

України, яка сьогодні має демографічну кризу, далеко не найкращі показники людського розвитку за такими складовими, як стан здоров'я населення, тривалість життя, його умови та якість, та не завершила структурні реформи в економіці, що забезпечили б адекватну оцінку результатів праці, подолання відставання у сфері інновацій та технологій. Відтак, завдання в сфері професійної підготовки й підвищення кваліфікації можуть бути успішно реалізовані лише за умови забезпечення якісного людського розвитку та ефективного регулювання відносин у сфері праці. Виходячи з цього, державна політика у сфері конкурентоспроможності національної робочої сили має бути орієнтована на поліпшення стану цих «інтенсивних» чинників, оскільки лише у такий спосіб можливо створити передумови для здійснення виходу країни на якісно новий, більш високий, рівень конкурентоспроможності національної робочої сили.

Стаття надійшла до редакції 01.02.2007

УДК: 330.12.64

Ю.О.Ольвінська,
Одеський державний економічний університет

РОЛЬ МЕНЕДЖМЕНТ-ОСВІТИ У РОЗВИТКУ МАЛОГО БІЗНЕСУ

АНОТАЦІЯ. У статті розглянуто комплекс заходів, спрямованих на підвищення конкурентоспроможності кадрового складу та необхідність створення системи надання консультаційних послуг для суб'єктів малого бізнесу. А також проаналізовано роль бізнес-інкубаторів у розвитку малого бізнесу.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Менеджмент-освіта, малий бізнес, конкурентоспроможність кадрового потенціалу, бізнес-інкубатори, консультаційні послуги.

Найважливішою складовою формування ринкової економіки є становлення й розвиток малого бізнесу та підприємництва. Розвиток малого бізнесу в Україні є складним, нерівномірним і суперечливим процесом. Незважаючи на низку

прийнятих останнім часом найвищими органами державної влади й управління нормативних документів, розвиток малого бізнесу здійснюється у несприятливому макро- та мікросередовищі, існує багато проблем, які необхідно розв'язувати на різних рівнях, залежно від стану розвитку підприємництва в сучасних умовах. Аналіз діяльності суб'єктів малого бізнесу свідчить про те, що значна кількість новостворених малих підприємств не може розпочати свою роботу через відсутність достатнього статутного капіталу, сировини та матеріалів, власних площ та обладнання, практичних навичок і підприємливості працівників у здійсненні бізнесу. Вони відчувають проблеми виробничого характеру, труднощі в реалізації продукції, формуванні відповідної клієнтури. Через невеликі обсяги господарської діяльності деякі малі підприємства неспроможні залучати кваліфікованих фахівців, наймати здібних працівників і забезпечувати їм високий рівень оплати праці. Тож, суб'єкти малого бізнесу об'єктивно, за своєю природою перебувають у нерівних конкурентних умовах з великими фірмами. Саме тому малий бізнес потребує формування трудового потенціалу, що працюватиме у цій сфері.

Державна підтримка малого бізнесу повинна бути комплексною й системною. Вона має включати не тільки механізми вдосконалення нормативно-правової бази у сфері підприємництва, активізації фінансово-кредитної та інвестиційної підтримки малого бізнесу, а також заходи, що сприяли б створенню достатньо освіченого трудового потенціалу, який працюватиме в малому бізнесі [1].

Серед останніх заходів слід виокремити такі. По-перше, це заходи, спрямовані на підвищення рівня конкурентоспроможності кадрового складу суб'єктів малого підприємництва [2, с.27]. Для реалізації даного напрямку необхідні:

1. Впровадження освітніх програм з питань підприємницької діяльності; розробка й адаптація сучасного навчально-методичного забезпечення, орієнтованого на ефективні освітні технології, зокрема розвиток дистанційних технологій навчання. Це дозволить залучити широкі верстви населення до здобуття знань, необхідних для започаткування та ведення власної справи, підвищити ефективність діяльності суб'єктів малого бізнесу.

2. Підготовка управлінських кадрів і бізнес-команд для суб'єктів малого підприємництва та подальший розвиток систем підготовки і навчання населення (зокрема незайнятого) основам ведення підприємницької діяльності.

3. Організація професійного навчання осіб, які перебувають на обліку в службі зайнятості, за направленнями цієї служби за спеціальностями, що мають попит у приватнопідприємницькому секторі та сприяють розвитку власної справи. Як базу для навчання і перенавчання кадрів (зокрема безробітних) для малих підприємств можливо використовувати курси при службі зайнятості. Однак обмеженість бюджетних коштів не дозволяють розраховувати на те, що даний канал стане в найближчій перспективі відігравати помітну роль у розв'язання проблеми зайнятості в малому бізнесі.

4. Підтримка самозайнятості. Як навчальну базу для реалізації цього напрямку можливо використовувати коледжі, ліцеї, ВНЗ, школи бізнесу і т. д. На відміну від попереднього напрямку тут переважає платна форма навчання, але, незважаючи на це, кількість охочих навчатися в даних закладах є набагато вищою, ніж у навчальних центрах служби зайнятості.

5. Організація стажувань, обміну досвідом на підприємствах України, в іноземних фірмах і навчальних закладах для суб'єктів малого підприємництва.

6. Проведення конференцій, семінарів, форумів, «круглих столів», міжнародних зустрічей із залученням суб'єктів малого бізнесу, а також представників органів державної влади, суспільних діячів, науково-технічної і творчої інтелігенції. Це допоможе сформуванню позитивної суспільної думки про малий бізнес, підвищити рівень поінформованості громадськості про проблеми малого бізнесу, а також розвитку економічного співробітництва суб'єктів малого бізнесу.

7. Підготовка і проведення олімпіад, конкурсів підприємницьких проектів з метою підвищення рівня економічних знань у школярів і студентів.

8. Проведення Всеукраїнського конкурсу бізнес-планів підприємницької діяльності серед молоді та Всеукраїнського конкурсу «Молодий підприємець року». Це має сприяти підвищенню ділової активності молоді, розвитку її творчого потенціалу та підтримки підприємницьких ініціатив.

9. Поширення інформації про потенційні можливості малого бізнесу, надання допомоги у пошуку ділових партнерів, сприяння збільшенню обсягів експорту продукції. Це дозволить підвищити ділову активність суб'єктів малого бізнесу, поліпшити міжнародний імідж вітчизняних малих підприємств, збільшити експортний потенціал.

10. Проведення у відповідності з вітчизняною професійно-класифікаційною системою найменування робіт, посад, професій

і функціональних обов'язків працівників, які використовуються у сфері малого бізнесу.

11. Узгодження обсягів і профілів підготовки робітників і фахівців (насамперед з числа молоді) в установах професійної освіти всіх рівнів з урахуванням потреб ринку праці в малому підприємстві. Адже нині велика кількість безробітних з професіями, які не мають попиту на ринку праці, поєднується з дефіцитом працівників багатьох професій і спеціальностей.

12. Забезпечення зайнятості трудових ресурсів в умовах структурних змін в економіці.

По-друге, необхідно створити систему надання комплексу консультаційних, організаційних і методичних послуг з питань організації підприємницької діяльності.

Необхідність чітко орієнтованих консультаційних послуг у галузі організації та ведення бізнесу — це одна з невід'ємних умов піднесення ефективності діяльності малих підприємств як на регіональному (крайовому) рівні, так і в масштабах країни в цілому. Існує широкий спектр необхідних консультаційних послуг для малих підприємств. Це послуги в галузях юриспруденції, бухгалтерського обліку, фінансів, маркетингу, діловодства, людських ресурсів, стратегічних питань і питань загального менеджменту. Однак потреба в консультаційних послугах значною мірою залежить від рівня підготовки, освіти, ділового досвіду роботи підприємця в приватному секторі, а також від того, в якому секторі економіки функціонує підприємство, на якій стадії розвитку перебуває тощо. Тому система надання консультаційних послуг суб'єктам малого бізнесу повинна бути досить гнучкою, щоб задовольняти широкий спектр потреб різних малих фірм [2, с. 54].

Нині ринок надання консультаційних послуг малим підприємствам в Україні не досить розвинутий, тому чимало малих підприємств не знає, куди звернутися по ту чи ту необхідну інформацію. У зв'язку з цим необхідна державна підтримка створення ефективної і доступної інформаційно-комунікаційної мережі, що могла б сприяти об'єднанню і подальшому розвитку вже наявних довідково-інформаційних систем. Особливу увагу слід приділити питанням субсидування консультаційних послуг. Послуги не повинні бути цілком безплатними, проте бюджетні кошти можуть використовуватися для субсидування мінімального набору консультаційних послуг для нових підприємств з урахуванням потреб сьогодення.

По-третє, для об'єднання фінансових зусиль усіх зацікавлених сторін і надання більш тривалої й ефективної підтримки новим малим підприємствам доцільно створити бізнес-інкубатори.

Основне завдання бізнес-інкубатора — допомогти малому підприємству утворитися, вижити на початковому етапі, набрати необхідних сил для подальшої самостійної життєдіяльності. «Вирощування» малого підприємства в бізнес-інкубаторі є процесом динамічним і багатогранним, що певною мірою визначає велику розмаїтість інкубаторів у плані їх організації, спектра розв'язуваних проблем, матеріально-технічних можливостей, фінансово-економічного статусу тощо. Перевагою бізнес-інкубаторів для підприємців зниження первинних витрат на приміщення, накладних витрат за рахунок спільної оплати адміністративних і комунікаційних послуг, взаємодія з іншими підприємствами інкубатора і здобуття досвіду спілкування з державними установами [3, с.125].

Типовий бізнес-інкубатор забезпечує мале підприємство такими видами допомоги:

- професійний менеджмент;
- доступ до необхідних фінансових ресурсів;
- надання офісу й офісних послуг;
- консультації з усіх аспектів організації бізнесу;
- технічна допомога, лізинг устаткування на сприятливих умовах;
- інформаційне забезпечення — бібліотеки, комп'ютери, доступ до інформаційних мереж;
- приміщення для ділових зустрічей, «круглих столів» і т.д.

Позитивним моментом у цій ситуації також є те, що ці й інші види допомоги нове підприємство одержує в одному місці, «під одним дахом» бізнес-інкубатора. Звичайно, підприємці можуть користуватися інкубаторами обмежений час. У розвинутих країнах під опікою бізнес-інкубатора підприємства 2—3 роки, потім починається їхня самостійна діяльність. Наприклад, у США до 87% «підприємств-випускників» інкубаторів залишаються в бізнесі і продовжують стабільно розвиватися, без інкубаторів цей показник дорівнює приблизно 70% [3, с.178].

Бізнес-інкубатори можуть відіграти важливу роль у державній політиці регулювання і підтримки діяльності малих підприємств. Надання безперервної допомоги в період бізнес-інкубації від первинної ідеї до першого комерційного успіху є важливим принципом розвитку інноваційних підприємств.

Крім того, надаючи допомогу в створенні нових підприємств, бізнес-інкубатори роблять важливий внесок в економічний розвиток держави в цілому, сприяючи процесу економічної перебудови. Це особливо важливо, коли діяльність бізнес-інкубатора концентрується на допомозі новим підприємствам у секторах на технологічній основі, коли часу на розробку ідеї і впровадження нового виробу на ринок потрібно досить багато, а комерційний ризик високий. У цьому сенсі бізнес-інкубатори є важливим елементом інфраструктури, необхідним для підтримки розвитку і комерціалізації нових виробничих технологій, доповнюючи дії інших установ, що мають справу з правами на інтелектуальну власність і підготовкою патентів. Так, наприклад, у США близько 50% бізнес-інкубаторів працюють у сфері нових технологій та обробної промисловості, де створення нових малих підприємств пов'язано з більш високим рівнем ризиків, матеріально-технічних і фінансових труднощів. Саме цим значною мірою, пояснюється той факт, що у США велика частка малих підприємств використовує у своїй діяльності інновації, а це, в свою чергу, зумовлює необхідність використання високоосвіченого персоналу [3, с.178].

Тож, для подальшого розвитку та ефективного функціонування малого бізнесу необхідно підвищити рівень знань серед представників малого бізнесу. Потреба в постійній перепідготовці кадрів пов'язана з безнаставним розвитком науки та техніки. Сучасне обладнання, й особливо високотехнологічна техніка, містять дедалі більший обсяг нагромадженої та нової інформації. Відповідно, підвищуються вимоги до інформаційно-аналітичних спроможностей основного фактора виробництва — людських ресурсів. Підвищується мінімально можливий рівень освіти, необхідний для прийому на виробництво, формується потреба в нових навичках працівника — вмінні орієнтуватися у величезному обсязі інформації, відбирати найголовнішу і не розпорошуватися на дрібниці, легко сприймати нове і бути здатним до внутрішніх змін, до постійного навчання, самооновлення.

Метою перепідготовки є насамперед забезпечення відповідності якості робочої сили потребам структур малого бізнесу. Тому підготовку та перепідготовку кадрів для роботи у сфері малого бізнесу доцільно здійснювати через налагодження ділових контактів із навчальними закладами, використання можливостей залучення міжнародних організацій і фондів з урахуванням передового досвіду певних держав у розвитку підприємництва.

Література

1. Розпорядження Кабінету Міністрів України «Заходи з виконання Національної програми сприяння розвитку малого підприємництва в Україні» від 15 лютого 2006 року / www.kmu.gov.ua
2. Малый бизнес в СНГ и Восточной Европе: трудности роста / Под ред. А. Ю. Чепуренко — М.: РНИСиНП, 2000. — 392 с.
3. Малые предприятия в России: прошлое, настоящее и будущее / Под ред. Б. П. Ясина — М.: Фонд «Либеральная миссия», 2003. — 220 с.
4. Системно-конструктивний підхід до управління структурами середнього та малого бізнесу // Підприємництво. — 2002. — № 1, 2.

Стаття надійшла до редакції 08.02.2007

УДК 331.101(091)(477)

О.П.Ольшанська, асистент, здобувач,
Полтавський Національний технічний університет
ім. Юрія Кондратюка

РОЗВИТОК ТЕОРЕТИЧНИХ ПОЛОЖЕНЬ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ

АНОТАЦІЯ. Розглянуто основні теоретичні положення розвитку наукових поглядів на управління трудовим потенціалом із XV до XX ст., систематизовано етапи розвитку науки і практики управління трудовим потенціалом, показано структуру трудового потенціалу та процес управління ним.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Трудовий потенціал, управління, регіон (край).

З розвитком науки в новій соціально-економічній ситуації та формуванні інституційної економіки з'явилися нові підходи до визначення впливу людського чинника у виробництві та наукового обґрунтування ефективних і дійових заходів для забезпечення втілення в практику господарювання та систему управління економічних принципів і напрямів розвитку, викладених у Конституції й законодавчих актах України.

В економічній літературі найчастіше зустрічаються визначення поняття трудового потенціалу, зумовлені, насамперед, визнанням важливості людського фактора в забезпеченні результативності функціонування різних соціально-економічних систем різного рівня ієрархії. Це праці С.Бандура, Д.Богині, В.Брича,