

*Когда наука достигает какой-либо вершины,
с нее открывается обширная перспектива
дальнейшего пути.*

С. И. Вавилов

Механізм регулювання економіки

УДК 331.5.024.52:005.952.2

Мажник Л. О.

ТЕХНОЛОГІЯ АНАЛІЗУ РИНКУ ПРАЦІ

The technology of labour market analysis to the forming of enterprise personnel is improved in the article. The indexes of labour market analysis are proposed, the conditions of formation of the labour force, that can fill the vacant post, are defined.

Одним з основних напрямків управління персоналом є його відбір та найм, що дозволяє закласти основи трудового потенціалу та перспективи подальшого розвитку. Від своєчасного і повного вирішення соціально-економічних і організаційних завдань на цій стадії багато в чому залежить ефективна робота як персоналу, так і підприємства. Рівень формування персоналу підприємств у цілому залежить від стану розвитку ринку праці, який є найбільш складним і динамічним елементом ринкової економічної системи. На ринку праці не тільки переплітаються інтереси працівників і роботодавців, але й відображаються усі соціально-економічні, політичні, демографічні процеси, що відбуваються в суспільстві.

Аналіз існуючих підходів до формування персоналу підприємства, які розглянуті в наукових працях таких вчених, як Б. Данилишин, В. Гриньова, Н. Гавкалова, Б. Генкін, О. Грішнова, Л. Лісогор, В. Крупко, І. Петрова, С. Бандур, О. Цимбал, З. Бараник, Т. Мірошніченко, Н. Шульга та інших, показав, що найчастіше розглядаються проблеми планування, підготовки та оцінки кадрів, узгодження робочих місць і робочої сили та підвищення ефективності менеджменту, теоретичні питання щодо управління трудовими ресурсами, але досі немає єдиного підходу щодо формування персоналу підприємства [1 – 11]. Незважаючи на постійний інтерес вчених до цієї проблематики, не визначено технологію аналізу ринку праці для формування персоналу підприємства. Невирішеність зазначених теоретичних питань і потреби економічної практики обумовили актуальність теми статті.

Метою статті є вдосконалення технології аналізу ринку праці для формування персоналу підприємства. Для досягнення цієї мети поставлені такі завдання: обґрунтувати показники, за якими має аналізуватися ринок праці; визначити на зовнішньому ринку праці умови формування робочої сили, що потенційно може зайняти вакантну посаду.

Функціонування ринку праці становить процес залучення робочої сили до трудової діяльності з метою підтримки оптимального співвідношення між чисельністю наявного персоналу підприємства та кількістю вільних робочих місць і вакансій та ефективного використання персоналу підприємства у різних видах економічної діяльності регіонів країни, на основі сприятли-

вих умов праці, достатнього рівня її оплати, а також підвищення кваліфікації працівників.

На ринку праці суб'єктами соціально-економічних відносин виступають як роботодавці, які конкурують між собою за висококваліфікованих працівників, так і наймані працівники, які конкурують між собою за обмежену кількість робочих місць з відповідними умовами та рівнем оплати праці [9]. До основних суб'єктів ринку праці належать працедавці; працевдатне населення та інститути, що забезпечують його зайнятість: служби зайнятості та спеціалізовані організації з підбору кадрів (кадрові агентства, консалтингові фірми, рекрутингові компанії); навчальні заклади.

Ринок праці можна представити дворівневою структурою, що складається із зовнішнього та внутрішнього ринків [2]. Зовнішній ринок праці є головним джерелом формування персоналу підприємства (макрорівень), він є регіональним, національним та міжнародним ринком праці. Внутрішній ринок праці складають підприємства та організації (мікрорівень) [10]. На внутрішньому ринку праці як товар розглядають персонал підприємства, на зовнішньому – робочу силу з певними навичками й уміннями. Головним посередником внутрішнього ринку праці є відділ кадрів, що забезпечує зайнятість персоналу власними силами або використовуючи можливості зовнішнього ринку праці, поповнює кількісний та оновлює якісний склад персоналу підприємства. Реалізація кадрової роботи з формування персоналу підприємства здійснюється на засадах взаємодії підприємства з суб'єктами зовнішнього ринку праці, посередниками на якому є інститути, що забезпечують зайнятість працевдатного населення.

Таке розподілення ринку праці сприяє формуванню якісного складу персоналу підприємства за рахунок максимального використання потенціалу персоналу внутрішнього ринку праці, поступово сприяє вдосконаленню технології управління персоналом підприємства та реалізації на промислових підприємствах соціального планування, дозволяє оптимізувати кадрову політику та підвищити кваліфікаційний рівень персоналу, зокрема організовувати професійне навчання і перенавчання.

Технологія аналізу ринку праці для формування персоналу підприємства складає сукупність методів, принципів, способів та засобів процесу підбору і найму персоналу, необхідних для прийняття та реалізації управлінських рішень щодо задоволення потреби підприємства у персоналі.

Аналіз ринку праці як джерела формування персоналу підприємства повинен базуватися на використанні сукупності певних методів, до яких слід віднести: системний та структурний методи аналізу; метод топологічного аналізу; метод спостереження; метод горизонтального, вертикального та порівняльного аналізу; метод факторного аналізу; метод функціонального аналізу та алгоритмічні методи прийняття рішень. Процес аналізу ринку праці як джерела формування персоналу підприємства необхідно реалізовувати у такій послідовності: формування сукупності показників і їх моніторинг, що характеризують персонал підприємства та (або) робочу силу; аналіз цих показників; інтерпретування результатів аналізу з метою обґрунтування управлінських рішень, що приймаються.

Аналіз показників, що характеризують персонал підприємства внутрішнього ринку праці та робочу силу зовнішнього ринку праці, доцільно здійснювати за такими пунктами: визначення показників темпу зростання і приросту, абсолютного приросту і значення 1% приросту, середнього темпу зростання та абсолютного приросту; розрахунок річної динаміки цих показників та за необхідності застосовують аналіз показників до певного базисного року; виявлення максимуму та мінімуму відхилень показників у періоді дослідження, визначення тенденцій та прогнозних значень показників.

При цьому необхідно дотримуватись таких принципів: доцільності, який означає, що отримані результати аналізу повинні відповідати поставленій меті задовольнити потребу підприємства у персоналі; ефективності, що полягає в оптимально-

му співвідношенні користі від аналізу показників оцінки персоналу та робочої сили і витрат, що пов'язані зі збором, обробкою показників та отриманням результатів для прийняття управлінських рішень; достовірності означає, що обрані для аналізу показники повинні відображати реальні процеси, які характеризують персонал підприємства та робочу силу.

Обґрунтування переліку показників при аналізі ринку праці як джерела формування персоналу підприємства основане на необхідності оцінити персонал підприємства на внутрішньому ринку праці та робочу силу на зовнішньому ринку праці, щоб виявити претендентів на заміщення вакантної посади. Схема технології формування персоналу підприємства на основі аналізу ринку праці подано на рис. 1.

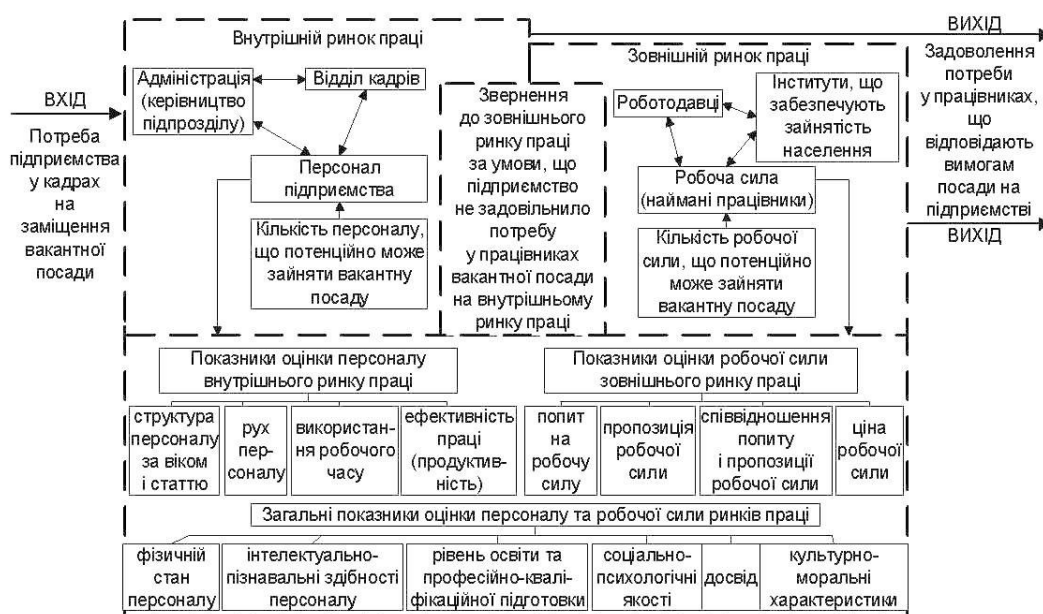


Рис. 1. Схема технології формування персоналу підприємства на основі аналізу ринку праці

Сформований перелік показників оцінки персоналу та робочої сили дозволяє виявити кандидатів на заміщення вакантної посади. При формуванні персоналу підприємства спочатку пошук здійснюють на внутрішньому ринку праці. Дослідження проводять серед персоналу, який потенційно може вивільнитися, та кандидатів на звільнення, яке відбувається з таких причин: економічна криза; заміна технології виробництва; за власним бажанням; за прогули та інші порушення трудової дисципліни.

Підбір персоналу підприємства має здійснюватися на основі певних методів, до яких слід віднести такі: метод проведення співбесіди (кадрове інтер'ю), що є найбільш універсальним та простим способом оцінки персоналу, який також доцільно застосовувати при атестації; методика відбору персоналу на основі документів, тобто аналізують різноманітні папери (атестат, диплом, свідоцтво, сертифікат, довідка з попереднього місця роботи тощо), які характеризують претендента; профільний метод, що дозволяє порівняти особисті якості працівника з вимогами вакантної посади; тестування і професійне анкетування та інші, а також використовують різноманітні методи оцінки найманих робітників [4; 12; 13].

Технологія формування персоналу підприємства ставить перед собою мету обрати оптимальний спосіб і послідовність відбору та найму кандидатів на вакантну посаду за допомогою використання системи показників оцінки та методів

відбору кадрового складу; а також дозволяє використовувати повною мірою потенціал персоналу підприємства та у разі його відсутності виявляти і додатково залучати робочу силу зовнішнього ринку праці, яка відповідає вимогам вакантної посади.

Формування системи показників аналізу зовнішнього ринку праці для набору персоналу підприємства слід здійснювати за напрямками, що подані на рис. 2. Перший напрямок передбачає аналіз загальної ситуації ринку праці, де як основний показник макроекономічної оцінки формування персоналу доцільно розглядати співвідношення попиту і пропозиції робочої сили, що дозволить визначити поточний стан ринку праці. Другий напрямок передбачає аналіз умов формування ринку праці, який дозволяє прогнозувати його стан, де головним показником є динаміка співвідношення ціни робочої сили та рівня прожиткового мінімуму працездатного населення, що дає можливість використовувати отримані дані при формуванні вимог до робочої сили на заміщення вакантної посади підприємства.



Рис. 2. Структура напрямків формування показників аналізу зовнішнього ринку праці

Підприємствам доводиться працювати в нестабільних та динамічних умовах. Слід зазначити, що першочерговими індикаторами змін, які відбуваються на зовнішньому ринку праці, є попит і пропозиція робочої сили (табл. 1. [14]) серед багатьох інших показників [5; 8 – 11], які його характеризують. Становище, коли попит дорівнює пропозиції, з одного боку, є несприятливим для працедавця, оскільки існує менша вірогідність сформувати кваліфікований персонал підприємства, а також зростає необхідність витратити більше коштів на розвиток персоналу; з іншого, воно сприятливе для населення, бо наймають усіх незайнятих громадян, які перебувають на обліку в державній службі зайнятості. У реальних умовах попит на роботу силу ніколи не дорівнює пропозиції. Диспропорції співвідношення попиту і пропозиції мають місце як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках праці. Багато економістів вважає, що оптимальним є співвідношення, коли пропозиція перевищує попит у межах п'яти відсотків, тоді робоча сила самостійно прагне до досконалості і працедавці виділяють помірну кількість коштів на розвиток персоналу [1; 5; 9]. Ураховуючи те, що зовнішній ринок праці аналізуємо для формування персоналу промислового підприємства, також доцільно акцентувати увагу на характеристиках робочої сили, які мають відношення до промислового виробництва.

Таблиця 1

Динаміка показників попиту і пропозиції робочої сили на зовнішньому ринку праці

| Показники | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 |
|--|---------|-------|-------|-------|-------|
| Потреба в робочій силі на кінець року, тис. осіб | | | | | |
| Україна | 138,8 | 166,5 | 186,6 | 170,5 | 169,7 |
| Харківська обл. | 9,9 | 11,2 | 12,5 | 12,5 | 10,7 |
| у тому числі у промисловості, тис. осіб | | | | | |
| Україна | 53,9 | 63,1 | 65,8 | 55,8 | 57,4 |
| Харківська обл. | 4,2 | 4,1 | 3,8 | 3,9 | 3,6 |
| Кількість незайнятих громадян, які перебували на обліку в державній службі зайнятості, тис. осіб | | | | | |
| Україна | 1 003,7 | 998,9 | 903,5 | 780,9 | 660,3 |
| Харківська обл. | 52,9 | 53,2 | 47,5 | 43,5 | 36,8 |
| Співвідношення попиту і пропозиції робочої сили, % | | | | | |
| Україна | 13,8 | 16,7 | 20,7 | 21,8 | 25,7 |
| Харківська обл. | 18,7 | 21,0 | 26,3 | 28,7 | 29,1 |

Результати аналізу співвідношення попиту і пропозиції робочої сили у 2003 – 2007 рр. показали, що абсолютний приріст співвідношення попиту і пропозиції становив 11,9%, проте за період відбулось зменшення темпу приросту цього показника, яке характеризує позитивні зміни. Слід зазначити, що тенденція до зменшення потреби в робочій силі є позитивною, а пропозиції робочої сили – негативною для створення сприятливих умов формування персоналу підприємства, такі ж тенденції спостерігаються і в промисловості.

У цей же час пропозиція робочої сили скорочується швидшими темпами, ніж попит на неї. Так, у 2007 р. зменшення темпу приросту кількості незайнятих громадян, які перебували

на обліку в державній службі зайнятості, становило по Україні та Харківській обл. 15,4%, у той час як зменшення темпу приросту потреби в робочій силі на кінець 2007 р. становило 0,5% по Україні та 14,4% у Харківській обл. Необхідно відзначити, що такі зміни відбулись на негативному фоні коливання кількості економічно активного населення в країні та області, а також на загальному негативному фоні демографічного стану. За експертними прогнозами у 2010 р. кількість населення України буде менша ніж 45 млн осіб [7, с. 52]. Розвитку ринку праці за рахунок природного відтворення населення працездатного віку не сприяє зменшення кількості постійного населення України та Харківської обл., а також старіння нації. Потрібно звернути увагу, що світова фінансова криза у 2008 р. також негативно вплинула на тенденцію пропозиції робочої сили, що призвело до збільшення рівня безробіття та його динаміки. Такі зміни свідчать про негативні тенденції в економічному розвитку країни, що створює несприятливі умови формування персоналу підприємства.

Аналіз умов формування та розвитку найманих працівників слід здійснювати за допомогою підходу, в основу якого покладена ціна робочої сили як критерію оцінки потенційного персоналу підприємства. Основним фактором, що формує ціну робочої сили, є заробітна плата (табл. 2. [14]).

Таблиця 2

Динаміка показників оплати праці у розрахунку на одного штатного працівника

| Показник | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 |
|--|------|------|-------|-------|-------|
| Середньомісячна заробітна плата робітників, грн | | | | | |
| Україна | 462 | 590 | 806 | 1 041 | 1 351 |
| Харківська обл. | 455 | 569 | 759 | 974 | 1 251 |
| у промисловості | | | | | |
| Україна | 680 | 851 | 1 126 | 1 439 | 1 852 |
| Харківська обл. | 496 | 628 | 798 | 1 011 | 1 294 |
| Перевищення середньомісячної заробітної плати робітників над розміром прожиткового мінімуму для працездатних осіб, разів | | | | | |
| Україна | 1,27 | 1,53 | 1,78 | 2,06 | 2,38 |
| Харківська обл. | 1,25 | 1,47 | 1,67 | 1,97 | 2,20 |
| у промисловості | | | | | |
| Україна | 1,86 | 2,20 | 2,49 | 2,85 | 3,26 |
| Харківська обл. | 1,35 | 1,62 | 1,76 | 2,04 | 2,28 |

Дані, наведені в табл. 2, свідчать про те, що середньомісячна заробітна плата працівників підприємств у 2003 – 2007 рр. в Україні збільшилась на 889 грн (або на 192,4%) та у Харківській обл. – на 796 грн (або на 174,9%), а у промисловості у той же період в Україні – на 1 172 грн (або на 172,3%) та у Харківській обл. – на 798 грн (або на 160,9%). При цьому необхідно відзначити факт щорічного збільшення розміру заробітної плати по країні та області, яке відбувалось не менш ніж на 25%. Одночасно відкрив середньомісячної заробітної плати по Харківській обл. від середнього значення цього показника по країні за

період дослідження поступово зростає з 1,7 до 7,6%. Перевищення розміру середньомісячної заробітної плати в промисловості над загальною середньомісячною заробітною платою відображає тенденції розвитку промислового виробництва в Україні та Харківській обл. як пріоритетного виду діяльності. Зростання розміру середньомісячної заробітної плати робітників над розміром прожиткового мінімуму для працездатних осіб свідчить про позитивні тенденції в економічному розвитку країни та області, а також промисловості. Згідно з аналізом зовнішнього ринку праці в Україні та Харківській обл. загалом складаються несприятливі умови щодо формування персоналу підприємства.

Таким чином, використання запропонованої технології аналізу зовнішнього ринку праці для формування персоналу підприємства дозволяє отримати повну інформацію для прийняття управлінських рішень щодо відбору та найму кадрового складу, що спрямовано на забезпечення їх обґрунтованості. Отримана управлінська інформація передбачає максимальне використання потенціалу персоналу та робочої сили. Перспективи подальших досліджень у даному напрямку пов'язані з удосконаленням технології формування персоналу підприємства на основі аналізу внутрішнього ринку праці та деталізації методів оцінки персоналу і робочої сили, що потенційно може зайняти вакантну посаду.

Література: 1. Данилишин Б. Формування нової парадигми підготовки кадрів у контексті інтеграції України у світову економічну систему / Б. Данилишин, В. Куценко // Україна: аспекти праці. – 2004. – № 4. – С. 14 – 18. 2. Гриньова В. М. Ринок праці: теоретико-методологічні засади та напрямки розвитку / В. М. Гриньова, В. В. Самойленко. – Харків: ВД "ІНЖЕК", 2007. – 168 с. 3. Гринєва В. Н. Методика оцінки трудового потенціала підприємства / В. Н. Гринєва, В. Л. Смолюк // Економіка розвитку. – 2002. – № 4 (24). – С. 87 – 89. 4. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А. Я. Кибанова. – 3-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 638 с. – Библиогр.: с. 627 – 637 (190 назв.). 5. Крупко В. І. Формування персоналу підприємства на основі маркетингових досліджень ринку праці: Автореф. дис. ... к. е. н.: 08.06.01 – Економіка, організація і управління підприємствами / Східноукр. нац. унів. ім. В. Даля. – Луганськ: Б. в., 2006. – 17 с. 6. Петрова І. Методологічні проблеми узгодження робочих місць і робочої сили // Економіка України. – 2000. – № 7. – С. 40 – 47. 7. Бандур С. І. Трудоресурсна безпека України в контексті глобалізації світової економіки / С. І. Бандур, О. І. Цимбал. – К.: РВПС України НАН України, 2007. – 68 с. – Библиогр.: с. 62 – 66 (66 назв.). 8. Бараник З. П. Функціонування ринку праці: статистична оцінка. – К.: КНЕУ ім. В. Гетьмана, 2007. – 386 с. – Библиогр.: с. 368 – 383 (223 назв.). 9. Лісогор Л. С. Формування конкурентного середовища на ринку праці: Автореф. дис. ... д. е. н.: 08.09.01 / Нац. акад. наук України, Ін-т демографії та соц. дослідж. – К.: Б. в., 2006. – 35 с. 10. Мірошніченко Т. Є. Український ринок праці у системі сучасного світового господарства: Автореф. дис. ... к. е. н.: 08.05.01 – Світове господарство і міжнародні економічні відносини / Нац. акад. наук України, Ін-т світ. економіки і міжнар. відносин. – К.: Б. в., 2005. – 18 с. 11. Шульга Н. М. Тенденції розвитку ринку праці та регулювання якості робочої сили: Наукове видання. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2007. – 148 с. – Библиогр.: с. 124 – 136 (190 назв.). 12. Беляцкий Н. П. Интеллектуальная техника менеджмента: Учебн. пособ. для вузов. – Мн.: Новое знание, 2001. – 319 с. 13. Веснин В. Р. Практический менеджмент персонала: Пособ. по кадр. раб. – М.: Юристъ, 2003. – 495 с. 14. www.ukrstat.gov.ua.

УДК 339.924:330.4

**Беренда С. В.
Мельникова О. П.**

ВИКОРИСТАННЯ "ГРАВІТАЦІЙНОЇ" МОДЕЛІ ДЛЯ ПОЯСНЕННЯ ЕВОЛЮЦІЇ ІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ В ЄВРОПІ

In the article the economic integration of European countries is examined and evolution of integration processes by the gravity model of trade potential is estimated.

Існує досить поширене пояснення рівня регіональної концентрації зовнішньоторговельних зв'язків, яке базується на фізичних принципах – закону гравітації. Інтерпретація цього закону привела до появи гравітаційної моделі зовнішньої торгівлі.

Початок використання "гравітаційного підходу" в економіці можна знайти у працях німецького економіста А. Шеффле при розробці теорії ринкових потенціалів і просторової взаємодії ринків, згідно з яким регіональний ринок або регіон в цілому представляється у вигляді маси, а ринкові зв'язки розглядаються як взаємодії мас [1]. Виходячи із зазначеного, припускається, що гравітаційна модель пояснює розміщення торговельних та промислових підприємств. Наприкінці 20-х років XX століття американський економіст Т. Рейлі запропонував закон гравітації роздрібною торгівлі [2]. Однак перші емпіричні результати були отримані лише в 60-х роках, і таким дослідженням була модель П. Пойхонена [3]. Серед критичних зауважень цієї моделі було те, що вона не має теоретичного обґрунтування. Дослідники пропонували різноманітні версії гравітаційної моделі, однак більшість з них виводить її лише приблизно. Слід зауважити, що у сфері так званої "нової економічної географії" з'явилась більш складна гравітаційна модель, яка пов'язана з більш точною та повною інтерпретацією географічних змінних.

Серед сучасних українських досліджень гравітаційного потенціалу країни на основі гравітаційної рівноважної моделі можна виділити роботи Н. І. Гончаренко [4]. Однак багато питань залишилось поза увагою автора, і деякі результати є дискусійними та суперечливими. Так, в регресійній моделі автора значення коефіцієнта детермінації (R^2) складає лише 0,1215. Виходячи з теорії регресійного аналізу, побудована модель має дуже низьку вірогідність. Подібні результати знаходимо, наприклад, в роботі Яна та Ярчо Фідрмуків та Юліуса Хорвата "Стабільність валютного союзу: уроки розпаду Чехословаччини", де R^2 коливається в інтервалі 0,5 – 0,6 [5]. Усе це вказує на те, що пошуки оптимальної гравітаційної моделі тривають.

Сучасний процес економічної інтеграції базується на низці об'єктивних факторів, які також потрібно розглядати і вводити в обіг наукового аналізу. Складність та неоднозначність процесів економічної інтеграції дає імпульс для всебічного дослідження цього явища. Пояснення та обґрунтування "нормального" рівня торгівлі між країнами-учасницями інтеграційної взаємодії – є одним із найважливіших завдань в зовнішньоекономічній сфері.

Метою дослідження є оцінка еволюції інтеграційних процесів в Європі за допомогою гравітаційної моделі торговельного потенціалу.

Автори виходять із положення, що господарська інтеграція є тотожним терміном економічної інтеграції. Проте, на

Стаття надійшла до редакції
17.03.2009 р.