

системи», «інноваційного менеджмента»). В кожному випадку проблема дослідження базових елементів системи менеджмента буде стояти по-іншому, а кінцеві результати приведуть до появи нових технологій менеджмента.

3. Нове бачення взаємодії та аналізу базових елементів системи менеджмента буде в тому випадку, якщо проводити дослідження з позицій розвитку шкіл «класическої економіки», «управленческої економіки» та «підприємницької економіки». Цей підхід буде в менеджменті трансформуватися в такі технології підготовки управленческого персоналу: «техніко-операційна» — «формально-аналітическа» — «системно-процесуальна» — «інноваційна».

4. Базові елементи професійної системи менеджмента знаходяться постійно в стані розвитку, що необхідним чином змінює погляди та теорії менеджмента.

5. Галузь, як сфера діяльності економіческої системи суспільства виступає технологіческою середою застосування знань управленческого персоналу, пов'язаних з базовими елементами та зв'язуючими процесами менеджмента. Сила впливу галузевих знань на характер та ефективність сучасного управленческого процесу не є визначальною.

Бацукіна Т. В., аспірантка
Технологічний університет Поділля, м. Хмельницький

ІСТОРИЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ПРИВАТНОГО ТРУДОВОГО ПОСЕРЕДНИЦТВА

Розвиток формальних організацій, які сприяють працевлаштуванню, надзвичайно важливий для вітчизняного ринку праці. Процес розвитку приватного трудового посередництва бере свій початок з того часу, «коли праця перестала бути рабською чи кріпосною, коли робітник почав розпоряджатися своєю робочою силою як товаром, який він сам може продати будь-якому покупцеві» [1, с. 16].

Саме з того часу постало питання про те, яким чином знайти наймачу і робітнику один одного. Спочатку існував найпростіший спосіб: безробітний особисто відвідував усі відомі йому підприємства, де могла б бути задіяна його праця. Цей процес забрав багато часу і принижував робітника, який повинен був вислуховувати брутальні відмови господарських прикажчиків і

майстрів, а також був основою для погіршення умов праці, оскільки з поодиноким робітником, який прийшов на поклін до господаря, останньому легше було впоратися та запрягти у ярмо, аніж якщо направлення на роботу здійснювалось в організованому порядку.

Для підприємців такий порядок отримування робочої сили також був іноді незручним, оскільки прихід робітників на підприємство мав випадковий характер: у випадку гострої потреби в певних робітниках останні могли не з'явитися. Такий стан речей змінився з появою посередницьких контор з найму. За надання роботи стягувалася плата з безробітного і з наймача, який отримував робітника. Таким чином займатись цією справою було досить вигідно. Так, наприклад, придворний лікар французького короля Людовіка XIII — Теофаст Ренадо відкрив у 1628 році посередницьку контору з найму [1, с. 17].

Приватні посередники зазвичай влаштовували постійні двори для безробітних, які жили в рахунок майбутнього заробітку; іноді вони водночас займалась і продажем «живого товару», використовуючи важке становище безробітних жінок і постачаючи ними будинки розпусти. За анкетною, яку розробив пруський міністр торгівлі, у 1895 році із 5216 приватних посередників 632 підлягали раніше карним покаранням, із них: 346 — за крадіжки, шахрайство, марнотратство і приховування краденого, 109 — за тілесні ушкодження і т. ін. [1, с. 20]. Посередницькі контори не були зацікавлені у належному підборі робочої сили для наймачів, а мали власні корисні цілі.

Пізніше у діяльність приватних посередницьких контор починає втручатися держава. Скликана Лігою Націй у Вашингтоні Міжнародна конференція з питань праці запропонувала державам-учасницям вжити заходів щодо заборони відкриття платних посередницьких контор, а там де вони є, — поставити їх роботу в залежність від рішень держави або ліквідувати. Однак діяльність їх була заборонена лише у Фінляндії і Румунії, а у Німеччині запропонована їх ліквідація з 1 січня 1931 року. Решта держав поставила діяльність платних контор в залежність від дозволу державної влади.

Також можна відмітити те, що наприкінці XIX ст. у багатьох країнах почали з'являтися бюро праці при різноманітних благодійних та суспільних організаціях. Ці посередницькі організації прийнято було називати «біржами праці». Іноді біржі праці керувались призначеними чиновниками, а іноді на чолі їх були поставлені комісії, які склалися наполовину із представників робочих

організацій та підприємців («паритетні комісії»). Головував представник міського самоврядування, який повинен був представляти собою вищу справедливість, що стоїть над класовими інтересами. Хоч ці біржі праці на перших порах працювали не ефективно, та все ж це було великим кроком уперед.

Біржі праці не були єдиним посередницьким органом: поруч із біржами існували й приватні контори, і бюро праці благодійних та суспільних організацій, класово-підприємницьке та профспілкове посередництво і т. ін.

У нашій державі на перших порах існування Радянської влади також були створені біржі праці у великій кількості. Однак через громадянську війну вони проіснували недовго. У країні була оголошена загальна трудова повинність, яка не залишила місця вільному трудовому посередництву. Замість бірж праці з'явилися підвідділи обліку і розподілу робочої сили. Всі працюючі були прикріплені до місць своєї служби, не могли вільно залишати роботу або шукати нову за своїм бажанням, а заклади та підприємства мали право лише подавати у підвідділи обліку і розподілу робочої сили свої заявки і не правом вибору підходящих для них осіб не користувались. Такий порядок існував до нової економічної політики.

З появою приватного капіталу і переведенням державних підприємств на госпрозрахунок відродились біржі праці, які були єдиним органом посередництва з найму. Не допускалося існування ні приватних посередницьких контор, ні благодійного посередництва, ні самостійних бюро праці профспілок чи госпорганів. Біржі праці були підпорядковані відділам праці, які співпрацювали із профспілками.

У роботі тогочасних бірж праці існувала одна особливість — обов'язковий найм через біржу. Однак на практиці цієї мети досягнути було дуже важко з причини збільшення маси безробітних. Тому при великому попиті (більше 10 осіб) був допущений відбір наймачами необхідної кількості робітників із числа зареєстрованих на біржі праці. Було розширене коло безробітних, які можуть направлятися не за чергою, а самі знаходити собі роботу, але з обов'язковою відміткою на біржі про направлення на роботу. Пізніше це виключення стало правилом, з якого, як виняток, обов'язковим був найм через біржу деяких категорій службовців.

Нарешті, у серпні—вересні 1924 року була здійснена «чистка» на біржах праці, знято з обліку недосвідчених безробітних із незначним стажем роботи, а також тих безробітних, які заре-

еструвались на біржу не для пошуків роботи, а для отримання різного типу пілг та переваг. Таким чином на обліку біржі залишилися ті безробітні, які справді можуть стати у пригоді на виробництві.

Найм кваліфікованих робітників поза біржею дозволявся лише в разі відсутності на біржі робітників даної кваліфікації. Пізніше при біржах були засновані посередницькі бюро, які працювали на основах добровільності звернення до них. Ці бюро організувались для тих робітників і службовців, які не могли зареєструватися на біржі (особи розумової праці, що отримали спеціальну освіту; робітники, які запрошувались на посади, що вимагали особливої довіри — касири, комірники, прислуга і т. д.)

У той час як біржі працювали безкоштовно і для робітників і для наймачів, посередницькі бюро, не отримуючи ніякої плати від робітників, з роботодавців стягували певну винагороду. Але на цьому реформа біржі праці не зупинилася.

На сьогоднішній день поруч із державною службою зайнятості, яка надає послуги щодо працевлаштування громадян безкоштовно, існує ряд приватних агенцій, які працевлаштовують громадян за певну плату, розмір якої коливається від 5 до 20 грн., а іноді ще вираховується 30—40 % від першого заробітку. Зазвичай особи, які користуються послугами приватних агентств претендують на посади керівників та головних спеціалістів, що далеко не завжди відповідає попиту. У той же час клієнти державних служб зайнятості частіше претендують на робочі посади, які вимагають високої кваліфікації.

Порівняно з державною службою зайнятості у приватні структури з більшою ймовірністю звертаються люди з достатньо високими ресурсними можливостями: молоді, з високим рівнем освіти, місцем роботи (зайняті), які мають певний достаток, шукають варіанти більш оплачуваної чи додаткової роботи.

У кожного із діючих на ринку праці формальних посередників є свої переваги. Так, державна служба зайнятості має набагато більший банк вакансій, який кількісно переважає базу даних, що використовують приватні агентства. У приватних агентств якість вакансій і обсяг інформації, що надається клієнтам і роботодавцям, вища, ніж у державних службах зайнятості. Щоб витримати конкуренцію з боку приватного кадрового бізнесу, органи державної служби зайнятості повинні засвоїти його технологію роботи (у першу чергу з роботодавцями і вакансіями) [2, с. 49].

Оскільки державні і приватні структури, які сприяють працевлаштуванню громадян, взаємно доповнюють одна одну, необ-

хідно розвивати взаємодію між ними. Очевидно, приватні агенції могли б розширити участь у вирішенні проблеми безробіття, надаючи послуги щодо працевлаштування громадян на тимчасову роботу.

Таким чином, аналіз історичного досвіду показав, що саме формування приватних агентств щодо працевлаштування дало початок утворенню державних служб зайнятості, які функціонують на даний час, удосконалюючи свою роботу. Поруч із ними ефективно працюють приватні служби зайнятості, роль яких у розподілі робочої сили з кожним роком зростає.

ЛІТЕРАТУРА

1. Кулагин В. Д. Борьба з безработицей на Западе и в СССР. — М.: Вопросы труда, 1925. — С. 16—30.
2. Кабалина В., Козина И. Посредничество в трудоустройстве: сравнение эффективности государственных и частных структур // Человек и труд. — 2000. — № 12. — С. 47—49.

Палиця С. В.

Інститут економіки НАН України, м. Київ

ОПЛАТА ПРАЦІ І КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ РОБОЧОЇ СИЛИ

Перетворення, що відбуваються в Україні в останні роки, різко змінили суспільно-економічні відносини і матеріальні умови життя людей. Ринкові реформи значно ускладнили загальну ситуацію на ринку праці. Так, рівень зареєстрованого безробіття впродовж 8 місяців 2000 року не змінювався. На 1 квітня 2001 року він становив 4,2 % працездатного населення працездатного віку. Значно збільшилась чисельність безробітних серед жінок і молоді. Крім суто економічних витрат, суспільство несе невідтворювальні соціально-демографічні витрати. В країні постійно скорочується кількість працівників, яким вчасно не виплачується заробітна плата. На 10 березня 2001 року їх налічувалось 5,9 млн, або 45,6 % працівників, зайнятих у галузях економіки, проти 9,1 млн осіб, або 65,5 % на цю дату попереднього року [4].

З огляду на загальну картину соціально-економічної ситуації в країні, визначимо деякі характеристики конкурентоспроможності робочої сили. За оцінкою д-ра екон. наук Д. П. Богині, конкурен-