

- пов'язані з соціальним статусом громадян (працюючи пенсіонери, самостійні працівники);
- пов'язані з нестандартними режимами робочого часу (неповний робочий час, скорочений робочий тиждень, альтернативний робочий тиждень);
- пов'язані з нестандартними організаційними формами праці (сезонні й тимчасові роботи, самозайнятість) [1, с. 29–33].

Однак гнучкий ринок праці характерний розвитим країнам. Ринок праці України є жорстким, що зумовлено економічними та соціальними проблемами в країні, зокрема нераціональною структурою податків і соціальних виплат, які стримують пропозицію робочої сили; неефективною системою оплати праці; відсутністю державної політики щодо трудової міграції; складністю запобігання безробіттю.

Застосування гнучких форм зайнятості визначило дуалістичний характер (двоїстість) ринку праці (Таблиця 1).

Ми не погоджуємось з авторами, які розглядають вторинний ринок праці як неформальний сектор економіки. «Неформальний сектор» означає сферу економіки, на яку не поширюється законодавство, відсутній статистичний облік працівників, їх соціальний захист, тоді як на вторинному ринку праці укладаються трудові контракти, тимчасові договори, угоди.

Західні спеціалісти вважають, що зовнішні ринки відповідають умовам циклічного розвитку виробництва, а внутрішні – структурним змінам.

Слід зазначити, що в економічній літературі й на практиці оперують поняттям приховане безробіття. Відповідно можна вважати, що прихований ринок праці охоплює робочу силу, на яку поширюється дія прихованого безробіття та визначається як надлишок робочої сили з низькою продуктивністю й інтенсивністю праці.

Висновки з проведеного дослідження. Підсумовуючи вищевикладене, можна зазначити, що сучасний

стан розвитку суспільства вимагає особливої уваги до формування та ефективного розвитку ринку праці. Це можна реалізувати у двох площинах: конкретно-економічній і теоретико-методологічній. У другому випадку в центрі уваги опиняється теорія ринку праці та її складові, де чільне місце відводиться понятійному апарату.

Поділ ринку праці на первинний і вторинний, зовнішній і внутрішній, відкритий і прихований має важливе практичне значення як для регулювання зайнятості в підприємствах, так і для місцевих органів державної служби зайнятості, тому що дає змогу точніше аналізувати та прогнозувати стан ринку праці й відповідно розробляти заходи щодо його державного регулювання.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Брич В.Я. Регулювання ринку праці: регіональні аспекти / В.Я. Брич. – К.: НЦ ЗРП, 1997. – 217 с.
2. Васильченко В.С. Ринок праці: теоретичні основи і державна практика: [посібник для працівників державної служби зайнятості] / В.С. Васильченко, П.М. Василенко. – К., 2000. – 318 с.
3. Гайдаш О.С. Державне регулювання ринку праці як фактор сталого розвитку української економіки / О.С. Гайдаш // Сталий розвиток економіки. – 2013. – № 2 [16]. – С. 60–68.
4. Гнибіденко І.Ф. Теоретико-методологічні аспекти трансформації зайнятості населення в аграрному секторі економіки України / І.Ф. Гнибіденко // Зайнятість та ринок праці: [міжвідомчий науковий збірник, заснований при НЦ ЗРП НАН і Міністерстві праці у 1992 р. – 2005. – Вип. 20. – С. 11–16.
5. Долішній М.І. Трудовий потенціал і зайнятість: теоретичні основи та регіональні особливості / М.І. Долішній, С.М. Злупко. – Ужгород: Карпати, 1997. – 487 с.
6. Онікієнко В.В. Розвиток ринку праці України: тенденції та перспективи / В.В. Онікієнко. – К.: Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України. – 2007. – 286 с.
7. Чикуркова А.Д. Ринок праці / А.Д. Чикуркова, О.М. Деренко. – Кам'янець-Подільський: Абетка, 2002. – 92 с.

УДК 65.012.4

Гірман А.П.

кандидат політичних наук,

*доцент кафедри управління персоналом та економіки праці
Дніпропетровської державної фінансової академії*

СУЧАСНІ ПРІОРИТЕТИ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ МЕНЕДЖЕРА

У статті розглянуто підходи щодо визначення пріоритетів організації праці менеджера в сучасних умовах. Запропоновані заходи відносно новацій у цій сфері. Наведено аналіз вітчизняних і зарубіжних систем електронного документообігу та їхніх можливостей, за даними офіційних сайтів ІТ-компаній.

Ключові слова: менеджер, організація праці, автоматизоване робоче місце, інформаційна система.

Гирман А.П. СОВРЕМЕННЫЕ ПРИОРИТЕТЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА МЕНЕДЖЕРА

В статье рассмотрены подходы относительно определения приоритетов организации труда менеджера в современных условиях. Предложены современные мероприятия оптимизации в этой сфере. Приведен анализ отечественных и зарубежных систем электронного документооборота и их возможностей, по данным официальных сайтов ИТ-компаний.

Ключевые слова: менеджер, организация труда, автоматизированное рабочее место, информационная система.

Girman A.P. MODERN PRIORITIES OF THE ORGANIZATION OF WORK OF THE MANAGER

In article it is considered approaches concerning definition of priorities of the organization of work of the manager in modern conditions. Modern actions of optimization in this sphere are offered. The analysis of domestic and foreign systems of electronic document flow and their opportunities according to the official sites of the IT-companies is provided.

Keywords: manager, organization of labour, a workplace, informative system, is automated.

Постановка проблеми. Праця управлінців є невід'ємною частиною сукупної громадської праці, а сам менеджер, зазвичай, виступає як організатор роботи тієї чи іншої системи. Перед ним завжди стоїть завдання об'єднати персонал в єдине ціле й визначити стратегічні напрями його діяльності, скоординувати роботу функціональних підрозділів і безпосередніх виконавців. З огляду на те, що Україна переживає не найкращі часи, все значніше відчуються наслідки кризи (у громаді, у політиці, в економіці), якісна праця менеджерів у всіх сферах суспільного життя стає чи не основною рушійною силою, яка дасть змогу подолати стагнацію.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження цієї проблеми відображено в наукових працях зарубіжних і вітчизняних учених, таких як М. Виноградський, І. Вовчак, Я. Волейшо, Л. Довгань, П. Друкер, Н. Лукашевич та багато інших [1–6].

Проте аналіз публікацій дає змогу зробити висновок, що особливості та проблеми організації управління в сучасних умовах на вітчизняних підприємствах в умовах кризи недостатньо вивчені і є актуальними, що підтверджує важливість цього дослідження.

Постановка завдання. Саме тому метою статті є дослідження щодо визначення пріоритетів організації праці менеджера в сучасних умовах його функціонування.

Виклад основного матеріалу дослідження. Відомо, що менеджмент є складовим елементом управління й порівняно з ним охоплює відносно вузьку сферу, що включає соціальні системи (людей), метою яких може бути виробництво товарів і їх реалізація, надання різних послуг споживачам у межах певної організації, яка діє в ринкових умовах.

Для досягнення цієї мети менеджери застосовують сукупність функцій, принципів, методів, засобів, за допомогою яких здійснюється цілеспрямований вплив на соціальні системи. Серед найбільш дієвих (і, що важливо, найдоступніших) методів – раціональна організація праці.

Як і будь-яка система, організація праці менеджера складається з сукупності елементів, які знаходяться в певному зв'язку один з одним і утворюють єдине ціле. Елементи системи організації праці розкривають її зміст, який можна визначити так:

1. Розподіл і кооперація праці.
2. Організація трудових процесів, методи праці.
3. Організація робочих місць.
4. Створення сприятливих умов праці.
5. Нормування праці.

Слід зазначити, що організацію праці можна розглядати як в статичі, так і в динаміці. У статичі – це перелік елементів організації управлінської праці, у динаміці – йдеться про процес удосконалення елементів. Наукова організація управлінської праці пов'язана з організацією праці в динаміці, оскільки це безперервний процес її вдосконалення. Щось міняється в організації виробництва, в організації управління, у техніці – вимагаються зміни і в організації управлінської праці.

Друга складова системи, про яку говорилося вище, нині привертає найбільшу увагу дослідників. Вона передбачає набір найбільш раціональних систем і методів виконання робіт. Критерієм (чи показником) вибору є мінімальна трудомісткість роботи при високій якості й оперативності виконання. І саме цей елемент організації праці менеджера наразі можна кардинально оновити, перетворити його в додатковий ресурс, у генератор нових можливостей.

Йдеться про автоматизацію та інформатизацію робочих місць менеджерів за останніми досягненнями науково-технічного прогресу.

Перші кроки в цьому напрямі було зроблено останніми десятиліттями. Загалом наукова організація управлінської праці передбачає особливий підхід до вирішення всіх перерахованих елементів організації праці. Вона базується на ретельному аналізі всіх її складових, виявленні недоліків і позитивних моментів і пропозиції практичних заходів щодо їх удосконалення, основаних на досягненні сучасної науки й передової практики. Однак особлива увага приділяється інноваційним рішенням щодо автоматизації робочих місць управлінців.

Інформація в роботі менеджера є засобом обґрунтування рішення. Вона необхідна йому для успішного виконання виробничих і соціальних завдань організації в конкурентному середовищі. Від повноти інформації залежить вірогідність того, чи буде вироблено оптимальний варіант рішення або той, що має негативні наслідки. А в поєднанні з сучасними можливостями автоматизації створюються передумови для істотного підвищення якості і продуктивності праці менеджера.

Під автоматизованим робочим місцем (далі – АРМ) розуміється професійно орієнтований комплекс, що включає в себе технічні й програмні засоби, інформаційне й методичне забезпечення для вирішення завдань користувача безпосередньо на робочому місці в режимі діалогу з ЕОМ [2].

Кожне «інтелектуальне» робоче місце забезпечує роботу у багатофункціональному режимі й одночасно посилюється інтеграція управлінських функцій (див. рис. 1).

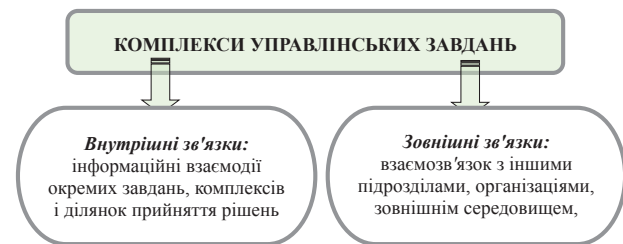


Рис. 1. Комплекс управлінських завдань менеджера

Основні завдання автоматизованих робочих місць менеджерів охарактеризовано на рис. 2.

За таких умов основними видами забезпечення АРМ менеджерів є такі:

- організаційне;
- технічне;
- програмне;
- інформаційне.

Тобто, для ефективної роботи менеджера важливо створити на підприємстві єдину автоматизовану мережу ПЕОМ, що передбачає взаємний обмін інформацією між усіма рівнями управління на базі сучасних засобів передачі даних. Автоматизована система управління являє собою сукупність економіко-математичних методів, технічних засобів (ЕОМ, засоби зв'язку, обладнання відображення інформації, передачі даних) й організаційних комплексів, що забезпечують раціональне управління складним об'єктом (наприклад, підприємством) [2, с. 45].

За досвідом розвинутих країн, серед сучасних інформаційних технологій АРМ керівника найбільш відомими є технології оперативного аналізу розподілених даних (OLAP-технології), мережеві технології загального доступу, статистичні пакети, геоінформа-

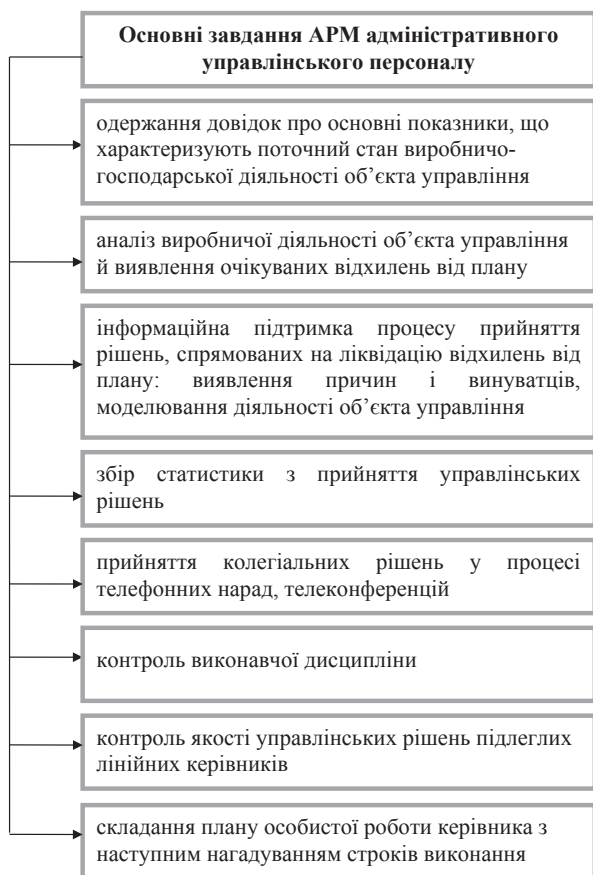


Рис. 2. Основні завдання АРМ адміністративного управлінського персоналу

ційні системи (ГІС-технології), case-технології, системи підтримки прийняття рішень. Підвищується попит на автоматизовані HR-системи, які не тільки містять у собі технології, пов'язані з обліком, збором даних щодо персоналу, а й забезпечують вирішення складних питань гармонічного розвитку кадрів організації, управління людським капіталом. Слід зазначити, що ринковими перевагами володіють HR-

системи, у яких враховується українська специфіка ведення бізнесу. Тому зараз спостерігається зсув інтересу замовників у бік вітчизняних корпоративних обліково-аналітичних систем.

Аналіз вітчизняних і зарубіжних систем електронного документообігу та їхніх можливостей наведений у таблиці 1. Більша частина систем електронного документообігу виробляється закордонними постачальниками, хоча існують декілька успішних розробок від вітчизняних ІТ-компаній.

Якісна інформаційна HR-система має забезпечувати ефективне управління організаційною структурою підприємства і включати інструментальні засоби моделювання кадрових процесів, оцінювати якісний і кількісний склад персоналу й прогнозувати потреби в ньому, аналізуючи кваліфікаційні вимоги до посад тощо.

Висновки з проведеного дослідження. Наукова організація управлінської праці може здійснюватися при будь-якому рівні технічного оснащення. Що вища технічна оснащеність, тим більше можливостей для кращої організації управлінської праці. Якщо впроваджується нова техніка й не змінюється організація управлінської праці, то ефекту або не буде, або він буде низьким.

Українські підприємства найближчими роками нагально потребують новітніх підходів до пошуку резервних можливостей розвитку. Менеджери всіх рівнів мають опанувати культуру вибору й експлуатації комплексних інформаційних систем. Замовникам слід більш прискіпливо вибирати HR-системи, з огляду на їхню функціональність, вартість, легкість налаштування й супроводу.

Хоча останніми роками підсилюється експансія російських компаній-розроблювачів корпоративних HR-систем на регіональні ринки (із спробою витіснення місцевих розробників), водночас спостерігається проникнення низки українських софтверних компаній на широкий ринок. Перспективні перетворення ряду українських HR-систем мають стосуватися відповідності MRP-Стандартам (реалізації MRP-Ядра в системах).

Зрештою нова когорта менеджерів, бізнесменів значною мірою переглядає своє ставлення до новачків і в багатьох випадках вводить елементи ефективної

Таблиця 1

Основні можливості систем електронного документообігу*

Можливість \ Систем	Б-Р	ГД	Д	Е-Д	СМ	LN	DIS	DV	LD	O-W
Реєстрація документів	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Ведення реєстраційної картки	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Ведення номенклатури справ	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Розпізнавання документів	+/-	+	+/-	+	+/-	+/-	+/-	+/-	+/-	+/-
Пов'язані документи	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Прикріплені файли	+	+	-/+	+	+	+	+	+	+	+
Робота зі словниками й довідниками	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Строки доручень	+	-	+	+	+	+	+	+	+	+
Списання документу в архів	+	+	+	+	+	+	-	+	+	+
Ведення архіву електронних документів	+/-	+/-	+	+	+/-	+	+	+	+	+/-
Маршрутизація	+	-	+	+	+	+	-	+	+	+
Генерація звітів	+/-	+/-	+	+	+/-	+	+	+	+	+/-
Розмежування прав доступу	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+

«+» – можливість є, «-» – можливості немає, «+/-» – неповна функціональність можливості

*Складено автором за даними [7-14]

Умовні позначки систем у таблиці: Бос-референт (Б-Р), Грандок (ГД), Справа (Д), Євфрат-Документообіг (Е-Д), CompanyMedia (СМ), Lotus Notes (LN), DIS-Системи (DIS), DocsVision (DV), LanDocs (LD), Optima-Workflow (O-W).

організації праці, раціональнішого використання робочого часу. Адже на сьогодні від якісної організації праці, ефективної діяльності кваліфікованого менеджера залежить продуктивність праці, ефективність використання виробничих фондів, собівартість продукції і загалом розвиток української економіки.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Виноградський М.Д. Організація праці менеджера : [навчальний посібник] / М.Д. Виноградський, О.М. Шканова – К., 2012. – 518 с.
2. Вовчак І.С. Інформаційні системи та комп'ютерні технології в менеджменті : [навчальний посібник] / І.С. Вовчак. – Тернопіль : Карт-бланш, 2001. – 354 с.
3. Волейшо Я. Организация работы менеджера (руководителя) [Електронний ресурс] / Я. Волейшо // Вісник Черкаського університету. Економічні науки. – 2013. – № 4. – С. 22–32. – [Електронний ресурс] – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/jpdf/VchuE_2013_4_5.pdf.
4. Довгань Л.Є. Праця керівника або практичний менеджмент : [навчальний посібник]; [текст] / Л.Є. Довгань. – К. : Ексоб, 2002. – 156 с.
5. Друкер П. Менеджмент / П. Друкер, Дж. А. Макьярелло. – М. : 2010. – 704 с.
6. Лукашевич Н.П. Теория и практика самоменеджмента: [учебное пособие]; [текст] / Н.П. Лукашевич. – К.: МАУП, 2002. – 2-е изд., испр. – 368 с.
7. <http://www.hrm.ua> – офіційний сайт програмного продукту «Система: КАДРИ».
8. <http://www.hrsoft.ru> – офіційний сайт програм автоматизації управління персоналом Центру Кадрових Технологій.
9. <http://www.ibm.com> – офіційний сайт компанії IBM.
10. <http://www.idc.com>. – офіційний сайт компанії IDC: Research of information technology companies and markets.
11. <http://www.inec.ru>. – офіційний сайт компанії «ІНЕК».
12. <http://www.it.ru>. – офіційний сайт компанії «АйТі».
13. <http://www.landocs.ru>. – офіційний сайт компанії LanDocs.
14. <http://www.nct.kiev.ua>. – офіційний сайт компанії «НетКом Текнолоджи».

УДК 331.5

Дідківська О.Г.
молодший науковий співробітник
Інституту демографії та соціальних досліджень
імені М.В. Птухи
Національної академії наук України

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ВИПУСКНИКІВ ВНЗ У КОНТЕКСТІ КОМПЕТЕНТІСНОГО ПІДХОДУ

У статті розглядається проблема формування конкурентоспроможності випускників вишів Автором запропоновано визначення поняття конкурентоспроможності та досліджено підходи до понять компетентність, компетенція, проаналізовано модель особистої конкурентоспроможності випускників та європейський досвід.

Ключові слова: конкурентоспроможність випускників вишів, компетентність, компетенція, особиста конкурентоспроможність.

Дидковская Е.Г. КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ В КОНТЕКСТЕ КОМПЕТЕНТНОСНОГО ПОДХОДА

В статье рассматриваются проблемы формирования конкурентоспособности выпускников вузов. Автором предложено определение понятия конкурентоспособности и исследованы подходы к понятиям компетентность, компетенция, проанализирована модель личной конкурентоспособности выпускников и европейский опыт.

Ключевые слова: конкурентоспособность выпускников вузов, компетентность, компетенция, личная конкурентоспособность.

Didkivska O.G. GRADUATES' COMPETITIVENESS IN THE CONTEXT OF COMPETENCY APPROACH

This article views the problem of forming of graduates' competitiveness. The author gives a definition of competitiveness and studies the approaches to the concepts of competence, analyzes the model of graduates' competitiveness and European experience.

Keywords: competitiveness of college graduates, kompetentnist, competence, personal competitiveness.

Постановка проблеми в загальному вигляді. Розглядаючи конкурентоспроможність випускника на ринку праці як економічну категорію, можна зіштовхнутись зі складністю й неоднозначністю цього поняття. Конкурентоспроможність молоді людини можна розглядати з різних точок зору: як джерело максимального задоволення працівником ринкової потреби в товарах і послугах, як властивість здатності до праці, як властивість людського капіталу, як здатність суб'єкта управляти своїми конкурентними перевагами.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Конкурентоспроможності випускників закладів освіти присвячено низку робіт науковців, зокрема О.А. Грішнєвої., Л.М. Колешні, І.С. Кравченко, Е.М. Лібанової, Л.С. Лісогор, І.Л. Петрової, М.В. Семикіної, В.В. Онікієнко, О.І. Цимбала, Р.М. Нурєєва. Аналіз публікацій підтвердив, що при визначенні поняття кон-

курентоспроможності випускників вишів у вчених немає єдності в поглядах, тому є потреба продовжувати дослідження цієї проблеми.

Метою статті є вивчення суті наукового поняття «конкурентоспроможність випускників вишів» та аналіз іноземного досвіду.

Основний матеріал. Роботодавці з одного боку, а система вищої професійної освіти – з іншого, стоять перед загальною проблемою невідповідності між попитом і пропозицією кваліфікованих працівників на ринку праці. За ситуації слабкої прогнозованості появи нових робочих місць з гідними умовами оплати і змістом професійної трудової діяльності (за спеціальностями, кваліфікаціями), за дефіциту трудових ресурсів («демографічна яма»), що посилюється, все частіше виникають локальні перекося «притоку – відтоку» кваліфікованого персоналу. Серед причин – різна динаміка процесів підготовки й поставки «про-