

МІЖРЕГІОНАЛЬНА
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ МЕНЕДЖМЕНТУ В УКРАЇНІ

*Матеріали V науково-практичної конференції, присвяченої
25-річчю Міжрегіональної Академії управління персоналом,
м. Київ, МАУП, 17 грудня 2013 р.*

Київ
ДП “Видавничий дім “Персонал”
2014

Рецензенти: Г. А. Дмитренко, д-р екон. наук, проф.
О. І. Радзійський, д-р екон. наук, проф.
Н. Д. Чала, канд. екон. наук, доц.

*Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом
(протокол № 1 від 29.01.14)*

Видання здійснене в рамках проекту
“Наукові праці МАУП”

Концептуальні засади формування менеджменту в Україні: Матері-
К65 али V наук.-практ. конф., присвяченої 25-річчю МАУП, м. Київ, МАУП,
17 груд. 2013 р. / Уклад. О. В. Баєва, Н. М. Терещенко, Н. І. Новальсь-
ка. – К.: ДП “Вид. дім “Персонал”, 2014. – 260 с. : іл. — Бібліогр. в кінці
ст.

До збірника увійшли доповіді пленарних та секційних засідань V науково-практичної конференції “Концептуальні засади формування менеджменту в Україні”. Розглядаються питання управління стратегічним зростанням конкурентоспроможності підприємств, сучасних аспектів управління персоналом, управління освітою та методи викладання у вищій школі, концепцій розвитку управління бізнесом, проблем та перспектив розвитку менеджменту в галузі охорони здоров’я.

Для науковців, освітян, менеджерів різних рівнів управління, а також усіх, хто цікавиться проблемами менеджменту та розвитком управлінської думки в Україні.

ББК 65.9(4УКР)290-2я43

регіонально-адміністративного менеджменту	107
---	-----

Згалаг-Лозинська Л. О.

Підвищення ролі адаптації персоналу в системі внутрішніх комунікацій організації	112
--	-----

Лапицька Н. І.

Інвестиції у персонал як основа розвитку сучасного підприємства	119
---	-----

Дорошенко П. Ю.

Чинники формування соціально-психологічного клімату в організації ...	128
---	-----

Олішевський А. С.

Концептуальні засади формування кадрової політики державної служби цивільного захисту	133
---	-----

Нагорний А. І.

Автоматизація реінжинірингу бізнес-процесів адміністрування персоналу у великому та корпоративному бізнесі	141
--	-----

Падун Н. П.

Концепція управління за цілями: її сутність та реалізація в системі управління персоналом	146
---	-----

Гузенко І. М., Закалик Г. М.

Особливості реагування на конфлікт у педагогічному колективі	150
--	-----

Колпаков В. М.

Проблема політики і стратегії освіти	157
--	-----

Николин І. М.

Роль соціалізації першокурсників у формуванні готовності до самоорганізації в процесі професійної підготовки	167
--	-----

Терещенко Н. М.

Ідентифікація та документування робіт у системі управління їх змістом та послідовністю в галузі освіти	171
--	-----

Чайка Н. Г., Кашичанова Т. В.

Набуття комунікативних умінь у процесі підготовки менеджерів	178
--	-----

Білокур М. Д., Довгий Г. І., Кривонос А. О.

Соціально-економічні аспекти формування екологічної свідомості громадян України	185
---	-----

Колпаков М. В.

Проблеми теорії і практики самоменеджмента в системі освіти	191
---	-----

Швець Н. Г.

Підвищення ефективності навчання дисципліни "Основи охорони праці" у віртуальному освітньому просторі	201
---	-----

Берестецька Л. М.

Деякі аспекти організації діяльності туристичної фірми	207
--	-----

Левченко М. О.

Перспективи розвитку та управління у сфері туризму України	213
--	-----

Лопатенко Л. О., Лопатенко Д. Б.

Логістика як інструмент ефективної діяльності підприємства	221
--	-----

Оліховська М. В., Костецька І. І.,

Гілка М. В.

Формування та розвиток інвестиційних проектів аграрного сектору України в умовах ЄС	228
---	-----

Філіппов М. І., Гавришук Т. Б.

Аналіз інноваційно-інвестиційної діяльності підприємств легкої промисловості	234
--	-----

Фіщук Н. Ю., Бондарчук О. С.

Роль міжнародних інвестицій для розвитку економіки України	242
--	-----

Баєва О. В., Баєва Н. Г.

Концептуальні засади управління якістю медичної допомоги	247
--	-----

Корінчевська І. А.

Бюрократичний підхід оплати праці в секторі охорони здоров'я України	252
---	-----

Сладкевич В. П., Зубков С. В.

Динамічна модель медичного закладу у завданні управління	256
--	-----

ФОРМУВАННЯ РЕГІОНАЛЬНИХ РИНКІВ ПРАЦІ ЯК НАПРЯМ РЕГІОНАЛЬНО-АДМІНІСТРАТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

Регіонально-адміністративний менеджмент — один із найважливіших напрямів економічної науки, значущість якого в умовах переходу до ринку істотно зростає.

Сутність регіонально-адміністративного менеджменту полягає в управлінні соціально-економічними процесами в регіоні, основною підсистемою якого є управління регіональним господарським комплексом з орієнтацією на задоволення потреб споживачів з урахуванням змін навколишнього середовища.

Це зумовлюється необхідністю забезпечення ефективного функціонування кожного регіону, що передбачає оптимальне узгодження інтересів окремих підприємств, галузей господарського комплексу і самої території.

Одне з найважливіших завдань регіонально-адміністративного менеджменту в контексті підвищення конкурентоспроможності регіону полягає в ефективному використанні всіх видів ресурсів, у тому числі і трудових [3].

Збалансований соціально-економічний розвиток регіону передбачає формування і ефективне функціонування ринку праці, невід'ємного елемента ринкової економіки.

Згідно з Законом України “Про зайнятість населення” ринок праці являє собою систему правових, соціально-трудових, економічних та організаційних відносин, що виникають між особами, які шукають роботу, працівниками, професійними спілками, роботодавцями та їхніми організаціями, органами державної влади у сфері задоволення працівників у зайнятості, а роботодавців — у найманні працівників відповідно до законодавства [2]. Тобто ринок праці — це сукупний попит і пропозиція робочої сили. Завдяки взаємодії цих двох складових забезпечується розподіл економічно активного населення за робочими місцями за сферами господарської діяльності в галузевому, територіальному, демографічному та професійно-кваліфікаційному розрізах.

У територіальному відношенні ринок праці є складною просторовою структурою, яка включає локальний, регіональний, національний та світовий ринки. Кожен із виділених ринків характеризується певними параметрами, які відображають специфіку конкретної території.

Відомо, що кожен регіон як частина території країни характеризується

ся своїми особливостями соціально-економічного та науково-технічного розвитку, демографічних і міграційних процесів. Цим обумовлюються відмінності регіональних ринків праці: характер структури зайнятості, рівень оплати праці, методи регулювання ринку праці з боку місцевих органів влади. Тому знання специфіки територіальної організації ринку праці має важливе прикладне значення при розробці відповідних програм [6].

Фахівці відмічають, що ринок праці України є незрілим, розбалансованим і малоефективним. Проведений нами аналіз показав, що в регіональному розрізі спостерігається істотна диференціація стану ринків праці, яка характеризується насамперед показником напруги, що відображає кількість претендентів на одне вільне робоче місце, вакансію. Так, якщо в цілому по Україні в 2011 р. цей показник складав 8 осіб, то в Кіровоградській, Сумській, Запорізькій, Полтавській, Івано-Франківській, Вінницькій та Хмельницькій областях він був вищий в 3,1–6,4 раза. Слід відмітити, що вказаний показник у 2011 р. порівняно з докризовим періодом (2005 р.) в цілому по Україні зріс в 1,6 раза. При цьому у

Волинській, Одеській, Херсонській, Чернівецькій областях він дещо знизився. Водночас у Вінницькій, Запорізькій, Івано-Франківській, Кіровоградській, Сумській, Харківській, Хмельницькій, Черкаській та Чернігівській областях мало місце його зростання в 1,8–5,7 раза. Наведені дані вказують на те, що в структурі більшості регіональних ринків праці негативні тенденції подолати поки що не вдається.

Ринок праці в Україні формується в надзвичайно складних умовах, пов'язаних з освоєнням ринкових методів в економіці, наявними економічними проблемами та інституційними обмеженнями перехідного періоду. Таким чином, на думку фахівців, замість ринкової реструктуризації зайнятості пріоритетне застосування отримали нестандартні механізми адаптації сфери трудових відносин, що надавали можливість підприємствам утримувати надлишкову чисельність зайнятих за рахунок збереження низького рівня заробітної плати та затримки її виплати [4].

Очевидно, цим можна пояснити недостатні темпи ринкових змін у професійній структурі ринку праці (див. табл.).

Структура потреби підприємств у працівниках на заміщення вільних робочих місць*

	Відсотки	
	2005 р.	2011 р.
Усього	100	100
Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управлінці)	6,8	8,9
Професіонали	10,1	15,3
Фахівці	9,3	11,8

Технічні службовці	2,7	2,9
Працівники сфери торгівлі та послуг	6,6	10,5
Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарства, риборозведення та рибальства	1,2	1
Кваліфіковані робітники з інструментом	30	21,9
Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин	21,3	13,3
Найпростіші професії (зокрема особи, які без професій)	12	14,4

* Розраховано за даними статистичного щорічника України за 2011 рік, с. 364

З даних, наведених у таблиці, видно, що позитивними змінами у професійній структурі потреби в працівниках було зростання частки професіоналів та фахівців. Хоча, порівняно з розвиненими країнами, цей показник є недостатнім. Так, зокрема, в економіках країн ЄС він становить відповідно 16 та 18 % [4].

Невелика частка технічних службовців та зниження частки кваліфікованих робітників вказує на консервацію негативних рис структури зайнятості, а відповідно і збереження неефективних робочих місць. Тим самим гальмується модернізація виробництва, перехід його до інноваційного розвитку, вкрай необхідного в період виходу з кризи.

Незначну частку в структурі попиту на робочу силу становлять кваліфіковані робітники сільського та лісового господарства, риборозведення та рибальства, до того ж цей показник має тенденцію до зниження.

Значну частку в кадровому складі економіки становлять також робітники найпростіших професій та особи без професій, які виконують роботи, що не потребують кваліфікаційної підготовки. Причому частка

цієї категорії в 2011 р. зросла до 14,4 проти 12 % у 2005 р., в країнах ЄС вона не перевищує 10 %.

Забезпечення повної продуктивної, вільно обраної зайнятості, її реструктуризації на ринкових засадах має комплексний характер. Тому вимагає проведення відповідної податкової, кредитно-грошової, інвестиційної, бюджетної, соціальної, зовнішньоекономічної та інноваційної політики, спрямованої на розширення сфери застосування праці та підвищення конкурентоспроможності робочої сили [2].

Виключно важлива роль ринку праці в суспільному розвитку зумовлюється тим, що, по-перше, він є невід'ємним елементом ринкової економіки, від якого залежить напрям і темпи економічного розвитку. По-друге, завдяки ринку праці формується рівень добробуту населення та вирішується багато соціальних проблем [4]. Отже, ринок праці слід розглядати як особливий суспільний механізм, що реалізує соціально-трудові відносини та забезпечує збалансованість інтересів працівників, підприємців і держави. Ринку праці належить важлива роль у здійсненні ринкових реформ.

У соціально-економічній літературі наголошується на очевидній необхідності державного регулювання ринку праці, зокрема, на основі нормативного підходу, який зосереджується на плановій діяльності органів державного управління [1, 6].

В Україні створено серйозну нормативну базу розвитку соціально-трудових відносин: права громадян на працю та соціальний захист сформульовані в Конституції України, правові, фінансові та організаційні засади державного регулювання ринку праці регламентуються спеціальними законами України, постановами Кабінету Міністрів України та наказами Міністерства праці і соціальної політики України.

Так, зокрема, Законом України “Про зайнятість населення” передбачено включення до загальнодержавних та регіональних програм соціально-економічного розвитку показників ринку праці. Невід’ємним елементом системи регулювання ринку праці повинні бути заходи стимулювання вітчизняного виробництва до створення нових робочих місць в пріоритетних галузях економіки та сільському господарстві [2].

До складу програм соціально-економічного розвитку входять також територіальні та місцеві програми зайнятості населення, які розробляються місцевими державними адміністраціями та затверджуються Кабінетом Міністрів України та відповідними радами.

На підставі викладеного можна зробити такі висновки:

- сучасний стан ринків праці більшості регіонів України не відповідає сучасним вимогам і

недостатньо зорієнтований на ринкову трансформацію зайнятості;

- вирівнювання диспропорцій професійно-кваліфікаційної та галузевої структури ринку праці вимагає розробки та реалізації державних програм розвитку кожного регіону з чітким визначенням джерел поповнення фінансових ресурсів, призначених для нагромадження;
- для розвитку ринків праці в індустріальних областях необхідна структурна реорганізація промислового комплексу та прискорений розвиток об’єктів соціальної інфраструктури;
- для ринків праці більшості регіонів важливе значення має створення сприятливих економічних та організаційних передумов для розширення мозайнятості в різних сферах економіки, розвитку малого та середнього бізнесу;
- необхідною передумовою розвитку регіональних ринків праці є вдосконалення механізмів взаємодії та співпраці регіональних органів державної влади, роботодавців різних форм власності та територіальних служб зайнятості.

Література

1. Гулевич О. Нормативний аналіз державного регулювання ринку праці // Україна: аспекти праці. — 2005. — № 8. — С. 3–6.
2. Закон України “Про зайнятість населення” від 5 липня 2012 р. № 5067-VI.

3. *Регіонально-адміністративний менеджмент: навч. посіб.* / Під ред. В. Г. Воронкової. — К.: Вид. дім “Професіонал”, Центр учб. л-ри, 2010. — С. 351.
4. *Системні вади ринку праці України та пріоритети його реформування. Аналітична доповідь* / О. М. Пищуліна, О. П. Коваль, О. О. Кочемировська. — К.: НІСД, 2010. — С. 72.
5. *Статистичний щорічник України за 2011 рік.* — К., 2012.
6. *Шевченко Л. С. Ринок праці: сучасний економіко-теоретичний аналіз: монографія.* — Х., 2007. — С. 335.