

5. Кузубов М. В. Аналіз і оцінка ситуації на ринку агропродовольчих товарів в Україні / М. В. Кузубов // Економіка АПК. – 2002. – № 6. – С. 88-91.
6. Мостенська Т. Л. Особливості формування попиту і пропозиції на ринку харчових продуктів / Т. Л. Мостенська // Економіка АПК. – 2003. – № 1. – С. 113-119.
7. Романенко І. П. Роль державної підтримки у формуванні конкурентоспроможності підприємств агропромислового комплексу / І. П. Романенко // Економіка і регіон. – 2006. – № 4 (11). – С. 106-112.
8. Аристархова М. К. Маркетинговое исследование товарных рынков / М. К. Аристархова. – Уфа, 1997. – 105 с.

Ахромкін Є.М.

УДК 65.012.32

АНАЛІЗ СУЧАСНОГО СТАНУ ТА ТЕНДЕНЦІЙ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Постановка проблеми. Сучасний стан ринку праці України характеризується масштабними структурними і динамічними змінами, які відбуваються на цьому ринку, посилюванням конкурентної боротьби підприємств за залучення кваліфікованого персоналу, формуванням нових вимог до персоналу з боку роботодавців. Тенденції розвитку ринку праці, посилення взаємозв'язку між його суб'єктами впливають на формування нових професійно-кваліфікаційних вимог до персоналу підприємств, визначають умови та можливості залучення та використання персоналу, зумовлюють напрями подальшого розвитку персоналу промислових підприємств. Необхідність визначення стану та тенденцій розвитку ринку праці, які впливають на можливості формування та розвитку персоналу промислових підприємств, визначають актуальність теми дослідження.

Аналіз останніх досліджень. Дослідження проблем розвитку ринку праці в Україні містяться у багатьох наукових та аналітичних джерелах. Серед науковців, які просліджують в своїх роботах розвиток ринку праці, можна відмітити Н.Д.Лук'яненко, І.Р. Бузько, А.Е.Воронкову, В.І.Крупка, К.В.Клецову та ін. [1,2]. Завдяки цим та іншим ученим було закладено підґрунтя маркетингових досліджень ринку праці, визначені основні чинники, що впливають на сучасний розвиток цього ринку. Цінну інформацію для дослідження ринку праці містять статистичні та аналітичні джерела інформації, а також великі Інтернет-портали, такі як JOB.ukr.net, HEADHUNTER.com.ua, HR-ліга. У Луганському регіоні інформацію про стан ринку праці можна знайти на сайті Центрального порталу міста Луганська www.top.lg.ua, а також www.NEVOLK.com.ua – Національному сервері роботи, сайтах кадрових агентств та ін. Необхідність систематизації аналітичних досліджень щодо розвитку ринку праці в Україні та використання їхніх результатів у формуванні персоналу промислових підприємств, зумовлює актуальність теми дослідження та її практичну значущість.

Мета дослідження. Визначення стану та тенденцій розвитку ринку праці, що впливають на можливості формування та розвитку персоналу промислових підприємств.

Виклад основного матеріалу дослідження. Можливості формування та розвитку персоналу вітчизняних підприємств багато в чому залежать зумовлені станом та тенденціями розвитку ринку праці. Саме тенденції розвитку ринку праці у теперішній час визначають форми й методи конкурентної боротьби роботодавців на ринку праці, шляхи та напрями пошуку і залучення персоналу, особливості застосування антикризового управління персоналом.

Серед основних тенденцій, які характеризують розвиток ринку праці в Україні у 2011 р. порівняно із 2010 р., можна відмітити такі (за даними держкомстату України [3]):

- збільшення рівня економічної активності населення відповідного віку з 72,5% до 72,9%;
- збільшення рівня зайнятості працездатних осіб з 65,6% до 66,8%;
- збільшення потреби підприємств у працівниках – з 63,9 тис. осіб до 87,3 тис. осіб;
- зменшення кількості безробітного населення (за методологією МОП) з 1785,6 тис осіб до 1716,0 тис. осіб, на 0,5%;
- зниження рівня працевлаштування незайнятого населення за допомогою державної служби зайнятості з 41,2% до 40,3%;
- зростання розміру середньомісячної номінальної заробітної плати на 17,6%;
- зменшення обсягу заборгованості з виплати заробітної плати – 17,6%.
- зменшення реальної заробітної плати на 1,4%;
- зменшення кількості економічно неактивних осіб, зневірених у пошуку роботи на 15,9%;
- збільшення кількості осіб, що перебували в стані вимушеної неповної зайнятості (у відпустках без збереження заробітної плати – на 26,6% та працювали в режимі неповного робочого дня – на 11,5%);
- зменшення обсягів самостійної зайнятості – на 7,2%.

Дослідження офіційних статистичних даних та інших джерел інформації [3-5] дозволили визначити низку суперечливих явищ, притаманних сучасному розвитку ринку праці України, які зумовлюють можливості формування та розвитку персоналу вітчизняних підприємств. До таких особливостей розвитку ринку праці слід віднести:

- дефіцит кваліфікованої робочої сили, незалежно від спеціальності та регіону (так званий голод професіоналів);

- структурні диспропорції у пропозиції робочої сили;
- низький рівень знань та практичних навичок у випускників навчальних закладів та нестача кваліфікованих кадрів робочих спеціальностей;
- загальні демографічні тенденції, які негативно впливають на можливості формування персоналу підприємств та його ефективне використання, високий рівень зайнятості у неформальному секторі економіки;
- специфіка розмірів і професійної структури заробітної плати в Україні, що впливає на можливості формування персоналу підприємств за рахунок зовнішніх джерел.

Незважаючи на достатньо високий рівень безробіття в Україні (9,5% працездатного населення) та навантаження на 1 робоче місце (10 осіб) [3], підприємства відчувають дефіцит робочої сили, особливо це стосується кваліфікованих спеціалістів як робочих спеціальностей, так і управлінських кадрів. Дефіцит кваліфікованої робочої сили, який спостерігається на українському ринку праці, поглиблюється у зв'язку з відтоком кваліфікованих кадрів за кордон. За даними порталу RABOTA.UA щодо глобальної мобільності здобувачів всього світу, 70% українців хотіли б працювати за кордоном, а у межах країни у пошуках нової роботи готові переїхати 51% респондентів. Для порівняння, в США відсоток претендентів, готових виїхати працювати за рубіж, складає 48%, у Великобританії – 87%, в Польщі – 63%, в Росії – 60% [4].

Основними чинниками вибору нового місця роботи для українців є: зарплата, можливості для кар'єрного розвитку, можливість для професійного і особового зростання, добра робоча атмосфера, можливості навчання. Для більшості головною причиною пошуку роботи за кордоном є бажання поліпшити якість життя. 59% респондентів відмітили також, що причина, з якої вони готові поїхати працювати в іншу країну, – це погана економічна ситуація у власній. Третьюю за значимістю причиною мобільності українських кандидатів є бажання розширити професійний досвід [4]. Порівняння деяких показників стану ринку праці країн СНД дозволяє зробити висновок про те, що бажання українців працювати за кордоном є цілком виправданим, адже за рівнем економічного розвитку Україна поступається таким країнам, як Росія та Казахстан, випередивши Білорусь (рис. 1).

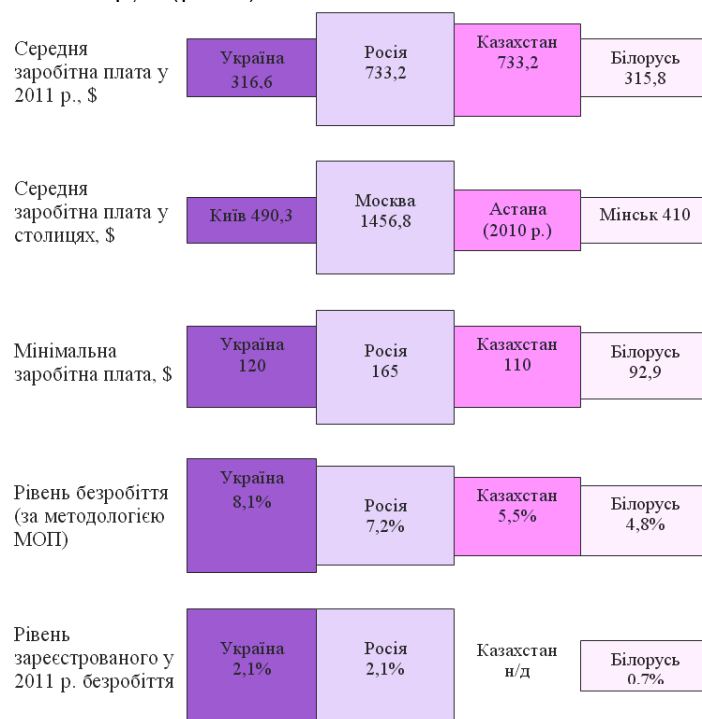


Рис. 1. Порівняння показників стану ринку праці країн СНД (за даними HR-ліга [4]).

Одним з негативних явищ розвитку ринку праці в Україні є зниження доходів населення, що здійснює руйнівний вплив не тільки на соціальний розвиток та становище найбільш незахищених шарів населення, але й на розвиток бізнесу та економічну діяльність країни в цілому. Незважаючи на те, що середньомісячна номінальна заробітна плата в Україні зросла на 17,6%, реальна заробітна плата зменшилася на 1,4%. Тобто зростання доходів населення було нівельовано інфляцією. Якщо виходити з того, що заробітна плата у минулому зростала в півтора рази швидше за продуктивність праці, то очікувати її подальшого зростання, особливо в умовах очікування нової хвилі кризи не доцільно. На практиці об'єктивно зумовлена економічна необхідність зменшення оплати праці доповнюватиметься у ряді випадків також і некваліфікованим менеджментом підприємств. Рухаючись в руслі загального зниження заробітної платні, вони за рахунок надмірного урізання фондів оплати праці і економії на персоналі компенсуватимуть свою нездатність налагоджувати в нових умовах ефективний бізнес. На наш погляд, така політика є невиправданою, оскільки поточна економія на персоналі таких підприємств призведе до довгострокового зниження рівня їхньої конкурентоспроможності і подальшої втрати частки на ринку.

Аналіз сучасного стану українського ринку праці дає змогу прогнозувати основні тенденції його подальшого розвитку, зокрема, нових професійних можливостей та фінансових очікувань здобувачів вакансій, а також кадрової політики вітчизняних підприємств. Слід зазначити, що, незважаючи на прогнози значного похвалення активності усіх суб'єктів ринку праці, які були актуальними у післякризовий період, значного підйому кон'юнктури ринку праці не відбулося і не очікується найближчим часом. Скорочення персоналу міжнародних компаній, зростання кількості резюме здобувачів, у тому числі й тих, що працювали у відомих компаніях та добре зарекомендували себе на ринку праці, змушують переглянути свої очікування не лише потенційних претендентів і гравців ринку, але і працедавців.

Багато міжнародних операторів зайняли вибірково позицію напередодні другої хвилі кризи, а також у зв'язку з особливостями політичної ситуації в Україні і місцевими адміністративно-політичними реформами. У зв'язку з чим можливе подальше скорочення штату великих міжнародних компаній. Ця тенденція експерти пояснюють тим, що, очікуючи кризи, інвестори завжди намагаються згорнути проекти, які знаходяться в інших країнах, зокрема, і в Україні. А ринок праці дуже залежить від таких подій. Адже, як відомо, саме start-up проекти "розігрівають" ринок праці і дозволяють фахівцям розвиватися професійно, тоді як відсутність подібних пропозицій швидко відбивається не лише на кількості, але і на якості вакансій.

Що стосується вітчизняних компаній, то багато хто з них вже має план дій, відпрацьований і перевірений на практиці в 2008-му, який дозволив їм вийти з кризи з найменшими втратами. При погіршенні показників вітчизняні компанії почнуть впроваджувати антикризові заходи: вводити жорсткіший режим економії, перекладати співробітників на неповний робочий тиждень і т.ін.

Тенденція мінімізації витрат і, як результат, відповідна кадрова політика "потрібні люди в потрібний час в потрібному місці" залишаться пріоритетними і в 2012 році. Усі аспекти кадрової політики вітчизняних компаній зводитимуться до оцінки результатів роботи персоналу і детальному плануванню трудових ресурсів, переходу на аутсорсинг, договори підряду, термінові договори з реалізації конкретних проектів.

На наш погляд, у 2012 р. збережеться основна тенденція останніх років – зниження вартості некваліфікованої праці. Так, протягом декількох років некваліфікована праця поступово знецінювалася, і максимальна оплата праці таких працівників рідко перевищує 2-3 тис. грн. Швидше за все ця тенденція триватиме і цього року. Заробітна плата офісних працівників теж не буд істотно зростати, незважаючи на те, що багато компаній декларують підвищення заробітної плати в 2012 р. Підвищення заробітної плати буде вибірково і не буде перевищувати 10-15 %, таким чином, фактично йдеться про врахування інфляційної складової.

Залишається пріоритетною селективна винагорода за конкретні результати співробітників або робочих груп. У структурі зарплат відношення "постійна і змінна частина" зміщується у бік змінної і може складати 30% на 70%, хоча за класичними економічними канонами воно, як правило, дорівнює 60% на 40%. Також, у більшості випадків не працює довгострокове преміювання так звані опційні програми, тоді як акцент зміщується на короткострокові премії "За результат. Такий підхід надає активним співробітникам шанс розкрити свої таланти і краще проявити себе. А зараз компаніям як ніколи потрібні активні дії персоналу із залучення і утримання клієнтів. Тому найбільш активні і ініціативні співробітники мають непогані шанси зробити кар'єру.

Ще більше посиляться розшарування і розподіл співробітників на "ключових" і "баласт". Перші як і раніше, отримуватимуть бонуси і пільги, а другим доведеться з подвоєною силою доводити своє право знаходитися в штаті компанії. Саме тому програми, орієнтовані на підтримку лояльності персоналу, втратять минуле значення. Тому що "вимушена лояльність", як показує практика, тримає персонал набагато міцніше і надійніше, ніж найвитонченіші способи матеріальної і нематеріальної мотивації. В останні роки агентства, що займаються прямим пошуком персоналу і хед-хантингом, все частіше стикаються з небажанням співробітників навіть гіпотетично обговорювати можливу зміну працедавця.

В той же час, фахівці високого класу стануть активніше цікавитися пропозиціями з-за кордону. 2012 рік продовжить тенденцію виходу українських компаній і співробітників на міжнародні ринки. За спостереженнями експертів, українські спеціалісти готові розглядати пропозиції роботи в інших країнах, і схильні до переїзду. Привабливими є ринки Казахстану, Європи, Азії, США, Росії [5].

Поглиблення кризових явищ на ринку праці змусить власників бізнесу прагматично відноситися до витрат, в першу чергу, у сфері управління персоналом. З чого виходить, що ключовою і найбільш затребуваною функцією управління персоналом стане атестація і оцінка ефективності роботи співробітників. За їхніми результатами керівництво компаній прийматиме рішення з приводу просування, навчання і подальшого розвитку конкретних працівників. При цьому більшість компаній планує оптимізувати витрати на навчання за рахунок використання дистанційних форм навчання, а також більш ретельного відбору співробітників. В стані кризи і виходу з нього більшість компаній відмовляються від масових навчань, перепідготовок персоналу, замість чого відбувається селективне навчання персоналу, спрямоване на реалізацію конкретних проектів, які приносять гроші.

В деяких компаніях з 2012 року буде проведена ціла низка заходів, спрямованих якраз на оцінку ефективності роботи співробітників. Будуть використані, наприклад, такі інструменти, як "фотографія робочого дня". Крім того, щоб оптимізувати витрати на навчання, у компаніях планують впроваджувати систему наставництва, значущість якого останнім часом підвищується. Також власники компаній прагнутимуть скоротити витрати, перейшовши на максимальне самозабезпечення. На думку експертів, зовнішні провайдери послуг для бізнесу у черговий раз зіткнуться з небажанням потенційних клієнтів розглядати їх пропозиції. Тому можна прогнозувати подальше скорочення вакансій у сфері консалтингу,

ділового туризму і івент-бізнесу. Скорочення витрат відбувається і у сфері підбору персоналу компаній, які, урізують бюджети на роботу з рекрутинговими агентствами, адже серед працедавців існує досить поширена думка про те, що велика кількість здобувачів на ринку праці дозволяє без особливих зусиль закривати вакансії. Проте найбільш ефективних співробітників компанії все ж-таки намагаються зберегти, адже на ринку, як і раніше, спостерігається дефіцит професіоналів. Таким чином, антикризові заходи, які були протестовані на практиці в 2008 році, будуть актуальними і в 2012-му, швидше за все доведеться до досконалості і проходитимуть під знаком мінімізації витрат і підвищення ефективності праці.

Висновок. Дослідження сучасних тенденцій розвитку ринку праці дозволяє визначити основні умови формування та розвитку персоналу підприємств, можливості та вартість залучення персоналу, умови взаємодії підприємства із суб'єктами ринку праці. Аналіз даних, одержаних під час дослідження, дозволяє зробити висновок про те, що об'єктивні тенденції розвитку ринку праці в Україні та негативні очікування його суб'єктів негативно впливають на формування та розвиток персоналу промислових підприємств. Про це свідчать зниження попиту на персонал з боку великих учасників ринку, підвищення вимог працедавців до ефективності роботи персоналу, згортання програм розвитку та навчання персоналу, змінення підходів до оплати праці працівників.

Джерела та література:

1. Стратегічне управління персоналом підприємства в умовах сучасного розвитку ринку праці / І. Р. Бузько, О. В. Варганова, Г. О. Надьон та ін. – Луганськ : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2009. – 304 с.
2. Конкурентоспроможність персоналу підприємства / О. В. Варганова, К. В. Клецова, О. М. Кузьменко, О. С. Харітонова. – Луганськ : Ноулідж, 2011. – 176 с.
3. Державна служба статистики України : [Електронний ресурс] : офіційний сайт. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>
4. Сообщество кадровиков и специалистов по управлению персоналом : [Электронный ресурс] : официальный сайт. – Режим доступа : <http://hrliga.com>
5. Портал rabota.ua : [Электронный ресурс] : официальный сайт. – Режим доступа : <http://RABOTA.UA>
6. Управление персоналом : [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://hh.ua/>

Барсегян А.Г., Шульжик К.И.

УДК 339.9

АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ ВЫРАВНИВАНИЯ ПЛАТЁЖНЫХ БАЛАНСОВ СТРАН С ПОМОЩЬЮ КРЕДИТОВ МВФ

Актуальность. Цель создания МВФ заключается в том, чтобы посредством частичной интернационализации золотых и валютных резервов участвующих в нем стран создать пул международных ликвидных ресурсов, который должен служить источником временного покрытия пассивного сальдо платежных балансов стран, не располагающих необходимыми для этого собственными ликвидными ресурсами и не имеющих возможности получить обычный банковский кредит за границей. Фонд предоставляет свои ресурсы участвующим в нем странам в форме обмена необходимого количества иностранной валюты на национальную валюту.

Опыт функционирования МВФ показал, что путем частичной интернационализации золотых и валютных резервов невозможно разрешить проблему международной ликвидности. Предоставление ресурсов Фонда оказалось явно не достаточной мерой для того, чтобы урегулировать пассивное сальдо платежных балансов состоящих в нем государств. Стоит отметить, что МВФ не только непосредственно кредитует страны-члены, но и помогает им получить кредиты у правительств промышленно развитых стран, центральных банков, группы МБРР, Банка Международных Расчетов, а также у частных коммерческих банков. Даже небольшой кредит МВФ облегчает доступ стране на мировой рынок ссудных капиталов. Предоставляя кредит, МВФ как бы удостоверяет платежеспособность данной страны, выступает в качестве ее гаранта.

Однако, выполнение основной задачи - выравнивание платежных балансов стран-членов, на решение которой выделяются ресурсы МВФ, зачастую носит неэффективный характер и итогом кредитования становится только увеличение внешнего государственного долга страны.

Исследованием проблемы регулирования платежных балансов занимались отечественные ученые-экономисты: Береславская Е., Спивак И., Румянцев А., Филипенко А., Шевчук В. Однако комплексное исследование процессов кредитования Международным Валютным Фондом стран с целью влияния на их платежные балансы не проводилось в отечественной научной литературе, что подчеркивает актуальность и необходимость данного исследования.

Целью данной статьи является выявление эффективности выравнивания платёжных балансов с помощью кредитных ресурсов МВФ для определения целесообразности данного механизма.

Изложение основного материала. Платежный баланс – балансовый счет международных операций – это стоимостное выражение всего комплекса мирохозяйственных связей страны в форме соотношения показателей вывоза и ввоза товаров, услуг, капиталов. То есть, это соотношение между суммой всех платежей, произведенных данной страной другим странам за определенный период, и суммой всех поступлений, полученных ею за тот же период от других стран.