

**І. О. Удовенко**, аспірант  
кафедри політичної економії  
обліково-економічного факультету  
ДВНЗ «Київський національний економічний  
університет імені Вадима Гетьмана»

## **СПЕЦИФІКА ЗАЛУЧЕННЯ НАЙМАНОЇ ПРАЦІ У ВИРОБНИЧИЙ ПРОЦЕС У ТРАНСФОРМАЦІЙНОМУ ПЕРІОДІ**

**Анотація.** В даній статті розглядаються характерні особливості сучасного етапу в сфері соціально-економічної політики. Визначної значущості відводиться такому фактору розвитку економічних відносин у трансформаційному суспільстві як наймана праця. Її роль чітко окреслюється у взаємозв'язку з регулюванням ринку праці учасниками якого виступають держава та суб'єкти підприємницької діяльності. Проводиться аналіз основних поглядів зарубіжних та вітчизняних економістів-науковців.

**Ключові слова:** наймана праця, антропосоціальний підхід, виробнича сила, економічні відносини, рушійний чинник, фактори виробництва, технократична система управління.

**Вступ.** Сучасні реалії розвитку суспільства характеризуються глибокими і складними соціально-трудовими відносинами, способами взаємодії їх суб'єктів. Сучасні соціально-економічні відносини характеризуються дисбалансом ціни та вартості робочої сили, суперечністю між інтересами найманих працівників та працедавців, а також відображає сучасні деформаційні зміни трудових цінностей, підвищений рівень конфліктності у суспільних процесах як результат недосконалої державної політики. Трансформаційні процеси, які відбуваються в Україні, зумовлюють пріоритетний характер соціально-економічних відносин та удосконалення форм найманої праці. Формується потреба у визначенні нової форми взаємодії суб'єктів соціально-економічних відносин.

Вміння чітко дослідити виникнення соціально-економічного явища такого як наймана праця дає змогу не тільки більш конкретно охарактеризувати його, а й передбачити його еволюцію та можливі наслідки з огляду на попередні етапи його розвитку. Значення найманої праці в соціально-економічному розвитку країни чітко просліджується у тісному взаємозв'язку із суспільно-економічними законами-рностями розвитку.

**Постановка задачі.** Особливістю переходу до ринкової економіки, тобто до демократичної, соціальної, правової держави — це наявність системної кризи. Її основна сутність полягає у тріадній природі, тобто, охоплення трьох тісно пов'язаних сфер організації суспільства, таких як: економічна, духовна, або культурна та політико-правова. Яскраві докази вищезгаданої кризи просліджуються за такими наслідками: великої кількості емігрантів, які не мають можливості реалізувати свої професійні навички в Україні з відповідною ефективністю; зниження рівня життя основної маси населення, що призводить до розмежування суспільства та різкого виокремлення певних прошарків функціональної еліти і відповідно їх збагачення; тотальний відтік великих грошових мас до закордонних банків, що є також наслідком невпевненості у своєму майбутньому і т.д.

В умовах обмеженості ресурсної бази вітчизняної економіки та досить складної структури ринку праці на фоні загального прискорення науково-технічного прогресу, глобалізації й інтернаціоналізації ринку, посилення конкуренції, що супроводжується скороченням термінів дії конкурентних переваг і необхідністю поділу ринку на сектори, одним із ключових факторів успіху стає забезпечення робочими місцями конкурентоспроможного населення.

Після розпаду Радянського Союзу перед Україною постала проблема регулювання економічних відносин на новоствореному ринку праці. Провідним фактором ефективності економічних відносин, з огляду на загальний діапазон економіки в цілому, є трудова діяльність людей, а саме, її домінуюча форма вияву, що характеризує прогресивний розвиток ринкових відносин — наймана праця. Що, ще на жаль, не усвідомлено у постсоціалістичній системі суспільно-економічних відносин. Це не усвідомлення проявляється у пріоритетній на сьогоднішній день технократичній системі управління. За своєю природою, провадження якої диктує майже виключне ігнорування первинності людини як головної ланки виробничих відносин суспільства, як основного елемента суспільного виробництва. Таке не об'єктивне відношення стимулює до більш конкретного розгляду даних обставин, що склалися.

**Виклад основного матеріалу.** Невід'ємною умовою вирішення даної проблеми є необхідність активної участі не лише держави, освітніх закладів, центрів зайнятості населення, а й роботодавців, які мають виступати активними суб'єктами процесу залучення оптимальної кількості найманих працівників з відповідним рівнем професійної освіти. З свого боку, держава повинна не тільки створювати умови для отримання професійної освіти, а й сприяти розширенню можливостей реалізації отриманих знань на практиці. Але на сьогоднішній день в країні має місце протилежне явище — попит на представників багатьох професій не задовольняється, а за певними професіями відчувається гострий дефіцит робочої сили. Це пояснюється відсутністю прогнозування потреб ринку праці у працівниках у професійному аспекті. Такі в Україні не здійснюються зовсім з початку 90-х років.

В Україні ще не склався дієвий механізм залучення найманих працівників та мотивації їх до ефективної виробничої діяльності. Міністерства та відомства обтяжені соціальною необхідністю підтримки традиційних виробництв, не мають достатніх коштів для розширення виробництв та забезпечення робочими місцями працездатного населення. Недержавні комерційні структури ще не можуть здійснювати довгострокові проекти, які б забезпечували базові технологічні зміни та можливість залучення до виробничого процесу кадрового складу працівників з відповідною кваліфікацією.

У працях С. Бандура, Д. Богині, Т. Заяць, А. Колота, Е. Лібанової, О. Цимбал, О. Шевченко, В. Савченка розкрито різноманітні аспекти працевлаштування гро-

мадян, у тому числі безробітних. Водночас актуальною залишається проблема створення механізму мотивації праці найманих працівників, яка б передбачала залучення їх до розвитку (і особистого, і суспільного) через активну участь не лише за принципом високооплачуваної роботи, а й за відповідним професійно-кваліфікаційним напрямком, що дає можливість здобути вищий кваліфікаційний рівень.

У вітчизняних здобутках наукових економічних досліджень не приділяється виключної ролі найманій праці як провідній виробничій силі. Основна суть якої, полягає у величезному потенціалі високої продуктивності, що стимулює розвиток економіки. Ця проблема ускладнюється через особливість досліджень ринку праці України, який ще перебуває в процесі трансформації економічних відносин. Це обумовлено тим, що характер досліджень на ринку праці має свою специфіку і в більшості випадків не передбачає отримання абсолютних і точних результатів Варто зазначити, що дослідженням найманої праці в Україні займається незначна частина науковців.

Але в дослідженнях зарубіжних і вітчизняних вчених економічного спрямування вже давно панує антропосоціальний підхід до розв'язання проблеми ефективності економіки. Домінуючими твердженням якої є прихована роль такого вагомого фактора виробництва, як наймана праця (трудова діяльність населення) [3, С. 281—282]. Лише правильно організована наймана праця може бути продуктивною, що в свою чергу спонукатиме до зростання ефективності економіки.

Соціальна орієнтація ринку праці, тобто певні якісні параметри розвитку його суб'єктів, відносини між ними, результати взаємодії, ефективність функціонування, гуманістичне спрямування обумовлює виникнення соціально-економічної залежності рівня зайнятості найманих працівників від розвитку економіки країни в цілому та суспільних відносин. При цьому об'єктами регулювання на ринку праці виступають взаємовідносини між найманими працівниками, роботодавцями та власниками засобів виробництва. Останні повинні ефективно поєднувати фактори виробництва і забезпечувати високу ефективність виробничого процесу на основі науково-технічного прогресу як в інтересах учасників взаємодії, так і соціальної сфери регіону загалом. Процес державного регулювання соціалізації ринку праці має пряму кореляційну залежність від ефективності заходів в контексті формування соціально-орієнтованої моделі ринкової економічної системи. Разом з тим ринок праці є однією з найважливіших складових реформування економіки, інструментом побудови обраної ринкової економічної моделі, а рівень соціалізації ринку праці — це один з основних показників соціальної орієнтації моделі регулювання

Сутність трансформації економічних відносин, їх прогресивного удосконалення та розвитку з точки зору антропосоціального підходу чітко подано вагомими спеціалістами щодо управління економікою, економічними відносинами та менеджменту Дж. Грейсона та К. О' Делла: «Саме людський потенціал, а не заводи, обладнання та виробничі запаси є основою конкурентоспроможності, економічного зростання та ефективності. Вже час навчитися вимірювати і цінити вартість цього скарбу» [1, С. 109—108]. Виходячи з цього можна визначити стратегічну мету будь-якої держави, що полягає у створенні умов для розвитку та ефективного використання національного людського, трудового та інтелектуального потенціалу. Розбудова соціально орієнтованої ринкової економіки, яка заохочуватиме громадян до продуктивної праці та надаватиме сприятливі можливості для неї, дозволить поєднати цінності індивідуальної активності щодо піднесення рівня життя та самореалізації на благо суспільства, подолати загрозливі тенденції фрагмента-

ції суспільства, соціальної зневіри, втрати відчуття причетності до формування майбутнього власної держави.

Істотним, з приводу вищесказаного, є висловлювання відомого в Японії спеціаліста вищого рівня стратегічного мислення, а також і на світовому рівні менеджера-науковця і дослідника Ісікава Каору. Який стверджує, що ефективність виробництва при незмінності технологій та сировинної бази залежить на від високорозвинутих технологій та автоматизації виробничого процесу, а від людського фактору, від його відношення до своєї праці, від вміння управлінського апарату стимулювати підвищення продуктивності найманої праці [4, С. 127—129]. І це стосується не тільки трудового колективу, а й кожного працівника на підприємстві. Модель соціально-трудових відносин Японії, відрізняється від інших країн з розвинутою економікою досить чіткою координаційною політикою уряду та узгодженістю економічної політики влади з розвитком приватного сектору господарювання. В Японії спостерігаються своєрідні принципові моменти трудової поведінки найманих працівників, які пов'язані з унікальною національною культурою господарювання та суспільно-трудових відносин, які виховуються та проходили процес становлення при формуванні кожного наступного покоління.

Японська стратегія є яскравим і переконливим показником ефективного залучення людського фактора як домінанти, щодо розвитку економічних відносин. Стратегія оптимального залучення найманої праці та виважений розподіл як попередніх, так і теперішніх зусиль, результатами яких є впровадження ресурсозберігаючих технологій в інтересах роботодавців створює оптимальний шлях для досягнення цілей підприємств, фірм, організацій. Колоритна специфіка японського суспільства дає можливість не перешкоджаючи різкому майновому розшаруванню суспільства гармонійного встановлення відносин з ознаками злагодженої системи. Такий механізм узгодженого та збалансованого співіснування створює своєрідний корпоративний вид регулювання не тільки на загальнонаціональному рівні, а на рівні кожного підприємства незалежно від форми власності на основі пошани традицій японського способу життя. На базі цих моральних цінностей склалася своєрідна мотивація трудової діяльності найманих працівників. Отже, дана модель демонструє значення соціокультурного і конфесійних чинників в економічному житті суспільства [7, С. 78—96].

Потрібно не забувати про діалогічність змісту праці та її прив'язки до специфічних характеристик будь-якого індивіда. Саме ця діалогічність активізує та створює умови щодо розвитку усіх особистісних потреб та їх функціональної реалізації, забезпечує переведення власного досвіду у вартісний вираз та у особисте набуття досвіду, що призводить до підвищення професіоналізму кадрового потенціалу підприємства.

Проте було б не коректним з нашого боку повністю ідеологізувати роль найманої праці у виробництві. Діяльність підприємств, що виробляють блага для задоволення потреб суспільства, рушійною силою якої є людський капітал, на змогла б функціонувати без відповідної головної ланки — керівної системи, яка у своїй діяльності керується не тільки власною зацікавленістю, тобто потребами виробництва, а й спирається на інтереси державної політики. Необхідність активної участі безпосередньо підприємств (роботодавців) та держави у процесі організації економічних відносин і цілеспрямованості політики держави на створення такого економіко-правового поля, яке забезпечувало б реалізацію суспільних потреб населення. Так як «потреба особистості — це рушійний чинник виробничої сили суспільства» [6, С.216—217].

Не менш важливу роль відіграє дуалістичність відносин керівників та трудового колективу, що носить більш локальний характер. У даному контексті, предмет соціально-трудова відносин має організаційно-правове закріплення, юридичною формою якого є договори та угоди різних рівнів, котрим передують переговори. Так, результатом переговорів між конкретною особою та роботодавцем є укладення трудового договору.

В якості спеціалізованої організації, що діє на ринку праці, державні і недержавні центри (служби) зайнятості виступають посередниками між підприємцями і найманими робітниками, допомагаючи останнім налагодити і підтримати ділові відносини по купівлі-продажу робочої сили між собою, тим самим виступаючи у якості суб'єктів підприємницького бізнесу на які покладено завдання інфраструктурного забезпечення функціонування ринку робочої сили.

Важливим посередником на ринку праці є професійні спілки. В Україні професійні спілки традиційно залишаються основним, здебільшого єдиним представницьким органом найманих працівників. Головним завданням профспілок є соціальний захист людини праці. Посередники, в процесі реалізації покладених обов'язків для захисту інтересів населення, використовують такі засоби адміністративного та економічного впливу на носіїв та виразників господарсько-трудова інтересів як: трудове та господарське законодавство, оподаткування, пенсійне законодавство, пільгове кредитування, санкції та штрафи.

Створюються прийнятні умови формування конкурентного середовища на ринку праці враховуючи рівень захищеності найманого працівника при здійсненні пошуку місця роботи.

Попит на найману працю (робочу силу) є проявом конкурентоздатності капіталовласника відносно права пріоритетного залучення кваліфікованих кадрів з відповідними професійними та особистими показниками, що є обумовленими особливостями виробництва. І визначається дана потреба — обсягом і структурою суспільного виробництва, рівнем продуктивності праці, кон'юнктурою ринків капіталу, товарів та послуг, ціною робочої сили а також правовими нормами, що регламентують її використання і т.д. і т. п.

При визначенні сутності попиту на найману працю не варто виключати вплив на його величину макроекономічних показників, таких як рівень та тип розвитку економіки, основні показники темпів зростання народного господарства, а відносно цих показників роль і місце даного виробництва.

Однак специфічною рисою українського ринку праці продовжує залишатися відсутність конкурентного механізму перерозподілу робочої сили, що свідчить про наявність елементів попиту- та ресурсообмеженості в механізмі функціонування ринку праці України.

Що стосується змін попиту на робочу силу в умовах трансформаційної економіки, то державні підприємства все ще продовжують пред'являти нееластичний попит на робочу силу, про що свідчить збереження у них значних масштабів надлишкової робочої сили. Характер змін попиту на робочу силу з боку приватних підприємств поступово набуває більш еластичного характеру (хоча і невідповідного для ринкової економіки, в силу збереження низької інвестиційної активності цих підприємств). Однак загалом ринок праці перехідної економіки України характеризується нерівномірністю та нелогічністю розвитку, про що свідчить недостатньо високий процент затребуваності висококваліфікованих спеціалістів певних професій, збереження високої частки морально застарілих вакантних робочих місць. Саме ці особливості обумовлюють не тільки кількісний, але й якісний дис-

баланс попиту та пропозиції робочої сили. Радикальні зміни в організації суспільного виробництва і громадського життя ставали наслідком не тільки якісних змін у продуктивних силах, але і значних трансформацій у людській психології, змін інтересів і цінностей. Процеси трансформації праці і соціально-трудова відносин необхідно розглядати в контексті загальноцивілізаційної глобальної трансформації всієї системи суспільних відносин.

Але, така переорієнтація є складним процесом. В Україні має місце очевидна соціальна суперечність між об'єктивними вимогами до професійних показників найманих працівників і реальними проявами наявного рівня якостей у трудового населення. Це обумовлює необхідність зміни поглядів причетності суттєвої ролі та участі найманої праці у трансформації економічних відносин України як складового чинника суспільно-історичних змін.

**Висновки.** Трансформація системи цінностей набула сьогодні планетарних масштабів у зв'язку з глобалізацією і поширенням інформаційних технологій. Ці процеси знаходять прояв у протесті особистості проти нормативно-ціннісної системи, що регулювала життя людей у розвинутих країнах, зокрема проти праці, що позбавляє працівника будь-якої ініціативи і творчості, мотивується винятково інструментальними засобами і цілями споживання, за можливість вибору власної моделі поведінки та відмову від рівняння на певні зразки або стандарти.

Реалізація політики залучення працівників як однієї з основних «ведучих» ланок виробництва суттєво змінюється, що впливає на розподіл прав і обов'язків учасників виробничого процесу. Інноватизація економіки, що ґрунтується на творчому підході до праці, вимагає ініціативного, з високим рівнем мотивації працівника, якого систематично залучають до прийняття управлінських і технологічних рішень. Працівник, з пасивного виконавця циклів виробничого процесу, перетворюється на активного учасника організації власної трудової діяльності, «основним двигуном» якої стає індивідуальний підхід до кожного робітника. А керівник з статусу управлінця набуває функцій колеги, співавтора, головний обов'язок якого заключається у зорієнтованості працівника у виробничому процесі, приймати адекватні рішення під час провадження професійної діяльності.

Тому можна стверджувати, що усі складові організації економічних відносин як на мікро-, так і на макрорівні, так чи інакше пов'язані з людською діяльністю, учасники якої взаємодіють між собою з метою реалізації процесів обміну та виробництва — це щодо суспільного характеру, та задоволення власних потреб стосовно природи людини як істоти біологічного походження, а також провідної виробничої сили.

З точки зору логіки економіки, яка розвивається, надзвичайно важливого значення набуває ідея, що ефективність розвитку економічних відносин повністю залежить від правильної організації та об'єднання загальних зусиль як держави, так і підприємств (роботодавців), щодо забезпечення відповідних умов працевлаштування та механізму мотивації найманих працівників щодо підвищення продуктивності праці. Саме від якості життя людини та суспільства залежить ефективність функціонування економіки в цілому.

### **Література**

1. *Грейсон Дж., О'Делл К.* Американський менеджмент на порозі ХХ ст / Дж. Грейсон, К. О'Делл — М. : Економіка, 1991. — 352 с.

2. *Дмитренко Г. А.* Антропосоціальні пріоритети раціонального використання трудових ресурсів в Україні / Г. А. Дмитренко // Наукові доповіді. — К.: РВП СУ НАН України, 2005. — Т. 1. — С. 277—286.

3. *Дмитренко Г. А.* Формування соціального (громадського) суспільства в Україні на основі антропосоціального підходу / Г. А. Дмитренко // Українські аспекти соціальної роботи: Збірник.- К. : МАУП, 2006. — С. 59—78.

4. *Исикава Каору.* Японские методы управления качеством / Каору Исикава ; [пер. с англ.]. — М. : Экономика, 1998. — 215 с.

5. *Левченко О.* Якість трудового потенціалу як визначальна умова конкурентоспроможності робочої сили / О. Левченко // Україна: аспекти праці. — 2005. — № 6. — С. 12—16.

6. *Цимбал О. І.* Особливості використання категорії конкурентоспроможність стосовно робочої сили в умовах функціонування економіки перехідного типу / О. І. Цимбал // Зайнятість та ринок праці: Фах. міжвід. наук. зб. — Вип. 9. — К., 2006. — С. 216—227.

7. *Шаститко А. Е.* Новая институциональная экономическая теория: особенности предмета и метода / А. Е. Шаститко. — М. : ТЕИС, 2003. — С. 78.

*Стаття надійшла до редакції 03.04.2013 р.*