

непереборне надмірне соціальне розшарування в рівні і способі життя, фатальність бідності, перенасиченість багатства, непереборність стратифікаційних бар'єрів – живильний ґрунт найбільш негативних процесів у суспільстві, що неминуче ведуть до деградації головного ресурсу процвітання нації – людини.

Тому, напевне, Україні не варто поспіть приймати рекомендації МВФ для країн із перехідною економікою стосовно переходу на загальну платність у соціальній сфері з метою звільнення державних коштів: платна освіта понад мінімальний рівень із закриттям "зайвих" вузів, виключно страхова медицина, причому переважно за власні внески, скорочення гарантій в оплаті непрацевдатності, не гарантоване державою пенсійне забезпечення, а через приватні пенсійні фонди тощо. Скоріше нам потрібна тут раціоналізація: перепрофілювання вузів, введення менш тривалих курсів навчання, зміна співвідношення між загальною і фаховою освітою, оптимальне поєднання різних пенсій, введення диференційованого соціального обслуговування на користь тих, хто вносить додаткові платежі, інші доцільні заходи з врахуванням національної специфіки.

1. Плахотнюк Г.К., Кичко І.І. Фінансовий механізм реалізації державної програми соціального захисту // *Соціальний захист*. – 1999. – № 6. – С. 51–55. 2. Соколик М. Оцінка бідності в Україні в 1995–1996 рр. // *Економіка України*. – 1998. – № 1. – С. 64–72. 3. Країна платить за самими суровими і гіркими рахунками // *Голос України* – 1998. – № 220 (1970). 4. Абалкин Л. Роль государства и борьба с экономическими догмами // *Экономист*. – 1998. – № 9. – С. 2–8. 5. Україна: поступ у ХХІ століття. Стратегія економічної і соціальної політики на 2000–2004 рр. Послання Президента України до Верховної Ради України // *Голос України*. – 2000. – № 19 (2266). 6. Шевцов А. О мерах по повышению эффективности экономики Украины в переходный период // *Экономика Украины*. – 1999. – № 12. – С. 31–36.

УДК 331.5

М.В. Ніколайчук

Технологічний університет Поділля, м. Хмельницький

ПІДПРИЄМНИЦЬКІ РІШЕННЯ НА РИНКУ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ХМЕЛЬНИЦЬКОЇ ОБЛАСТІ

© Ніколайчук М.В., 2001

Проаналізовано особливості прийняття підприємницьких маркетингових рішень на ринку трудових ресурсів Хмельницької області. Здійснено сегментування ринку, виявлено певні тенденції.

The article is devoted to the analysis of features of acceptance of the enterprise marketing decisions in the market of labour forces of Khmelnytskyi area. The segmentation of the market is made, is revealed some tendencies.

Зміни методів господарювання на території країн колишнього соціалістичного табору супроводжуються багатогранними змінами у формуванні нових підходів до управління підприємством, галуззю та економікою взагалі. Особливо яскравого характеру набули структурні зміни в економіці, які супроводжуються появою нових економічних інститутів, інструментів та механізмів і нових сфер діяльності підприємницьких структур. Значною

мірою поява нових типів підприємницьких структур можлива завдяки утворенню нових підприємницьких ніш при відсутності або знятті державного регулювання. Прикладом нового виду підприємницької діяльності є робота служб по працевлаштуванню населення.

Основною сферою діяльності такого роду підприємницьких структур є працевлаштування населення, пошук та підбір спеціалістів для фірм-замовників. Разом з привабливістю цільових ринків для фірм по працевлаштуванню існує низка проблем, пов'язаних з недосконалістю ринкових інструментів та механізмів. *По-перше*, робоча сила не сформована як товар, що передбачає наявність ціни на товар, вартості товару, кількісних та якісних характеристик товару. *По-друге*, ринок робочої сили також не сформований, а механізм ринкового регулювання знаходиться на етапі формування. *По-третьє*, суспільна думка не сприймає робочу силу як товар, знижуючи її якість.

Поряд із структурними проблемами, на ринку трудових ресурсів спостерігається ряд негативних тенденцій, які є наслідком неадекватного господарського механізму та структурних змін перехідного періоду. Насамперед це – зростання явного та прихованого безробіття на фоні незабезпеченості підприємств висококваліфікованими кадрами. Цілком природно, що знову організовані підприємства разом з існуючими незадоволені якістю пропонуваної робочої сили, що пов'язано переважно з невідповідністю попиту та пропозиції на ринку, а саме високою пропозицією робочої сили широковикористовуваної при адміністративно-командній системі господарювання (нормувальники, інженери тощо) та високим попитом на професії рідкісні при командно-адміністративній системі управління (менеджери, маркетингологи, брокери тощо). Очевидно, що кон'юнктура ринку буде рухатись в бік здешевлення робочої сили першої групи завдяки значному перевищенню пропозиції над попитом та зростання ціни робочої сили другої групи завдяки різкому зростанню попиту на робочу силу цієї групи та неможливістю повноцінної заміни спеціалістами першої групи. Відхилення від середніх показників зазначеної тенденції формується внаслідок неоднорідності географічного розміщення галузей промисловості та етапу галузевого економічного циклу.

З іншого погляду виявлення і проведення операцій тільки у руслі існуючих тенденцій для діяльності на ринку недостатньо, тому в період формування структури ринку трудових ресурсів доцільно провести сегментування існуючого ринку для використання окремих підходів до неоднорідних груп трудових ресурсів (див. таблицю).

Групування потенційних клієнтів

Ознаки	Типові групи
Географічна: регіон області та райони міста	Західна Україна, Центральна, Східна, Південна, Північна Україна згідно з адміністративним поділом території з населенням до 20 тис. чол.
густота населення	100–150 тис. чол. 250–500 тис. чол. понад 1 млн. чол.
клімат	міська місцевість сільська місцевість приміська зона північний південний

Психологічна: тип особи	новатори ранні послідовники за новаторами бажаючі поступати "як всі"
спосіб життя	консерватори життєлюбів естетів традиціоналістів
Поведінкові ознаки: привід для найму на роботу	звичайний нерозважливий найм особливий випадок поліпшення соціально-економічного становища
отримувана вигода	збільшення доходів просування в кар'єрі навчання
статус клієнта	потенційний клієнт клієнт у минулому клієнт сезонний клієнт
.Соціально- демографічні: суспільний клас	робітники, службовці, сільськогосподарські працівники, творча інтелігенція.
вік	молодь, дорослі, старші від працездатного віку
розмір сім'ї	1, 2, 3, 4 і більше осіб
склад сім'ї (кількість дітей)	0, 1, 2, 3 і більше осіб
етап життєвого циклу сім'ї	молоді одиноки молоді без дітей молода сім'я з однією дитиною молода сім'я з дітьми сім'я з дітьми сім'я без дітей
освіта	початкова неповна середня середня спеціальна середня неповна вища вища
рід занять	особи розумової (творчої) праці, технічні спеціалісти посадові особи управлінці середньої ланки керівники вищої ланки

	кваліфіковані робітники різноробочі фермери пенсіонери студенти домогосподарки безробітні
--	---

Методичне забезпечення процедури сегментування ринку трудових ресурсів передбачає виділення кількох ключових ознак, які визначають приналежність особи до групи трудових ресурсів. Ключові ознаки формують групи трудових ресурсів, а інші вносять корективи всередині груп. Сегментування проводиться у двох групах ринку, серед яких: 1) власники робочої сили; 2) споживачі трудових ресурсів.

На диференціацію трудових ресурсів у Хмельницькій області* впливає демографічна ситуація, основними елементами якої є зниження чисельності населення, зниження міграцій населення, зниження заміни осіб пенсійного віку. Демографічні показники, внаслідок виявлених тенденцій, знижують загальний трудовий потенціал та соціальну напругу стимульовану збільшенням рівня безробіття. У Хмельницькій області переважну частину трудових ресурсів становлять працівники сільського господарства. Основні тенденції у групі сільськогосподарських трудових ресурсів визначаються зменшенням кількості сільськогосподарських працівників внаслідок соціально-побутової міграції при адміністративно-командній системі господарювання та збільшенням у цій групі завдяки зниженню об'ємів виробництва у галузі та збільшенню рівня механізації.

		За родом занять		
		Підсобне, фермерське господарство	Зайняті на сільськогосподарських підприємствах	Несільськогосподарські працівники
За рівнем освіти	Середня спеціальна. Вища			
	Середня. Неповна середня			

Рис.1. Сегментування ринку ресурсів Хмельницької області

* Ніколайчук М.В., Торгова Л.В. Деякі аспекти планування трудових ресурсів підприємства // Вісн. Технологічного університету Поділля. – Хмельницький, 1998. – № 6. – С. 48–50.

Таким чином, у сільському господарстві пропозиція робочої сили переважає попит завдяки чому формується низька ціна на сільськогосподарські трудові ресурси. Різке зниження кількості робочих місць працівників культурного та медичного секторів, аналогічним чином впливає на вартість робочої сили цих груп у сільській місцевості. Сегментування робочої сили у сільській місцевості необхідно провести у розрізі "рівень освіти (кваліфікація) – рід занять" (рис. 1).

Трудовим ресурсам сільської місцевості характерна однорідність структури визначальних груп. Найпривабливішою є група зайнятих на сільськогосподарських підприємствах з середньою спеціальною та середньою освітою. Ця група характеризується високою чисельністю трудових ресурсів та низькою кваліфікацією. Зниження попиту на трудові ресурси цієї групи дає можливість службам зайнятості отримати вигоду на різниці цін на трудові ресурси області та інших регіонах країни у цьому сегменті.

Структура попиту на трудові ресурси у сільській місцевості характеризується зростанням попиту на спеціалістів з середньою спеціальною освітою за професіями – механізатор, автослюсар, водій автомобіля тощо. Знижується потреба в працівниках без спеціальної кваліфікації, які зайняті ручною працею. Сформована тенденція виділяє дві групи працівників, в основу яких лягла потреба сільськогосподарських підприємств в працівниках з середньою спеціальною освітою, та у спеціалістах з вищою освітою за спеціальностями менеджмент, маркетинг, економіка та інші "працівники ринкових спеціальностей" (рис. 2).

За освітою



Рис. 2. Сегментування ринку ресурсів сільської місцевості Хмельницької області

Брак менеджерів, маркетологів, економістів призводить до зниження ефективності діяльності сільськогосподарських підприємств внаслідок неефективності комерційної, збутової та фінансової діяльності. Але різкого зростання попиту на зазначених спеціалістів не відмічено з двох основних причин:

- низький рівень досвіду діяльності в ринкових умовах спеціалістів вищої управлінської ланки не дає можливості визначити структуру сільськогосподарського підприємства;
- законодавча та економічна невизначеність не дає змоги відпрацювати стратегію діяльності підприємства, визначити цільові ринки, спеціалізацію, ресурси тощо.

Таким чином, для служб по працевлаштуванню можливе входження в два привабливі сегменти у сільській місцевості, серед яких: низько кваліфіковані працівники, орієнтовані на ручну сільськогосподарську працю та висококваліфіковані працівники, які мають "нові ринкові спеціальності". Першу групу трудових ресурсів необхідно залучати до сезонних міграцій для праці у сільськогосподарських підприємствах у східних та південних регіонах

країни в період сіяння та збирання врожаю. Другу групу необхідно орієнтувати на постійну роботу або роботу за контрактом на існуючих сільськогосподарських підприємствах.

Відсутність альтернативи у сегментуванні сільськогосподарських працівників пов'язана із зростанням міграції сільського населення, що знизило чисельність сільських мешканців, і відповідно необхідність у задоволенні культурних потреб. Зростання міського населення з можливістю отримання соціально-медичних послуг у найближчих містах або селищах міського типу знижує кількість відповідних робочих місць.

Структура трудових ресурсів у містах Хмельницької області відзначається глибшою диференціацією. Насамперед це пов'язано з динамікою економічних процесів у регіоні. Найбільше зростання економічного розвитку відмічено у м. Хмельницькому та м. Кам'янці-Подільському, за ними йдуть інші районні центри та міста. Місто Хмельницький як регіональний центр має вищий рівень висококваліфікованих та наукових фахівців порівняно з районними центрами. Високий рівень явного та прихованого безробіття у м. Хмельницькому компенсується зростанням кількості зайнятих у дрібнооптовій та роздрібній торгівлі.

Структура трудових ресурсів регіону характеризується зниженням темпів міграцій сільських жителів у 1993–2000 рр., спровоковане погіршенням можливостей освоєння мігрантів у містах. Нестабільна соціально-економічна ситуація формує зворотну міграційну хвилю міських жителів (в минулому сільських мігрантів) у сільську місцевість. Хоча ця група трудових ресурсів зменшується, вона є найчисленнішою у містах.

Чіткого розмежування за професійною ознакою у майбутніх сегментах не відзначено. Диференціація базується на поділі працівників на дві умовно професійні групи: спеціальності широко розповсюджені при командно-адміністративній системі господарювання (нормувальники, інженери тощо); професії, необхідні при ринкових умовах господарювання (маркетологи, менеджери тощо). Попит на спеціалістів першої групи знижується пропорційно до зниження кількості робочих місць на підприємствах області та відповідно до переглянутих нормативів чисельності працівників. Потреба у спеціалістах другої групи зростає з розвитком підприємницьких структур, орієнтованих на ринкові відносини.

		Міста	
		Обласний центр	Районні центри та ін. міста
Професійна орієнтація.	«Нові спеціальності»		
	«Старі спеціальності»		

Рис. 3. Сегментування трудових ресурсів міст Хмельницької області

Сегментування ринку трудових ресурсів у містах області необхідно провести у розрізі “міста – професійна орієнтація (рід занять)” (рис. 3).