

жет столкнуться с их массовым уходом именно по этой причине. Сдерживать стремление к самосовершенствованию так же неперспективно, как и осуществлять бесплановую переподготовку кадров. [7]

Специалисты по менеджменту считают, что разница в оплате за одинаковую работу не должна превышать 10%, иначе вступают в силу демотивирующие факторы. В данном случае тенденция к минимизации разрыва между зарплатами не аналогична “уравниловке”, а, напротив, способствует конкуренции и развитию внутренней мотивации.

Таким образом, можно сделать следующие выводы.

На предприятиях с низким уровнем зарплаты эффективны внешние стимулы: премии, социальные гарантии и тому подобное.

Мотивационные факторы средне и высокооплачиваемых работников разнообразнее и включают в себя внутренние стимулы, среди которых следует выделить возможность профессионального роста. За переподготовкой кадров должны последовать повышение в должности, выполнение более сложных задач, увеличение зарплаты. В противном случае фирма может потерять сотрудника. Создание препятствий для профессионального роста приведет к аналогичному результату.

Література

1. Афонцев С.А. Стимулирование труда и стимулирование занятости в современной России: экономико-политическая перспектива. – М.: Дело, 2009. – 324с.
2. Барышева А. Кнут как основное мотивирующее средство? / А. Барышева // Управление персоналом. – 2009. – №5. – 34-38.
3. Кокорев В.П. Материально-денежная мотивация управленческого труда / В.П. Кокорев. - М.: ИНФРА-М, 2007. - 148с.
4. Батьковский А., Попов С. “Приемы мотивации к труду и профессиональному росту”// Проблемы теории и практики управления 1999. - № 1.- С.104-109.
5. Колесницкий С. Роль мотивации в эффективном управлении предприятием / С.Колесницкий // Проблемы теории и практики управления. - 2009. - №1. - с.24-31.

Климова Н. А., Лизунова О.М.

ПРОБЛЕМИ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ

Сьогодні більшість країн світу усвідомлює, що політику зайнятості необхідно провадити в межах загальної економічної політики, де зайнятість – одна з головних економічних цілей держави. Основним інструментом вирішення проблеми безробіття є не тільки політика регулювання ринку праці та зайнятості населення, а й розвиток економіки і здійснення економічних реформ. Важливу роль в економічному й політичному розвитку країни відіграє регіональне управління.

Орієнтація реформ переважно на загальні макроекономічні перетворення без урахування регіонально-галузових особливостей економіки призвела до того, що більшість регіонів України сьогодні знаходяться в критичному стані й мають потребу в спеціальних програмах протидії зростанню безробіття. Зазначене зумовлює необхідність коригування існуючого механізму забезпечення зайнятості і включення його до системи державних пріоритетів. У цьому зв'язку особливого значення набуває вивчення й узагальнення нагромадженого світовою і вітчизняною практикою досвіду регулювання ринку праці для використання його в українській економіці.

Ринок праці в Україні являє собою складну систему, яка постійно розвивається і вдосконалюється. Впродовж останніх років ситуація на національному ринку праці формувалась під впливом позитивної динаміки макроекономічних показників, вона є наслідком послідовного здійснення заходів державного регулювання зайнятості та характеризується зростанням зайнятості населення та адекватним зменшенням безробіття.

За даними Держкомстату України кількість зайнятого населення віком 15–70 років у I півріччі 2010р., порівняно з відповідним періодом минулого року, збільшилась на 36,8 тис. осіб, або на 0,2% та становила 20,2 млн. осіб, з яких особи працездатного віку склали 18,4 млн., або 90,9%; кількість безробітних (за методологією МОП) у віці 15–70 років у цілому по країні у I півріччі 2010р., порівняно з відповідним періодом 2009р., зменшилась на 141,3 тис. осіб, або на 7,0% та становила 1,9 млн. осіб.

Найвищий рівень зайнятості населення спостерігається у осіб віком 30 – 49 років, а найнижчий – у молоді віком 15 - 24 років та осіб у віці 60 – 70 років.

Збільшення рівнів зайнятості населення спостерігалось в усіх регіонах країни. Найбільше зростання зазначеного показника зафіксовано у Чернігівській (1,1 %) та Сумській (1,0 %) областях. Найвищий рівень зайнятості у I півріччі 2010р. був у м. Києві (63,6%), а найнижчий – у Івано-Франківській області (52,8%). Зростання обсягів зайнятості відбувалося за рахунок збільшення кількості працюючих у секторі самостійної зайнятості.

Слід відмітити, що рівень безробіття населення працездатного віку (за методологією МОП) в 3,8 раза перевищував рівень зареєстрованого безробіття, розрахованого по відношенню до економічно активного населення працездатного віку (у жінок – у 2,9 раза, чоловіків – у 5,2 раза, міських поселеннях – у 4,6 раза, сільській місцевості – у 2,7 раза більше).

Рівень безробіття (за методологією МОП) серед населення віком 15–70 років зменшився в усіх регіонах. Найбільше зменшення цього показника відбулося у Рівненській (на 1,2 %), Закарпатській (на 0,9 %), Житомирській та Полтавській областях (на 0,8 % у кожній).

Слід зазначити, як і рік тому максимальне значення цього показника спостерігалось у Рівненській області (11,9%), а мінімальне – у м. Києві (6,1%). [3, с. 242]

Основними причинами незайнятості безробітних віком 15-70 років (за методологією МОП) у I півріччі 2010р. було вивільнення з причин економічного характеру (43,0%) та звільнення за власним бажанням (27,4%).

Для зареєстрованого безробіття притаманна суттєва регіональна диференціація. Найвищий рівень зареєстрованого безробіття, розрахований у відсотках до економічно активного населення працездатного віку, у I півріччі 2010 р. спостерігався у Полтавській і Черкаській областях, а найнижчий – у м. Києві та м. Севастополі.

Упродовж I півріччя 2010 р. на підприємства було прийнято 1255,0 тис. осіб, тоді як звільнено 1315,8 тис. осіб (відповідно 11,7% та 12,3% середньооблікової кількості штатних працівників). Коефіцієнт вибуття (12,3%) перевищував коефіцієнт прийому (11,7%) в цілому по економіці на 0,6 %. [4]

Економічне зростання 2010 року, хоч і поступове, створило умови для підвищення доходів населення, в першу чергу, заробітної плати та збільшення її частки у сукупних доходах. Проте через низькі стандарти оплати загальний рівень доходів залишається низьким. Низький рівень трудових доходів і їх невикористана диференціація неминує призводити до кризи мотивації трудової діяльності. Наслідком цього стає низька трудова активність, неповне використання трудового потенціалу, зниження ролі праці. До всього додається ще й високе податкове навантаження, що не стимулює ані роботодавців, ані, власне, саму робочу силу.

Гострими лишаються проблеми кількісно-якісного дисбалансу між пропозицією та потребою у робочій силі, низького кваліфікаційного рівня шукачів роботи та працюючого населення, а також проблеми зайнятості молоді та інвалідів, насамперед у монофункціональних містах, шахтарських регіонах, сільській місцевості, нелегальні зовнішні трудові міграції, неформалізовані внутрішні трудові міграції та тіньовий ринок праці. [2, с. 167]

Проблемою є нелегальна праця громадян України за кордоном, неналежний соціальний захист, ризики страхових заощаджень і пенсійного забезпечення, відсутність надійних механізмів перерахування отриманих за працю за кордоном коштів, повернення мігрантів. Нівелювання негативних проявів зовнішньої трудової міграції громадян України, насамперед, пов'язане зі створенням привабливого внутрішнього ринку праці, укладенням угод щодо працевлаштування та соціального забезпечення громадян України, які перебувають за її межами.

З метою подолання регіональних диспропорцій на ринку праці та забезпечення економічного розвитку, доцільно запровадити наступну систему заходів:

- збільшення фінансових надходжень до служб зайнятості несприятливих регіонів за рахунок державного перерозподілу всіх коштів, отриманих у регіонах залежно від потреб кожного з них;

- розширення сфери застосування праці за рахунок створення нових робочих місць через встановлення сприятливого інвестиційного режиму для підпри-

ємств, на яких створюються нові робочі місця, надання державної підтримки сільськогосподарським виробникам, підприємствам у депресивних регіонах;

- удосконалення механізму формування, розміщення та виконання державного замовлення на підготовку фахівців, науково-педагогічних і робітничих кадрів на основі даних про стан регіональних ринків праці;

- запровадження системної взаємодії роботодавців і професійно-технічних навчальних закладів шляхом активізації участі роботодавців у створенні сучасної навчально-виробничої бази;

- розробка та впровадження програм покращення демографічної ситуації в регіонах шляхом фінансової підтримки найбільш уразливих верст населення; забезпечення гідних соціальних гарантії для багатодітних родин (встановлення пільг у медичному, освітньому обслуговуванні);

- реалізацію механізмів щодо працевлаштування випускників навчальних закладів, передбачених Законом України „Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю”.

Отже, впровадження цих заходів дозволить підвищити якість національної робочої сили, подолати регіональні диспропорції на ринку праці в Україні та істотно підвищити попит на робочу силу.

Література

1. Закон України «Про зайнятість населення» // Законодавство України про працю станом на 25 травня 1999 р. — К.: Істина, 1999.
2. Актуальні проблеми економіки № 4 (94), 2009. Вплив освіти на регіональний людський розвиток і зайнятість населення, ст. 166.
3. Гейць В. М., Даниленко А. І., Жулинський М. Г., Лібанова Е. М., Онищенко О. С. Соціально-економічний стан України: наслідки для народу та держави: національна доповідь / за заг. ред. В. М. Гейця. - К. : НВЦ НБУВ, 2009. - 687 с.
4. Держкомстату України [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

Ковалев В.Н., Фролов В.А.

ПЕРСОНАЛ КАК ОБЪЕКТ СТИМУЛИРОВАНИЯ УСПЕШНОСТИ ТРУДА НА МАШИНОСТРОИТЕЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Постановка проблемы. В современный период небывалое развитие информационных технологий накладывает свой отпечаток на формы и методы управления трудовым потенциалом и, прежде всего, управления персоналом непосредственно в сфере производства.

Немаловажная роль в этом процессе отводится мотивационному механизму, формам и методам материального и морального поощрения на машиностроительных предприятиях. Именно в машиностроении, как наиболее тру-