

бачення проблем; навчання персоналу методам діяльності в умовах організаційних змін; психологічна підготовка персоналу до майбутніх змін на підприємстві, гнучка система мотивації; стрімке реагування на опір організаційним змінам та запобігання виникненню організаційних конфліктів тощо.

Своєрідними ж індикаторами нагальності розробки та впровадження програми підвищення конкурентоспроможності для конкретного підприємства виступають: загострення конкуренції, що супроводжується втратою вже надбаних підприємством позицій на ринку; уповільнення росту попиту на продукт, що виробляється підприємством, насичення або ж затухання ринкового попиту, внаслідок чого виникає загроза скорочення ринкової частки підприємства; поява революційно нових технологій; зростання інтенсивності конкурентної боротьби, що робить неможливим для підприємства проникнення на нові географічні ринки; зниження рівня конкурентоспроможності продукції підприємства; збитковість або низька прибутковість функціонування підприємства, високий ризик банкрутства тощо.

3. П. Бараник, д-р екон. наук,
професор кафедри статистики,
ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима
Гетьмана»

Л. М. Бараник, студентка
IV курсу, ДВНЗ «КНЕУ
імені Вадима Гетьмана»

Z. Baranyk doctor of sciences
(economics), professor Statistics
Department»V.Hetman Kyiv
National Economic University»

L. Baranyk 4th year student
«V.Hetman Kyiv National
Economic University»

ПРИНЦИПИ ЕФЕКТИВНОГО РЕ- ГІОНАЛЬНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РИНКОМ ПРАЦІ

З позиції статистичного підходу об-
ґрунтовано принципи і методи форму-
вання регіонального ринку праці. Роз-
крито сутність принципів і методів в
умовах побудови соціально-
орієнтованої економіки.

PRINCIPLES OF EFFECTIVE REGULATION OF LABOUR MARKET

Principles and methods of a regional
labour market formation are determined
on the basis of a statistical approach.
The essence of the principles and
methods under the conditions of the
development of socially oriented
economy is described.

Регулювання процесів на ринку праці відноситься до числа пріоритетних завдань формування ефективної регіональної політики як системи форм і методів управління, що забезпечують реалізацію інтересів людей у сфері праці [1].

Актуальність дослідження регіонального ринку праці, недостатність наукового обґрунтування теоретико-методологічних засад його статистичного аналізу та оцінювання обумовили необхідність цього дослідження.

У сучасній науковій літературі відсутній єдиний, концептуально цілісний підхід до формування методологічних засад регулювання регіонального ринку праці, яким є його принципи і методи.

Необхідно визнати цілі, завдання, принципи, методи регулювання ринку праці в умовах побудови соціально орієнтованої економіки. Специфічні риси та особливості функціонування регіональних ринків праці України зумовлені територіально-галузевою та інституційною структурою господарств, ресурсним забезпеченням, особливостями режиму відтворення населення в регіонах тощо. Всі ці аспекти формування регіональних ринків праці мають адекватно відображатися в принципах і методах регулювання.

В основу сучасного регулювання ринку праці України закладаються принципи, які спроможні забезпечити позитивні зміни в динаміці зайнятості населення та зменшення безробіття; процесові управління регіональними ринками праці. Механізм регулювання ринком праці повинен забезпечити властивість гнучкої адаптації до змін загальноекономічної ситуації і адекватно реагувати на них.

У концептуальному плані в обґрунтуванні основних, фундаментальних принципів державного регулювання на регіональному ринку праці необхідно спиратися на загальні засади сучасної ідеології державного управління економікою та особливості управління соціально-економічним розвитком регіонів.

Обґрунтування принципів і методів формування регіонального ринку праці, адекватних ринковим перетворенням, необхідно розв'язувати комплексно, шляхом синтезу найдоцільніших методологічних підходів з урахуванням основних цілей сучасного етапу соціально-економічного розвитку.

На основі цієї вимоги та узагальнення наявних методологічних положень вважаємо, що в основу ефективного регіонального управління ринком праці доцільно покласти такі принципи:

1. системності;
2. єдності та підпорядкування;
3. прозорості, послідовності і передбачуваності;
4. пріоритетності;
5. регіональної адаптивності;
6. координованості;
7. орієнтованості;
8. контрольованості та коригування.

Поєднання всіх цих принципів дозволить забезпечити високу ефективність регулювання процесами на регіональному ринку праці в узгодженості з основними її складовими, встановить чітку спрямованість у досягненні кінцевих результатів [2]. Якщо послідовно дотримуватись обґрунтованих нами вихідних принципів, то вся система запроваджуваних заходів в управлінні регіональним ринком праці набуде цілісного та комплексного характеру. Важливо її доповнити відповідною системою методів, адекватних ситуації на регіональних ринках праці України.

Наведена система принципів і методів є прийнятною для всіх складових регіонального управління ринку праці, тобто планування і прогнозування, організації, моніторингу, контролю тощо. Не менш важливими є й інші аспекти, а саме відображення в основних принципах формування ринку праці потреб та інтересів її суб'єктів, визначення реальних шляхів їх узгодження між собою, орієнтація на досягнення високого кінцевого результату.

Література

1. Майбутнє європейської соціальної моделі / Фонд ім. Фрідріха Берта, Регіональне представництво в Україні та Білорусі. Ентоні Гідденс. — К.: Заповіт, 2006. — 56 с.

2. *Колот А.М.* Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: Монографія. — К.: КНЕУ, 2004. — 230 с.

Батанова Т. В., Одеський державний економічний університет, Україна

Batanova T. V., Odessa state economic university, Ukraine

СИСТЕМНІ ПЕРЕТВОРЕННЯ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВАМИ НА ОСНОВІ РЕІНЖІНІРИНГУ БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ ТА ЗБАЛАНСОВАНОЇ СИСТЕМИ ПОКАЗНИКІВ

Проаналізовано існуючі форми організаційної перебудови підприємства. Обґрунтовано необхідність системних перетворень в управлінні підприємствами на основі інноваційних концепцій реінжинірингу бізнес-процесів та збалансованої системи показників.

SYSTEM TRANSFORMATION IN THE ENTERPRISE MANAGEMENT BASED ON THE ON THE BUSINESS PROCESS REENGINEERING AND BALANCED SCORECARD

Existing forms of the company's organizational restructuring is analyzed. The necessity of system transformation in the enterprises management based on innovative concepts of business processes reengineering and balanced scorecard is grounded.