

Маркетинг в Україні: теорія і практика: зб. наук. праць. — Спец.вип.; МОН України; ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана». — К. : КНЕУ, 2009. — С. 159 — 173.

4. Ткач В. М. Синтез универсальной автоматизированной системы управления технологическими процессами первичной рудопереработки / В. М. Ткач // Совершенствование горнорудного производства: сб. науч. трудов; М-во металлургии СССР; Научно-исследовательский горнорудный ин.-т (НИГРИ). — Кривой Рог : НИГРИ, 1990. — С.118 — 125.

5. Семененко А. И. Логистика. Основы теории: учеб. для вузов / А. И. Семененко, В. И. Сергеев. — Санкт-Петербург : Союз, 2001. — 544 с.

6. Алиев Р. А. Методы интеграции в системах управления производством: монография / Р. А. Алиев. — Москва : Энергоатомиздат, 1989. — 271 с.

7. Марюта А. Н. Экономико-математическое моделирование и оптимизация управления организациями / А. Н. Марюта, Н. Е. Бойцун; Днепр. нац. ун-т. — Днепр-к : ДНУ; 2001. — 560 с.

8. Лысенко Ю. Г. Экономика и кибернетика предприятия. Современные инструменты управления: монография / Ю. Г.Лысенко. — Донецк: Юго-Восток, Лтд, 2006. — 356 с.

9. Олейников В. А. Основы оптимального и экстремального управления: уч. пособ. для техн. вузов/В. А. Олейников, Н. С. Зотов, А. М. Пришвин; Ленинградский электротехнический ин-т им. В. И. Ленина (ЛЭТИ); МВССО РСФСР. — Москва : Высшая школа, 1969. — 269 с.

УДК 658.8

Соломаха В. М., к.т.н, доцент кафедри менеджменту
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»

РОЛЬ МАРКЕТИНГОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В УПРАВЛІННІ ПРОЦЕСОМ ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

В умовах ринкової економіки базові форми нагромадження та відтворення людського капіталу, забезпечення його конкурентоспроможності та інструменти регуляторного впливу визначаються комплексом чинників кон'юнктурного характеру розвитку економіки та ринку праці, інституційним забезпеченням процесу демографічного відтворення, освітнім забезпеченням формування якісних характеристик фахівців відповідного спрямування та механізмом селективного вибору в ході капіталізації людського потенціалу.

Групами чинників екстенсивного відтворення людського капіталу являються: демографічні, економічні, соціальні, трудові та екологічні. Прямі чинники — природний та механічний рух населення виступають чинниками комплексного впливу, що через зростання народжуваності, зниження смертності, зростання імміграції, зниження еміграції збільшують демографічну базу конкурентоспроможності людського капіталу національної економіки. В Україні ж спостерігається скорочення демографічної бази відтворення людського капіталу внаслідок сталого перевищення показників смертності над показниками народжуваності та еміграції над імміграцією.

Економічні, соціальні, трудові та екологічні чинники формують комплексний характер впливу соціально-економічного та суспільного розвитку на демографічні процеси. Економічні чинники через доходи формують ресурсну базу демографічного відтворення людського капіталу і виступають однією з причин зростання смертності, неготовності до народження дітей, пошуку додаткових доходів за кордоном з подальшою втратою частини економічно-активного населення, що негативно відбивається на ринку праці України.

Відмінними від попередніх, є чинники формування людського капіталу на етапі закладення його якісних характеристик, що включає чинники виховання, освіти, набуття практичного досвіду та проявлення професійних здібностей на практиці. Виховання та освіта виступають ключовими етапами набуття людським капіталом компонент конкурентоспроможності, здатності перетворити людський потенціал в капітал.

Поряд з системою позитивних наслідків ключовими чинниками, що протидіють реалізації програм та стратегій забезпечення конкурентоспроможності людського капіталу, слід вважати: відсутність прив'язки розвитку системи освіти до стратегічних тенденцій, середньотермінових перспектив соціально-економічного і суспільного розвитку та поточної кон'юнктури ринку праці; невнормованість конкурентних відносин в освітньому секторі; низьку соціальну мобільність; відставання в методологічній базі; перетворення компонент людського потенціалу в бізнесовий та конкурентний актив — людський капітал; відсутність механізму інвестування в людський капітал; неспроможність капіталізувати науковий потенціал — конвертувати його в людський капітал.

Разом з формуванням демографічної бази, освіта, виховання та професійний досвід складають основу людського потенціалу. В свою чергу, комерціалізація, перетворення потенціалу в капітал

— капіталізація частини набутих знань, вмінь, досвіду, становить окрему підсистему формування конкурентоспроможності людського капіталу. При цьому, слід прийняти до уваги ресурси виховання та освіти, де перетворення потенціалу в капітал та його нагромадження визначається наявністю необхідної інфраструктури освітньо-виховних закладів та наявністю висококваліфікованого викладацького складу.

Перехід до групи економічно-активного населення підвищує актуальність чинника конкуренції за робочі місця, що проявляється через здатність в процесі суперництва отримати краще робоче місце, уникнути безробіття реалізувати цілі професійного та кар'єрного зростання. Відповідно, в межах дії чинника конкуренції за робочі місця в Україні висока частка, як формально підтвердженого, так і прихованого безробіття супроводжується деградацією підсистеми капіталізації людського потенціалу, за якої значна частина знань, вмінь та здібностей не реалізується.

На окрему увагу заслуговує чинник конкуренції за соціальний статус, що розглядається як суперництво за входження до професійних та суспільних груп. Вільний доступ відповідає високій конкурентоспроможності людського капіталу та інтерпретується як форма високої соціальної мобільності, за якої сподівання підвищити соціальний статус стимулює до особистого самовдосконалення та розвитку через освіту, набуття знань, вмінь, досвіду.

Ефективність ринку праці становить одну з ключових груп чинників, що узагальнено розглядаються як спроможність забезпечити робочими місцями — капіталізувати людський потенціал шляхом ефективної зайнятості економічно-активного населення — носіїв людського капіталу. Нездатність ринку праці забезпечити робочими місцями працездатне населення вцілому та молодь, зокрема, відповідає неможливості задіяти наявні знання, вміння, здібності та набутий практичний досвід. Група чинників соціальної мобільності реалізує вплив на предмет аналізу через зміну соціального статусу, формування та ротацію еліт, оновлення представників яких призводить до нагромадження додаткових знань, вмінь, конкурентного ресурсу. Рівень соціальної мобільності в Україні залишається низьким, що не сприяє нарощенню конкурентоспроможності людського капіталу.

На додаток, до приведених чинників, слід підкреслити ключову роль нормативно-правового забезпечення в закріпленні статусу людського капіталу, як бізнесового активу. Останнє, у формі закріплення інтелектуальної власності, виступає інструментом гарантування віддачі на інвестовані у людський капітал ресурси.

Сучасний етап розвитку системи освіти характеризується існуванням двох видів джерел отримання доступу до освітніх ресурсів: державне замовлення з навчанням за рахунок коштів державного бюджету, частка якого скорочується щорічно, спрямовується на фінансування малопривабливих освітніх напрямів та спеціальностей, і, за обмежених ресурсів, неспроможне покрити попит на освітні послуги; фінансування за рахунок коштів фізичних і юридичних осіб, спрямоване на отримання знань за популярними спеціальностями. За недостатнього матеріального забезпечення носіїв людського капіталу, кредитування та інвестиції в знання, інші форми мобілізації ресурсів отримання знань, вмінь та досвіду потенційно спроможні розширити доступ населення до вищої та професійної освіти. Рівень освіти та професійної підготовки кадрів є одним з найвагоміших критеріїв, що характеризують сукупний людський капітал підприємства. Стратегія розвитку підприємств з урахуванням концепції людського капіталу вимагає нового підходу до використання наявних людських ресурсів, які є джерелом підвищення продуктивності та конкурентоспроможності, а тому повинні постійно оновлюватися та вдосконалюватися. Розвиток інноваційної економіки вимагає розробки нової концепції підготовки кадрів, в основу якої покладений принцип ставлення до професійного навчання кадрів на виробництві не як до витрат, а як до довгострокових інвестицій у людський капітал.

Функціонування ринку праці становить окрему групу чинників.

Управління ринком праці на засадах маркетингового менеджменту полягає у перерозподілі людського капіталу на користь ринків з вищою ефективністю. В Україні вплив неефективності ринку праці ускладнюється масовим прихованим безробіттям та відсутністю висококваліфікованих фахівців — управлінців у різних галузях промисловості. Підвищення ефективності організації праці сприяє зростанню експлуатації людського капіталу та нарощенню його конкурентоспроможності. Ефективність організації праці в Україні залишається на рівні 60-80-х років минулого століття, що не сприяє підвищенню конкурентоспроможності людського капіталу суб'єктів господарювання. Подальші підходи до управління слід визначати в напрямку максимізації ефектів від експлуатації людського капіталу на основі виявлених позитивних чинників. Разом з тим, управління конкурентоспроможністю людського капіталу вимагає реформування всієї системи державного управління демографічними процесами, розвитком системи освіти та регулюванням ринку праці.