

ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ

УДК 331.5

Брич В. Я., Борисяк О. В.

ВПЛИВ ДЕПРЕСИВНИХ РИНКІВ ПРАЦІ НА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ

Статтю присвячено дослідженню сучасних тенденцій розвитку ринку праці та їхнього впливу на управління персоналом підприємств. Проведено сегментацію депресивних ринків праці. Проаналізовано заходи, які зменшують ступінь депресивності ринків праці. Встановлено взаємозв'язок депресивних ринків праці та управління персоналом підприємств.

Ключові слова: депресивні території, депресивні ринки праці, сегментація ринку праці, управління персоналом, зайнятість, попит і пропозиція робочої сили.

Постановка наукової проблеми. Динамічний розвиток інформаційних технологій в останні десятиліття і, як наслідок, утвердження процесу глобалізації обумовило трансформацію усіх сфер суспільства, зміну якості і рівня життя населення. У даному контексті сучасним підприємствам, як відкритим соціально-економічним системам, необхідно бути готовими до оперативного реагування на виклики мікро-, мезо- та макроекономічних чинників, зокрема володіти базою інноваційних технологій, сформованою на засадах оптимізації.

Варто звернути увагу на те, що передумовою інноваційного розвитку будь-чого є доступ до знань, головним творцем і перетворювачем яких залишається людина. За таких умов виникає необхідність переорієнтації підприємств на інтелектуалізацію праці, зокрема створення сприятливого середовища для розкриття потенціалу працівників і, відповідно, удосконалення управління персоналом.

Важливе значення належить також ефективному функціонуванню ринку праці, на якому безпосередньо відбувається обіг людського капіталу. Проте тенденція зростання частоти і глибини соціально-економічних, культурних і політичних криз стає основою для формування депресивних територій, а на них – депресивних ринків праці. Поява таких трансформаційних явищ обумовлює розробку нових підходів до організації системи управління підприємством загалом та управління персоналом зокрема.

Аналіз публікацій. Вагомий внесок у вивчення теоретико-методичних засад управління персоналом підприємств зробили такі вітчизняні і зарубіжні учені як М. Армстронг (M. Armstrong), Л. Балабанова, А. Кібанов, П. Друкер (P. Drucker), О. Сардак та ін. Питання функціонування ринку праці у своїх дослідженнях висвітлювали Д. Богиня, О. Грішнова, Л. Ільїна, Є. Качан, А. Колот, Е. Лібанова, Г. Назарова, І. Петрова та ін. У розрізі дослідження депресивних територій Т. Боєрі (T. Boeri), П. Гарібалді (P. Garibaldi), Ф. Муслімова, А. Новикова, А. Петенко, Т. Стеценко, О. Тищенко звертають увагу на особливості функціонування ринку праці. У свою чергу питання утворення депресивних ринків праці та їхніх наслідків для розвитку суспільства на мікро-, мезо- та макроекономічних рівнях залишаються відкритими.

Метою статті є висвітлення теоретико-методичних аспектів впливу депресивних ринків праці як джерела людського капіталу на управління персоналом підприємств.

Для досягнення поставленої мети сформульовано такі завдання: розкрити сутність понять «депресивні території» і «депресивні ринки праці»; розробити критерії сегментації депресивних ринків праці; проаналізувати заходи, які зменшують ступінь депресивності ринків праці; встановити взаємозв'язок депресивних ринків праці та управління персоналом підприємств.

Виклад основного матеріалу й обґрунтування отриманих результатів дослідження. Здатність підприємства зайняти проактивну позицію у бізнес-середовищі визначається рівнем володіння унікальними ресурсами (динамічними здібностями, ключовими компетенціями), розробленою програмою їхнього ефективного використання, системою моніторингу. Ринок праці, будучи середовищем формування суспільних відносин на засадах праці, є важливим

індикатором конкурентних переваг. Зокрема, співвідношення попиту і пропозиції робочої сили характеризує пануючі тенденції соціально-економічного розвитку.

Проте зростання частоти повторюваності криз у різних сферах суспільства під впливом глобалізаційних процесів викликає синергетичний ефект, що обумовлює функціонування підприємств в умовах невизначеності. Якщо перенесемо це явище на організм людини, то це є типове створення стресових ситуацій, в результаті яких виробляється психологічна реакція – депресія (пригніченість настрою, зниження самооцінки, відсутність стимулу до розвитку). Аналогічні процеси спостерігаємо і в економічному середовищі. Відповідно до теорії економічних циклів депресія – це реакція (цикл) на кризу (падіння економічних показників), яка характеризується зниженням економічної активності суб'єктів до нульового рівня (застій).

Т. Стеценко та О. Тищенко, проводячи аналіз регіональної економіки, звертають увагу на виникнення кризових ситуацій різного характеру, під впливом яких у регіональних системах утворюються депресивні території. На думку науковців, депресивні території – це такі просторово локальні утворення, в яких через економічні, політичні, соціальні, екологічні та інші причини перестають діяти стимули саморозвитку, отже, немає підстав розраховувати на самостійний вихід з кризової ситуації. До того ж Т. Стеценко та О. Тищенко пропонують застосовувати дану категорію для характеристики дуже обмежених територій, а не регіонів, що сприятиме виокремленню цієї території як об'єкта першочергового державного регулювання і розробці заходів щодо її санації (оздоровлення) [1].

Ф. Муслімова поняття «депресивний регіон» розглядає як економічно слабозрозвинений суб'єкт держави, характерною рисою якого є значне і стійке відставання від інших регіонів і середнього державного рівня за основними макроекономічними показниками: виробництва валового регіонального продукту на душу населення, рівнем безробіття, бідності населення, рівнем дотаційності бюджету [2].

Т. Боєрі (Т. Boeri) і П. Гарібалді (P. Garibaldi) відзначають, що депресивні регіони – це райони з низькою продуктивністю і високим рівнем безробіття, які відображають значно більше фактів незареєстрованої діяльності підприємств та зайнятості, ніж по державі в цілому [3, с. 6].

Відповідно до вищезазначеного, падіння економічних показників, порушення механізму зайнятості населення, неефективність соціальної політики є чинниками присвоєння території статусу депресивної. Це свідчить також про негативні тенденції у структурі ринку праці та утворення нового його сегменту – депресивного ринку праці. На сьогодні цей сегмент ринку потребує проведення ґрунтовних досліджень з питань чинників його виникнення, структури і наслідків функціонування. Загалом утворення депресивних ринків праці свідчить про відхилення в процесі зайнятості населення.

Варто відзначити, що ефективність процесу трансформації ринку праці науковці розглядають як позитивний вплив зазначеного процесу не тільки на рівень життя населення як регулюючий показник, але і на загальноекономічні (базові) умови розвитку виробництва, що супроводжується покращенням макроекономічних показників процесу відтворення як робочої сили, так і засобів виробництва. При цьому ідеальна ефективність на практиці існувати не може, тому пошук шляхів ефективності трансформації ринку праці має передбачати визначення кола негативних (первинних, вторинних, третинних та ін.) зворотних зв'язків, які можуть діяти у протилежних напрямках [4, с. 82-83].

Для розуміння глибини і широти сутності поняття «депресивні ринки праці» пропонуємо звернути увагу на тенденції розвитку ринку праці. При функціонуванні ринкової економіки кон'юнктура різних його сегментів зазнає впливу численних соціально-економічних, культурних, політичних чинників (розмір заробітної плати, умови праці, рівень доходів населення, державна фіскальна політика, інноваційний характер розвитку економіки, рівень освіченості, тривалість життя населення та ін.). До того ж асиметричність (нерівномірність розподілу) інформації про тенденції розвитку ринку праці між роботодавцями і найманими працівниками створює умови для прийняття помилкових рішень щодо оформлення відносин, пов'язаних із зайнятістю.

Формування депресивних явищ на ринку праці доповнюється тим, що відповідно до теорії поведінкової економіки економічні агенти під час прийняття рішення можуть діяти ірраціонально, а, отже, поведінку найманих працівників і роботодавців складно передбачити. Крім того, прагнення найманого працівника знайти гідне робоче місце, а роботодавця – висококваліфікованого фахівця, вимагає залучення додаткових матеріальних і нематеріальних

ресурсів, у тому числі часу. До того ж із розвитком інформаційних технологій відбувається трансформація соціально-трудова відносин у напрямі строковості (строк визначається часом роботи над проектом), локалізації (можливість працювати дистанційно та паралельно над виконанням кількох проектів).

На ринку праці усі ці чинники стають основою для таких явищ як міграція, неформальна («тіньова») зайнятість, приховане безробіття та, як наслідок, депресії, яка свідчить про недієвість (застарілість) механізмів регулювання зайнятості населення. У свою чергу Т. Боєрі (Т. Boeri) і П. Гарібальді (P. Garibaldi) у [3] розглядають «тіньову» зайнятість як ефективну альтернативу офіційному безробіттю на депресивних ринках праці.

На рис. 1 нами запропоновано сегментацію депресивних ринків праці, визначивши такі критерії: за територією, з позиції підприємства, за часом дії, за фактором виникнення, за результатом дії на суб'єктів, за віком робочої сили.

Широкий спектр критеріїв сегментації депресивних ринків праці, вважаємо, свідчить про необхідність розробки диференційованих моделей функціонування цих сегментів ринків. Вагоме значення у виході із стану депресії належить впровадженню самозайнятості як перехідної форми від найманої праці до підприємництва, а також розробці на державному рівні програмного механізму для регіонів з напруженою ситуацією на ринку праці [2]. У даному контексті органам виконавчої влади на усіх рівнях слід зосередити увагу на фінансуванні таких територій через гранти, формуванні сприятливого економічного середовища для залучення інвестицій, створенні кластерів, посиленні співпраці підприємств із закладами освіти і науково-дослідними інститутами та ін.



Рис. 1. Сегментація депресивних ринків праці

Джерело: авторська розробка.

В Україні питання зайнятості населення регулюється численними нормативно-правовими актами (Конституція України, Кодекс законів про працю, Закони України «Про зайнятість населення» і «Про стимулювання розвитку регіонів» та ін.). Відповідно до них державні органи влади розробляють територіальні (регіональні) програми зайнятості населення на відповідні періоди. Серед заходів щодо поліпшення ситуації у сфері зайнятості, які сьогодні застосовуються на загальнодержавному рівні через територіальні органи Державної служби зайнятості України, можемо виокремити такі: виплата одноразової допомоги по безробіттю для організації підприємницької діяльності; компенсація витрат у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування роботодавцям, які працевлаштовують безробітних за направленням центру зайнятості; проведення професійного навчання або підвищення кваліфікації безробітних за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття; видача ваучерів на навчання особам віком старше від 45 років.

У даному контексті варто відзначити, що сьогодні на ступінь депресивності ринків праці в Україні впливають бойові дії у східному регіоні нашої держави, зокрема це поява такої нової категорії населення як внутрішньо переміщені особи з тимчасово окупованих територій та районів проведення АТО. За таких умов завданням державних органів влади є оперативне внесення коректив у програми зайнятості населення відповідного регіону.

На нашу думку, ефективність державної політики із регулювання зайнятості населення у депресивних регіонах визначається комплексною участю усіх суб'єктів ринку праці незалежно від його сегментації у даному процесі. Вагоме значення належить підприємствам, які на ринку виступають у ролі роботодавців, а, отже, є чутливими до будь-яких трансформацій на ньому. Актуальність їхньої участі доповнюється й тим, що сьогодні людина залишається головним організатором і виконавцем бізнес-процесів, а ринок праці – головним середовищем, де визначається попит і пропозиція робочої сили. За таких умов програма заходів з управління персоналом на підприємствах має передбачати також проведення систематичного аналізу ринку праці, у тому числі виявлення факторів впливу депресивних ринків праці.

У даному контексті варто відзначити, що з 1998 р. у нашій державі функціонує Конфедерація роботодавців України, діяльність якої спрямована на об'єднання роботодавців для посилення впливу в економічній і соціально-трудова сферах, формування соціально-економічної політики України [5, с. 99].

Проте теперішня соціально-економічна ситуація, яка характерна для території України, сприяє проведенню кадрової політики на підприємствах, що є фінансово взаємовигідною для покупців (підприємств) і продавців (найманих працівників), крім держави, казна якої недоотримує кошти через оподаткування не всіх доходів населення (рис. 2). Така політика, вважаємо, тільки загострює рівень депресивності ринку праці і, як наслідок, провокує до появи таких негативних соціально-економічних явищ в системі управління персоналом, як зростання плинності кадрів, падіння показників продуктивності праці, зниження рівня кваліфікації фахівців, зростання кількості конфліктів та ін.



Рис. № 2. Взаємозв'язок депресивних ринків праці та управління персоналом підприємств

Джерело: авторська розробка.

Водночас у функціонуванні депресивних ринків праці можемо виокремити і позитивний ефект (ефект депресивних ринків праці) для підприємств і, відповідно, економіки загалом. Цей ефект пропонуємо трактувати як плацдарм для впровадження в систему управління підприємств технологій на засадах оптимізації, що в майбутньому має стати основою для розвитку інноваційно орієнтованої та конкурентоспроможної економіки. У кадровій політиці підприємств депресивні ринки праці слід розглядати як середовище розкриття потенціалу робочої сили, формування бази талантів.

Висновки та перспективи подальшого дослідження. Ринок праці – середовище формування суспільних відносин на основі праці та утвердження іміджу підприємств як роботодавців. Будь-які трансформації на цьому ринку обумовлюють зміни на підприємствах, які викликають підвищення або падіння якісних і кількісних показників результативності діяльності. Особливо це проявляється на депресивних територіях, на яких економічний розвиток перебуває на низькому рівні, а питання зайнятості населення є невирішеним. Як наслідок формується основа для функціонування депресивних ринків праці.

В умовах зростання ролі людини в економічних процесах питання ефективності використання механізмів зайнятості на депресивних територіях потребує ретельного вивчення. Учасниками такого процесу повинні бути усі суб'єкти ринку праці. Активна участь у даному процесі підприємств сприятиме як попередженню негативних зовнішніх факторів, так і більш ефективному використанню персоналу у бізнес-процесах. У даному контексті, вважаємо, актуальним є проведення подальших досліджень депресивних ринків праці за їхньою сегментацією, зокрема особливостей функціонування внутрішніх депресивних ринків праці в системі управління персоналом підприємств.

ДЖЕРЕЛА ТА ЛІТЕРАТУРА:

1. Стеценко Т. О. Управління регіональною економікою : навч. посіб. [Електронний ресурс] / Т. О. Стеценко, О. П. Тищенко. – К. : КНЕУ, 2009. – 471 с. – Режим доступу : http://uchebnik-online.com/soderzhanie/ua_textbook_18.html.
2. Муслимова Ф. Н. Механизмы регулирования занятости населения на рынке труда депрессивного региона : Автореф. дисс. канд. экон. наук [Электронный ресурс] / Ф. Н. Муслимова. – Краснодар, 2007. – Режим доступа : <http://www.km.ru/referats/5DBFAED3D4F049C7BD0D6F55FA0B6EB3>.
3. Boeri, T., Garibaldi, P. Shadow Activity and Unemployment in a Depressed Labor Market, 2002, 35 p. : <https://www.iza.org/essle/essle2002/Garibaldi.pdf>.
4. Брич В. Я. Трансформація ринку праці та проблеми підвищення життєвого рівня населення : методологія, практика, шляхи вирішення : монографія / В. Я. Брич. – Тернопіль : Економічна думка, 2003. – 375 с.
5. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / Г. В. Назарова, С. Ю. Гончарова, Н. О. Москаленко [та ін.] ; за ред. Г. В. Назарової. – К. : Знання, 2012. – 573 с.

*Брыч Василий, Борисяк Елена***ВЛИЯНИЕ ДЕПРЕССИВНЫХ РЫНКОВ ТРУДА НА УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЙ**

Статья посвящена исследованию современных тенденций развития рынка труда и их влияния на управление персоналом предприятий. Социально-экономические, культурные и политические кризисы в региональных системах обуславливают образование депрессивных территорий. При таких условиях происходят трансформационные процессы на рынке труда. Обострение вопроса занятости населения является основой для формирования депрессивных рынков труда.

Проведено сегментацию депрессивных рынков труда, определив следующие критерии: по территории, с позиции предприятия, по времени действия, фактором возникновения, по результатам воздействия на субъектов, по возрасту рабочей силы. Проанализированы меры, которые уменьшают степень депрессивности рынков труда. Установлена взаимосвязь депрессивных рынков труда и управления персоналом предприятий. В результате исследования выявлено аномальность кадровой политики на предприятиях, которая заключается в неформальной («теневой») занятости, скрытой безработице, уменьшению размера заработной платы, объединение должностей.

Ключевые слова: депрессивные территории, депрессивные рынки труда, сегментация рынка труда, управления персоналом, занятость, спрос и предложение рабочей силы.

*Vasil Brych, Olena Borysiak***IMPACT OF DEPRESSIVE LABOR MARKETS ON PERSONNEL MANAGEMENT AT ENTERPRISES**

The article is devoted the current trends of development of the labor market and their impact on the personnel management at enterprises. Socio-economic, cultural and political crisis in regional systems are cause of formation depressed areas. Under such conditions transformation processes take place in the labor market. Worsening employment issues is the basis for the depressed labor markets.

The segmentation of depressed labor markets was determined of the following criteria: the territory, of the position of the company, the time of action, the occurrence factor, the result action to subjects, the age of workforce. It was analyzed measures that reduce the degree of depression of labor markets. It was established the interrelation of depressed labor markets and personnel management at enterprises. The outcome of the research was founded the anomalist in the personnel policy at enterprises, which is informal («shadow») employment, hidden unemployment, reduced wages, association positions.

Key words: depressed areas, depressed labor markets, segmentation of labor market, personnel management, employment, labor demand and supply.