

УДК 331.55

Дубинська І.І.
аспірант

Міжнародного університету бізнесу і права

**ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ РЕГІОНУ
В УМОВАХ ЗРОСТАННЯ ЗОВНІШНІХ ТА ВНУТРІШНІХ ЗАГРОЗ****FOREIGN EXPERIENCE OF MANAGEMENT
OF LABOUR RESOURCES OF REGION IN THE CONDITIONS
OF INCREASING EXTERNAL AND INTERNAL THREATS****АНОТАЦІЯ**

Визначено, що український ринок праці склався під впливом як інерції розпаду планово-централізованої системи організації праці та трансформаційної кризи, так і позитивних процесів соціально-економічних перетворень. Досліджено динаміку основних показників ринку праці України за останні роки. Представлено зарубіжний досвід різних країн. Доведено, що в Україні склалися певні традиції, власний позитивний досвід управління трудовими ресурсами, який не можна ігнорувати. Тому найприйнятнішим у сфері управління трудовими ресурсами є поєднання українського та закордонного досвіду.

Ключові слова: трудові ресурси, управління, закордонний досвід, ринок праці.

АННОТАЦИЯ

Определено, что украинский рынок труда сложился под влиянием как инерции распада планово-централизованной системы организации труда и трансформационного кризиса, так и позитивных процессов социально-экономических преобразований. Исследована динамика основных показателей рынка труда Украины за последние годы. Представлен зарубежный опыт разных стран. Доказано, что в Украине сложились определенные традиции, собственный положительный опыт управления трудовыми ресурсами, который нельзя игнорировать. Поэтому наиболее приемлемым в сфере управления трудовыми ресурсами является сочетание украинского и зарубежного опыта.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, управление, зарубежный опыт, рынок труда.

ANNOTATION

Determined that the Ukrainian labor market was formed under the influence of inertia of the collapse of the centrally-planned system of work organization and the transformational crisis and process of positive socio-economic change. The dynamics of the main indicators of the labor market of Ukraine in recent years. Presented international experience in different countries. It is proved that in Ukraine there is a certain tradition, its own positive experience of human resources management that cannot be ignored. Therefore, the most acceptable in the field of human resource management is a combination of Ukrainian and foreign experience.

Keywords: labor resources, management, international experience, labor market.

Постановка проблеми. Стан та рівень використання трудових ресурсів регіону належать до соціально-економічних параметрів, які визначальним чином впливають на суспільний розвиток та конкурентоспроможність національної економіки. З одного боку, ринок праці – елемент економічної системи, від якого залежать вектор і темпи макроекономічної динаміки, з іншого – він опосередкує вплив макроекономічного розвитку на добробут населення та на стан багатьох соціальних процесів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У наукових колах проблемам управління тру-

довими ресурсами, його особливостям присвячено доволі багато наукових праць. Над цією проблемою працювали відомі вчені: І. Дегтярьова, Е. Лібанова, В.К. Лебедева, Ю. Палеха, Череп А.В. Янковська Л.А. та інші. Однак, спираючись на досліджуваність цієї проблематики, багато аспектів залишаються не розкритими до кінця. Особливу увагу слід приділити дослідженню та адаптації світового досвіду управління трудовими ресурсами до українських реалій.

Метою статті є дослідження є дослідження та адаптація зарубіжного досвіду управління трудовими ресурсами регіону в умовах внутрішніх та зовнішніх загроз.

Виклад основного матеріалу. Український ринок праці склався під впливом як інерції розпаду планово-централізованої системи організації праці та трансформаційної кризи, так і позитивних процесів соціально-економічних перетворень. Стан регіонального ринку праці визначається як становищем економіки в цілому та діями у сфері макроекономічного регулювання, так і ефективністю дій у різних сферах соціальної політики, зокрема в галузях загальної та професійної освіти, пенсійного забезпечення, житлової політики тощо. Створення атрибутів ринку праці України поки ще відстає від загального поступу економічних перетворень. Це діє як додатковий фактор, що негативним чином впливає на динаміку зайнятості та безробіття.

Нами представлена динаміка основних показників ринку праці України за останні роки (табл. 1). Як показують розрахунки, за умов зменшення загальної чисельності населення України у період 2010-2015 рр., чисельність зайнятого населення теж скоротилася на 2737 (16 443,2-19 180,2) тис. осіб; чисельність населення працездатного віку зменшилася на 1709,5 (15742,0-17451,5) тис. осіб; чисельність безробітних (за методологією МОП) працездатного віку зменшилася на 58,5 (1712,5-1654,0) тис. осіб.

Населення у працездатному віці, зайняті особи старших вікових категорій і підлітки є складовою частиною трудових ресурсів і найважливішим чинником пропозиції робочої сили,

потенційного попиту на робочі місця і об'єму ринку праці. Очевидно, що потреби економіки в кадрах і напрям професійної підготовки повинні адекватно реагувати на запити ринку праці. Сьогодні ж в Україні попит на працівників тієї або іншої професії (спеціальності) в основному визначається професійно-кваліфікаційною структурою зайнятих у виробництві, хоча структура попиту зазнає суттєвих змін.

Система професійного навчання виявилася недостатньо гнучкою, не зумівши відреагувати на зміни в попиті на робочу силу. Передусім посилюється дисбаланс у масштабах випуску фахівців, що отримали початкову, середню і вищу професійну освіту.

В Україні відбуваються несприятливі зміни у структурі зайнятості. Деформується галузева професійно-кваліфікаційна структура зайнятості, відбиваючи тенденцію якісної зміни трудового потенціалу країни. Зростає чисельність безробітних із середньою спеціальною і вищою освітою, вивільнених з галузей науки, куль-

тури, освіти, які визначають науково-технічний і духовний потенціал суспільства.

Таке становище на ринку праці є одним із потужних чинників недостатньої ефективності використання трудового ресурсу в Україні. Низька продуктивність праці – одна з головних макроекономічних проблем країни. За даними ОЕСР, нині продуктивність української робочої сили на 25 % нижча російської [2]. Показники продуктивності праці з урахуванням паритету купівельної спроможності представлено в табл. 2.

При відносно невеликій різниці в якості вищої освіти (у рейтингу якості вищої освіти Всесвітнього економічного Форуму 2008 р. Росія посідає 45 місце, Україна – 54), [3] за показниками ефективності ринку праці, дистанція є дуже значною (Росія – 33 місце, Україна – 62). За останні 17 років Україні так і не вдалося відновити втрачені після розпаду Радянського Союзу позиції: у 1993 р. індекс людського розвитку становив 0,844, зараз – 0,788 (що близько за позиціями до Намібії та Ботсвани).

Таблиця 1

Основні показники ринку праці України¹ [1]

	Чисельність населення усього, тис. осіб	Економічно активне населення				у тому числі							
		у віці 15-70 років		працездатного віку		зайняте населення				безробітне населення (за методологією МОП)			
						у віці 15-70 років		працездатного віку		у віці 15-70 років		працездатного віку	
		в середньому, тис. осіб	у % до населення відповідної вікової групи	в середньому, тис. осіб	у % до населення відповідної вікової групи	в середньому, тис. осіб	у % до населення відповідної вікової групи	в середньому, тис. осіб	у % до населення відповідної вікової групи	в середньому, тис. осіб	у % до економічно активного населення відповідної вікової групи	в середньому, тис. осіб	у % до економічно активного населення відповідної вікової групи
2010		20894,1	63,6	19164,0	71,9	19180,2	58,4	17451,5	65,5	1713,9	8,2	1712,5	8,9
2011		20893,0	64,2	19181,7	72,6	19231,1	59,1	17520,8	66,3	1661,9	8,0	1660,9	8,7
2012	45633,6	20851,2	64,5	19317,8	72,9	19261,4	59,6	17728,6	66,9	1589,8	7,6	1589,2	8,2
2013	45553,0	20824,6	64,9	19399,7	72,9	19314,2	60,2	17889,4	67,3	1510,4	7,3	1510,3	7,8
2014	45426,2	19920,9	62,4	19035,2	71,4	18073,3	56,6	17188,1	64,5	1847,6	9,3	1847,1	9,7
2015	42929,3	18097,9	62,4	17396,0	71,5	16443,2	56,7	15742,0	64,7	1654,7	9,1	1654,0	9,5

¹ Дані за 2010-2014 роки наведено без урахування тимчасово окупованої території АР Крим та м. Севастополя, за 2015 рік – також без частини зони проведення антитерористичної операції.

Таблиця 2

Показники продуктивності праці з урахуванням паритету купівельної спроможності (доларів на рік)

Рік	США	Україна	Росія	Польща	Туреччина	Китай	Португалія	Греція
1990	61 898	15 501	16 988	18 007	17 254	2 699	31 216	41 203
1995	66 142	8 737	13 505	22 070	18 198	4 859	36 107	42 666
2000	74 244	9 562	16 386	28 853	21 065	7 409	38 250	48 384
2005	80 660	14 058	Н.д.	34 029	24 664	Н.д.	38 718	53 977
2015	86 262	16 928	23 512	32 733	25 833	12 836	37 585	52 454

Джерело: [3]

Підвищення рівня конкурентоспроможності країни безпосередньо залежить від темпів створення організаційно-економічних передумов для становлення «економіки знань», яка передбачає підвищення якості трудового потенціалу. Зарубіжний досвід та розвиток інформаційних технологій, що трансформують знання в інформацію, дають можливість ефективно впроваджувати технологічні нововведення.

Необхідно зазначити, що швидка зміна технологій, впровадження нових матеріалів вимагає постійного перенавчання працюючих, оволодіння новими професіями. При цьому слід враховувати зарубіжний досвід застосування інноваційних методів та інноваційних технологій, спрямованих на посилення ефективності управління трудовими ресурсами в умовах зовнішніх викликів.

Заслугує на увагу досвід Швеції щодо розробки загальнонаціональної системи заходів зі створення нових робочих місць, забезпечення систематизації обліку вакансій, організації професійної підготовки і підвищення кваліфікації вивільнених робітників. Інноваційні технології освіти спрямовані на забезпечення зростання продуктивності праці за рахунок підвищення рівня знань та кваліфікації працівників. У Швеції законодавчим чином закріплено надання оплачуваної учбової відпустки, що свідчить про посилення уваги держави до систематичного підвищення рівня кваліфікації економічно активного населення [4].

Досвід Японії свідчить про доцільність застосування таких форм, як організація навчання працівників для венчурних та інших малих і середніх підприємств, часткове покриття витрат роботодавцям на проведення профпідготовки на виробництві або виплату дотацій тим з них, хто надає можливість своїм працівникам підвищувати свій рівень кваліфікації на державних курсах підготовки [5, с. 128].

Цікавим є досвід Польщі стосовно розробки та застосування відповідного інструментарію протидії зростанню безробіття. Важливим є здійснення «витратних програм», що забезпечують реалізацію програм підтримки зайнятості та професійної активізації зайнятих. Ці програми передбачають поширення таких активних форм протидії безробіттю, як громадські роботи; відшкодування страхових внесків роботодавцю у випадку, коли він працевлаштовує безробітного; надання кредитів для створення нових робочих місць на підприємствах і установах різних форм власності, для започаткування власної справи безробітним; перепідготовка зайнятих; спеціальні програми для тривало безробітних; субсидії випускникам курсів перепідготовки; стажування (апробація) незайнятих на підприємствах; виплата стипендії випускникам, які продовжують навчання в регіонах з високим рівнем структурного безробіття; організація «Клубів праці», що допомагають безробітним адаптуватися до нових умов життя [5, с. 215].

Закордонний досвід управління трудовими ресурсами вартий широкого практичного застосування відповідно до реальних соціально-економічних умов в Україні. Слід зважити й на те, що в Україні склалися певні традиції, власний позитивний досвід управління трудовими ресурсами, який не можна ігнорувати. Тому найприйнятнішим у сфері управління трудовими ресурсами є поєднання українського та закордонного досвіду.

Український науковець Ю. Палеха [6, с. 88], на основі досліджень Міжнародного інституту менеджменту, визначає притаманними українській культурі наступні риси: висока дистанція влади, співвідношення в однакових часах індивідуалізм-колективізм, усереднене значення між мужністю та жіночністю, підвищене прагнення уникнути невизначеності та короткотривалість орієнтації.

Г.А. Дмитренко зазначає, що «Сьогодні ще далеко не всім зрозуміло, що «ахілесовою п'ятою» української економіки є неефективний механізм управління людськими ресурсами, а ключовою проблемою адаптації України до європейської спільноти економічно розвинутих країн є відхід від технократичного та перехід до антропосоціального стратегічного управління [7, с. 13].

У державній політиці регіонів та в регіональній політиці щодо розвитку трудових ресурсів в Україні можливо використання (при певній адаптації до місцевих умов) таких заходів:

- розробка регіональних програм попередження та усунення безробіття;
- створення фірм з оренди робочої сили, які надають працівникам пакет соціальних послуг і постійну зайнятість у фірмі на умовах тимчасової зайнятості на різних підприємствах за направленням фірми (досвід Німеччини);
- взаємне визнання дипломів про освіту та порівнянності кваліфікації (досвід Європейського Союзу);
- заходи щодо отримання молоддю першого робочого місця, стажування тощо, зокрема, шляхом повного або часткового його субсидіювання державою на певний термін (досвід ЄС);
- заохочення до створення кооперативних товариств працівниками при загрозі закриття підприємства, коли акціонерний капітал формується із заощаджень працівників (досвід Великобританії);
- фінансування місцевою владою організації кооперативів, які цілком віддаються у розпорядження безробітних, що володіють необхідними професійними навичками (досвід Великобританії);
- надання тривало безробітним можливості протягом року щомісячно працювати по 78 годин із збереженням допомоги по безробіттю (досвід Франції);
- виплата допомоги по безробіттю працівникам з низькою заробітною платою для збереження робочого місця (досвід Німеччини);

– звільнення підприємця від сплати внесків по соціальному страхуванню на 1 рік, якщо він організує курси перепідготовки безробітних на своєму підприємстві (досвід Німеччини);

– сприяння розвитку сільських ремісництв, рибного господарства (досвід Фінляндії);

– фінансування з регіонального бюджету малого туристичного та відпочинкового бізнесу с так званих «зелений туризм» (досвід Фінляндії);

– стимулювання самозайнятості у формі одноразових, періодичних виплат або у комбінованій формі (досвід ЄС);

– фінансові пільги підприємствам, створеним безробітними: звільнення від виплати соціальних податків терміном на 6 місяців (досвід Франції); зниження податків на 30% (досвід Німеччини);

– фінансування з регіонального бюджету інвестицій в інфраструктурні об'єкти, що використовуються в системі громадських робіт (досвід Польщі);

– стимулювання внутрішньофірмової мобільності із доплатою працівникам за освоєння додаткових спеціальностей (досвід Японії);

– стимулювання до міжфірмених угод про спільне використання робочої сили, що балансує зайнятість у випадку мінливої кон'юнктури товарного ринку (досвід Японії);

– виплата субсидій підприємствам для стимулювання створення нових робочих місць і проведення курсів підготовки та перепідготовки працівників (досвід Японії);

– підтримка випереджаючого навчання персоналу, що знаходиться під ризиком звільнення;

– стимулювання до застосування гнучких форм зайнятості (досвід ЄС);

– стимулювання вторинної зайнятості (досвід ЄС);

– стимулювання трудової та географічної мобільності (досвід ЄС).

Згідно зі світовим досвідом, основними принципами регіональної (комунальної) політики зайнятості являються: по-перше, соціально-економічна доцільність, а не комерційна ефективність; по-друге, використання різних джерел, включаючи регіональний бюджет, кошти

служби зайнятості, міжнародні фонди, кошти спонсорів тощо [8, с. 107].

Висновки. Основним пріоритетом державної політики щодо ринку праці має стати створення правових, економічних та інституційних умов для підвищення ефективності зайнятості населення. Рішення, що приймаються у сферах структурної політики, формування та реалізації інвестиційних програм, політики доходів, розвитку системи освіти тощо повинні прийматися з урахуванням їхнього очікуваного впливу на стан зайнятості в Україні. Акценти державної політики повинні поступово зсуватися від практики регулювання поточної ситуації, що складається на національному ринку праці, у бік здійснення упереджувальних заходів та опікування якістю робочої сили, забезпечення та закріплення прогресивних зрушень у регіональній та галузевій структурі зайнятості.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Офіційний сайт Державного комітету статистики: Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
2. Офіційний сайт The CIA World Factbook. Режим доступу: <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/>
3. Офіційний сайт The World Economic Forum. Режим доступу: <https://www.weforum.org/>
4. Можаяев В. Совместима ли «шведская» модель с глобализацией и евроинтеграцией? / В. Можаяев // Человек и труд. – 2001. – № 4. – С. 30–33.
5. Людський розвиток в Україні: інноваційний вимір (колективна монографія) / За ред. Е.М. Лібанової. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2008. – 383 с.
6. Палеха Ю.І. Ключі до успіху, або організаційна та управлінська культура / Ю.І. Палеха. – К.: Вид-во Європейського університету фінансів, інформаційних систем, менеджменту і бізнесу, 2000. – 211 с.
7. Дмитренко Г.А. Формирование новой управленческой культуры в Украине: антропосоциальный подход / Г.А. Дмитренко // Корпоративна культура організацій XXI століття: 3б наук. праць; під заг. ред. Г.Л. Хаєта.– Краматорськ: ДДМА, 2003. – С. 13-19.
8. Лебедева В.К. Управління трудовими ресурсами регіону в умовах економічної кризи / В.К. Лебедева, Г.К. Ковальчук, А.М. Васюченко // Проблеми економіки та політичної економії. – 2016. – №1. – С. 99-108.