

ОСОБЛИВОСТІ СТЕЙКХОЛДЕРІВ РИНКУ ПРАЦІ

О. В. Сардак, кандидат економічних наук

У процесі управління персонал-маркетингом виникає необхідність дослідити складові ринку праці, що за допомогою яких можна отримати інформацію про стан і тенденції їх зміни, виявити взаємозв'язок між ними, сформулювати уявлення про процеси, що відбуваються на даному ринку, проаналізувати вплив на нього різноманітних факторів та ін. Це, у свою чергу, забезпечує обґрунтованість і дієвість персонал-маркетингових рішень у підприємстві.

Питання, що пов'язані з дослідженнями особливостей ринку праці, висвітлювались у працях таких учених, як Н. А. Горелов («Економіка праці»), В. С. Васильченко, П. М. Василенко («Ринок праці: теоретичні основи і державна практика»), Р. П. Колосова («Економіка персоналу»), Ю. М. Остапенко («Економіка праці»), Н. А. Волгіна, Ю. Г. Одегов («Економіка праці: соціально-трудова відносина»), О. П. Єгоршин («Управління персоналом»), О. В. Волкова («Ринок праці»), Є. В. Маслов («Управління персоналом підприємства»), А. В. Калина («Економіка праці»), Н. В. Родионова, Н. Д. Ериашвілі, Ю. А. Ципкін («Керівництво співробітниками фірми») та ін.

Проте особливості окремих складових ринку праці недостатньо висвітлені і залишаються суперечливими. До того ж, неоднозначними залишаються підходи до визначення понять «суб'єкти ринку праці» та «інфраструктура ринку праці». Усе це зумовлює необхідність подальшого розвитку й уточнення вищевказаних аспектів.

Актуальність проблеми, її теоретичне і практичне значення обумовили вибір теми дослідження, його мету і зміст.

Метою статті є розробка авторського підходу до визначення сутності та видів стейкхолдерів

ринку праці, а також уточнення їх особливостей.

Актуальність проблеми, її теоретичне і практичне значення обумовили вибір теми дослідження, його мету і зміст.

Окремі автори серед суб'єктів ринку праці виділяють лише роботодавців і найманих працівників [1, с. 40]. Проте ряд учених до складу роботодавців, крім підприємців, включають державу, зарубіжні держави, міжнародні організації [2, с. 39]. Найбільш поширеним є виділення трьох основних суб'єктів ринку праці: наймані працівники (та їх спілки), роботодавці (та їх об'єднання) та держава (її органи) [3, с. 141]. При цьому підкреслено зростання значущості суспільних організацій у соціально-трудова відносинах [4, с. 163] і необхідність виділення серед суб'єктів ринку праці самозайнятих, профспілок, спілок підприємців [4, с. 164].

Найбільш змістовним є підхід, згідно з яким у складі суб'єктів ринку праці виділяють:

- найманих працівників і представників їх інтересів – профспілки;
- безробітних і представників їх інтересів – державну службу зайнятості, комерційні бюро працевлаштування;
- роботодавців і представників їх інтересів – спілки й об'єднання підприємців;
- держава, що виконує такі основні функції: є роботодавцем; встановлює «правила гри» на ринку праці, регулює його за допомогою законодавчих і нормативних актів; є посередником між роботодавцями та найманими працівниками та безробітними як інфраструктура ринку праці [5, с. 45].

Відрізняються також і існуючі погляди на інфраструктуру ринку праці. Так, О. В. Волкова вважає, що інфраструктура ринку праці – це «сукупність об'єктів, що забезпечують функціонування ринку праці, сприяють

ефективній зайнятості, регулюють відносини між роботодавцями і працівниками з приводу оплати праці, вирішення трудових конфліктів, управління міграційними процесами в країні» [5, с. 74]. У її працях ці об'єкти поділяються на дві групи: організації та установи, що забезпечують функціонування ринку праці; нормативно-правове середовище, що регулює співвідношення попиту та пропозиції на ринку праці. Н. А. Волгін ринкову інфраструктуру розглядає як сукупність інститутів сприяння зайнятості, професійній підготовці та перепідготовці кадрів, професійній орієнтації населення, і до її складу включає: мережу фондів зайнятості, бірж праці (центрів зайнятості), центрів підготовки та перепідготовки робочої сили та ін. [3, с. 145].

Інші українські вчені-економісти інфраструктуру ринку праці визначають як «сукупність суб'єктів, які забезпечують організаційно, економічно, правово і науково-методично, тобто всебічно, функціонування ринку праці, не допускаючи стихійності в його розвитку» [6, с. 204]. При цьому основним завданням інфраструктури ринку праці визначають забезпечення підвищення гнучкості й ефективності функціонування ринку праці.

Деякі вчені розділяють інфраструктуру системи зайнятості та мережу центрів зайнятості, систему підготовки та перепідготовки кадрів, соціальний захист працівників, систему соціального партнерства, благодійні фонди й організації, і відносять усе вищевказане до інституційного забезпечення ринку праці [2, с. 39], а інші розглядають систему трудового законодавства, служби зайнятості населення, навчальні заклади та профспілки як інституційні структури [7, с. 10].

Таким чином, не існує чіткого розмежування понять «суб'єкти ринку праці» та «інфраструктура ринку праці», оскільки за своєю сутністю більшість елементів інфраструктури ринку праці водночас є суб'єктами самого ринку праці, і як об'єкти, що забезпечують його функціонування. І навпаки, деякі суб'єкти ринку праці одночасно є складовими його інфраструктури.

Таким чином, доцільно ввести поняття «стейкхолдери ринку праці» як таке, що ін-

тегрує наведені вище. Термін «стейкхолдер» походить від злиття англійських слів «stake» – «ставити на карту», «holder» – іменник від дієслова «тримати» – «той, хто тримає». Тобто це власник важливих для певного ринку ресурсів, за допомогою чого він може впливати на процеси, що відбуваються на цьому ринку.

Таким чином, стейкхолдери ринку праці слід розуміти як його суб'єкти, які володіють певними ресурсами і можуть мати впливати на функціонування ринку праці. Стейкхолдери ринку праці можуть впливати на ринок (або його окремих суб'єктів), якщо визначають, чи отримає ринок (або окремі суб'єкти) ті ресурси, якими вони володіють, і яким чином їх будуть використовувати. Основними ресурсами на ринку праці є робоча сила, робочі місця, ресурси влади, інформація, фінансові ресурси, комунікаційні ресурси. Найчастіше стейкхолдерів поділяють на внутрішніх і зовнішніх. Однак у контексті ринку праці така класифікація є нежиттєздатною. Відповідно до авторського підходу пропонують розрізняти 2 класи стейкхолдерів на ринку праці: «прайм» і «мінор» (рис.).

«Прайм»-стейкхолдери – це основні суб'єкти, що володіють ключовими ресурсами, без яких функціонування ринку праці неможлива, зокрема робочою силою, робочими місцями, ресурсами законо- та полікотворення: працівники (реальні – наймані працівники; потенційні – безробітні громадяни; самозайняті), роботодавці, держава.

«Мінор»-стейкхолдери – це суб'єкти, що всебічно забезпечують функціонування ринку праці (суб'єкти інфраструктури). При цьому пропонують їх згрупувати таким чином: суб'єкти сприяння зайнятості та профорієнтації (державні та недержавні); суб'єкти сприяння підготовці, перепідготовці та підвищенню кваліфікації (державні та недержавні); суб'єкти сприяння соціальному захисту населення; суб'єкти інформаційної та рекламної підтримки; громадські об'єднання та спілки; благодійні фонди та організації.

Стисла характеристика особливостей вказаних груп стейкхолдерів ринку праці наведена у табл. 1.

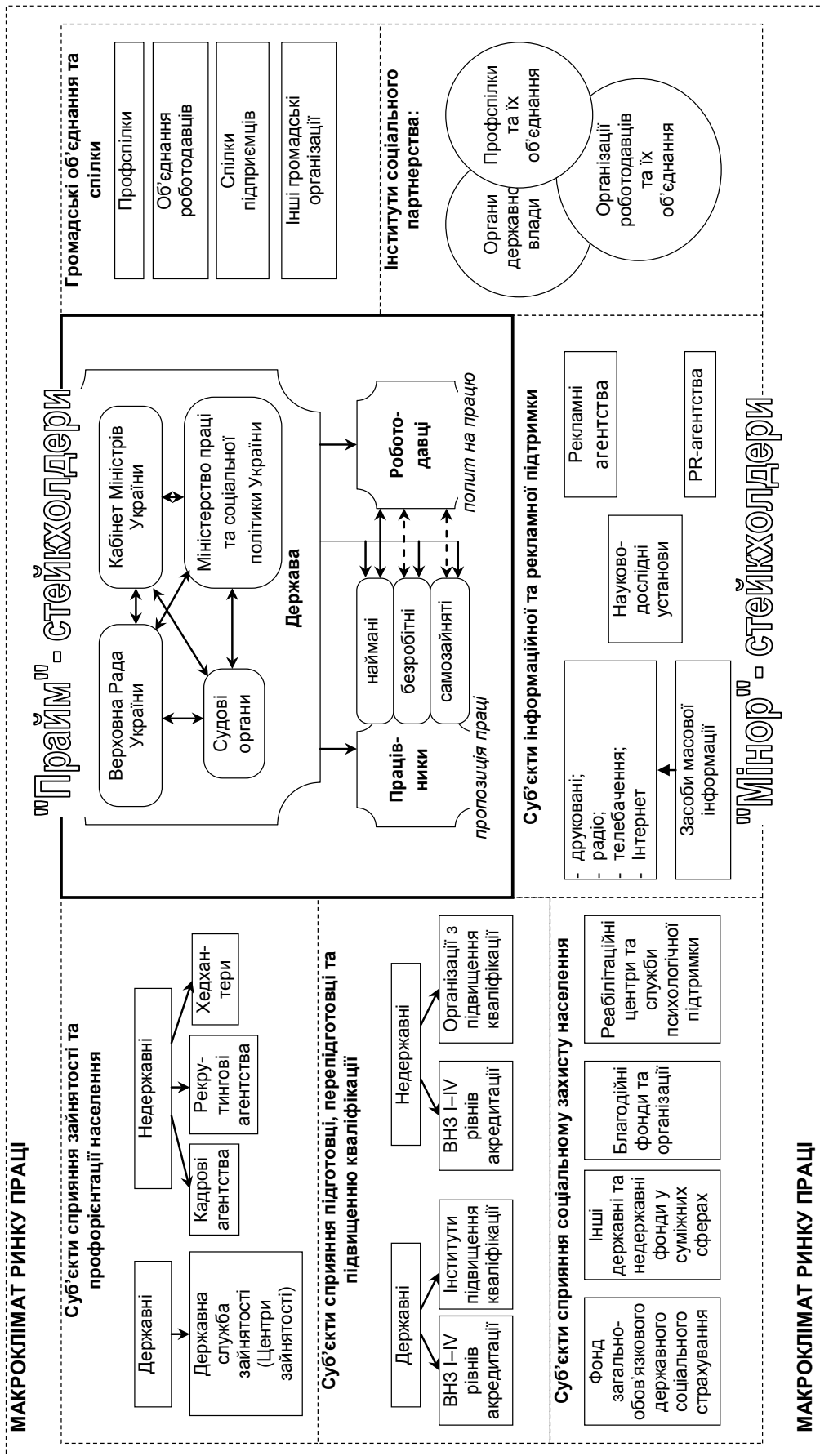


Рис. Основні стейкхолдери ринку праці (авторський підхід)

Таблиця

Характеристика основних стейкхолдерів ринку праці

Групи стейкхолдерів	Стейкхолдери ринку праці	Сфера компетенції	Основний ресурс	Вплив на ринок праці
		«Прайм»-стейкхолдери		
Працівники	Наймані працівники	Пропозиція праці	Робоча сила	Є ключовим елементом
	Безробітні	Пропозиція праці	Робоча сила	Є ключовим елементом
	Самозайняті	Врівноваження пропозиції праці та попиту на працю на індивідуальному рівні (одночасно є працівником і роботодавцем)	Робоча сила	Є ключовим елементом
Роботодавці	Підприємства державної форми власності	Попит на працю	Робочі місця	Є ключовим елементом
	Підприємства приватної та колективної форм власності	Попит на працю	Робочі місця	Є ключовим елементом
	Закордонні підприємства різних форм власності	Попит на працю	Робочі місця	Є ключовим елементом
Держава (вищі органи влади)	Верховна Рада України	Відповідає за підготовку та прийняття законодавчих актів з формування та регулювання ринку праці	Законотворення	Регулювання ринку праці
	Кабінет Міністрів України	Реалізує виконання законів. Формує міністерства, комітети, відомства, які спеціалізуються на вирішенні функціональних завдань	Влада	Регулювання ринку праці
	Конституційний, Верховний і Арбітражний суди, а також Міністерство юстиції	Здійснюють правосуддя, вирішення конфліктів на ринку праці	Судочинство	Регулювання ринку праці
	Міністерство праці та соціальної політики України	Регулювання ринку праці та зайнятості населення. Розробляє політику на ринку праці: у сфері зайнятості населення, соціального захисту населення; у сферах оплати й мотивації праці у виробничих галузях і бюджетній сфері, організації праці, підготовки та перепідготовки кадрів і т. ін. Йому підпорядковуються: Державна служба зайнятості України, Національна академія праці, Центральне бюро нормативів з питань праці, Інститут підготовки та підвищення кваліфікації кадрів та ін.	Формування політики на ринку праці	Регулювання ринку праці

Продовж. табл.

Групи стейкхолдерів	Стейкхолдери ринку праці	Сфера компетенції	Основний ресурс	Вплив на ринок праці
	Інші Міністерства та відомства, такі як Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України, Міністерство фінансів, Міністерство економіки, Державний комітет з молодіжної політики, спорту і туризму, Міністерство охорони здоров'я			Регулювання ринку праці
«Мінопр»-стейкхолдери				
1. Суб'єкти сприяння зайнятості та профорієнтації населення: - державні	Державна служба зайнятості України (державні центри зайнятості)	Займається реалізацією державної політики зайнятості населення, професійною орієнтацією, підготовкою і перепідготовкою, працевлаштуванням і соціальною підтримкою тимчасово непрацюючих громадян у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України	Статус, інформація, комунікації	Врівноваження попиту та пропозиції, підвищення їх якісних характеристик
- недержавні заклади сприяння зайнятості	Кадрові агентства	Надають допомогу у працевлаштуванні, професійній орієнтації, підготовці, перепідготовці та підвищенні кваліфікації тимчасово непрацюючим громадянам на комерційній основі	Інформація	Задоволення попиту на працю
	Рекрутингові агентства	Надають допомогу роботодавцям у підборі працівників, що найкраще їм підходять, на комерційній основі	Те саме	Задоволення попиту на працю
	Агентства типу «хедхантинг»	Здійснюють пошук і вербування найбільш привабливих і конкурентоспроможних працівників, працівників з унікальними компетенціями тощо	» »	
2. Суб'єкти сприяння підготовці, перепідготовці та підвищенню кваліфікації працівників: - державні	Державні вищі навчальні заклади I-IV рівнів акредитації; навчальні заклади професійної підготовки та підвищення кваліфікації незайнятого населення	Надають освітні послуги для отримання певного освітнього кваліфікаційного рівня. Надають можливість отримання першої освіти, другої освіти (перекваліфікації), підвищення кваліфікації на курсах і комплексних програмах різної тривалості та спрямованості	Викладацький склад, науково-методична база	Підвищення якісних і кількісних характеристик пропозиції праці
- недержавні	Комерційні вищі навчальні заклади I-IV рівнів акредитації; комерційні організації щодо перепідготовки та підвищення кваліфікації незайнятого населення	Надають освітні послуги для отримання певного освітнього кваліфікаційного рівня. Надають можливість отримання першої освіти, другої освіти (перекваліфікації), підвищення кваліфікації на курсах і комплексних програмах різної тривалості та спрямованості	Те саме	Підвищення якісних та кількісних характеристик пропозиції праці

Продовж. табл.

Групи стейкхолдерів	Стейкхолдери ринку праці	Сфера компетенції	Основний ресурс	Вплив на ринок праці
3. Суб'єкти сприяння соціальному захисту населення	Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування	Створено для фінансування передбачених програмами зайнятості населення заходів щодо: професійної орієнтації населення, професійного навчання вивільнюваних працівників і безробітних, сприяння в їх працевлаштуванні, виплати допомоги по безробіттю, матеріальної допомоги по безробіттю; надання безпроцентної позики безробітним для зайняття підприємницькою діяльністю; створення і розвитку навчально-матеріальної бази, інформаційно-обчислювальних центрів, центрів профорієнтації, підготовки і навчання працівників, службових приміщень і власних підприємств служби зайнятості; організації додаткових робочих місць в галузях народного господарства; утримання працівників служби та інших витрат, пов'язаних із соціальним захистом права громадян держави на працю; відшкодування Пенсійному фонду України витрат, пов'язаних із достроковим виходом працівників на пенсію	Фінансові кошти	Сприяння у задоволенні попиту на працю, підвищення якісних характеристик пропозиції праці
4. Суб'єкти інформаційної та рекламної підтримки	Інші державні та недержавні фонди у суміжних сферах	Фінансова та емоційна підприємства в межах реалізації певних програм	Фінансові кошти	Підвищення якісних характеристик пропозиції праці
	Благодійні фонди й організації	Фінансова й емоційна підприємства в межах реалізації певних благодійних програм	Фінансові кошти, професійні компетенції	Підвищення якісних характеристик пропозиції праці
	Реабілітаційні центри та служби психологічної підтримки	Психологічна підтримка, яку надають незайнятими громадянам, що не можуть знайти собі роботу	Професійні компетенції	
4. Суб'єкти інформаційної та рекламної підтримки	Засоби масової інформації (друковані, радіо, телебачення, Інтернет)	Інформування суб'єктів ринку праці щодо різних аспектів, є засобом передачі інформації про потенційних працівників (резюме) та роботодавців (вакансії) на ринку праці; сприяють формуванню іміджу роботодавців, підвищують їх привабливість	Інформаційні та комунікаційні ресурси	Сприяння задоволенню попиту на працю, формуванню іміджу роботодавців
	Науково-дослідні установи	Здійснюють наукові дослідження з питань розвитку ринку праці (Рада з вивчення продуктивних сил України НАН України, Науково-дослідного економічного інституту Міністерства економіки, Інституту економіко-правових досліджень НАН України у м. Донецьку, Науково-дослідного інституту соціально-трудових відносин у м. Луганську та ін.)	Інформація	Прогнозування розвитку попиту та пропозиції на ринку праці

Продовж. табл.

Групи стейкхолдерів	Стейкхолдери ринку праці	Сфера компетенції	Основний ресурс	Вплив на ринок праці
5. Громадські об'єднання та спілки	<p>Рекламні агентства, PR-агентства</p> <p>Профспілки</p>	<p>Надають платні послуги роботодавцям у сфері реклами та PR, що постачають інформацію в бізнес-простір і формують певний імідж роботодавця як на ринку основної діяльності, так і на ринку праці</p> <p>Беруть участь у розробці державної політики зайнятості, відповідних законодавчих актів і рішень місцевих державних адміністрацій, виконавчих органів відповідних рад. Права і повноваження професійних спілок щодо забезпечення захисту громадян від безробіття та його наслідків визначаються генеральною, галузевими, регіональними угодами та колективними договорами, які укладають профспілкові органи з власниками підприємств, установ, організацій або уповноваженими ними органами відповідно до законів України</p>	<p>Професійні компетенції, комунікаційні ресурси</p> <p>Інформація, певною мірою влада, комунікаційні ресурси</p>	<p>Сприяння формуванню іміджу роботодавців</p> <p>Представляють інтереси працівників на ринку праці</p>
6. Інститути соціального партнерства	<p>Організації роботодавців, спілки підприємств та ін.</p> <p>Крім органів державної влади, до їх складу входять професійні спілки та їх об'єднання, а також організації роботодавців та їх об'єднання</p> <p>Національна тристороння соціально-економічна рада</p>	<p>Організації роботодавців та їх об'єднання створюють і діють з метою представництва та захисту законних інтересів роботодавців у економічній, соціально-трудоваї та інших сферах, у тому числі в їх відносинах з іншими сторонами</p> <p>Об'єднуючи потенціал держави, підприємств і профспілок для досягнення соціального миру, система соціального партнерства створює належні умови для економічного розвитку країни, позитивно впливає на формування та використання людських ресурсів. Отже, система соціального партнерства – важлива структурна ланка інфраструктури ринку праці. Чим ефективніше співпрацюють соціальні партнери, тим ефективніше використовується трудовий капітал підприємств, галузей, регіонів, держави</p> <p>Є консультативно-дорадчим органом при Президентові України, який утворюється з представників Кабінету Міністрів України, всеукраїнських професійних спілок і їх об'єднань, всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців (сторони соціального діалогу). Основними завданнями Національної ради є: сприяння узгодженню позицій сторін соціального діалогу щодо напрямів дальшого розвитку соціально-економічних і трудових відносин, укладання угод з питань регулювання таких відносин; розроблення та внесення Президентові України пропозицій з питань формування та реалізації державної соціально-економічної політики</p>	<p>Інформаційні та комунікаційні ресурси</p> <p>Взаємодія</p>	<p>Представляють інтереси роботодавців на ринку праці</p> <p>Забезпечують ефективне функціонування ринку праці</p> <p>Сприяє ефективному функціонуванню ринку праці</p>

- стейкхолдери ринку праці – це його суб'єкти, що володіють певними ресурсами і можуть (можуть мати) вплив на його функціонування;

- згідно з авторським підходом, слід розрізняти два класи стейкхолдерів на ринку праці: «прайм» і «мінор»;

- «прайм»-стейкхолдери – це основні суб'єкти, що володіють ключовими ресурсами, без яких функціонування ринку праці неможливо (зокрема, робочою силою, робочими місцями, ресурсами законодавчої та політичної влади): працівники, роботодавці, держава;

- «мінор»-стейкхолдери – це суб'єкти, що всебічно забезпечують функціонування ринку праці (суб'єкти інфраструктури); серед них пропонується виділяти такі групи: суб'єкти сприяння зайнятості та профорієнтації (державні та недержавні); суб'єкти сприяння підготовці, перепідготовці та підвищенню кваліфікації (державні та недержавні); суб'єкти сприяння соціальному захисту населення; суб'єкти інформаційної та рекламної підтримки; громадські об'єднання та спілки; благодійні фонди й організації.

У перспективі необхідно дослідити й проаналізувати попит на ринку праці України.

ЛІТЕРАТУРА

1. Руководство сотрудниками фирмы / Н. В. Родионова, Н. Д. Эриашвили, Ю. А. Цыпкин [и др.] ; под ред. проф. А. А. Крылова, проф. Ю. А. Цыпкина. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2002. – 352 с.
2. Калина А. В. Економіка праці : навч. посіб. для студ. ВНЗ / А. В. Калина. – К. : МАУП, 2004. – 272 с.
3. Экономика труда: (социально-экономические отношения) : учебник / под ред. Н. А. Волгина, Ю. Г. Одегова. – М. : Экзамен, 2004. – 736 с.
4. Колосова Р. П. Экономика персонала : учебник / Р. П. Колосова, Т. Н. Василюк, М. В. Артамонова, М. В. Луданик. – М. : ИНФРА-М, 2009. – 896 с.
5. Волкова О. В. Ринок праці / О. В. Волкова. – К. : ЦУЛ, 2007. – 624 с.
6. Васильченко В. С. Ринок праці: теоретичні основи і державна практика : у 2-х ч. / В. С. Васильченко, П. М. Василенко. – К. : Мінпраці, 2000. – 550 с.
7. Егоршин А. П. Управление персоналом : учеб. для вузов / А. П. Егоршин. – 6-е изд., перераб. и доп. – Н. Новгород : НИМБ, 2007. – 1100 с.

УДК 339.562

МИТНА СЛУЖБА ТА СУБ'ЄКТИ ГОСПОДАРЮВАННЯ: ПРОБЛЕМИ ВЗАЄМОДІЇ

Є. М. Рудніченко, кандидат економічних наук

Сучасний стан взаємодії більшості вітчизняних державних органів управління та контролюючих структур із суб'єктами підприємницької діяльності, які функціонують на території України, характеризується наявністю значної кількості проблем і суперечностей. У першу чергу це стосується податкової та митної політики, а також значної кількості бюрократичних процедур.

Наявна ситуація призводить до погіршення інвестиційного клімату країни, недо-

отримання значних фінансових надходжень до державного бюджету та зменшення рівня економічної безпеки окремих підприємств, отже, треба розробити дієві заходи протидії негативним явищам і об'єктивізації основних проблем взаємодії митної служби та суб'єктів господарювання.

У сучасних публікаціях з економічної та митної безпеки (І. Г. Бережнюк, А. Д. Войцещук, М. М. Каленський, В. І. Мунтян, Г. В. Козаченко, Ю. С. Погорелов, О. М. Ляшенко,