

5. Николаев М. Е. Социальная сплоченность российского общества: [электронный ресурс] — Режим доступа: <http://cjuncil.gov.ru/files/journalst/item/2009091509937226.pdf>
6. Панькова О. В. Соціальна згуртованість в контексті досягнення цілей соціально орієнтованої економіки // Економіка и управление / Крым. КАПКС. — Симферополь, 2010. — № 3.
7. Черняк В. Посткризова економіка: як побудувати капіталізм «із людським обличчям» / В. Черняк // День. — № 52. — 25 березня 2010 р.
8. Social Cohesion? Institutions? And Growth — Working Paper 94 [электронный ресурс] — Режим доступа: www.cgdev.org/files/9136_file_WP94pdf/
9. Social Cohesion/ Six Report of Session 2003-4.

Стаття надійшла до редакції 27.05.2011 р.

УДК 331. 101.262

Василичев Д. В.,

канд. екон. наук, доц.,

Запорізький національний технічний університет,

Трифонов Г. Ф.,

канд. екон. наук, доц.,

Запорізький національний технічний університет,

Капліна О. Г.,

заступник начальника управління корпоративних клієнтів
ПАТ «Райффайзен Банк Аваль», м. Київ

УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ РЕГІОНАЛЬНИМ РИНКОМ ПРАЦІ

В умовах гострої необхідності інтенсифікації виходу економіки України з фінансової кризи пропонується вдосконалення організації та регулювання регіонального ринку праці. Для підвищення інтелектуалізації суспільної праці потрібно вдосконалити регіональну організаційну систему управління трудовими ресурсами. Пропонується підвищити конкурентоспроможність та ефективність використання трудових ресурсів на основі активізації використання науково-практичних, навчально-освітніх та організаційно-методичних можливостей вищих навчальних закладів.

В условиях острой необходимости интенсификации выхода экономики Украины из финансового кризиса предлагается совершенствование организации и регулирования регионального рынка труда. Для повышения интеллектуализации общественного труда необходимо усовершенствовать региональную организационную систему управления трудовыми ресурсами. Предлагается повысить конкурентоспособность и эффективность использования трудовых ресурсов на основе активизации использования научно-практических, учебно-образовательных и организационно-методических возможностей высших учебных заведений.

In the conditions of acute need of intensification of Ukraine's economy out of financial crisis, there was suggested the improving of the region labour market organization and regulating. In order to increase the intellectualization of social work it is necessary to improve the region organizational management system of human resources. There was suggested to increase the competitiveness and efficiency of human resources use on the basis of activation the use of scientific and practical, educational, organizational and methodological opportunities in higher education.

Ключові слова: Управління, регулювання економіки, трудові ресурси, конкурентоспроможність, організація, регіональний ринок праці, вищий навчальний заклад.

Ключевые слова: Управление, регулирование экономики, трудовые ресурсы, конкурентоспособность, организация, региональный рынок труда, высшее учебное заведение.

Keywords: Management, steering of economy, human resources, competitive advantage, organization, local labour market, high school.

Вступ. У сучасному періоді розвитку економіки України постають завдання пошуку маловитратних але ефективних засобів вдосконалення організації регіонального ринку праці, насичення його високоякісними конкурентоспроможними трудовими ресурсами та ефективнішого використання в цьому аспекті можливостей вищої школи.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням формування та регулювання ринку праці, підвищення ефективності використання трудових ресурсів, забезпечення зайнятості населення присвятили свої роботи багато вітчизняних і зарубіжних авторів. Наприклад: О. І. Амоша, О. А. Грішнова, Д. П. Богиня, О. М. Гриненко, Р. Г. Шушпанов, Г. В. Осовська, В. Є. Васильченко, О. Жилінський, Є. П. Качан, О. В. Крушельницька, Л. Лігоненко, Р. С. Львів, Г. В. Атаманчук, В. І. Кутмін, В. І. Лук'яненко та ін. У їхніх працях оцінюється вплив якості робочої сили на темпи соціально-економічного розвитку суспільства, забезпечення ефективності зайнятості населення. Проте виникла світова фінансова криза, що мотивує появу нових підходів щодо організації підвищення якості та ефективності використання трудових ресурсів, які забезпечують успішний економічний підйом держави.

Постановка завдання. Дослідити розвиваючу тенденцію інтелектуалізації праці та її вплив на конкурентоспроможність працівника на ринку праці, а також необхідність і можливість вдосконалення організації та регулювання регіонального ринку праці за рахунок максимального використання трудового потенціалу вищих навчальних закладів.

Результати дослідження. Як відомо, управління трудовими ресурсами здійснюється на макро- і мікрорівнях. Суб'єкти управління на макроекономічному рівні забезпечують функціонування соціально-економічного механізму формування трудового потенціалу та його раціональне використання, вдосконалюють методи підготовки працівників і фахівців з урахуванням сучасних вимог, впроваджують системи безперервного підвищення їх кваліфікації, вирішують питання прогнозування демографічного розвитку трудових ресурсів регіону, займаються збалансуванням трудових ресурсів і робочих місць, а також розвитком системи працевлаштування, координацією управління трудовими ресурсами [1].

Ефективність регулювання якісних і кількісних показників відтворення трудових ресурсів на рівні регіонів зумовлює і стан національного ринку праці в цілому. У зв'язку з цим, на регіональних суб'єктах управління покладаються завдання щодо прискорення вдосконалення процесу регулювання регіональних ринків праці, і особливо, на основі маловитратних, але результативних організаційних рішень.

Регулювання регіонального ринку має відбуватися з урахуванням техніко-економічних, організаційних і демографічних особливостей регіону, що забезпечить в результаті високі соціально-економічні показники його розвитку. Закон України «Про зайнятість населення» дає можливість регіональним органам управління здійснювати таке регулювання [2].

Динаміка соціально-економічного розвитку України і досвід провідних зарубіжних країн показують, що високий рівень розвитку сучасних технологій веде до витіснення з процесу виробництва малокваліфікованих працівників і носіїв застарілих професій, викликає необхідність наймати адаптованого до вимог сучасних технологій персоналу, який досить гнучко реагує на професійні зміни. З одного боку, помітно змінюються вимоги до працівників, що відбивається на професійно-кваліфікаційній та галузевій структурі зайнятого населення. З іншого боку — зростає роль і значення працівників у забезпеченні ефективності виробництва [3].

У ринкових умовах відбувається трансформація моделі працівника, причому самі динамічні зміни стосуються професійної складової цієї моделі: рівня знань, майстерності, отриманих навичок та накопиченого досвіду в трудовій діяльності.

В умовах значного вивільнення працівників кваліфікаційний рівень має весь час зростати. Висока кваліфікація стає найважливішою зброєю конкуренції. Найбільш конкурентоспроможним є професійно мобільний працівник. Поширення на ринку праці робочої сили, здатної до творчої роботи в різних професійних сферах, можливо тільки при досягненні працездатним населенням усіх вікових груп, більш високої і якісної освітньої та професійної підготовки. Впровадження такого критерію в нашій країні слід вважати, поряд зі скороченням частини некваліфікованої праці, одним з головних умов виходу економіки країни на новий етап розвитку. Розвиток наукової бази підготовки кадрів, творча робота у великій мірі стане основним змістом діяльності працівників вищого професійного рівня [4].

Програми професійної підготовки і перепідготовки, як визнають багато вчених, — це головний напрямок активної позиції зайнятості на ринку праці, оскільки перспективи зайнятості, особливо в умовах структурної перебудови, сильно пов'язані з розвитком людських ресурсів: якісна освіта і висока кваліфікація надійно охороняє працівників від безробіття [5].

Таким чином, спостерігається тенденція інтелектуалізації праці, що характеризується зростанням потреби суспільного виробництва в його інтелектуальній складовій, коли попит на некваліфіковану працю постійно знижується. Зростання творчого змісту праці стає основою, з одного боку, технічного та організаційного розвитку матеріального виробництва, а з іншого боку — потребою розвитку продуктивних сил суспільства. В останньому спостерігається індивідуалізація підходів до інтелектуального розвитку виробничих кадрів. Прагнення підвищити або отримати більш високий освітньо-кваліфікаційний рівень поширюється на всі вікові групи трудових ресурсів [6].

Вищі навчальні заклади мають істотний вплив на процес формування високоякісних трудових ресурсів на регіональному ринку праці. Однак існують можливості, які можуть призвести до підвищення активності трудових ресурсів на ринку праці перетворивши їх у провідних суб'єктів цього ринку. Мова йде про створення на їх базі нової організаційної структури — регіонального вузівського центру (РВЦ) який забезпечить інтеграцію і координацію діяльності вузів на ринку праці, активізує їх науково-практичний зв'язок з усіма суб'єктами, і таким чином забезпечить прискорений розвиток економіки регіону.

Тільки кооперація вищих навчальних закладів і промислових підприємств дозволить вирішити завдання підготовки сучасних кадрів. Вона включає відкриття наукових центрів, особливо в галузі сучасних технологій, організацію і здійснення цільових наукових програм, спільну розробку наукових курсів, створення системи безперервного навчання і перенавчання на робочому місці. Встановлення тісних зв'язків між вищими навчальними закладами, з одного боку, і виробництвом, з іншого, що є ключем до виведення з кризи всіх систем професійної підготовки і перепідготовки в нашій країні. Співробітництво в галузі розробки та освоєння нових технологій, створенні спільних суб'єктів господарювання, забезпеченні наукових майстерень сучасним обладнанням, організації практики студентів, розвитку постійно діючої системи навчання та підвищення кваліфікації персоналу дозволяє підвищити якість трудових ресурсів і одночасно полегшити проблему працевлаштування випускників, зменшуючи як молодіжне, так і структурне безробіття.

Окремими видами діяльності РВЦ можна запропонувати наступні:

а) координація діяльності по сприянню у працевлаштуванні випускників різних навчальних закладів системи освіти;

б) взаємодія з регіональними органами влади, громадськими організаціями і об'єднаннями з питань працевлаштування населення:

— участь у розробці законодавчих актів регіонального рівня з питань зайнятості та працевлаштування молоді;

- обмін інформацією по вакансіях і резюме з регіональними органами державної служби зайнятості населення;
- участь у заходах, що організуються місцевими органами влади;
- індивідуальний підбір фахівців для їх подальшого працевлаштування за запитом підприємств та організацій;
- створення інформаційного порталу РВЦ, який консолідує банки даних вакансій роботодавців і резюме фахівців;
- в) розробка системи психологічно-загальноосвітнього супроводу, адаптація випускників до умов регіонального ринку;
- г) консультації з питань зайнятості (вибір сфери працевлаштування, додаткове навчання, кар'єрне зростання, підготовка представницьких документів, професійного резюме і супровідного листа керівнику);
- д) проведення прикладних досліджень:
 - моніторинг попиту та пропозицій на регіональному ринку праці з метою внесення пропозицій щодо оптимізації структури професійної освіти регіону;
 - виявлення професійних намірів і заходів задоволення випускників якісною професійною підготовкою;
 - визначення вимог роботодавців та оцінка їх задоволеності якістю підготовки випускників та ін.;
- е) узагальнення та розповсюдження найефективніших програм сприяння працевлаштуванню.

Зрозуміло, що різноманітність і складність поставлених перед РВЦ завдань припускає інтеграцію зусиль загальноосвітніх установ з усіма зацікавленими структурами держави. Тільки за рахунок цієї умови можна не тільки декларувати готовність нашого суспільства вирішувати проблеми підвищення якості трудових ресурсів та ефективності їх використання, але і домагатися ефективності результатів в економічній політиці держави.

Під егідою РВЦ необхідно реалізувати принцип соціального партнерства у вирішенні проблеми зайнятості населення. У результаті будуть отримані (напрацьовані) матеріали для проведення більш глибоких і перспективних соціальних досліджень.

Результати дослідження можуть стати основою визначення напрямів науково-дослідної діяльності, що представляють особливу актуальність для вирішення завдань збільшення якості професійної підготовки трудових ресурсів і вдосконалення організації їх ефективного використання.

Для прискорення розвитку робіт РВЦ дуже важливо, щоб його засновниками крім вузів були: Головне управління праці та соціального захисту населення Запорізької обласної державної адміністрації, Запорізька обласна державна адміністрація, Запорізький обласний центр зайнятості населення, Головне управління пенсійного фонду України в Запорізькій області, Союз промисловців і підприємців, провідні представники банківського і страхового секторів, представники вищих навчальних закладів, великі підприємства та ін. Це забезпечить високий рівень визнання необхідності даного «Центру» і його соціально правового статусу в новій організаційній моделі регіонального управління трудовими ресурсами.

Висновки. Глобальні процеси інтелектуалізації суспільної праці повинні знайти свій розвиток, у першу чергу в удосконаленні регіональної організаційної системи управління трудовими ресурсами. Зокрема, доцільно підсилити в ній місце і роль вищих навчальних закладів регіону за рахунок потужної активізації їх науково-педагогічної та практичної діяльності. Ці заклади повинні створити свій регіональний університетський центр (РВЦ) — новий суб'єкт регіонального ринку, завдання якого — надавати науково-методичну та практичну допомогу всім

суб'єктам регіонального ринку праці і бути базовим у науково-методичному забезпеченні регіонального управління трудовими ресурсами.

Подібні центри, які об'єднують науку, практику і регіональні органи управління, повинні стати провідними в організаційній системі управління економічним розвитком регіону. По суті, народжується більш досконала організаційна форма, практична реалізація стратегічної державної економічної політики щодо розвитку нового суспільства на домінуючій науковій основі.

Література

1. Крушельницька О. В., Мельничук Д. П. Управління персоналом: Навчальний посібник / Видання друге, перероблене й доповнене. — К.: Кондор, 2005. — 308 с.
2. Закон України «Про зайнятість населення»: Прийнятий Верховною Радою України від 01.03.1991 р. № 803-ХІІ // Відомості Верховної Ради (ВВР). — 1991. — № 14.
3. Осовська Г. В., Крушельницька О. В. Управління трудовими ресурсами: Навч. посібник. — К.: Кондор, 2003. — 224 с.
4. Богоявленська Ю. В., Грабар Т. П., Ходаківський Є. І. Психологія управління з основами соціоінтеграції: Монографія. — Житомир: ЖДТУ, 2007. — 700 с.
5. Болюбаши Я. Я. Організація навчального процесу у вищих закладах освіти: Навч. посібник для слухачів закладів підвищення кваліфікації системи вищої освіти. — К.: ВВП «КОМПАС», 1997. — 64 с.
6. Шевченко Н. В. Вища освіта як механізм формування кар'єрного ресурсу спеціаліста: Автореф. дис. канд. соціол. наук: 22.00.04 [Електронний ресурс]. — Харк. нац. ун-т внутр. справ. — Х., 2007. — 17 с.

Стаття надійшла до редакції 25.04.2011 р.

УДК 658.3:331.1

Кицак Т. Г.,
канд. екон. наук, старш. викл.,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»

КОРПОРАТИВНІ ЦІННОСТІ В КОНТЕКСТІ СОЦІАЛІЗАЦІЇ ВІДНОСИН У СФЕРІ ПРАЦІ

У статті визначено сутність корпоративних цінностей та виявлено їх важливу роль у економічній діяльності. Досліджено вплив корпоративних цінностей на процес соціалізації відносин у сфері праці. Проаналізовано тенденції та перспективи розвитку корпоративних цінностей на вітчизняних підприємствах.

В статье определена сущность корпоративных ценностей и выявлены их важную роль в экономической деятельности. Исследовано влияние корпоративных ценностей на процесс социализации отношений в сфере труда. Проанализированы тенденции и перспективы развития корпоративных ценностей на отечественных предприятиях.

The article explains the purpose of corporate values and revealed their important role in economic activity. The influence of corporate values in the socialization process in labor relations. Analyzed trends and prospects of corporate values on domestic enterprises.