

УДК 331.5

В.О. Студенець, аспірант кафедри управління персоналом і економіки праці ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

СТАН РИНКУ ПРАЦІ ЯК ЧИННИК ЕФЕКТИВНОСТІ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

У статті досліджено стан ринку праці в Україні в частині попиту і пропозиції робочої сили та їх впливу на зміни ефективності трудової діяльності. Розглянуті тенденції працевлаштування за видами економічної діяльності та регіонами України. Виявлені області-лідери й аутсайтери з працевлаштування зареєстрованих безробітних. Зроблено висновки про взаємозв'язок між рівнем безробіття, зайнятості та ефективністю трудової діяльності. Такий контекст надав змогу пропонувати напрями підвищення ефективності трудової діяльності на мікрорівні, які полягають в покращенні умов праці, організації оплати і стимулювання праці, поліпшення соціально-психологічного клімату на підприємствах.

Ключові слова: ринок праці, ефективність трудової діяльності, безробіття, зайнятість, робоча сила, найманий працівник.

В.А. Студенец

СОСТОЯНИЕ РЫНКА ТРУДА КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В статье исследовано состояние рынка труда в Украине в части спроса и предложения рабочей силы их влияния на изменения эффективности трудовой деятельности. Рассмотрены тенденции трудоустройства по видам экономической деятельности и регионам Украины. Выявленные области-лидеры и аутсайдеры по трудоустройству зарегистрированных безработных. Сделаны выводы о взаимосвязи между уровнем безработицы, занятости и эффективности трудовой деятельности. Такой контекст предоставил возможность предлагать направления повышения эффективности трудовой деятельности на микроуровне, которые заключаются в улучшении условий труда, организации оплаты и стимулирования труда, улучшение социально-психологического климата на предприятиях.

Ключевые слова: рынок труда, эффективность трудовой деятельности, безработица, занятость, рабочая сила, наемный работник.

V. Studenez

STATE OF THE LABOUR MARKET AS A FACTOR OF WORK EFFICIENCY

In the article the Ukraine labor market in terms of demand and supply of labor is determined. Examined trends in employment by economic activity and regions of Ukraine. Identified area leaders and outsiders employment of registered unemployed. The conclusions about the relationship between unemployment, employment and work efficiency. This provided the context to offer ways of increasing the efficiency of work at the micro level, which is to improve the working conditions of pay and incentives, improving socio-psychological climate in the workplace.

Key words: labor market, efficiency of work, unemployment, employment, labor, employee.

Сучасний стан ринку праці України зумовлений кризовими тенденціями в економіці та політиці держави. Це перешкоджає розвитку підприємницької діяльності в основних видах економічної діяльності, викликає зростання безробіття. Взаємозв'язок між тенденціями на ринку праці та змінами в ефективності трудової діяльності можна спостерігати через погіршення соціально-психологічного клімату, відчуження працівників від результатів праці, що передбачає детальний розгляд цих питань та посилює актуальність досліджень у цій галузі.

Питання підвищення ефективності трудової діяльності знайшли відображення в дослідженнях зарубіжних та вітчизняних вчених: Д. П. Богині, М. О. Волгіна, О. А. Грیشнової, В. М. Гриньової, О. Л. Жукова, О. П. Єгоршина, А. М. Колота, Т. А. Костишиної, Н. Д. Лук'яненко, Л. А. Лутай, Г. В. Назарової, І. Л. Петрової, М. В. Семикіної, А. Ф. Шевченка та ін. Не зважаючи на досить детальне дослідження цих питань у працях учених-економістів, існує низка теоретичних і практичних проблем, які обумовлені змінами в суспільстві та економіці.

Метою статті є дослідження стану ринку праці як чинника забезпечення ефективності трудової діяльності.

Розкриваючи сутність ринку праці як багатоаспектного й багаторівневого динамічного явища, потрібно застосовувати інтегрований підхід, елементами якого, поряд з процесним, є системний та ситуаційний підходи.

Системний підхід, з одного боку, являє ринок праці як багатокомпонентну і багаторівневу систему соціально-економічних відносин у сфері праці, з іншого боку, ринок праці є підсистемою національного ринку, складовою загального ринкового кругообігу, а отже, віддзеркалює загальні закономірності його розвитку.

Оскільки фактор зовнішнього та внутрішнього середовища постійно змінюються, ринок праці має швидко адаптуватися до нових явищ і тенденцій. У зв'язку з цим зростає роль ситуативного підходу до ринку праці, який дозволяє змодельовати його розвиток на перспективу з урахуванням можливих техніко-організаційних та соціально-економічних змін [1, с. 208].

У загальному розумінні ринок праці – це система обміну індивідуальних здібностей до праці на фонд життєвих цінностей, необхідних для відтворення робочої сили.

Виявлення сутнісних характеристик ринку праці забезпечується дослідженням існуючих в сучасній світовій та вітчизняній літературі підходів до визначення ринку праці, структури та принципів його формування. У результаті проведеного дослідження було встановлено, що підхід до ринку праці як до економічної категорії є неоднозначним, в результаті чого виділені такі напрями його визначення:

- 1) через систему обміну;
- 2) як сукупність суспільних відносин;
- 3) через систему економічних механізмів, норм та інститутів [2, с. 15].

Механізм функціонування ринку праці є способом взаємодії та узгодження інтересів роботодавців і реальних та потенційних працівників щодо обсягів та умов використання праці в різноманітних трудових процесах. Його основними елементами є попит, пропозиція, ціна, конкуренція, резервування праці та трудова мобільність.

Попит на ринку праці виражає потребу економіки в певній кількості працівників у кожний момент часу. Сукупний попит на ринку праці дорівнює сумі тих, що функціонують, і вакантних місць. З іншого боку, наявність робочих місць на ринку праці утворює їх пропонування, яка має задовольняти попит економічно активного населення на них. Сукупне пропонування на ринку праці дорівнює чисельності зайнятого та незайнятого населення, яке шукає роботу.

Зрозуміти принцип дії механізму ринку праці допомагає його спрощена модель, властива для умов вільної конкуренції. Її розгляд потребує певних припущень, а саме:

- поведінка основних суб'єктів ринку є раціональною, тобто діяльність кожної людини і кожного підприємства спрямована на максимізацію задоволення особистих інтересів. Для підприємств узагальненим головним інтересом є прибуток, для працівника – рівень доходу від праці у вигляді заробітної плати;
- на ринку праці продаються і купуються якісно однорідні трудові послуги, а на робочих місцях пропонується однакові умови праці;
- покупці і продавці трудових послуг мають вичерпну інформацію щодо стану

ринку праці, можливих альтернатив та чітку ієрархію переваг;

- продуктивність праці є сталою величиною і не залежить від тривалості робочого часу та інших факторів;

- оплата праці складається лише із заробітної плати, яка відповідає відпрацьованому часу, тобто для підприємства має значення лише загальна кількість праці, яка купується;

- на ринку праці присутня велика кількість покупців та продавців (незалежних один від одного та таких, що конкурують між собою у відповідних групах);

- ні держава, ні інші треті сили не втручаються у процес регулювання на ринку праці [1, с. 213-214].

Ефективність трудової діяльності багато як українських, так і зарубіжних вчених розглядають як частину ефективності суспільного виробництва, оскільки праця є одним із найважливіших факторів виробництва.

О.А. Грішнова подає комплексне визначення праці: як діяльності, процесу, вияву, тобто розглядає працю як свідому цілеспрямовану створюючу діяльність; прикладання людиною розумових та фізичних зусиль для одержання корисного результату у задоволенні своїх матеріальних та духовних потреб; процес перетворення ресурсів природи в цінності та блага, що здійснюється і керується людиною під дією як зовнішніх стимулів (економічних та адміністративних), так і внутрішніх спонукань; вияв людської особистості [3, с. 10].

Визначено три основних концептуальних підходи до ефективності праці:

- 1) ефективність праці – соціально-економічна категорія, яка визначає рівень досягнення певної мети, співвіднесений з рівнем раціональності витрачання використаних при цьому ресурсів з кількісного боку ефективність визначається співвідношенням одержаного результату та зумовлених ним витрат; з якісного – співвідношенням між результативністю та економічністю здійснених витрат [4, с. 336];

- 2) ефективність праці – такий розподіл ресурсів, коли результат за будь-яким напрямом не може бути поліпшеним без погіршення за іншим напрямом, тобто даний підхід, як і попередній, більшою мірою орієнтований на аналіз і оцінку результатів діяльності суб'єктів господарювання [5, с. 480];

- 3) ефективність праці – обсяг продукту праці (продукції), послуг, робіт з урахуванням якості праці в розрахунку на одиницю затрат праці. Принциповою відмінністю ефективності праці від продуктивності праці є відображення економії затрат праці та врахування якісної складової результату праці. Затрати праці (чисельність працівників, заробітну плату) доцільно розглядати в одиницю часу з урахуванням її структури, оскільки для власника та керівництва підприємства важливим є не тільки обсяг виконаної роботи в одиницю часу, а й те, якими затратами праці було досягнуто цей результат [5, с. 300].

Стан та тенденції, що відбуваються на ринку праці, прямо впливають на ефективність трудової діяльності на мікрорівні.

За даними статистичного збірника «Україна у цифрах у 2015 році» попит, пропозиція та працевлаштування робочої сили в Україні складала 25,9 тис. осіб серед 490,8 зареєстрованих безробітних на кінець року (табл. 1).

Загальна динаміка зареєстрованих безробітних у 2015 р. порівняно з 2014 р. мала тенденцію до зниження і складала 95,8 %. Ще швидше зменшувалися темпи росту потреби роботодавців у працівниках – 73,4 %.

У галузях національної економіки простежувалися такі тенденції: у промисловості, будівництві, торгівлі – спад і чисельності безробітних, і попиту на робочу силу. У фінансовій та страховій діяльності у 2015 р. відбулося підвищення кількості безробітних на 7,8 %, але значно знизився попит на робочу силу – на 66,7 %.

В освіті відбулися аналогічні тенденції: підвищення кількості безробітних на 3,5 % та спад попиту на робочу силу на 6,7 % (рис. 1).

Таблиця 1

Кількість зареєстрованих безробітних та потреба роботодавців у працівниках за видами економічної діяльності за 2014-2015 рр.

Показники	Кількість зареєстрованих безробітних на кінець року		Потреба роботодавців у працівниках для заміщення вільних робочих місць		Динаміка 2015 р. у % до 2014 р.	
	2014	2015	2014	2015	кількості зареєстрованих безробітних на кінець року	потреби роботодавців у працівниках
Усього по Україні	512,2	490,8	35,3	25,9	95,8	73,4
Промисловість	90,1	75,5	9,0	6,5	83,8	72,2
Будівництво	14,7	10,3	1,3	1,0	70,1	76,9
Оптова та роздрібна торгівля, ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	69,6	61,2	4,7	4,1	87,9	87,2
Фінансова та страхова діяльність	19,3	20,8	0,6	0,2	107,8	33,3
Освіта	8,5	8,8	1,5	1,4	103,5	93,3

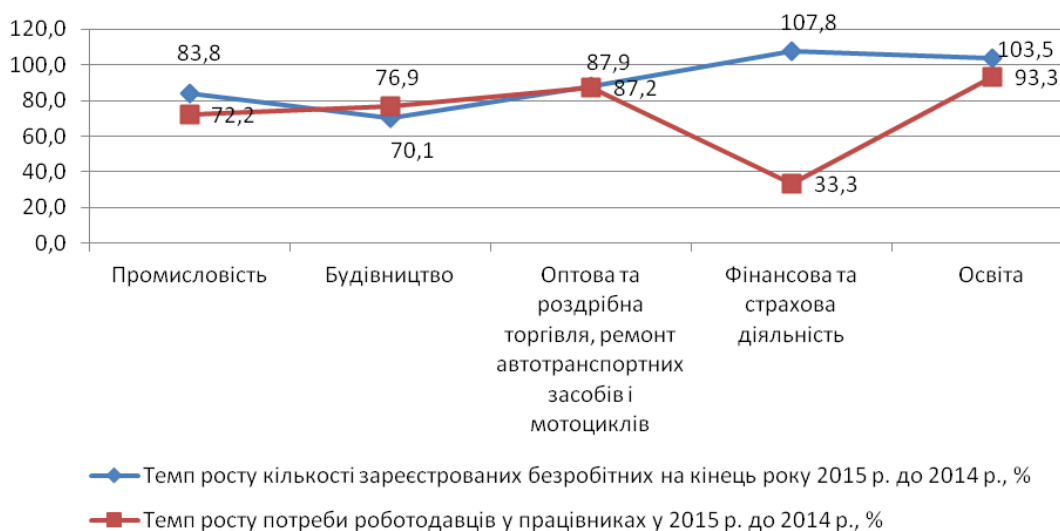


Рис. 1. Динаміка кількості зареєстрованих безробітних та попиту на робочу силу за видами економічної діяльності за 2014-2015 рр.

Відстежуючи динаміку досліджуваних показників в регіонах, можна зробити такі висновки: кількість зареєстрованих безробітних коливалася незначно, лише у Луганській зменшилася на 44,7 %, у Донецькій – на 20,9 % та у Тернопільській областях – на 19,1 %. Потреба в працівниках на заміщення вакантних посад найбільше зросла у 2015 р. у Хмельницькій – у 3 рази, Тернопільській – на 69,2 % та у Волинській областях – на 60 % (рис. 2).

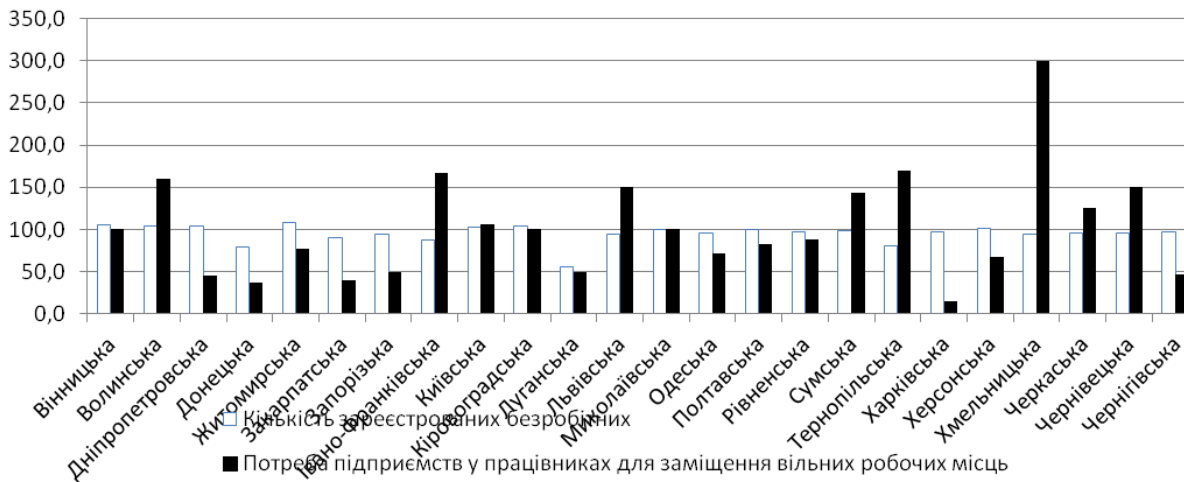


Рис. 2. Динаміка кількості зареєстрованих безробітних та потреби підприємств у працівниках за 2014-2015 рр.

Проведене дослідження працевлаштування зареєстрованих безробітних та ранжування областей України за питомою вагою працевлаштованих до загальної чисельності зареєстрованих безробітних відображено на рис. 3.



Рис. 3. Ранжування областей України за питомою вагою працевлаштованих у загальній чисельності зареєстрованих безробітних у 2015 р.

У 2015 р. лідерами з працевлаштування були Харківська, Вінницька, Одеська, Дніпропетровська та Волинська області, де було працевлаштовано понад 40 % зареєстрованих безробітних. Областями-аутсайдерами з працевлаштування були Луганська, Київська та Донецька області. Такі тенденції зумовлені, на наш погляд, ситуацією, що склалася в Луганській та Донецькій областях, а також високим рівнем пропозиції робочої сили у м. Києві та області відповідно.

Проведене дослідження дозволило зробити висновки про тісний взаємозв'язок між станом ринку праці, рівнем попиту і пропозиції на ньому і ефективністю трудової діяльності.

На нашу думку, серед основних шляхів підвищення ефективності трудової діяльності необхідно врахувати наступні:

сталий соціально-економічний розвиток підприємств, зростання оплати праці,

підвищення матеріального добробуту працівників;

впровадження нормування праці з метою ефективного використання трудового потенціалу та робочого часу;

забезпечення індивідуалізації в організації заробітної плати, посилення її залежності від рівня ефективності праці, професіоналізму, кваліфікації, складності, умов праці та відповідальності працівника за результати праці, творчого характеру праці, що сприятиме зростанню трудової активності;

створення належних умов та охорони праці в усіх галузях виробництва та сфери послуг;

створення можливостей для продуктивного використання трудового потенціалу через відповідне економічне підґрунтя;

створення оптимального механізму формування та регулювання фондів оплати праці залежно від результатів виробничої та фінансово-господарської діяльності підприємства;

розроблення і впровадження сучасних систем мотивації праці;

практичну реалізацію соціальних гарантій зайнятого населення;

впровадження комплексу заходів профілактики захворюваності, особливо професійної;

зниження ризику втрати здоров'я і життя працюючих на виробництві.

Таким чином, встановлення взаємозв'язку між станом на ринку праці та ефективністю трудової діяльності дає змогу вирішувати проблеми ефективної зайнятості та пропонувати напрями щодо підвищення ефективності трудової діяльності на мікрорівні.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.; за наук. ред. д-ра.екон.наук, проф. А.М. Колота. – К.: КНЕУ, 2009. – 711 с.

2. Волкова О.В. Ринок праці: навчальний посібник. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 624 с.

3. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / О.А. Грішнова. – 5-те вид., оновлене. – К.: Знання, 2011. – 390 с.

4. Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики: монография / Г.Э. Слезингер. – М.: ИНФРА-М, 1996. – 336 с.

5. Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях. – М.: Норма, 2008. – 480 с.