

3. Резерви зниження рівня витрат за рахунок покращання організації виробництва і праці. Сюди входять такі джерела:

- підвищення узгодженості в роботі між окремими ланками виробництва (структурними одиницями);
- оптимізація розподілу виробничих завдань між одиницями устаткування;
- взаємне узгодження виконання виробничих завдань у часі;
- скорочення витрат від простоїв робітників;
- скорочення витрат від нестачі необхідних матеріалів, напівфабрикатів та комплектуючих.

4. Для статті «Паливо та енергія на технологічні цілі»:

- вишукування більш дешевих видів палива;
- впровадження енергозберігаючих технологій;
- раціональне використання відповідних агрегатів та устаткування.

5. Для статті «Зарплата виробничих робітників»:

- впровадження обґрунтованих методів організації праці;
- впровадження обґрунтованих норм виробітку, їх регулярний перегляд;
- зниження трудомісткості продукції;
- зниження витрат робочого часу.

Таким чином витрати є необхідною умовою функціонування підприємства. Величина витрат істотно впливає на формування фінансових результатів, а також є основою для оцінки ефективності діяльності підприємства. Запропоновані шляхи зниження витрат дозволяють забезпечити високий рівень ефективності діяльності підприємства.

Література

1. Андрійчук В.Г. Економіка аграрних підприємств: Підручник. 2-ге вид./В.Г. Андрійчук.—К.:КНЕУ, 2002
2. Давидович І.Є. Управління витратами Навчальний посібник. –К.: Центр учбової літератури, 2008. 320 с.
3. Міщенко А.П. Стратегічне управління: Навч. посібник. - Київ: „Центр навчальної літератури”, 2004. - 336с.
4. Турило А.М., Кравчук Ю.Б. Управління витратами підприємств: - Навч. посібник. - К. : Центр навч. літератури, 2006. - 120с.
5. Цал-Цалко Ю.С. Витрати підприємства.: Навч. Посібн. - К.: ЦУЛ, 2002. -656с.

Табачкова Н.А., Сидоров А.А.

ЗАЙНЯТИСТЬ НАСЕЛЕННЯ І ВИРІШЕННЯ КАДРОВОЇ ПРОБЛЕМИ В УКРАЇНІ

Постановка проблеми. Стан і розвиток суспільства завжди визначаються чисельністю і складом населення, яке є елементом продуктивних сил і носієм соціально-виробничих відносин, джерелом добробуту країни. Кризові явища, які виникли в економіці України на сучасному етапі, обумовлені насамперед кризою праці: зниженням професіоналізму кадрів на керівних посадах, невідповідністю підготовки кадрів існуючим потребам виробництва, відчуженням працівників від об'єкта праці та управління, зниженням соціальної активності та трудової дисципліни, формалізмом та корумпованістю чиновників, застарілими технологіями і формами організації праці. Ринкові умови господарювання безперечно вносять суттєві зміни в трудові відносини, економіку та організацію праці, формування нових методів їх регулювання.

Слід погодитися з висновками О.В. Мірошниченка, який стверджує, що існуюча сьогодні в Україні соціальна структура суспільства є вкрай поляризованою. При цьому поляризація «пронизує всю систему суспільних відносин: влада не сприймається масами; центр відокремлюється від регіонів; багаті зневажають «невдах» і хизуються своїм багатством; бідні ненавидять багатих; серед підприємців відбувається не просто недобросовісна конкуренція, а йде жорстка конкуренція; загострені протиріччя всередині підприємств; розмежовуються покоління тощо. Поляризація досягла такої межі, що загрожує антагонізацією і дезорганізацією суспільства» [5, 252].

Ринок праці, як і будь-який інший ринок, виконує низку загальних та специфічних функцій, які сприяють функціонуванню ринкової економіки. Це обумовлено тим, що ринок:

- є інструментом включення економічно активного населення в суспільне виробництво;
- забезпечує його перерозподіл між сферами економіки, регіонами, підприємствами відповідно до попиту та пропозиції робочої сили;
- сприяє зростанню конкурентоспроможності робочої сили та її якості;
- відіграє важливу роль у відтворенні робочої сили відповідно до вимог виробництва;
- підвищує роль мотивації та ринкової вартості робочої сили або ціни послуг робочої сили;
- прискорює адаптацію населення до ринкових відносин;
- активізує мобільність робочої сили;
- сприяє становленню ефективної зайнятості населення.

Ринок праці існує не одне століття. І хоч багато його характерних рис мають наскрізний характер, проте кожна країна, переживаючи ринкові перетворення, має свої специфічні умови, механізми та інституційні рамки розвитку. Наразі проблема кадрової політики в Україні досить загострена і тому потребує постійного вивчення стану зайнятості населення, аналізу оптимальних методів державного впливу на ринок праці та пошуку шляхів його регулювання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання кадрової політики в сучасних умовах розвитку економіки України є об'єктом досліджень вітчизняних і зарубіжних учених-економістів, таких як Д.П. Богиня , О.А. Грішнова , Н.І. Єсенова , А.М. Колот , О.В. Мірошніченко, А.М. Пилат , В.Г. Полонський .

Основні результати дослідження. Все населення країни науковці та практики-економісти поділяють (за методикою Міжнародної організації праці (МОП)) на:

- економічно активне (всі, хто працює або активно шукає роботу) населення – зайняті та безробітні;
- економічно неактивне населення; - населення молодше 15-ти і старше 70-ти років .

Базою для подальшого аналізу зайнятості населення є дані перепису 2001 року . Головну частину населення складає економічно активне населення, яке забезпечує пропозицію робочої сили для виробництва товарів і послуг.

Рівень економічної активності населення склав у 2001 р. – 0,41, а в 2008 р. – 0,45, в 2011 р. – 0.64 . Збільшення цього показника в основному пояснюється зменшенням загальної чисельності населення і ніяк не свідчить про підвищення його зайнятості.

Розглянемо цю проблему більш детально.

Економічно неактивне населення (поза робочою силою) – особи, які не можуть бути класифіковані як зайняті або безробітні. До складу цієї категорії населення належать: учні та студенти, пенсіонери за віком, за інвалідністю та на пільгових умовах; особи, зайняті в домашньому господарстві, вихованням дітей і доглядом за хворими; особи, які зневірилися знайти роботу; особи, які вважають, що немає підходящої роботи, та не знають, де і як її знайти; інші особи, які не мали необхідності у працевлаштуванні, а також ті, діяльність яких не відноситься до економічної (виконання громадських обов'язків, благодійна діяльність тощо) .

Економічно активними вважаються особи, зайняті економічною діяльністю, яка приносить дохід: зайняті та безробітні.

Зайняті економічною діяльністю – це особи у віці 15–70 років, які працювали впродовж тижня хоча б одну годину за винагороду в грошовому чи натуральному вигляді, індивідуально (самостійно) або в окремих громадян (роботодавців) та на власному (сімейному) підприємстві, працювали безкоштовно на підприємстві, у бізнесі, який належить будь-кому з членів домогосподарства, або в особистому селянському господарстві з метою реалізації продукції виробленої внаслідок цієї діяльності, особи, які були тимчасово відсутні на роботі, тобто формально мали робоче місце, власне підприємство (бізнес), але не працювали впродовж обстежуваного періоду з незалежних від них особисто обставин. Отже, зайнятими за цією методикою вважаються особи, які працювали впродовж тижня не менше однієї години, незалежно від того, постійна, сезонна, випадкова чи інша це робота.

Безробітні (за визначенням МОП) – це особи у віці 15–70 років (zareєстровані та незареєстровані в державній службі зайнятості), які:

- не мають роботи (прибуткового заняття);
- активно шукали роботу впродовж останніх чотирьох тижнів або намагались організувати власну справу;
- впродовж найближчих двох тижнів були готові приступити до роботи, тобто почали працювати за наймом або на власному підприємстві з метою отримання оплати або доходу .

До категорії безробітних також відносяться особи, які приступають до роботи протягом найближчих двох тижнів; знайшли роботу, чекають відповіді, zareєстровані в державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, навчаються за направленням служби зайнятості .

Сучасний цивілізований ринок праці в Україні лише формується. Перехід до системи господарювання, що ґрунтується на багатоманітності форм власності і передбачає її функціонування на загальноприйнятих ринкових засадах, які домінують у світі, неминуче призводить до загострення проблеми зайнятості та безробіття. В Україні, досягнувши пікового розміру в 2000 р. (2655 тис. осіб) , цей показник поступово зменшується. І якщо в 2000 р. Кількість безробітних становила 11,6% до кількості економічного активного населення, то вже в 2011 р. – 6,4%, тобто спостерігається зменшення майже в 2 рази, що наближає нас до рівня розвинених країн світу .

З підтверджують, що Україна за безробіттям знаходиться десь на рівні середнього світового рівня. Значний відсоток вивільнення осіб з економічних причин і за власним бажанням підтверджує нестабільність роботи підприємств та організацій, реорганізацію та ліквідацію підприємств, скорочення їх кількості або штатів, низький рівень соціального забезпечення тощо. За останні роки господарювання в Україні особливої уваги потребує працевлаштування молоді, випускників вищих навчальних закладів, питома вага яких досягає 18,3% у кількості безробітних. Розвиток людського суспільства в усі часи базувався на новому знанні, новому розумінні законів природи і економіки. Знання, наука та сучасні технології, якими оволоділи люди, стали головним джерелом бурхливого розвитку економіки багатьох сучасних країн світу. Кадрова політика є організаційно складним економічним процесом, вона включає досить важливі заходи і процедури пошуку шляхів формування кадрового потенціалу, забезпечення умов його розвитку і вдосконалення, становлення соціальної інфраструктури. Якщо в цілому спостерігається хоч повільне, але за останні роки більш стабільне зростання темпів росту зайнятості населення (в основному за рахунок діяльності готелів і ресторанів, операцій із нерухомим майном, будівництва, транспорту та торгівлі) , то в промисловості та сільському господарстві з кожним роком зменшується кількість зайнятих у виробництві.

В 2008 р. зайнятість у промисловості зменшилася на 519,9 тис. осіб, у сільському господарстві – на 817,3 тис. осіб порівняно з 2001 р. і склала відповідно 88% і 80% кількості зайнятих працівників у цих галузях в 2001 році . Аналізуючи сучасний стан зайнятості населення, слід зазначити, що кадрова політика в промисловості потребує докорінних змін і реформ, які повинні бути спрямовані на:

- створення нових робочих місць, сприяння розвитку малого та середнього підприємництва;
- впровадження сучасних технологій управління трудовими ресурсами;
- удосконалення планування та оптимізації чисельності і структури кадрів;
- реформи в професійній освіті та наближення якості підготовки кадрів до потреб виробництва;
- забезпечення вмотивованості працівників у результатах діяльності підприємств, залучення їх до управління процесом виробництва тощо.

У вирішенні цих та інших проблем Україна має повною мірою враховувати та використовувати багатий зарубіжний досвід розроблення принципів і основ формування політики зайнятості і механізмів її реалізації, які особливо проявились в країнах з розвинутою економікою. Дж. Гелбрейт визначає чотири процеси, які докорінно змінили ринкові відносини:

- зростання ролі профспілок, які багато зробили для зрівняння влади між роботодавцями і трудящими;

- послаблення найжорсткіших сторін ринкової економічної системи через закони про соціальне страхування, а також зосередження уваги на недоліках у таких сферах, як житлове будівництво, медичне обслуговування й освіта;

- зростання ролі держави, яка взяла на себе відповідальність за рівень виробництва, знижуючи податки чи збільшуючи витрати з державного бюджету або поєднуючи обидві ці дії. Держава підвищувала попит і нарощувала виробництво, повертаючи економіку до повної зайнятості в кризові роки;

- знищення колишнього підприємця, на зміну якому прийшов менеджер, корпоративний бюрократ. Погоджуючись із впливом означених процесів, які функціонують на ринку праці і регулюють зайнятість населення, слід зазначити, що вони не є вичерпними. Вплив науково-технічного прогресу, інтернаціоналізації та диверсифікації виробництва, еволюції моделей соціально-економічного розвитку країни, зміни на ринку праці будуть мати дедалі динамічніший характер.

Кадрова політика та державне регулювання зайнятості населення в таких умовах матиме пріоритетний вплив.

Висновок. Сучасна політика зайнятості населення в ринкових умовах господарювання орієнтується на досвід розвинутих країн, тому потрібно переглянути сутність активної державної політики в розвитку економіки країни та ринку праці. Особливої уваги потребує формування найсприятливіших умов для розвитку підприємництва, малого і середнього бізнесу, що буде стимулювати сукупний попит на робочу силу, сприяти створенню нових робочих місць і забезпечить активне повернення у виробництво незайнятої робочої сили, що функціонує.

Потрібно прискорити і надати новий імпульс реформуванню професійної освіти в Україні, наблизити зміст навчального процесу до вимог товаровиробника, роботодавця, сконцентрувати увагу навколо проблеми національної системи кваліфікацій і формування у випускників потрібних компетенцій, підготовці та перепідготовці, підвищенні кваліфікації фахівців і робітників, в тому числі і за рахунок навчання на підприємствах.

Саме на здійснення активної державної політики на ринку праці має бути спрямована діяльність законодавчої, виконавчої влади та місцевого самоврядування, яка стане важливою складовою подальшого розвитку відносин у сфері праці на основі реформування політики зайнятості населення і прискорить процес інтеграції України у світовий економічний простір.

Література

1. Базилевич В.Д., Баластрик Л.О. Макроекономіка. – К.: Атіка, 2006. – 361 с.
2. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: Навч. посібник. – К.: Знання-прес, 2000. – 313 с.
3. Горбунова Т. Ресурси для економіки знань // Наукові записки Тернопільського національного педагогічного університету ім. В. Гнатюка.– Серія: Економіка.– Серпень.– Вип. 19. – Тернопіль, 2005. – С. 11–13.
4. Колот А.М. Соціально-трудова відносина: теорія і практика регулювання: Монографія. – К.: КНЕУ, 2004. – 227 с.
5. Мірошніченко О.В. Умови формування і розвитку соціального партнерства в Україні на сучасному етапі /Соціально-економічні аспекти промислової політики. Зб. наук. праць. – Т. 1. – Донецьк, 2003. – С. 251–257.
6. Пилат А.М. Соціально-трудова відносина; теорія і практичне регулювання. – К.: КНЕУ, 2004. – 225 с.
7. Соціально-економічні аспекти промислової політики. Соціально-трудова відносина у сучасних економічних умовах: Зб. наук. пр. / НАН України. Ін-т економіки промисловості; Редкол. О.І. Амоша (від. ред.) та ін. – Донецьк, 2003. – 300 с.