

рического национального университета им. В. И. Вернадского. — Серия «Экономика». — Т. 21 (60) № 1. — 2008. — С. 55—62.

3. *Климчук С. В.* Формування ефективного середовища фінансової реструктуризації підприємств аграрної сфери економіки / С.В. Климчук // Агроінком. — № 7—8. — 2007. — С. 32—36.

4. *Кравченко С. А.* Адаптивный подход в системе управления сельскохозяйственного предприятия / С.А. Кравченко // 36. наук. праць. Продуктивність агропромислового виробництва. — 2007. — № 6. — С. 132—139.

5. *Макаренко П. М.* Організація і економічний механізм адаптації аграрного господарювання до ринково-підприємницького середовища: Монографія / П. М. Макаренко. — К.: Наукова думка, 1999. — 621 с.

6. *Сичевський М. П.* Удосконалення організаційно-економічного механізму розвитку харчової промисловості України. — К.: Науковий світ, 2004. — 375 с.

7. *Федулова І. В.* Визначення точок біфуркації еволюційної синергетичної моделі інноваційного розвитку підприємств / І. В. Федулова // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. — 2008. — № 5. — С. 190—196.

УДК 330

Ю. С. Наушко, канд. екон. наук,
доцент кафедри економіки і контролінгу,
Сумський національний аграрний університет

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ

АНОТАЦІЯ. У статті досліджено організаційно-економічний механізм управління трудовими ресурсами. Важливою складовою організаційно-економічного механізму управління трудовими ресурсами виступає фінансове забезпечення заходів сприяння зайнятості населення. Завданням організаційно-економічного механізму управління трудовими ресурсами є зведення до мінімуму ризику нестійкості функціональних відносин між суб'єктами ринку праці.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: трудові ресурси, ринок праці, механізм.

АННОТАЦИЯ. В статье исследуется организационно-экономический механизм управления трудовыми ресурсами. Важной составной организационно-экономический механизм управления трудовыми ресурсами выступает финансовое обеспечение мероприятий содействия занятости населения. Задачей организационно-экономический механизм управления трудовыми ресурсами есть сведение до минимума риска неустойчивости функциональных отношений между субъектами рынка труда.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: трудовые ресурсы, рынок труда, механизм.

ANNOTATION. Organizational and economic mechanism of management of manpower resources is studied in the article. The important component of organizational and economic mechanism of management of manpower resources is financial support of measures of promotion the employment of population. The task of organizational and economic mechanism of management of manpower resources is minimization of risk of instability of functional relations between subjects of labor market.

KEY WORDS: manpower resources., labour market, mechanism

Постановка проблеми: Зміни, які відбулися у ринковій економіці, щодо земельних і майнових відносин суттєво вплинули на соціально-трудові відносини. Особливо цей вплив відчувається в агропромисловому комплексі, в якому в основному завершено реформування відносин власності. Внаслідок чого утворились нові організаційно-господарські структури, поява яких призводить до виникнення проблем економічного, організаційного й управлінського характеру та набуває актуальності проблема управління трудовими ресурсами.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Розгляду організаційно-економічний механізму управління трудовими ресурсами присвятили свої роботи Г. А. Калиев, О. Б. Кравченко, А. М. Колот, Р. П. Косодій, В. М. Лич, А. Г. Мазур, В. І. Шульга та ін. Разом з тим, питання організаційно-економічний механізму управління трудовими ресурсами потребує подальшого дослідження, що і є метою статті.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження організаційно-економічного механізму управління трудовими ресурсами, який сформувався за умов екстенсивного розвитку суспільства, на основі незмінної технічної бази, високої частки ручної праці та низького рівня її продуктивності.

Основні результати дослідження. Зміни, що відбуваються на ринку праці, пов'язані з: збільшенням безробіття (прихованим безробіттям) та дисбалансом між попитом та пропозицією на ринку праці. Зазначені зміни вимагають запровадження ефективної всебічної політики, щодо покращення зайнятості, що потребує детального аналізу організаційно-економічного механізму управління трудовими ресурсами.

Це, з одного боку, сприяло досягненню рівності на ринку праці, а з іншого боку — породило сучасні проблеми, зокрема: відсутність механізму вирішення соціальних конфліктів, певну пасивність громадян, психологічну неготовність широких верств

населення і владних структур до сприйняття змін, зумовлених перехідним періодом.

До складу моделі організаційно-економічного механізму управління трудовими ресурсами, на нашу думку, слід включити такі елементи (рис. 1):

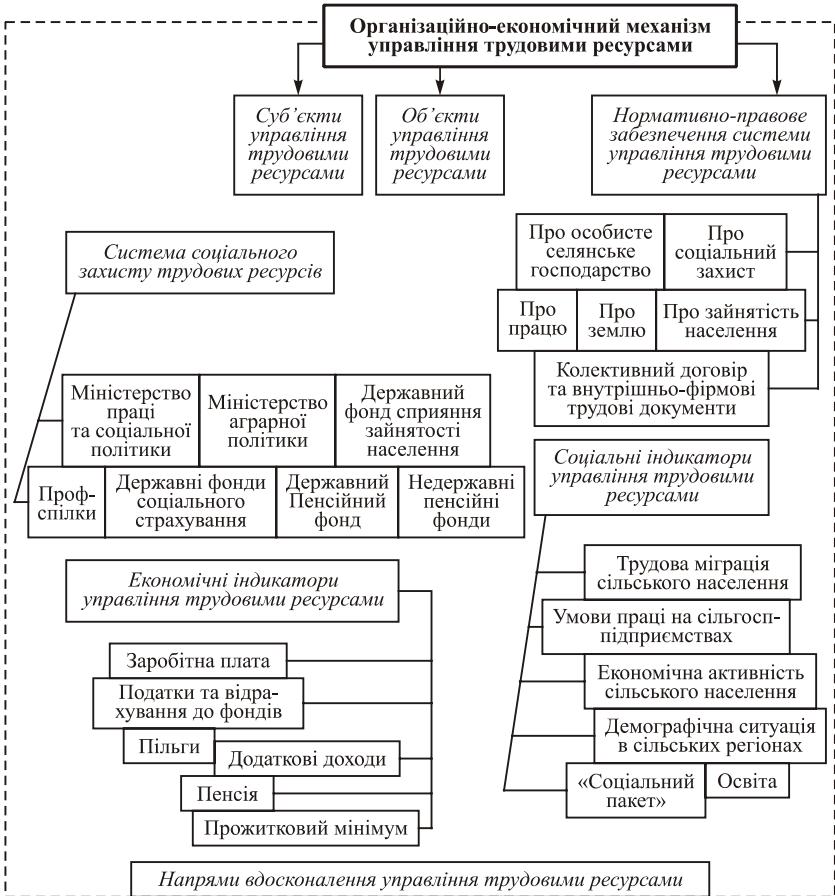


Рис. 1. Модель організаційно-економічного механізму управління трудовими ресурсами

1. суб'єкти та об'єкти управління трудовими ресурсами;
2. нормативно-правове забезпечення системи управління трудовими ресурсами;
3. система соціального захисту трудових ресурсів;

4. соціальні індикатори управління трудовими ресурсами;
5. економічні індикатори управління трудовими ресурсами;
6. напрями вдосконалення управління трудовими ресурсами.

Р. П. Косодій [4, с. 132—133] зазначає, що до недавнього часу основним напрямом регулювання трудової активності було її підвищення з метою залучення у суспільне виробництво все більшої маси працездатного населення.

Економіка розвивалася переважно екстенсивно, продуктивність праці була низькою, а адміністрація підприємств не була зацікавлена у скороченні чисельності працюючих.

Багато проблем з управління трудовими ресурсами розглядається з урахуванням рекомендацій МОП, членом цієї організації є і Україна.

У вирішенні соціально-трудових проблем важливу роль відіграють профспілки.

Окремо зазначимо, що в сільському виробництві профспілки відіграють досить важливу роль, але мають і певні обмеження у своїй діяльності:

- значна кількість сільськогосподарських підприємств не укладає колективних договорів з працівниками, як наслідок, відсутні зв'язок між працівником і роботодавцем і потреба у профспілці;

- для того, щоб укладені договори на сільськогосподарських підприємствах мали юридичну силу, їх треба зареєструвати в Міністерстві юстиції України, в іншому випадку дані договори не мають юридичної сили, як наслідок, відсутня потреба у профспілках.

Нормативно-правове забезпечення управління трудовими ресурсами передбачає наявність нормативно-правових актів, які мають регулювати відносини між працівниками та роботодавцями.

Система управління трудовими ресурсами в Україні має досить різноманітні правові засади і ґрунтується на основних положеннях Конституції України та на базі Кодексу законів про працю та законів, прийнятих Верховною Радою України. Першочергове значення мають такі закони: «Про зайнятість населення», «Про охорону праці», «Про освіту», «Про колективні договори і угоди», «Про підвищення соціальних гарантій для трудящих». Правовою та нормативною базою служать також постанови уряду, укази Президента України, положення та інструкції з питань управління трудовими ресурсами.

Центральним органом виконавчої влади з питань забезпечення єдиної державної політики із зайнятості, соціального захисту є Міністерство праці та соціальної політики України, а також відділи праці обласних і районних рад народних депутатів.

Основними завданнями Міністерства праці та соціальної політики України є:

- розробка політики та координація роботи в соціально-трудої сфері; визначення основних напрямів соціальної політики уряду;
- формування правової й нормативної бази регулювання соціально-трудої відносин;
- регулювання ринку праці та зайнятості населення.

Поряд з системою Міністерства праці та соціальної політики України визначені функції управління трудовими ресурсами виконують інші міністерства та відомства України (Міністерство освіти і науки, Міністерство фінансів, Міністерство економіки, Міністерство охорони здоров'я).

Головна роль в управлінні трудовими ресурсами належить Державній службі зайнятості, яка займається не лише пошуком робочих місць і працевлаштуванням, а й регулює процеси зайнятості населення, веде підготовку та перепідготовку кадрів, виплачує допомогу в період тимчасової незайнятості.

Система соціального захисту потребує доопрацювання з таких причин:

- низька заробітна плата — невеликі розміри відрахувань до фондів — мінімальні виплати з фондів;
- відсутність розробленої системи відрахувань внесків до Пенсійного фонду працівників аграрної сфери з доходів від ведення свого господарства.

Основними економічними індикаторами управління трудовими ресурсами є: заробітна плата, прожитковий мінімум, пенсія, додаткові доходи, податки та відрахування до фондів (пенсійного та соціального страхування), пільги.

Розглядаючи заробітну плату як один із основних індикаторів, слід звернути увагу на те, що сам розмір заробітної плати в недостатній мірі характеризує трудові відносини між працівником і роботодавцем.

Розмір пенсії, яку отримують працівники сільськогосподарських підприємств — мінімальний, тому його не вистачає для задоволення свої власних потреб, що призводить до того, що пенсіонери змушені шукати додаткові джерела отримання доходів і працювати. Тому ведення особистого господарства є основним доходом пенсіонерів.

Зміни, які відбуваються в соціально-трудої відносинах на селі призводять до зниження рівня життя сільського населення.

Вимоги, що пред'являються до розвитку трудових ресурсів регіону, можна сформулювати таким чином:

- адекватність напрямів розвитку трудових ресурсів поставленим цілям;
- формування високого освітньо-кваліфікаційного рівня населення;
- оптимізація циклу реалізації трудових ресурсів;
- забезпечення інтеграції ініціативної, творчої, професійно-трудової та підприємницької складових зазначених ресурсів.

Не менш важливою проблемою для суб'єктів господарювання у сільській місцевості та сільського населення є, насамперед, недостатня ефективність існуючої системи професійної підготовки селян, керівників і спеціалістів сільського господарства. Відсутність практичного досвіду роботи і навичок з пошуку конкурентних переваг на ринку призводить до зниження у частини сільського населення мотивації до продуктивної праці та підвищення рівня свого добробуту [8, с. 10—11].

В економіці України відбуваються зміни, їх вплив відчувається і в соціальній політиці країни. Саме соціальну політику можна розглядати як таку, що формує джерело організаційно-економічного механізму управління трудовими ресурсами (рис. 2).

Саме тому державне управління трудовими ресурсами базується на нормативних актах, законах та Конституції України, міжнародних стандартах.

З іншого боку, підтримка працівників села повинна бути підкріплена не лише обіцянками, а й результативними діями з боку держави.

Досліджуючи умови праці на сільськогосподарських підприємствах, було з'ясовано, що у переважній більшості господарств умови праці не відповідають встановленим нормам, про що свідчить підвищення показника травматизму.

Відсутня схема контролю з виплат працівникам коштів при травматизмі, а роботодавці, в свою чергу, користуються цим та не здійснюють виплат.

До головних соціальних індикаторів управління трудовими ресурсами відносять:

- демографічну ситуацію в сільських регіонах;
- трудову міграцію сільського населення;
- економічну активність сільського населення;
- умови праці на сільськогосподарських підприємствах;
- обов'язкове та добровільне соціальне;
- пенсійне страхування працівників сільськогосподарських підприємств.

Визначальними факторами впливу на зайнятість в Україні є [2, с. 118—119]:

1. характер розподілу і перерозподілу робочої сили матеріальною та невиробничою сферами економічної діяльності;
2. зміни в регіональній структурі робочої сили;
3. структурні зрушення у формах господарювання; розвиток ринкових форм зайнятості, в тому числі у малому підприємстві;
4. нестандартних видів зайнятості;
5. технічна і технологічна модернізація робочих місць.

Саме від поліпшення демографічної ситуації в регіоні залежить відтворення трудових ресурсів, відповідно до цього повинні вживатися заходи щодо:



Рис. 2. Джерело формування організаційно-економічного механізму управління трудовими ресурсами

- запровадження контролю за дотриманням основних вимог до стану навколишнього середовища, якості продуктів;
- припинення негативних тенденцій у демографічній ситуації;

- створення нових робочих місць та умов для продуктивної зайнятості;
- розвитку соціального страхування від нещасних випадків і професійних захворювань;
- охорони, безпеки та умов праці.

Політика з боку держави, щодо управління трудовими ресурсами повинна бути спрямована на покращення соціального захисту населення (пенсії; пільги; матеріальна допомога на лікування, при народженні дитини та смерті близьких родичів) та на вирішення питання щодо запобігання безробіттю, у тому числі й прихованому.

Важливою складовою організаційно-економічного механізму управління трудовими ресурсами виступає фінансове забезпечення заходів спрямивання зайнятості населення.

Зокрема, потребує коригування механізм оплати праці, це стосується:

- надання переваг в оплаті тим, від кого залежить прискорення темпів науково-технічного прогресу;
- державне регулювання нормування праці і раціонального використання робочої сили;
- податкове регулювання коштів, що спрямовуються на оплату праці.

Висновки. В умовах посилення процесів майнового розширення населення має бути посилена захисна функція щодо найбільш вразливих і неконкурентоспроможних категорій працездатного населення. Сучасний рівень їх захисту у сфері трудової діяльності можна визначити як низько результативний, що зумовлено відсутністю необхідних коштів на ці цілі та швидким зростанням чисельності осіб, які вимагають соціального захисту.

Оптимізація мобільності трудових ресурсів, раціональний їх перерозподіл по галузях економіки, комплексне регулювання та ефективне використання трудових ресурсів — стратегічні задачі управління трудовими ресурсами.

Таким чином, завданням організаційно-економічного механізму управління трудовими ресурсами є зведення до мінімуму ризику нестійкості функціональних відносин між суб'єктами ринку праці.

Необхідно зазначити, що удосконалення механізму управління трудовими ресурсами на регіональному рівні сприяє розвитку суспільного виробництва, а також забезпечує подальше економічне зростання України, збільшує чисельність економічно активного населення.

Література

1. *Калиев Г. А.* Социально-экономические проблемы села и пути их решения / Г. А. Калиев // Економіка АПК. — 2003. — № 10. — С. 138—142.
2. *Кравченко О. Б.* Аналіз організаційно-економічного механізму регулювання зайнятості в Україні / О. Б. Кравченко // Формування ринкових відносин в Україні : зб. наук. праць. — К., 2006. — № 4 (59). — С. 116—122.
3. *Колот А. М.* Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання : монографія / А. М. Колот. — К. : КНЕУ, 2004. — 230 с.
4. *Косодій Р. П.* Організаційно-економічні аспекти управління трудовими ресурсами в регіоні / Р. П. Косодій // Вісник Сумського державного аграрного університету. Серія: Фінанси і кредит. — Суми, 2001. — № 1. — С. 132—137.
5. *Косодій Р. П.* Особливості розвитку трудових ресурсів у період реформування соціально-економічних відносин / Р. П. Косодій // Вісник Сумського державного аграрного університету. Серія: Фінанси і кредит. — Суми, 2000. — № 2. — С. 170—173.
6. *Лич В. М.* Організаційно-економічний механізм державного регулювання формування трудового потенціалу в сфері зайнятості / В. М. Лич // Формування ринкових відносин в Україні : зб. наук. праць. — К., 2005. — № 11 (54). — С. 3—8.
7. *Мазур А. Г.* Організаційно-методологічні проблеми формування кадрового потенціалу АПК регіону в перехідний період / А. Г. Мазур // Економіка АПК. — 2001. — № 6. — С. 112—115.
8. *Шульга В. І.* Організаційно-економічний механізм формування трудових відносин на сільськогосподарських підприємствах / В. І. Шульга // Економіка. — 2008. — № 6. — С. 6—11.

УДК 654:351.77

Т. М. Нікуліна, канд. екон. наук, доцент
кафедри бухгалтерського обліку та аудиту,
Одеський національний економічний університет
О. В. Нікуліна, канд. екон. наук, доцент кафедри
менеджменту ім. проф. Й. С. Завадського,
Національний університет біоресурсів і
природокористування України

ОСОБЛИВОСТІ МЕХАНІЗМУ МЕНЕДЖМЕНТУ ОРГАНІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ

У статті розглянуто наукові основи управління в закладах соціальної сфери. Проведено аналіз найбільш ефективних моделей організації діяльності медичних закладів найбільш розвинених країн світу. Розроблено пропозиції щодо вдосконалення механізму ме-