначилися на зниженні трудового потенціалу населення, і фактично інтелект, знання, досвід значної частини осіб працездатного віку зникає із суспільства. Втрачаються не тільки кошти, вкладені в підготовку і підвищення кваліфікації спеціалістів, але й та користь, яку могла б принести їхня праця.

Як відомо, в розрахунку індексу людського розвитку серед основних показників – тривалість життя осіб, ВВП на душу населення та рівня освіти – Україна може конкурувати з іншими країнами лише за одним показником: рівнем освіти населення. Наша держава належить до когорти країн, яка десятиліттями мала високу питому частку осіб з вищою освітою і дотепер фахівці інтелектуальної праці (наприклад, програмісти) користуються стабільним попитом у таких високорозвинених країнах, як США, Канада, Німеччина. Проте таких спеціалістів запрошують, переважно, не на тимчасову роботу, після якої людина повертається на батьківщину зі здобутим або оновленим професійним досвідом, підвищеним рівнем кваліфікації, новими ідеями, які потім втілює на теренах України, а пропонують постійне місце проживання, створюючи комфортні умови роботи і життя, зрештою збагачуючи і примножуючи суспільний інтелект іншої держави. Отже, нині важливо не тільки готувати висококваліфіковані кадри, але й створювати умови для дієвої мотивації працюючих. Неможливість повноцінно реалізовуватися у власній країні спонукає наших співвітчизників приймати рішення про еміграцію. Вїзд на постійне місце проживання за кордон обумовлюється складним комплексом економічних, політичних, професійних й інших мотивів конкретної особи будь-якої країни, проте в Україні на першому плані мотиви, пов'язані з неможливістю задоволення першочергових, первинних потреб людей.

На характер розвитку трудового потенціалу негативно впливає ще один внутрішній чинник – складна демографічна ситуація, яка містить загрози особливості для українського суспільства. Критичний спад народжуваності й високий рівень смертності, а також захворюваності та інвалідності людей призвели до того, що катастрофічно зменшується населення. За останні 5 років Україна втратила майже 1 млн. громадян. Нині населення становить 45,24 млн. осіб [5, с. 311], а до 2050 р., за прогнозами вчених, може скоротитися до 34,8 млн осіб. Для природного відтворення населення потрібно кожній жінці репродуктивного віку народити троє дітей.

Аналізуючи фактори впливу на характер розвитку трудового потенціалу України, необхідно наголосити, що деформація, руйнація

трудового потенціалу детермінована трансформаційними процесами, тривалим періодом спаду в економіці, соціально-економічної кризою, які відбилися на погіршенні якісних характеристик трудових ресурсів, негативно вплинувши на трудовий менталітет і трудові орієнтації людей. Суспільна криза знецінила людський капітал, інтелектуальний потенціал. Особа з освітою, науковими знаннями, соціально-культурним та моральним рівнями втратила відчуття затребуваності, важливості себе для країни. Складні умови породили стихійну адаптацію працюючих громадян до жорстких соціальних реалій, сформувалося “кризове мислення” – відбувся перехід значної частини працівників інтелектуальної праці у сфери некваліфікованої, але високодоходної діяльності, що перетворило трудову мотивацію з високоефективною працею на мотивацію виживання.

Справедливо підкреслити, що формуванню трудової мотивації суттєво перешкоджають також типові риси української ментальності, як нестача соціальної єдності, згуртованості, небажання поступитися економічними інтересами заради зрушень у соціальному розвитку трудових колективів, піднесенні якості трудового життя, тотальна недовіра до влади будь-якого рівня, невміння демократично домовлятися і, водночас, здатність до безмежного терпіння [9, с. 113].

За цих та інших причин якість робочої сили в Україні здебільшого не відповідає сучасним вимогам і часто професійно-кваліфікаційний рівень найманих працівників та потреби роботодавців не співпадають, тобто має місце нестача кваліфікованої робочої сили. Існує проблема забезпечення молодого робочою силою потреб виробництва. Незбалансованість попиту-пропозиції, нерациональна галузева структура зайнятості продовжує формувати спотворене розуміння необхідності підготовки певних спеціалістів, що значно обмежує можливості працевлаштування випускників після отримання престижного диплому та зводить нанівещь їх ціннісні орієнтири і професійні запити. Натомість, певні сектори і галузі промисловості в умовах збільшення обсягів виробництва потребують кваліфікованої робочої сили, яка не готується в нашій державі або готується не в достатній кількості, а отже, нагальною потребою стає реформування системи вищої та професійно-технічної освіти відповідно до сучасних вимог. Такий стан свідчить про необхідність ретельної, науково обгрунтованої оцінки потреби в спеціалістах, яка обов'язково має бути прогностичною і працювати на випередження та здійснюватися представниками ринку праці (роботодавцями, центрами зайнятості, громадськими організаціями, органами державної влади), а не освіти, як це відбувається сьогодні. Повинен нарешті запрацювати головний чинник, що впливає на процес формування якісного трудового потенціалу країни – професійна орієнтація. Саме цілеспрямована профорієнтаційна робота закладів освіти, державної служби зайнятості та роботодавців сприятимуть правильному вибору професії, що наближатиме збалансованість попиту і пропозиції робочої сили на вітчизняному ринку праці, а також створення конкурентних переваг вітчизняного ринку праці. Отже, проблема трудового розвитку суспільства в контексті соціально-трудових відносин, якості робочої сили, трудової мобільності й наявності трудових ресурсів у працездатному віці в Україні набула статусу проблем рівня національної безпеки держави. Говорячи про кризу в розвитку трудового потенціалу необхідно враховувати тенденції глобальних процесів, світових змін у сфері зайнятості, адже зовнішні чинники в сучасних умовах мають здебільшого визначальний вплив на структуру та якість трудових ресурсів більшості держав. Одна з характерних нинішніх тенденцій ринку праці багатьох країн – гнучкі форми зайнятості [10, с. 193]. Зокрема, набуває поширення така форма зайнятості, як телепраця або телекомп'ютеринг, тобто коли наймані працівники виконують роботу дистанційно. На наш погляд, ця тенденція, зважаючи на генетично високий інтелектуальний потенціал молодих українців, які цінують можливість власної професійної самореалізації, кар'єрного просування, відносної самостійності та творчості в праці, досягнення успішності, високого соціального статусу, а також з метою максимального використання наявних трудових ресурсів, забезпечення рівних можливостей щодо отримання роботи набуватиме поширення і стане актуальною та перспективною в нашій державі.

Основним чинником трудового розвитку є підвищення освітнього рівня, постійне оновлення знань. Кожній людині, незалежно від посади, яку вона займає, має бути надана можливість для подальшої освіти та кар'єрного зростання. Тому, дуже важливо створити умови для заохочення підприємств витрачати кошти на підвищення кваліфікації та освітнього рівня працівників. Частково ця проблема вирішується законодавчо, шляхом дозволу на включення до валових витрат оплати підготовки та перепідготовки працівників у вищих навчальних закладах України за профілем діяльності підприємства [11, с. 5]. Ще однією важливою тенденцією, яку варто запозичити для збереження і розвитку трудового потенціалу українського суспільства, – культивуване розуміння європейців щодо необхідності навчатися протягом життя.

За даними опитування, проведеного в країнах ЄС, переважна більшість респондентів (88 %) вважають, що регулярне навчання і тренінги для підвищення кваліфікації чи здобуття нових навичок поліпшують їхні перспективи працевлаштування. 87 % підтримують ініціативи ЄС щодо поширення практики навчання на робочих місцях. “Громадяни ЄС дедалі більше усвідомлюють роль ціложиттєвого навчання в розв'язанні проблем працевлаштування”, – зазначив Комісар ЄС у справах праці В. Спідла [12, с. 12].

Висновки та пропозиції. Результати дослідження трансформаційних процесів у соціально-трудовій сфері у контексті трудового розвитку суспільства дозволили зробити такі висновки.

Трансформація системи соціально-трудових відносин зумовлена переходом до якісно нового етапу розвитку. Якісно змінюється система інтересів і ціннісних орієнтирів як суспільного розвитку в цілому, так і у сфері праці зокрема. Структурні зміни в економіці і зайнятості спричинили збільшення частки кваліфікованих працівників та появу чисельного класу працівників інтелектуальної праці, які меншою мірою конкурують на ринку праці один з одним, ніж представники традиційних “індустріальних” професій, формують нове ставлення до освіти як умови входження в постіндустріальне суспільство як його основного предмету соціально-трудових відносин.

Прогресивний розвиток соціально-трудових відносин неможливий без суттєвого зниження тінізації, тому що поширення «тіньових» економічних відносин у соціально-трудовій сфері є причиною руйнування економічних відносин. Для цього необхідно створити умови для детінізації економіки України. Оскільки соціально-трудові відносини охоплюють найважливіші сфери життєдіяльності людини, то подальше їх комплексне дослідження є актуальним завданням. Існує нагальна потреба дослідження проблем демократизації соціально-трудових відносин, підвищення рівня правосвідомості основних суб'єктів, зміни моделі поведінки найманих працівників і роботодавців в умовах становлення соціально-орієнтованої ринкової політики та правової держави.

Потрібно змінювати підходи до управління трудовими ресурсами. Сьогодні діяльність у цій сфері більше спрямована на надання соціальної допомоги, тобто на усунення наслідків. Важливо перейти від поточного моніторингу показників ринку праці до організації ефективної зайнятості та раціонального використання трудових ресурсів, від практики збереження некваліфікованих робочих місць – до організації трудової діяльності, що вимагає значних компетенцій, згідно заробітної платою.

Отже, у першу чергу для збереження вітчизняного трудового потенціалу необхідно вирішити такі завдання:

- навчальним закладам спільно з роботодавцями необхідно чітко визначити ті напрями підготовки, які є перспективними і затребуваними. Дієвим механізмом підвищення якості підготовки повинна стати система сертифікації кваліфікацій та акредитації програм професійної освіти за участю роботодавців, експертів ринку праці. На підприємствах найчастіше незадоволені компетенціями випускників, але самі роботодавці активної участі у підвищенні рівня їх підготовки не беруть, але потрібно забезпечувати молоді кадри робочими місцями.

- розробити механізми заохочення, в тому числі матеріального, підприємств та організацій, що беруть участь у підготовці кадрів, вдосконаленні освітнього процесу в навчальних закладах, зміцненні їх матеріальної бази.

- подолати проблему оплати праці через законодавче запровадження погодинної заробітної плати як державного соціального стандарту, підняти мінімальну заробітну плату до прожиткового мінімуму;

- розробити дієву мотивацію роботодавців до підвищення і легалізації заробітної плати (наприклад, цільова підготовка кваліфікованої робочої сили, компенсація витрат роботодавцям на підготовку робочої сили, побудова тимчасового житла тощо); формування соціально відповідального бізнесу;

– створити систему державних замовлень на цілеспрямовану підготовку кваліфікованої робочої сили для потреб підприємств через систему професійної освіти, при цьому оновити перелік спеціальностей з урахуванням пропозицій роботодавців;
 – забезпечити зростання інвестицій в освіту і науку, спрямованих на розвиток особистості, оскільки первинні інвестиції в людський капітал є запорукою можливостей ефективних інвестицій у технології та інноваційного розвитку в цілому;
 – вирішити питання якості робочої сили, підвищення освітнього рівня трудових ресурсів України через формування єдиної цілісної системи безперервної освіти та усвідомлення громадянами її важливості, удосконалення механізму професійної підготовки, перепідготовки та перекваліфікації кадрів, посилення відповідальності роботодавця за належний рівень кваліфікації і соціального захисту найманої робочої сили;

– здійснювати професійне навчання, підвищення кваліфікації та перекваліфікацію робочої сили з урахуванням регіональних особливостей, що знижуватиме мотивацію до міграції.

Таким чином, у сфері соціально-трудових відносин залишається досить багато невирішених проблем, але трудовий потенціал може бути адекватно використаний при раціональному державному регулюванні.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ:

1. Пасєка С. Р. Соціально-трудовий потенціал регіону: теорія і практика розвитку : Монографія / С. Р. Пасєка. – Черкаси : «ІнтролігаТОР», 2012. – 608 с.
2. Трудовий потенціал України: оцінка стану, ефективність використання, стратегічні напрями розвитку: Монографія [О. А. Грішнова, С. Р. Пасєка, А. С. Пасєка]; за наук. ред. О. А. Грішнєвої. – Черкаси: «Маклаут», 2011. – 360 с.
3. Трудовий потенціал Кіровоградської області: стан та перспективи розвитку (колективна монографія) / За ред. М. В. Семикіної. – Кіровоград: ВАТ Кіровоградське видавництво, 2008. – 304 с.
4. Шаульська Л. В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: Монографія / Л. В. Шаульська. – НАН України. Ін-т економіки промисловості. – Донецьк, 2005. – 502 с.
5. Статистичний щорічник України за 2013 рік / За ред. О.Г. Осауленка. – К.: ТОВ «Видавництво «Консультант», 2014. – 536 с.
6. Праця України у 2013 році: Статистичний збірник. – К.: ТОВ Видавництво «Консультант», 2014. – 337 с.
7. Eurostat [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>.
8. Офіційний сайт Державного комітету статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukr-stat.gov.ua>.
9. Семикіна М. В. Нова парадигма мотивації праці в системі розвитку соціально-трудових відносин. Економіка і управління. Научно-практический журнал: Национальная академия природоохранного и курортного строительства. Симферополь : 2011. – № 3. – С. 111–117.
10. Кравченко М. В. Вплив сучасних світових тенденцій зайнятості на розвиток вітчизняного ринку праці / М. В. Кравченко // Державне управління та місцеве самоврядування: матеріали VII міжнар. наук. конгресу (Харків, 29–30 березн. 2007 р.). – Харків: ХарІДУ НАДУ «Магістр», 2008. – С. 192 – 194.
11. Закон України «Про оподаткування прибутку підприємств» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>.
12. Євро бюлетень. – 2006. – № 9. – С. 12.

УДК 334.02

ЕФЕКТИВНІСТЬ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ: ОРГАНІЗАЦІЯ ПРОЦЕСУ ВПЛИВУ ЕЛЕМЕНТІВ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ

Петренко П. С., к.е.н., почесний академік Міжнародної кадрової академії, економічний факультет Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини

Петренко П. С. Эффективность государственного управления: организация процесса влияния элементов системы управления

У статті досліджуються причини незадовільного державного управління розвитком економіки країни, визначений зміст системи заходів і досліджені важливі джерела і чинники ефективності державного управління розвитком економіки (удосконалення структури і системи управління, раціональне застосування сучасної техніки в управлінні). Розглянуті основні проблемні питання вирішення стратегічних завдань модернізації нашої країни. Обґрунтовується необхідність розробки довгострокової стратегії економічного розвитку економіки: 1) прийняття стратегічних рішень; концентрація зусиль на "проривному" напрямку; активна науково - технічна і структурна політика держави; 2) запропоновані інструменти реалізації стратегії розвитку, яка враховує незацікавленість розвинених країн у відході України від сировинної орієнтації економіки, в укріпленні її позицій у високотехнологічних галузях виробництва.

Ключові слова: ефективність, ефективне управління, державне управління, суспільство, модернізація економіки, система, контроль, розвиток, стратегія, стратегічний вибір, інвестиції, науково-технічна, структурна і інвестиційна політика, ефективність інвестицій, квазііновації

Петренко П. С. Эффективность государственного управления: организация процесса влияния элементов системы управления.

В статье исследуются причины неудовлетворительного государственного управления развитием экономики страны, определено содержание системы мероприятий и исследованы важные источники и факторы эффективности государственного управления развитием экономики (усовершенствование структуры и системы управления, рациональное применение техники в управлении). Рассмотрены основные проблемные вопросы решения стратегических задач модернизации нашего государства. Обосновывается необходимость разработки долгосрочной стратегии экономического развития экономики: 1) принятие стратегических решений, концентрация усилий на "прорывном" направлении, активная научно-техническая и структурная политика государства; 2) предложены инструменты реализации стратегии развития, которая учитывает незаинтересованность развитых стран в отходе Украины от сырьевой ориентации экономики, в укреплении ее позиций в высокотехнологических отраслях производства.

Ключевые слова: эффективность, эффективное управление, государственное управление, общество, модернизация экономики, система, контроль, развитие, стратегия, стратегический выбор, инвестиции, научно-техническая, структурная и инвестиционная политика, эффективность инвестиций, квазиинновации.

Petrenko P. Efficiency of state administration: organization of process of influence of elements of control system.

In the article reasons of unsatisfactory state administration are investigated by development of economies country, maintenance of the system of measures is certain and important sources and factors of efficiency of state administration are investigational by development of economy (an improvement of structure and control system, rational application of technique, is in a management). There are basic problem questions of decision of strategic tasks of modernization of our state in the article of considered. The necessity of development of long - term strategy of economic development of economy is grounded: a 1) acceptance of strategic decisions, concentration of efforts on "breach" direction, active scientific and technical and structural policy of the state; 2) the instruments of realization of strategy of development, which takes into account incuriosity of the developed countries in walking of Ukraine away from the raw material orientation of economy, are offered, in strengthening of her positions in hi -