

УДК 658

С.В. Легомінова

Об'єднаний інститут при Національній академії оборони України

ОРГАНІЗАЦІЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ НА ОСНОВІ ТЕОРІЇ МАРКЕТИНГУ

© Легомінова С.В., 2001

Розглянуто актуальні питання організації зайнятості різних груп населення з врахуванням принципів маркетингу в сучасних умовах.

In the article are consider actual questions to organizations an employment different groups populations with provision for marketing principles in present-day conditions.

Маркетинг як галузь знань досліджує процеси в сфері зайнятості, яким притаманні зростання ділової активності та її спад. Тому маркетингові дослідження завжди спрямовані на пошук пристосування до відповідних умов ділової активності. За час існування маркетингу як галузі знань та практики нагромаджено відповідний досвід, який дав змогу розширити сферу його застосування. Сьогодні, на наш погляд, без маркетингових досліджень неможливо вийти на рівень розвинутих країн, а також не можуть бути використані всі можливості забезпечення ефективної зайнятості в країні.

Для нашого маркетингового дослідження необхідно визначити основні напрямки сприяння ефективній зайнятості. На наш погляд, основними з них є:

- проведення активної демографічної політики;
- створення нових робочих місць;
- розвиток підприємництва та фермерства;
- заохочення населення до самозайнятості;
- організація оплачуваних громадських робіт;
- впровадження гнучких режимів праці;
- профорієнтація та психологічна підтримка населення;
- підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації кадрів;
- мотивація трудової діяльності.

Основним напрямком сприяння ефективній зайнятості населення є активна демографічна політика. Вплинути на хід демографічних процесів, які стосуються дуже важливих сфер діяльності життя людей та розвитку суспільства, може тільки держава. Так, для впливу на відтворення населення і на зміни їх в потрібному напрямку держава повинна проводити певну демографічну політику, що є частиною соціально-економічної політики. Нині в усіх регіонах України відбувається прогресуюче зменшення чисельності населення. Основними причинами цього негативного явища є природне скорочення та міграційний вплив населення. Однак заходи, які впливають на процеси відтворення населення, не дають швидких результатів. Демографічна поведінка людей вельми консервативна, і її досить важко змінити. Результати демографічної політики виявляються через багато років, як правило, 10–15. Тому маркетингова стратегія стимулювання тих чи інших процесів відтворення населення повинна відповідати довгостроковим інтересам розвитку економіки завдяки дослідженням та реалізації, на наш погляд, таких питань:

- поліпшення охорони здоров'я населення;
- кардинальні зміни у забезпеченні безпечного материнства та охорони здоров'я дітей;

– залучення органів влади та підприємств до вирішення питань щодо створення умов поліпшення матеріального забезпечення сімей з дітьми, багатодітних сімей та їх соціальної підтримки;

– вивчення та аналіз причин материнської та дитячої смертності, смертності осіб працездатного віку, відпрацювання заходів щодо їх значного зменшення;

– встановлення моніторингу та контролю за навколишнім середовищем, техногенно-економічною ситуацією, умовами праці, якістю продуктів харчування, питною водою;

– прискорення розвитку та розширення масштабів житлового будівництва для поліпшення житлових умов населення;

– розробка та реалізація стратегії міграційної політики.

Маркетингове планування вирішення цих питань повинно здійснюватися вже сьогодні, враховуючи демографічну кризу. В іншому випадку несприятлива динаміка буде поглиблюватись і негативно впливати на соціально-економічні показники розвитку як окремих регіонів, так і держави загалом.

Створенню нових робочих місць сприятиме, на нашу думку, залучення іноземних інвестицій, а також залучення капіталу з тіньового бізнесу. Застосування маркетингу може допомогти в розв'язанні проблем інвестицій в Україну. Тенденції інвестування в основний капітал (табл.1) підводять автора до висновку, що власних наявних коштів державі не вистачає. Створення нових робочих місць для їх збільшення на ринку праці може здійснюватись за рахунок як зовнішніх, так і внутрішніх інвестиційних ресурсів [2, с.91–94].

Таблиця 1

**Індекси фізичного обсягу інвестицій в основний капітал в Україні
(відсотків до 1990 року) [14]**

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Індекс фізичного обсягу інвестицій в основний капітал, % до 1990 року	100	93	59	53	41	29	23	21	22

Кошти державного та місцевих бюджетів доцільно використовувати не на надання фінансових пільг зовнішнім інвесторам, а на розвиток виробничої і соціальної інфраструктури. Акцент необхідно робити на стимулювання розвитку нових виробництв, впровадження нових технологій, підвищення рівня життя. При такій стратегії створення нових робочих місць інвесторів приваблює не дешева робоча сила, а висока якість виробничих ресурсів. Позитивним є залучення зовнішніх інвесторів до участі в реалізації програм сфери зайнятості, спрямованих на диверсифікацію економічної активності в державі і регіоні, а також зменшення залежності від виробництва окремих товарів.

Для того, щоб запрацював тіньовий капітал, необхідно законодавчо врегулювати умови його амністії при легалізації та його інвестування в економіку України.

Спрямовуючи інвестиції, необхідно максимально враховувати: рівень економічного розвитку регіону; його спеціалізацію в народному господарстві держави; наявність корисних копалин та місцевої сировинної бази; забезпеченість кадрами; ефективність використання виробничих потужностей; забезпеченість населення послугами об'єктів соціальної інфраструктури та житлом; рівень зайнятості пенсіонерів; стан здоров'я різних статевих груп населення, масштаби та напрямки маятникової міграції та її причини.

Серед основних завдань стратегії маркетингу в сфері політики зайнятості залишається створення робочих місць та їх модернізація. Щорічно в рамках регіональної політики зайнятості визначається прогнозована кількість створених робочих місць за всіма джерелами фінансування. За період 1994-1998 рр. в Україні, фактично, введені в дію 386,3 тис. робочих місць. Найбільшу їх кількість створено у Дніпропетровській (25,4 %), Луганській (20,8 %), Одеській (15,0 %) областях. Зберігається тенденція найбільшого введення їх у дію в торгівлі та громадському харчуванні (49,8 %), далі у промисловості (13,7 %), сільському господарстві (5,4 %), будівництві (6,9 %) [3;с.82].

Створенню робочих місць і технічному переобладнанню застарілих основних фондів сприяє залучення іноземних інвестицій. Але останніх недостатньо, як не є достатньою й кількість робочих місць.

До того ж спостерігається тенденція зниження темпів створення нових робочих місць. В 1996 році їх кількість становила лише 90 тис., що на 24 % менше ніж у 1995 році. В 1997 році їх було створено 74,2 тис., тобто 82,4% від загальної кількості попереднього року. Привертає увагу дуже незначна кількість введених в дію робочих місць у Києві (50), Полтавській (44), Харківській (45) областях [3;с82].

На створення робочих місць негативно впливає реструктуризація державних підприємств. Кількість новостворених робочих місць забезпечила працевлаштування на 17,7 % у 1998 році, у 1999 – на 20,6 % і у 2000 р. на 11,8 % [3;с.82].

Вводяться в дію нові робочі місця як у державному секторі, так і в приватному: 12,5 тис. робочих місць було створено у державному секторі у 1996 році, у приватному секторі – 42,7 тис. і в секторі з колективною власністю – 34,7 тис. Але в 1997 році ці дані були значно нижчі – відповідно 5,6; 39,1 і 29,2 тис. [3; с. 82].

Прогнозована кількісна потреба у нових робочих місцях на загальнодержавному рівні наведена у табл. 2.

Як бачимо, існують істотні розбіжності між потребою у нових робочих місцях та тенденціями створення нових робочих місць. Тому необхідно вжити конкретні заходи, які б сприяли встановленню рівноваги між цими показниками.

На наш погляд, зацікавити підприємства різних форм власності у створенні нових робочих місць й стимулювати їх можна, якщо внести зміни та доповнення у чинне законодавство, а саме:

– у Закон України “Про оподаткування прибутку підприємств”, у ст.3 додати таке: ”зменшення для оподаткування величини балансового прибутку на суму коштів, спрямованих на створення нових робочих місць із застосуванням коефіцієнта залежності”;

– у Декрет Кабінету Міністрів України “Про податок на додану вартість реалізованої продукції”, у ст.5 додати таке: “від податку на додану вартість реалізованої продукції протягом 2 років після введення в дію робочих місць”;

– в Постанову Кабінету Міністрів України “Про встановлення нормативів плати за спеціальне використання водних ресурсів”, у п.5 додати таке: “на період створення нових робочих місць та модернізації діючих на територіях пріоритетного розвитку нормативної плати за спеціальне використання водних ресурсів застосовується коефіцієнт 0,1” [3; с. 83].

**Розрахункова кількісна потреба у нових робочих місцях
на загальнодержавному рівні [15]**

Показники	Роки			
	1999	2000	2001	2002
Величина повного ринку робочої сили (потенційний надлишок робочої сили), млн.чол.	11,67	11,0	9,38	8,18
Чисельність прихованого безробіття, млн.чол.	4,77	4,84	4,58	4,45
Коефіцієнт легалізації прихованого безробіття, %	12,9	12,9	12,9	12,9
Чисельність прихованого безробіття з урахуванням її легалізації, млн. чол.	4,77	4,21	3,99	3,87
Чисельність незайнятого населення, що пропонує свою робочу силу на повному ринку праці, всього, млн. чол.	6,9	6,79	5,36	4,31
Загальна чисельність незайнятого населення, що пропонує свою робочу силу на повному ринку праці, яка буде зайнята нерегламентованою діяльністю, млн. чол.	2,19	2,08	1,65	1,32
Загальна чисельність незайнятого населення, що пропонує свою робочу силу на повному ринку праці, яка буде зайнята у формальному секторі самозайнятості, млн. чол.	0,88	0,83	0,65	0,53
Природний рівень безробіття, %	5,0	5,0	5,0	5,0
Чисельність безробітних у межах природного рівня безробіття, млн. чол.	0,345	0,34	0,268	0,216
Коефіцієнт трудової міграції, %	7,0	7,0	7,0	7,0
Чисельність трудової міграції, млн. чол.	0,483	0,366	0,347	0,337
Потреба у працівниках на вільні робочі місця, чол.	33836	34316	34939	76121
Кількісна потреба у нових робочих місцях для забезпечення працевлаштування незайнятого населення (без урахування коефіцієнта змінності), млн. одиниць	3,351	3,307	2,694	2,127
Кількісна потреба у нових робочих місцях для забезпечення працевлаштування незайнятого населення (з урахуванням коефіцієнта змінності – 1,19), млн. одиниць	2,82	2,78	2,26	1,79

Досконального опрацювання вимагає організаційний механізм стимулювання створення нових робочих місць. Для цього доцільно було б розробити:

- комплексну програму заходів щодо створення та збереження робочих місць;
- генеральну схему створення нових робочих місць на державному та регіональному рівнях;
- механізм узгодженості регіональних і галузевих програм реструктуризації виробництва;
- положення про порядок надання пільг щодо стимулювання створення нових робочих місць;
- механізм виконання п.4 ст.20 Закону України “Про зайнятість населення” в частині легалізації наявних вакансій та створення на них робочих місць;

– механізм взаємодії державної служби зайнятості та органів держадміністрації щодо повноти й оперативності даних про вакансії і новостворені робочі місця (фактично створити електронний банк даних);

– положення про території пріоритетного розвитку.

Якщо не створити механізми, які покликані стимулювати створення нових робочих місць, неможливо організувати працевлаштування незайнятого населення.

Досвід багатьох зарубіжних країн свідчить, що у період криз та різкого спаду виробництва саме підприємства малого бізнесу, які здатні швидко розширювати свою діяльність і залучати додаткову чисельність працюючих, сприяють зайнятості населення.

Динаміка кількості малих підприємств у промисловості в Україні відображена в табл.3.

Таблиця 3

Кількість малих підприємств за формами власності у промисловості України [14]

	1991	1995	1996	1997	1998
Вся промисловість	4326	13234	13547	19126	22058
За формами власності					
Приватна	1199	5540	4552	5578	6333
% зміни до попереднього року		462	-18	122	113,5
Колективна	1741	7402	8818	13202	15064
% зміни до попереднього року		425	119	149	114
Державна	1386	290	171	264	584
% зміни до попереднього року		-80	-42	154	221

Отже, за період 1996-1998 рр. тенденція створення малих підприємств спрямована на зменшення, за винятком державного сектора, де у 1998 році кількість малих підприємств збільшилась удвічі, але цього недостатньо для забезпечення незайнятого населення робочими місцями.

Доцільно розглянути досвід зарубіжних країн щодо розвитку малих підприємств. В Китаї одним з важливих напрямків економічної реформи є розвиток малих підприємств, який здійснюється під егідою міністерства праці. Необхідні кошти надходять із державного бюджету, в якому передбачено статтю витрат на ці цілі, місцевих бюджетів, а також використовуються банківські кредити під пільговий відсоток.

Досвід Чехії з розвитку дрібного підприємництва становить інтерес тому, що систему малого бізнесу в країні створено за порівняно невеликі строки й практично з нуля, але завдяки міцній державній підтримці. Особливість Чехії – щорічна розробка державних програм підтримки малого та середнього підприємництва (у 1995 році, наприклад, здійснювалося 10 таких програм) [4, с.69-70].

Як напрямок розширення сфери зайнятості можна розглядати розвиток підприємництва та фермерства, але в умовах кризового становища країни цей аспект породжує низку проблем, які вимагають негайного рішення для поліпшення стану економіки загалом.

Сприяння розвитку малого та середнього бізнесу практикується у Франції, Великобританії, США, Швеції та інших країнах включенням фінансової допомоги малому та середньому підприємству до програм зайнятості. У Великобританії, наприклад, завдяки

підтримці муніципальних властей безробітні можуть засновувати власний бізнес у вигляді мікрофірм або підприємств третього сектора – це підприємства кооперативного типу, створені особами місцевої общини за допомогою фондів взаємодопомоги або пожертвувань неурядових організацій. Часто-густо підприємства малого бізнесу стають підсобними підприємствами крупної фірми. Малі підприємства мають пільгові кредити.

Ще одним напрямком сприяння ефективної зайнятості необхідно виділити самозайнятність населення. Самозайнятим населенням вважаються особи, які працюють і отримують дохід не за наймом – це надання можливостей населенню для створення спеціальних та тимчасових робочих місць (оплачуваних та неоплачуваних) для себе та інших осіб. Але в нинішніх умовах нестабільності соціально-економічного стану суспільства розвиток самозайнятості є досить складним і ризикованим. Підтримка самозайнятості повинна здійснюватись в комплексі: передбачати пільгове, а для безробітних можна припустити безвідсоткове кредитування та надання необхідних інвестицій. Розвиток самозайнятості доцільно спрямовувати в сферу виробництва товарів та послуг.

Напрямок сприяння ефективності зайнятості населення слід вважати комплекс заходів щодо підтримки молодіжного підприємництва. Тим більше, що питома вага випускників навчальних закладів в Україні становить 10–12 % від загального обсягу пропозиції на ринку праці, а в деяких регіонах (найбільше в західних) — 15–16 % [6, с.23]. Заходи повинні передбачатися в державній програмі зайнятості наданням податкових, кредитних та інших пільг молодим людям, які здатні і бажають займатись підприємницькою діяльністю.

Для організації працевлаштування молоді можна використовувати досвід Швеції, де введено законодавчу гарантію роботи в “молодіжних командах” для осіб віком 18-19 років. Молоді люди розподіляються в молодіжні бригади біржами праці, закон дає їм право на 4-годинний робочий день 5 разів на тиждень за існуючими ставками. Пошук роботи – обов’язкова умова програми “молодіжна команда”.

Наступний напрямок сприяння ефективної зайнятості – це організація оплачуваних громадських робіт. Оплачувані громадські роботи є результатом організації зайнятості населення. На їх основі можна здійснити довгострокові проекти щодо поліпшення соціальної і виробничої інфраструктури, будівництва на селі, охорони природи, сприяння вирощуванню сільськогосподарських культур і своєчасного збирання врожаю.

Для сприяння ефективній зайнятості доцільно використовувати нетрадиційні форми і види зайнятості, гнучкий режим роботи (неповний робочий день, тиждень, робота в кілька змін, вахтовий метод тощо). Цьому сприяє організація кооперативної, індивідуальної надомної форми трудової діяльності.

Як приклад можна навести ефективне поєднання організаційних форм зайнятості населення в Австрії: 10 % робітників використовує режим гнучкого робочого часу. Робочий тиждень тривалістю від 36 до 40 годин встановлений для 45 % чоловіків і 42 % жінок. На австрійських підприємствах практикується укладання трудових угод, що регулюють питання звільнення і гарантують забезпечення зайнятості в певний період, вказаний в угоді. Значного поширення набув передчасний вихід на пенсію як один з заходів стабілізації становища на ринку праці.

Виходячи з вищевикладеного, державна політика зайнятості може орієнтуватись:

– щодо жінок – на альтернативні форми зайнятості за рахунок різноманітних режимів праці: неповний робочий день, тиждень, надомництво; збільшення розмірів допомоги з нагляду за дітьми;

- щодо молоді – на розширення її підготовки в денних навчальних закладах (при скороченні вечірнього та заочного навчання), збільшення тривалості навчання; роботу в умовах неповного робочого часу, розподіл робочих місць між декількома працівниками та інше;

- щодо осіб передпенсійного віку – на можливість передчасного виходу на пенсію; тимчасові роботи на контрактній основі.

Функціонування ринку праці вимагає розробки найефективніших та короткотермінових методів підготовки і перепідготовки кадрів, які втратили роботу, і надання їм можливості працевлаштуватися там, де в цьому є потреба. Весь процес навчання повинен підпорядковуватись попиту ринку робочих місць і бути досить оперативним.

Тому необхідно диференціювати шкільну освіту з урахуванням здатності випускників швидко адаптуватись до умов сучасного виробництва і сфери послуг, максимально скорочувати період адаптації до самостійного життя. Потрібно формувати систему перманентного навчання кадрів, яка охоплювала б усі рівні навчання, починаючи з загальноосвітніх шкіл, передбачала б практичну орієнтацію навчального процесу. Джерела фінансування набуття професії могли би бути різними: бюджетні, призначені для розвитку державної освіти, кошти фонду сприяння зайнятості населення, роботодавця, самої людини.

Для кращого працевлаштування молодих спеціалістів керівники навчальних закладів і місцева адміністрація повинні налагодити тісніші та конкретніші зв'язки з підприємствами та організаціями регіону, з'ясувати потребу в робочій силі. Служба зайнятості повинна розширювати зв'язки з професійними навчально-виховними закладами різних форм власності для професійного навчання на їх базі.

Важливе значення має фінансове забезпечення організації зайнятості населення. Сьогодні її основними джерелами є: обов'язкові внески підприємств, установ, організацій, часткові бюджетні асигнування, кошти, отримані від надання кредитів, позик. Заходи із стабілізації зайнятості, покращання професійно-кваліфікованої структури робочої сили, матеріальна допомога і субсидії безробітним, пільгові кредити підприємствам для створення нових робочих місць здійснюються головним чином за рахунок коштів Державного фонду сприяння зайнятості населення. Необхідно розширити надходження до цього фонду шляхом збільшення обов'язкових відрахувань від фонду оплати праці підприємств і організацій і використовувати ці кошти, в основному, для проведення активної політики на ринку праці, соціального захисту безробітних, організації діяльності служб зайнятості та інше.

У державному бюджеті потрібно створити резерв, який можна було б використовувати на випадок виникнення критичної ситуації на ринку праці.

Разом з тим, фонд сприяння зайнятості слід розглядати лише як один з елементів у системі фінансових інструментів регулювання зайнятості населення.

Джерелом фінансування заходів із сприяння ефективної зайнятості населення могла б бути частина коштів фондів: пенсійного, соціального страхування, соціального захисту інвалідів, приватизації, а також національні та іноземні кредити.

Для активної політики зайнятості слід посилити роль власних джерел фінансування, інвестицій, стимулювати надходження децентралізованих засобів, залучати кошти підприємств і населення.

1. Аналіз стану і прогнозування регіонального ринку праці (методичні рекомендації) / С.І. Бандур, О.М. Дрозд, В.В. Онікієнко, Т.П. Петрова, Ю.П. Туранський, В.К. Шокун. – К. 1999. 2. Дегтярь Л. Государственная политика на рынке квалифицированного труда: опыт стран Центральной и Восточной Европы // Проблемы теории и практики управления. –

1997. – № 1. – С.67-75. 3. Закон України “Про зайнятість населення”: Закони про працю / укладач А.А. Подпалый. – Київ.: 1997. – 205с. 4. Зенгенбергер В., Кене М. Роль активной отраслевой и региональной политики занятости // Общество и экономика. – 1996. – № 3-4. – С. 86 – 94. 5. Котлер Ф. Основы маркетинга. – СПб. 1994. 6. Кузнецова Р. Створення нових робочих місць: організаційний та економічний механізм стимулювання // Економіка України. – 1998. – № 11. – С.82-83. 7. Лебединська Л. Територіальні аспекти регулювання ринку праці // Економіка України. – 1998. – № 3. – С.51-55. 8. Петюх В.М. Ринок праці – К.1999. 9. Ринок праці // Deutschland. – 1999. – № 4. – С.4. 10. Соболева И. Политика занятости в России и мировой опыт // Проблемы теории и практики управления. – 1997. – № 1. – С.61-67. 11. Туранський Ю.П., Шокун В.К. – К., 1999. 12. Шульга Г. Використання міської робочої сили на громадських оплачуваних роботах у сільському господарстві // Економіка України. – 1999. – № 3. – С.81-84. 13. UN World Summit for Social Development partnership for New Social Development. / Ed. By K / Moller and E. Rasmussen. – Copenhagen. – 1995. – P.27. 14. Статистичний щорічник України за 1998 рік” – К., 1999. 15. Звіт про НДР “Розробка методичного та організаційно-правового забезпечення прогнозного визначення нових робочих місць”. – К., НДІ праці та зайнятості, 1998.

УДК 338.45

Є.Г. Лищенко

Запорізька державна інженерна академія

КЕРУВАННЯ ЯКІСТЮ ПРОДУКЦІЇ НА МЕТАЛУРГІЙНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ В УМОВАХ ПЕРЕХІДНОЇ ЕКОНОМІКИ

© Лищенко Є.Г., 2001

Проаналізовано брак продукції на комбінаті "Запоріжсталь" по всьому технічному циклу. Подано розрахунок повних збитків від браку, які виявлені на комбінаті за січень 1999 року. Отримано економічний ефект завдяки втіленню сучасних технологій у сумі 78294,2 тисяч гривень.

In article one can see the new management of quality strategy in production. There are the quality improvement methods. The waste of production on all technological cycle of industrial complex "Zaporizhstal" are being analysed. The whole losses from waste of production in January 1999 on industrial complex were shown. The economic effect in sum 78294,2 thousand grn. owing to modern technologies introduction is obtained.

Якість продукції як економічна категорія відображає сукупність властивостей виробу, що зумовлює ступінь її придатності задовольняти потреби людини відповідно до призначення даного виробу.

Якість продукції, що випускається – це своєрідний символ сьогоднішньої економіки підприємства. Як відзначають закордонні менеджери, якість – це не гасло, це ціла філософія, у якій зниження витрат, зростання продуктивності праці витіснені якістю продукції, що виходить на передній план.

Продукція металургійного виробництва являє собою сукупність властивостей, куди входять надійність, ергономічність, естетичні властивості, безпека і екологія. Сучасне металургійне підприємство – це виробництво високоякісної продукції [1].