

Ситуація на ринку побутової електротехніки активно змінюється і вже зараз чітко простежуються тенденції до підвищення ролі роздрібних торговельних мереж, що в недовзі мають зайняти домінуючу позицію на ринку завдяки добре вираженим процесам активної регіональної експансії та екстенсивного розвитку. Слабкі гравці залишають ринок і основна боротьба має розпочатись у першому ешелоні, хоча спостерігаючи за цими компаніями залишаються відкритим питання про виживання декого з них. Одночасно з тим на ринку спостерігаються нові для цієї галузі процеси консолідації бізнесу. Можна зробити припущення, що потужні мережеві гравці підвищуватимуть свій вплив на всю систему маркетингових каналів із часом. І цілком припустимо, що ми отримаємо простий однорівневий маркетинговий канал, у якому зв'язок між виробником та споживачем будуть утворювати кілька потужних роздрібних гігантів.

### **Література**

1. *Штерн Л.* Маркетинговые каналы: 5-е изд. — М.: Вильямс, 2002. — 624 с.
2. *Andrey Svirskiy.* Retail Scene in Ukraine, Consumer Technology Markets Conference. — Kiev, 2006.
3. *Fredrik Hallberg.* A changing Retail Scene in Central Eastern Europe, Consumer Technology Markets Conference Kiev, Fredrik Hallberg, 2006.
4. TSTT\_MarketingMixDistributionPolicy, Bearing Point.

Стаття надійшла до редакції 25.12.2007

УДК 331.101

*О. О. Герасименко*, канд. екон. наук, доц.  
кафедри управління персоналом та економіка праці,  
КНЕУ імені Вадима Гетьмана

## **НЕОБХІДНІСТЬ ТА ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПРАЦЕЮ В РИНКОВІЙ ЕКОНОМІЧНІЙ СИСТЕМІ**

Обґрунтовано необхідність формування системи управління працею, адекватної ринковим умовам. Розкрито фактори, що впливають на управління працею в постіндустріальній економіці. Визначено головні ознаки нової парадигми системи управління працею.

**КЛЮЧОВІ СЛОВА.** Управління працею, трудовий ресурс, нова парадигма системи управління працею, новий тип управління працею, об'єкт управління працею, людина у процесі праці, взаємодія в соціально-трудої сфері.

Ринкова економічна система з притаманною їй різноманітністю форм власності та повною господарською самостійністю в розпорядженні ресурсами й фінансово-економічними результатами створює об'єктивні передумови та викликає необхідність запровадження ринкових підходів в управлінні працею на макро-, мезо- та мікрорівні.

Соціально орієнтована ринкова економіка, становлення якої відбувається в Україні, являє собою симбіоз стихійних регуляторів та важелів державного втручання у різноманітні явища і процеси. У сфері праці та соціально-трудої відносин прерогатива здійснення управлінського впливу закріпилась за підприємствами та організаціями. Державне регулювання соціально-трудої відносин передбачає, головним чином, законотворчу діяльність, реалізацію принципів соціального партнерства на макрорівні, розробку та запровадження соціальних стандартів, гарантій, норм і нормативів.

У відносинах між роботодавцями як власниками засобів виробництва та найманими працівниками як власниками унікального трудового ресурсу значення людського фактора недооцінюється. Цивілізовані ринкові відносини мають створити реальну економічну свободу для людини, докорінно змінивши її роль як найактивнішого учасника економічної діяльності.

Таке суттєве перетворення передбачає формування адекватної ринку системи управління працею, що спроможна забезпечити постійне й безперервне вдосконалення та високий рівень використання трудового потенціалу людини у процесі праці.

Зазначені обставини підтверджують актуальність дослідження проблематики управління працею.

Традиційно питання управління трудовою діяльністю розглядалися з позицій продуктивності та дохідності праці. На теперішній час при вирішенні питань управління працею акценти зміщуються у площину тих змін, що торкаються її змісту і характеру, викликають необхідність нових методологічних засад щодо прав власності на робочу силу, практичних підходів у визначенні вартості робочої сили.

Підвищення рівня наукоємності продукції та послуг, інтелектуалізація трудової діяльності, нововведення у різних сферах

економіки зумовлюють необхідність нових підходів в управлінні працею шляхом запровадження креативних менеджерських технологій щодо інноваційної праці, посилення значення соціально-психологічних методів, оцінки ефективності вкладень у розвиток людського ресурсу організації, формування гнучкого ринку праці [4, с. 6].

Окрім цього, на думку автора, особливої актуальності набувають кількісні та якісні характеристики ресурсу, процесу та результатів праці, що й повинно скласти основу для прийняття відповідних управлінських рішень щодо формування, розвитку та ефективного використання потенціалу людини у процесі праці.

В економіці постіндустріального періоду на управління працею впливає низка факторів. Передусім, динамічний науково-технологічний розвиток, що витісняє працю фізичного характеру та посилює тенденції інтелектуалізації трудової діяльності. Зміна соціально-економічних умов у суспільстві означає поступову відмову від жорстких методів адміністрування та необмеженої виконавчої влади і перехід до ринкової економічної системи, в якій пріоритетом на рівні підприємства (організації) стає працівник (людина, особистість, а не лише виконавець комплексу завдань та функцій), а за межами підприємства (організації) — споживачі продукції та послуг, які власне і впливатимуть на фінансово-економічну стабільність та конкурентоспроможність суб'єкта економічної діяльності.

Розвиток ринкових механізмів здійснює вплив і на парадигмальне бачення системи управління працею. Працівники розглядаються не лише як один з компонентів ресурсного забезпечення поряд з фізичним та фінансовим капіталом, а як головний суб'єкт діяльності підприємств (організацій) та особливий об'єкт управління [4, с. 4].

На сьогоднішній день неможливо погодитись з позицією тих авторів, котрі вважають, що управління працею в широкому розумінні — це організаційно-економічний механізм підпорядкування та використання найманої праці, який охоплює сукупність відносин щодо цілеспрямованого впливу на відтворювальний цикл робочої сили. При цьому центральне місце в даному циклі відведено фазі споживання робочої сили [2, с. 6].

Слід докорінно змінити уявлення про тип управління працею, що, по-перше, ґрунтується на рівноправних, партнерських взаємозв'язках роботодавців та найманих працівників, по-друге, охоплює не тільки фазу використання робочої сили з метою отримання економічних зисків для власника засобів виробництва, а й без-

посередньо стосується формування та розвитку потенціалу працівників.

Важливим моментом нової парадигми управління працею є визнання суб'єктивності людського фактора, що проявляється через індивідуальну свідомість людини. При цьому свідома діяльність людини як суб'єкта підприємства (організації) реалізується в рамках об'єктивних умов, оскільки основу доцільної діяльності людини складають об'єктивні закони. Саме закони розвитку суспільства визначають об'єктивні межі управління працею. Проте в сучасних умовах соціально-економічну природу окремих інструментів управління працею слід трактувати через призму нових за змістом зв'язків між сторонами трудових відносин. Наприклад, при визначенні заробітної плати економісти-теоретики обґрунтовують перехід від розподілу за кількістю і якістю праці (форма прояву закону розподілу за працею) до розподілу за ціною робочої сили [5, с. 552].

Доводиться, що заробітна плата, або у загальному випадку дохід співробітників підприємства, залежно від конкретних умов можуть виступати у двох ролях: відсотка на людський капітал; плати за оренду трудового потенціалу [1, с. 245]. Така позиція у тлумаченні заробітної плати передбачає посилення акцентів на формі винагороди власників унікального ресурсу — здатності до праці. Тому до системи управління працею органічно входить аспект використання права власності на робочу силу.

Вихідним пунктом у визначенні суб'єктивного поняття «людський фактор» є людина як об'єктивна матеріальна передумова його існування, що доводить поєднання об'єктивного та суб'єктивного. Як соціальний феномен людина формується у процесі суспільно-історичного розвитку, а з іншого боку, соціальна сутність людини проявляється у формі активної свідомої діяльності, результатом якої є створені матеріальні, соціальні, інтелектуальні, духовні блага.

Сьогодні найважливішою економічною властивістю людини стала її індивідуальність, що проявляється не тільки в компонентах людського капіталу, а й у поведінці працівників на підприємстві (в організації), раціональність якої найбільшою мірою визначається ступенем їх відповідальності та добросовісності.

Тому під управлінням працею слід розуміти систему соціально-економічних та організаційних взаємозв'язків, що забезпечує умови для становлення і розвитку індивідуальності працівників, можливості їх самовираження у праці, узгодженості інтересів учасників трудового колективу з метою активізації трудової по-

ведінки, підвищення результативності праці та задоволення потреб працівників. Звідси слідує, що управління працею повинно бути спрямоване на розвиток трудової активності та якісне відтворення робочої сили.

Для налагодження дієвої системи управління працею принциповими є два типи взаємозв'язків: взаємозв'язки з приводу наймання, що виникають між власниками засобів виробництва і власниками робочої сили, та взаємозв'язки, що виникають при поділі й кооперації праці.

Власність на робочу силу відіграє роль головного чинника формування та розвитку особистості. У процесі спільної трудової діяльності зацікавленість кожного працівника в отриманні оптимальних результатів складатиме основу для управління працею, в першу чергу в частині функції координації зусиль окремих суб'єктів діяльності.

При вирішенні питань поділу та кооперації праці найпроблемнішими практичними аспектами є визначення діапазону професійної компетентності з урахуванням важкості та складності виконуваної роботи, а також налагодження ефективних комунікацій всередині трудового колективу. Паралельно з цим постає проблема розробки та використання методичних засад визначення внеску кожного працівника у загальний результат праці колективу, що й дозволить посилити увагу до індивідуальності людини.

Таким чином, об'єкт управління — людина у процесі праці, яка має статус найманого працівника, одночасно володіє трудовим ресурсом і здійснює роль виконавця роботи як комплексу завдань та конкретних функцій.

Поєднання економічних інтересів власника та виконавця передбачає реалізацію таких умов:

— працівникові належить право використання ресурсу праці для здійснення ефективної трудової діяльності;

— задоволення потреб власників повинно здійснюватись на принципах визначення частки у формуванні загального доходу, а не шляхом виплати заробітної плати;

— виконавець роботи повинен мати усебічні повноваження щодо розпорядження створеним продуктом праці;

— чинником посилення трудової активності працівників має стати формування конкурентних засад у розвитку та використанні їх трудового потенціалу;

— проявом залучення свідомості людини у процесі праці слід вважати посилення відповідальності, підвищення рівня трудової дисципліни, оптимізацію співпраці учасників колективу.

Очевидним є факт, що в ринковій економічній системі виникає потреба у вдосконаленні методів управління працею. Становлення інституціональних відносин обумовлює активізацію держави як гаранта реалізації нормативно-законодавчих норм. Поряд з цим посилюється необхідність ефективного функціонування системи управління працею на державному, регіональному, галузевому та локальному рівнях, яка дозволить вдосконалити взаємозв'язки підпорядкування та партнерства.

За державою залишаються функції стимулювання ділової активності та боротьба з монополістичними тенденціями; захист прав власності; забезпечення законності та правопорядку у сфері господарювання, свободи підприємництва; формування та реалізація соціальної політики та інші. Державою започатковано регулювання заробітної плати, соціального страхування працівників за обов'язкової участі роботодавців [3, с. 60—61]. Особливе значення належить державному регулюванню ринку праці, що забезпечує залучення індивідуальної праці до процесів суспільного відтворення.

Головною рисою ринкових відносин в соціально-трудовій сфері є самостійний характер трудової діяльності, економічна свобода працівника щодо вибору сфери трудової діяльності, форм та методів реалізації здатності до праці, використання отриманого доходу на фоні конкуренції з боку інших працівників.

Головною метою трудової діяльності людей є забезпечення їх особистих потреб, серед яких у сучасних умовах домінують потреби найповнішого використання знань, здібностей, умінь. Однією з передумов найповнішої реалізації трудових можливостей працівника є рівноправне партнерство у трудових відносинах. Крім того, відбувається індивідуалізація трудових відносин, умови та зміст праці все більшою мірою підпорядковані потребам працівника, тим самим створюючи умови для творчості.

Подальший розвиток змісту праці, зумовлений удосконаленням матеріально-технічної бази трудових процесів та підвищення частки інтелектуальної компоненти все більшою мірою спрямовується на усунення відчуження праці від працівника. Інноваційні технології, поширені в усіх без виключення сферах економічної діяльності, посилюють роль живої праці порівно із засобами та предметами праці.

Важливим чинником, що впливає на становлення системи управління працею, є ментальність вітчизняного працівника, в якій поєднуються елементи індивідуального та колективного. Така дуальність передбачає необхідність розробки та запроваджен-

ня комплексу об'єктивних критеріїв і показників визначення трудового потенціалу працівника та результатів його реалізації у процесі праці. Інше, не менш важливе методологічне та прикладне питання, — оцінювання внеску кожного співробітника підприємства (організації) чи структурного підрозділу в результат колективної діяльності, що дозволить посилити диференціацію винагороди за працю.

Реалізація таких засад дозволить певною мірою нівелювати кризу трудової мотивації. Зокрема, для переважної частини працівників заробітна плата не виконує головних її функцій — відтворювальної, стимулюючої, статусної. Наприклад, за даними Держкомстату, в 2006 р. частка заробітної плати в доходах населення склала 43,5 %. Така тенденція щодо структури доходів характерна для кількох останніх років, коли в суспільстві посилюється розшарування [6].

Серед інших проявів кризи трудової мотивації слід назвати незадовільні умови праці, відсутність належної допомоги у вирішенні соціальних питань, зниження престижу «чесної» найманої праці, загрозу безробіття, конфліктність, недостатню диференціацію трудових доходів працівників різних кваліфікаційних груп, відсутність належного задоволення від спільної праці, від самореалізації творчих здібностей у складі колективу.

Можна констатувати, що в сучасній практиці управління персоналом та вирішення питань економіки праці балансу в мотивах, стимулах, трудових інтересах та цінностях не досягнуто. Звідси — зниження трудової активності, що також підтверджує необхідність управління працею, спрямоване на активізацію людського фактора. Реалізувати трудовий потенціал найбільш повною мірою людина може лише тоді, коли створюються умови для її внутрішнього вдосконалення та зовнішнього прикладання своїх здібностей і можливостей. Такі умови здатна забезпечити система управління працею на основі залучення працівника у трудовий процес на договірних засадах з можливістю вибору сфери прикладання праці відповідно до його бажань та компетентності.

Як відомо, праця має двоїстий характер: з одного боку — це відношення людини до предмету праці, а з іншого — це взаємозв'язки та взаємодія між працівниками, що виникають у площині технологічних, правових, економічних, моральних відносин. На рівні організаційної структури суб'єктами взаємодії є адміністрація, структурні підрозділи, персонал у цілому та окремі працівники. Такі зв'язки налагоджуються по вертикалі та по горизонталі організаційної ієрархії і проявляються у формі таких

економічних явищ, як оцінка результатів праці, компенсації та винагороди за працю, нормування праці, встановлення тарифних ставок та відрядних розцінок, планування, облік та контроль трудових показників, трудова дисципліна тощо. Зазначені елементи формують об'єкт взаємодії в соціально-трудої сфері. У масштабах кожного об'єкта проявляються правові, економічні, моральні аспекти управління працею. Наприклад, формування системи компенсацій і винагород за працю передбачає дотримання вимог нормативно-законодавчого регулювання заробітної плати та соціальних виплат. Економічний аспект передбачає обґрунтування витрат на використання ресурсу праці, визначення рівня дохідності та ефективності праці. Моральна сторона проявляється у забезпеченні відповідності отриманих працівником матеріальних та нематеріальних зисків витратам робочої сили.

Таким чином, до складу ринкової системи управління працею входять важелі та інструменти, що дозволяють регулювати не тільки процес і результати праці, а й координувати взаємодію суб'єктів соціально-трудої сфери.

Управління працею слід розглядати як систему соціально-економічних зв'язків по координації спільної трудової діяльності з метою задоволення потреб працівників та підвищення результативності праці.

Інноваційний підхід у вирішенні методологічних проблем та практичних питань управління працею на відміну від традиційної парадигми економіки праці й управління персоналом передбачає інтеграцію ринкових механізмів використання ресурсів праці та підходів гуманізації й соціалізації відносин у соціально-трудої сфері.

Формування ефективної системи управління працею повинно бути спрямоване по-перше, на людину як власника трудового ресурсу, по-друге, на взаємодію в соціально-трудої сфері. При цьому створюється можливість посилення уваги до індивідуальності працівників, оцінювання їх трудового потенціалу, діагностики системи трудових цінностей, визначення об'єктивних кількісних та якісних характеристик процесу і результату праці з виокремленням внеску кожного співробітника підприємства (організації), що дозволить посилити мотивацію працівників щодо розвитку та реалізації їх індивідуальних здібностей і професійних можливостей, тим самим підвищуючи результативність та дохідність праці, покращуючи фінансово-економічні показники діяльності.

## Література

1. *Генкин Б. М.* Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях. — М.: Норма, 2005. — 448 с.
2. *Грачев М. В.* Управление трудом. Теория и практика капиталистического хозяйствования / Отв. ред. Климов Н. А. — М.: Наука, 1990. — 135 с.
3. *Колот А. М.* Соціально-трудо́ві відносини: теорія і практика регулювання: Монографія. — К.: КНЕУ, 2004. — 230 с.
4. *Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г., Бабынина Л. С.* Экономика труда: Учебник/ В 2 т. Т.1. — М.: Альфа-Пресс, 2007. — 760 с.
5. *Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г., Бабынина Л. С.* Экономика труда: Учебник/ В 2 т. Т.2. — М.: Альфа-Пресс, 2007. — 924 с.
6. Електронний ресурс: <http://ukrstat.gov.ua/>.

Стаття надійшла до редакції 27.12.2007

УДК 311.21

*З. П. Бараник, доц.,  
О. А. Петухова, здобувач,  
КНЕУ імені Вадима Гетьмана*

### **ГЕНДЕРНИЙ АСПЕКТ СТАТИСТИЧНОГО АНАЛІЗУ СТРУКТУРИ ОСНОВНИХ КАТЕГОРІЙ НАСЕЛЕННЯ НА РИНКУ ПРАЦІ**

В статті представлено результати проведеного статистичного аналізу структури економічно активного населення, зайнятих, безробітних, економічно неактивного населення в Україні з позиції гендерного підходу.

**КЛЮЧОВІ СЛОВА:** гендер, структура, ринок праці, економічно активне населення, зайняті, безробітні, економічно неактивне населення.

Ефективне функціонування ринку праці в Україні передбачає раціональну структуру зайнятості в економіці, яка залежить від економічних, соціальних і демографічних чинників. До демографічних чинників відносять депопуляцію, постаріння населення, структуру населення за різними ознаками. Найважливішою ознакою є стать. Статевий аспект має принципове значення для фор-