

працівників ініціативи й відповідальності [2, с. 65].

Отже, сьогодні вкладення в людські ресурси стають довгостроковим фактором конкурентоспроможності й виживання фірми. Таким чином, під управлінням персоналом розуміється система взаємозалежних організаційно-економічних та соціальних заходів для створення умов щодо функціонування, розвитку й ефективного використання потенціалу робочої сили на рівні організації. Сучасна система управління персоналом повинна бути спрямована на підвищення конкурентоспроможності підприємства, його довгостроковий розвиток, вихід на максимальний рівень прибутку. На даний час більшість фахівців вважає, що формулою успіху є людські ресурси, тому їх цінність невпинно зростає з кожним днем. Тому і система управління персоналом постійно змінюється, витісняючи стереотипи. Зараз більшість організацій використовує такий підхід до управління персоналом, за яким капіталовкладення проходить безпосередньо у самих працівників, у їх формування і розвиток. Вкладення у людські ресурси стають дедалі вигіднішими і сприяють виживанню фірми на ринку. Тому керівники пояснюють витрати, пов'язані з персоналом, не як даремні, а як інвестиції у людський капітал — основне джерело прибутку.

### **Список використаних джерел**

1. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. – М. : Инфра-М, 2005. – 416 с.
2. Управління персоналом: [навч. посіб.] / М.Д. Виноградський, С.В. Беляєва, А.М. Виноградська, О.М. Шканова. – К. : Центр навчальної літератури, 2006.- 504 с.

**Поживілко Яна Олегівна,**

студентка спеціальності 5.03050401 «Економіка підприємства»

Кам'янець-Подільського коледжу харчової промисловості

Національного університету харчових технологій

Науковий керівник: к.е.н., зав. економічного відділення Толстопятова Д.Г.

## **ПРОГНОЗ МАЙБУТНІХ ЗМІН НА РИНКУ ПРАЦІ**

Одним із індикаторів досягнутого рівня розвитку національної економіки та ступеню використання трудового потенціалу держави є ринок праці. Сучасний ринок праці України характеризується постійними різкими змінами внаслідок соціально-економічних перетворень, які необхідно відстежувати для своєчасного регулювання та контролю з метою запобігання кризовим явищам та поліпшення соціально-економічних умов життя населення.

Прогнозування ринку праці — це оцінка перспектив розвитку його кон'юнктури та зміни умов, які впливають на кількісний та якісний аспекти попиту і пропозиції праці на прогнозований період. Основна мета прогнозу — визначення тенденцій зміни факторів впливу на попит і пропозицію робочої сили та оцінка можливих наслідків рішень, що приймаються в сфері їх регулювання. У тих випадках, коли через значну складність об'єкта прогнозування неможливо врахувати вплив багатьох факторів, використовуються інтуїтивні методи, засновані на оцінках експертів [1, с. 113].

У 2012 році ринок праці в Україні перебував у стані стабільного підйому - загальне зростання ринку праці становило 18-20% у порівнянні з попереднім роком. Більшість оголошень про роботу пропонувалося в Києві. На частку столиці припала більша частина вакансій - 58%. Регіональний розподіл вакансій був нерівномірним. Ще третина вакансій були розміщені в декількох ключових регіонах - Донецьку (7%), Дніпропетровську (6%), Харкові (5%), Одесі (4%), АР Крим та Львові (по 3%). На частку інших 19 регіонів України припало менше ніж 14% пропозицій роботи.

"Станом на 1 лютого 2013 року кількість вакансій в базі даних Державної служби зайнятості становила 54,1 тис. Найбільший дефіцит вакансій в Черкаській, Запорізькій, Луганській, Полтавській, Кіровоградській, Миколаївській областях", - констатують фахівці МЦЗ.

Рейтинг професій, які матимуть найбільший попит через 5 років:

**Програмісти.** Це зрозуміло - програмами користуються всі, а написати їх можуть одиниці. Ось за цими одиницями і полюють кращі вітчизняні та зарубіжні компанії.

**Технологи харчових виробництв.** У будь-яку кризу найвигіднішим бізнесом залишається їжа і все, що з нею пов'язано. Цю потребу ніяк не обійти: житель великого міста не зможе жити натуральним господарством, як би не хотів. Додайте сюди ще свята, та й просто - під час кризи і політичної нестабільності для багатьох єдиним джерелом гарного настрою стає смачна їжа.

**Інженери-будівельники.** Будуються у нас майже при будь-якій економічній погоді. І хороший інженер знадобиться завжди. Інженери-будівельники в числі найбільш дефіцитних фахівців.

**Архітектори.** Українським архітекторам пощастило більше ніж їхнім італійським колегам - шансів таки побудувати запроектоване у них набагато більше. До того ж поруч неосяжна Росія, з якою немає мовного бар'єру, а там будівництв і замовників ще більше.

**Дизайнери офісів і інтер'єрів.** Дихають в спину архітекторам їх найближчі колеги - дизайнери інтер'єрів. Шанс вижити в високій конкуренції буде тільки у тих, хто тримає руку на пульсі, знає і застосовує усі нові технології, а ще ...є архітектором.

**Менеджери з персоналу, рекрутери.** Ось де зараз потрібні хороші психологи! Знайти хорошого фахівця, умовити його співпрацювати, мотивувати на роботу ... Так, до речі, є не тільки менеджери за наймом, але і менеджери по звільненню (негласно). Щоб керівники змогли залишитися в білих рукавичках, озвучує неприємну звістку спеціальна людина. У будь-якому випадку ринок рекрутингу буде тільки розвиватися, про що свідчить популярність різних курсів про психології управління .

**Бухгалтери, аудиторі.** Потрібні завжди. Робота нервова, відповідальна, потрібна. Хоча щоб стати по-справжньому затребуваним професіоналом,

доведеться заплатити якомусь асу за практику і вже потім вирушати на пошуки роботи.

**Журналісти.** Бути журналістом - престижно. Можливо, це пов'язано з публічністю професії, бо зарплати тут невисокі, видань мало, конкуренція вражаюча. Високі зарплати у тих, хто пише на економічну, політичну або бізнес-тематику, але для цього треба бути спочатку фахівцем у своїй галузі, а вже потім журналістом. Досить бути профі у своїй справі і мати хороший склад, а решта додасться.

**Інженери-енергетики.** Держава не поспішає вкладати в цю галузь, зарплати там невисокі. Однак є приватний сектор, альтернативні енергоносії! І тут затребуваність подібних фахівців буде тільки підвищуватися.

**Фінансисти (спеціалізація "банківська справа").** Фінансисти - як поганки: скільки їх не косять, самі родяться. Щоб вижити і процвітати в цій області, потрібно мати природні задатки.

Негативні тенденції на ринку праці в період становлення ринкової економіки в Україні дали імпульс формуванню нестандартних, у тому числі незареєстрованих форм зайнятості, поширенню комбінацій її різних форм, збільшенню майнової диференціації населення. У таких умовах неформальна зайнятість стала однією із соціальних проблем економічної лібералізації в Україні і розглядається як прояв механізму саморегуляції економіки, як вимушена форма адаптації населення до сформованої соціально-економічної ситуації.

В Україні поступово формується прогресивна структура зайнятості, що забезпечується активною інвестиційною політикою спрямованою на підтримку систем життєзабезпечення і соціальної сфери, розвиток інфраструктури, а також перспективних галузей і виробництв, що мають напрацювання на рівні або вище світових технічних досягнень чи можливість у майбутньому значного розширення попиту. За даними Міжнародної організації праці, в наступному році в світі стане на 7 млн. безробітних більше, тобто сукупний показник досягне 207 млн. [2, с. 221]

Що ж стосується Хмельницької області, за даними 1 січня 2013 року на одне вільне робоче місце претендувало 93 особи, установами та організаціями на кінець грудня 2012р. заявлено в службі зайнятості 0,2 тис. вільних робочих місць і вакантних посад, що на 45,7 менше, ніж на відповідну дату 2011р. Понад дві третини вільних робочих місць (вакансій) призначалась для робітників, 23,2% – для службовців і 7,6% – для осіб, які не мають професії

Ситуація на ринку праці Хмельницької області характеризується постійним попитом на кваліфікованих робітників з інструментом: слюсарів, токарів, фрезерувальників, електрогазозварників, малярів, мулярів, штукатурів тощо. Залишається значний попит на водіїв, продавців, кухарів, менеджерів зі збуту, трактористів, робітників на низькокваліфікованих ручних роботах у сільському господарстві, підсобних робітників. Також затребувані бухгалтери, медсестри, лікарі, інженери.

Що ж стосується інших областей України у січні-вересні найбільший показник безробіття за методологією МОП зафіксовано в Рівненській області - 10,7% працездатного населення, в Тернопільській і Житомирській областях – по 10,6% працездатного населення. Найменший показник безробіття зафіксовано в Києві - 5,8% працездатного населення, в Криму - 5,9% і в Одеській області – 6% працездатного населення. В абсолютних цифрах кількість безробітних серед працездатного населення України за методологією МОП у січні-вересні 2012 року становила 1,62 млн. чоловік. У січні-березні цей показник становив 1,84 млн. чоловік, у січні-червні – 1,7 млн. чоловік.

Отже, на даний час в Україні гостро поставлена проблема покращення ситуації на ринку праці, котрий віддзеркалює формування людського капіталу. Чисельні наукові праці засвідчили доцільність постійного вивчення ситуації на ринку праці в Україні так, як отриманий результат надає можливість приймати адекватні рішення щодо її покращення.

#### **Список використаних джерел**

1. Воронов Ю.П. Методи збору інформацією соціологічному дослідженні. М.: Статистика, 2000. – 210 с.
2. Панасюк Б. Я. Прогнозування та регулювання розвитку економіки / Б. Я. Панасюк. -К.: Поліграфкнига.- 2008. – 304с.

**Самойлова Уляна Геннадіївна,**

студент навчально-наукового інституту бізнесу і фінансів спеціальності 8.03060101 «Менеджмент організацій та адміністрування (за видами економічної діяльності)» Подільського державного аграрно-технічного університету, м. Кам'янець-Подільський  
Науковий керівник: к.е.н. доцент Лаврук О.С.

## **СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ МОТИВАЦІЇ І МОТИВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

Пізнання мотивації трудової діяльності є вкрай складним процесом, що обумовлюється особливими умовами прояву основних ознак «феномена» самої людини, міждисциплінарним і багатоаспектним характером цієї проблеми. Тому процеси формування мотивації трудової діяльності необхідно розглядати з урахуванням середовища, яке характеризується сукупністю економічних, соціальних та інституціональних чинників. Це означає, що процеси спонукання до активної трудової діяльності повинні розглядатися з точки зору впливу на них зовнішніх макрорегуляторів на рівні держави та локальних - на рівні підприємств. Крім того, мотивація праці детермінується не лише зазначеними об'єктивними регуляторами, а залежить від стану свідомості особистості, коли визначені її потреби, цінності і цілі. Тому формування ефективної системи мотивації можливо у разі вирішення двоєдиного завдання - сумісності інтересів конкретної організації і працюючого в ній конкретного індивіда, тобто не тільки виходячи з інтересів організації, що прагне якомога повніше використовувати потенціал працівника для досягнення своїх цілей, але і з позиції його самореалізації.