

слово-виробничий персонал має низький рівень заробітної плати, ніж у інших країнах. Все частіше спостерігається плинність кадрів на підприємствах, а тому головна задача будь-якого підприємства – це забезпечення стабільним та висококваліфікованим персоналом.

Таблиця 1

Інвестиції в основний капітал за галузями промисловості
(у порівняльних цінах, млн. грн.)

| | 1985 | 1990 | 1995 | 2000 | 2005 | 2009 |
|--------------------------------|------|------|------|------|------|------|
| Металургійна галузь | 1795 | 1707 | 1035 | 1078 | 5575 | 6683 |
| Хімічна та нафтохімічна галузь | 1274 | 1070 | 700 | 211 | 2376 | 4656 |
| Машинобудівна галузь | 4985 | 5592 | 351 | 457 | 2251 | 3564 |

Людський чинник є головним фактором виробництва, а тому на ньому не можливо економити, бо в його розвиток необхідно ефективно інвестувати кошти. Потрібне впровадження гнучких форм організації праці, розробка кадрової стратегії, впровадження нових, більш ефективних методів впливу на персонал. І тільки при впровадженні професійно складеної програми мотивування працівників в галузі машинобудування, ефективність праці буде зростати та перспективи у галузі не лише на національному, а й на міжнародному ринках будуть збільшуватись.

Література

1. Дорофєєв О. Д., Шмицько П. Д. Механізми мотивування у машинобудівній галузі України. – К. : Либідь, 2009. – 725 с.
2. Жуковська Т.О. Мотивування продуктивності праці персоналу підприємств машинобудування: тенденції, динаміка, сучасний стан галузі // Економічний простір. – 2010. - №39.
3. Н.В. Стежко Корпоративне управління Японії: досвід для України. // Збірник наукових праць Кіровоградського національного технічного університету. – 2009. - №15.
4. Україна в цифрах 2010: Статистичний збірник. - Державний комітет статистики України. – Київ, 2011.
5. Шагуров О. О. Стан і тенденції розвитку машинобудування в Україні / О. О. Шагуров // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – № 3. – С. 57–63.

Донець Л.И., Бужинская Е.Д., Пророчук Н.Ю.

РЫНОК ТРУДА В УКРАИНЕ: ОСОБЕННОСТИ, ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ

Рынок труда, в соответствии с общепринятым определением – это система общественных отношений, социальных, в том числе юридических, норм и инс-

титутів, которые обеспечивают нормальное воспроизводство и эффективное использование труда, количество и качество которого соответствующим образом вознаграждается [2].

Рынок труда динамически развивается, но со временем особенности его формирования обуславливаются влиянием все новых факторов [3]. Проблема заключается в необходимости учета всей совокупности факторов формирования социально – институционального рынка труда в условиях именно трансформационной экономики и в несовершенстве организационно – экономического механизма его регулирования.

Экономическая теория [2] рассматривает рынок труда как рынок ресурсов труда. Выступающих в качестве товара, цена и количество которого определяется взаимодействием спроса и предложения. Однако ресурс труда имеет принципиальное отличие от других видов ресурсов, заключающееся в том, что он является формой жизнедеятельности человека, реализации его жизненных целей и интересов. Поэтому цена труда представляет собой не просто разновидность цены за ресурс, а цену жизненного уровня социального престижа, благополучия работника и его семьи.

Согласно классической модели конкурентный рынок труда строится на таких основных принципах, как присутствие большого числа работодателей, представляющих интересы фирм и выражающих спрос на труд, а также наличие большого числа работников, являющихся носителями рабочей силы и выражающих предложение [2].

Результатом исследования, проведенного П. Мазурок, А. Шахно [3] стало выделение основных тенденций формирования рынка труда в Украине:

1. высокая зависимость экономической сферы от политической конъюнктуры, отсутствие четких согласованных ориентиров развития, его приоритетов, непоследовательность проведения экономической политики, снижение доверия населения к государственной социально – экономической политике;

2. несбалансированность имеющихся трудовых ресурсов и рабочих мест, связанная с отсутствием их планирования, несовершенством инвестиционной политики, сохранение высокого удельного веса непрестижного физического малоквалифицированного труда, тяжелых и вредных условий труда;

3. территориальная диспропорция спроса и предложения на рынке труда;

4. неблагоприятные миграционные процессы;

5. низкое качество рабочих мест;

6. существование большого количества рисков для участников рынка труда: социальные риски, риск не получить необходимых социальных гарантий на место работы, риски несоответствия квалификационного уровня работника требованиям работодателя и др.

7. несовершенство институционального механизма формирования заработной платы;

8. ослабление институтов государственного регулирования, которое проявляется в отсутствии прозрачного механизма разграничения полномочий в сфере регулирования рынка труда между государственными и региональными органа-

ми власти, органами местного самоуправления.

Особенностью функционирования рынка труда в Украине является то, что становление рыночных отношений сопровождается возникновением ряда проблем: сверхзанятость населения (из-за неэффективности использования трудового потенциала) на фоне скрытой безработицы; неравномерное распределение трудовых ресурсов по территории страны; существование неофициальных форм занятости (теневой рынок труда) [1].

Отсутствие согласованности в работе служб занятости, кадровой политике субъектов хозяйствования региона и планах учебных заведений приводит к превышению предложения определенной рабочей силы над спросом, росту безработных среди молодых граждан, проблемам их трудоустройства по специальности [2]. Усложняет задачу управления занятостью на рынке труда Украины увеличивающаяся интенсивность его изменений, требующая адекватного развития рыночной инфраструктуры, создания единого информационного пространства, постоянного совершенствования работы центров занятости на всех уровнях управления.

К перспективным направлениям работы служб занятости [2] следует отнести организацию самозанятости населения. Организация собственного дела дает человеку большую свободу действий, возможность проявить свои качества и получать доходы в зависимости от количества и качества вложенного труда.

Но наряду с положительными последствиями самозанятости присущи и негативные стороны. С закрытием предприятий увеличивается количество людей, нуждающихся в адресной социальной помощи, что при недостатке бюджетных средств, выделяемых на решение социальных проблем, приводит к увеличению напряженности в обществе.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что рынок труда в Украине, его состояние, структура, динамика движения меняются под влиянием социально-экономических факторов, отражающих политику государства регионов и органом местного самоуправления.

Література

1. Гармидер Л.Д. Влияние глобализации мировых рынков на функционирование и развитие рынка труда в Украине / Л.Д. Гармидер // Вісник економічної науки України. – 2009. - №1. – с. 57 – 61.
2. Клияненко Б.Т. Анализ развития рынка труда в Украине организационно – правовой и социально – экономический аспекты / Б.Т. Клияненко, С.Ф. Большенко, И.А. Попова // Экономика и право. - 2005. - №3. - с. 28 – 33.
3. Мазурок П. Особливості формування соціально – інституціонального ринку праці у трансформаційній економіці України / П. Мазурок, А. Шахно // Україна: аспекти праці. – 2010. - №5. - с. 3 – 10.