

ненной их формой является эксперимент, который может быть двух типов: активный и пассивный [5].

При оценке эффективности отдельных кадровых мероприятий и программ целесообразно определять воздействие данной программы на результативность деятельности работников и организации в целом (повышение производительности труда, улучшение качества продукции, экономия ресурсов и т.д.)

Например, эффект воздействия программы обучения работников на повышение производительности труда и качества продукции можно определить по формуле [2]

$$E = P \times N \times V \times K - N \times Z, \quad (1)$$

где P – продолжительность воздействия программы на производительность труда и другие факторы производительности результативности; N – число обученных работников; V – стоимостная оценка различия в результативности труда лучших и средних работников, выполняющих одинаковую работу; K – коэффициент, характеризующий эффект обучения работников (рост результативности, выраженный в долях); Z – затраты на обучение одного работника.

Рассмотренные методы носят динамический характер, обусловленный постоянно изменяющимися факторами внешней и внутренней среды, поэтому каждому коммунальному предприятию необходимо периодически проводить оценку эффективности менеджмента. Это будет способствовать повышению результативности деятельности предприятия в целом.

1.Бовыкин В.И. Новый менеджмент. – М.: Экономика, 2004. – 328 с.

2.Васькин А.А. Оценка менеджеров. – М.: Компания Спутник+, 2000. – 370 с.

3.Веснин В.Р. Менеджмент. – М.: ТК Велби, Проспект, 2004. – 235 с.

4.Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. – М.: Дело, 1992. – 720 с.

Получено 26.03.2013

УДК 338.2

Ю.В.СОТНИКОВА

Харківський національний економічний університет

РОЗРОБКА ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ РЕГУЛЮВАННЯ ВИВЛЕННЯ НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Аналізується використання дефініцій «державне управління» та «державне регулювання» та обґрунтування доцільності використання останнього щодо вивільнення найма-

них працівників. Розроблений організаційно-економічний механізм регулювання вивільнення, який базується на регіональному зонуванні ризиків вивільнення.

Анализируется использование дефиниций «государственное управление» и «государственное регулирование» и обоснование целесообразности использования последнего в отношении высвобождения наемных работников. Разработан организационно-экономический механизм регулирования высвобождения, который базируется на региональном зонировании рисков высвобождения.

The theoretical analysis of using definitions of "government management" and "government regulation" has been presented and the expediency of using the last has been grounded. The organizational and economic mechanism of the downsizing regulation has been developed, which is based on regional risk zoning release.

Ключові слова: державне управління, державне регулювання, вивільнення найманих працівників, організаційно-економічний механізм.

Ще в докризовий період ринок праці України характеризувався негативними тенденціями розвитку та вже тоді потребував активного втручання держави у його регулювання. Криза 2008 р. підтвердила від'ємну динаміку зайнятості дворазовим, а інколи і більшим скороченням потреби підприємств у робочій силі, підвищенням кількості вивільнених працівників та, як наслідок, збільшенням навантаження на одне вільне робоче місце. Аналіз підтверджує, що й за останні роки на українському ринку праці не відбулося будь-яких суттєвих змін на краще: рівень безробіття практично не змінився, існує кількісний дисбаланс попиту на робочу силу та її пропозиції, особливо за регіонами і галузями, найбільш суттєві диспропорції спостерігаються в галузях матеріального виробництва, а скорочення чисельності зайнятих здійснюється в основному за рахунок працездатного населення, особливо у промислово-розвинених регіонах України.

Вирішення проблем регулювання ринку праці потребує використання інструментарію державного впливу. Питання регулювання ринку праці розглянуто в роботах таких вітчизняних та закордонних науковців, як Д.О. Починков, Н.С. Фесенко, О.Ю. Оболенський, Благодар Ю.А. [2, 4, 5, 7] та ін. Але проблема цілеспрямованого впливу на вивільнення працівників, яке в значній мірі впливає на розвиток соціально-трудових відносин, у нашій країні залишаються вирішеними недостатньо й вимагають подальшого дослідження.

Метою даної статті є визначення та обґрунтування доцільності використання дефініцій «державне регулювання» та «державне управління» в контексті проблем вивільнення працівників та розробка організаційно-економічного механізму регулювання вивільнення.

У науковій і навчальній літературі, присвяченій управлінню економічними ресурсами, об'єктами, процесами, відносинами, постійно зустрічаються і широко використовуються дефініції «державне управління» та «державне регулювання». Цікавим є той факт, що більшість дослідників сходяться на думці, що дефініція «державне управління» носить більш загальний характер, ніж «регулювання» та включає її в якості своєї складової частини [1]. При цьому існує декілька поглядів на розуміння сутності регулювання.

Теоретичний аналіз визначень дефініції «державного управління» дозволяє навести його узагальнену характеристику як цілеспрямованого організуючого впливу держави на суспільні процеси, відносини, який включає планування, прогнозування, визначення конкретних форм господарювання, а також добір, розстановку та використання управлінських працівників.

Ознайомлення з трактовками дефініції «регулювання» дозволило дійти висновку, що існує два основних підходи до розуміння її сутності: більшість вітчизняних та закордонних авторів розглядають регулювання як лише одну, хоча і найважливішу, з функцій управлінської діяльності. Розкривають своє розуміння регулювання як функції управління такі дослідники, як Д.О. Починков, О.Г. Підвальна, Н.С. Фесенко [2-4].

Прихильники іншого підходу визначають регулювання як встановлення загальних правил управління, якими повинні керуватися учасники управлінських відносин, коректування цих правил у зв'язку зі змінами ситуації в сфері управління, а також ліквідацію умов, що порушують «нормальний» хід управління. Цієї точки зору дотримуються такі дослідники, як Б.А. Райзберг, О.Ю. Оболенський, М.В. Болдуєв [1, 5, 6] та ін.

Таким чином, прихильники першого, широкого підходу, визначають державне регулювання як встановлення державою загальних правил поведінки діяльності учасників суспільних відносин та їх коректування відповідно до мінливих умов середовища. Прихильники другого, вузького підходу, розглядають державне регулювання як одну з функцій державного управління, що спрямована на створення сприятливих економічних, правових та організаційних умов діяльності підприємств та організацій без втручання державних органів в їх виробничу діяльність, за виключенням передбачених законом випадків. В контексті вузького підходу до державного регулювання економічні об'єкти розглядаються як власники індивідуальних, внутрішніх систем управління. Але такі системи не здатні повноцінно реалізувати весь комплекс функцій управління, схильні здійснювати управляючі дії у власних інтересах, на шко-

ду іншим об'єктам і інтересам більш високого порядку. Тому самоврядування таких об'єктів доповнюється зовнішнім державним регулюванням з боку органів державного апарату. Таке регулювання проявляється у вигляді норм, правил, обмежень, заборон, встановлюваних суб'єктами, органами державного управління у формі законів, положень, інструкцій [1].

Управління визначає траєкторію руху, розвитку в цілому, тоді як регулювання поширюється тільки на корекцію, зміну, уточнення опорної планової, програмної траєкторії відповідно до складних умов, додаткових вимог, особливих державних інтересів.

Відсутність сукупності методів управління вивільненням, які б дозволили звести до мінімуму негативну дію ринкового механізму, результатом якого стає вивільнення працівників, а також визнання об'єктом управління підприємств, установ та організацій, що є самостійними одиницями господарювання, зумовлює використання дефініції «державне регулювання вивільнення». В даному контексті державне регулювання вивільнення – цілеспрямований вплив держави в особі регіональних органів забезпечення зайнятості на процеси вивільнення працівників з підприємств, установ та організацій, з метою зменшення негативної дії ринкового механізму та тиску на регіональні ринки праці, а також забезпечення ефективного використання трудового потенціалу суспільства.

Однак, макроекономічне державне регулювання ринку праці, як вказує Благодир Ю.А., не може охопити всі його аспекти, врахувати особливості територій [7, с. 11]. Неоднорідність розподілу кількості вивільнених працівників за регіонами та різний рівень мобільності регіональних ринків праці робить доцільним виділення регіонального рівня. Саме на регіональному рівні вивчається стан ринку праці, співвідношення попиту та пропозиції робочої сили з урахуванням специфіки кожного регіону. Регіональне регулювання вивільнення дозволить використовувати різні комбінації заходів і методів, що впливають із стану регіональної економічної системи, із соціально-демографічної структури населення, різних видів зайнятості поширених на тій чи іншій території, з урахуванням можливих пріоритетів стратегічного розвитку територій.

Визнання необхідності здійснення регіонального регулювання вивільнення зумовлює доцільність розробки організаційно-економічного механізму цього регулювання. Суттєве значення для формування такого механізму має дотримання паритетності інтересів всіх його суб'єктів. Визнання державою паритетності інтересів всіх суб'єктів регулювання вивільнення створюватиме базис для формування соціального партнер-

ства між суб'єктами соціально-трудових відносин. Ще однією важливою складовою формування організаційно-економічного механізму регулювання вивільнення працівників є необхідність урахування промислового та соціального розвитку тих регіонів, де реалізується вивільнення. Чим більш високим рівнем мобільності характеризується регіональний ринок праці та чим більш високий рівень промислового розвитку регіону, тим більшим буде ризик вивільнення працівників з підприємств, установ та організацій та більшу кількість інструментів регулювання повинно бути використано.

В результаті аналізу регіонів за показниками ринку праці та показниками промислового розвитку, автором було визначено наступні особливості:

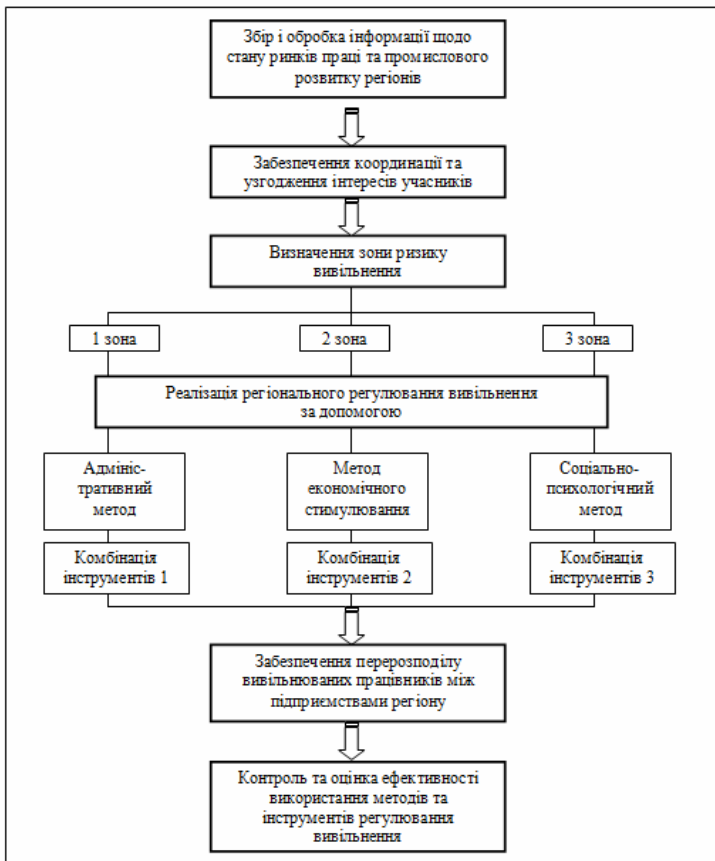
- в Україні існує дві групи регіонів, які характеризуються майже протилежними показниками стану ринку праці: до першої групи належать регіони з високими показниками економічної активності, зайнятості, попиту на робочу силу, а також більш високим рівнем безробіття та вивільнення працівників – група з високими показниками мобільності ринків праці (1 МРП); у другу групу увійшли всі інші регіони України, які характеризуються невисокою мобільністю регіональних ринків праці (2 МРП);

- наявність диспропорцій між регіонами за рівнем промислового розвитку. За результатами кластерного аналізу було виявлено три групи з високими (1ПР), середніми (2ПР) та низькими показниками промислового розвитку (3 ПР).

Попадання регіону в групу з високими показниками мобільності ринку праці (1 МРП) та високими показниками промислового розвитку (1 ПР) формує 1 зону ризику, де необхідно приділяти значну увагу регулюванню вивільнення найманих працівників. 2 зона ризику вивільнення формується серед регіонів, які увійшли у 2 групу за показниками мобільності ринку праці та мають високе значення таксономічного показника мобільності у цій групі (0,2-0,5) (2 МРП), а також увійшли у групу з середніми показниками промислового розвитку (2 ПР). 3 зона ризику характеризується найменшою можливістю значного рівня вивільнення, що базується на невисокому рівні мобільності ринку праці регіонів, які потрапили в цю зону, а також невисоким рівнем промислового розвитку. Ця група за кількісною ознакою є найбільшою. Доцільними напрямками регулювання вивільнення серед регіонів 3 зони є використання превентивних заходів, що випереджують можливість реалізації вивільнення підприємствами, установами та організаціями.

Кожна зона ризику передбачає використання комбінації методів регулювання, які будуть спрямовані на зменшення тиску на регіональні ринки праці. Зміст організаційно-економічного механізму регулювання

вивільнення полягає в системному впливі держави в особі регіональних органів забезпечення зайнятості на процеси вивільнення працівників на підставі врахування паритетності інтересів всіх учасників, відповідно до особливостей промислового та соціального розвитку регіонів України, за допомогою сукупності методів та відповідних ним інструментів, який має забезпечити накопичення людського капіталу, зменшення тиску на регіональні ринки праці, перерозподіл працівників для ефективного використання трудового потенціалу суспільства (рисунок).



Організаційно-економічний механізм регіонального регулювання вивільнення найманих працівників

Таким чином, в результаті аналізу теоретичних підходів до дефініцій «державне управління» та «державне регулювання» було визначено

доцільність використання останнього. Також було запропоновано організаційно-економічний механізм такого регулювання, дія якого полягає в тому, що в процесі регулювання керуюча система, базуючись на інформації про особливості розвитку регіону, здійснює вплив за допомогою різних методів та інструментів на регульовану систему з тим, щоб досягти поставлених цілей. Центральне місце в даному механізмі відведено регіональному зонуванию ризиків вивільнення.

1. Райзберг Б.А. Государственное управление экономическими и социальными процессами. – М.: Инфра-М, 2010. – 384 с.

2. Починков Д.О. Механізм державного регулювання регіональної економіки в умовах ринкової трансформації: Автореф. дис... канд. екон. наук: 08.00.01 / Держ. вищ. навч. закл. "Київ. нац. екон. ун-т ім. В.Гетьмана". – К., 2008. – 19 с.

3. Підвальна О.Г. Удосконалення механізмів розвитку регіональних продовольчих ринків (на матеріалах Вінницької області): Автореф. дис... канд. екон. наук: 08.00.05 / НАН України. Рада по вивченню продукт. сил України. – К., 2007. – 18 с.

4. Фесенко Н.С. Державне регулювання розвитку культури на регіональному рівні: Автореф. дис... канд. наук з держ. упр.: 25.00.02 / Нац. акад. держ. упр. при Президентіві України, Харк. регіон. ін-т держ. упр. – Х., 2006. – 18 с.

5. Оболенський О.Ю. Організаційний механізм регулювання економіки: Автореф. дис... д-ра екон. наук: 08.02.03 / НАН України. Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2001. – 33 с.

6. Болдуєв М.В. Формування організаційно-економічного механізму державного регулювання розвитку АПК регіону: Автореф. дис. ... д-ра наук з держ. упр.: 25.00.02 / Класич. приватн. ун-т. – Запоріжжя, 2009. – 40 с.

7. Благодир Ю.А. Механізми державного регулювання ринку праці та відтворення економічно активного населення в працездатних районах України: Автореф. дис... канд. наук з держ. упр.: 25.00.02 / Одес. регіон. ін-т держ. упр. Нац. акад. держ. упр. при Президентіві України. – Одеса, 2004. – 20 с.

Отримано 21.03.2013

УДК 06.08 : 331.108.2

П.Т.БУБЕНКО, д-р екон. наук, Н.В.ВОДКА, Н.М.МАТВССВА, канд. екон. наук
Харківська національна академія міського господарства

УПРАВЛІННЯ АКТИВНІСТЮ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Розглядаються підходи щодо управління активністю персоналу на підприємстві.

Рассматриваются подходы по управлению активностью персоналом на предприятии.

The article discusses approaches for managing personnel in the enterprise activity.

Ключові слова: активність персоналу, кадри, оцінка персоналу, види активності, мотивація.

Ефективне використання трудового потенціалу на підприємствах здійснюється через управління, яке включає в себе аналіз кадрового