

відбутися нагромадження «певної критичної маси доходів» від інвестицій у декількох країнах [9, с. 381]. На думку М. Портера необхідно розробляти інвестиційні стратегії, що мають два напрямку: по-перше напрям обліково-калькуляційний, по-друге – оцінка діяльності конкурентів [9, с. 381]. Отже, при проведенні оцінки будівельно-монтажних робіт, на нашу думку, необхідно:

- провести аналіз кошторисної вартості;
- провести порівняльний аналіз конкурентів.

Виходячи з вищевикладеного можна зробити висновок що:

1. Кризове становище будівельної галузі АР Крим зв'язано перш за все з глобальною фінансово-економічною кризою, що почалася у 2008 р.
2. Розвиток будівельної галузі несе циклічний характер, що має відносну амплітуду.
3. Аналіз інвестиційної активності у будівельну галузь регіону показав, що на сьогодні, галузь знаходиться у не найкращому стані й не є конкурентоспроможною.
4. Для отримання конкурентних переваг необхідно всебічне використання НІОКР та проведення постійної оцінки підприємств будівельної галузі порівняно з конкурентами.

Джерела та література:

1. Белорус О. Г. Глобализация и безопасность развития : монография / О. Г. Белорус, Д. Г. Лукьяненко и др. – К. : КНЭУ, 2002. – 789 с.
2. Маркс К. Капитал / К. Маркс – М. : Политическая литература, 1975. – Т. 2. – 752 с.
3. Адаманова З. О. Инновационные стратегии развития в условиях глобализации : монография / З. О. Адаманова. – Симферополь : Крымучпедгиз, 2005. – 504 с.
4. Розумова Г. В. Організаційно-економічний механізм формування регіональної житлової політики : дис. ... канд. екон. наук : 08.00.05 – розвиток продуктивних сил та регіональна економіка / Г. В. Розумова. – Дніпропетровськ, 2010. – 200 с.
5. Асаул А. Н. Экономика недвижимости / А. Н. Асаул. – СПб., 2007. – 624 с.
6. Чумаченко М. Г. Инвестиційна політика в Україні : досвід, проблеми, перспективи : монографія / М. Г. Чумаченко, С. С. Аптекар, М. Г. Білопольський та ін.; ІЕП НАН України. – Донецьк : ТОВ «Юго-Восток, ЛТД», 2003. – 292 с.
7. Статистичний щорічник АР Крим / за ред. О. І. Пітюренко. – Симферополь, 2010. – 560 с.
8. Портер М. Международная конкуренция / М. Портер; ред. и предисл. В. Д. Щетинин; [пер. с англ.]. – М. : Междунар. отношения, 1993. – 896 с.
9. Портер М. Конкуренция / М. Портер; [пер.с англ.]. – М. : Изд-кий дом «Вильямс», 2006. – 608 с.

Смедлаева Э.М.

УДК 331.108: 332.316

ЭВОЛЮЦИЯ КОНЦЕПЦИИ "РЫНОК ТРУДА"

Постановка проблемы. Современная теоретическая экономическая наука является результатом её длительного эволюционного развития. В истории экономических учений существовали различные концепции, теории и школы, в основе эволюции которых имели место различия в методологии и методике анализа, в познании предмета и объекта исследования, роли природы человека и его труда, а также государства в обществе.

Исследование проблем трудовой деятельности человека, хотя и имеет давнюю эволюционную историю, однако отдельные аспекты труда, в частности рынка труда и занятости населения, ученые-экономисты стали изучать только лишь в постиндустриальную эпоху. А вот обобщенные в эволюционно исторической ретроспективе научные работы, в сфере социально-трудовых отношений, так называемый «эволюционный взгляд», практически отсутствуют.

Как известно, отношения в сфере труда являются базовыми, основополагающими в системе социально-экономических отношений общества: во-первых, труд – первейшая основа и источник жизни каждого человека; во-вторых, труд – деятельность, с помощью которой человек формирует, развивает и реализует свои личностные способности; в-третьих, труд действительно исторически подтвержденный, исходный приоритет социального прогресса человеческой цивилизации.

Исходя из вышеозначенных позиций, представители практически всех направлений экономической науки (истории) на всех этапах ее развития обращали огромное влияние исследованием труда и трудовой деятельности человека.

Анализ литературы. Анализ современной экономической литературы показывает, что весомую роль в осмыслении эволюции научных взглядов на проблемы развития рынка труда играют наработки экономистов, в частности: Д. П. Богини, О. А. Гршновой, В. І. Герасимчука, Н.Р. Зиятдиновой, С. П. Калинина, Е. М. Либановой, Н. Д. Лукьянченко, А. А. Никифоровой, В. В. Онিকেвича, В. М. Петюха, Г. Е. Слезингера, Г. О. Черниченко, М. В. Шаленко.

Целью данной статьи является исследование эволюции научных взглядов на развитие рынка труда.

Изложение основного материала. Придерживаясь исторической преемственности и традициям, научный анализ теории рынка труда необходимо начать с основоположников классической политической экономии.

Истоки научного понимания рынка труда и трудовых отношений восходят к основоположникам классической политэкономии: У. Петти, А.Смит, Д. Рикардо, Ж.Б. Сэй, Д.С. Милль, С. Сисмонди.

Уверенные во всемогуществе рыночных регуляторов, они полагали, что полная занятость обеспечена, поскольку спрос и предложение на рынке труда столь же сбалансированы, как и на любых других рынках [9, с.33].

А. Смит (1723-1790) в своем научном труде «Исследование о природе и причинах богатства народов» (1776), вступил в научную полемику с учеными-экономистами своего времени, в частности, со сторонниками меркантилистов и физиократов.

Экономическая теория меркантилизма основным источником богатства страны считала «благоприятный торговый баланс», когда экспорт превышает импорт. Физиократы считали, что истинный источник богатства – земля и другие природные ресурсы. С противостояния меркантилистов и физиократов начался в экономической науке и спор о необходимости и возможности государственного вмешательства в экономику. Меркантилисты считали государственную помощь предпринимательству обоснованной; вторые отрицали её целесообразность. А. Смит отошел от взглядов своего времени, полагая, что богатство нации создается в процессе производства, а его главный источник – человеческий труд [9, с. 33-34].

Вместе с тем классики трактовали труд как один из факторов производства, фактически рассматривая его как товар. Они полагали, что рыночная экономика, свободная от государственного регулирования, способна обеспечивать полное использование производственных ресурсов, в том числе и труда. А. Смит утверждал, что полная занятость – это норма рыночной экономики, достигаемая с помощью «невидимой руки», т.е. тех конкурирующих сил, которые сегодня называют спросом и предложением.

В работах еще одного известного классика Д. Рикардо (1772-1823) введено понятие «естественная норма заработной платы», которая соответствует физиологическому минимуму, необходимому для нормального воспроизводства рабочей силы. При этом любое повышение заработной платы выше существующего минимума приводит к увеличению предложения труда, влияя тем самым на уровень заработной платы в сторону понижения. [7, с. 420-421].

Постклассик Ж.Б. Сэй (1767-1832), развивая теорию А.Смита, изучал роль рынка в удовлетворении потребностей людей и выработал положения, впоследствии получившие название «Закон Сэя». Согласно им, «производство создает свой собственный спрос», т.е. люди производят и продают товары с целью приобретения других товаров. Вклад Ж.Б. Сэя в теорию рынка труда заключался в создании теории трех факторов производства – труда, капитала, земли, которым соответствуют три источника дохода – заработная плата, прибыль и рента [9, с.34].

С. Сисмонди (1773-1842) – основатель доктрины «экономического романтизма» не нашёл в условиях действия рыночной экономики возможности полной занятости, из-за ограничения фонда потребления, формирующегося за счет заработной платы. Самой главной проблемой рыночной экономики Сисмонди считал проблему реализации, которая, в свою очередь, зависит от уровня заработной платы, ограничивающей объем платежеспособности спроса и создающей основу кризисов перепроизводства [7, с.421].

К. Маркс (1818-1883) внёс большой вклад в развитие политической экономии. Его фундаментальный труд «Капитал» в 3х томах, и сегодня является источником формирования научного мировоззрения.

В «Капитале» К. Маркс дальше развил трудовую теорию стоимости классиков; разработал основные экономические категории, связанные с товаром, деньгами и трудом; дифференцировал понятие «труд», «рабочая сила», «потребительная стоимость», «меновая стоимость» и т.д.; открыл теорию двойственного характера труда, воплощенного в товаре; обосновал причины образования промышленной резервной армии, безработицу, как следствие повышения органического строения капитала ($C : V$) – постоянного и переменного капитала [12, с. 70-71].

Труд трактуется К. Марксом как «... процесс, совершающийся между человеком и природой, процесс, в котором человек своей собственной деятельностью опосредует, регулирует и контролирует обмен веществ между собой и природой» [13,с.188].

В процессе труда потребляется рабочая сила, или способность к труду как «... совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм, живая личность человека и которые пускаются им в ход всякий раз, когда он производит какие-либо потребительные стоимости» [13, с.178].

Различение понятий «труд» и «рабочая сила» стало одним из базовых положений теории прибавочной стоимости К. Маркса. Рассматривая в качестве товара, циркулирующего на рынке факторов производства, рабочую силу, он сформулировал условия товарности рабочей силы:

1) возможность человека свободно распоряжаться своей рабочей силой, что обеспечивается при найме на определенный срок;

2) лишение владельца рабочей силы возможности продавать товары, в которых воплощен его труд, т.е. отчуждение работника от средств производства и результатов труда [9, с.35].

Теория К. Маркса стала одной из основ формирования современных взглядов большинства ученых-экономистов на сущность труда и рынка рабочей силы.

В последней трети XIX века возникло неоклассическое направление экономической теории. Пришедшее на смену классической и марксистской политэкономии неоклассическое направление быстро распространило сферу своего влияния, радикально изменив экономические воззрения на Западе и в США.

В истории экономических учений выделяют следующие направления и школы неоклассицизма:

1. Математическая школа и их представители: У. Джеванс (1835-1882); В. Вальрас (1834-1910); В. Парето (1848-1923).

Их вклад в экономическую науку заключается в том, что они ввели математические методы (предельные величины) в экономику. При помощи математического анализа удалось открыть многие

функциональные (количественные) зависимости в производстве, на рынке потребительских товаров, на рынке труда.

2. Менюва концепция занятости (МКЗ) представляет собой теорию экономического равновесия, примененную к исследованию рынка рабочей силы. В дальнейшем МКЗ была развита в трудах американских ученых Ф. Фелдстайна, Д. Гилдера, В. Холла, А. Лаффера. Рынок труда они рассматривают как внутренне неоднородную и динамическую систему, подчиняющуюся рыночным законам. [7, с.425].

3. Австрийская школа и их представители: К. Менгер (1840-1921); Бем-Баверк (1851-1914); Ф. Визер (1851-1926). Они выдвинули субъективно-психологическую концепцию стоимости и цены товара, которую противопоставили трудовой теории стоимости.

Австрийские экономисты считали, что каждый человек субъективно сам определяет ценность благ, исходя из степени желательности для него полезных вещей. Причем субъективная ценность всех потребительских благ, а стало быть, и их рыночная цена, зависит только от важности удовлетворения потребностей и степени их насыщения. В процессе потребления происходит закономерное убывание полезности. С каждой дополнительной единицы данного вида полезных вещей степень удовлетворения от их потребления уменьшается и достигает предельной величины «точки насыщения» [9, с.74].

4. Кембриджская школа во главе с Альфредом Маршаллом (1842-1924), совершила «маршаллианскую» революцию в экономике.

Является преемником одного из классиков Д. Риккардо, он пытался соединить его учение о стоимости (трудовой) с теорией предельной полезности. Альфред Маршалл открыл современную теорию спроса и предложения (так называемый «Крест Маршалла»), которая применяется и в анализе конкурентного типа рынка труда. [9, с.75].

Одна из наиболее известных и признанных школ экономической теории (Кейнсианство), предложившая свои рецепты регулирования экономики, в том числе и рынка труда, связана с именем и работами Джона Мейнарда Кейнса (1883-1946). Рецепты Кейнса нашли применение на практике: в экономических программах, в практике экономической политики многих государств. Выводы и положения этой экономической школы в известной мере полезны и для Украины [4, с.77-78].

В 1936 г. Дж. М. Кейнс опубликовал свою знаменитую работу «Общая теория занятости, процента и денег». В этой работе он рекомендует методы, обеспечивающие выход из глубокого экономического кризиса, создающие условия для роста производства и преодоления массовой безработицы.

Дж. М. Кейнс рассматривает рынок труда как инертную систему, когда цена рабочей силы (тарифная ставка) достаточно жестко фиксирована. Он предполагает, что основные параметры занятости – уровень занятости и безработицы, спрос на труд, уровень реальной заработной платы – устанавливаются не на рынке труда, а определяются размером эффективного спроса на рынке потребительских и инвестиционных товаров и услуг.

Он считает, что на рынке труда формируется лишь уровень заработной платы и зависящая от него величина, предложение труда. Однако предложение труда не играет ведущей роли в формировании фактической занятости, а характеризует только ее максимально возможный уровень при данном размере заработной платы. Спрос на рабочую силу регулируется совокупным спросом, объемами инвестиций в производство.

По Кейнсу, наличие вынужденной безработицы обусловлено недостатком совокупного эффективного спроса, ликвидировать который могут экспансионистские меры бюджетного и кредитно-денежного регулирования. Государство, воздействуя на совокупный спрос в сторону его увеличения, способствует увеличению спроса на труд, что ведет к увеличению занятости и снижению безработицы.

В рамках кейнсианской концепции на занятость влияет не только совокупный спрос, но и то, как распределяется увеличение общего спроса между разными отраслями, т.е. структура совокупного спроса. Эффективное средство обеспечения достаточного уровня занятости – это расширение инвестиционной деятельности государства, обеспечение им оптимальных размеров инвестиций с учетом конкретных условий экономического развития [14, с.352].

Таким образом, Кейнсианская модель рынка труда и занятости основывается на государственном вмешательстве в управление макроэкономическими процессами, а механизм ее реализации базируется на закономерностях и явлениях психологического характера (склонность к потреблению, склонность к сбережению, побуждение к инвестициям), а также на мультипликативной связи макроэкономических показателей (ВВП, ВВП, национальный доход, инвестиции и т.д.).

Создателем и ведущим теоретиком «монетаризма» является американский учёный-экономист (1976) Милтон Фридмен. К представителям монетаризма также относят И. Фишера, Э. Фелпса.

По выражению М.Фридмена, «монетарист – это человек, верующий в количественную теорию денег». Главный тезис монетаризма состоит в том, что устойчивость денег имеет исключительное значение для нормального функционирования экономики [14, с.82-85].

Монетаристы обосновали положение в том, что рыночная экономика представляет собой самонастраивающуюся систему, ценовой механизм, который сам определяет рациональный уровень занятости. Они исходят из жесткой структуры цен на рабочую силу, более того из предпосылки на одностороннее, повышательное движение.

Для уравнивания рынка труда монетаристы предполагают использовать инструменты денежно-кредитной политики, в частности, такие рычаги, как учетная ставка Центрального Банка, размеры обязательных резервов коммерческих банков на счетах Центрального Банка.

Институционально-социологическая школа, представленная такими экономистами, как Т.Веблен, Дж. Данлоп, Дж. Гэлбрейт, Л.Ульман, основывается на положении о том, что проблемы в области занятости могут быть решены с помощью разного рода институциональных реформ.

В системе теории современного институционализма (неоинституционализма) выделяются различные модификации, направления и школы. Среди них наибольший интерес представляют, «Контрактная теория занятости» и «Теория гибкого рынка труда».

В советский период система управления трудом и трудовыми ресурсами страны приобрела совершенно другие формы, а именно административно-командные методы планового распределения, перераспределения и использования трудовых ресурсов. О рынке труда не могло быть и речи, потому что коммунистическая идеология не могла допустить, чтобы при социализме рабочая сила и способности человека к труду могли стать объектом купли-продажи, т.е. товаром [14, с.153-154].

Таким образом, в советской экономической науке, политической экономии социализма укоренилось мнение о том, что рынка рабочей силы нет и не может быть. Это так называемая «теория (концепция) отрицания рынка труда», т.е. рабочая сила – не товар. «Теоретики» социализма обосновали данную концепцию следующим образом:

а) работник не отчужден от средств производства (СП), он является сохозяином, совладельцем средств производства в условиях общественной собственности;

б) рабочая сила – не товар и не отчуждена от самой личности и средств производства при найме на работу;

в) соединение работника со средствами производства носит непосредственно общественный характер, а распределение и использование рабочей силы в системе общественного разделения труда совершается планомерно.

В конце 80-х годов XX века некоторые учёные-экономисты стали выдвигать «теорию (концепцию) «частичного» рынка труда» при социализме. Их главный аргумент в том, что рынок рабочей силы якобы не распространяется на государственный сектор, а применяется только лишь в негосударственных (частных, кооперативных, арендных, предпринимательских и др.) секторах экономики. На наш взгляд, это было связано с принятием законов «Об индивидуальной трудовой деятельности», «О кооперации в СССР», «О малых предприятиях» и т.д. [14, с.154].

К тому же периоду или, возможно, чуть позже, когда полностью созрели предпосылки и условия полного развала СССР, некоторые учёные стали выдвигать «концепцию (теорию) о деформированной форме рынка труда». Они обосновывают данную концепцию следующими аргументами:

– право работника как сохозяина, совладельца общенародной (общественной) собственности носит фиктивный характер;

– на самом деле фактически происходит отчуждение рабочей силы от средств производства при устройстве на работу в обмен на заработную плату;

– рабочая сила является товаром, что и при социализме имеет место эксплуатация наемного труда.

В начале 90-х годов XX века, когда советская система окончательно развалилась, многие ученые-экономисты – исследователи проблем рынка труда и занятости испытывали колебания – принимать или не принимать понятие «рынок труда». Некоторые авторитетные специалисты высказали мнения о его принципиальной неприемлемости для нашего общества, о том, что рынок труда не распространяется на «общественный сектор». Хотя целесообразность трансформации системы государственного управления трудом в рынок труда была очевидна [9, с.37].

Современное функционирование украинского рынка труда, элементами которого являются субъекты рынка; экономические и юридические решения; конъюнктура, социальные выплаты, инфраструктура, характеризуется наличием разногласий, которым с помощью рынка труда общество выбирает со всех спектров способностей человека те, которые необходимые для выполнения определенной работы. К проблемам национального рынка труда нужно отнести: низкий и средний уровень заработков; неконтролируемую миграцию рабочей силы; необходимость легализации украинских трудовых мигрантов; низкую тенденцию создания рабочих мест. Острой проблемой рынка труда являются неблагоприятные демографические изменения в нашей стране.

Г.Т. Завиновская рассматривает рынок труда прежде всего как систему общественных отношений, связанных с покупкой и продажей товара «рабочая сила». Кроме того, рынок труда является сферой трудоустройства, формирование спроса и предложения на рабочую силу. Его можно трактовать и как механизм, который обеспечивает согласование цены и условий работы между работодателями и нанимаемыми работниками.[5, с.9].

У. Я. Садовая, Л. К. Семив считают, что формирование и развитие рынка труда в Украине имеет правые исторические корни, где кроется значительный и генетический, и психологический потенциал развития национального, регионального рынка труда нашего государства [11, с.18].

По мнению В.С. Васильченко особенности и этапы формирования рынка труда в Украине и состояние занятости и безработицы сложились не только в последнее десятилетие, а и значительно раньше. Нужно обратить внимание на главную особенность тех условий, в которых формировался рынок труда Украины – это глубокий социально-экономический кризис. Чем же он характеризуется и как влияет на формировании рынка труда, занятости населения и безработице?

Во-первых, произошло беспрецедентное неуправляемое сокращение производства промышленной и сельскохозяйственной продукции, строительства и услуг. Это уменьшило занятость населения и привело к большим масштабам безработицы, особенно скрытой.

Во-вторых, вследствие разрушения единого экономического пространства СССР произошла разбалансированность экономики, которая не только вызвала снижение производства, а и разрушило устойчивую структуру занятости населения.

В-третьих, фактически были утрачены социальные гарантии. [3, с.201].

На взгляд А. И. Рофе и О. В. Волковой, первый период развития отечественного рынка труда – его образования – начался еще во времена развития капиталистических, факторами формирования которого были: природно-ресурсный; национально-этнический; экономико-географический; исторический и демографический [4, с.305].

Так, З.П.Бараник рассматривает функционирование рынка труда с позиции «жизненного цикла», при условии, что функционирование представляет собой третий этап развития рынка труда после «зарождения и создания» (I и II этапов) соответственно [1, с.12]. З. П. Бараник отмечает, что этапы жизненного цикла каждого рынка уникальные, не имеют четких временных измерений, описывают тенденции развития рынка труда, которая дает возможность своевременно и адекватно реагировать на изменения условий функционирования. З. П. Бараник утверждает, что с позиций жизненного цикла функционирования рынка труда 1991-1999 гг. – 1 этап зарождения рынка труда в Украине, а начало века и до сегодняшнего дня 2 этап – создания рынка труда [1, с.17].

В свою очередь, Л.В Калина рассматривает рынок труда в тесной неразрывной связи с экономической системой и определяет его как систему экономических механизмов, норм и институтов, которые обеспечивают образование рабочей силы и использование труда. [6, с.38].

По мнению В. Петухи: “рынок труда– это социально-экономическая категория, которая характеризует отношения людей, проявляющиеся в процессе найма, оценки, увольнения работников и установление размеров компенсации за использованную рабочую силу в зависимости от ряда факторов [10, с.7].

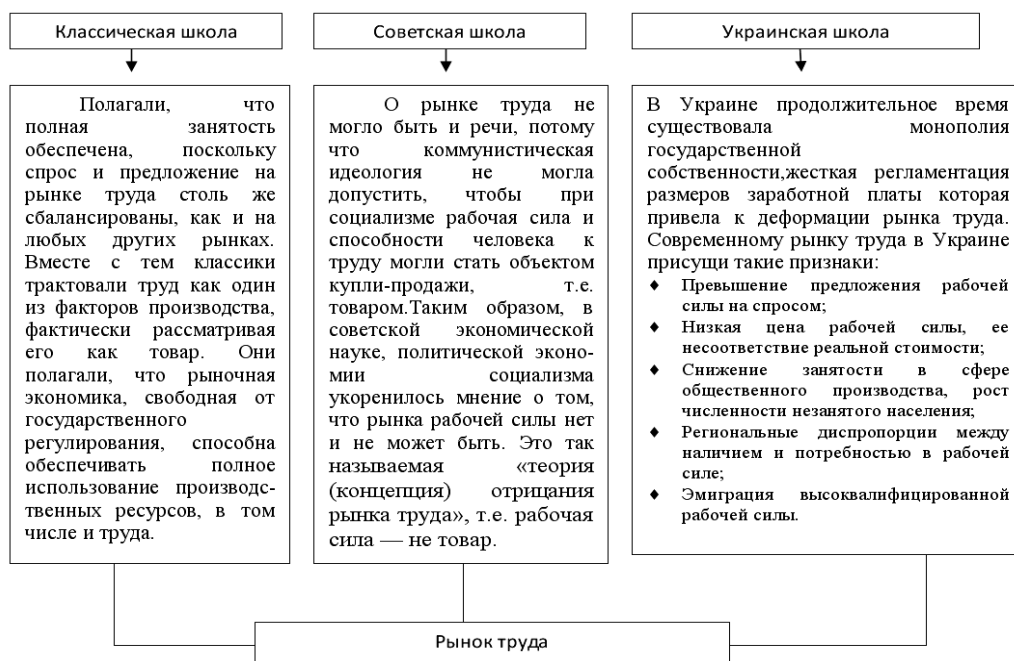
Е.М Либанова рассматривает рынок рабочей силы как институт взаимодействия потребителей рабочей силы, то есть работодателей (юридических и физических лиц с одной стороны, и конкретных физических лиц, которые имеют определенные физические и умственные способности, определенные профессиональные знание, привычки и умения) [8].

Как утверждает В. Брич: “рынок труда – это система трудовых отношений, что отбивает уровень социального развития и достигнутый на данный период баланс интересов между субъектами, которые принимают участие на рынке труда: работодателями, работниками, государством, профсоюзами и посредниками” [2].

По мнению Е.П. Качана, “рынок труда – это система экономических отношений, где формируется спрос и предложение и устанавливается цена труда” [5, с.247].

По нашему мнению рынок труда- система общественных отношений, связанных с наймом и предложением труда ,обеспечивающий эффективное функционирование механизма, согласования цены и условий труда между работодателями и наемными работниками и формирует спрос и предложение на труд.

Т.о. эволюцию развития теории рынка труда можно представить следующей схемой (рис. 1).



*Составлено автором на основе работ[].

Рис.1. Генезис понятий рынок труда.

Итак, возникла необходимость, по-новому рассмотреть рынок труда как многогранное, динамическое и противоречивое явление, чтобы больше внимания уделить для его подготовки к изменениям, которые должны состояться при условиях влияния евроинтеграции. Поэтому, «необходима совсем другая точка зрения на функционирование рынка труда, которая бы учитывала влияние внешней и внутренней среды, учитывала влияние этих объективных факторов на функционирование рынка труда и соответствующую ему информационную базу».

Таким образом, Исследование эволюции научных взглядов отечественных и зарубежных ученых на проблемы развития украинского рынка труда дало возможность проанализировать существующие теоретические подходы к обоснованию этапов функционирования рынка труда в Украине и предложить новые подходы к формированию в системе эволюционного и интеграционного развития, которое будет способствовать созданию базовых принципов для выбора украинской модели регуляции социально-трудовых отношений и уменьшению негативных последствий внутренней и внешней среды, что сопровождается евроинтеграционными и глобализационными процессами.

Источники и литература:

1. Бараник З. П. Функционирование рынка труда : статистическая оценка : монография / З. П. Бараник. – К. : КНЕУ, 2007. – 392 с.
2. Буряк П. Ю. Экономика труда и социально-трудовые отношения : учеб. пособие / П. Ю. Буряк, Б. А. Карпшский, М. И. Григорьева. – К. : Центр учебной литературы, 2004. – 440 с.
3. Васильченко В. С. Государственное регулирование занятости : учеб. пособие / В. С. Васильченко. – К. : КНЕУ, 2003. – 252 с.
4. Волкова О. В. Рынок труда : учеб. пособие / О. В. Волкова. – К. : Центр учебной литературы, 2007. – 624 с.
5. Завиновская Г. Т. Экономика труда : учеб. пособие / Г. Т. Завиновская. – К. : КНЕУ, 2003. – 300 с.
6. Калина А. В. Экономика труда : учеб. пособие / А. В. Калина. – К. : МАУП, 2004. – 272 с.
7. Кураков Л. П. Экономическая теория : учеб. пособие / Л. П. Кураков. – 5-е изд., доп. и перераб. – М. : ВУЗ и школа, 2002.
8. Либанова Е. М. Рынок труда : учеб. пособие / Е. М. Либанова. – К. : Центр учебной литературы, 2003. – 224 с.
9. Одегов Ю. Г. Рынок труда (практическая макроэкономика труда) : учеб. / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко, Н. К. Лулева. – М. : Альфа-Пресс, 2007.
10. Петюх В. Рынок труда : учеб. пособие / В. Петюх. – К. : КНЕУ, 1999. – 288 с.
11. Садова У. Региональные рынки труда : анализ и прогноз / У. Садова, Л. Семив; под ред. М. И. Дольшнего. – Львов : ДПА Друк, 2000. – 264 с.
12. Маркс К. Капитал. Критика политической экономии / К. Маркс. – М. : Политиздат, 1978.
13. Маркс К. Капитал. / К. Маркс. – М., 1978. – Кн. 1, т. 1.
14. Экономическая теория / под ред. : А. И. Добрынина, Л. С. Тарасевич. – 3-е изд. – СПб. : Питер, 2001.

Сулейманова С.С.

УДК 65.014.1

АКТУАЛЬНОСТЬ И ОСНОВНЫЕ АСПЕКТЫ АНТИКРИЗИСНОГО МЕНЕДЖМЕНТА ПРЕДПРИЯТИЕМ

Актуальность и основные аспекты антикризисного менеджмента предприятием.

Постановка проблемы. В настоящее время можно с уверенностью сказать, что кризисные ситуации в стране- это результат некачественного преобразования управления субъектами рынка и отсутствие полной дееспособности внутри хозяйственной системы. Это, в свою очередь, приводит к необходимости радикальных изменений в управлении, подготовки руководителей, способных эффективно действовать в любой рыночной обстановке, предотвратить появление негативных явлений в бизнесе, обеспечивать финансовую стабильность предприятий и организаций. Все эти мероприятия обуславливают потребность в развитии такой, сравнительно, молодой отрасли научных знаний, как антикризисный менеджмент.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблематика развития науки антикризисный менеджмент рассматривается различными экономистами, исследователями, учёными. Основной вклад в развитие вопросов антикризисного менеджмента внесли в своих работах такие учёные, как Э.М. Коротков [1], А.Г. Грязнова [2], В. Г. Крыжановский [3], Л.О. Лигоненко [4] и другие.

По мнению Короткова Э. М. "антикризисное управление - это управление, в котором поставлено определенным образом предвидение опасности кризиса, анализ его симптомов, мер по снижению отрицательных последствий кризиса и использования его факторов для последующего развития" [1, с.128].

Грязнова А. Г., в свою очередь, говорит, что "антикризисный менеджмент - такая система управления предприятием, которая имеет комплексный, системный характер и направлена на предотвращение или устранение неблагоприятных для бизнеса явлений посредством использования всего потенциала современного менеджмента, разработки и реализации на предприятии социальной программы, имеющей стратегический характер, позволяющей устранить временные затруднения, сохранить и преумножить рыночные позиции при любых обстоятельствах, при опоре в основном на собственные ресурсы" [2, с. 7-8].