

Національна академія наук України
Інститут регіональних досліджень

На правах рукопису

САВЕНКО
Ірина Леонідівна

**СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА АДАПТАЦІЯ
ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ В ПРОЦЕСІ
ЗМІНИ ФОРМИ ВЛАСНОСТІ**

Спеціальність: 08.09.02 — зайнятість та ринок праці

Автореферат
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Львів 1996

#6 30, 308

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Інституті регіональних досліджень Національної академії наук України

Науковий керівник — доктор економічних наук, професор,
член-кореспондент НАН України,
Заслужений діяч науки і техніки України
Долішній Мар'ян Іванович

Офіційні опоненти — доктор економічних наук, професор
Бандур Семен Іванович

— кандидат економічних наук, доцент
Семів Роман Андрійович

Провідна установа — Науково-дослідний економічний
інститут Міністерства економіки
України, м. Київ

ЛННБ України ім. В. Стефаніка



00760381 (P)

Захист відбудеться "В" вересня 1996р. о 14 год. на
засіданні спеціалізованої вченої ради Д .04.10.01 по захисту дисертацій
на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук в Інституті
регіональних досліджень НАН України за адресою: 290026, м. Львів,
вул. Козельницька, 4.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Інституту
регіональних досліджень НАН України.

Автореферат розісланий "9" серпня" 1996 р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради
кандидат економічних наук

ЛННБ ім. В. Стефаніка
АН України
В.І. Жовтанецький

1. ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

1.1. Актуальність теми дослідження

В основі здійснюваної економічної реформи лежить зміна відносин власності, що супроводжується виникненням багатьох соціально-економічних проблем. Це обумовлено тим, що відносини власності виступають базисом соціально-економічних відносин у сфері праці.

Ставлення до власності формується насамперед тими реальними умовами, в які поставлена людина, її можливостями впливати на організацію виробництва, розподіл і використання результатів діяльності, реалізувати свій трудовий потенціал.

Динамічні зміни макроекономічного середовища вступають в протиріччя з відносно інертним процесом соціально-економічної адаптації зайнятості населення до цих змін. Це протиріччя загострюється по мірі поглиблення реформування економіки і на певному етапі може стати суттєвим фактором, стримуючим економічний розвиток.

Незважаючи на те, що питанням зайнятості населення, в тому числі й в умовах перехідного періоду, присвячено чимало наукових публікацій окремі аспекти проблеми залишаються невирішеними. Це стосується адаптації зайнятості населення до нових умов господарювання, обумовлених змінами форми власності, зокрема, регулювання цього процесу, його оцінки.

Все наведене вище свідчить, що дослідження згаданої проблеми є важливим і актуальним.

1.2. Мета і основні завдання наукового дослідження

Метою дисертаційної роботи є розробка науково-методичних положень та практичних рекомендацій, спрямованих на інтенсифікацію процесів соціально-економічної адаптації зайнятості населення в процесі зміни форми власності.

Досягнення вказаної мети потребує вирішення наступних задач:

- розробки концептуальних основ регулювання зайнятості населення в умовах зміни форми власності;
- визначення впливу макроекономічних факторів на місцевий ринок праці;
- визначення тенденцій адаптації зайнятості населення в процесі роздержавлення і приватизації;
- розробки механізму адаптації трудового колективу до ринкових умов господарювання;

- розробки методичних підходів до регулювання адаптації зайнятості населення на рівні регіону.

1.3. Теоретична і практична цінність дослідження та його наукова новизна

Теоретична цінність дослідження полягає у вирішенні питань теорії і методології адаптації зайнятості населення в процесі зміни форми власності.

Практична значимість роботи полягає в розробці методичних положень і практичних рекомендацій щодо реалізації механізму адаптації зайнятості в умовах реформування відносин власності.

Наукова новизна дослідження полягає в:

- розробці концептуальних основ регулювання зайнятості населення в умовах глибоких змін макроекономічного середовища;
- виявленні тенденцій адаптації зайнятості населення в процесі роздержавлення і приватизації;
- розробці механізму адаптації трудового колективу до ринкових умов господарювання;
- розробці функціональної структури механізму регулювання адаптації зайнятості на регіональному рівні;
- розробці системи кадрового менеджменту в умовах зміни інвестиційного середовища регіону.

1.4. Предмет і об'єкт дослідження

Предметом дослідження є соціально-економічні проблеми адаптації зайнятості населення до зміни економічної моделі господарювання.

Об'єктом дослідження є процеси регулювання зайнятості на рівні регіону і первинної ланки господарювання.

1.5. Методологія і методи дослідження

Теоретичною і методологічною основою дослідження є сучасні теорії ринкової економіки, концептуальні підходи до проблем зайнятості населення, відображені в роботах вітчизняних і зарубіжних вчених-економістів, закони України, що стосуються питань управління соціально-економічними процесами та інші нормативно-правові документи.

1.6. Рівень реалізації впровадження наукових розробок

Розроблені в дисертації теоретичні положення і практичні рекомендації використані в процесі підготовки проекту ДКНТ 05.31.01/172-94 "Дослідження регіонального ринку праці та розробка механізму управління зайнятістю (на прикладі Карпатського регіону)", який виконувався в рамках наукової програми "Економічно чиста енергетика і ресурсозбереження" в межах плану наукових досліджень Інституту регіональних досліджень НАН України, в процесі розробки проекту Державної програми соціально-економічного розвитку Поділля, а також на машинобудівних підприємствах Західного регіону. Результати досліджень, зокрема, методичні розробки автора, використовуються в роботі відділів і служб Львівської обласної держадміністрації, які займаються проблемами зайнятості населення,

1.7. Апробація та публікації результатів наукових досліджень

Результати дослідження доповідались на науково-практичних конференціях:

- Міжнародній науково-практичній конференції "Становлення нової економічної системи в Україні", 1994р, м.Львів.
- Всеукраїнській науковій конференції "Становлення національної економіки України", 1995р, м.Львів.
- обласній науково-практичній конференції "Економічна криза в Україні і шляхи її подолання", 1996р., м.Львів.

Публікації по результатах дослідження

За результатами дослідження опубліковано 8 наукових праць, список яких приведений в розділі 4 автореферату. Загальний обсяг публікацій становить 10 д.а., в тому числі особисто автору належать 3,5 д.а.

1.8. Структура та обсяг дисертаційної роботи

Дисертація складається з вступу, трьох розділів, висновків і списку використаної літератури.

2. ОСНОВНІ ПОЛОЖЕННЯ ДИСЕРТАЦІЇ

2.1. Однією з основних ознак ринкової моделі господарювання є наявність різних форм власності на засоби виробництва, в тому числі і приватної. Становлення недержавних форм власності на Україні має своєю метою по-перше, розвиток конкурентоспроможного сектору економіки з вищою мотивацією праці, по-друге, підвищення ефективності роботи державних підприємств внаслідок зростання конкуренції з боку недержавних суб'єктів господарювання. Розглядаючи процеси приватизації і роздержавлення державних підприємств як об'єктивно необхідну умову переходу до ринку, слід відзначити, що становлення недержавного сектору економіки потребує вирішення двох ключових проблем — забезпечення інвестиційного процесу і адаптації зайнятості населення до нових умов господарювання. Ці процеси при більш глибокому аналізі їх економічної суті виявляються тісно взаємообумовленими і взаємозв'язаними.

2.2. Вирішення проблеми зайнятості в Україні поставлено сьогодні в пряму залежність від обґрунтованості відповідних державних рішень стосовно забезпечення працездатного населення робочими місцями та його участю в господарській діяльності. Іншими словами, необхідна ефективна політика зайнятості, метою якої було б створення матеріально-технічних і соціально-економічних умов, у відповідності з якими, кожному працездатному надається об'єктивна можливість приймати участь у суспільно корисній праці. Ефективність даної політики тісно корелює з системою заходів політики інвестиційної, податкової, фінансово-кредитної і т.ін.

На макрорівні варіанти фінансового регулювання зайнятості зводяться, головним чином, до наступних:

Перший — через політику мінімального резерву та грошово-кредитну політику. Змінюючи норму мінімального резерву, Національний банк має реальну можливість проводити політику за допомогою якої розширюється вплив держави на кон'юктурні цикли і їх регулювання. При зниженні норми мінімального резерву з'являються реальні можливості стимулювання операцій комерційних банків по наданню кредитів і позик. Нарощуючи пропозицію грошей, банки сприяють короткостроковому зниженню процентних ставок (кредит стає дешевим, доступним для підприємства, яке одержавши його, нарощує попит на ресурси. В результаті підвищується ділова активність, а отже і зайнятість населення).

Другий — через податкову політику. Тут основний розрахунок робиться на стійке зменшення оподаткування прибутку, використовуваного для нагромаджень. В результаті вивільняються

фінансові ресурси, які підприємці трансформують в інвестиції, підвищуючи попит і пропозицію на засоби виробництва, що в кінцевому рахунку сприяє організації нових робочих місць. У цьому плані цілком виправданою є політика "фінансового протекціонізму" при перерозподілі бюджетних субсидій на користь фірм, здатних здійснити глибокі структурні прориви при збереженні кількості робочих місць. Якщо в цей процес включаються приватні банки, то держава має застосовувати до них пільгове оподаткування їх прибутку.

Третій — через політику відкритого ринку (монетарну політику). Національний банк залежно від ринкової кон'юнктури купує або продає цінні папери, збільшуючи або зменшуючи грошові засоби. Купівля-продаж цінних паперів впливає не тільки на розмір кредитних ресурсів але і на процентні ставки на ринку банківських резервів. Таким чином, можна виявити пряму залежність між динамікою інвестиційного попиту і зміною рівня процентних ставок. При будь-яких варіантах фінансування капіталовкладень, їх розмір знижується при підвищенні проценту і навпаки. Отже, завдяки активній монетарній політиці, держава може формувати ефективний мотиваційний механізм у кожного інвестора щодо вкладання ресурсів, реально впливаючи тим самим на пропозицію робочої сили, підтягуючи її до попиту, що складається на ринку, щоб досягти збалансованості на ринку робочої сили. Держава повинна виступати каталізатором формування ринку, прагнучи мінімізувати ступінь ризику при проведенні структурних змін в економіці і зберігаючи на кожному конкретному етапі реформи максимально можливу кількість робочих місць у державному секторі.

2.3. Проблема фінансування політики зайнятості може бути вирішена по-різному, наприклад шляхом:

1. зміни пріоритетів в розподілі державного бюджету;
2. припинення дотацій нерентабельним підприємствам, крім тих, що випускають для регіону важливу продукцію;
3. широкого використання зовнішніх позик і залучення капіталу для фінансування фондів зайнятості.
4. надання цільових дотацій для забезпечення виробництва продукції, яка має важливе народногосподарське значення.

Основну роль в розвитку системи робочих місць повинні відіграти цільові програми, які б містили новий порядок їх розробки, затвердження і реалізації. Галузеві інвестиційні програми мусять бути узгоджені з програмами реконструкції виробництва, раціональної зайнятості.

З метою активізації створення нових робочих місць шляхом залучення коштів уряду рекомендовано проводити:

- інвестування і кредитування товаровиробників на договірних засадах під гарантії збереження, створення додаткових або нових робочих місць;
- інвестування і кредитування підприємств і організацій, які здійснюють по договорах професійну підготовку і перепідготовку безробітних з наступним їх працевлаштуванням;
- кредитування і фінансування безробітних, які бажають займатися підприємницькою діяльністю;
- створення інфраструктури забезпечення зайнятості шляхом формування мережі центрів підтримки приватизованих підприємств, бізнесу, перепідготовки кадрів, створення інших структур під єдиним методологічним керівництвом.

2.4. Головним методологічним підходом до формування ринку праці на регіональному рівні є створення саморегулюючого механізму руху економічно активного населення в сфері зайнятості. Саморегуляція полягає у можливості проведення тих чи інших заходів в залежності від обсягу фінансових ресурсів, передбачених на ці цілі. Слід зауважити, що якщо розглядати основні джерела фінансування, то регіональні фонди зайнятості можуть лише частково розв'язувати проблеми працевлаштування. Це дає змогу зрозуміти намагання місцевих органів влади максимально стримувати банкрутство підприємств і організацій, вивільнення працівників. Дефіцит місцевих бюджетів, нестача фінансових засобів підприємств негативно впливають на перерозподіл робочої сили, масштаби підготовки і перепідготовки кадрів, реалізацію заходів в галузі створення робочих місць, фінансування відповідних регіональних програм зайнятості. Відхід від застосування виключно адміністративних методів регулювання зайнятості до гнучкого поєднання адміністративних і економічних, що впливає з різноманітності інтересів суб'єктів різних форм власності передбачає альтернативні варіанти їх реалізації в політиці державного регулювання зайнятості.

При розробці державних програм зайнятості населення, молодіжних програм, національної програми суспільних робіт виділяються три основні напрями регулювання зайнятості:

- організаційно-правове забезпечення;
- економічне регулювання;
- регіональне регулювання.

В даний час фахівці в сфері регулювання зайнятості відмічають недосконалість існуючої системи законодавчо-правових документів. Для

її вдосконалення необхідно здійснити ряд заходів в сфері нормативно-правового забезпечення:

- завершити роботу над формуванням законодавчого механізму реалізації закону "Про зайнятість населення", зокрема положень "Про статус територіального відомства з питань праці", "Про трудове посередництво", "Про соціальне партнерство", "Про неповну зайнятість", "Про страхування громадян на випадок втрати роботи" та інш.
- розробити юридично-правову базу регулювання зайнятості в сфері домашнього бізнесу, участі населення в громадських роботах, виконанні разових робіт;
- реформувати та привести у відповідність до міжнародних правових норм системи соціального страхування та соціального захисту населення на випадок безробіття та загальноприйнятих норм соціального забезпечення, пенсійного забезпечення на прийнятному рівні.

2.5. Аналіз причин незайнятості громадян, що звернулись в службу зайнятості України в 1994 р. (табл. 1), показує, що скорочення чисельності працюючих на підприємствах, організаціях народного господарства не є результатом прогресивних структурних змін. Частота вивільнених в зв'язку зі змінами в організації виробництва в загальній чисельності осіб, що шукають роботу, становила лише 27,3%. Скорочення працюючих викликано загальним спадом виробництва, що зв'язано з політикою в галузі фінансів, кредиту, цін, податків і спричинює виникнення прихованого безробіття. Це суспільне явище викликане бажанням адміністрації багатьох підприємств зберегти трудові колективи на випадок поновлення господарських зв'язків і не допустити ріст відкритого безробіття. Наявність критого безробіття пояснюють ряд факторів :

- кредитно-фінансовою підтримкою держави окремих збиткових галузей і виробництв;
- стримуванням процедури банкрутства;
- існуючою системою оподаткування, що не стимулює скорочення надлишкової чисельності працюючих;
- здешевленням праці;
- недостатніми темпами приватизації і т.д.

Вихід з цієї ситуації керівники підприємств і організацій вбачають у введенні режиму неповного робочого дня і неповного робочого тижня, а також прямому звільненню тих, хто не дав добровільно згоду на такий режим праці в умовах різкого зниження доходів суб'єктів господарювання.

Таблиця 1

**Причини незайнятості населення,
його працевлаштування в Україні в 1994р., %**

ПОКАЗНИКИ	Структура незайнятих трудовою діяльністю	Питома вага працевлаштованих службою зайнятості	Структура безробітних за причинами незайнятості
Кількість громадян, не зайнятих трудовою діяльністю	100	43.5	100
За причинами незайнятості:			
- вивільнені у зв'язку із змінами в організації виробництва та звільнені військовослужбовці	27.3	18	42.8
З них у зв'язку з конверсією	0.1	15.2	0.1
- звільнені військовослужбовці	0.4	27.1	0.1
- звільнені за власним бажанням	42.3	59.8	0.5
- звільнені за порушення трудової дисципліни	0.6	46.6	28.7
- демобілізовані з військової служби	2.9	58.9	1.9
- звільнені з установ, що виконують покарання чи примусове лікування	0.8	51.3	0.1
- випускники ВНЗ	3	45.6	0.9
- випускники ПТУ	4	51.4	4.7
- випускники шкіл	4.9	55.4	5.4
- особи, які раніше були зайняті в домашньому господарстві	3	42.7	2.3
- не зайняті з інших причин	11.2	47.7	12.7

2.6. Серед напрямків регулювання зайнятості важливе місце відводиться регіональному регулюванню зайнятості, який передбачає проведення методико-аналітичної роботи по оцінці ринку праці. Така робота включає вивчення всіх основних факторів, що впливають на формування попиту і пропозицію робочої сили, її рух і структуру, а також зміну основних економічних параметрів.

В результаті регіональні органи управління зайнятістю володітимуть наступною інформацією:

- кількісна характеристика і прогнозна оцінка динаміки зайнятості у різних секторах економіки, виходячи з рівня господарської активності в кожному з них;
- очікувана структура зайнятості в різних сферах економіки, яка виходитиме з прогнозу трансформації форм власності в результаті проведення заходів приватизації, демонополізації і роздержавлення економіки;
- соціально-економічні параметри незайнятого працездатного населення. Наявність групи громадян з заниженою конкурентоздатністю на ринку праці, знання їх соціальних параметрів дозволить на рівні місцевих органів розробити і реалізувати спеціалізовані програми сприяння зайнятості соціально незахищеним верствам населення. З цієї метою передбачаються заходи по квотуванню робочих місць для працевлаштування соціально уразливих груп. Квоти встановлюються місцевими органами влади, відповідно до потреб цих регіонів.

Регулятивний вплив різних соціально-економічних факторів, що послабляють виживання соціально-вразливих груп населення на ринку праці, збалансування інтересів роботодавців і найманих працівників шляхом створення різних стартових умов господарювання суб'єктам різних форм власності мусять бути покладені в основу формування механізму регулювання зайнятості, що суттєво підвищить рівень її адаптації до процесів приватизації, демонополізації, роздержавлення економіки.

2.7. В умовах невизначеності економічних, юридично-правових, політичних засад функціонування ринку в Україні модель механізму управління трудовими відносинами на рівні підприємства в значній мірі насичується новими елементами мотиваційно-адаптивного характеру.

Суть адаптації трудового колективу до ринкових умов господарювання в дисертації пов'язується з визначенням раціональних кроків реформування існуючого механізму управління на шляху включення в нього всіх можливих (як традиційних, так і якісно нових) стимулів до праці.

Нові стимули, охоплюючи все поле трудових відносин до праці, будуть націлені на першому етапі (період трансформації, або перехідний період) на збереження кваліфікаційного ядра трудового колективу.

Відхід від традиційної оцінки персоналу працюючих в розрізі соціально-професійної структури дозволяє зробити акценти на мотиваційній трудовій поведінці зайнятих. З цією метою розроблена система поділу зайнятих на групи за критерієм мотиваційної трудової поведінки. Мотивація кожної групи на шляху реалізації особистого інтересу, задоволення матеріальних, духовних, інших потреб є досить різна. Вона, без сумніву, реально впливає на хід процесів роздержавлення, приватизації, децентралізації механізму управління, активізуючи або блокуючи хід проведення останніх.

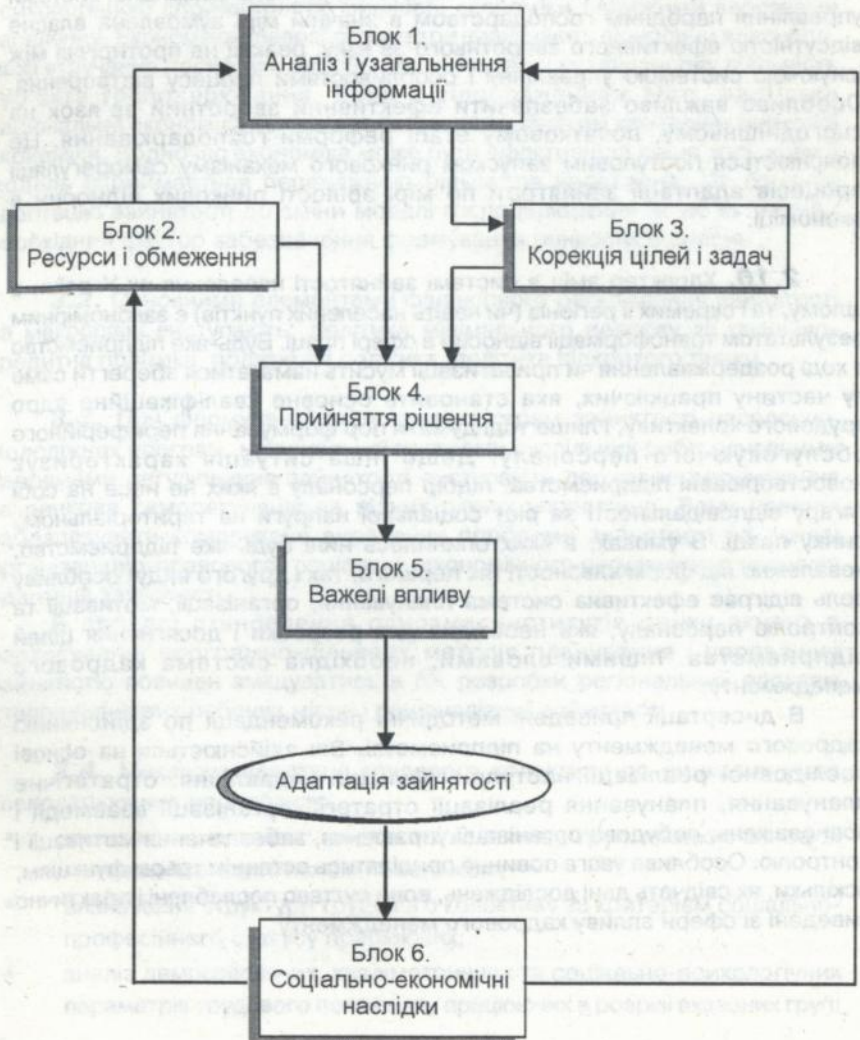
2.8. В дисертації розроблена система структуризації трудового колективу за критерієм мотиваційно-адаптивної поведінки представників різних груп.

Виходячи зі структури трудового колективу, визначаються шляхи підвищення мотивації праці стосовно вказаних груп, основними з яких є чотири: грошовий, цільовий, збагачення праці, парасипативності. Перший метод полягає в грошовому підкріпленні бажаних результатів та ігноруванні небажаних, другий — в доведенні максимуму розуміння кожним працівником як своїх наближених завдань, так і загальних цілей підприємства, третій — в дорученні працівникові виконання складнішої роботи, ніж ним попередньо виконувались, в модернізації обладнання робочого місця і довірі працівникові роботи вищого порядку, четвертий — в максимальному залученні працюючого до прийняття рішень і т.п.

2.9. Адаптація зайнятості як суб'єкт управління має певні специфічні особливості. Їх необхідно враховувати в процесі формування системи управління адаптацією зайнятості. При цьому регулювання адаптації розглядається як функція управління в контексті всієї її системи.

Функціональну структуру механізму регулювання адаптації зайнятості можна представити у вигляді схеми, що складається з шести блоків (рис. 1)

Рис.1. Схема функціональної структури механізму регулювання адаптації зайнятості



Невід'ємною часткою запропонованого механізму є наявність зворотнього зв'язку між підсистемами управління, який є основним носієм інформації про соціально-економічні наслідки адаптації зайнятості.

Механізм зворотного зв'язку — надзвичайно важливий елемент господарського механізму в цілому і регулювання адаптації зайнятості зокрема. Низька ефективність прийняття управлінських рішень, які приймалися в умовах функціонування адміністративно-командної системи управління народним господарством в значній мірі зумовлена власне відсутністю ефективного зворотнього зв'язку, реакції на протиріччя між існуючою системою управління і особливостями процесу відтворення. Особливо важливо забезпечити ефективний зворотний зв'язок на сьогоdnішньому, початковому етапі реформи господарювання. Це пояснюється поступовим запуском ринкового механізму саморегуляції процесів адаптації зайнятості по мірі зрілості ринкових відносин в економіці.

2.10. Характер змін в системі зайнятості населення як України в цілому, та і окремих її регіонів (чи навіть населених пунктів) є закономірним результатом трансформації відносин в сфері праці. Будь-яке підприємство в ході роздержавлення чи приватизації мусить намагатися зберегти саме ту частину працюючих, яка становить основне кваліфікаційне ядро трудового колективу, і лише тоді думати про формування периферійного обслуговуючого персоналу. Дещо інша ситуація характеризує новостворювані підприємства, підбір персоналу в яких не несе на собі тягару відповідальності за ріст соціальної напруги на територіальному ринку праці. В умовах, в яких опинилось нині будь-яке підприємство, незалежно від форм власності (як першого, так і другого виду) особливо роль відіграє ефективна система планування, організації, мотивації та контролю персоналу, яка необхідна для розробки і досягнення цілей підприємства. Іншими словами, необхідна система кадрового менеджменту.

В дисертації приведені методичні рекомендації по здійсненню кадрового менеджменту на підприємстві. Він здійснюється на основі послідовної реалізації наступних функцій управління: стратегічне планування, планування реалізації стратегії, організації взаємодії і повноважень, побудова організації управління, забезпечення мотивації і контролю. Особлива увага повинна приділятися останнім трьом функціям, оскільки, як свідчать дані досліджень, вони суттєво ослаблені і практично виведені зі сфери впливу кадрового менеджменту.

3. ВИСНОВКИ І ПРОПОЗИЦІЇ

3.1. Зміна економічної моделі господарювання визначається, головним чином, двома факторами: економіко-правовими параметрами умов здійснення фінансово-господарської діяльності і соціально-психологічною сприйнятністю ринкової економіки широкими верствами населення. Економіко-правові параметри визначають відносини власності, межі втручання держави в виробничо-господарську і фінансову діяльність суб'єкта господарювання. Вони є відображенням того, наскільки національна економіка відповідає загальноприйнятим критеріям ринкової економіки. Водночас економіка може бути ефективною лише тоді, коли її модель сприймається переважною більшістю населення. Це означає адаптацію зайнятості до зміни моделі господарювання як об'єктивний і необхідний фактор забезпечення формування ринкових відносин.

3.2. Основними елементами фінансового регулювання зайнятості на макrorівні виступають: політика мінімального резерву та грошово-кредитна політика, податкова політика, політика відкритого ринку.

3.3. При формуванні державних програм зайнятості населення, молодіжних програм, національної програми суспільних робіт основними напрямками регулювання зайнятості виступають державне регулювання та ринкова саморегуляція на різних рівнях управління. Вони повинні забезпечувати комплексне вирішення проблеми зайнятості на основі організаційно-правового і соціально-економічного регулювання процесів адаптації зайнятості.

В процесі становлення основних інститутів ринку акцент в застосуванні програмно-цільових методів планування і управління зайнятістю повинен зміщуватись в бік розробки регіональних програм створення нових робочих місць і раціоналізації зайнятості.

3.4. Механізм адаптації трудового колективу до ринкових умов господарювання передбачає:

- визначення в межах трудового колективу груп працюючих за їх мотиваційно-адаптивною поведінкою;
- визначення структури трудового колективу за критерієм соціально-професійного статусу працюючих;
- аналіз демографічних, кваліметричних та соціально-психологічних параметрів трудового потенціалу працюючих в розрізі вказаних груп;

- визначення важелів впливу на підвищення рівня адаптації вищезгаданих груп до ринкових умов господарювання і підвищення мотивації праці, вибір адекватних специфіці кожної групи інструментарію і методів регулювання трудової активності, основними з яких є грошовий, цільовий, збагачення праці і метод парасипативності.

3.5. Функціональна структура механізму регулювання адаптації зайнятості повинна визначатись, виходячи з загальної схеми управління соціально-економічним процесом і формуватись з врахуванням об'єктивної необхідності забезпечення оптимального поєднання державного регулювання і ринкової саморегуляції адаптації зайнятості до нових умов господарювання, а також включення ефективних зворотних зв'язків, що необхідно для забезпечення гнучкості вказаного механізму.

Функціональна структура механізму регулювання зайнятості повинна включати шість основних блоків, якими є аналіз і узагальнення інформації, ресурси і обмеження, корекція цілей і задач, прийняття рішення, важелі впливу, соціально-економічні наслідки.

Ефективне функціонування вказаного механізму потребує вироблення системи інформаційних потоків, визначення суб'єктів управління процесом і їх функцій, а також меж і важелів втручання цих суб'єктів у виробничо-господарську діяльність первинних ланок господарювання.

3.6. В умовах перехідного періоду становлення ринкових механізмів господарювання на вітчизняних підприємствах управління персоналом підприємства має найбільш насичений зміст в частині планування та організації роботи. Менше уваги приділяється мотивації праці, хоча вона є першоосновою ефективності праці.

З метою підвищення мотивації праці необхідно переглянути зміст і пріоритетність основних функцій управління. В контексті поставленої проблеми головним з них є стратегічне управління, планування реалізації стратегії, організація взаємодії і повноважень, побудова організації, мотивація, контроль.

Виходячи з результатів проведеного дослідження, на промислових підприємствах з числа вказаних функцій управління недостатньо уваги приділяється наступним: контроль, мотивація, побудова організації.

Створення системи регулювання адаптації зайнятості до ринкових умов господарювання потребує посиленої уваги власне цим функціям управління на рівні підприємства.

4. ОСНОВНІ ПОЛОЖЕННЯ ДИСЕРТАЦІЇ ОПУБЛІКОВАНІ В НАСТУПНИХ РОБОТАХ:

1. *Савенко І.Л.* Становлення підприємництва в ринковій економіці. К.: УкрНТІ, 1994. - 1,2 д.а. (співавт. М. Андрушків, Н. Реверчук.)

2. *Савенко І.* Маркетинг як форма підприємництва: // Становлення нової економічної системи в Україні: Матеріали науково-практичної конференції. - Львів: Торговельно-економічний інститут. - 1994. - 0,3 д.а. (співавт. В. Михайлишин).

3. *Савенко І.Л.* Політика зайнятості і формування ринку праці в Україні // Соціально-економічні проблеми управління розвитком регіону в умовах ринкової трансформації економіки: Збірник наукових праць. - Львів: ІРД НАН України. - 1995. - 0,7 д.а.

4. *Савенко І.Л.* Проблеми становлення ринку праці в Україні: // Становлення національної економіки України: Збірник матеріалів Всеукраїнської наукової конференції. - Львів: ЛДУ ім. Франка. - 1995. - 0,1 д.а.

5. *Савенко І.Л.* Проблеми інтеграції України у світову економіку та ПФГ // Вісник. - 1996. - N 312. - Промислово-фінансові групи в Україні: проблеми створення, становлення і розвитку. - Львів: Державний університет "Львівська політехніка". - 1996. - 0,3 д.а.

6. *Савенко І.Л.* Україна-Німеччина: проблеми підвищення кваліфікації працівників в умовах ринкової економіки // Діалог культур: Україна у світовому контексті: Матеріали міжнародних філософсько-культурологічних читань / Ред. кол.: С.О. Черепанова/відп. ред.), І.А. Зазюк, В.Г. Скотний, Ч.П. Мисько. - Львів: Каменяр. - 1996. - 0,3 д.а.

7. Словник банкіра / Під ред. Гунько М.М. та ін. - Львів: Фенікс Лтд, 1992. - 0,5 д.а. (в співавторстві).

8. Формування стратегії розвитку підприємницьких об'єктів промисловості: Методичні вказівки. - Львів: ІРД НАН України. - 1995. - 0,1 д.а. (в співавторстві).

АННОТАЦИЯ

Савенко И.Л. Социально-экономическая адаптация занятости населения в процессе изменения формы собственности.

Защищаемая диссертация является рукописью.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.09.02. - "Занятость и рынок труда".

Диссертация содержит теоретические исследования процессов адаптации занятости в условиях трансформации экономической модели хозяйствования, а также прикладные результаты, которые заключаются в разработке концепции регулирования занятости населения, механизма адаптации трудового коллектива к изменениям макроэкономической среды в процессе перехода к рынку, методики осуществления кадрового менеджмента в новых условиях хозяйствования.

ANNOTATION

Savenko I. Social-economic adaptation of population's employment during the process of change of the form of property.

The maintained thesis is a manuscript.

The thesis for competition for a candidate's degree (Doctor of Philosophy) in economy, speciality 08.09.02 — "Employment and labour market". The thesis contains theoretical researches of the process of employment adaptation under the conditions economy model transformation; and applied results which lie in the elaboration of the regulation of population's employment concept, mechanism of labour collective's adaptation to changes in the macroeconomic environment in the process of transition to market, methodology of personnel management under the new economic conditions.

Ключові слова: адаптація зайнятості, кадровий менеджмент, інвестиційна діяльність, роздержавлення і приватизація, регулювання адаптації зайнятості.

2008

Підписано до друку 23.07.96. Формат 60x84/16.
Умовн. друк. арк. 1,2. Наклад 100.
Друк ТОВ "Кальварія",
Львів, 290008, вул. Валога 4/5.

438659

AB 35.368