

Организационный механизм внедрения дистанционного центра информационной поддержки организации труда предполагает кардинальное изменение кадровой политики предприятия и самой концепции управления организацией труда. При этом, на наш взгляд, главной сложностью будет адаптация старого персонала к новым формам восприятия и передачи информации, все остальные проблемы зависимы в основном от материально-технических возможностей каждого предприятия [2].

Выводы. Идея передачи информации через сеть не является новой, однако создание информационных центров в рамках отдельного предприятия в отечественной практике не применяется или же применяется крайне редко. Внедрение ДЦИПОТ может вывести систему организации труда на качественно новый уровень за счет логистизации документооборота и повышения оперативности принятия управленческих решений.

Литература

1. Бухалков М. И. Организация и нормирование труда: Учебник для студ. ВУЗов / М.И.Бухалков. — М.: Инфра-М, 2007. — 400 с.
2. Зайченко Т. П. Инвариантная организационно-дидактическая система дистанционного обучения: Монография / Т.П. Зайченко. — М.: СПб.: Изд-во «Астерион», 2004. — 188 с.
3. Полат Е.С. Педагогические технологии дистанционного обучения / Е.С. Полат, М.В. Моисеева, А. Е. Петров / Под ред. Е. С. Полат. — М.: Академия, 2006. — 234 с.
4. Преимущества и недостатки дистанционного образования: Статьи на dstudy.ru [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://dstudy.ru>.
Статья надійшла до редакції 22.06.2010 р.

УДК 331.5.024.52

Е. С. Платонова, аспирант,
Донецкий национальный университет

ОБЕСПЕЧЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В ЭПОХУ ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

АННОТАЦИЯ. В статье рассмотрена проблема конкурентоспособности работников в постиндустриальной экономике. Уточнено содержание понятия «конкурентоспособность» в современных условиях, и на этой основе научно обоснован выбор способов управления конкурентоспособностью персонала; также в статье проанализировано влияние

высшего образования на формирование конкурентоспособности выпускников высших учебных заведений, и выявлены основные направления совершенствования подготовки кадров.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Рабочая сила, конкурентоспособность персонала, интеллектуальный капитал, рынок труда, постиндустриальная экономика
Аннотация. В статье рассматривается проблема конкурентоспособности работников в постиндустриальной экономике. Уточнено содержание понятия «конкурентоспособность» в современных условиях, и на этой основе научно обоснован выбор способов управления конкурентоспособностью персонала; также в статье проанализировано влияние высшего образования на формирование конкурентоспособности выпускников высших учебных заведений, и выявлены основные направления совершенствования подготовки кадров.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Рабочая сила, конкурентоспособность персонала, интеллектуальный капитал, рынок труда, постиндустриальная экономика.

The summary. In article the problem of competitiveness of workers in postindustrial economy is considered. The maintenance of concept «competitiveness» in modern conditions is specified, and on this basis the choice of ways of management is scientifically proved by competitiveness of the personnel; also in article influence of higher education on formation of competitiveness of graduates of higher educational institutions is analysed, and the basic directions of perfection of a professional training are revealed.

KEY WORDS. Labor, competitiveness of the personnel, the intellectual capital, a labor market, postindustrial economy.

Введение Глубокий экономический кризис, который переживает экономика Украины, отражается не только в падении производства, но и в несоответствии спроса и предложения рабочей силы на современном рынке труда. Поэтому работник, в условиях высокого уровня безработицы должен быть конкурентоспособным.

Данной проблеме посвящены труды Д. П. Богини, Г. А. Дмитренко, Л. С. Лисогор, А. М. Колота, В. М. Петюха, С. И. Бандуры, В. Н. Гончарова и других ученых Украины. Авторами были изучены теоретико-методологические основы по данной проблематике и выявлены проблемы украинского рынка труда, разработан категориальный аппарат, выявлены основные факторы, обуславливающие рост или уменьшение уровня конкурентоспособности рабочей силы.

Однако ряд проблем данного направления нуждается в дальнейших исследованиях. Слабо изучены процессы формирования и развития конкурентоспособности работников, а также качественные свойства рабочей силы в условиях постиндустриальной экономики. Актуальность этого направления увеличивается в условиях вступления Украины в ВТО при усилении конкуренции, как внешней, так и внутренней.

Постановка задачи. Исследование состоит в изучении процессов формирования и развития конкурентоспособности кадров и разработке путей ее повышения в современной Украине. Для реализации поставленной цели были выделены следующие задачи: теоретическое обоснование конкурентоспособности рабочей силы в постиндустриальной экономике; определение способов управления конкурентоспособностью персонала на украинском рынке труда; проанализировать влияние высшего образования на развитие интеллектуального капитала.

Объектом исследования является современный работник и социально-экономические условия, влияющие на его конкурентоспособность.

Предметом исследования являются управленческие отношения, складывающиеся в системе формирования конкурентоспособности работников.

Результаты. В эпоху традиционного рынка, топ-менеджеры разрабатывали стратегию компании, остальные сотрудники занимались ее исполнением. Данная схема разделения труда существовала долгое время. Однако за последние десятилетия ситуация изменилась. В настоящее время растет неопределенность и динамичность рынков, бизнес становится интернациональным, коммуникации — глобальными; стоимость как экономическая категория меняется, происходит ее интеллектуализация. Например, сегодня из всех работников производственной компании, 15 % имеют непосредственное отношение к продукту (производят, перемещают), остальные 85 % добавляют стоимость. Это объясняется тем, что меняется сфера приложения труда. Например, в глобальном рейтинге крупнейших компаний у Google большая капитализация, чем у крупнейших промышленных предприятий [3]. В настоящее время меняется стиль ведения бизнеса и требования к менеджерам. Сегодня управленец — человек, создающий команды, генератор идей, творческая личность, так называемый — глобополитанец. Чрезвычайно важными составляющими востребованного работника сегодня являются талант, неординарность, креативное мышление. Спрос на глобополитанцев существует у современных динамично развивающихся компаний. Поэтому сегодня одной из важнейших задач является создание условий для подготовки конкурентоспособного персонала на современном рынке труда. Параллельно с подготовкой специалистов нужно создавать новые рабочие места — предъявляющие к работникам качественно иные требования. В таких условиях очень важно привлекать в страну инвесторов, которым нужны

высококвалифицированные специалисты нового формата. В Украине инвестирование в человеческий капитал происходит по остаточному принципу. Однако конкурентоспособность предприятия и экономия на оплате труда несовместимы, так как без уменьшения издержек невозможно выиграть в ценовой конкуренции. Однако снижать издержки нужно не за счет сокращения заработной платы, а путем повышения производительности труда. Поэтому компаниям нужны собственные стратегии управления. Зарубежные предприятия, осознавая необходимость развития сотрудников для получения большей прибыли, инвестируют в человеческий капитал, в образовательный уровень работников, в качественное воспроизводство рабочей силы талантливых сотрудников, уделяют внимание управлению персоналом, разрабатывают собственные ноу-хау в этой области: системы стимулирования и мотивации (бонусы, бенефиты, схемы участия работников в прибыли), методы развития лидерства и формирования команд, новые методы активного обучения. В развитых странах востребованы новые подходы к профессиональному обучению, например:

— концепция непрерывного обучения в течение всей профессиональной жизни (LLL — Life Long Learning),

— широкое использование компьютерных и интернет-технологий (distance learning, e-learning) [4].

Причем, сегодня для компаний важно обучать не только менеджеров и ключевых специалистов, но и всех сотрудников, потому как успех компании зависит от каждого ее работника.

Считаем, что основной фактор, формирующий конкурентоспособность работника, — это система образования. Однако учебные заведения Украины в настоящее время не перестроены на подготовку профессионалов нового поколения. По этой причине современные выпускники ВУЗов Украины владеют академической грамотностью, однако наблюдается недостаточная готовность к современной экономике. Выделим основные недостатки системы образования в Украине для выявления причин несоответствия выпускников высших учебных заведений новым требованиям экономической среды:

1. Отсутствие компьютерной грамотности, включающей в себя не только системные знания о современных компьютерных технологиях, но и умение использовать их возможности, как в работе, так и в повседневной жизни. Поэтому сегодня конкурентоспособность специалиста во многом зависит от уровня владения информационными технологиями [5].

2. Эффективно работать с компьютерными технологиями может только тот человек, который свободно владеет иностранными языками. Многие страны делают акцент на формировании национального контента (для Евросоюза — это одна из составляющих стратегии конкурентоспособности), большая часть информации в электронном ресурсе представлена на английском языке. Недостаточный уровень владения им — еще одна проблема существующей системы образования, и, соответственно, слабо развитая компетенция выпускников ВУЗов. Для повышения качества преподавания английского языка нужно привлекать ресурсы и создавать мощные стимулы для изучения иностранного языка.

Разрешив вышеуказанную проблему, может возникнуть проблема оттока кадров из Украины. Однако, равновесие будет достигнуто за счет встречного потока. Спрос на труд будет повышаться за счет глобальных компаний, которым нужны кадры, знающие язык международного общения. В настоящее время трудовая миграция свободна. Интеллектуальный капитал, также как и финансовый, имеет свойство переходить в место с большей прибылью. Поэтому главная задача государства — создать все условия для сохранения конкурентоспособного интеллектуального капитала.

3. Важная область для повышения качества современного образования — развитие математических способностей. Остро стоит необходимость сделать их более привлекательными для учащихся.

4. Взаимоотношения людей становятся формализованными. То есть качественная юридическая подготовка граждан необходима.

5. Одним из важных факторов низкой конкурентоспособности работников является их сложная адаптация к новым требованиям, предъявляемыми современностью.

Ситуация с квалифицированными кадрами в Украине осложняется демографическими проблемами, высоким уровнем трудовой миграции и общим снижением качества обучения и подготовки специалистов. В экономике также действуют мощные факторы, закрепляющие существующее положение — отраслевая инерция, ориентация на экспорт продукции первичной и вторичной переработки, отсутствие средств для технического перевооружения предприятий. Это задача не только для учебных заведений. Нужно формировать новые структуры обучения на всех уровнях. В Украине получили развитие неприбыльные, неправительственные внепартийные организации, иницирующие общественный диалог между деятелями науки и образования, представителями бизнеса и власти, неправительственными организациями и средствами массовой информации. Это приведет к улучшению качества менеджмента и к

росту производительности труда, оптимизации бизнес-процессов, внедрению новых технологий. В эффективно работающей компании должны быть выстроены все бизнес-процессы: логистика, производство, финансы, маркетинг, управление персоналом. Однако грамотно описанные процессы остаются абстрактными схемами, пока они не реализованы на практике. Поэтому менеджеры должны осознавать, что для эффективного управления людьми очень важно мотивировать персонал, вдохновлять каждого сотрудника для развития компании и всего государства.

Выводы. В ходе исследования доказано, что повышение качества образовательных услуг, инвестиции в человеческий капитал — главный фактор увеличения конкурентоспособности рабочей силы. Выявлены основные недостатки существующей системы образования. Предлагается разрешить изложенные проблемы с помощью мероприятий, а именно: регулярное сотрудничество преподавателей, работодателей и неприбыльных организаций, поддерживающих социальный диалог; проведение тренингов среди студентов по адаптации в меняющихся социально-экономических условиях; стимулирование научных исследований; повышение значимости приоритетных учебных дисциплин.

Подобные меры особенно актуальны на современном рынке труда, где имеется высокий уровень безработицы среди молодежи и где при определенной поддержке государства, вузов и работодателей можно не только расширить масштабы занятости, но и привести в структурное соответствие спрос и предложение рабочей силы в ближайшие годы.

В ходе исследования возникли новые вопросы по тематике относительно обеспечения конкурентоспособности рабочей силы в условиях международной экономической интеграции, что будет основой дальнейших научных исследований по данной проблематике.

Литература

1. *Глевацька Н. М.* Про якісний та кількісний склад робочої сили Кіровоградської області / Глевацька Н.М. // Вісник Технологічного університету Поділля. — Хмельницький, 2000. — № 6. — Ч. 1. — С. 147—150.

2. *Гончаров В. Н.* Обеспечение конкурентоспособности рабочей силы в условиях международной экономической интеграции / Гончаров В. Н. // Вестник Донецкого национального университета. — Т. 1. — 2009. — С. 19—23.

3. *Красильникова М. Д., Бондаренко Н. В.* Оценка работодателями качества профессиональной подготовки работников/ Красильникова М. Д., Бондаренко Н. В. // Вопросы образования. — № 1. — 2005. — С. 264—275.

4. Кулбашева Г. К. Формирование личностно-ориентированного образования и актуализация роли искусства в творческой самореализации человека. — Инновации и образование /Кулбашева Г.К. // Сборник материалов конференции. — СПб.: Санкт-Петербургское философское общество, 2003. — С. 332.

5. Павлова М. К. Конкурентоспособность личности будущих специалистов и ее составляющие/ Павлова М. К. // Труды Псковского политехнического института. — № 8.1. — 2004. — С. 49.

Стаття надійшла до редакції 3.06.2010 р.

УДК 331.108.2

Д. М. Романюк, аспірант кафедри управління персоналом та економіки праці, ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»

ВПЛИВ ТРАНСФОРМАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ ПЕРЕХІДНОГО ПЕРІОДУ НА СТРАТИФІКАЦІЮ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ

АНОТАЦІЯ. У статті здійснено аналіз основних процесів перехідного періоду, які зумовили зрушення структури суспільства. Встановлено визначальні чинники трансформації економічної системи перехідного періоду, які вплинули на стратифікацію населення України.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: стратифікація суспільства, соціально-економічна структура суспільства, фактори стратифікації населення, перехідний період, трансформаційні процеси.

АННОТАЦИЯ. В статье осуществлен анализ основных процессов переходного периода, которые обусловили сдвиг структуры общества. Установлены определяющие факторы трансформации экономической системы переходного периода, которые повлияли на стратификацию населения Украины.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: стратификация общества, социально-экономическая структура общества, факторы стратификации населения, переходный период, трансформационные процессы.

The SUMMARY. In article of the basic processes of a transition period are analysed which have caused shift of structure of a society.. Defining factors of transformation of economic system of a transition period which have affected stratification of the population of Ukraine are established.

KEYWORDS: society stratification, social and economic structure of a society, factors of stratification of the population, a transition period, transformation processes.