

Національний університет кораблебудування
імені адмірала Макарова

Навчально-науковий центр заочної та дистанційної освіти



Кафедра менеджменту

Пояснювальна записка

до дипломної роботи
магістра

**на тему: УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ МЕДИЧНОГО
ЗАКЛАДУ**

Виконав: студентка 6 курсу, групи 6435 мз
напряму підготовки 073 «Менеджмент»

Одинська А.В.
(прізвище та ініціали)

Керівник к.е.н., доцент Тубальцева Н.П.
(прізвище та ініціали)

Рецензент _____
(прізвище та ініціали)

Миколаїв – 2020 р.

Національний університет кораблебудування імені адмірала Макарова

Навчально-науковий центр заочної та дистанційної освіти

Кафедра менеджменту

Освітньо-кваліфікаційний рівень - *магістр*

Напрямок підготовки 073 «Менеджмент»

Спеціалізація «Управління в закладах охорони здоров'я »

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри менеджменту

_____ Іртищева І.О.

“ _____ ” _____ 2020 року

З А В Д А Н Н Я

_____ Одинська Анастасія Валеріївна

(прізвище, ім'я по батькові)

ПРОВЕСТИ ПІД КЕРІВНИЦТВОМ

_____ К.є.н. доцент Тубальцева Наталля Пилипівна

(науковий ступінь, вчене звання, прізвище, ім'я по батькові)

НАУКОВЕ ДОСЛІДЖЕННЯ НА ТЕМУ

УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ МЕДИЧНОГО ЗАКЛАДУ,

затверджену наказом ректора НУК від « _____ » _____ 2020 року № _____

2. Термін подачі роботи на попередній захист _____

3. Вихідні дані методичні рекомендації щодо виконання дипломної роботи, підручники, статистична звітність підприємства, нормативно-правові акти підприємства, періодичні видання, Інтернет _____

4. Перелік питань, які підлягають вивченню РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА РОЗДІЛ 2 ДІАГНОСТИКА ОСОБЛИВОСТЕЙ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ ЗАКЛАДІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я. РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНО ВІДПОВІДАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ МЕДИЧНОГО ЗАКЛАДУ 4. ОХОРОНА ПРАЦІ

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень):

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
4. Охорона праці			

7. Дата видачі завдання _____

КАЛЕНДАРНИЙ ГРАФІК виконання кваліфікаційної роботи

п/п	Етапи виконання кваліфікаційної роботи магістранта	Термін
1	Визначення наукового керівника роботи	
2	Вибір теми роботи та її узгодження її з науковим керівником	
3	Складання попереднього плану роботи, узгодження його з науковим керівником	
4	Збір статистичної інформації в термін проходження практики на базовому підприємстві (установі, організації)	
5	Вивчення друкованих та електронних джерел, економічних реалій, методичних та наукових видань з теми роботи	
6	Систематизація інформації та складання розгорнутого плану роботи, затвердження його науковим керівником	
7	Розробка теоретичного розділу	
8	Розробка аналітичного розділу	
9	Розробка проектного розділу	
10	Розробка четвертого розділу	
11	Розробка вступу, висновків, списку використаної літератури та додатків	
12	Редагування рукопису роботи магістра та ознайомлення з ним наукового керівника	
13	Розробка проекту автореферату роботи	
14	Розробка проекту демонстраційного матеріалу та доповіді	
15	Усунення зауважень наукового керівника та завершення роботи	
16	Подання рукопису кваліфікаційної роботи, автореферату, демонстраційного матеріалу та доповіді на попередній захист	
17	Подання роботи і автореферату рецензенту та отримання рецензії	
18	Захист роботи перед ДЕК	

Науковий керівник к.е.н., доцент Тубальцева Н.П. / _____ /

Магістрант Одинська А.В. / _____ /

ВСТУП	
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА.....	
1.1. Нормативно-правове забезпечення кадрової політики у сфері охорони здоров'я в Україні.....	
1.2. Сучасні підходи до управління розвитком персоналу підприємства	
1.3. Сутність та роль соціальної відповідальності в забезпеченні розвитку персоналу медичних закладів	
РОЗДІЛ 2 ДІАГНОСТИКА ОСОБЛИВОСТЕЙ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ ЗАКЛАДІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я	
2.1. Аналіз кадрового забезпечення медичного закладу.....	
2.2. Визначення економічного збитку, викликаного плинністю медичного персоналу...	
2.3. Аналіз факторів, що впливають на розвиток та становлення професійних компонентностей медеджерів медичного закладу.....	
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНО ВІДПОВІДАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ МЕДИЧНОГО ЗАКЛАДУ	
3.1. Напрями вдосконалення управління розвитком персоналу	
3.2. Визначення соціально-орієнтованих пріоритетів в системі управління розвитком персоналу медичного закладу	
3.3. Шляхи удосконалення державної кадрової політики у сфері охорони здоров'я у відповідності до європейського вектору розвитку Україн.....	
РОЗДІЛ 4. ОХОРОНА ПРАЦІ.....	
ВИСНОВКИ.....	
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	

ВСТУП

Актуальність теми. Трудові ресурси підприємства, області, регіону, країни є головним ресурсом, від ефективності використання якого в значній мірі залежать результати економічної діяльності будь-якого суб'єкта і галузі, конкурентоспроможність її результатів тощо. Планування і формування персоналу підприємства, області, регіону відбувається за рахунок економічно активного складу населення. Дослідження стану і розвитку людських ресурсів – вивчення динаміки і структури їх чисельності на світовому та регіональному рівні та дослідження сальдо зовнішньої міграції є одним із напрямів вивчення джерел ресурсів для праці та розвитку форми ефективної їх зайнятості

Питання даної теми розглядалися багатьма ученими, зокрема до найбільш значних з них можна віднести таких авторів, як Владімірова Л.П., Базаров Т.Ю., Мазур І.І., Шапіто В.Д. Вагомий науковий внесок у вивчення використання трудових ресурсів, проблем зайнятості сільського населення, підвищення ефективності праці зробили такі відомі вчені: О.А. Бугуцький, М.Х. Вдовиченко, В.С. Дієсперов, О.І. Здоровцов, Г.І. Купалова, Е.М. Лібанова, І.І. Лотоцький, В.І. Лишиленко, В.В. Онікієнко, М.П. Поліщук, Л.В. Транченко, К.І. Якуба та багато інших. Особливості функціонування особистих господарств населення досліджували: М.В. Додонова, В.К. Збарський, М.В. Дубініна, П.М. Макаренко, Л.О. Мармуль, Л.Ю. Мельник, В.Я. Месель-Веселяк, О.М. Онищенко, Г.І. Шмельов та ін.

Трудові ресурси формуються на основі людських ресурсів, які наявні на відповідній території, у певний період часу. Людський чинник є основним чинником у розширеному відтворенні населення, трудових ресурсів і трудового потенціалу взагалі. Знання глибинного змісту понять „трудові ресурси”, „трудовий потенціал”, а також дослідження реального стану розвитку допоможуть визначити тенденції їх розвитку та розробити і використати дієві

заходи позитивного впливу на розширене відтворення населення, трудових ресурсів і трудового потенціалу. Заходи, які дозволяли б успішно виконувати державну програму розширеного відтворення населення, підвищення його економічної активності протягом довготривалого періоду, не допущення людських втрат взагалі та непродуктивних втрат потенціалу економічної та біоенергетичної активності населення відповідного регіону в Україні в результаті міграційних процесів.

Актуальність, важливість, практичне значення, специфічність та недостатня наукова розробка вищезазначених проблем обумовили вибір теми магістерської роботи, визначили її теоретичну спрямованість, структурну побудову і характер дослідження.

Мета і завдання дослідження. Метою дослідження є формування науково обґрунтованих рекомендацій та пропозицій щодо вдосконалення організаційно-методичного забезпечення оцінки ефективності управління трудовими ресурсами у сфері охорони здоров'я.

Для реалізації названої мети визначені наступні завдання:

- визначити основні поняття і характеристики населення і трудових ресурсів України;
- визначити поняття трудових ресурсів, їх класифікацію та характеристику;
- вивчити демографічну ситуацію в країні 2008 – 2011 рр.;
- охарактеризувати щільність і розміщення населення;
- розглянути показники демографічної ситуації Миколаївської області;
- описати поняття працездатного населення їх класифікацію;
- проаналізувати найважливіших характеристик відтворення населення Миколаївської області;
- проаналізувати стан та перспективи розвитку трудових ресурсів Миколаївської області;

- проаналізувати соціально-економічний розвиток Миколаївської області за 2008 – 2012 рр.;
- розкрити цілі, завдання та етапи реалізації Програми соціально-економічного розвитку Миколаївської області;
- оцінити ефективність реалізації програмних заходів Миколаївської області;
- сформулювати власну концепцію та методику оцінки ефективності управління трудовими ресурсами.

Об’єктом дослідження є процеси управління трудовими ресурсами у сфері охорони здоров’я Миколаївської області.

Предметом дослідження є теоретико-методичні та практичні аспекти управління трудовими ресурсами

Методи дослідження. Теоретичною і методологічною основою дослідження стали: теорія наукового пізнання, економічна теорія, системний підхід до вивчення економічних явищ та теорія комплексного економічного аналізу. У процесі підготовки магістерської роботи застосовано загальнонаукові методи: аналіз і синтез, порівняння, моделювання (в процесі оптимізації організаційного та методичного забезпечення оцінки ефективності управління трудовими ресурсами); спостереження (під час моніторингу діяльності обраних емітентів); економіко-логічні методи пізнання: групування (у процесі систематизації та узагальнення результатів аналітичних розрахунків), середні величини (виступали базою порівняння при оцінці одержаних результатів), графічний метод (для наочного представлення результатів проведеного аналізу). Практична значущість результатів дослідження. Розроблені в дисертації методологічні підходи до вдосконалення державного регулювання демографічної ситуації та використанню трудових ресурсів в країні і практичні рекомендації щодо підвищення його результативності представляють інтерес для Української служби з праці зайнятості, Міністерства охорони здоров'я і

соціального розвитку. Містяться в магістерській роботі пропозиції, що можуть бути використані при роботі.

Наукова новизна одержаних результатів. Наукова новизна дослідження полягає в наступному:

удосконалено:

- організаційно-інформаційну модель рейтингування та аналізу стану населення, яка адаптована до потреб аграрного сектору і відповідає рівню, вимогам і проблемам національної економіки;

набули подальшого розвитку:

- обґрунтовані напрями управління трудовими ресурсами Миколаївської області як елементу економічної системи в умовах активізації глобалізаційних процесів.

Практичне значення отриманих результатів полягає у можливості використання запропонованих в роботі теоретичних та прикладних результатів при оцінці ефективності трудових ресурсів у сфері охорони здоров'я.

Особистий внесок здобувача. Сформульовані й обґрунтовані у магістерській роботі наукові положення, розробки, висновки і рекомендації отримано автором самостійно на основі проведеного дослідження практичних аспектів стану трудових ресурсів та оцінки їх ефективності. Аналітична частина роботи виконана на основі обробки даних фінансової звітності та аналізу обраних емітентів Миколаївської області.

Структура магістерської роботи. Структура магістерської роботи. Магістерська робота складається зі вступу, 4-х розділів, 14 підрозділів, висновків, списку використаної літератури, що складається із 75 джерел і додатків (обсягом 38 сторінок). Текстова частина займає 106 сторінок машинописного тексту, містить 11 таблиць і 37 рисунків.

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА.

1.1. Нормативно-правове забезпечення кадрової політики у сфері охорони здоров'я в Україні

Населення можна характеризувати з двох боків: як елемент продуктивних сил і як носія соціально-трудових відносин. Однак існує і третій бік, властивий населенню, — це відтворення самого населення. Під відтворенням населення розуміють його оновлення шляхом народжуваності і смертності, які постійно змінюють чисельність, статеву вікову структуру та інші його показники.

Населення не може існувати поза економікою, як і економіка без населення, це дві частини одного соціального організму. Стосовно до економіки населення виступає одночасно як виробник і споживач матеріальних та духовних цінностей. У триєдиній системі «населення — діяльність — життєве середовище» перший її елемент (за чисельністю, віком та статтю) має визначальне значення для формування двох інших. Питання щодо чисельності населення та його руху в перспективі (народжуваність, смертність, еміграція), а також характеристика його складу є важливими вихідними параметрами для формування програм розселення, зайнятості, задоволення соціальних потреб конкретних категорій людей, розвитку економічного потенціалу держави, регіонів. Одночасно демографічна ситуація є основним індикатором успішності реалізації трансформаційних ринкових перетворень у державі. Параметри населення є тим чинником, який разом із купівельною спроможністю індивідів визначає потенційний обсяг споживчих товарів та послуг, а отже, безпосередньо впливає на виробництво, сферу обслуговування, масштаби експортно-імпортних операцій тощо. Більше того, поступальний розвиток економіки можливий лише в тому разі, коли чисельність населення держави є достатньою для забезпечення

необхідного рівня господарської освоєності території і водночас меншою за ту межу, при досягненні якої настає перенаселення [1].

Населення як складну демоекономічну категорію зазвичай розглядають у кількісних вимірах, використовуючи численні кількісні та якісні характеристики, які відображені на (рис. 1.1). Розрізняють постійне, наявне та юридичне населення.

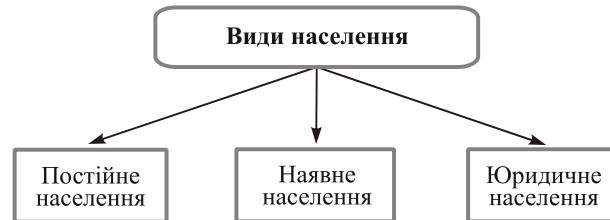


Рис. 1.1. Види населення

Постійне населення — це сукупність людей, що постійно проживають на певній території, незалежно від того чи перебувають вони в даний момент на цій території.

Наявне населення даної території — це сукупність людей, які перебувають на ній, незалежно від тривалості перебування.

Юридичне населення — це ті, які зазначені у списках жителів даної території та зареєстровані на ній.

Працездатне населення — це сукупність осіб, переважно працездатного віку, які здатні за своїми психологічними та фізичними здібностями брати участь у трудовій діяльності. Працездатне населення під впливом конкретних соціально-економічних умов поділяється на дві групи: економічно активне та неактивне населення.

Аналізуючи населення, важливо дослідити його розподіл за рядом демографічних ознак, особливо в динаміці, що дозволяє визначити соціально-економічні зрушення у структурі суспільства і виявити закономірності відтворення населення. На розвиток економіки суспільства істотно впливає

структура населення. Вона визначається за такими ознаками: статевою, віковою, етнічною, сімейною, соціальною, економічною. Саме структура населення визначає його кількісний та якісний стан розміщення по країні [2].

Удосконалення управління трудовими ресурсами виступає одним із центральних завдань науки і практики державного управління. Як засвідчує історія суспільного розвитку, найбільш багатими, цивілізованими є країни світу, в яких створені умови для формування, найкращого використання людських ресурсів, їх відтворення і збагачення; країни, де високо цінується праця і здійснюється постійна турбота про підвищення її ефективності.

Трудові ресурси визначають стан і перспективи економічного та соціального прогресу будь-якої країни. Водночас саме сфера праці залишається нині тією ланкою національного господарства України, в якій найбільшою мірою акумулюються соціально-економічні проблеми. Це, насамперед, дисбаланс між попитом та пропозицією праці, високий рівень безробіття, низькі ефективність праці, заробітна плата, і, як наслідок, масові зовнішні трудові міграції населення, неформальна зайнятість та пов'язаний з нею низький рівень соціального захисту зайнятих у тіньовому секторі громадян. Ці та інші деструктивні явища відображають низький рівень економічної, зокрема й управлінської культури в суспільстві, неспроможність повною мірою використати трудові ресурси та забезпечити високоефективну організацію праці в країні (додаток А).

Таким чином, актуальність даної проблеми - "інтелект, розум і праця народу", що розглядаються в Програмі дій уряду як платформа для розбудови України, - зумовлює необхідність невідкладного вирішення завдання щодо кардинального удосконалення управління трудовими ресурсами. Цього можливо досягти лише за умови його належного науково-методологічного обґрунтування.

Незважаючи на безумовну потребу щодо розробки теорії управління трудовими ресурсами, внесок вітчизняних учених у її розвиток на сьогодні є недостатнім. Наукові дослідження переважно мають характер розвідок щодо

напрацьованих світовою інтелектуальною думкою та практикою концепцій, моделей управління трудовими ресурсами на рівні організації [3]. Питання управління трудовими ресурсами на макрорівні розглядаються аспектно в контексті проблем економіки праці й соціально-трудова відносин, ринку праці тощо. До того ж тематика вказаних робіт нерідко обмежується проблемами використання трудових ресурсів.

Ресурси (фр. *ressource* - допоміжний засіб) - основні елементи виробничого потенціалу, які має у своєму розпорядженні система і які використовуються для досягнення конкретних цілей економічного та соціального розвитку [4]. Робоча ж сила є суб'єктивним фактором виробництва, а виробництво в цілому - складною системою взаємодії цих елементів через технологію та організацію виробництва [5].

Трудові ресурси аналізувалися як обліково-статистична категорія, необхідна для розробки їх балансу, і тривалий час розглядала населення головним чином в статистико-демографічному аспекті. Це дало змогу багатьом дослідникам трактувати трудові ресурси як працездатне населення працездатного віку. У зв'язку з цим вікові межі на різних етапах соціально-економічного розвитку країни кілька разів змінювалися. Виникає нагальна потреба в детальному дослідженні трудових ресурсів з метою наповнення цієї категорії новим змістом, адекватним сутності нинішніх суспільних перетворень.

Таке спрощене розуміння ресурсу праці як обліково-статистичної, соціально-економічної категорії певною мірою задовольняє потреби в управлінні трудовими ресурсами організації, підприємства, але є недостатнім для управління трудовими ресурсами галузі, регіону, держави, оскільки обмежує весь процес управління лише етапом використання трудових ресурсів [5]. Трудові ресурси - не типові, не "звичайні" в системі управління ресурсами. Одна із причин того, чому трудові ресурси є особливими, полягає в тому, що головним елементом системи управління трудовими ресурсами є людина праці, власник

робочої сили, володар трудового потенціалу. Відомо, що людина формує й використовує свою здатність до праці на різних стадіях життєвого циклу [6].

Функції управління трудовими ресурсами виходять за межі стаціонарної системи. Безперечно, раціональне використання, збереження, відновлення та розвиток трудових ресурсів у процесі трудової діяльності є основним завданням у системі управління трудовими ресурсами. Разом з тим ефективне використання трудових ресурсів неможливе без створення належних умов для формування та розвитку трудового потенціалу. Не менш важливим є також забезпечення соціального захисту для непрацюючих громадян.

Вказані напрями тісно взаємопов'язані і взаємозалежні: чисельність населення, його відтворення, статеві віковий склад, стан здоров'я, професійний та освітній рівень, зайнятість і безробіття, соціальний захист непрацюючих за віком, станом здоров'я тощо не можуть розглядатися окремо один від одного.

Такий підхід дає змогу уточнити визначення трудових ресурсів як організаційно-управлінської категорії. Трудові ресурси - це динамічна система, яка характеризується єдністю стійких взаємозв'язків і залежностей основних її елементів. До них належать, насамперед, формування і розвиток трудового потенціалу, використання трудових ресурсів, соціальний захист непрацюючих. У широкому розумінні трудові ресурси - це наявні на сьогодні і передбачувані в майбутньому ресурси праці суспільства, їх кількісні і якісні характеристики.

Трудові ресурси є найважливішою продуктивною силою суспільства, а також носієм відносин, що формуються у процесі відтворення робочої сили. Україна за чисельністю населення є однією з великих держав Європи. На початок 2003 р. за чисельністю жителів вона була на сьомому місці після Росії, Німеччини. Великої Британії, Італії, Туреччини та Франції. Чисельність постійного населення України на початок 2012 р. становила 45633,6 тис. осіб.

Нині у світі спостерігається тенденція до збільшення чисельності населення. Так, зараз на землі мешкає близько 6,6 млрд. осіб. За прогнозами ООН,

чисельність людства у 2025 р. становитиме 7,9 млрд. осіб, а у 2050 р. - 9,1 млрд. осіб. Але експерти ООН прогнозують, що до 2100 р. чисельність населення зупинить своє зростання і розпочнеться процес його зменшення. Для країн Європейського Союзу та України характерні обернені тенденції, тобто спостерігається депопуляція. Розглянемо динаміку основних демографічних показників України (табл. 1.1.).

Аналізуючи основні демографічні показники України за 2008-2012 рр., можна відмітити негативну тенденцію - зменшення кількості народжених у 2012 р. порівняно з 2008 р. на – 120192 осіб. Крім того, темпи зменшення кількості народжених у 2012 р. порівняно з 2008 р. (98,43), а темпи зростання кількості померлих за відповідні роки (88,08). Межі працездатного віку мають умовний характер і можуть змінюватися під впливом НТП, ступеня задоволення матеріальних і духовних потреб населення [7].

Таблиця 1.1.

Основні демографічні показники України за 2013-2016 рр.

Показник	Рік				Відхилення 2016-20133 рр.		Відхилення 2016-2015 рр.	
	2013	2014	2015	2016	абсол. ,	темп зростання, %	абсол.,	темп зростання, %
Чисельність наявного населення, тис. осіб	46192,3	45963,3	45782,6	45598,2	-594,10	9,8	-184,4	9,5
Природне скорочення населення. осіб	-243874	-194214	-200546	-161993	-405867	6,642	-362539	8,07
Кількість народжених, осіб	510588	512526	497689	502595	7993	9,8	4905	2,66

Кількість померлих, осіб	754462	706740	698235	664588	89874	8,80	33647	0,63
--------------------------	--------	--------	--------	--------	-------	------	-------	------

Негативною тенденцією є зменшення чисельності наявного населення. Так, у 2016 р. чисельність наявного населення зменшилася порівняно з 2013 р. на - 594,10 тис. осіб. Показник природного приросту населення мав за 2016-2013 рр. негативне значення. Так, у 2016 р. порівняно з 2015 р. внаслідок процесу депопуляції природне скорочення населення склало -362,539 тис. осіб - кількість померлих перевищувала кількість народжуваних. Наприклад, у 2016 р. чисельність померлих була більшою чисельності народжених. Зазначені тенденції депопуляції істотно зменшують кількісні показники майбутнього трудового потенціалу, а це призводить до дефіциту трудових ресурсів. Враховуючи постійно зростаючий попит у висококваліфікованих працівниках, існує загроза подальшому зростанню економіки України.

Чисельність населення найбільше впливає на формування контингенту трудових ресурсів і потенціалу внутрішнього ринку країни або регіону. Певною мірою вона визначає й розмір валового внутрішнього продукту країни, хоча ця залежність не пряма: вирішальний вплив на цю величину справляють інші фактори (наприклад, продуктивність праці)(Табл. 1.2) [8].

Слід зазначити, що в багатьох розвинених країнах законодавчо встановлена верхня межа працездатного віку на 5—10 років вища, ніж в Україні, але і середня тривалість життя там значно перевищує аналогічні показники нашої країни. Поширеною світовою практикою є нижча межа пенсійного віку для жінок, хоча майже всюди середня тривалість життя чоловіків значно менша, ніж жінок.

Все сказане стосується працездатних, тобто людей, фізично і психічно досить здорових для того, щоб працювати. На жаль, в кожному суспільстві є значний прошарок людей, не досить здорових для цього. Тобто є люди непрацездатні, хоча їхній вік працездатний. Такі люди одержують статус інвалідів першої або другої групи, що дає їм право на отримання пенсії незалежно

від віку. Не потрібно бути експертом, щоб констатувати значне погіршення всіх цих умов для абсолютної більшості населення України в останнє десятиріччя ХХ ст. Відповідно і кількість пенсіонерів за інвалідністю зросла з 1352 тис. осіб на початок 1986 р. до 2033 тис. осіб на початок 2002 р., тобто на 50,4 % [9].

Таблиця 1.2.

Чисельність і структура різних показників людських ресурсів України

Поняття і показники	Роки			
	2013		2016	
	тис. осіб	%	тис. осіб	%
1. Все населення у віці 15—70 років	461923	100	45 778,5	100
1.1. Економічно активне населення, в тому числі:				
— зайняті	223974	48,5	22 056,9	48,2
— безробітні	209723	45,4	20 324,2	44,4
1.2. Економічно неактивне населення	1425,1	3	1 732,7	3,8
	129711	28,08	12 265,5	26,8
2. Трудові ресурси, в тому числі:				
— у працездатному віці	20972,3	100	20 324,2	100
— молодші	7822,7	37,3	8475,2	41,7
— старші	4572	21,8	4288,4	24,1

Кількість зайнятого населення віком 15-70 років у I півріччі 2017р., порівняно з I півріччям 2016р., збільшилась на 42,9 тис. осіб, або на 0,2% та становила 20,3 млн. осіб, з яких особи працездатного віку складали 18,7 млн., або 92,1%. Рівень зайнятості населення віком 15-70 років відповідно зріс за означений період з 59,0% до 59,6%, а у населення працездатного віку з 66,2% до 66,9% (рис. 1.2).

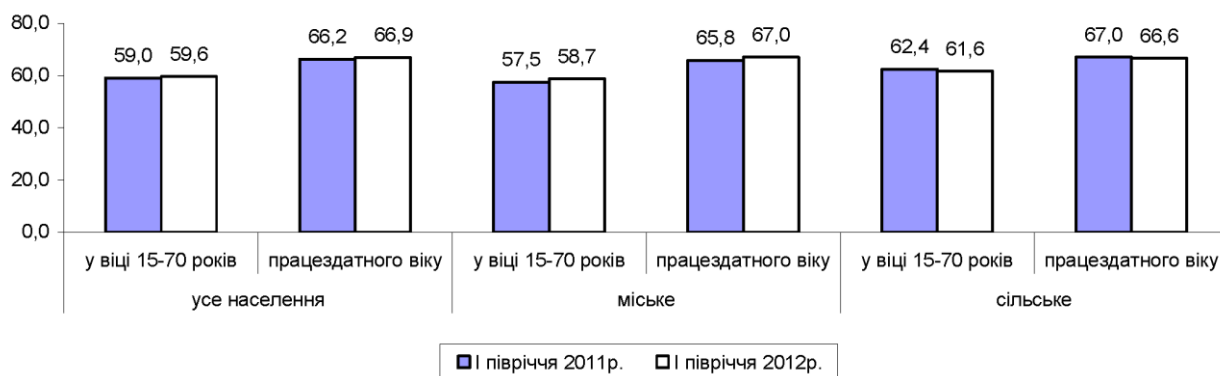


Рис. 1.2. Рівень зайнятості населення віком 15-70 років у I півріччі 2016-2017рр. (у % до населення відповідної демографічної групи)

Найвищий рівень зайнятості населення спостерігався у осіб віком 30-49 років, а найнижчий -у молоді віком 15-24 років та осіб віком 60-70 років. Аналіз сучасної демографічної ситуації, проведений на основі даних Держкомстату, свідчить про зростання обсягів і темпів депопуляції, негативні наслідки якої призводять до деформації вікової структури населення, зумовлюють зниження природного приросту трудових ресурсів та потенціалу внутрішнього ринку країни.

На початок 2017 р. в Україні, за статистичними даними, чисельність наявного населення становила 45633,6 тис. осіб. Відтак протягом 2016 р. чисельність населення зменшилась на 144,9 тис. осіб. Загалом з 1992 року (найбільша чисельність населення – 52,2 млн. осіб) населення України скоротилося на 5,76 млн. осіб. Для порівняння, сумарні втрати населення внаслідок Голодомору 30-х років оцінюються фахівцями в 7-10 млн. осіб, а втрати населення України під час Другої світової війни – близько 6,84 млн. осіб.

Загальне скорочення населення відбулось виключно за рахунок природного скорочення – 209,5 тис. осіб, у той час, як міграційний приріст становив 9,5 тис. осіб. Порівняно з січнем–вереснем минулого року обсяг природного скорочення зменшився на 15,7 тис. осіб унаслідок зростання кількості народжених на 11,4 тис. осіб і зменшення числа померлих на 4,3 тис.

осіб. У розрахунку на 1000 населення народжуваність зросла з 9,8 до 10,2 осіб, а смертність, рівень якої в Україні суттєво перевищує стандарти європейських країн. Незважаючи на деяке покращення ситуації з народжуваністю, темпи природного скорочення населення в Україні вирізняються своєю масштабністю на тлі країн СНД та Євросоюзу. Сучасний рівень народжуваності в країні не забезпечує природного приросту населення з причини високого рівня смертності. Фактично нині відсутній відтворювальний потенціал для заміщення поколінь батьків поколіннями дітей [10].

За даними вибіркового обстеження населення (домогосподарств) з питань економічної активності середньомісячна кількість економічно активного населення віком 15-70 років у I півріччі 2017р., порівняно з відповідним періодом 2016р., зменшилась на 0,3% і становила 22,0 млн. осіб. Із зазначеної кількості громадян 20,3 млн. осіб, або 92,2% були зайняті економічною діяльністю, а решта - 1,7 млн. осіб, відповідно до методології Міжнародної організації праці (МОП), класифікувалися як безробітні. Кількість економічно активного населення працездатного віку за цей період збільшилась на 0,8% та становила 20,4 млн. осіб, або 92,7% від зазначеної категорії населення віком 15-70 років.

Рівень економічної активності населення віком 15-70 років збільшився з 64,3% у I півріччі 2016р. до 64,6% у I півріччі 2017р., а для населення працездатного віку - з 72,7% до 73,0% відповідно. Зростання цього показника спостерігалось серед жителів міських поселень на відміну від мешканців сільської місцевості, про що свідчать дані на (рис. 1.3).

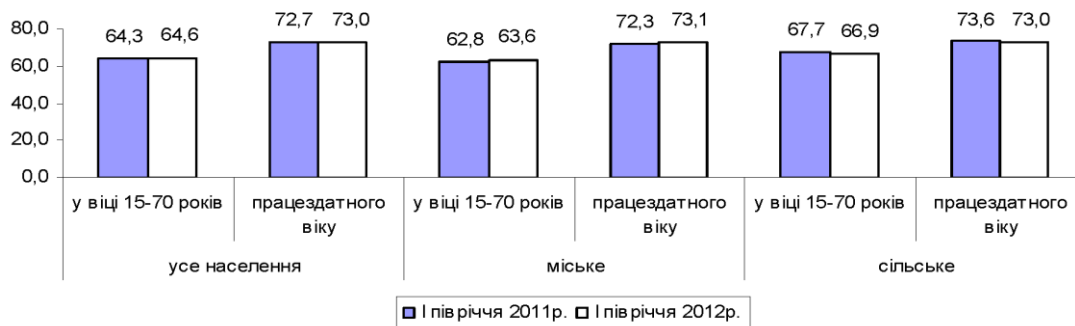


Рис. 1.3. Рівень економічної активності населення віком 15-70 років у I півріччі 2016- 2017рр. (у % до населення відповідної демографічної групи)

Для України характерне подальше збільшення чисельності осіб похилого віку. Середній вік населення за період 2013-2016 рр. збільшився з 38,5 до 39,7 років. За міжнародними стандартами населення вважається старим, якщо частка осіб пенсійного віку перевищує 12 % всього населення країни. В Україні у 2013 році частка осіб пенсійного віку досягла 23,9 %. Найбільше навантаження за цим параметром спостерігається – в Чернігівській області 32,9 %; у Черкаській – 31,8 %, у Луганській – 31,4 %, у Донецькій 31,3 %, у Вінницькій – 30,8 %. Водночас за період 2013-2016 рр. частка дітей у чисельності населення майже не змінюється з 11,0 % до 11,02 % на 1 січня 2016 року. Ця ситуація призводить до високого рівня бідності значної частини народонаселення нашої держави.

Це призводить до перерозподілу суспільних фондів і збільшення потреби в соціальних видатках, збільшує навантаження на систему охорони здоров'я, загострює дефіцит робочої сили тощо. Додатковим компонентом, що обтяжує становище в демографічній сфері, є міграція населення. За офіційними даними, абсолютний приріст населення за рахунок зовнішньої міграції за січень-вересень 2017 р. порівняно з відповідним періодом минулого року збільшився з 12250 до 30422 осіб. За цей час число прибулих в країну на постійне проживання зросло з 22978 до 40919 осіб, вибулих – з 10728 до 10497 осіб. Таким чином, попри певні позитивні зміни, демографічна ситуація в Україні залишається несприятливою. Загальна негативна тенденція демографічної ситуації може призвести до значних соціально-економічних проблем й становить загрозу для розвитку продуктивних сил країни. [11].

1.2. Сучасні підходи до управління розвитком персоналу підприємства

Обґрунтовано, що управління кадровими ресурсами є одним із найскладніших, враховуючи індивідуальні характеристики кожного працівника зокрема. Особлива складність під час використання трудових ресурсів полягає в тому, що кадри підприємства одночасно є об'єктом і суб'єктом управління. Суб'єктом управління кадри виступають у ролі керівників різних рівнів управління, тобто тих осіб, які беруть участь у формуванні й реалізації планів підприємства на майбутнє, координуючи та контролюючи безпосередніх учасників виробничого процесу (як об'єктів управління), використовуючи мотиваційні механізми з метою спонукання їх до високопродуктивної діяльності.

Для формування раціональної кадрової політики, як засобу підвищення ефективного використання трудового потенціалу, актуальним, на наш погляд, є уточнення системи його показників, що враховує кількісні (чисельність, віковий та кваліфікаційний склад, рух робочої сили, ефективність праці) та якісні (показники рівня мотивації; показники ступеня професіоналізму; показники освітнього рівня; показники інноваційної активності; показники соціально-психологічного розвитку) характеристики й дає змогу визначати причини неефективного формування та використання трудового потенціалу і здійснювати оптимізаційні управлінські впливи на подальший процес його розвитку (рис. 1.4).

Для побудови узагальнюючого інтегрального показника розвитку трудового потенціалу підприємства доцільно застосувати таксономічний метод, що дає змогу звести сукупність ознак досліджуваного явища до однієї синтетичної величини. Перевагою даного методу є те, що він не потребує попереднього виділення підмножин сильно корельованих ознак і не приводить до виділення кількох не корельованих факторів [12].

Під стратегічним управлінням персоналом ми розуміємо реалізацію сукупності заходів кадрової політики підприємства, які дають змогу сформувати

якісний і кількісний склад кадрового потенціалу підприємства відповідно до стратегічних цілей його розвитку та підвищення ефективності його використання на основі використання сучасних форм і технологій управління персоналом.

Оцінювання якості розробленої стратегії управління персоналом підприємства базується на визначенні того, наскільки стратегія управління персоналом сприяє досягненню цілей підприємства та реалізації стратегії його розвитку. Проте у стратегічному управлінні оцінюванням поточного стану підприємства на ринку є недостатньою, оскільки з часом цей стан може кардинально змінюватися, а процес реалізації стратегії є довготерміновим. Тому оцінювання якості стратегії управління підприємства повинна базуватися на визначенні того, чи має конкретне підприємство достатній потенціал (кадровий, виробничий, фінансовий, збутовий та ін.) для того, щоб набувати й утримувати конкурентні переваги в довготерміновій перспективі.

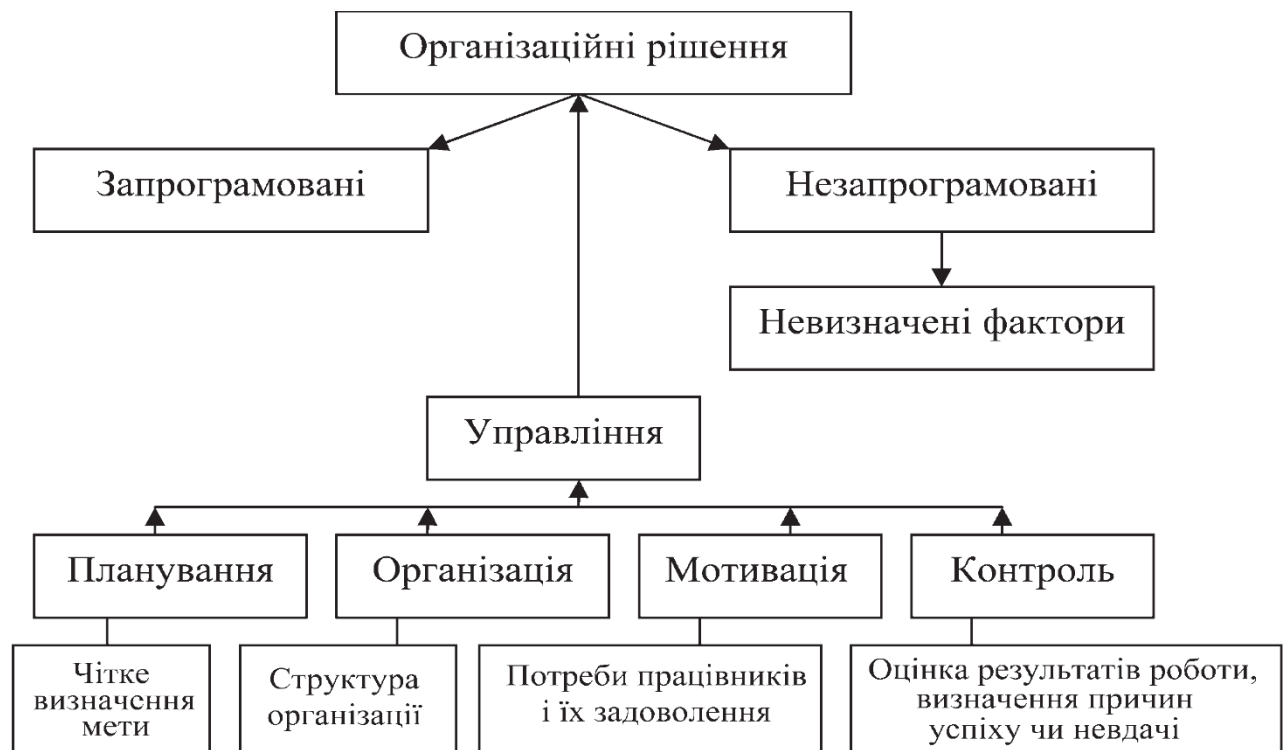


Рис. 1.4. Склад функцій управління трудовими ресурсами.

З позицій стратегічного управління персоналом такі переваги повинні базуватися на визначенні якісних і кількісних характеристик кадрового

потенціалу підприємства та визначенні їхнього впливу на можливості досягнення стратегічних цілей розвитку підприємства [13].

Цільовим орієнтиром стратегії вдосконалення механізму ефективного використання трудового потенціалу визнано створення необхідних соціально-економічних умов для ефективного залучення, реалізації та розвитку трудового потенціалу. Базовими принципами окресленої стратегії визначено принципи: пріоритетності потреб людського розвитку; системного підходу; ефективності; однакових можливостей; балансу інтересів; адаптації до змін та ін.

Головні завдання стратегії управління трудовим потенціалом спрямовують на забезпечення:

- 1) ефективної зайнятості на основі активної взаємодії соціальних партнерів;
- 2) привабливих умов трудової діяльності та соціальної захищеності працівників галузей національної економіки;
- 3) соціальної та економічної мотивації підвищення професійної компетентності;
- 4) стимулювання трудової та інноваційної активності працівників підприємств (на основі кардинальної реструктуризації підприємств, підвищення продуктивності праці, запровадження інноваційних заходів);
- 5) безперервної професійного навчання та підготовки висококваліфікованих працівників відповідно до потреб різних галузей національної економіки;
- 6) інвестування у розвиток трудового потенціалу (інноваційної складової) [14].

Отже, в економічній теорії поняття "ефективність" визначається, виходячи з поставлених цілей, як функція досягнутих результатів і витрачених на це ресурсів. Щодо трудового потенціалу підприємства, то ефективність його використання можна представити як відношення результату, що характеризує

ступінь досягнення мети (економічної, соціальної), до кількості і якості реалізованих здібностей персоналу з його досягненнями. Причому ефективність використання трудового потенціалу необхідно розглядати в двох площинах: по-перше, як ефективність роботи безпосередньо персоналу підприємства і, по-друге, з позицій ефективності управління формуванням і реалізацією кадрового потенціалу (рис. 1.5.).

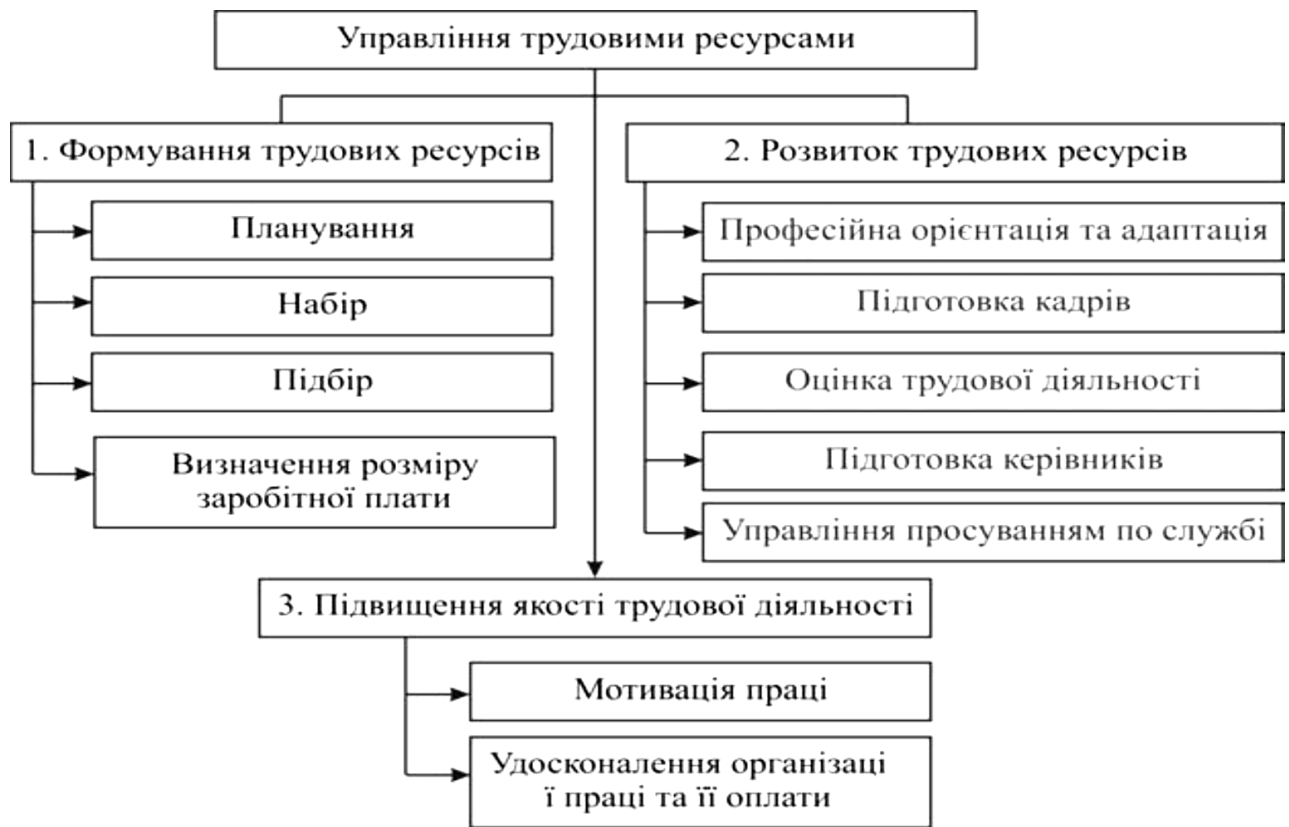


Рис. 1.5. Фактори, які впливають на стан та розвиток трудових ресурсів.

У цей час, здійснюючи оцінювання ефективності використання трудового потенціалу, на рівні підприємства можна виокремити три основні системи критеріальних показників ефективності:

1) система, заснована на кінцевих результатах діяльності підприємства, яка охоплює показники: прибуток до оподаткування, оподатковуваний, чистий прибуток, собівартість, рівень рентабельності, виручка від реалізації, обсяг

виробництва, якість продукції, термін окупності інвестицій, рентабельність інвестицій та ін.;

2) система, заснована на результативності, якості та складності трудової діяльності, яка охоплює показники: продуктивність праці, темпи зростання продуктивності і заробітної плати, частка фонду оплати праці в собівартості продукції, втрати робочого часу, процент браку, фондоозброєність праці, трудомісткість продукції, коефіцієнти складності праці, чисельність персоналу і т. ін.;

3) система, заснована на формах і методах роботи з персоналом, яка охоплює показники: плинність кадрів, рівень кваліфікації персоналу, рівень трудової дисципліни, професійно-кваліфікаційну структуру, співвідношення виробничого й адміністративно-управлінського персоналу, соціальну структуру персоналу, рівномірність його завантаження, витрати на одного працівника, витрати на управління, соціально-психологічний клімат у колективі, привабливість праці і т. ін.

Виходячи із наведеного, можемо виділити основні засоби підвищення ефективності використання трудового потенціалу підприємства, а саме:

- засоби спрямовані на підвищення ефективної кадрової роботи укомплектованості штату та їх відповідності потребам; раціональних рух кадрів, формування ефективної системи ротації кадрів, визначення основних напрямів підвищення кваліфікації персоналу підприємства, застосування системи нормування та стандартизації праці, формування системного підходу та загальної стратегії розвитку трудового потенціалу;

- засоби направлені на покращення показників продуктивності та ефективності праці – формування взаємозв'язку між показниками ефективності праці на рівні окремого працівника та загалом по підприємству з матеріальними та соціальними засобами стимулювання праці;

- застосування ефективної системи територіального стимулювання, що супроводжується підвищенням обсягу середньої заробітної плати до ринкового рівня та відповідним зростанням економічних показників діяльності підприємства;

- соціальний розвиток трудового потенціалу, що ґрунтується на застосуванні соціальних факторів стимулювання праці, створення позитивної атмосфери у колективі, мінімізації конфліктних ситуацій у робочому процесі, а також створення умов, що сприяють прояву індивідуально-кваліфікаційного потенціалу і професійних характеристик працівника;

- підвищення якості трудових ресурсів шляхом навчання та підвищення кваліфікації наявного персоналу, а також залучення нових висококваліфікованих спеціалістів, забезпечення стабільності складу колективу;

- покращення показників організаційної управлінської діяльності, а саме використання постійної системи планування, підвищення ефективності оперативного планування, підвищення професійного рівня керівників та спеціалістів, раціональності оргструктури; забезпечення необхідної інформаційної бази, технологій управління та інше.

Для реалізації загальної концепції стратегії управління персоналом необхідне розроблення комплексу заходів щодо визначення та розвитку стратегічного потенціалу підприємства. Причому цей комплекс заходів повинен містити: пропозиції щодо вдосконалення критеріїв і методів добору й розстановки кадрів; методики вдосконалення атестації кадрів, роботи з резервом на висування, підвищення кваліфікації кадрів; пропозиції щодо структури заробітної плати і видів пільг з метою залучення, найму та закріплення працівника на підприємстві; методику оцінювання трудової діяльності працівників; рекомендації щодо вдосконалення організації й поліпшення умов праці (задоволення працівника своєю роботою, розширення обсягу і збагачення змісту праці, різноманітні комбінації грошових винагород, додаткових пільг та

моральних стимулів); рекомендації щодо вдосконалення соціально-психологічного клімату в колективі; методи переміщення співробітників на посади з більшою або меншою відповідальністю, розвиток їхнього професійного досвіду шляхом переміщення на вищі посади та складніші ділянки роботи.

1.3. Сутність та роль соціальної відповідальності в забезпеченні розвитку персоналу медичних закладів

Сучасна ситуація управління трудовими ресурсами в Україні є результатом існування проблем та суперечностей, які тривалий час не вирішувались та продовжують загострюватися. Це незбалансованість існуючих трудових ресурсів та робочих місць, економічна діяльність, яка орієнтується на короткий строк.

Управління трудовими ресурсами представляє собою свідомий, складний, багатофакторний процес, що характеризується специфічними особливостями та закономірностями, системністю та завершеністю. За останні роки в Україні намагаються змінити застарілу концепцію управління персоналом, проте, перш ніж змінювати концепцію управління персоналом, доцільно створити продуману систему роботи з трудовими ресурсами. Існуюча система, неефективність якої все більше очевидна, радикально не змінюється недостатньо глибоко розуміються в основах кадрової політики керівники різних рівнів і спеціалісти кадрових служб, серед яких більше осіб із технічною освітою, що визначає технократичну орієнтацію системи управління підприємством в цілому. Звідси часто негативне відношення керівників до інтересів соціального і культурного характеру, планування і організації результативної роботи з персоналом.

Існує багато підходів щодо визначення поняття «трудові ресурси». Так, Романішин В.О. визначає трудові ресурси, як головну продуктивну силу суспільства [15], а Травін В.В визначає трудові ресурси, як частину населення країни, яка володіє фізичним розвитком, розумовими здібностями і знаннями,

необхідними для заняття суспільно-корисною працею [16]. Крім того, Качан Є.П. розглядає трудові ресурси, як сукупність носіїв робочої сили, яка здебільшого визначається демографічною структурою населення, встановленими межами працездатності як тих, що беруть участь у процесі праці, створенні споживчих вартостей і соціально-культурних цінностей, так і потенційно здатних до суспільно-корисної діяльності [17].

В сучасних умовах швидко змінюються смаки та потреби клієнтів, а просту роботу окремих працівників усе ширше замінюють інноваційні технології. У сучасних динамічних умовах працівники повинні володіти двома важливими компетенціями: орієнтованістю на потреби клієнта і орієнтованістю на результат. Головне в організації - працівник, а за її межами - споживач продукції і послуг. Тому, вирішуючи проблеми управління персоналом в організації, в першу чергу необхідно пам'ятати про специфіку людських (трудових) ресурсів, а саме :

- люди мають інтелект, їх реакція на зовнішній вплив емоційно-свідома, а це означає, що процес взаємодії між організацією і співробітниками повинен бути двостороннім ;

- люди, на відміну від інших ресурсів, здатні до постійного удосконалення і розвитку ;

- трудова діяльність людини проходить в сучасному суспільстві 30-50 років, відповідно взаємостосунки людини і організації носять довготривалий характер ;

- на відміну від інших ресурсів, люди приходять в організацію свідомо, з певною метою і чекають від організації допомоги в її реалізації ;

- управління людськими ресурсами представляє з себе особливий вид діяльності, який вимагає виконання спеціальних функцій і наявності особливих якостей у тих людей, які займаються цією діяльністю.

Суттєво змінюються і способи та методи оцінки персоналу. З одного боку, акцент робиться на виробничій поведінці - багато організацій відмовилися

оцінювати те, як співробітник працював протягом певного періоду (добре, задовільно, погано), а віддають перевагу оцінці того, наскільки він володів кожною з необхідних компетенцій протягом цього періоду. З іншого боку - увага приділяється досягненню значимих і вимірюваних результатів як на рівні окремого працівника, так і на рівні підрозділу та організації в цілому. Характерними для провідних установ є такі тенденції:

- залучення до оцінки співробітника колег, підлеглих і навіть зовнішніх клієнтів. Усе популярнішою стає “360-градусна” атестація, коли працівник одержує оцінку від свого керівника, підлеглих і партнерів. У американській компанії “Johnsonvill Foods” і їхні співробітники спільно оцінюють кожного зі своїх колег за його внеском у досягнення цілей підрозділу, ефективністю комунікації з колегами, кооперацією та участю в нарадах підрозділу. Багато організацій починають проводити опитування клієнтів із метою оцінки своїх представників;

- врахування підсумків роботи підрозділу й організації при оцінці співробітника. Працівник не може одержати високу оцінку, якщо його підрозділ не впорався з поставленими завданнями, як би добре він не працював на своєму місці;

- значне поширення методу управління за допомогою постановки цілей, використання кількісних показників для оцінки працівників усіх рівнів і професій. Дослідження показують, що кількісні цілі (як, наприклад обсяг продажів або відсоток дефектів) є набагато сильнішими мотиваторами, ніж суб'єктивні оцінки (“добре” або “погано”);

- перегляд традиційних термінів оцінки (рік, півроку) на користь інших варіантів (зміна термінів).

Розглянемо стан кожного з елементів керованої системи, адже оцінювати стан управління можна лише за результатами діяльності.

1. Управління формуванням трудового потенціалу. Відтворення населення, як згадувалось у першому розділі, має звужений характер. Починаючи з 1993 р., його смертність значно перевищує народжуваність. Аналіз сучасної демографічної ситуації в Україні, здійснений професором Е. М. Лібановою [18], дозволяє визначити коло наявних у цій сфері проблем, про які йшлося в розділі 1.1.

Такий демографічний стан, по-перше, може стати і вже стає сприятливим підґрунтям для розвитку в Україні негативних тенденцій глобалізації, в цьому плані можна згадати руйнівні міграційні процеси; по-друге, вимагає з максимальною раціональністю використовувати кожен статеві-вікову групу населення з метою одержання найбільшого ефекту в економічному зростанні. Це, у свою чергу, дасть можливість підвищувати рівень життя, а з ним і можливості усунення та запобігання кризовим демографічним явищам. Не можна також назвати задовільним піклування про стан здоров'я людини, поліпшення умов життя жінки та дитини, екологічну ситуацію через значну обмеженість у фінансуванні та інших ресурсах.

2. Управління процесами підготовки робочої сили. Підготовка кадрів з вищою освітою в академіях, університетах, вузах державної форми власності і кількісно, і якісно не поступається дореформеному стану та постійно вдосконалюється. Однак підготовка робітничих кадрів у професійно-технічних училищах значно відстає від вимог ринкової економіки. Підготовка цих учнів значною мірою не відповідає структурі попиту на робочу силу, про що свідчить питома вага й негативна динаміка незайнятих громадян, які закінчили професійно-технічні училища. Так, питома вага цієї категорії громадян, які звернулися до Державної служби зайнятості, в 2013 р. була 97,3 % і, поступово щорічно збільшуючись, у 2017 р. сягнула 98,1%. Однією з причин «підготовки безробітних» у системі професійної освіти, на нашу думку, слід вважати штучний розрив у системі управління трудовим потенціалом. Так, за координацію

розподілу і перерозподілу робочої сили відповідає Міністерство праці і соціальної політики України, а за підготовку робітничих кадрів (тобто резервів робочої сили) в ПТУ — Міносвіти і науки України. В даний час не може повноцінно здійснюватися відтворення робочої сили, її формування через незадовільний розвиток соціальної інфраструктури та невідповідну відтворювальним вимогам ціну робочої сили, мінімальна величина якої є значно меншою від прожиткового мінімуму.

3. Управління розміщенням продуктивних сил — наразі не виправляє стану з незадовільним розміщенням виробничих об'єктів за часи планово-централізованої економіки. Західні області — Львівська, Івано-Франківська, Рівненська, Тернопільська, Волинська — значно переважають усі інші у навантаженні безробітними на одне вільне робоче місце. Якщо 2002 року в цілому по Україні даний показник дорівнював 9, то в Рівненській і Тернопільській він становив 33 в кожній, а в Нижньосірогозькому районі Херсонської області — 636. І ця тенденція залишалася і в наступному році. Водночас великі підприємства або простоюють, або ледь завантажені.

4. Управління використанням ресурсів праці. Впровадження новітніх технологій та втілення сучасного високопродуктивного устаткування, підвищення рівня автоматизації й механізації процесів і ручної праці здійснюється повільно. Через це продуктивність праці нижча, ніж була 1990 року. Уваги цьому показнику достатньо не приділяється. Управління персоналом на багатьох підприємствах залишилося на рівні планової економіки і не відповідає ринковим умовам. На приватних підприємствах і фірмах часто-густо порушується законодавство щодо режимів праці й відпочинку та організації профспілок, не допускається їх створення. На підприємствах значно зменшені витрати на розвиток персоналу, професійне навчання та підвищення кваліфікації кадрів (Табл. 1.3.)

5. Управління ринком праці. За браком коштів активна політика на ринку праці проводиться недостатньо, що демонструє (рис. 1.6). (за даними ДСЗ).

Слід вважати доцільною думку професора В.В.Онікієнка з цього приводу, який вказує, що перехід економіки України до фази економічного зростання обумовлює необхідність розробки нової соціальної та економічної доктрини сталого розвитку в рамках моделі соціально орієнтованої держави. Проте наукова розробка концептуальних теоретичних і методологічних засад та соціально-економічних трансформацій в Україні має фрагментарний характер і обмежується блоками макроекономічного регулювання, державного будівництва та соціального захисту населення. Водночас наукові дослідження та економічна практика переконливо доводять, що подальша еволюція ринкових відносин дедалі більше пов'язується із становленням соціально орієнтованого ринку праці, без якого, у принципі, неможлива побудова соціально орієнтованої ринкової економічної системи. Формування соціально орієнтованого ринку праці є тривалим і складним процесом соціалізації суспільного відтворення в єдності його продуктивних сил і виробничих відносин, що відбувається при взаємодії багатьох чинників і вимагає існування належних умов. Якщо ступінь соціалізації економічної системи визначається рівнем зайнятості і доходів населення, то саме соціально орієнтований ринок праці є найбільш адекватним соціально орієнтованій моделі держави.

Соціально орієнтований ринок праці слід зрозуміти як систему соціально-економічних відносин, складові якої визначають і регулюють відтворення робочої сили (формування, розподіл, перерозподіл і використання) в умовах сталого економічного розвитку та забезпечують прогресивні стандарти якості життя населення. За такого підходу відтворення людини як самостійної системи й одночасно ланки в складних господарських та соціальних системах розглядається як першооснова економічного розвитку та вирішальна умова формування соціально орієнтованого ринку праці. Це дає можливість визначити

сутність поняття соціалізації ринку праці як процесу спрямування державою його суб'єктів на забезпечення базових потреб населення за прогресивними стандартами завдяки досягненню високої ефективності економіки.

Таблиця 1.3.

Динаміка розподілу коштів державного фонду сприяння зайнятості населення та фонду загальнообов'язкового державного страхування України

	2012	2013	2014	2015	2016
Загальні витрати з фондів, у % до ВВП	0,22	0,14	0,41	0,67	0,69
Виплати допомоги безробітним, у % до ВВП	0,01	0,05	0,26	0,35	0,36
Витрати на активні заходи, у % до ВВП	0,09	0,03	0,04	0,07	0,08

Соціалізація ринку праці в Україні — об'єктивний процес, пов'язаний з розширенням зайнятості, підвищенням добробуту і якості життя населення. Він спирається на об'єктивні вимоги та норми Міжнародної організації праці, зокрема щодо включення до міжнародних угод «Соціальних статей», які передбачають обов'язкове поліпшення умов життя і праці, ліквідацію експлуатації працівників [19].

Для порівняння: країни з розвинутою економікою — такі, як Німеччина, Швеція, Фінляндія, Франція та ін., витрачають на здійснення активних заходів на ринку праці від 0,4 до 1,0 % ВВП. Причому їх ВВП в розрахунку на душу населення кратно більший, ніж в Україні. Таке фінансування та його розподіл є однією з головних причин постійного неповного виконання Державних програм зайнятості населення. Особливу небезпеку викликає тривале так зване хронічне та застійне безробіття в Україні. Середня тривалість безробіття, за даними Державного центру зайнятості, в останні 5 років була надзвичайно високою і становила від 8 до 12 місяців щорічно.



Рис. 1.6. Фактори, які впливають на розвиток трудового потенціалу суспільства.

Українські та зарубіжні вчені-соціологи та психологи вважають, що найнебезпечніша фаза у тих, хто залишився без роботи, настає після шести місяців її пошуку. В цій фазі починають з'являтися ознаки деструктивних змін особистості, а надалі — безпорадності й примирення із ситуацією. Людина починає звикати до бездіяльності, не кажучи вже про те, що вона втрачає професіоналізм і здобуті навички. На (рис. 1.7). подано залежність вірогідності працевлаштування від тривалості безробіття.

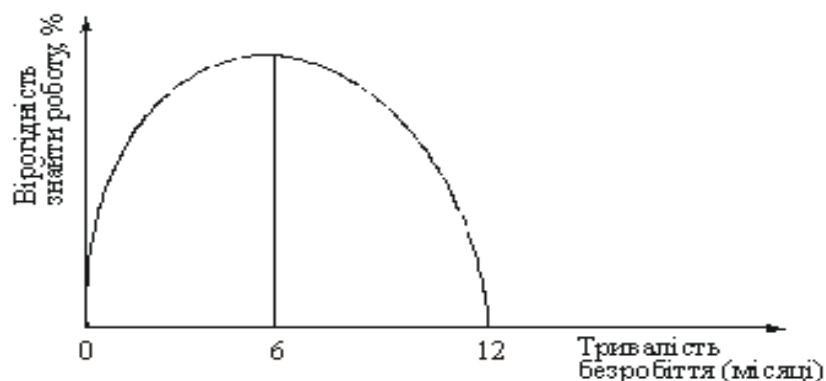


Рис. 1.7.Залежність вірогідності знайти роботу від тривалості

Крім того, після шести місяців не лише безробітні втрачають надію знайти роботу, кваліфікацію та навички, а й роботодавці з пересторогою ставляться до таких громадян. Звідси висновок: боротьба з безробіттям на всіх рівнях управління трудовим потенціалом є обов'язковим заходом, який запобігає руйнації національної робочої сили.

Не менш важливим є також підвищення ціни та вартості робочої сили. Адже для того, щоб останнє не вплинуло негативно на собівартість і конкурентоспроможність робочої сили, необхідно підвищувати продуктивність виробництва, зменшуючи витрати всіх ресурсів на виробництво продукції. Висока конкурентоспроможність продукції, отримана за рахунок широкого втілення новітніх технологій і устаткування, дасть змогу збільшити обсяг виробництва та чисельність економічно доцільних робочих місць.

Проблема управління трудоресурсною ситуацією і, зокрема, ринком праці в країнах з перехідною економікою, як вважають Е. М. Лібанова і Д. П. Мельничук [18], пов'язана з тим, що на відміну від інших країн, під тиском суто економічних обставин держави, і це передусім стосується країн СНД, які змушені звужувати і коло соціальних гарантій, і коло їх реципієнтів. Тобто йти проти загальносвітового процесу соціалізації. Якщо додати до цього економічну кризу, переважно циклічний характер безробіття і відсутність належного досвіду як серед урядовців, так і серед широких верств населення, то відмінність стратегії ринку праці в даних країнах від міжнародної передової видається беззаперечною. Можна говорити лише про наявність специфічної перехідної моделі ринку праці і, відповідно, специфічної політики впливу на цей ринок, що, безумовно, позначається на формуванні та використанні ресурсів праці.

РОЗДІЛ 2 ДІАГНОСТИКА ОСОБЛИВОСТЕЙ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ ЗАКЛАДІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

2.1. Аналіз кадрового забезпечення медичного закладу

Успішність динаміки соціально-демографічного розвитку України, реалізації зазначених державних програм залежить від збалансування загальнодержавної політики з регіональною. Ця обставина викликає необхідність аналізу демографічного стану окремих регіонів України за період, що минув від найпрезентативнішого зрізу ситуації в Україні - Всеукраїнського перепису 2001 року. Метою даної роботи є простеження динаміки соціально-демографічного розвитку в Україні. Продemonстровано основні напрямки діяльності місцевих органів влади щодо подолання демографічної кризи, зроблені висновки про сучасний стан та перспективи соціально-демографічного розвитку регіону. Використано новітні статистичні дані та матеріали преси.

До групи регіонів з відносно сприятливою демографічною ситуацією входять АР Крим, Вінницька, Волинська, Закарпатська, Івано-Франківська, Львівська, Миколаївська, Рівненська, Тернопільська, Харківська, Чернівецька області, міста Київ та Севастополь. При цьому у таких регіонах, як АР Крим, Закарпатська, Миколаївська, Рівненська області та м. Київ існує тенденція до погіршення демографічних показників починаючи з 1989 року.

В умовах подальшого подорожчання життя, політичної нестабільності результативність цих заходів ризикує бути зведена нанівець. В таких умовах головним чинником збільшення населення може стати міграція. На наш погляд, до використання імміграції як чинника покращення демографічної ситуації слід ставитися обережно. В умовах великих соціально-економічних проблем для корінного населення це може викликати соціальну напругу. Зокрема, недоцільно проводити масове надання мігрантам з інших країн українського громадянства.

Населення, його соціальне самопочуття та розвиток є визначальною ознакою суспільства, основою могутності держави. Тому демографічна сфера завжди є об'єктом пильної уваги політиків та громадськості. В Україні сучасна демографічна ситуація викликає занепокоєння. Скорочення чисельності населення, зниження тривалості життя і народжуваності, від'ємне сальдо міграції стали характерними ознаками демографічної ситуації дев'яностих років.

Незважаючи на певні позитивні зрушення, демографічна ситуація в Україні залишається складною. Відсутні об'єктивні підстави призупинення існуючої тенденції скорочення загальної чисельності населення. У цій ситуації напрями демографічної політики держави мають спрямовуватися передусім на підвищення рівня та поліпшення якості життя населення. Акценти варто робити не на кількісних, а на якісних параметрах демографічного відтворення. Необхідно сконцентрувати зусилля на вирішенні поточних і стратегічних завдань - економічному забезпеченні відтворення населення, належному соціальному захисту сімей з дітьми та осіб похилого віку, поліпшенні екологічної ситуації, зниженні виробничого та побутового (передусім, пов'язаного з транспортом) травматизму, популяризації здорового способу життя (зниженні масштабів тютюнопаління, особливо серед молоді, формуванні культури вживання алкогольних напоїв), забезпеченні доступності якісної медичної допомоги та освіти, що, зрештою, стане вагомим підґрунтям для переходу до сучасного режиму відтворення населення і підвищення тривалості повноцінного активного його життя[22].

Природною основою трудового потенціалу є населення. Свідченням глибокої демографічної кризи, що переживає наше суспільство є: стійке зниження народжуваності та природного приросту, деформація статеві-вікової структури і постаріння населення, міграційний вплив за межі держави.

Однак, починаючи з 2001 року, середня тривалість життя початку збільшуватися. У той же час ріст кількості осіб літнього віку й зменшення активної репродуктивної й працездатної складової є загальною демографічною тенденцією розвинених країн.

Ці фактори у своїй сукупності визначають особливу складність демографічної ситуації в Україні. З обліком цього, підкреслює Президент, перед парламентом і урядом України коштує завдання розробити й затвердити цього року Комплексну програму активізації національної демографічної політики до 2025 року. Реалізація цієї програми повинна стати визначальним пріоритетом діяльності органів виконавчої й законодавчої влади як у центрі, так і на місцях. Поряд зі створенням необхідних економічних умов зусилля повинні бути сконцентровані на включенні демографічних пріоритетів у духовну сферу суспільства. Так, проблему популяризації здорового способу життя, трансформації відповідних культурних наставлянь необхідно поставити в ранг державної політики [23].

Урбанізація позитивно позначається на якісних параметрах трудового потенціалу, зокрема на його освіті, професійній підготовці та ін. Отже, за допомогою демостатистичних розрахунків аж ніяк не вдається з належною точністю запрограмувати розвиток населення. Для цього потрібен досконалий інструментарій наукового аналізу, який необхідно розробляти в межах екогомології, тобто науки про взаємодію населення і навколишнього природного середовища[24].

В Україні протягом останніх років екогомологічні дослідження почали проводитися із широким залученням медичних, статистичних і соціологічних обстежень. Узагальнені результати таких обстежень є у наукових публікаціях і дисертаціях. Вони свідчать про погіршення якісних параметрів природного середовища і його негативний вплив на відтворення трудового потенціалу

населення. Відомо, що територія України перенасичена забруднювачами, вона оголошена зоною екологічного лиха. Негативні впливи для здоров'я людей різко поглибила Чорнобильська катастрофа. Економічна криза, що триває вже кілька років, обмежує можливості протистояти впливу екосистем на відтворення трудового потенціалу нації, змушує молоду українську державу вдаватися за допомогою до світового співтовариства, яке повинно активніше сприяти виживанню української нації. Отже, при з'ясуванні особливостей і закономірностей розвитку трудового потенціалу населення потрібно враховувати якомога більше факторів, бо тільки таким чином можна пізнати всю складність об'єктивної реальності. Сучасний стан в Україні, коли говорити про населення і його трудовий потенціал, невтішний. Важливий вплив на реалізацію трудового потенціалу має статево вікова структура населення, оскільки від співвідношення вікових груп залежить і якість трудового потенціалу, і структура виробництва.

Досліджено, що міграційні переміщення впливають як на формування, так і на реалізацію трудового потенціалу в регіоні. Особливостями міграційної ситуації на Поділлі є: падіння інтенсивності внутрішньої міграції, зростання потоків зовнішніх трудових мігрантів, зменшення кількості прибулих в регіон. Велика плинність населення, величезні обсяги нелегальної міграції з регіону, особливо молодих людей, (вікова структура мігрантів, що виїжджають з регіону – від 20 до 45 років (80%)), в тому числі висококваліфікованих працівників, погіршує і без того складну демографічну ситуацію і суттєво знижує кількісні та якісні показники трудового потенціалу[25].

Виходячи з аналізу демографічної ситуації, у перспективі необхідно очікувати зменшення приросту трудових ресурсів і переорієнтовуватися на впровадження трудозберігаючих технологій, підвищення продуктивності праці. Чисельність, якість та зайнятість трудових ресурсів – основні показники, які характеризують трудоворесурсну ситуацію в країні.

У даних умовах велике значення має поліпшення якісного складу працюючих. Якісні характеристики трудового потенціалу можуть бути розкриті за допомогою сукупності ознак: демографічних, медико-біологічних, професійно-кваліфікаційних, соціальних, психофізичних, моральних, науково-технічних та ін.

Прогресивною вважається структура трудових ресурсів, у якій більше осіб до 40 років з високим рівнем освіти. Останній показник – кількість людей з вищою і середньою освітою (у нашій країні досяг 90%) – увійшов до числа 3-х основних критеріїв, прийнятих ООН для визначення рівня “людського розвитку країни”. Рівень кваліфікації трудових ресурсів України в народному господарстві досить високий. Про це свідчить рівень освіти працівників: питома вага фахівців з вищою та середньою спеціальною освітою становить 28,7%. Практично всі особи працездатного віку письменні, що властиво лише високорозвиненим країнам світу.

Демографічна криза, від’ємний природний приріст впливатиме і на сферу зайнятості. Одним з основних заходів, що сприятиме росту чисельності зайнятих в галузях економіки регіону та економічному зростанню взагалі, є вироблення на державному рівні програми дій, спрямованих на вирішення демографічних проблем. Тільки подолавши недооцінку значення демографічного аспекту розвитку суспільства і байдужість органів законодавчої та виконавчої влади щодо демографічних перспектив України, можна сформулювати відповідну до ситуації демополітику, яка здатна покращити негативний демографічний вплив, якщо не в найближчій, то хоча б у віддаленій перспективі[23].

Основні напрямки забезпечення продуктивної зайнятості, що сприятимуть реалізації трудового потенціалу в країні, а саме: 1) галузеві (розвиток пріоритетних галузей промисловості (особливо по переробці сільськогосподарської продукції)) та сільського господарства; 2) соціально-

економічні напрямки (проведення активної демографічної політики, оптимізація параметрів заробітної плати, ширше використання оздоровчих програм дитячого фонду ООН, проекту “Українська ініціатива з охорони здоров’я”, що сприятиме покращенню здоров’я дітей, посиленню соціального та медичного захисту материнства і дитинства); 3) напрямки, пов’язані з реформуванням економіки та відносин власності (розвиток трудової мобільності, розвиток малого та середнього підприємництва, створення національних регіональних корпорацій, запровадження пільгового кредитування безробітних, що хочуть розпочати свою справу); 4) соціальні напрямки (підвищення рівня грошових доходів на базі докорінного реформування організації оплати праці та пенсійного забезпечення, створення умов для соціального захисту від безробіття через профорієнтацію, професійне навчання та перенавчання незайнятих громадян, допомогу у працевлаштуванні, організацію оплачуваних громадських робіт та допомогу в організації самозайнятості. Необхідним в теперішніх умовах є надання та підвищення розміру матеріальної допомоги у зв’язку з безробіттям, а також на період професійного навчання чи перенавчання, використання гнучких форм зайнятості і режимів робочого часу.

Регіональна політика розвитку трудового потенціалу і формування продуктивної зайнятості населення включає залучення відповідних важелів її проведення, розробку диференційованих заходів на основі економічних методів управління – інвестиційного, кредитного, податкового стимулювання. Перед органами місцевого самоврядування стоять завдання стимулювання широкого розвитку малого та середнього бізнесу, самозайнятості населення; забезпечення покращення умов праці та побуту, що сприятиме поліпшенню здоров’я та дітородної діяльності жінок.

Для того, щоб покращити реалізацію трудового потенціалу, успішно вирішувати проблеми забезпечення продуктивної зайнятості, необхідним є

створення сприятливого макроекономічного середовища, що сприятиме відновленню роботи підприємств і економічному розвитку регіону.

За результатами дослідження рекомендується, зокрема, розробити державну регіональну політику формування, збереження та використання трудового потенціалу. Для цього в кожному регіоні необхідно визначити рівень розвитку продуктивних сил, проводити комплексні інституційно-структурні, науково-інвестиційні, кредитні, бюджетно-податкові, соціальні заходи щодо захисту власного виробника і власного ринку. Важливим є створення сприятливих умов жінкам для поєднання їх професійної зайнятості з материнством, посилення соціального та медичного захисту материнства і дитинства, запровадження відповідної допомоги на рівні не нижче межі малозабезпеченості. Завдяки регіональній політиці розвитку трудового потенціалу і формування продуктивної зайнятості населення, формами реалізації якої повинні стати регіональні системи управління трудовим потенціалом і програми зайнятості, можна досягти оптимальних умов для реалізації трудового потенціалу і у подальшому - забезпечення гармонійного розвитку людини [24].

Україна – це велика європейська країна зі значними територіальними відмінностями, що стосуються розміщення населення і його щільності, стану соціально-демографічних структур, перебігу основних демографічних процесів та їхніх наслідків щодо економічного розвитку регіонів і зокрема трудоворесурсної ситуації в них. Основними ознаками демографічної динаміки в Україні в останнє десятиріччя стало неухильне зменшення чисельності населення, зумовлене здебільшого депопуляцією, триваюче старіння населення, переважно несприятливі або стагнаційні тенденції смертності й тривалості життя тощо.

Однак демографічний стан регіонів України та його динаміка за цей період мають суттєві особливості, які, своєю чергою, визначають подальші демоекономічні перспективи різних територій країни, а також можливості впливу на ситуацію, що склалася, засобами економічної й соціально-демографічної

політики. Регіональні особливості перебігу основних демографічних процесів нерідко розглядають в рамках робіт ширшого тематичного спрямування [26]. У поточному десятиріччі були опубліковані також спеціалізовані роботи, присвячені регіональним аспектам демографічного розвитку в Україні [27], демографічній специфіці окремих усталених груп територій нашої країни: західного регіону, промислових регіонів України тощо [28, 29]. Разом із тим, на наш погляд, новітні зміни щодо чисельності та демографічного складу населення, масштаби й інтенсивність депопуляції як риси його природного руху, пов'язані з цими демографічними передумовами перспективи формування трудового потенціалу в регіональному аспекті висвітлені в науковій літературі недостатньо.

Все вищезгадане зумовило визначення мети даного дослідження, яка полягає у встановленні змін щодо ієрархії регіонів країни за чисельністю й щільністю населення, у дослідженні регіональних особливостей депопуляції, її чинників та внеску в динаміку чисельності населення областей України за останнє десятиріччя, а також оцінці демографічних передумов формування обсягів робочої сили в окремих регіонах країни. Як засвідчує (рис. 2.1)., як найбільшою чисельністю, так і щільністю населення в Україні з-поміж її адміністративно-територіальних одиниць в останнє десятиріччя виділялися дві промислові високо урбанізовані області сходу України — Донецька й Дніпропетровська, а також Львівська область, що належить до західного регіону країни. Своїм внеском у загальну чисельність населення країни вирізняється також Харківщина, однак вона не виділяється із загалу регіонів особливо високою щільністю населення. Найменша ж за чисельністю населення Чернівецька область є, однак, однією з найбільш густонаселених. Порівняно висока на загальноукраїнському тлі також щільність населення у таких західних областях країни, як Закарпатська та Івано-Франківська. Та, звісно, абсолютним лідером щодо щільності населення є м. Київ.

За підсумками останнього десятиріччя відбулися певні зрушення у «рейтингу» регіонів України за чисельністю населення, що відображають, головним чином, територіальні відмінності у перебігу процесів природного руху населення за цей період.

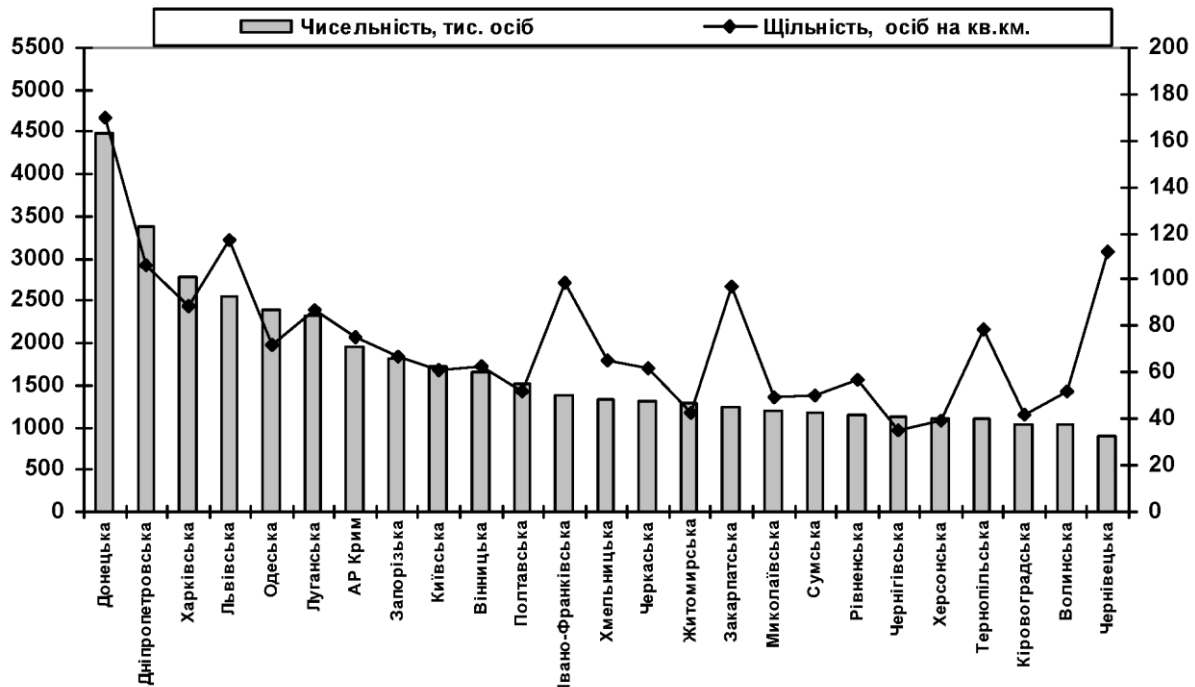


Рис 2.1. Динаміка чисельності населення України (1990-2012 рр.)

Незначна група переважно західних областей України (Івано-Франківська, Закарпатська, Рівненська) піднялись у згаданому рейтингу на дві-три сходинки, Тернопільській області (якій поступилася своїм місцем Кіровоградщина) вдалося зміститися на одну сходинку вгору, це ж можна констатувати і щодо Одеської області, котра помінялася своїм місцем у згаданій ієрархії з Луганською. Окрім вже згаданих Кіровоградської та Луганської областей, свої позиції у рейтингу регіонів країни за чисельністю населення втратили, спустившись на одну сходинку, Херсонська, Хмельницька, Черкаська області, а особливо — Сумщина й Чернігівщина (на дві позиції). Саме у Чернігівській, Кіровоградській, Луганській та Сумській областях України темпи зменшення як чисельності, так і щільності населення за досліджуваний період були найвищими. Як видно (рис.

2.2)., найвищі показники природного спаду чисельності населення як у перше, так і в останнє п'ятиріччя досліджуваного періоду мали «старі» у демографічному відношенні північні, північно-східні й деякі центральні області України (Чернігівська, Сумська, Полтавська, Черкаська) та промислові регіони з традиційно низькою (навіть на українському тлі) народжуваністю та підвищеною смертністю (Донецька, Дніпропетровська, Луганська області). Показово, що і в останнє п'ятиріччя, яке позначилося деяким поліпшенням результативних показників природного руху населення, саме у «найстаріших» регіонах країни (Черкащина, Чернігівщина, Сумщина тощо) прогресу стосовно цього нема, що підтверджує непересічну роль постаріння населення як чинника, котрий гальмує вихід із депопуляції.

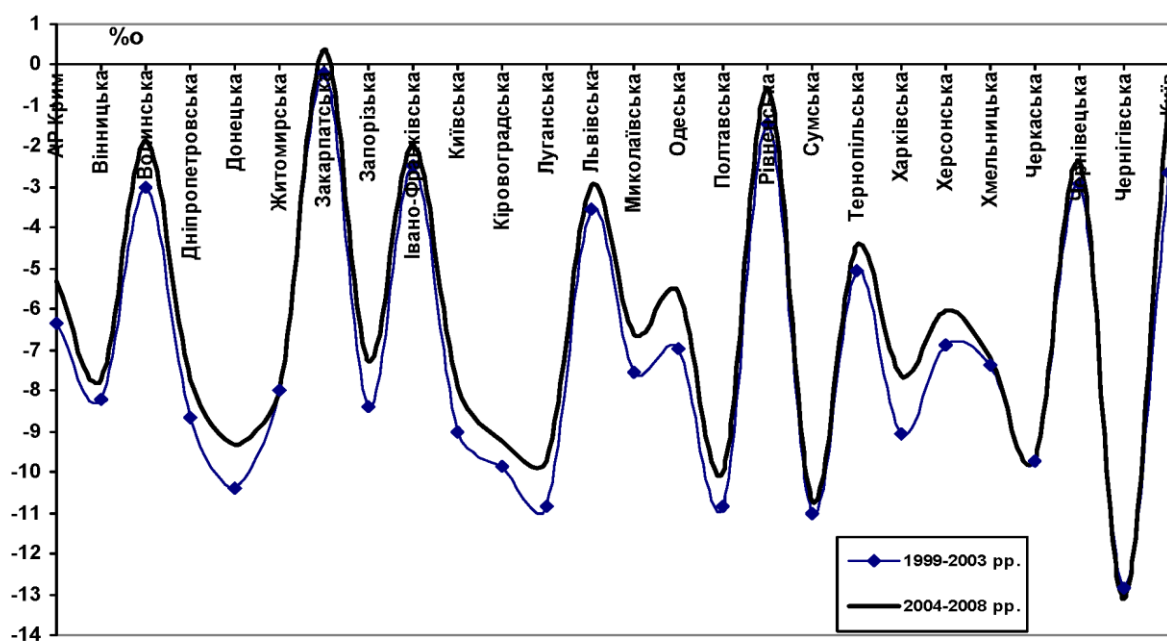


Рис. 2.2. Середньорічні показники природного спаду чисельності населення у регіонах України за 1999 –2003 та за 2000 –2008 рр. (на 1000 осіб).

Про нерозривний зв'язок рівня постаріння населення та результатів природного руху населення свідчить також своєрідний ефект «дзеркального відображення» регіональних показників старіння (взято співвідношення чисельності осіб 60 років і старших до чисельності дітей (0 –15 років)) та

коефіцієнтів життєвості Покровського (співвідношення коефіцієнтів народжуваності й смертності), який можна спостерігати (рис. 2.3).

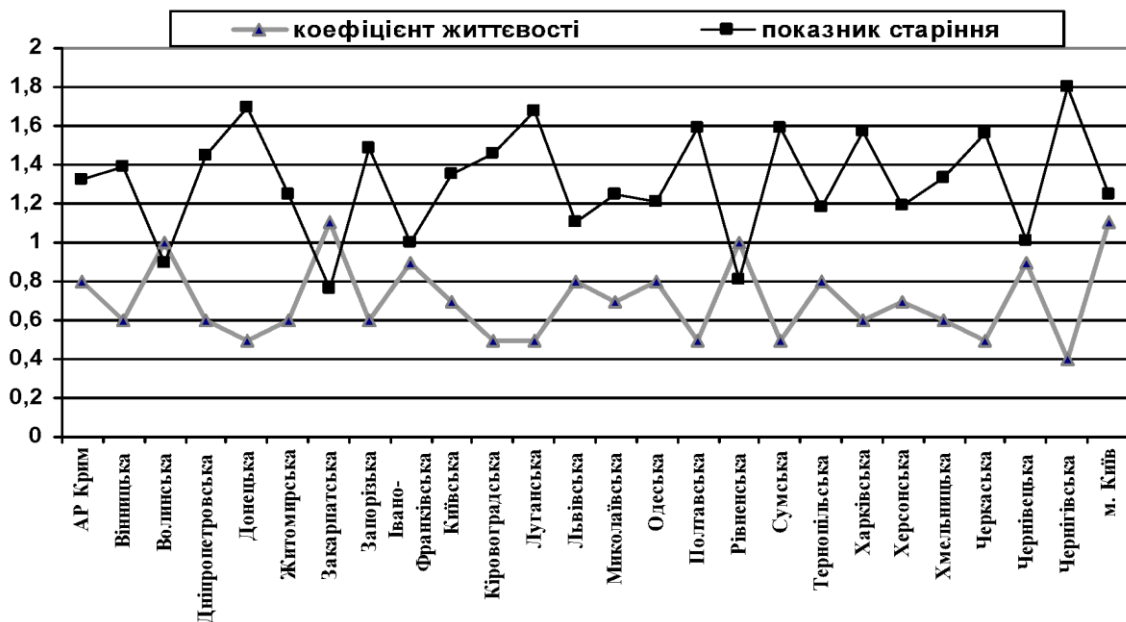


Рис.2.3. Співвідношення коефіцієнтів народжуваності й смертності та співвідношення часток літніх осіб (60 років і старше) та дітей (0 –15 років) за регіонами України у 2008 р.

Тож чим вищий рівень постаріння населення, тим нижчим є значення співвідношення народжених і померлих, що уособлює «життєвість» даного населення. З-поміж інших факторів, котрі визначають інтенсивність депопуляції, вагомістю виділяється також рівень народжуваності. У цілому, ж за підсумками аналізу взаємозв'язків коефіцієнта природного приросту (спаду) зі згаданими двома факторами (рівень постаріння, сумарний показник народжуваності) з використанням множинної регресії ($R^2 = 0,828$) можна констатувати, що сукупно ці фактори пояснюють майже 83% регіональної варіації показника природного спаду чисельності населення в Україні.

Регіональна динаміка населення України складається як результуюча співвідношень природного й міграційного приростів (спадів) населення (рис. 2.4.). Як видно з рисунка, в усіх без винятку областях України та в АР Крим саме депопуляція за останнє десятиріччя відігравала провідну роль у динаміці чисельності населення. На тлі інших адміністративно-територіальних одиниць привертає увагу столиця країни, невпинне зростання чисельності населення якої було зумовлено незмінним міграційним припливом за умов порівняно незначного природного убутку населення. Особливо скрутним й на перспективу уявляється становище тих депресивних територій, в яких уже наразі високий рівень постаріння населення й особливо несприятливий баланс його природного руху поєднується з помітним міграційним відтоком та зі «застійною» динамікою й консервативною структурою економіки і зайнятості населення (Сумська, Чернігівська, Луганська, Кіровоградська області та ін.). Ситуація, що складається у царині природного й міграційного руху населення у більшості регіонів України, не дає підстав плекати надії на кількісне нарощування трудового потенціалу населення цих регіонів.

Важливим показником, що не лише відображає особливості трудової структури, а отже – наявні й потенційні трудові спроможності населення, але й впливає на формування рівня життя, можливості економічного самозабезпечення домогосподарств у регіонах, є демоекономічне навантаження на працездатний контингент. Аналіз його територіальної диференціації в Україні свідчить, що наразі найвищими рівнями цього показника вирізняються такі демографічно старі регіони центру та півночі країни, як Вінницька, Чернігівська, Житомирська, Черкаська області (переважно за рахунок навантаження особами, яким за 60 років), однак, окрім того, й Хмельниччина, Кіровоградщина та Тернопільщина, де підвищене (на загальноукраїнському тлі) «навантаження старими» поєднується з доволі високим рівнем «навантаження дітьми», а також Волинська область, яку виділяє саме значне «дитяче» навантаження.

Аналіз засвідчив, що основним чинником, який зумовлює підвищену інтенсивність депопуляції у низці північних, північно-східних і центральних областей країни, є високий рівень старіння населення в цих регіонах.

Впливовим фактором, що гальмує вихід із депопуляції, - також низька народжуваність. Деформації вікового складу населення у найстаріших (Чернігівська, Черкаська, Сумська та ін.) областях країни та особливо несприятливий перебіг основних демографічних процесів у згаданих і деяких інших регіонах (зокрема, східних та південно-східних) зумовлюють подальше «затягування вузла» демоекономічних проблем, пов'язаних із забезпеченням виробництва робочою силою належної якості, фінансовою й інструментальною підтримкою осіб після працездатного віку, забезпеченням гідного рівня життя домогосподарств із підвищеним демоекономічним навантаженням.

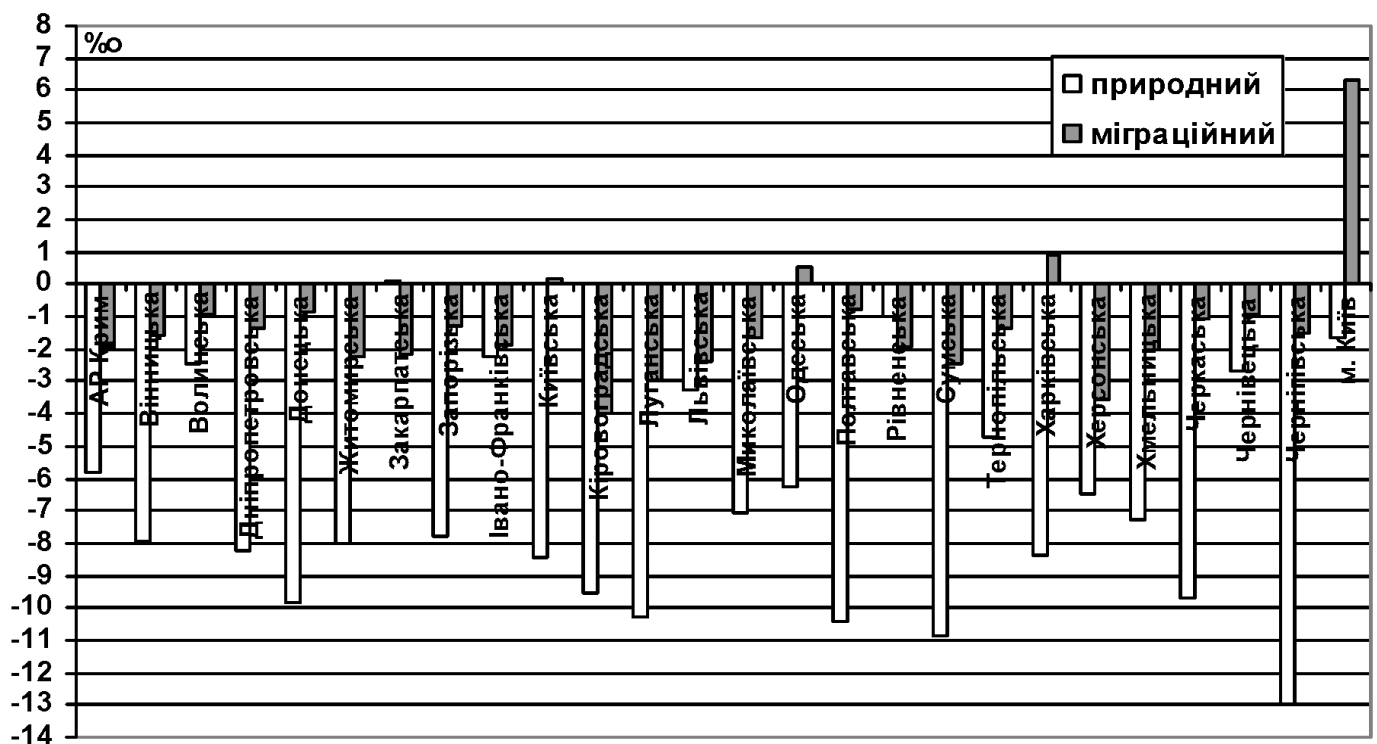


Рис. 2.4. Компоненти приросту (спаду населення регіонів України за 1999 –2008 рр. (у середньорічному обчисленні, на 1000 осіб).

Збереження і розвиток трудового потенціалу в цих областях потребують координації дій соціально-демографічного спрямування (як-от: активізація дітородної діяльності, поліпшення стану здоров'я і працездатності населення, оптимізація міграційних потоків тощо) з виваженою економічною політикою, спрямованою на структурно-технологічну перебудову й оновлення господарського комплексу цих регіонів.

2.2. Визначення економічного збитку, викликаного плинністю медичного персоналу

Останнє десятиріччя в історії України можна назвати періодом боротьби населення за виживання. За цей час у демографічному розвитку країни спостерігалось більше деструктивних моментів, ніж конструктивних, а його характер можна визначити швидше як дефіцитний і витратний, аніж відновлювальний, що зближує його з основними тенденціями соціально-економічного розвитку країни, повним внутрішніх протиріч та непослідовностей. Сьогодні можна констатувати, що крім економічної, Україна переживає ще й глибоку соціально-демографічну кризу, яка погрожує непередбачуваними наслідками у майбутньому. Все це у найближчі часи не просто стане основним негативним чинником на шляху економічного зростання, а переросте в широкомасштабну загрозу національним інтересам України.

Перш ніж проаналізувати трудові ресурси краю необхідно дати загальну характеристику області:

Миколаївська обл. була створена 22 вересня 1937 р. Вона розташована на півдні України, в межах басейну річки Південний Буг, і займає площу понад 24,6 тис. км (4,1% території України). На заході вона межує з Одеською, на півночі –

з Кіровоградською, на сході – з Херсонською та Дніпропетровською областями, а на півдні омивається Чорним морем.

Центром області є м. Миколаїв. До складу області входять: 19 районів, 5 міст обласного підпорядкування (Миколаїв, Вознесенськ, Очаків, Первомайськ, Южноукраїнськ), 4 міста районного підпорядкування (Баштанка, Нова Одеса, Новий Буг, Снігурівка), 17 сел. Та 894 смт. [72]

Населення Миколаївської обл. складає 1 265 тис. ос. Пересічна густота населення складає 54,1 ос. на кв. км. Більша кількість населення проживає у містах (838,8 тис. ос.). Кількість чоловіків становить 588 тис., жінок – 676,5 тис. У національному складі населення переважають українці (79%) та росіяни (16%), інші національності становлять 5%. Основна частина трудових ресурсів зайнята у галузях матеріального виробництва (68,5%), з них близько 39,3% – у сільському господарстві.

Однією з провідних галузей промисловості є машино-суднобудування. Одним з найбільших заводів, який випускає обладнання й устаткування для суднобудівних підприємств та енергетики є науково-виробниче об'єднання «Зоря – Машпроект». Виробництвом електроенергії в Миколаївській області займається найбільша на півдні України «Південно-Українська атомна електростанція» (поблизу м. Южноукраїнськ) та вітрові електростанції поблизу миса Аджигол.

Найбільші підприємства з легкої промисловості це: Вознесенське шкіряна об'єднання (ВОЗКО), Миколаївське трикотажне об'єднання, Миколаївська швейна фірма «Евіс», заводи «Нектар», «Янтар», «Сандора». Харчову промисловість Миколаївської обл. складають: Первомайський, Миколаївський м'ясокомбінати, Вознесенська продовольча компанія та Миколаївський птахокомбінат. Серед багатьох молокопереробних підприємств найбільш відомий Первомайський молочно – консервний комбінат. У м. Очакові знаходяться важливі підприємства по переробці риби та морепродуктів це рибо –

консервний завод та мідійно-устричний комбінат. А у м. Первомайськ та в с. Засілля діють цукрові заводи [72].

Сільське господарство складається з двох виробничих напрямків: рослинництво та тваринництво. У Миколаївській обл. ці два напрямки добре розвинуті. Провідна галузь тваринництва – скотарство, яке має молочно – м'ясний напрямок. Традиційні виробництва – свинарство та вівчарство. В приміських районах добре розвинене птахівництво [72].

У рослинництві переважають посіви зернових культур. Серед них провідне місце належить озимій пшениці, ячменю та кукурудзі. Друге місце посідають кормові культури: люцерна, еспарцет, сорго, силос, кормові буряки та ін. Також велике значення мають технічні культури.

Дослідження показали, що однією з основних причин, що стримують розвиток трудового потенціалу в Україні, є демографічна криза. Відбувається звуження демографічної бази відтворення трудового потенціалу у всіх регіонах держави – характерні явища щодо стану трудового потенціалу України [30]. Аналіз демографічної ситуації Миколаївської області свідчить про погіршення показників природного росту і механічного руху населення. Міграційний рух населення за січень-вересень 2012 року (додаток Б).

При цьому спостерігається негативна динаміка народжуваності, високий рівень смертності, зростання сальдо міграції. Неготовність та непристосованість основної маси населення до нових умов, з одного боку, і різке падіння рівня життя, з іншого, причинили погіршення основних показників відтворення населення, стану його здоров'я і в результаті призвели до зниження рівня демографічного, трудового та соціального потенціалу країни. Кількість наявного населення Миколаївської області станом на 1 січня представлена (табл. 2.1).

Таблиця 2.1.

Чисельність населення в Україні та в Миколаївській області станом на 1 жовтня 2012 року

Показники	Роки				
	2008	2009	2010	2011	2012
Україна, млн., осіб	46372,7	46143,7	45962,9	45778,5	45633,6
Миколаївська область, тис. осіб	1203,6	1195,8	1189,5	1183,3	1178,2

¹ Дані про кількість населення наведені у сучасних адміністративно-територіальних межах.

² За даними Всеукраїнського перепису населення на 5 грудня 2001 року.

Аналіз даних таблиці свідчить про тенденцію зменшення населення як в Україні в цілому, так і Миколаївської області зокрема. Так, за останні 8 років чисельність населення в Україні зменшилася з 49,7 млн. осіб до 46,3 млн. осіб, що становить 6,8 %, в Миколаївській області зменшення становить 91,5 тис. осіб або 7,1 %. Відтворення населення є одним із головних процесів відтворення суспільства. Кількісну міру відтворення населення дають показники народжуваності та смертності, що представлені в наступній (табл.2.2) [71].

Таблиця 2.2.

Природний рух населення у січні-вересні 2012 року.

Показники	Роки				
	2008	2009	2010	2011	2012
Кількість народжених, тис. осіб.					
Україна	510588	512526	497689	502595	390396
Микола ївська область	13378	13093	12831	13029	9047
Кількість померлих, тис. осіб					
Україна	754462	706740	698235	664588	447690

Миколаївська область	19955	18698	18700	17441	11957
Природний приріст					
Україна	-243874	-194214	-200546	-161993	-104824
Миколаївська область	-6577	-5605	-5869	-4412	-2964

Проаналізувавши показники (табл.2.2), можемо зробити наступний висновок, що загальна кількість померлих осіб перевищує загальну кількість народжених, така негативна тенденція спостерігається як в цілому по Україні так зокрема і по Миколаївській області. Проте, починаючи в 2008 та 2011 році можна спостерігати деяке підвищення інтенсивності рівня народжуваності, але на жаль, воно не компенсує втрат від смертності.

Характеризуючи сучасний демографічний розвиток Миколаївської області можна виділити такі основні негативні тенденції:

- падіння рівня народжуваності
- інтенсифікація смертності населення
- старіння населення
- невпинне скорочення тривалості життя населення
- різке зменшення кількості шлюбів при високому рівні розлучень
- в результаті перевищення кількості померлих над кількістю народжених спостерігається депопуляція населення.

Перелічені тенденції мають місце не тільки в області, а й в цілому по Україні. На даний час держава дійшла межі погіршення показників відтворення населення, переступивши яку вона не відновить навіть тієї чисельності населення, що існує сьогодні [71].

Одним з важливих чинників скорочення населення є трудова міграція, що носить характер демографічної проблеми. Виникнення трудової міграції

зумовлене економічними труднощами перехідного періоду, безробіттям та неповною зайнятістю, низькими доходами працівників та затримками з виплатою зарплатні та пенсії. Так, внаслідок реорганізації підприємств, розвитку підприємництва, розширення можливостей започаткування власного бізнесу деяка частина громадян вбачає у трудовій міграції швидкий шлях збільшення свого доходу та в подальшому можливість започаткування власного бізнесу. Переміщення населення може бути пов'язане із зміною місця проживання, можливі і сезонні виїзди на заробітки. Відомо, що у міграції беруть участь переважно люди молодших вікових груп. У місцях їх прибуття зростає частка молоді, а значить, і можливості покращення демографічної ситуації (створення сім'ї, зростання народжуваності, зменшення частки населення старшого віку, а отже, і загальних коефіцієнтів смертності). Протилежні наслідки міграції населення спостерігаються у районах вибуття мігрантів [71].

Рівень внутрішньо національної міграції населення в Миколаївській області можна представити (рис.2.5).

Рівень внутрішньо регіональної міграції населення Миколаївської області свідчить, що в 2011 році чисельність міського населення, що вибула є на майже на 10 більшою за чисельність прибулого міського населення на кінець 2011 року. А в 2012 році число прибулих і вибулих майже однакове, але все ж таки майже на 700 осіб більше вибуло. Проте, якщо на початку 90-х років виїзди на заробітки за кордон зумовлювалися зупиненням підприємств, багатомісячними затримками з виплатою заробітної платні, зростаючим безробіттям, то нині їхньою метою у більшості випадків є підвищення добробуту, фінансування й навчання, вирішення житлового питання. Внаслідок певного покращення економічної ситуації в останні шість років безробіття та невиплати зарплатні втратили значення основних «виштовхуючих» факторів, натомість виїздити за кордон примушує ситуація, коли роботу знайти можна, але прожити на запропонований

заробіток неможливо, а вирішити життєво важливі матеріальні проблеми й поготів.

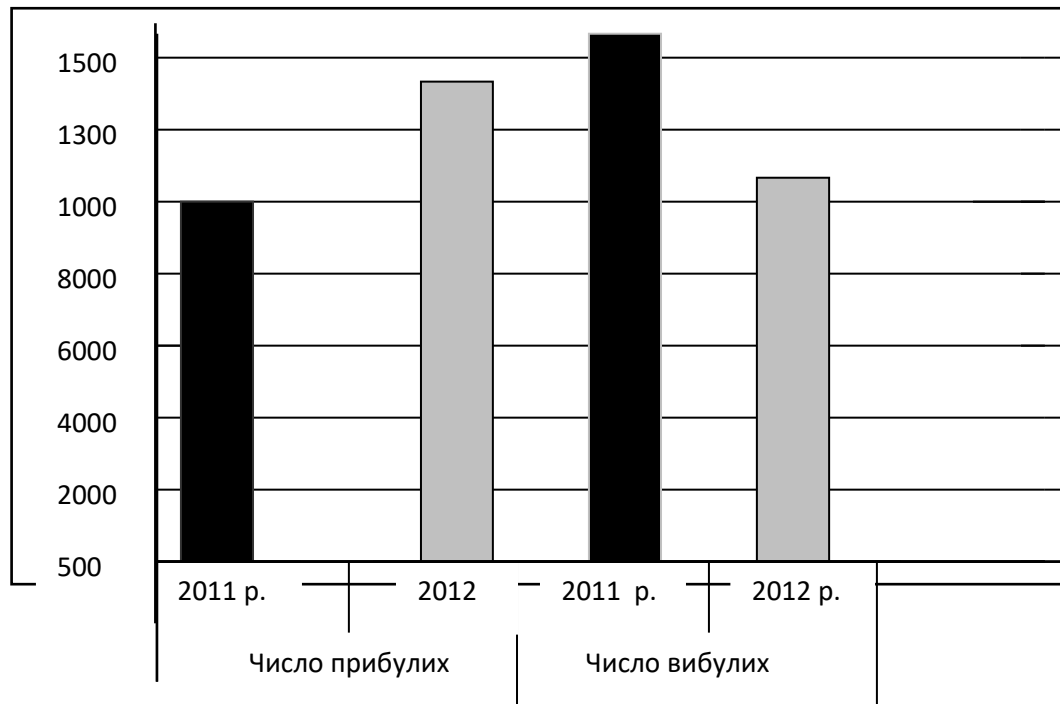


Рис. 2.5. Міграція населення Миколаївської області

Отож, робоча сила в умовах глобалізації економіки стає більш мобільною. Проте, на сьогоднішній день кадри, що виїжджають працювати за кордон все ж таки схильні й повертатись, факторами виступають як мовний бар'єр так і менталітет, а також невисокі по міркам Європи доходи мігрантів. Але, нажаль, Україна не в силі зберегти активних, висококваліфікованих спеціалістів [71].

Для подолання демографічних проблем необхідним є формування таких напрямків подальшого розвитку, які б сприяли розширеному відтворенню населення і збільшенню тривалості його активного трудового періоду, забезпечувати сприятливі умови для всебічного розвитку сім'ї, поліпшенню стану здоров'я населення і зниження його смертності, особливо у працездатному віці. Одним з основних шляхів подолання демографічних проблем в області та в країні загалом є зниження рівня захворювань населення та смертності дітей до одного року, зміни життя населення, забезпечення функціонування сім'ї на всіх

її етапах життєдіяльності за рахунок створення розвинутої соціальної інфраструктури, державних та недержавних служб соціальної допомоги [71].

По Миколаївській області за 9 місяців 2011 року чисельність зайнятого населення, яка розрахована за методологією Міжнародної організації праці (МОП), порівняно з відповідним періодом 2010 року, зменшилась на 1,5 тис. осіб та становила 538,6 тис. осіб. Рівень зайнятості населення в середньому по Миколаївській області зріс з 59,4% до 59,9% і є вищим ніж у середньому по Україні – 59,5%.

Чисельність безробітних, розрахованих за методологією МОП, по Миколаївській області зменшилась на 1,7 тис. осіб і в середньому за 9 місяців 2011 року склала 46,7 тис. осіб. Рівень безробіття населення, визначений за методологією МОП, по Миколаївській області знизився з 8,2% до 8,0% економічно активного населення.

Зменшується чисельність громадян, які перебувають у стані вимушеної неповної зайнятості. По Миколаївській області у листопаді 2011 року чисельність осіб, які знаходились в адміністративних відпустках з ініціативи адміністрацій, зменшилась, порівняно з відповідним періодом 2010 року, більш ніж у п'ять разів, та становила 151 особу. Протягом листопада 2011 року у режимі скороченого робочого часу працювало 8,2 тис. осіб, проти 10,2 тис. у листопаді 2010 року.

Поліпшенню ситуації щодо зростання зайнятості та скорочення безробіття сприяло збільшення обсягів та підвищення ефективності соціальних послуг, які надаються населенню та роботодавцям службою зайнятості Миколаївської області, у тому числі за допомогою новітніх інформаційних технологій (застосування системи SMS-повідомлень для підбору підходящої роботи, запровадження інтернет - послуг для розміщення власноруч резюме шукачами роботи та вакансій роботодавцями, розміщення в школах по всій області мережі профорієнтаційних терміналів, які централізовано керуються з центрального

серверу, тощо). Протягом 2011 року база даних служби зайнятості Миколаївської області налічувала 32,5 тис. вакансій, з яких 73,3% були укомплектовані.

Укомплектування вакансій ускладнюється через невідповідність професійно-кваліфікаційного рівня безробітних вимогам роботодавців, транспортну недоступність певної кількості робочих місць, особливо в сільській місцевості, ускладнення можливості регіонального перерозподілу робочої сили через високу вартість житла, низький розмір запропонованої заробітної плати (більше чверті запропонованих вакансій мали заробітну плату, розмір якої був нижче або дорівнював прожитковому мінімуму). Лише 3,0% запропонованих вакансій мали розмір заробітної плати вищий за середній по регіону. Протягом 2011 року до служби зайнятості Миколаївської області за пошуком роботи звернулося 62,9 тис. незайнятих громадян, з яких статус безробітного мали 50,1 тис. осіб. За направленням центрів зайнятості у 2011 році було працевлаштовано 24,2 тис. незайнятих громадян, що на 0,6 тис. осіб більше ніж у 2010 році [71].

Служба зайнятості здійснює працевлаштування безробітних громадян шляхом надання дотацій роботодавцям за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття. Протягом 2011 року за рахунок надання дотацій роботодавцям було працевлаштовано 1,8 тис. осіб.

З метою підтримки малого бізнесу передбачено фінансування виплати допомоги по безробіттю одноразово для організації підприємницької діяльності. Особливо важливе значення така робота має для мешканців сільських районів, оскільки сприяє розвитку інфраструктури, а також сфери побутових послуг та сільськогосподарського виробництва. У 2011 році таку допомогу отримали 490 безробітних громадян.

Одним з пріоритетів діяльності служби зайнятості Миколаївської області є професійна орієнтація громадян, яка направлена на профілактику безробіття, а також здійснення превентивних заходів щодо підвищення якості робочої сили на

національному ринку праці. У 2011 році профорієнтаційні послуги служби зайнятості отримали 131,5 тис. осіб, з них 73,7 тис. осіб - зайняте населення.

Відповідно до існуючих тенденцій на ринку праці та потреб роботодавців службою зайнятості здійснюється навчання, перенавчання та підвищення кваліфікації безробітних. Навчальні плани та програми професійного навчання безробітних погоджуються із роботодавцем-замовником кадрів, з урахуванням змін у техніці, технологіях, організації виробництва. Перелік професій, за якими проходять навчання, постійно розширюється і на даний час складає 206 професій та спеціальностей. У 2011 року до професійного навчання за направленням служби зайнятості Миколаївської області було залучено 6,3 тис. безробітних громадян, що на 3,4% більше, ніж у 2010 році. Рівень охоплення професійним навчанням склав 12,6% [71].

З метою оперативного задоволення потреб економіки державна служба зайнятості створює власну мережу центрів професійного навчання дорослого населення. Протягом 2011 року у центрах професійно – технічної освіти державної служби зайнятості за направленням служби зайнятості Миколаївської області навчалось 430 осіб.

Служба зайнятості надає можливість тимчасового працевлаштування осіб не зайнятих трудовою діяльністю. Так, однією з дієвих форм матеріальної підтримки безробітних, надання можливості постійного закріплення на робочому місці є організація оплачуваних громадських робіт. У 2011 році до оплачуваних громадських робіт по Миколаївській області залучено 10,4 тис. осіб. Чисельність незайнятих громадян, які брали участь у громадських роботах, порівняно з 2010 роком, збільшилась на 2,1 тис. осіб або 25,2%.

Станом на 1 січня 2012 року на обліку в службі зайнятості Миколаївської області перебувало 18,4 тис. незайнятих громадян. Статус безробітного мали 17,9 тис. осіб, з яких 13,7 тис. отримували допомогу по безробіттю. Кількість вакансій станом на 1 січня 2012 року становила 1,3 тис. одиниць, у тому числі:

для робітників – 0,5 тис., для службовців – 0,7 тис. решта – для осіб, які не мають спеціальної підготовки.

На ринку праці Миколаївської області спостерігається позитивна тенденція щодо збільшення рівня зайнятості та зниження рівня безробіття. За I півріччя 2012 року чисельність зайнятого населення віком 15-70 років, розрахована за методологією Міжнародної організації праці (МОП), у порівнянні з відповідним періодом 2011 року, зменшилась на 2 тис. осіб та становила 532,4 тис. осіб. При цьому, рівень зайнятості населення по області зріс за означений період з 59,4% до 59,8% і є вищим ніж у середньому по Україні (59,6%) [71].

У I півріччі 2012 року чисельність осіб, які знаходилися в адміністративних відпустках з ініціативи адміністрацій становила 1,7 тис. осіб, або 0,7% середньооблікової кількості штатних працівників. У режимі скороченого робочого часу працювало 16,8 тис. осіб, або 7,1% середньооблікової кількості штатних працівників.

Зростання зайнятості населення супроводжувалося скороченням безробіття. Чисельність безробітних, розрахована за методологією МОП, по Миколаївській області в середньому за I півріччя 2012 року зменшилась на 4,1 тис. осіб і становила 46,9 тис. осіб. Рівень безробіття населення віком 15-70 років, визначений за методологією МОП, по Миколаївській області знизився з 8,7% до 8,1% економічно активного населення (додаток В).

Протягом січня-жовтня 2012 року на обліку служби зайнятості перебувало 51,0 тис. незайнятих громадян, з яких статус безробітного мали 40,1 тис. осіб., отримували допомогу по безробіттю 31,5 тис. безробітних.

Протягом січня-жовтня 2012 року у базі даних служби зайнятості Миколаївської області налічувалось 28,9 тис. вакансії, з них було укомплектовано за направленням служби зайнятості 21,1 тис. Як наслідок, рівень укомплектування вакансій за січень-жовтень склав 73,1%, а середня тривалість укомплектування вакансій становила 8 днів.

Чисельність незайнятих громадян, працевлаштованих за направленням центрів зайнятості за означений період склала 21,2 тис. осіб, зокрема, шляхом надання дотацій роботодавцям було працевлаштовано 1,9 тис. осіб; за рахунок виплати допомоги по безробіттю одноразово 0,3 тис. безробітних організували підприємницьку діяльність. Рівень працевлаштування склав 41,7%.

За 9 місяців 2012 року профорієнтаційними послугами державної служби зайнятості охоплено 78,5 тис. осіб, з них 43,6 тис. незайняте населення. Крім того, у масових профорієнтаційних заходах взяло участь 22,4 тис. осіб, які навчаються у навчальних закладах різних типів, з яких 20,5 тис. учні загальноосвітніх шкіл. Профорієнтаційна робота, направлена насамперед на молодь, як на найбільш уразливу групу населення, містить комплексні масові заходи навчального та тренінгового характеру, інтерактивні, змагальні, ігрові, презентаційні заходи, які допомагають у виборі майбутньої професії з урахуванням потреб регіонального ринку праці.

За січень-жовтень поточного року до оплачуваних громадських робіт в області було залучено 10,6 тис. незайнятих осіб. Питома вага незайнятих громадян, залучених до участі в оплачуваних громадських роботах за січень-жовтень 2012 року склала 20,8%, що на 2,1 в.п. перевищило показник відповідного періоду минулого року [71].

Кількість актуальних вакансій станом на 1 листопада 2012 року становила 1,5 тис. одиниць. На 1 вакансію в середньому по області претендувало 10 осіб, у тому числі, на місця робітників – 10 осіб, на місця службовців – 7 осіб, для осіб, які не мають професії або займали місця, що не потребують спеціальної підготовки – 22 особи [32]. За I півріччя 2012 року чисельність зайнятого населення по Миколаївській області у порівнянні з відповідним періодом 2011 року зменшилась на 2 тис. осіб та становила 532,4 тис. осіб. Рівень зайнятості населення за вказаний період навпаки зріс з 59,4% до 59,8% і є вищим ніж в середньому по Україні (59,6%).

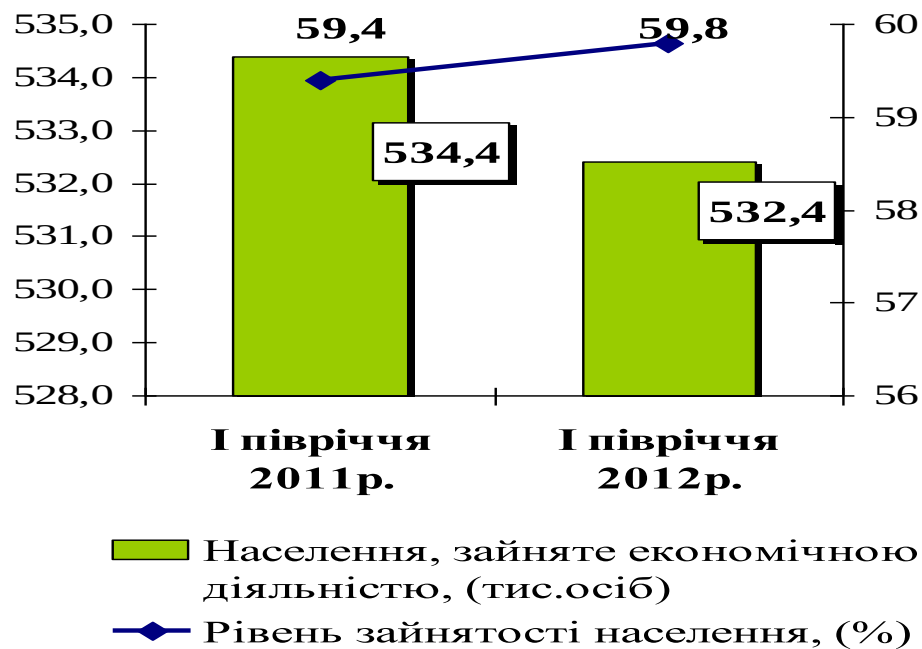


Рис. 2.6. Зайняте населення та рівень зайнятості по Миколаївській області

Чисельність зайнятого населення в цілому по Україні становила 20290,6 тис. осіб, що на 42,9 тис. осіб більше, ніж за I півріччя 2011 року. Рівень зайнятості населення зріс з 59,0% до 59,6%. Зростання рівня зайнятості відбулося по всіх регіонах України [71].

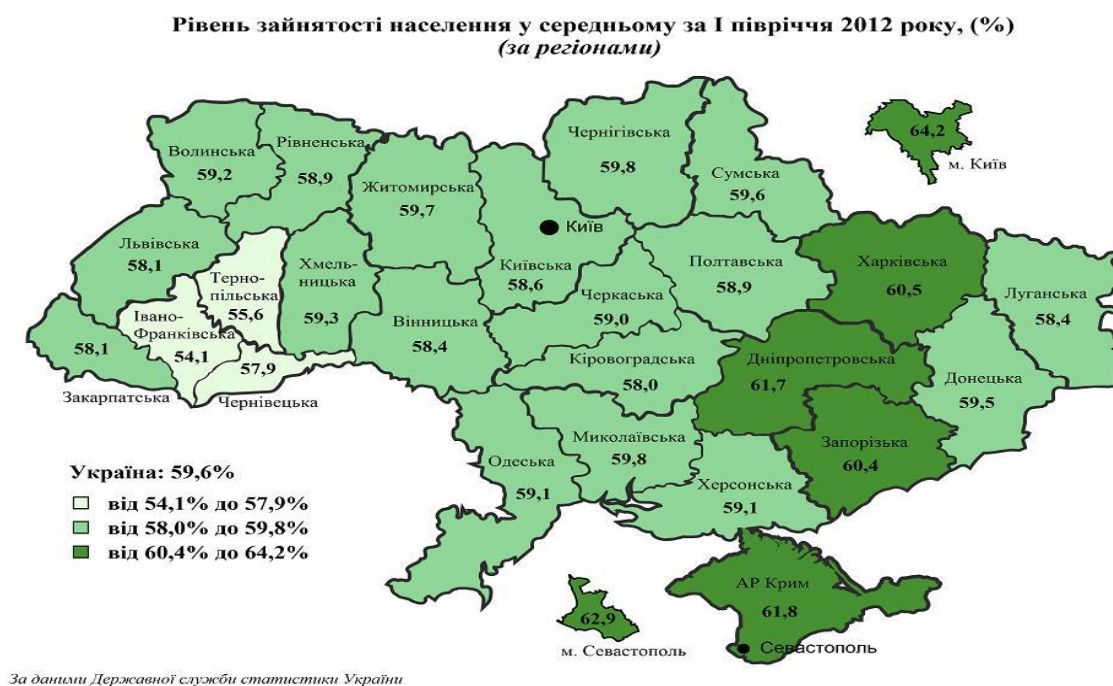


Рис. 2.7. рівень зайнятості населення у середньому за 1 півріччя 2012 року, (%) (за регіонами)

За даними рис. 2.7. Миколаївська область має 59,8 % за рівнем зайнятості населення у середньому за 1 півріччя 2012 року. У порівнянні з іншими регіонами ми бачимо, що рівень зайнятості нашої області знаходиться не в найгіршому стані серед інших регіонів України. Для нашого регіону це дуже добрий показник.

Територіальні органи влади повинні зосередити свою увагу на подальший рівень зайнятості населення Миколаївської області. Для цього вони повинні залучати приватні підприємства, фірми до програм по збільшенню зайнятості населення. Також повинні існувати центри з перепідготовки фахівців чи курси підвищення кваліфікації, бо вимоги працедавців постійно ростуть, а населення не має змоги перекваліфікуватись за свій кошт в інших містах України чи здобути додаткову освіту [71].

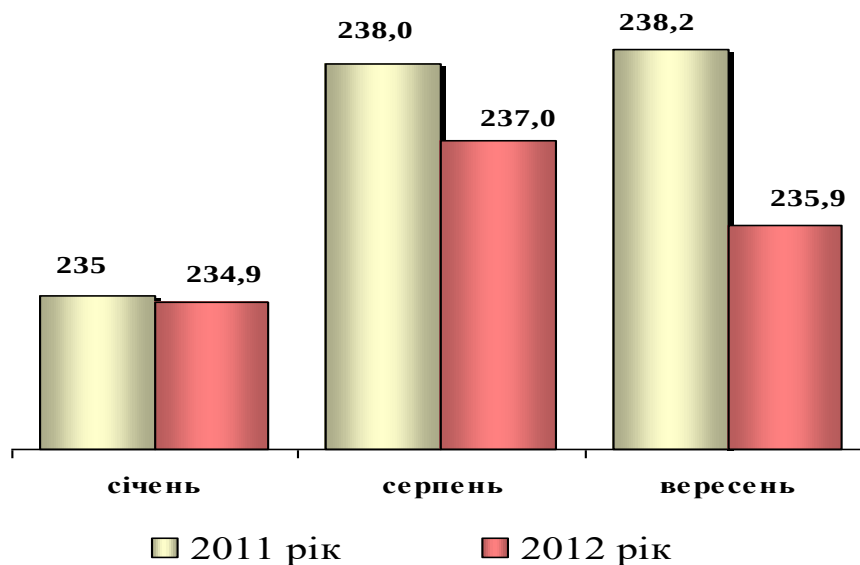


Рис. 2.8. Середньооблікова кількість штатних працівників

По Миколаївській області у вересні 2012 року середньооблікова кількість штатних працівників становила 235,9 тис. осіб, що на 1,1 тис. осіб менше, ніж у серпні поточного року та на 2,3 тис. осіб менше минулорічного значення. В середньому по Україні середньооблікова кількість штатних працівників у вересні 2012 року у порівнянні з відповідним періодом минулого року практично не змінилась та становила 10 млн. 536 тис. осіб.

Зростання кількості найманих працівників порівняно з вереснем 2011 року відбулося по 8 адміністративно – територіальним одиницям України [71]. Стан видів економічної діяльності за середньообліковою кількістю штатних працівників в цілому по Миколаївській області розподіляється нерівномірно. Дуже багато галузей мають зменшення кількості штатних працівників, зокрема сільське господарство, промисловість. Будівництво, охорона здоров'я. Більш-менш мають більшу кількість штатних працівників - торгівля та ремонт, транспорт та зв'язок та освіта. Ті галузі, які необхідні в нашій області потребують штатних працівників. Населення не хоче працювати у цих галузях, тому що воно

мало оплачується. Треба організувати заходи щодо впровадження трудових ресурсів до галузей, які їх в першу чергу потребують.

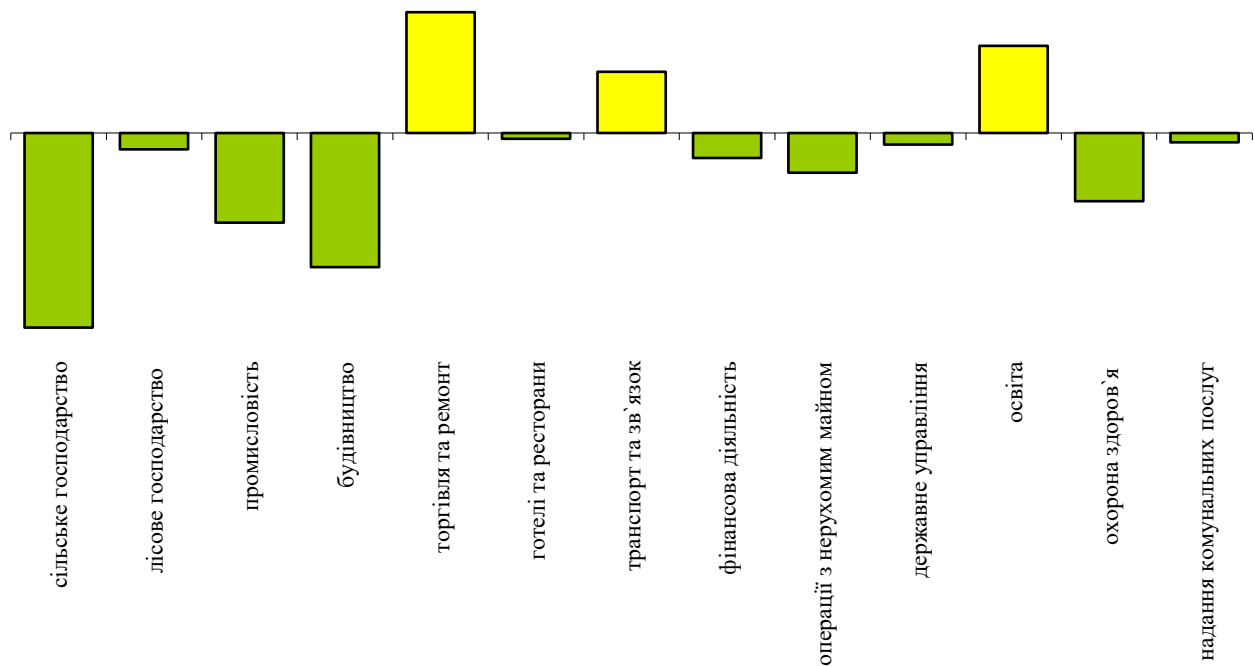


Рис. 2.9. Приріст (+) або зменшення (-) середньооблікової кількості штатних працівників в цілому по Миколаївській області за видами економічної діяльності (у вересні 2012 року по відношенню до вересня 2011 року), осіб економічної діяльності (у вересні 2012 року по відношенню до вересня 2011 року), осіб. [71]

Приріст (+) або зменшення (-) середньооблікової кількості найманих працівників
(у вересні 2012 року по відношенню до вересня 2011 року), тис.осіб

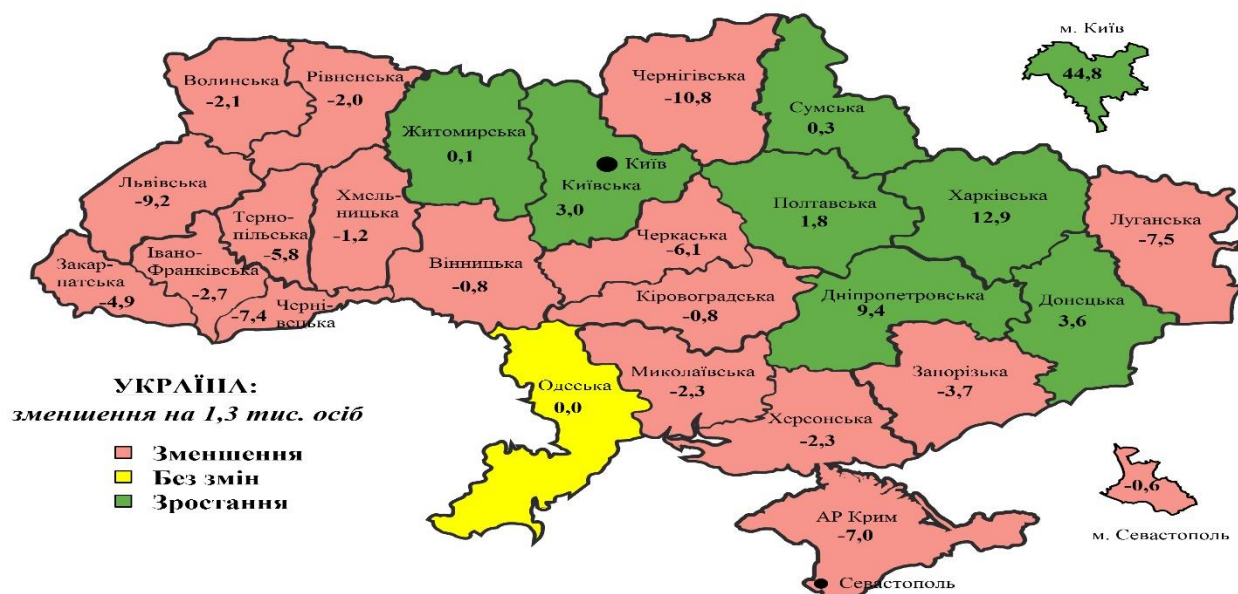


Рис. 2.10. приріст (+) або зменшення (-) середньооблікової кількості найманих працівників (у вересні 2012 року по відношенню до вересня 2011 року), тис. осіб.

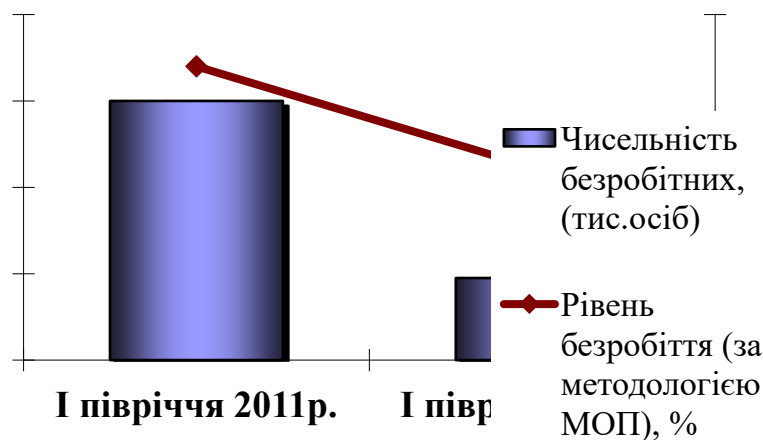


Рис. 2.11. Безробітне населення та рівень безробіття (за методологією МОП) по Миколаївській області.

**Рівень безробіття населення (за методологією МОП)
у середньому за I півріччя 2012 року, (%)**

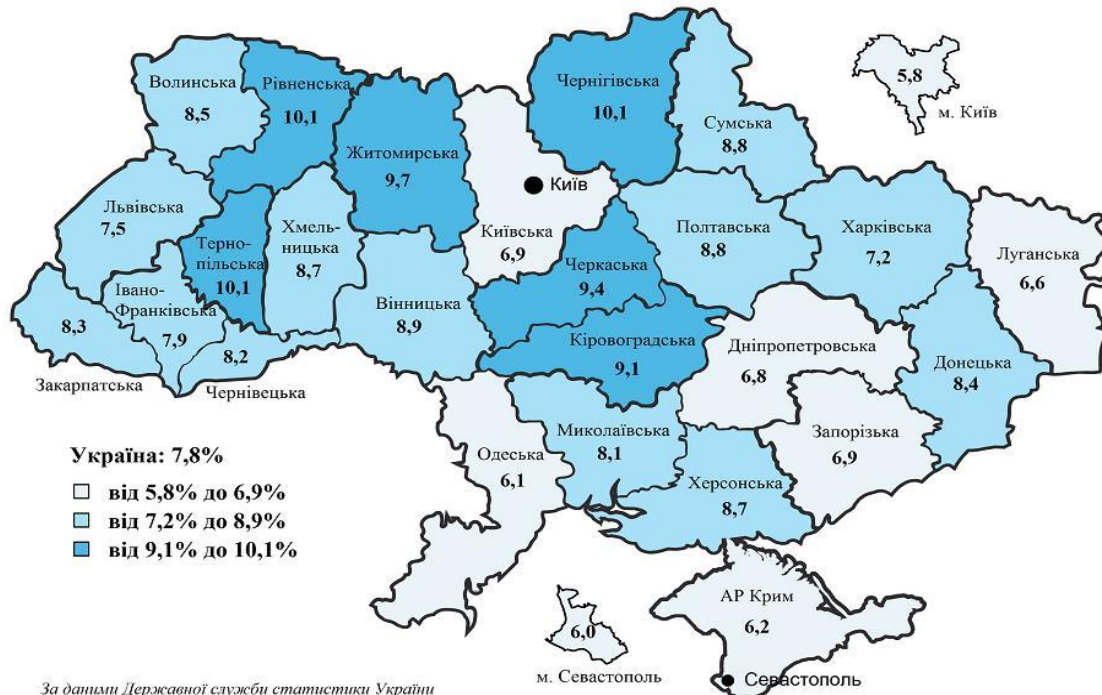


Рис. 2.12. Рівень безробіття населення(за методологією МОП) у середньому за 1 півріччя 2012 року, (%). (За даними Головного управління статистики у Миколаївській області)

По Миколаївській області чисельність безробітних у середньому за I півріччя 2012 року, порівняно з відповідним періодом 2011 року, зменшилась на 4,1 тис. осіб і склала 46,9 тис. осіб.

Рівень безробіття (за методологією МОП) в середньому за визначений період, знизився з 8,7% до 8,1%. В цілому по Україні чисельність безробітних у середньому за I півріччя 2012 року становила 1710,3 тис. осіб, що на 100,2 тис. осіб менше, ніж за I півріччя 2011 року. Рівень безробіття (за методологією МОП), знизився з 8,2% до 7,8% відповідно [71].

Протягом січня-жовтня 2012 року в базі даних служби зайнятості Миколаївської області налічувалося 28872 вакансії, що на 262 одиниці менше, ніж у січні-жовтні 2011 року. Зменшення кількості наявних вакансій було притаманно 15 з 21-єї адміністративно-територіальної одиниці. Третина заявлених вакансій (34,2%) була зосереджена у м. Миколаєві.

В цілому по Україні у січні-жовтні 2012 року база даних державної служби зайнятості налічувала 1053,4 тис. вакансій. Понад 40% вакансій було зосереджено в Донецькій, Дніпропетровській, Харківській, Львівській, Полтавській областях, АР Крим та м. Києві [71].

Проблемою укомплектування вакансій залишається низький рівень запропонованої заробітної плати. Так, кожна п'ята вакансія, з загальної кількості заявлених, мала розмір заробітної плати на рівні мінімальної заробітної плати (мінімальна заробітна плата з 1 жовтня 2012 року дорівнювала 1118,0 грн.).

По Миколаївській області лише 2,8% від запропонованих вакансій мали розмір заробітної плати вищий за середній по регіону (розмір середньої заробітної плати у вересні 2012 року по Миколаївській області склав 2838,74 грн.).

Вакансії по Миколаївській області розміщені по всій території. Найбільш питома вага ваканцій розміщена в місті Миколаєві, жовтневому РЦЗ, Ново одеському РЦЗ, Вознесенському МРЦЗ, Первомайському МРЦЗ. Потрібні вакансії потребують інші регіони Миколаївської області. Для того, щоб збільшити кількість робочих місць по області потрібно це питання вирішити керівництву держави на виділення коштів Миколаївській області для відкриття чи підтримки підприємств, які зможуть забезпечити область робочими місцями.



Рис. 2.13. Концентрація вакансій та структура вакансій за розмірами заробітної плати у миколаївській обласній службі зайнятості у січні – жовтні 2012 року

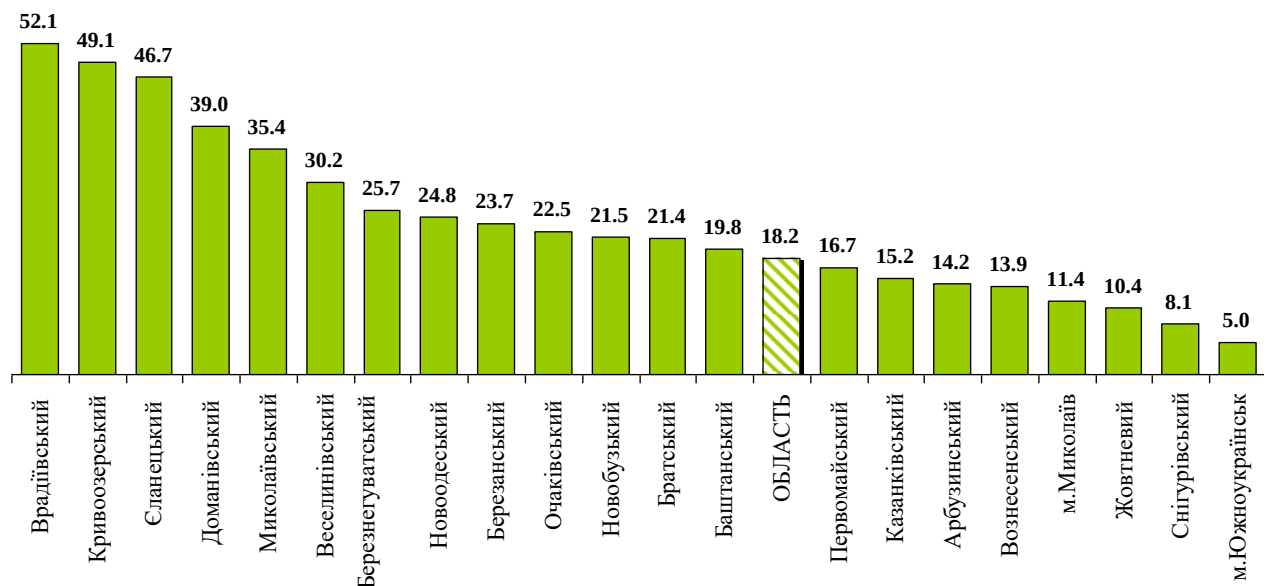


Рис. 2.14. Питома вага вакансій з мінімальним розміром заробітної плати в цілому по Миколаївській області січень-жовтень 2012 року, (%)

На ринку праці спостерігається значний кількісний дисбаланс між попитом на робочу силу та її пропозицією. В середньому по Миколаївській області станом на 1 листопада 2012 року на 1 вакансію претендувало 10 осіб, що шукали роботу. В розрізі адміністративно-територіальних одиниць області ситуація була більш напруженою. В розрізі адміністративно-територіальних одиниць області ситуація була більш напруженою, зокрема, у Березанському районі станом на 1 жовтня в центрі зайнятості перебувало 428 незайнятих громадян, а вакансії були відсутні взагалі.

У середньому по Україні станом на 1 листопада 2012 року на 1 вакансію претендувало 6 осіб з числа тих, що шукали роботу. При цьому, по регіонах України. Зазначений показник коливався від 38 осіб по Черкаській області до 1 особи по містах Києву та Севастополю [71].

**Співвідношення незайнятих громадян та вакансій,
зареєстрованих у Миколаївській обласній службі зайнятості,
станом на 1 листопада 2012 року**

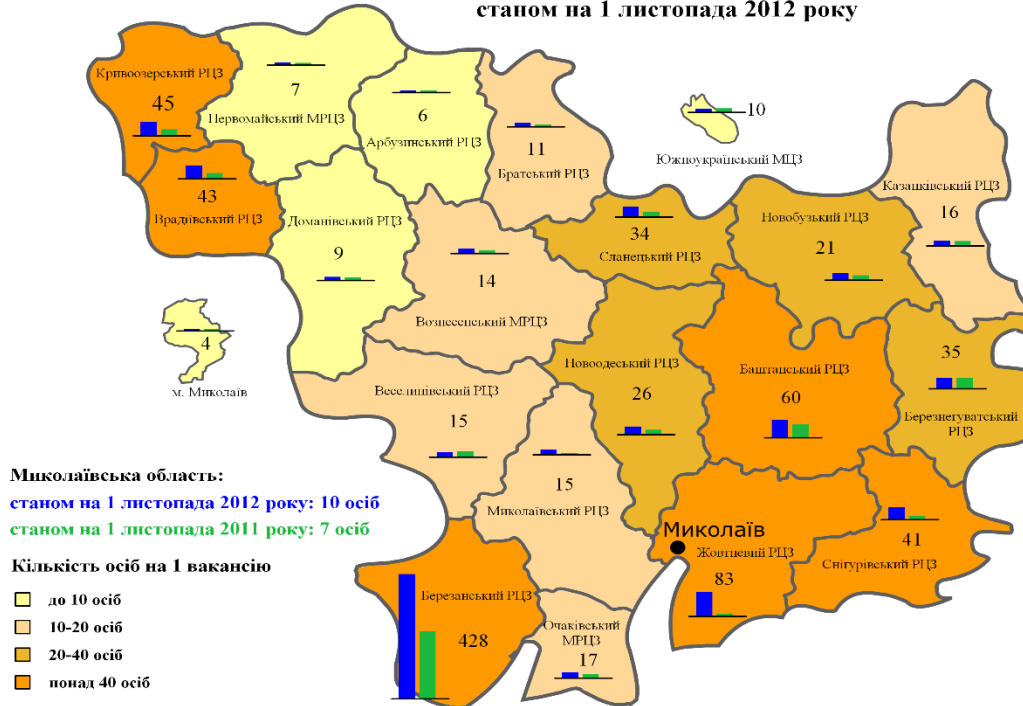


Рис. 2.15. Співвідношення незайнятих громадян та ваканцій, зареєстрованих у Миколаївській обласній службі зайнятості, станом на 1 листопада 2012 року.

За сприянням служби зайнятості Миколаївської області у січні-жовтні 2012 р.:

- Отримали роботу - 21242 особи у тому числі:
- молодь – 9691 особа;
- вивільнені працівники – 401 особа;
- інваліди – 234 особи;
- інші громадяни, для яких передбачені додаткові гарантії зайнятості – 2096 осіб;
- Шляхом надання дотацій роботодавцям – 1936 осіб;
- За рахунок виплати допомоги по безробіттю одноразово – 280 осіб.
- Проходили професійне навчання – 6207 осіб.
- Брали участь в оплачуваних громадських роботах – 10584 особи.

2.3. Аналіз факторів, що впливають на розвиток та становлення професійних компонентностей медеджерів медичного закладу

Сільське господарство – ключова і життєво важлива галузь системи національної економіки, що займається вирощуванням аграрних культур і розведенням сільськогосподарських тварин для забезпечення населення продуктами харчування, а промисловості – сировиною. Незаперечним є факт загальнонаціонального статусу галузі, оскільки її розвиток сприяє підвищенню матеріального добробуту населення, зміцненню економічної та продовольчої безпеки держави. Водночас, сільське господарство – одна з найбільш ризикованих галузей економіки, оскільки відтворювальний процес пов'язаний з природно - кліматичними та біологічними чинниками. Ключовими документами. Що регулюють відносини в АПК України є:

- ЗУ „Про державну підтримку сільського господарства в Україні”;
- Земельний, Цивільний і Податковий кодекси України;
- Закон України про бюджет України (на відповідний рік);
- ЗУ „ Про оренду землі” від 06.10.1998 р.;
- Державна цільова програма розвитку українського села на період до 2015 року (Постанова КМУ від 19.07.2007 р.), в якій позначені основні напрямки розвитку сільських територій та участь держави [33].

Результати діяльності агропромислового комплексу України в 2011 році:

За даними Державної служби статистики в 2011 році підприємствами АПК було зібрано 56,7 млн. тонн зернових і зернобобових культур (+44% за порівняно з попереднім роком) з яких 22,3 млн. тонн пшениці (+32%), 18,7 млн. тонн цукрового буряка (+36%), 8,7 млн. тонн соняшнику (+28%),

24,2 млн. тонн картоплі (+30%) і 9,8 млн. тонн овочів відкритого ґрунту (+21%)[73].

Приріст посівних площ під зерновими і зернобобовими культурами склав 4,4%, під картоплею і баштан культурами – 2,9%; посівна площа під технічними і кормовими культурами скоротилася на 0,3% і 6,7% відповідно. Згідно з даними платіжного балансу України, в 2011 році експорт продовольчих товарів і сировини для їх виробництва збільшився на 29% (до 12,8 млрд. дол. США), і складає майже 1/5 від загального обсягу товарів в відповідному періоді збільшився на 10,1% - до 6,3 млрд. дол. США за інформацією НБУ, скасування мит забезпечила істотний приріст експорту зернових країни [73].

Миколаївська область має значні можливості для розвитку аграрного сектору та перетворення його у високоефективну сферу економіки. Сприятливі ґрунтово-кліматичні передумови, родючі землі та давні хліборобські традиції сприяють подальшому його розвитку, одержанню врожаїв сільськогосподарських культур в обсягах, достатніх для забезпечення внутрішніх потреб і формування експортного потенціалу. Миколаївщина традиційно вважається одним із регіонів інтенсивного землеробства в Україні та має значні земельні ресурси. Загальна площа сільськогосподарських угідь області перевищує 2 млн. га (займає близько 5% площ України), з яких 1,7 млн. га становить рілля. Слід зазначити, що в динаміці останніми роками відбувається скорочення площ сільськогосподарських угідь (2009,3 тис. га в 2009р. проти 2013,3 тис. га в 2000р.) і це свідчення того, що певна частина цих угідь переводиться в несільськогосподарські землі для потреб промислової та соціально-побутової інфраструктури. У 2010р. у регіоні було вирощено 5,4% загальнодержавного обсягу виробництва зернових культур (у 2009р. – 4,5%); 8,7% – насіння соняшнику (7,9%); 4% – овочів (3,4%); 1,8% – плодів та ягід (2,5%); 1,5% – м'яса в живій вазі (1,7%); 3,2% – молока (3,1%); 3% – яєць (2,6%);

2,9% – вовни (2,5%). Питома вага Миколаївської області в виробництві продукції сільського господарства України наведено (додаток Д)

У розрахунку на одну особу населення виробництво зернових культур перевищило відповідний показник в середньому по Україні вдвічі, насіння соняшнику – в 3,4 рази, овочів – у 1,5 рази, молока – на 22,2%, яєць – на 15,1%. Натомість нижчим цей показник був по картоплі – на 67%, плодах та ягодах – на 31,4%, м'ясу (в живій вазі) – на 44,1%. У 2010 р. обсяг валової продукції сільського господарства становив 3408,0 млн. грн., що на 0,2% більше рівня попереднього року та в 1,7 рази – 2000р. Темп приросту валової продукції регіону перевищив аналогічний загальнодержавний показник на 2 в.п. Вклад останніх у загальне виробництво торік становив 49,4% (у 2009р. – 51,7%) [72].

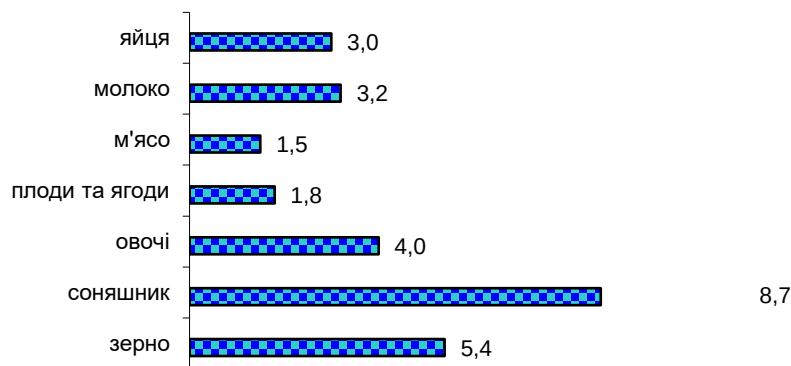


Рис. 2.16. Частка області в загальнодержавному виробництві окремих видів сільськогосподарської продукції в 2010 році.

З даного малюнку видно, що Миколаївська область найбільше виробляє соняшник, зерно, овочі, молоко та яйця на загальнодержавному рівні. Це дуже не поганий результат продуктивності області, але якщо покращити умови для робітників, то можна буде підвищити відсоток вироблення сільськогосподарської продукції в загальнодержавному виробництві. Продуктивність праці в сільськогосподарських підприємствах (додаток Ж).

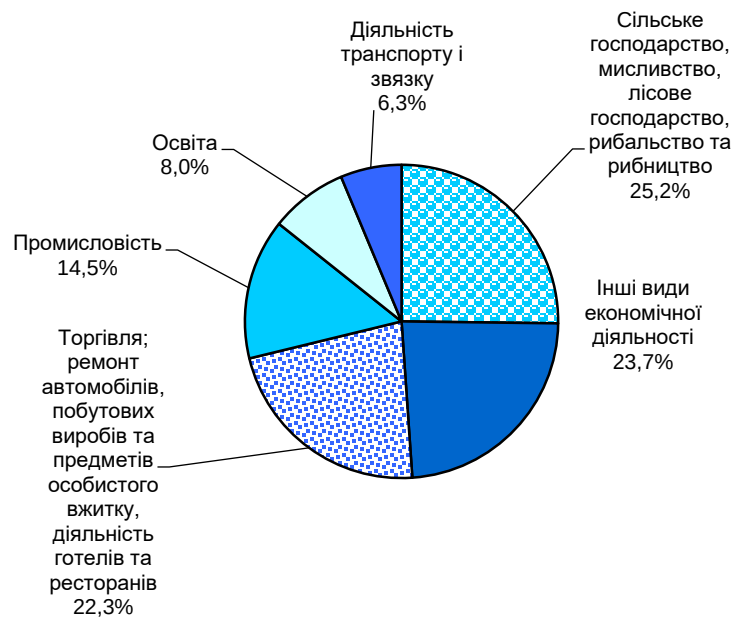


Рис. 2.17. Структура зайнятого населення за видами економічної діяльності в 2010 році

В Миколаївській області більша частка населення зайнята у сільському господарстві(25,2%), інших видах економічної діяльності (23,7), торгівлі (22,3%) та промисловості (14,5%), найменше працюючого населення зайняте в освіті (8,0%) та діяльності транспорту і зв'язку (6,3%). Для того, щоб збільшити кількість населення в тих видах економічної діяльності, де їх найменше, потрібно реалізовувати програми, які будуть орієнтовані на залучення трудових ресурсів та здійснення для них належних умов для праці в ті види економічної діяльності , де вони необхідні [72].

Таблиця 2.3.

Освітній рівень голів сільських домогосподарств у 2010 році

Голови домогосподарств, що мають освіту:	Чоловіки	Жінки
повну вищу	8,2	6,5
базову вищу	1,8	1,9
неповну вищу	12,8	12,2
повну загальну середню	56,7	30,5
базову загальну середню	13,6	21,3
початкову загальну	6,9	24,9
Голови домогосподарств, що не мають початкової загальної освіти	0,0	2,7
Голови домогосподарств неписьменні	0,0	0,0

Уміння правильно керувати трудовими ресурсами – цінний дар, якого в наш час майже немає. Для того, щоб якісно та добре створити умови труда для працівників потрібно бути розумною людиною, знати закони, вивчити психологію поведінки людей, уміти розмовляти правильно, мати моральні цінності. На жаль освітній рівень голів сільських домогосподарств дуже низький, всі майже мають середню освіту, а вищу тільки деякі з голів це в свою чергу впливає на його управління сільськими господарствами. Навіть якщо людина і виросла в селі і знає, що до чого, але це тільки на практиці, а управляти працівниками, вирішувати численні питання, домовлятись – це дуже тонка справа і для цього потрібно мати вищу освіту та неодмінно постійно себе удосконалювати в різних питаннях і бути обізнаними у багатьох питаннях.

У січні–жовтні 2012р. індекс обсягу сільськогосподарського виробництва порівняно з відповідним періодом 2011р. становив 80,5%, у т.ч. в аграрних підприємствах – 73,9%, у господарствах населення – 88,6%.

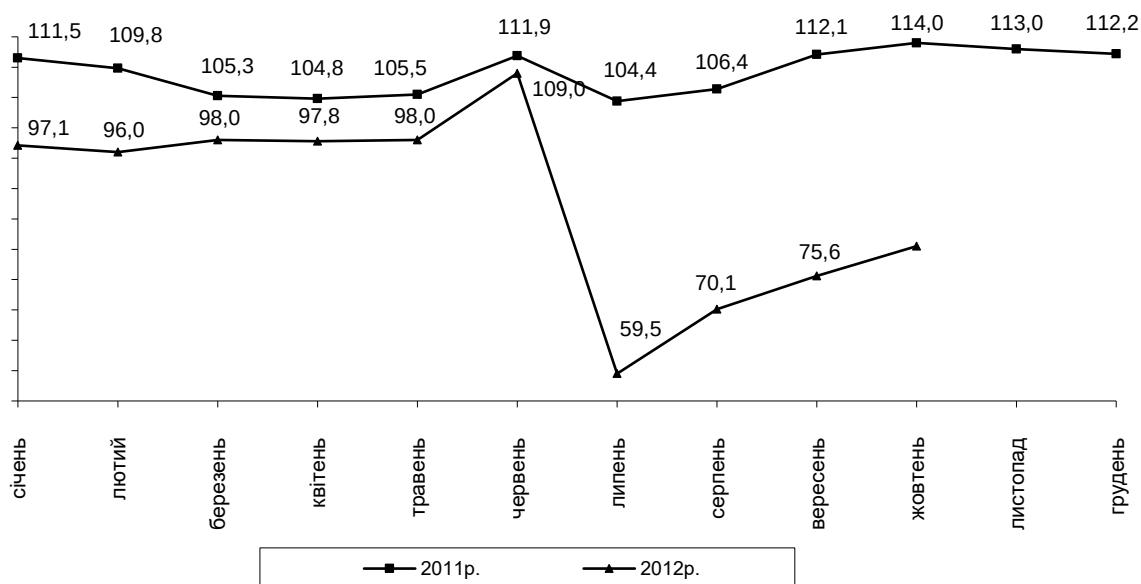


Рис.2.18. Динаміка обсягу сільськогосподарського виробництва (наростаючим підсумком з початку року в % до відповідного періоду попереднього року)

Таблиця 2.4.

Оцінка показників економічної активності населення Миколаївської області у I півріччі 2012 року

	Все населення у віці 15–70 років, %	Стандартна похибка вибірки (SE), %	Гранична похибка вибірки (LSE), %	Коефіцієнт варіації (CV),%
Рівень економічної активності	65,0	1,9	3,7	2,9
Рівень зайнятості	59,8	1,6	3,1	2,7
Рівень безробіття	8,1	1,9	3,7	23,1
Рівень економічної неактивності	35,0	1,9	3,7	5,4

В Миколаївській області рівень безробіття та рівень економічної неактивності дуже високий. Ці питання потрібно вирішувати законодавчо та виконавчо, якнайшвидше вирішувати на загальнодержавному та регіональному рівні [71].

Таблиця 2.5.

Населення (на 1 січня; тис. осіб)

	Чисельність наявного населення			Чисельність постійного населення		
	всього	у тому числі		всього	у тому числі	
		міське	сільське		чоловіки	жінки
2005	1229,5	821,9	407,6	1228,8	568,8	660,0
2006	1219,6	818,3	401,3	1218,9	563,5	655,4
2007	1211,9	815,4	396,5	1211,1	559,5	651,6
2008	1203,6	812,5	391,1	1202,8	555,1	647,7
2009	1195,8	808,9	386,9	1195,1	551,1	644,0
2010	1189,5	804,7	384,8	1188,8	548,4	640,4
2011	1183,3	800,8	382,5	1182,6	545,5	637,1
2012	1178,2	798,1	380,1	1177,5	543,4	634,1

¹ Дані про кількість населення наведені у сучасних адміністративно-територіальних межах.

² За даними Всеукраїнського перепису населення на 5 грудня 2001 року.

Важливою складовою програми переходу агропромислового комплексу до ринкової економіки є розроблення та забезпечення механізму ефективного формування кадрового потенціалу. Якісна і кількісна структури кадрового потенціалу складаються під впливом великого числа умов і чинників. Якісна – під впливом чинників, які визначають рівень розвитку здібності до праці й особистості взагалі. Кількісна (ресурсна) структура формується під впливом демографічних процесів, рівня розвитку виробничих відносин, що визначають суспільно необхідні трудові витрати і ступінь інтенсивності праці, відповідно, потребує змін система мотивації.

Актуальність нашого дослідження обумовлена необхідністю визначення механізму мотивації і стимулювання персоналу АПК для залучення на підприємства галузі висококваліфікованих фахівців і прогресивної молоді, що

володіють сучасними знаннями і компетенціями, необхідними для підвищення конкурентоспроможності підприємств.

Підприємства агропромислового комплексу суттєво відрізняються від підприємств інших галузей: по-перше, сільськогосподарські підприємства здійснюють свою діяльність у різноманітних природнокліматичних зонах; по-друге, ціни на сільськогосподарську продукцію не стабільні. В урожайний рік надлишок сільськогосподарської продукції може викликати різке падіння цін на неї, а в неврожайний рік її нестаток приведе до зростання цін на сільгосппродукцію; по-третє, сільськогосподарське виробництво має малу привабливість для інвесторів, оскільки характеризується тривалим циклом виробництва, а окрім цього, пов'язано з великими ризиками (можливість не врожайності); по-четверте, сезонність робіт, яка властива підприємствам АПК, є причиною невеликої зайнятості населення, що проживає в сільських районах; по-п'яте, умови життя на селі істотно відрізняються від умов життя в місті, що спонукав процеси урбанізації [31]. Важливе значення в процесі управління персоналом мають зовнішні чинники (погода, закупівельні ціни, конкуренти, рівень інфляції тощо), вплив яких повинні знати всі керівники і фахівці агропромислових господарств. Наприклад, аби вчасно заготовити кормову базу при відпрацьованій технології, стабільності кадрів, дисципліні, здоровому психологічному кліматі в колективі керівникам і фахівцям господарства досить вдається до засобів організаційно-розподільної дії. Але при різкій зміні погодних та інших умов, поломки техніки, може виникнути потреба у вживанні соціально-психологічних методів управління, які необхідно підкріпити матеріальними стимул-реакціями. Важливо враховувати особисті, колективні і загальнонародні інтереси працівників, але особливу роль, безумовно, грає особистий інтерес. Працівник повинен мати можливість задовольняти свої духовні потреби нарівні з працівниками інших галузей народного господарства, інакше може мати місце відтік робочої сили з галузі АПК в інші галузі. Окрім цього, керівники

господарств повинні піклуватися про поліпшення побутових умов працівників. Найбільшого успіху в роботі досягають ті керівники і фахівці АПК, які поєднують і використовують всю систему засобів економічного, адміністративного і соціально-психологічного впливу на персонал [32].

Сільськогосподарські підприємства, що здійснюють свою діяльність на селі, як правило, відчують нестачу в кваліфікованих кадрах. Не можна говорити про ділову оцінку персоналу, його атестацію, формування кадрового резерву, якщо працедавець не має можливості вибирати, а задовольняється тими робочими ресурсами, які є на селі. Процеси урбанізації призводять до того, що найбільш активна частина сільського населення переїжджає в місто. Проблема набору персоналу ускладнюється ще й тим, що застій у сільському господарстві призвів до деградації і деморалізації більшої частини населення. Сьогодні керівники господарств не в змозі самостійно вирішувати питання залучення і утримання молодих кадрів на селі. На вирішення цієї проблеми спрямовано багато національних проєктів розвитку АПК. За останній час на державному і регіональному рівнях розроблено програми, покликані прискорити темпи розвитку агропромислового комплексу і поліпшити соціальну інфраструктуру. Проте більшість з них спрямовані на вирішення житлових проблем. Але для молодих фахівців велике значення мають не лише житлові умови, але й можливості професійного і кар'єрного зростання, особового розвитку і зміцнення фізичного здоров'я [33].

Складність зазначених проблем знижує мотивацію працівників АПК до праці. Низька мотивація працівників сільськогосподарських підприємств пов'язана ще і з проблемами фінансування. Сезонний характер діяльності багатьох підприємств АПК обумовлює сезонність надходження фінансових коштів. Залучення нових технологій виробництва сільськогосподарської продукції в агропромисловому комплексі дозволяє підвищити врожайність, знизити рівень підприємницьких ризиків, забезпечити фінансову стійкість, але

часто це практикується у малих фермерських господарствах, на яких працюють здебільшого члени однієї сім'ї.

Питання мотивації діяльності і управління персоналом на таких підприємствах вирішуються просто і не вимагають системного підходу. Головну роль у вирішенні зазначеної проблеми відіграють системи стимулювання праці, розроблені з врахуванням мотивів, актуальних для трудівників села. Найбільш дієвими в даний час є матеріальні стимул-реакції. Інтерес до матеріального стимулювання останніми роками підвищується у зв'язку з дорожчанням ресурсів і пошуком внутрішньогосподарських резервів зниження собівартості продукції. Реалізація цілей будь-якої сільськогосподарської комерційної організації можлива лише за умови колективної праці. Тому створення систем матеріального стимулювання повинне будуватися на основі результатів діяльності структурних підрозділів. Оптимальним механізмом господарювання, що дозволяє поєднувати в собі системи матеріального стимулювання, контроль і облік в рамках структурних підрозділів, є внутрішньогосподарський розрахунок. Обрання тієї чи іншої системи мотивації визначається не тільки змістом та формою роботи на конкретному агропромисловому підприємстві, але й принципами управління на цьому підприємстві, національними традиціями, корпоративною культурою.

Опитування керівників підприємств АПК Миколаївської області показало, що механізмом мотивації у 91% випадків є матеріальна винагорода, і тільки 9% відводиться на розвиток соціальної (вищої!) мотивації персоналу. Такий односторонній розвиток системи мотивації не сприяє ефективній діяльності персоналу. Потреби працівників набагато різноманітніші.

В умовах нестабільної економічної ситуації державного аграрного сектора реформування системи матеріального стимулювання є ризикованим для будь-якого підприємства, тому основна увага в плані оптимізації системи мотивації повинна приділятися її нематеріальній складовій. Керівник повинен постійно зазначати цінність працівника для колективу, наявність у нього творчого

потенціалу, позитивних сторін, якостей, досягнутих результатів. Ця оцінка має бути максимально об'єктивною, спиратися не на загальні враження, а на конкретні, точні показники і дані. Матеріальні чинники далеко не завжди виходять на перший план і не можуть бути єдиною формою винагороди за працю. Велике значення має привабливість праці і її творчий характер. Керівництво АПК може використовувати весь широкий спектр сучасної системи нематеріальної мотивації праці. До них належать: просування по службі, прилюдна оцінка заслуг працівника, піднімання морального духу співробітників, підвищення ділового настрою і створення комфортного клімату в колективі. Матеріальні і соціальні стимул-реакції взаємно доповнюють одна одну, роблячи працю приємною і високопродуктивною. При цьому необхідно вибрати найбільш ефективні механізми і способи мотивації для раціональної праці. Однією з найпотужніших стимул-реакцій ефективної роботи кадрового потенціалу є розвинена професійно-пізнавальна потреба. Для працівників розвинена агропромислового комплексу розвиток саме цієї ланки соціальної мотивації особливо актуальний [34].

Без вдосконалення системи нематеріальної мотивації кадрового потенціалу на підприємствах АПК неможлива ефективна діяльність співробітників. Соціальний мотиваційний стан працівника агропромислового комплексу можна розглядати як “активний фільтр”, який сприяє або перешкоджає задоволенню потреби, яка лежить в основі кожної мотивації. Отже, розвиток системи нематеріальної мотивації має бути спрямований на розвиток професійно-пізнавальної потреби [35].

Для того, щоб зрозуміти стан сільського господарства Миколаївської області, проводився аналіз стану трудових ресурсів у державному підприємстві «Агрономія» Арбузинського району Миколаївської області та ПрАТ «Оберіг» Арбузинського району Миколаївської області. За даними їх аналізу складені пропозиції щодо удосконалення управління трудовими ресурсами прийняті до

впровадження ПрАТ «Оберіг» Арбузинського району Миколаївської області (довідка № 299 від 7.12.2012 р.).

Державне підприємство дослідне господарство «Агрономія» знаходиться в с. Агрономія Арбузинського району, Миколаївської області в 120 км. від обласного центру м. Миколаєва.

На території ДПДГ «Агрономія» знаходяться дві польові бригади, молочно – товарна ферма та одна свиноферма, ремонтна майстерня, пункт технічного обслуговування, гараж і ангар для зберігання техніки, тік та нафтобаза. Загальна земельна площа складає 6785 га. Середня чисельність працівників залучених у господарство становить 276 чоловік.

Таблиця 2.6.

Показники розміру виробництва в ДПДГ «Агрономія»

Показники	Роки			Господарство в	
	2009	2010	2011	2009 р.	2010 р.
Валова продукція в порівняльних цінах 2005 р.	2392,47	5464,23	3209,53	134,15	58,74
Грошова виручка від реалізації с/г продукції, тис. грн.	5373	5620	5398	100,46	96,05
Площа сільськогосподарських угідь, га.	5001	5001	5001	100	100
Середньорічна чисельність працівників, чол.	286	247	276	96,5	111,74
в т. ч. – в рослинництві	146	149	198	135,6	132,89

— в тваринництві	140	98	78	55,7 1	79,6
---------------------	-----	----	----	-----------	------

РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНО ВІДПОВІДАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ МЕДИЧНОГО ЗАКЛАДУ

3.1. Напрями вдосконалення управління розвитком персоналу .

Реформа трудового законодавства в Україні має сприяти утвердженню суспільства, в якому би визнавалися, дотримувалися й захищалися права людини у сфері праці. Саме тому розробка й прийняття кодифікованого нормативного акту є лише початком удосконалення трудового законодавства, яке забезпечуватиме правову стабільність у галузі трудових відносин. В.С. Венедіктов звернув увагу на те, що створенню кодифікованого нормативного акта мають передувати ретельний аналіз ситуації в країні, усіх політичних і економічних факторів, вибір адекватних існуючій систематизації засобів впливу на неї, визначення їх можливої ефективності [39]. Тому необхідно враховувати той факт, що положення нового Трудового кодексу України мають відповідати імплементованим міжнародним трудовим стандартам, що сприятиме врахуванню найкращого міжнародного досвіду у сфері трудових відносин, який накопичувався на протязі тривалого часу.

Як справедливо зазначає О.І. Процевський, одним із головних завдань, а може й причин кодифікації законодавства про працю, є врахування в новому Кодексі норм міжнародного трудового права, особливо положень Конвенцій та Рекомендацій МОП. Це стосується тих прав людини праці, які давно вирішені в міжнародних Конвенціях, ратифікованих Україною, але не знайшли закріплення у національному законодавстві [40]. Саме тому актуалізуються дослідження щодо реформування чинного трудового законодавства й приведення його у відповідність до положень міжнародних стандартів. Використання міжнародного досвіду надасть можливість наблизити національне законодавство (в першу чергу – новий Трудовий кодекс) до рівня міжнародних трудових стандартів. Але

впровадження цього досвіду має відбуватися з обов'язковим урахуванням особливостей, що характеризують правові системи різних країн, у тому числі й нашої держави. Отже, гармонізуючи положення національного трудового законодавства з міжнародними трудовими стандартами важливо не допустити звуження обсягу трудових прав та соціальних гарантій, які вже існують в нашій державі на протязі тривалого часу.

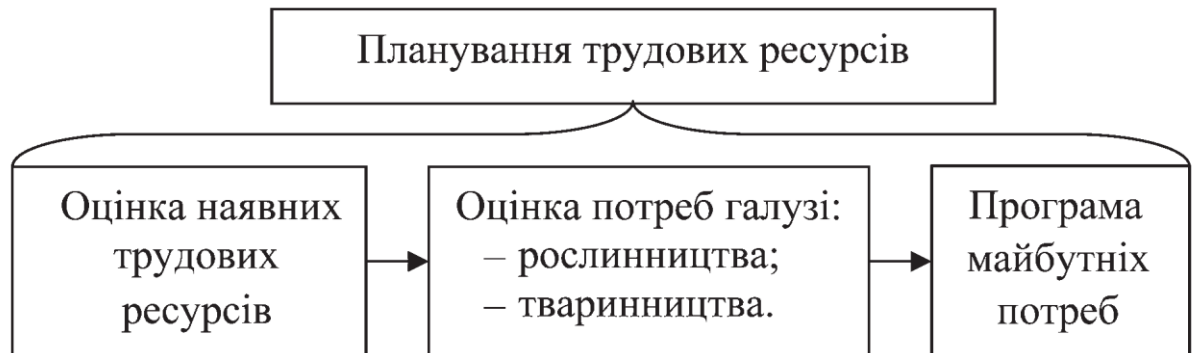


Рис. 3.1.Планування трудових ресурсів аграрного підприємства (розроблено автором)

Провідну роль, на нашу думку, необхідно відвести функції планування як основоположній, виходячи із визначеності умов коливання агротехнічних робіт у розрізі їх видів за певними етапами виконання (рис. 3.1.). Зазначені етапи логічно розпочинати з оцінки наявних трудових ресурсів шляхом визначення кількості осіб, зайнятих виконанням кожної операції, яка потребує реалізації короткострокових і цілей господарства з оцінкою якості виконуваних робіт. Визначивши свої потреби, керівництво повинно розробити програму їх задоволення, виходячи з того, що потреба — це ціль, а програма — засіб її досягнення [39]. Програма повинна включати заходи із залучення необхідних працівників для реалізації цілей.

За сучасних умов існує невизначеність у розробці єдиної концепції й напрямів, за якими необхідно провадити роботу з удосконалення трудового законодавства України під впливом міжнародних трудових стандартів. Саме

тому метою даної статті є визначення та обґрунтування напрямів подальшого розвитку трудового законодавства України під впливом міжнародних трудових стандартів, на підставі аналізу міжнародних актів, законодавства України, спеціальної літератури.

Реформування національного трудового законодавства повинно проводитися системно та ґрунтуватися на певних принципах: науковості, законності, демократизму, системності, зв'язку з правозастосовчою практикою, прогнозування наслідків прийняття нормативних актів тощо. Саме тому з метою уникнення прогалин у регулюванні трудових відносин повинна існувати чітка, загальна концепція реформування вітчизняного трудового законодавства, яка крім встановлення кінцевої мети, повинна чітко визначати шляхи її досягнення за визначеними нею напрямками. Враховуючи існування об'єктивних передумов, що визначають необхідність зближення міжнародного та національного регулювання відносин у трудовій сфері, обов'язковою частиною даної концепції необхідно передбачити шляхи удосконалення вітчизняного законодавства під впливом міжнародних трудових стандартів, як найбільш універсальних положень регулювання відносин у сфері трудових відносин, із врахуванням передумов та перспектив їх впровадження.

Актуальність даного напряму роботи підтверджується чисельними публікаціями та виступами вчених на науково-практичних заходах [40-43] та підтримується на найвищому державному рівні. Зокрема, голова Комітету з питань соціальної політики та праці В. Хара, доповідаючи на засіданні Комітету з питань розробки проекту Трудового кодексу України, окремо наголосив, що є потреба послідовно відобразити в національному трудовому законодавстві положення міжнародно-правових документів з питань праці, обов'язкових для України, а також актів Європейського Союзу у зв'язку з проведенням Україною зовнішньополітичного курсу в напрямі європейської інтеграції [44]. Слід зазначити, що наразі в Україні існує Концепція реформування законодавства України про працю, розроблена

Міжвідомчою тристоронньою робочою групою (профспілки, роботодавці, Уряд), створеною при Міністерстві праці та соціальної політики, і схвалена на національній тристоронній конференції у червні 2002 року. Дана концепція закріплює передумови реформування законодавства про працю, його основні завдання та принципи, і підкреслює особливе значення прав людини у сфері трудових відносин для політичного, економічного, соціального, історичного і культурного розвитку України.

Відповідно до згаданої Концепції, важливим завданням реформування законодавства України про працю є його приведення у відповідність з міжнародними та європейськими стандартами у сфері трудових відносин. Маються на увазі Конвенції та Рекомендації МОП, акти Ради Європи та Європейського Союзу; ратифікація міжнародно-правових актів як універсального, так і регіонального рівня, якими проголошено права і основні свободи людини і громадянина. Положення цього документу повинні бути основою законотворчої діяльності у сфері трудових прав людини, що особливо важливо констатувати напередодні кодифікації трудового законодавства.

Проте, незважаючи на всі практичні досягнення та теоретичні напрацювання щодо роботи з удосконалення національного трудового законодавства під впливом міжнародних трудових стандартів, на сьогоднішній день досі чітко не визначено напрями відповідно до яких слід проводити зазначену роботу. З боку державних органів ця робота зведена до прийняття нормативних документів, розроблення програм щодо впровадження міжнародних стандартів у внутрішнє законодавство, визначення короткострокових, середньострокових та довгострокових пріоритетів адаптації національного законодавства до нормативно-правової бази ЄС тощо. Втім зазначена діяльність має більш загальний характер, що не дозволяє у повному обсязі враховувати специфіку окремих галузей національного законодавства, зокрема трудового. Цю ситуацію, зокрема, можна пояснити тим, що на

теоретичному рівні також не існує єдиної точки зору щодо побудови наукової концепції з удосконалення національного трудового законодавства під впливом міжнародних трудових стандартів. Так, в своїх наукових роботах вчені зосереджують увагу здебільшого на проблемах удосконалення національного законодавства або його невідповідності міжнародним трудовим стандартам відносно окремого правового інституту, який є основним предметом їх дослідження. Зокрема, монографія Н.М. Хуторян [45] присвячена проблемам матеріальної відповідальності у трудовому праві, в якій досліджено історію розвитку законодавства України про матеріальну відповідальність, визначено власне поняття матеріальної відповідальності тощо. У свою чергу, окремий підрозділ присвячений проблемі регулювання матеріальної відповідальності суб'єктів трудового права в міжнародно-правових актах та у зарубіжному законодавстві.

У монографії Г.І. Чанишевої [46] досліджено сучасну систему колективних відносин у сфері трудових відносин. Проаналізовано чинне трудове законодавство України, яке регулює діяльність профспілок, організацій роботодавців, ведення колективних переговорів, укладення колективних договорів і угод, вирішення колективних трудових спорів тощо. Окремо проведено порівняльно-правовий аналіз положень конвенцій МОП щодо регулювання колективних трудових відносин та законодавства України. В інших роботах науковці здебільшого приділяють увагу практичним аспектам впровадження міжнародних трудових стандартів, одним із яких є проведення відповідного навчання для суддів, державних службовців і, передусім, студентів вищих юридичних закладів освіти, розробка і введення нового навчального курсу для студентів, змістом якого були би проблеми застосування міжнародних європейських стандартів у юридичній практиці України [47]. Найбільш близько до розробки та визначення змісту цієї концепції дійшли вчені, які виділяють основні предметно-тематичні положення, котрі визначають принципово новий

рівень розвитку трудового законодавства, орієнтують його на сучасні міжнародні стандарти і дозволяють врахувати задачі правової реформи трудових відносин. Такі правові орієнтири, на думку К.Д. Крилова, охоплюють три кола питань, які стосуються сучасної цивілізованої системи регулювання трудової сфери: по-перше, це права людини у сфері трудових відносин, зайнятості, співробітництва у трудових відносинах; по-друге, це умови праці, і перш за все, заробітна плата, робочий час і час відпочинку, безпека та гігієна праці, виробниче середовище, охорона праці, побутове обслуговування, житлові умови і час відпочинку, соціальне забезпечення, регулювання й охорона праці окремих соціальних груп і особливих категорій працівників; по-третє, це захист трудових прав, трудові спори, юридична відповідальність [48].

Втім, наведені правові орієнтири є лише узагальненим поділом на певні частини масиву трудового законодавства, без характеристики їх взаємозв'язку один з одним та без визначення шляхів їх досягнення. Саме тому, на наш погляд, визначення пріоритетних напрямів удосконалення національного трудового законодавства під впливом міжнародних трудових стандартів не повинно зводитися лише до проголошення напрямів тієї роботи, яка сприяє впровадженню міжнародних трудових стандартів у юридичну практику. Тобто, це не технічна робота, а фактична гармонізація національного та міжнародного регулювання відносин у трудовій сфері. Досягти її можна лише шляхом систематичного аналізу практичного застосування норм, які закріплені у міжнародних документах та національному законодавстві та виявленні проблем у їх правозастосуванні, а також формулюванням конкретних пропозицій з приводу приведення трудового законодавства України до вимог міжнародних трудових стандартів. При цьому слід враховувати, що процес удосконалення національного трудового законодавства за своєю суттю складний та тривалий, саме тому його потрібно проводити послідовно та у чітко визначених пріоритетних напрямках.

Ця діяльність повинна проводитися комплексно та системно, оскільки лише такий підхід буде здатний забезпечити ефективність удосконалення національного трудового законодавства. Отже, виділення та якісне обґрунтування напрямів гармонізації трудового законодавства з міжнародними трудовими стандартами, набуває особливої актуальності саме на етапі реформування трудового законодавства України. Беручи до уваги визначення галузі трудового права України, як системи правових норм, що регулюють сукупність суспільних відносин з приводу використання найманої праці [49] та системи міжнародно-правового регулювання у сфері трудових відносин, серед напрямів, відповідно до яких необхідно проводити роботу щодо приведення законодавства у трудовій сфері у відповідність до вимог міжнародного права, пропонуємо наступні: по-перше, впровадження в національне законодавство основоположних принципів і прав у сфері трудових відносин; по-друге, робота з удосконалення окремих правових інститутів національного трудового законодавства для забезпечення відповідності їх змісту вимогам міжнародних договорів у сфері трудових відносин; по-третє, закріплення в національному трудовому законодавстві особливостей регулювання праці окремих категорій працівників відповідно до міжнародних трудових стандартів.

Для побудови довершеної концепції з удосконалення національного трудового законодавства під впливом міжнародних трудових стандартів за окресленими напрямами існує необхідність визначення їх змісту, який щодо кожного з цих напрямів набуває особливого значення. На наш погляд, першочергового значення набуває зміст тих принципів, які визнані основоположними на міжнародному рівні та з'ясування рівня їх правового закріплення у національному трудовому законодавстві. Так, у Декларації МОП «Про основні принципи і права у сфері праці й механізм їх реалізації» (1998 р.) закріплено набір основних трудових норм, які визнаються такими, що мають особливий статус у контексті розвитку глобальної економіки. З огляду на

конститутивне значення конвенцій МОП, що визнані «фундаментальними» як серед членів МОП, так і іншими державами, Міжнародна конференція праці у 1998 р. оголосила: «Усі члени Організації, навіть ті з них, які не ратифікували вказані Конвенції, мають зобов'язання, що випливають вже з самого факту їхнього членства в Організації, дотримуватися, зміцнювати та реалізовувати добросовісно та відповідно до Статуту принципи, що стосуються основних прав, які є предметом цих Конвенцій, а саме: а) свобода асоціації та реальне визнання права на ведення колективних переговорів; б) скасування усіх форм примусової чи обов'язкової праці; в) реальна заборона дитячої праці; г) недопущення дискримінації в сфері праці та занять». Зазначені принципи знайшли своє закріплення у формі конкретних прав і обов'язків у конвенціях МОП, які визнані фундаментальними, зокрема: Конвенція № 87 «Про свободу асоціації і захист права на організацію» (1948 р.); Конвенція № 98 «Про застосування принципів права на організацію та на ведення колективних переговорів» (1949 р.); Конвенція № 29 «Про примусову чи обов'язкову працю» (1930 р.); Конвенція № 105 «Про скасування примусової праці» (1957 р.); Конвенція № 138 «Про мінімальний вік прийому на роботу» (1973 р.); Конвенція № 182 «Про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці» (1999 р.); Конвенція № 111 «Про дискримінацію у галузі праці і занять» (1958 р.); Конвенція № 100 «Про рівну винагороду» (1951 р.).

Проте, слід зауважити, що ці принципи знайшли своє відображення не тільки в документах МОП, а також в актах універсального та регіонального характеру. Серед міжнародних актів, які мають універсальне значення та діють у світовому масштабі слід виділити акти Організації Об'єднаних Націй, зокрема Загальну декларація прав людини 1948 р., Міжнародний пакт про громадянські й політичні права 1966 р., Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права 1966 р. тощо.

Потреба у створенні нового трудового законодавства відповідно до принципів, які стосуються основних прав, що визначені в фундаментальних конвенціях МОП, обумовлена тим, що до цього часу в національній правовій системі вони втілені не в повному обсязі, а існуюче трудове законодавство України є дещо суперечливим і таким, що не повною мірою відповідає сучасним реаліям, які склалися в нашій країні. Саме тому чітке визначення принципів, що стосуються основних прав, які будуть спрямовані на регулювання трудових відносин у державі та відображатимуть загальну спрямованість правової системи України в цілому, розглядається нами як один із пріоритетних напрямів удосконалення національного трудового законодавства. Забезпечення виконання міжнародних зобов'язань України, які випливають із ратифікованих конвенцій МОП, а також узгодженості вітчизняного трудового права із нормами права ЄС та досягнення одноманітності правового регулювання відносин у трудовій сфері, котрі мають загальний інтерес для держав, обумовлюють необхідність приведення окремих правових інститутів національного трудового законодавства у відповідність до міжнародних трудових стандартів. У літературі з цього приводу зазначено, що досвід індустріальних країн засвідчує, що в силу розвитку демократії, економіки, соціальних відносин рівень правового регулювання трудових відносин усе більше наближається з принципових питань до стандартів, які схвалені світовим співтовариством і закріплені в міжнародному праві, з наступною імплементацією у національне трудове право [50].

Наступним напрямом роботи з удосконалення національного трудового законодавства є приведення у відповідність до міжнародних трудових стандартів окремих інститутів трудового права, оскільки робота у цьому напрямі в найбільшому ступені сприятиме зближенню основ правового регулювання відносин у трудовій сфері різних країн. Серед основних інститутів трудового права України слід виділити наступні: заробітна плата (Конвенція № 95 та Рекомендація № 85 «Про охорону заробітної плати» 1949 р.; Конвенція № 131 і

Рекомендація № 135 «Про встановлення мінімальної заробітної плати» 1970 р.); робочий час (Конвенція № 47 «Про сорокагодинний робочий тиждень» 1935 р. та Рекомендація № 116 «Про скорочення тривалості робочого часу» 1962 р.; Конвенція № 175 «Про захист працівників, зайнятих неповний робочий час» та Рекомендація № 183); час відпочинку (Конвенція № 52 «Про оплачуванні відпустки» та Конвенція № 132 з однойменною назвою; Конвенція № 140 та Рекомендація № 148 «Про оплачуванні учбові відпустки» 1974 р.); безпека та гігієна праці (Конвенція № 155 та Рекомендація № 164 «Про безпеку та гігієну праці та виробниче середовище» 1981 р.; Конвенція № 161 «Про службу гігієни праці» та Рекомендація № 171 1985 р.); професійна підготовка і перепідготовка кадрів (Рекомендація № 117 «Про професійне навчання» 1962 р.; Конвенція № 142 і Рекомендація № 150 «Про розвиток людських ресурсів» 1975 р.); участь працівників в управлінні виробництвом (Конвенція № 135 та Рекомендація № 143 «Про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються» 1971 р.) тощо.

Третім напрямом є закріплення в національному трудовому законодавстві особливостей регулювання праці окремих категорій працівників відповідно до міжнародних трудових стандартів. Зазначимо, що міжнародні норми про працю стосуються так чи інакше практично усіх сфер діяльності людини. У свою чергу, велика кількість міжнародних трудових стандартів присвячені регулюванню праці окремих категорій працівників. З метою вдосконалення національного законодавства щодо праці окремих категорій працівників та з'ясування його особливостей є можливим проведення поділу системи актів МОП, які діють у цій сфері, наприклад, залежно від галузі суспільної діяльності, в якій здійснюється праця: праця моряків (Конвенція № 147 «Про мінімальні норми на торговельних судах» та Конвенція № 146 «Про щорічні оплачуванні відпустки морякам» 1976 р.; Конвенція про працю на морському транспорті 2006 р., Рекомендація № 153 «Про захист молодих моряків» 1976 р.); праця рибалок (Конвенція № 114 «Про

трудові договори рибалок»; Конвенція № 112 «Про мінімальний вік рибалок, що приймаються на роботу»; Конвенція № 113 «Про медичний огляд рибалок»); праця в сільському господарстві (Конвенція № 101 «Про оплачуванні відпустки у сільському господарстві» 1952 р.; Конвенція № 129 та Рекомендація № 133 «Про інспекцію праці в сільському господарстві» 1969 р.; Рекомендація № 93 «Про оплачуванні відпустки у сільському господарстві» 1952 р.); праця у промисловості (Конвенція № 81 «Про інспекцію праці у промисловості та торгівлі» 1947 р.; Рекомендація № 181 щодо запобігання великим промисловим аваріям 1993 р.); праця на шахтах (Конвенція № 176 та Рекомендація № 183 «Про безпеку та гігієну праці на шахтах» 1995 р.) тощо. Окремо слід виділити працю осіб, які потребують підвищеного захисту, а саме: праця жінок (Конвенція № 103 та Рекомендація № 95 «Про охорону материнства»; Конвенція № 89 «Про нічну працю жінок у промисловості» 1948 р.); праця дітей і підлітків (Конвенція № 138 «Про мінімальний вік для прийняття на роботу» 1973 р.; Конвенція № 182 «Про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці»; Рекомендація щодо мінімального віку для приймання на роботу № 146; Рекомендація № 190 «Про найгірші форми дитячої праці»); працівники з сімейними обов'язками (Конвенція № 156 та Рекомендація № 165 «Про працівників з сімейними обов'язками»)); працівники-мігранти (Конвенція № 143 «Про зловживання в галузі міграції і про забезпечення працівникам-мігрантам рівних можливостей і рівного ставлення»; Конвенція № 97 «Про працівників-мігрантів»; Рекомендація щодо працівників-мігрантів № 86); трудящі похилого віку (Рекомендація щодо літніх працівників № 162 1980 р.) тощо. Свої особливості має праця в промисловості; праця моряків, рибалок; праця на підземних роботах (шахтах); праця медичних, педагогічних та наукових працівників; творчих працівників засобів масової інформації, організацій кінематографії, телевізійних колективів, театрів, цирків, професійних спортсменів; працівників залізничного, повітряного транспорту тощо.

З метою уникнення зайвої громіздкості за обсягом, на що вказують окремі вчені [51], норми, які спрямовані на регулювання трудових відносин, наприклад моряків, рибалок можуть мати відсильний характер, але з обов'язковим введенням їх у загальну структуру нового кодексу. Закріплення в окремій книзі проекту особливостей регулювання праці окремих категорій працівників, зробить його більш зручним у користуванні не лише для науковців та юристів-практиків, а також для пересічних громадян. Останні хочуть бачити його чітким, простим, таким, що містить відповіді на всі питання, які постають на практиці.

Викладена концепція удосконалення національного трудового законодавства під впливом міжнародних трудових стандартів, виокремленні перспективи розвитку дозволять підвищити ефективність роботи з удосконалення та значною мірою наблизити національне трудове законодавство до рівня міжнародних трудових стандартів. При цьому, необхідно пам'ятати, що ухвалення нового трудового кодексу України ще не буде свідчити про досягнення бажаного результату, оскільки існує потреба розробки положень щодо якісної реалізації норм викладених у ньому, і тим більше не повинно стати приводом для припинення досліджень у науці трудового права у даному напрямі.

3.2. Визначення соціально-орієнтованих пріоритетів в системі управління розвитком персоналу медичного закладу

Нагальною потребою будь-якого економічного суб'єкта є раціональне використання обмежених ресурсів, сукупністю яких створюється і оцінюється виробничий потенціал підприємства. Якщо розглядати виробничий потенціал підприємства узагальнено, то він включає: засоби праці, трудові ресурси, технічні ресурси, енергію і інформацію.

На сучасному етапі розвитку наукової думки спостерігається зростання ролі людського фактора у розв'язанні економічних проблем, людського та

соціального потенціалу, становлення заснованого на продукуванні й споживанні знання постіндустріального суспільства та виробництво на їхній основі благ, інтелектуалізації використовуваних технологій, що забезпечує різке підвищення продуктивності праці.

Останніми роками на селі спостерігаються негативні тенденції у використанні трудового потенціалу. Участь населення у суспільному виробництві та особистому підсобному господарстві супроводжується низьким рівнем продуктивності праці. А тому питання раціонального використання трудових ресурсів на селі залишається актуальним.

Трудові ресурси – частина населення, яка має необхідний фізичний розвиток, розумові здібності та знання для роботи в усіх сферах економічної діяльності. Соціальну суть категорії «трудових ресурсів» становлять люди у певних виробничих умовах, а економічну – робочий час, необхідний для виконання суспільно корисної праці.

Основними проблемами, що характеризують сучасний стан ринку праці загалом та його аграрного сегменту зокрема є:

- надлишкова пропозиція робочої сили та пов'язаний з нею високий; рівень безробіття (особливо прихованого);
- переміщення працівників з виробничих галузей;
- відтік кваліфікованої робочої сили;
- зростання масштабів незареєстрованої зайнятості;
- стійке зростання демографічного навантаження;
- невідповідність наявної (фактичної) роботи отриманій освіті та спеціальності, що призводить до декваліфікації, професійної переорієнтації, втрати трудового потенціалу;
- дефіцит молодोї робочої сили.

Зайнятість населення та ринок робочої сили виступають одними з головних індикаторів трансформаційних процесів в аграрній економіці, що протягом

останнього десятиліття призвело до суттєвого скорочення попиту на робочу силу як безпосередньо в сільській місцевості, так і за її межами. Внаслідок ринкових трансформацій відбуваються корінні зміни в зайнятості населення, змінюється саме ставлення до поняття гарантії зайнятості, зростає кількість осіб, які не залучені до виробничої діяльності.

Забезпечити зайнятість населення означає забезпечити роботою тих людей, котрі бажають і спроможні працювати. Дослідження питань зайнятості сільського населення Миколаївської області проводились відповідно до вивчення проблем розвитку сільських населених пунктів. Треба зауважити, що за останні 11 років (2000-2010 рр.) кількість зайнятих в сільському господарстві скоротилась на 75,5 тис. осіб. Причому відсоток зайнятих у даній сфері діяльності до загальної кількості зайнятих скоротився за цей період з 76,1 до 22,0 % [52].

Це підтверджує гіпотезу, що до нині сільські регіони суттєво зменшують виробництва всіх видів продукції, а отже збільшується кількість безробітних та погіршується якість життя сільського населення. Інтенсивне скорочення зайнятості сільського населення в традиційних галузях економіки за місцем проживання та за його межами призвело до зростання, з одного боку, сільського безробіття в усіх його формах, з іншого - збільшення чисельності зайнятих сільських жителів в інших сферах (приватна підприємницька діяльність та праця в особистих приватних підприємствах). Так в 2010 р. в сільській місцевості у віці 15-70 років зайнято 67 % населення, хоча у міських поселеннях даний показник складає лише 55,5 % [52]. Це свідчить про те, що серед сільських жителів частіше зустрічається самозайнятість. В даному випадку до групи працюючих членів сім'ї входять особи, які працюють без оплати на сімейному підприємстві, що очолює родич, який проживає у тому ж особистому господарстві. Самозайнятість має як позитивні, так і негативні аспекти. Позитивні аспекти полягають у тому, що завдяки самозайнятості створюються нові робочі місця безпосередньо за місцем проживання, стримуються міграційні процеси на селі, оперативно

задовольняються потреби споживача. Крім того, самозайнятість сприяє розвитку підприємництва, отриманню стабільних доходів, що в свою чергу підвищує рівень матеріального добробуту населення.

Негативними моментами самозайнятості є неофіційний характер самозайнятості, недостатній рівень регулювання цих процесів, недосконалість та пасивність державної політики зайнятості на селі. Одним із основних напрямів державної політики в галузі самозайнятості має бути надання права набувати самозайнятим відкритої організованої регульованої форми [53]. В сучасних умовах для ліквідації безробіття необхідно значно розвинути весь комплекс виконання технологічних операцій на землі та у переробці сільськогосподарської сировини.

Передумовою систематизації інструментарію щодо управління трудовим потенціалом регіону є виявлення причиннонаслідкових зв'язків між його елементами, оскільки лише розкривши причиннонаслідкові зв'язки різних сторін формування і використання системних інструментів, можна визначити, як змінюється процес управління трудовим потенціалом регіону, за рахунок чого, а саме яких чинників, відбувається розвиток цих процесів, можливе підвищення ефективності зайнятості населення регіону.

До основних інструментів (елементів) управління трудовим потенціалом регіону (рис. 3.2.) віднесені:

- класифікація показників оцінки трудового потенціалу регіону, що включає його якісні і кількісні характеристики, та забезпечення розвитку трудового потенціалу регіону через показники ефективності зайнятості населення регіону;
- баланс трудових ресурсів регіону, що включає систему показників чисельності формування і розподілу трудових ресурсів регіону;
- типології регіонів (міст і районів), які побудовані за показниками оцінки і розвитку трудового потенціалу регіону, представленим в

класифікації, і показниками балансу трудових ресурсів, сприяючи виявленню резервів розвитку трудового потенціалу регіону.

Підчас систематизації інструментарію управління трудовим потенціалом реалізується ознака системності, яка полягає у наступному: кожному з системних інструментів управління трудовим потенціалом притаманні властивості, які не повністю реалізуються при дії поза зв'язком з іншими системними інструментами; інструменти управління трудовим потенціалом, які використовуються системно, забезпечують таку результативність дій, яка не властива жодному з них, узятому окремо.

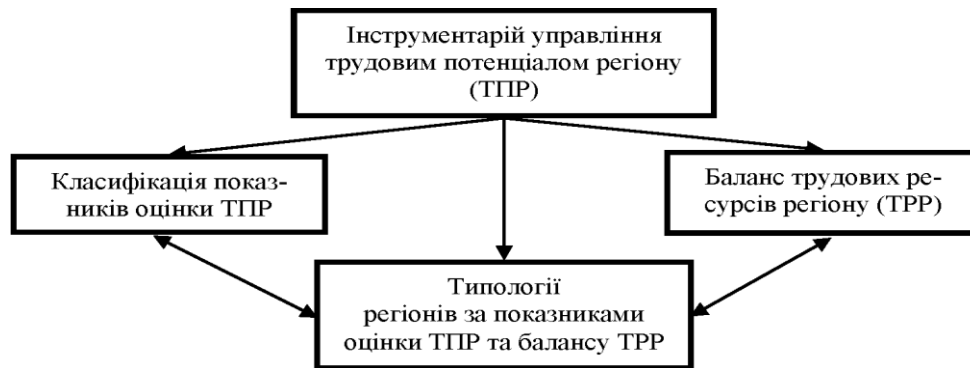


Рис. 3.2. Система інструментів управління трудовим потенціалом регіону

Типології регіонів є інструментом управління, що дозволяє здійснювати територіальні угруповання на основі одного або комплексу важливих показників з позиції ефективного управління трудовими ресурсами. Типології регіонів за відповідними показниками є ефективним інструментом виявлення резервів ринку праці і зайнятості населення, можливості підвищення рівня трудового потенціалу регіону

Особливим інструментом є баланс трудових ресурсів регіону, за допомогою якого розкриваються джерела формування робочої сили, реальні зв'язки і пропорції в розподілі трудових ресурсів. Баланс представлений системою показників, що характеризують чисельність трудових ресурсів і їх використання. Розробка балансу трудових ресурсів в регіоні дозволяє визначити прихід і витрату, вступ і розподіл ресурсів в розрізі: галузей, міст і районів

області, при цьому зв'язок між окремими показниками виражається у формі рівності підсумків, отриманих в результаті різних зіставлень.

Розглядаючи питання класифікації показників оцінці трудового потенціалу регіону слід враховувати, що більшість дослідників виділяють в структурі трудового потенціалу кількісну і якісну сторону. Найбільш дискусійним є якісний склад трудового потенціалу. До компонентів трудового потенціалу відносять: здоров'я; мораль і уміння працювати в колективі; творчий потенціал; активність; організованість; освіту (знання); професіоналізм (уміння); ресурси робочого часу [54]. Якісними характеристиками трудових ресурсів являються: освіта, професійна та кваліфікаційна структура, культурний рівень, етнічна структура, здоров'я, міграційна мобільність [55].

Складовими елементами якісної структури трудового потенціалу є: інтелектуально-професійний потенціал (кваліфікаційно-освітній рівень, рівень самоосвіти); творчий (здібність до генерації нових ідей, методів, образів, вистав); фізичний (рівень здоров'я і фізичні здібності індивідів); мотиваційний (визначає бажання індивіда реалізувати весь потенціал, що має, в даній зоні додатка праці) [56].

До базових характеристик якості трудового потенціалу (за оцінкою Інституту соціально-економічного розвитку територій РАН) відносяться: фізичне і психічне здоров'я; когнітивний (освітньо-кваліфікаційний) потенціал; творчі здібності; комунікабельність; культурний і етичний рівень; потреба в досягненні [56].

Наведені показники характеристики оцінки трудового потенціалу, які засновані на соціально-економічних характеристиках людського потенціалу, мають безпосереднє відношення до регіону. Можна передбачити, що зв'язок вказаних якостей здатний забезпечити усесторонню підготовленість працездатного населення до підвищення ефективності праці. Проте оцінку окремих якостей стосовно регіону вельми тяжко та можливо лише через опит

населення, негативним фактором якого є велика трудомісткість в порівнянні з застосуванням статистичних даних.

Виходячи з наявності офіційних статистичних даних, стосовно регіону, можливою є оцінка трудового потенціалу регіону, якій передують систематизація і розробка класифікації показників трудового потенціалу регіону, що враховують вимоги віддзеркалення найбільш значимих його компонентів та представлення угруповання чинників трудового потенціалу за найбільш пріоритетними ознаками. Така класифікація містить наступні групи показників: кількісні характеристики трудового потенціалу регіону - чисельність трудових ресурсів регіону, працездатного та зайнятого населення; якісні характеристики трудового потенціалу регіону - рівень зайнятості та безробіття працездатного населення, освітній і професійно - кваліфікаційний рівні населення регіону; рівень здоров'я; природний і міграційний приріст населення; ефективність зайнятості населення регіону, яка, у свою чергу, характеризується системою показників.

Ефективність зайнятості населення регіону забезпечується системою показ^{ник}ів, до яких відносяться :збалансованість індексів зростання валового регіонального продукту і зайнятості; збалансованість структури економіки і зайнятості, що досягається за рахунок раціональної структури, пропорцій розподілу працівників за видами економічної діяльності; зайнятість в галузях, що забезпечують науково-технічний ^{про}грес; уявлення збалансованості рівнів безробіття населення у віці 15 - 70 років, населення працездатного віку та зареєстрованого в службі зайнятості.

Застосування систематизації інструментарію під час упр^{ав}ління трудового потенціалу регіону дозволить забезпечити підвищення трудового потенціалу та зайнятості населення регіону через: збір і аналіз інформації про ключові показники оцінки трудового потенціалу на основі їх класифікації; дослідження збалансованості економіки регіону і зайнятості населення; розкриття джерел формування робочої сили і пропорції в розподілі її по видах діяльності, галузями

економіки, між окремими регіонами на основі балансу трудових ресурсів; вивчення можливостей підвищення ефективності зайнятості населення через виявлення резервів зниження безробіття і ранню діагностику запобігання дисбалансів у сфері ринку праці на основі типологізації регіонів.

Використання інструментарію управління трудовим потенціалом регіону сприятиме виявленню резервів розвитку трудового потенціалу регіонів, міст та районів та відповідно підвищенню їх економічного потенціалу. Особливістю трудових процесів у агровиробництві є їх тісний взаємозв'язок з функціонуванням матеріально-технічної бази та станом земельно-майнових відносин. Однак одержавши право на землю та майно, селяни фактично позбавлені можливості працювати. Більша частина земельних та майнових прав була передана в оренду. Селянин стає власником та господарем лише у разі створення фермерського господарства або в тому разі, коли відбувається передача земельної частки в оренду сільськогосподарському виробничому кооперативу. Проте, як показав час, створення фермерства не позбавило сільське господарство проблем. Основними перешкодами організації фермерських господарств є недостатні розміри земельної площі, порушення екологічних норм ведення виробництва, економічна залежність від держави, невідповідність системи матеріально-технічного, фінансово-кредитного обслуговування та системи оподаткування потребам і можливостям фермерських господарств, відсутність необхідної виробничої та соціальної інфраструктури, низький рівень освітньо-професійної кваліфікації переважної більшості сучасних фермерів.

На сьогоднішній день аграрний сектор залишається низькооплачуваним. Через це виникає міграційний рух, наслідком якого є втрата кваліфікованих кадрів та і здорової робочої сили на селі. Не можна не зважати на розподіл сільського населення за віковими групами, оскільки вміння ефективно господарювати більшою мірою притаманне людям середнього та похилого віку, які, крім природних даних і професійних знань, мають виробничі навички і

життєвий досвід. Так на 1 січня 2011 р. серед жителів сіл осіб працездатного віку було лише 58,1 %, старші за працездатний вік 23,9 % населення, а 11,6 % взагалі старші 70 років [52]. Це говорить про те, що особливу увагу сьогодні необхідно приділяти підготовці молодих кадрів, оскільки саме в їх руках майбутнє села.. Таким чином, з точки зору оцінки освітнього і професійного рівнів працівників аграрної сфери, основним демографічним орієнтиром при формуванні трудового потенціалу села мають бути особи середнього віку і сільська молодь.

Щоб підвищити рівень продуктивного використання трудових ресурсів села та забезпечити можливість їх розширеного відтворення, необхідна політика, яка передбачатиме стимулювання попиту на робочу силу (насамперед за рахунок розширення малого підприємництва); приведення у відповідність рівня оплати праці з її кількістю та якістю; збалансування попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці (шляхом стимулювання підготовки фахівців у певних галузях відповідно до прогнозів пропозиції робочих місць у цих галузях); стимулювання гнучких форм зайнятості; розвитку самозайнятості тощо.

Врахування людського чинника у процесі реформування аграрного сектора економіки та формуванні виробничого потенціалу є об'єктивною необхідністю, а його активізація має стати стратегічним напрямом зростання ефективності сільськогосподарських структур незалежно від форм власності на землю та майно.

Отже, проблема трудових ресурсів пов'язана передусім з раціональним їх використанням, найповнішим залученням працездатного населення до суспільно корисної праці, що досягається за зростання продуктивних сил, розвитку систем професійної орієнтації, навчання і працевлаштування населення. Держава має активно впливати на процес відтворення трудових ресурсів. Дедалі більшого значення набувають соціальні аспекти: умови праці, гармонійне поєднання участі жінок у суспільній праці з виконанням ними обов'язку материнства, створення умов для усвідомленого вибору професії, особливо молоддю.

Для становлення і розвитку села й агропромислового виробництва, ліквідації негативних наслідків демографічної і соціальної кризи необхідно розробляти і втілювати програми виходу зі складної економічної, демографічної і соціальної ситуації на державному, регіональному, обласному і районному рівнях. Програми повинні передбачати етапи розвитку кожного населеного пункту, аграрного та іншого секторів господарства, що позначиться на активізації демографічної та соціальної ситуації.

Досвід розвинутих країн світу засвідчує, що становлення і розвиток села й агропромислового виробництва неможливий без обліку соціальних потреб селян, належного рівня кваліфікації та культури сільських жителів, матеріальної і моральної мотивації їхньої трудової та соціальної активності. Економічні, правові та соціальні реформи повинні відповідати вирішенню поставлених завдань з урахуванням використання у всіх галузях і напрямках прогресивних технологій, досягнень науки і передової світової практики. У кінцевому підсумку соціальна і виробнича перебудова села повинна забезпечити високий рівень життя селян, інтеграцію міста і села в сфері виробництва, побутового і культурного обслуговування населення.

Особливо важливо забезпечити сільське господарство кваліфікованими кадрами керівників, фахівців, робітників масових професій, що вміють працювати в ринкових умовах за складної економічної та соціальної ситуації. Для підготовки і перепідготовки кадрів доцільно ширше використовувати вищі й середні сільськогосподарські навчальні заклади, професійно-технічні училища і школи, ознайомлення з досвідом роботи ліпших вітчизняних і закордонних колективів. Розвиток виробництва, становлення соціальної сфери і забезпечення нормального функціонування територій і сільських громад взаємозалежні. Це зумовлено спільністю економічних, соціальних та екологічних цілей.

Водночас відродження, становлення й розвиток сільських територій і громад необхідно розглядати тільки з урахуванням раціонального використання

землі, матеріальних і трудових ресурсів. Кризовий соціально-економічний стан села можливо змінити на позитивний розвиток тільки в разі правильного впровадження земельної реформи та ринкових відносин у всьому комплексі взаємозумовлених і взаємозалежних проблем.

У ринкових умовах важливе значення має трудова зайнятість населення, його доходи і джерела їхнього формування. Від розміру доходів залежить матеріальний добробут сільських жителів, розвиток і удосконалення систем життєзабезпечення сільських територій і громад.

Сьогодні доходи населення головно формуються з роботи на державних, колективних і приватних підприємствах, від виробництва і реалізації продукції з сільських дворів. Інфляція, постійне зростання цін і тарифів, дефіцит окремих товарів і низки послуг суттєво впливають на зниження життєвого рівня населення, що зумовлює підвищення інтенсивності роботи, розширення сфер застосування праці й капіталу.

Своєрідна надлишкова пропозиція праці, при якій наймані працівники намагаються зайняти кілька робочих місць, породжується низькою ціною праці і неможливістю підтримки достойного рівня життя. Внаслідок цього основні чинники ринку праці - попит на робочу силу та її пропозиція – деформовані, а структура пропозиції робочої сили не відповідає структурі попиту на неї.

Процес формування і задоволення попиту на робочу силу характеризує (рис.3.3). Отже, попит на робочу силу є похідною від попиту на продукцію підприємства, який на конкурентному ринку залежить від ціни. Тому він є також похідною від обсягів виробництва та загального фонду заробітної плати, що є в розпорядженні роботодавця. Відповідно, чим вищий загальний розмір фонду заробітної плати, тим більше найманих працівників може найняти роботодавець.

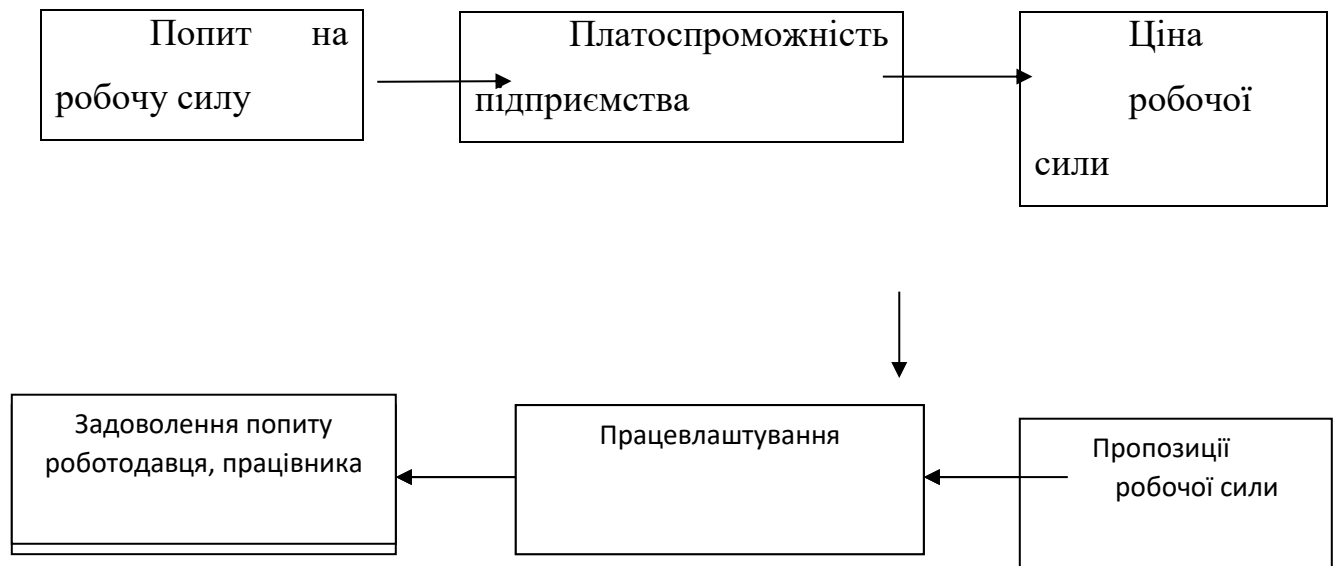


Рис.3.3. Схема формування і задоволення попиту на робочу силу.

Але чим вища середня заробітна плата одного працівника, тим меншу їх кількість буде найнято. Зростання ж ціни на робочу силу зумовлює зменшення попиту і, навпаки. Зокрема, при зниженні рівня зарплати роботодавцям вигідно наймати додаткових працівників, що збільшує попит на працю. При цьому частина незайнятих громадян, яка не погоджується з рівнем зниженої зарплати, прагне піти з ринку, тим самим зменшуючи пропозицію робочої сили та створюючи дефіцит кадрів.

Серед економічних, соціальних та інших проблем, які вирішують на етапі переходу до ринкової економіки, однією з найважливіших є соціальний захист селянства. В Україні прийнято постанови Верховної Ради, укази Президента країни і рішення Кабінету Міністрів, які регламентують це питання. Однак їх не завжди виконують у повному обсязі. Задоволення потреб сільських жителів, відтворення трудових ресурсів, регулювання міграції, раціональне використання часу праці й відпочинку залежать від стану і розвитку інфраструктури села. Законом “Про пріоритетність соціального розвитку села і агропромислового комплексу в народному господарстві України” передбачено якісні зміни рівня життя працівників села, подолання регіональних диспропорцій у забезпеченні

сільського населення соціально-культурними благами, усунення відмінностей в умовах побуту жителів міста і сільських населених пунктів.

Нееквівалентність господарських зв'язків між містом і селом призвела до відставання рівня життя сільського населення від міського, інвестиції в соціальну сферу села найчастіше роблять не з бюджетних засобів, як у містах, а з доходів сільськогосподарських підприємств. Вони є недостатніми. У результаті рівень забезпеченості сільських жителів об'єктами соціальної інфраструктури значно нижчий, ніж у місті. Для розвитку соціальної інфраструктури села потрібно велику частину асигнувань виділяти аграрному сектору економіки для реформування його соціальної сфери, створення необхідної матеріально-технічної бази, будівництва житлово-побутових і виробничих об'єктів соціально-культурної сфери.

Господарський механізм у соціальній сфері послуг малоефективний. Потрібні суттєві зміни з урахуванням вимог ринкової економіки. Варто ліквідувати монополізм, провести роздержавлення підприємств і установ, приватизацію, створити нові форми власності й конкурентності соціального середовища, перебороти відчуженість працівників соціальної сфери від засобів виробництва і результатів праці. Для задоволення потреб сільського населення в різних послугах службу соціального сервісу села доцільно перевести на нові форми і методи обслуговування, створити орендні, кооперативні, приватні й інші підприємства, збалансувати їхню діяльність з урахуванням маневрування матеріально-технічними і трудовими ресурсами, посилити економічні методи господарювання, домагаючись високоефективної діяльності.

Реформування соціально-культурної сфери села неможливе без підготовки висококваліфікованих кадрів, що вміють працювати в умовах ринкової економіки. Без вирішення соціально-економічних проблем відродження і становлення українського села неможливе. Завдання складні, але їх потрібно

вирішувати терміново в масштабах держави, регіону, області, району, кожного окремого населеного пункту.

3.3. Шляхи удосконалення державної кадрової політики у сфері охорони здоров'я у відповідності до європейського вектору розвитку України

Проблемний характер забезпеченості сільськогосподарського виробництва кваліфікованими кадрами значною мірою зумовлений їх плінністю і відсутністю ефективних механізмів закріплення молодих спеціалістів на виробництві. При цьому саме молодіжний сектор в сучасних умовах господарювання виступає одним із головних факторів інтенсифікації сільськогосподарського виробництва.

Основними причинами такого стану є негативні соціально-економічні чинники: незадовільні житлові та культурно-побутові умови проживання в сільській місцевості, недостатня забезпеченість населення села дошкільними дитячими закладами; сезонність праці; низький рівень механізації, електрифікації та автоматизації виробничих процесів. Слід зазначити, що найбільш занедбаним питанням кадрової політики на селі є матеріальне стимулювання високопродуктивної праці людей. Кадровий потенціал аграрного сектора Миколаївської області досить потужний. складних проблем.

Перш за все потрібно концептуально визначитись щодо шляхів реалізації стратегічних напрямів роботи з персоналом у сільському господарстві, і окремим блоком опрацювати державну програму роботи з кадрами на селі на період до 2010 року, де передбачити комплекс організаційних заходів, щоб об'єднати зусилля центральних державних і органів місцевого самоуправління, а також аграрних підприємств різних форм власності господарювання.

Другим кроком у відродженні і розбудові села є подолання кризової демографічної ситуації та розширення природної основи відтворення сільського

кадрового потенціалу, щоб поліпшити статевовікову та професійно-кваліфікаційну структуру сільського населення, оптимізувати рівень забезпечення аграрного сектора економіки кваліфікованою робочою силою[57]. Необхідною умовою формування раціонального складу спеціалістів, які відповідають потребам сьогодення, є удосконалення профорієнтаційної роботи при підготовці сільської молоді до навчання у вищих навчальних закладах; реформування системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації сільських кадрів, у тому числі масових професій; створення сприятливих умов для працевлаштування молодих спеціалістів в аграрному виробництві; професійне зростання та виховання сучасної управлінської еліти тощо.

Особливе місце мають посісти заходи щодо створення умов для закріплення молоді в сільськогосподарському виробництві. Серед них необхідним є істотне підвищення рівня заробітної плати, розширення державної підтримки аграрних галузей, запровадження формування державного замовлення від обласних, районних і сільських адміністрацій, безвідсоткові кредити на придбання житла, участь роботодавців у підготовці фахівців, державні інвестиції щодо створення відповідної соціально-побутової сфери села. Вирішення зазначених макроекономічних і галузевих проблем сприятиме формуванню кадрового потенціалу аграрного сектора економіки України.

Аналіз трудових показників на підприємстві є одним із засобів удосконалення практики планування і керівництва у сфері праці. Він припускає вивчення рівня та динаміки будь-якого окремого показника в тісному зв'язку і взаємозалежності від зміни рівня і динаміки всіх інших. Аналізу господарської діяльності належить важлива роль в удосконаленні організації оплати праці, забезпеченні її прямої залежності від кількості і якості, кінцевих виробничих результатів. У процесі аналізу виявляються резерви підвищення ефективності та вдосконалення оплати праці, введення прогресивних форм матеріального

стимулювання, забезпечується систематичний контроль за мірою праці і споживання.

При аналізі стану забезпеченості підприємств трудовими ресурсами вирішують такі завдання:

- оцінюють трудові ресурси підприємства та його підрозділів;
- визначають ступінь відповідності загальноосвітнього і кваліфікаційного складу трудових ресурсів та їх структури до сучасного науково-технічного рівня виробництва і його організації;
- встановлюють забезпеченість виробництва трудовими ресурсами;
- визначають ступінь обґрунтованості завдань з підвищення продуктивності праці та зниження трудомісткості продукції;
- виявляють резерви підвищення продуктивності праці [58].

Аналіз забезпеченості підприємства трудовими ресурсами проводиться за певними напрямками (рис. 3.4).



Рис. 3.4. Аналіз забезпеченості підприємства трудовими ресурсами

Аналіз кількості та структури працівників починається з оцінки їх відповідності трудомісткості виробничої програми та визначення відхилень фактичної кількості до розрахункової чи до минулого періоду. Найважливіші характеристики зміни кількості та структури трудових ресурсів:

- відносне скорочення приросту кількості працюючих відповідно до зростання обсягу виробництва та фінансових результатів господарської діяльності;

- підвищення частки робітників у складі промислово-виробничого персоналу як передумови зростання продуктивності його праці.

Водночас важливе значення має аналіз забезпеченості підприємства кваліфікованими кадрами та надлишку чи нестачі робітників у провідних виробничих підрозділах за професіями та спеціальностями. Періодичний аналіз професійного складу робітників є важливим фактором для поліпшення технічного прогресу і дає змогу виявити нестачу чи надлишок робочої сили тієї чи іншої професії, спеціальності та вжити оперативних заходів щодо поліпшення професійного складу кадрів.

З метою вдосконалення використання трудового потенціалу на кожному підприємстві повинна розроблятися і здійснюватися кадрова політика, яка спрямована на досягнення наступних цілей: створення здорового і працездатного колективу; підвищення рівня кваліфікації працівників підприємства; створення трудового колективу, оптимального за статевої та вікової структури, а також за рівнем кваліфікації, створення високопрофесійного керівного ланки, здатного гнучко реагувати на обставини, що змінюються, відчувати і впроваджувати все нове і передове і вміє дивитися далеко вперед [59].

Для аналізу трудових ресурсів використовується інформація звітних форм 2-ПВ "Звіт із праці", 1-п "Звіт підприємства з продукції", 6-ПВ "Чисельність окремих категорій працівників підприємства і підготовка кадрів", а також дані планово-нормативної, облікової та оперативної інформації зі звітів підрозділів підприємства, інші оперативні дані [60].

Достатня забезпеченість підприємств необхідними трудовими ресурсами, їх раціональне використання, високий рівень продуктивності праці мають велике значення для збільшення обсягів продукції і підвищення ефективності виробництва.

Аналіз впливу трудових факторів на господарську діяльність будь-якого підприємства починається з вивчення забезпеченості підприємства працівниками

за кількістю, структурою, кваліфікацією та культурно-освітнім рівнем і характеристикою руху робочої сили. Метою аналізу є виявлення внутрішніх резервів економії робочої сили в зв'язку з більш раціональним розміщенням працюючих, їхнім завантаженням і використанням відповідно до отриманої професії, спеціальності і кваліфікації. Персонал підприємства поділяється на працівників основної діяльності, обслуговуючих та інших господарств.

ВИСНОВКИ

1. Аналізуючи чинники впливу на стан ситуації з трудовими ресурсами в Україні, зазначимо, що деформація структури трудових ресурсів поглиблювалася внаслідок тривалого спаду в економіці та посилення кризових явищ у соціально-економічній сфері. На нашу думку, для врегулювання непростой ситуації, що склалася в Україні з трудовими ресурсами, передусім необхідно вжити таких заходів:

- у демографічній сфері провести експертизу існуючих проектів, програм соціально-демографічного розвитку держави, що орієнтовані на забезпечення повного відтворення населення, поліпшення стану здоров'я та збільшення тривалості життя. Розширити види та збільшити кредитування на демографічні цілі, зокрема надання пільгових кредитів молодим сім'ям з дітьми. Розширити діапазон працездатного віку шляхом створення умов для добровільного збільшення пенсійного віку;

- у професійно-кваліфікаційній та освітній сферах розробити механізм прогнозування професійних потреб економіки з метою формування висококваліфікованих трудових ресурсів. Запровадити жорсткий зворотній зв'язок між існуючими реальними потребами ринку праці та програмами навчальних закладів, що готують спеціалістів. Забезпечити гарантії працевлаштування за фахом випускникам після здобуття ними освіти у спосіб укладання договорів між випускниками та підприємствами.

2. Реалізація продуктивної політики вимагає створення ефективного механізму функціонування системи управління персоналом. Система управління персоналом підприємства покликана зосередити зусилля працівників на виконанні завдань, намічених стратегій підприємства. Механізм системи управління персоналом підприємства це сукупність відносин, форм і методів впливу на його формування, розподіл (перерозподіл) і використання.

3. Важливішим критерієм соціальної орієнтованості економіки є ставлення до зайнятості в державі на всіх рівнях. Зайнятість одвічно спрямована на людину, її інтереси і потреби у трудовій сфері. В державній політиці зайнятість повинна розглядатися як один з головних орієнтирів розвитку, який визначає перегрупування ресурсів праці, матеріальних і фінансових ресурсів в економіці, пріоритетних напрямків НТП, розміщення продуктивних сил тощо.

4. В процесі реформування майнових та земельних відносин, структурної перебудови в аграрній сфері особисті господарства населення розвиваються прискореними темпами: збільшилася площа їх землекористування, поголів'я худоби, виробництво валової продукції. Особисті господарства об'єктивно стають одним з основних виробників продукції сільського господарства. У 2010 р., маючи в своєму розпорядженні 24,7% земельної площі, особисті господарства населення виробили 58,2% валової продукції галузі.

5. Скорочення обсягів виробництва сільськогосподарської продукції та зниження його насиченості трудомісткими видами продукції призвело до зростання чисельності вивільнених і незайнятих працівників, що загострило кон'юнктуру ринку праці і зумовило зростання безробіття. Це обумовило помітне переміщення робочої сили із крупнотоварних агроформувань і державних підприємств до особистих господарств населення. У 2010 році частка зайнятих в особистих господарствах населення досягла по області 49,4%, а по Україні – 56,1% серед зайнятих у сільському господарстві.

6. На основі проведеного дослідження встановлено, що головний мотивуючий фактор розвитку особистих господарств населення – це отримання грошового доходу, що в значній мірі зв'язано з тим, що працівники сільськогосподарських підприємств мають низьку оплату праці. Використання ручної праці залишається основним фактором, що обмежує розмір землекористування в ОСГ. А наявні матеріально-технічні та фінансові ресурси ніякою мірою не сприяють розвитку ОСГ. Відсутність простої надійної і

доступної за вартістю малогабаритної техніки в багатьох випадках стримує становлення особистих господарств населення.

7. Основними напрямками щодо оптимізації зайнятості сільського населення повинні стати заходи, спрямовані на збільшення попиту на робочу силу, створення відповідних умов для праці і відпочинку, забезпечення високого рівня матеріального добробуту сільського населення.

8. Зайнятість населення та ринок робочої сили виступають одними з головних індикаторів трансформаційних процесів в аграрній економіці, що протягом останнього десятиліття призвело до суттєвого скорочення попиту на робочу силу як безпосередньо в сільській місцевості, так і за її межами. Внаслідок ринкових трансформацій відбуваються корінні зміни в зайнятості населення, змінюється саме ставлення до поняття гарантії зайнятості, зростає кількість осіб, які не залучені до виробничої діяльності.

9. Зниження трудомісткості виробництва продукції в особистому господарстві населення, полегшення праці в ньому – це одна із важливих умов, що сприяє розвитку цих господарств, оскільки лише в цьому випадку суттєво зростає привабливість ведення особистого господарства для всіх груп сільського населення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Мирошниченко А. Развитие трудовых ресурсов Украины //Менеджер по персоналу. - 2007. - № 12. - С. 4-9.
2. Кирич Н. Ефективне використання трудових ресурсів як фактор стабілізації функціонування підприємств //Україна: аспекти праці. - 2008. - № 3. - С. 39-41.
3. Головань В. Соціально-економічні фактори формування та ефективного використання трудових ресурсів на підприємствах сільського господарства //Україна: аспекти праці. - 2006. - № 8. - С. 9-14.
4. Бойченко Є. Вплив демографічних чинників на функціонування ринку праці //Україна: аспекти праці. - 2007. - № 8. - С. 24-29.
5. Жуковський М. О. Трудові ресурси як складова конкурентоспроможності підприємства //Актуальні проблеми економіки. - 2007. - № 2. - С. 54 – 59.
6. Косодій Р.П. Конкурентноздатність трудових ресурсів //Економіка АПК. - 2000. - № 4. - С. 84-88.
7. Мелащук А. Державне управління трудовими ресурсами: історичний аспект //Вісник Української Академії державного управління при Президентові України. - 2002. - № 1. - С. 332-338.
8. Мамонова Г. В. Економетричне моделювання демографічних процесів в Україні та обсягів їх фінансового стимулювання //Актуальні проблеми економіки. - 2008. - № 5. - С. 222 – 230.
9. Смачило В. Формування механізму трудових ресурсів із застосуванням систем стимулювання праці //Україна: аспекти праці. - 2007. - № 3. - С. 32-39.
10. Чепелевська Л. Сучасні проблеми медико-демографічної ситуації в Україні //Охорона здоров'я України. - 2008. - № 1. - С. 249-250.

11. Миценко І. Здоров'я населення України як фактор формування трудових ресурсів в системі безпеки життєдіяльності//Україна: аспекти праці. - 2004. - № 3. - С. 35 – 39.
12. Косодій Р.П. Конкурентноздатність трудових ресурсів //Економіка АПК. - 2000. - № 4. - С. 84-88.
13. Дяченко Б. І. Європейський ринок праці в системі міжнародної міграції трудових ресурсів //Економіка АПК. - 2005. - № 2. - С.138-143.
14. Заюков І. Компоненти сучасної демографічної кризи в Україні та їх вплив на трудовий потенціал //Україна: аспекти праці. - 2008. - № 4. - С. 41-46.
15. Романишин В.О. Рынок труда Украины: современное положение и пути реформирования / В.О.Романишин // Актуальные проблемы экономики. - 2004. - №6. - С.214-219.
16. Травин В.В. Кадрова політика в сучасних умовах / В.Травин. - М., 2006.- 364с.
17. Качан Є.П. Управління трудовими ресурсами / Є.П. Качан: навч. посібник. - К.: Видавничий дім «Юридична книга», 2005. - 358с.
18. Лібанова Е. М., Мельничук Д. П. Ринок праці в економічній системі. — Житомир, 2002. — С. 143—144.
19. Онікієнко В. В. Методичні засади оцінювання рівня соціалізації ринку праці в Україні: Зб. наук. праць кафедри управління трудовими ресурсами і розміщення продуктивних сил Тернопільської академії народного господарства. — Тернопіль, 2004. — Вип. 9.
20. Соціально-економічні дослідження в перехідний період / Політика демографічного розвитку: сучасний стан та її перспективи в західному регіоні України: Збірник наукових праць. — Львів : Інститут регіональних досліджень, 2005. — Вип. 5 (55).
21. Український соціум. — 2002 р.

22. Крючков Г. Демографічна криза в Україні: причини і наслідки //Персонал. - 2003. - № 4-5. - С. 8.
23. Сергієнко О. Людські ресурси України. Демографічна криза та демографічна політика//Україна: аспекти праці. – 2002. -№5. – С.37- 41.
24. Слівінська Н.М. Вплив демографічної ситуації на формування трудового потенціалу в областях Поділля // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України. Випуск №7. – Тернопіль: Економічна думка, 2002. - С. 149 – 154.
25. Лібанова Е. Демографічний колапс //Краєзнавство. Географія. Туризм.. - 2004. - № 34. - С. 2-4.
26. Регіональна політика та механізми її реалізації [Текст] / За ред. акад. НАНУ Долішнього М. І. – К. : Наукова думка, 2003. – 503 с.
27. Населення України-2004. Регіональні аспекти демографічного розвитку [Текст] / Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України. – К. : Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України, 2004. – 342 с.
28. Соціально-економічні дослідження в перехідний період / Політика демографічного розвитку: сучасний стан та її перспективи в західному регіоні України: Збірник наукових праць. – Львів : Інститут регіональних досліджень, 2005. – Вип. 5 (55).
29. Трудовий потенціал Кіровоградської області: стан та перспективи розвитку [Текст] : [колективна монографія] / За ред. Семикіної М. В. – Кіровоград : Кіровоградське видавництво, 2008. – 304 с.
30. Крилова І.Г. Економічні засади забезпечення зайнятості сільського населення.
31. Дусановський С. Л. Економічні основи розвитку АПК в ринкових умовах / Дусановський С. Л., Білан Є. М. — Тернопіль : Збруч, 2003.

32. Шейн Э. Организационная культура и лидерство / Шейн Э.— С.Пб. : Питер, 2007. — 336 с.
33. Рябоконь В. П. Адаптація системи мотивації праці до умов ринку /Рябоконь В. П. // Фінанси України. — 2001.— № 5.
34. Пивоварник Я. Співпраця як складова системи мотивування на підприємстві / Пивоварник Я. // Україна: аспекти праці. — 2002.— № 2
35. Терещенко Н. В. Комплексна оцінка підвищення ефективності діяльності підприємств і мотивації трудової діяльності / Терещенко Н. В. // Український соціум. — 2005.— № 1 (6).
36. Венедиктов В. С. Проблеми науки і практики трудового права України в сучасних умовах ринкової економіки / В. С. Венедиктов // Актуальні проблеми науки трудового права в сучасних умовах ринкової економіки : матеріали наук.-практ. конф. – Х., 2001. –С. 7–9.
37. Процевський О. Яким бути новому Кодексу про працю України? / О. Процевський // Право України. – 1995. – № 9–10. – С. 28–33.
38. Мельник С. Державне управління в Україні: стан, головні проблеми та способи їх вирішення//Україна: аспекти праці.- 2006.-№4.-С.22-26.
39. Волоська В. В. Ефективність виробничої діяльності фермерських господарств / В. В. Волоська // Агроінком. — 2010. — № 11-12. — С. 37-42.
40. Иванов С. А. Применение конвенций МОТ в России в переходной период: некоторые проблемы / С. А. Иванов // Государство и право. – 1994. – № 8. – С. 66–74.
41. Орзіх М. Міжнародно-правові стандарти і права людини в Україні / М. Орзіх // Право України. – 1992. – № 4. – С. 7–11.
42. Хуторян Н. М. Гармонізація основних трудових прав, закріплених в проекті Трудового кодексу, з європейськими стандартами / Н. М. Хуторян // Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення: до 80-

річчя профр. І. Кондратьєва : зб. наук. праць. – Хмельницький : Вид-во Хмельницьк.ун-ту управ. та права, 2007. – С. 13–23.

43. Ярошенко О. М. Кодифікація національного законодавства про працю: сучасний стан і перспективи / О. М. Ярошенко // Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення : тези доп. та наук. повідомл. учасн. II Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 8–9 жовт. 2010 р.). – Х. : Кроссрод, 2010. – С. 67–72.

44. Запропоновано взяти за основу проект Трудового кодексу України // Праця і зарплата. – № 7 (587). – 2008. – С. 1.

45. Хуторян Н. М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин : монографія / Н. М. Хуторян. – К. : Інститут Держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2002. – 263 с.

46. Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект : [монографія] / Г. І. Чанишева. – О. : Юрид. л-ра, 2001. – 327 с.

47. Болотіна Н. Б. Міжнародні стандарти соціальних прав та напрямки їх упровадження в юридичну практику України / Н. Б. Болотіна // Захист соціальних та економічних прав людини: міжнародні стандарти і законодавство України : матеріали наук.-практ. конф., (м. Київ, 12.03.2004 р.) / за ред. О. Ф. Штанька, Н. Б. Болотіної. – К. : КЮІ МВС України, 2004. – Ч. 1. – С. 9–16.

48. Крылов К. Д. Цивилитарная концепция правовой реформы в сфере труда /К. Д. Крылов [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.lawcenter.ru/publisher/c12.htm>.

49. Трудове право України: Академічний курс : підруч. [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / [П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.] ; за ред. П. Д. Пилипенка. – К. : Ін Юре, 2004. – 536 с.

50. Киселев И. Я. Трудовое право стран Запада на рубеже XXI века / И. Я. Киселев // Государство и право. – 1996. – № 1. – С. 121–123.

51. Головина С. Ю. Использование Конвенций МОТ при разработке понятийного аппарата трудового права / С. Ю. Головина //Правоведение. – 1997. – № 2. – С. 68–75.
52. Статистичний щорічник Миколаївської області за 2010 рік. – Головне управління статистики у Миколаївській області, 2011. – 639 с..
53. Бондаренко О.М. Совершенствование механизма оплаты труда и обеспечение конкурентоспособности рабочей силы // Формування конкурентоспроможності робочої сили: Зб. наук. пр. Серія «Економіка праці та соціальної сфери» / Ред. кол.: Д.П. Богиня (відп. ред.) /О.М. Бондаренко. – К.: Ін-т екон. – 2003. –160 с.
54. Генкин Б.М. Основы организаций труда: учеб. пособие / Б.М. Генкин, В.М.Свистунов. - М.: Норма, 2008. - 400 с.
55. Балацкий О.Ф. Социально-экономический потенциал региона: монография/под общ. ред. проф. Балацкого О.Ф./Балацкий О.Ф.- Суми: Университетская книга, 2010.-364 с.
56. Бушуева И.В. Потребительский комплекс и трудовой потенциал городского рынка труда.
57. Миколаївщина у цифрах у 2009 році / Статистичний збірник. За ред. П.Ф. Зацаринського Белевят О.А., Бобровская Н.В., Мельничук Л.С. Развитие сельских территорий и занятости.
58. Попович, П. Я. Економічний аналіз діяльності суб'єктів господарювання [Текст] : підручник / П. Я. Попович. - Тернопіль : Економічна думка, 2004. - 416 с.