

орієнтації і державної стратегії й політики, і стратегії провідних підприємств на якомога ширше використання інтелектуальних чинників розвитку, зокрема через зростання інтелектуального капіталу й розвиток інноваційної діяльності як основних чинників розбудови економіки знань в Україні.

Стратегічне управління інтелектуальним капіталом вітчизняних підприємств є необхідним та цілком досяжним етапом у розвитку теорії та практики управління. Тому все більшої значущості набувають подальші розробки в напрямі управління інтелектуально-інноваційною діяльністю, яка органічно поєднує творчі інтелектуальні та інноваційні процеси, забезпечує створення, різноманітні перетворення та реалізацію всіх видів інтелектуального капіталу у матеріальній та інтелектуальній продукції підприємства.

Література

1. *Зинов В. Г.* Менеджмент инноваций: Кадровое обеспечение. / В. Г. Зинов. — М.: Дело, 2005. — 496 с.
2. *Мильнер Б. З.* Управление знаниями в корпорациях: Учебное пособие / [Мильнер Б. З., Румянцева З. П., Смирнова В. Г., Блиникова А. В.]; Под ред. д-ра экон. наук, проф. Б. З. Мильнера. — М.: Дело, 2006. — 304 с.
3. *Суков Г. С.* Управление развитием персонала на машиностроительном заводе. Теория и практика: монография / Г. С. Суков, И. Я. Тупик; [под науч. ред. В. М. Данюка]; М-во образования и науки Украины, Гос. высш. учеб. завед. «Киевский нац. экон. ун-т им. Вадима Гетьмана», Новокраматорский машиностроительный завод. — К.: КНЕУ, 2008. — 232 с.
4. KEI and KI Indexes [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://web.worldbank.org>

Стаття надійшла до редакції 25.05.2011 р.

УДК 331.54

Ткачук В. О.,
аспірант,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ МЕХАНІЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОБІТНИЧИМИ КАДРАМИ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

Обґрунтовано використання терміну організаційно-економічний механізм. Визначено структуру й стан організаційно-економічного механізму забезпечення робітничими кадрами промислових підприємств України.

Обосновано использование термина организационно-экономический механизм. Определено структуру и состояние организационно-экономического механизма обеспечения рабочими кадрами промышленных предприятий Украины.

Use of the term organizational-economic mechanism has been justified. The structure and state of the organizational-economic mechanism of provide trades staff at the enterprises of industry of Ukraine has been defined.

Ключові слова. Організаційно-економічний механізм, кадрове забезпечення, трудовий потенціал, трудова імміграція.

Ключевые слова. Организационно-экономический механизм, кадровое обеспечение, трудовой потенциал, трудовая иммиграция.

Key words. Organizational-economic mechanism, personnel provide, labor potential, labor immigration.

Вступ. Вирішення найважливіших проблем господарювання суб'єктів підприємницької діяльності, однією з яких є забезпечення промислових виробництв кваліфікованими робітничими кадрами, має ґрунтуватися на виконанні послідовних дій — від визначення поточної потреби підприємств у кадрах у розрізі професій та спеціальностей до залучення їх на робочі місця у найкоротші строки та прогнозування додаткової потреби у працівниках на найближчий час. Іншими словами, для забезпечення промислових підприємств кадрами робітничих професій потрібно розробити дієвий механізм проходження цього процесу.

У сучасній науці акцент проведення наукових досліджень у сфері економіки праці все більше зміщується у напрямку пошуку оптимальних методів, важелів, стимулів та інструментів забезпечення кадрами промислових підприємств. Теоретичні напрацювання з проблем формування і відтворення трудового потенціалу, вивчення ролі і значення кадрів робітничих професій, структури організаційно-економічного механізму промислового виробництва, забезпечення підприємств кваліфікованими кадрами, що провели багато вітчизняних і зарубіжних учених, як-от: О. О. Герасименко, О. І. Гончар, О. А. Грішнова, А. М. Колот, О. В. Крушельницька, Е. М. Лібанова, В. М. Петюх, В. А. Савченко, А. Л. Скрипник, В. М. Терещ, Т. Т. Шевчук, Б. Андерсон, М. Армстронг, Р. Валдінгер, В. Е. Гімпельсон, Р. І. Капелюшников, А. Л. Лук'янова, М. І. Ліхтер, М. Рухс, стали підґрунтям для розробки механізму забезпечення кадрами робітничих професій підприємств промисловості. Відтак, сьогодні з'явилася необхідність у детальному вивченні сутності організаційно-економічного механізму кадрового забезпечення промисловості, його складових та перешкод на шляху до отримання високих показників функціонування.

Постановка завдання. Метою дослідження є визначення методологічних основ механізму забезпечення робітничими кадрами промислових підприємств України.

Процес кадрового забезпечення промисловості здійснюється за допомогою організаційно-економічного механізму кадрового забезпечення даного виду економічної діяльності. Для з'ясування сутності цього механізму і його місця в економічній системі доцільно розглянути зміст поняття «організаційно-економічний механізм» у сучасній економічній науці.

Результати дослідження. Незважаючи на порівняно часте використання терміну «організаційно-економічний механізм» у наукових працях вітчизняних та зарубіжних учених, слід зазначити, що чіткого його розуміння в економічній думці досі немає. Головним чином, про це свідчить аналіз того змісту, що вкладають у це поняття науковці. Так, Р. А. Косінський при вивченні організаційно-економічного механізму управління капіталом підприємства асоціює його із системою взаємозалежних організаційно-економічних елементів (принципів, методів управління, організаційних форм, норм і нормативів), а також спеціальних функцій управління, спрямованих на досягнення цілей, пов'язаних із забезпеченням постійного відтворення капіталу на основі встановлення оптимальних параметрів його обсягу і структури, ефективного використання та організації обороту.

Б. М. Вишивана пропонує розглядати організаційно-економічний механізм регулювання міжнародної інвестиційної діяльності як систему відповідних методів, інструментів і важелів, які використовують для досягнення цільових показників міжнародної інвестиційної діяльності на основі інформаційно-аналітичного, нормативно-правового та організаційного забезпечення, а ось М. О. Горинь під організаційно-економічним механізмом формування корпоративного сектору економіки розуміє систему елементів економічного, правового, інституційного та інформаційно-нормативного характеру задля захисту та реалізації прав суб'єктів корпоративних відносин у процесі створення, корпоратизації, приватизації та реорганізації корпоративних форм господарювання.

Отож очевидним є те, що організаційно-економічний механізм не має однозначного визначення, але можна обґрунтовано стверджувати, що структура організаційно-

економічного механізму залежить від об'єкту управління, тому сам механізм використовується за потреби ефективного управління економічним явищем чи процесом.

Щоб узгодити між собою інтереси різних економічних суб'єктів і задовольнити певний обсяг особистих, суспільних та виробничих потреб, організаційно-економічний механізм кожної економічної системи одночасно вирішує сукупність різних завдань, наприклад, виробництво товарів, надання послуг, виконання робіт, їх продаж (вартість), встановлення ціни продажу продукції, забезпечення виробництва усіма необхідними факторами.

Стосовно цих завдань, умовно його можна розкласти на підмеханізми, що представлено на рис. 1.



Рис. 1. Функціональна структура організаційно-економічного механізму промислового виробництва.

Організаційно-економічний механізм забезпечення кадрами робітничих професій підприємств промисловості — це регульована система соціальних, матеріальних, організаційно-економічних та інформаційних об'єктів, що у взаємодії між собою в кожній конкретній ринковій ситуації, здійснюють забезпечення промислового виробництва робітничими кадрами.

За будь-яких обставин він повинен включати такі елементи, як: виклики (дефіцит кадрів робітничих професій в умовах сьогодення); середовище функціонування суб'єктів та стан кадрового забезпечення; методи, важелі, форми та стимули кадрового забезпечення; інструменти взаємодії основних учасників процесу; нормативно-правове, інформаційне та фінансове забезпечення; соціальні гарантії; стратегія функціонування регіональних ринків праці і ринків освітніх послуг; економічні й організаційні методи регулювання; корпоративна культура взаємодіючих сторін.

Сукупність елементів економічних методів займає основне місце в системі регулювання процесів забезпечення кваліфікованими робітничими кадрами як на державному, так і на регіональному рівні. Ця система основана на врахуванні дії соціально-економічних законів ринкового виробництва і обороту. Якщо фінансова, кредитна і податкова політика чинять прямий вплив на зміну структури зайнятості, сегментацію сфер прикладання праці, то розробка програм і прогнозів — це міри непрямого регулювання ринкових стосунків у сфері трудових відносин. У свою чергу, організаційні методи регулювання зорієнтовані на попередження виникнення дисбалансу на ринку праці, підвищення соціального змісту праці, гаран-

тій зайнятості тощо, тому включає маркетинг ринку праці, створення умов для залучення трудових іммігрантів для праці на малопривабливих і дефіцитних робочих місцях на внутрішньому ринку праці, професійну орієнтацію населення, особливо молоді й безробітних, державне замовлення на підготовку різного виду кадрів.

В умовах ринкових відносин механізм кадрового забезпечення промисловості є одночасно системою, що здійснює процес кадрового забезпечення і регулює його. Регулювання кадрового забезпечення промисловості здійснюється на основі взаємодії усіх заінтересованих учасників цього механізму, які при цьому прагнуть у найбільш повній мірі реалізувати власні економічні інтереси. Відтак, воно потребує обов'язкового врахування становища у сфері кадрового забезпечення у країні в цілому, а також за видами економічної діяльності, особливо в промисловості, та інтересів інших учасників механізму кадрового забезпечення, і крім них, держави, що регулює роботу цього механізму відповідно до інтересів суспільства.

Розширене відтворення трудового потенціалу вважається запорукою суспільного прогресу, перспективним напрямом розвитку національної економіки та головною метою в забезпеченні високої якості життєдіяльності населення країни. На сьогодні підприємства та організації відчують гостру потребу саме у кваліфікованій робочій силі. Ситуація, що склалась в Україні із забезпеченням економіки кваліфікованими робітничими кадрами, свідчить про її критичний стан [1, с. 22]. Це пов'язано з наявністю низки факторів, що є одними із найгостріших проблем, які сьогодні перешкоджають природному формуванню та відтворенню трудового потенціалу України.

На межі тисячоліть демографічна ситуація в Україні класифікується як демографічна криза. Основними її ознаками є: низький рівень народжуваності; незадовільний стан здоров'я населення; послаблення шлюбно-сімейної орієнтації; високий рівень смертності, низька середня тривалість життя; інтенсивна трудова еміграція; постаріння населення, зростаюче демографічне навантаження. До всього перерахованого слід також додати такі специфічні у межах України риси депопуляції, як вищу інтенсивність природного убутку населення, довготривалість депопуляційних тенденцій, а також глибину постаріння населення, насамперед у сільській місцевості країни, де перевищення числа померлих над народженими спостерігається з 1979 року.

Як вважають експерти ООН, у випадку збереження наявних демографічних тенденцій у більш розвинутих регіонах світу на найближчі 10—15 років можливе збільшення чисельності населення буде забезпечуватися виключно за рахунок міграції, причому надалі прогнозоване збільшення мігрантів навряд чи зможе компенсувати очікуване перевищення смертності над народжуваністю у цих регіонах. Подібної ситуації не уникнути й Україні, що за своїм соціально-економічним розвитком є не надто привабливою для іммігрантів країною.

Наступним фактором впливу на формування трудового потенціалу є рівень освіти. В останні роки у зв'язку із нестачею коштів на утримання, відсутністю опалення, електроенергії, водопостачання та інших видів ресурсів, суттєвого скорочення кількості учнів, спричиненого небажанням здобувати неprestижні за стереотипним сприйняттям суспільства робітничі професії порушується режим роботи закладів професійно-технічної освіти, зменшується прийом учнів у навчальні заклади I–II рівнів акредитації (технікуми, училища, коледжі).

Прорахунки системи професійної освіти, недостатньо адаптованої до перспективних потреб економіки, призвели до того, що більша частина молоді має низьку конкурентоспроможність через нестачу професійних знань, відсутність необхідної кваліфікації та трудових навичок. У країні практично згорнуто профорієнтації учнів загальноосвітніх шкіл на робітничі професії. Як зазначалося вище, наразі головним чинником для молоді під час вибору майбутньої професії є її престижність. Оскільки молоді люди орієнтуються на сучасні професії та спеціальності, а також на отриман-

ня вищої освіти, попит на робітничі професії знизився на стільки, що виникли суттєві проблеми з набором учнів до навчальних закладів професійно-технічної освіти.

Проте, якщо зважати на економічне становище країни, недостатнє забезпечення роботою людських ресурсів, коли як наслідок виникає безробіття, можна зробити висновок, що кількість абітурієнтів у навчальні заклади I—II рівня акредитації з часом суттєво збільшиться. Це природно вплине на збільшення кількості кваліфікованих працівників технічних і гуманітарних спеціальностей. Отже, виникає перспектива формування трудового потенціалу в цьому напрямку.

Разом з тим, за рахунок розвитку недержавних вищих навчальних закладів III—IV рівнів акредитації за минуле десятиліття майже вдвічі зросла кількість студентів, які в них навчалися [1, с. 23—24]. Іншими словами, вже на етапі формування професійно-освітнього потенціалу країни відбувається диференціація населення за рівнем доступності освітніх послуг залежно від рівня доходу. Збереження такої тенденції деформуватиме структуру трудового потенціалу країни.

Ще одним фактором гальмування відтворювального процесу трудового потенціалу та скорочення частки працездатного населення є значні обсяги міграції. Саме їй властиві такі негативні результати, як вплив висококваліфікованих людських ресурсів, погіршення демографічної ситуації, зниження трудового потенціалу країни. Сьогодні Україна віддає робочу силу з високими професійно-особистісними характеристиками. Теоретично міграційні переміщення мали б сприяти підвищенню кваліфікації працівників, однак, працюючи переважно на некваліфікованих роботах, вони втрачають свою кваліфікацію, що в підсумку погіршує трудовий потенціал країни.

Питання трудової імміграції посідають чільне місце у державній кадровій політиці багатьох провідних країн світу. У Великобританії, для прикладу, критична оцінка урядом економічних наслідків імміграції в значній мірі базується на трьох аргументах [2, с. 7]:

1) імміграція спричиняє великі економічні вигоди для країни, оскільки створює умови для економічного зростання;

2) іммігранти необхідні для заповнення вакантних робочих місць, на які бракує кваліфікованої внутрішньої робочої сили, або там, де британські робітники не бажають працювати;

3) імміграція зумовлює додаткові пільги для країни.

Результати дослідження на предмет використання в економіці трудових іммігрантів, яке проводилося у Великобританії, показали, що роботодавці віддають перевагу іммігрантам через їх загальне ставлення до праці і трудову етику, що властиві для низькокваліфікованих професій. З приводу «трудової етики» іммігрантів Б. Андерсон зазначає, що на практиці вона часто посиляється на діапазон властивостей і якостей, включаючи, наприклад [3]: готовність прийняти низьку заробітну плату та погані умови праці; зусилля і надійність, гнучкість; бажання навчатися і здобувати нові навички тощо.

Зокрема, вчені з'ясували, що зростання чисельності трудових іммігрантів не призводить до зниження кількості вакансій, так як кількість робочих місць в економіці не є фіксованою величиною. Масштаб імміграції збільшується разом із пропозицією робочої сили, а згодом викликає зростання попиту на робочу силу, сприяючи формуванню нових вакансій [2, с. 34].

Альтернативою використання трудових робітників-іммігрантів для вирішення проблем з браком робочої сили тамтешніми роботодавцями визнаються, хіба що [4, с. 27]: підвищення заробітної плати та поліпшення умов праці для збільшення часу роботи наявних людських ресурсів і залучення більшої чисельності місцевих працівників, які або неактивні, або безробітні, або зайняті в інших секторах економіки (у тому випадку, якщо місцеві працівники не мають необхідних навичок, цей варіант також вимагає від роботодавців вкладення коштів у їх професійне на-

вчання й підвищення кваліфікації); зміна виробничого процесу, щоб зробити його менш трудомістким, наприклад, збільшення капіталу та технологічної інтенсивності; переміщення активів до іншої країни, де витрати на робочу силу значно нижчі; переключення на виробництво менш працезатратних товарів.

Щодо стану трудової імміграції в Україні, то тут слід відзначити, що в силу наведених вище факторів, з огляду на які уряд мав би провадити політику заохочення в'їзду в країну трудових іммігрантів, на поверхні всі передумови стримання на державному рівні даних процесів. Так, відповідно до ст. 4. Закону України «Про імміграцію» на імміграцію у межах квоти надається дозвіл. Квота імміграції має категоріальну структуру іммігрантів, за якою право на в'їзд до країни в обмеженому обсязі з-серед інших мають отримати й висококваліфіковані робітники, гостра потреба в яких відчутна для економіки України.

Просте відтворення трудового потенціалу, що на фоні різкого зниження шлюбності і народжуваності, а також зростання дитячої смертності в Україні поступово набуло рис звуженого, вже не стільки зумовлює відставання рівня економічного розвитку країни від інших світових держав, але є безпосередньою загрозою її економічній безпеці. У цьому зв'язку основним завданням державного регулювання роботи механізму кадрового забезпечення, безумовно, має стати розширене відтворення трудового потенціалу промисловості. Його уможливають достатньо повне і раціональне використання наявного трудового потенціалу, обсяг створеного суспільного продукту носіями якого співвідноситиметься із витратами на фінансування підготовки кадрів на новому кількісно-якісному рівні, та забезпечення розширеного відтворення населення, інноваційного підходу до організації навчання фахівців.

За будь-яких обставин беззаперечним залишається той факт, що за умов економічного зростання необхідним є інтенсивний шлях збільшення обсягу продукту праці у промисловості, що передбачає досягнення значного підвищення показників виробництва продукту у розрахунку на кожну працюючу особу за помірною зростання їх чисельності. За таких обставин важливим постає застосування системи безперервного навчання кадрів впродовж життя, направлене на зростання освітнього рівня працівників, підвищення їх кваліфікації, фізичних та розумових здібностей, а також вдосконалення організації праці на підприємствах галузі.

Висновки. Організаційно-економічний механізм забезпечення промисловості робітничими кадрами сьогодні постає регульованою системою взаємодіючих між собою сторін, що під впливом внутрішніх та зовнішніх факторів забезпечують виробництво кадрами з необхідними особистісно-професійними рисами. Нині про критичний стан механізму кадрового забезпечення промисловості засвідчує ряд факторів, що стримують процеси формування та відтворення трудового потенціалу. Саме на них у першу чергу має бути спрямоване державне регулювання у сфері кадрової політики за рівнями управління. Відтак, подальші наукові дослідження слід здійснювати у практичній площині в напрямку оцінки ступеня забезпечення робітничими кадрами підприємств промислового сектору економіки України.

Література

1. Гончар О. І. Процеси формування трудового потенціалу України / О. І. Гончар, Т. Т. Шевчук // Вісник Хмельницького національного університету: Серія: Економічні науки. — 2009. — № 4. — Т. 1. — С. 22—25.
2. The Economic Impact of Immigration. Volume I: Report. Select Committee on Economic Affairs. 1st Report of Session 2007—2008. — House of Lords, April 2008. — 82 p.
3. Lichter M. I., Waldinger R. How the Other Half Works: Immigration and the Social Organization of Labour. — London: University of California Press, 2003. — 285 p.
4. Anderson B., Ruhs M. Migrant workers: who needs them? A framework for the analysis of shortages, immigration and public policy. — Oxford University Press, August 2010. — 49 p.

Стаття надійшла до редакції 26.04.2011 р.