

4. Коупленд Т., Коллер Т., Мурин Дж. Стоимость компаний: оценка и управление: 3-е изд., перераб. и доп. / Пер. с. англ. — М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2007. — 576 с.

5. Мартін Джон Д., Петті Вільям Дж. VBM-управління, що базується на вартості: Корпоративна відповідь революції акціонерів: Пер. з англ. — Дніпропетровськ: Баланс Бізнес Букс, 2006. — 272 с.

6. Мендрул О. Г. Управління вартістю підприємств. — К.: КНЕУ, 2002. — 272 с.

7. Самуельсон П. А., Нордгауз В. Д. Мікроекономіка: пер з англ. — К.: Основи, 1998. — 676 с.

8. Степанов Д. Value based management и показатели стоимости. (електронний ресурс). Режим доступу на 19.08.03 : <http://d-stepanov.narod.ru/publications.html>. — заголовок з екрана.

9. Фридман Дж. П., Ордюэл Н. Анализ и оценка приносящей доход недвижимости. — М.: Дело, 1995. — 453 с.

Стаття надійшла до редакції 28.04.2008

УДК 658. 386

Р. Л. Капченко, канд. екон. наук, докторант,
Кіровоградський національний технологічний університет

Погляди науковців (XX—XXI ст.) на проблеми формування робітничих кадрів для матеріально-виробничої сфери

На основі узагальнення й систематизації еволюції наукових поглядів здійснено теоретико-методологічне дослідження сутнісно-змістовної характеристики соціально-економічного аспекту праці й робочої сили. Розкрито особливості формування робітничих кадрів, трудових ресурсів, людського фактору та підкреслено їх роль у соціально-економічній трансформації історичних моделей і концепцій. Визначено теоретико-методологічні засади розвитку соціально-економічних структур, виходячи з досвіду соціальних змін. Обґрунтовано необхідність глибоких і системних наукових досліджень щодо проблем формування робітничих кадрів для матеріально-виробничої сфери, спрямованих на підвищення ефективності роботи органів державної влади при проведенні політичних, економічних, соціальних та інших реформ.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: еволюція наукових поглядів, проблеми формування робітничих кадрів, матеріально-виробнича сфера.

I. Вступ.

Постановка проблеми. Сучасний стан розвитку економіки України характеризується зростанням ролі людського фактора. Невирішеність багатьох проблем формування робітничих кадрів

для матеріально-виробничої сфери на сучасному етапі стає головною перешкодою розвитку ринкових відносин. Власники підприємств здебільшого бачать можливості розвитку бізнесу перш за все у збільшенні обсягів випуску продукції, не приділяючи належної уваги системі роботи з кадрами. Разом з тим, усе більше стає очевидним, що стійкість бізнесу, зростання його прибутковості неможливі без ефективного розв'язання проблем формування робітничих кадрів.

Необхідно звернути увагу на те, що сучасною ознакою ХХІ ст., яке щойно розпочало свій розгін, є глобалізаційна інтеграція, що невпинно пов'язує ринки та технології, зокрема, у матеріально-виробничій та культурно-духовній сферах, демонструючи при цьому свій потужний вплив на життя людини і суспільства. У сучасному світі робітничі кадри розглядаються з нової точки зору — як один із факторів виробництва, від якого залежить процес залучення інвестицій, конкурентоспроможність та продуктивність праці.

Аналіз наукової літератури свідчить, що проблемам формування робітничих кадрів для матеріально-виробничої сфери присвячено чимало робіт таких українських авторів, як: В. М. Абрамов, А. С. Афонин, В. М. Данюк, В. П. Івакін, А. М. Колот, Г. Т. Куликов, І. О. Курило, В. І. Куценко, И. Ф. Ломанов, Л. М. Фільштейн та ін.

Але деякі питання не були розкриті в повній мірі. Так, необхідність вивчення еволюції наукових поглядів ХХ—ХХІ ст. потребує вирішення нагального питання, як забезпечити потреби матеріально-виробничої сфери в робітничих кадрах.

II. Постановка завдання. З огляду на це, *метою* даної статті є виявлення історичних закономірностей та чинників формування робітничих кадрів для матеріально-виробничої сфери на основі узагальнення й систематизації еволюції наукових поглядів поточного та минулого сторіч.

Для досягнення зазначеної мети в роботі були поставлені та розв'язувалися такі основні задачі:

- здійснити теоретико-методологічне дослідження сутнісно-змістовної характеристики соціально-економічного аспекту праці й робочої сили;

- розкрити особливості питання формування робітничих кадрів, трудових ресурсів, а також людського фактору та визначити їхню роль у соціально-економічній трансформації відповідних історичних моделей і концепцій;

- визначити теоретико-методологічні засади розвитку соціально-економічних структур виходячи з досвіду соціальних змін;

— обґрунтувати необхідність глибоких і системних наукових досліджень щодо проблем формування робітничих кадрів для матеріально-виробничої сфери, спрямованих на підвищення ефективності роботи органів державної влади при проведенні політичних, економічних, соціальних та інших реформ.

Методи дослідження. Для досягнення мети дослідження й реалізації поставлених завдань у статті використано низку загальнонаукових і специфічних методів дослідження, взаємопов'язаних і послідовно використаних у сукупній логіці аналізу: системний історико-логічний метод (для дослідження історичної та науково-економічної логіки еволюції концепцій формування робітничих кадрів); кваліфікаційно-аналітичний метод (при дослідженні структури робітничих кадрів у системі економічних відносин); соціологічного аналізу (для виявлення особливостей трудової поведінки найманих робітників, їх ціннісних орієнтацій).

III. Результати. Безперечно, що при закладенні теоретичних і методологічних основ сучасних концепцій формування робітничих кадрів найбільшого значення набули роботи таких учених, як В. Парето, П. Сорокін, Т. Парсонс, К. Девіс, У. Мур, Т. Веблен, Дж. Коммонс, У. К. Мітчелл, Р. Арон, Д. Бернхем, Ж. Еллюль, У. Ростоу, Ж. Фурастьє, Д. Рісмен, А. Турен, Д. Белл.

Так, В. Парето вдало охарактеризував соціоструктурні тенденції того історичного відрізка, який можна вважати періодом соціального сходження кваліфікованого робітника. Учений писав: «...змінились пропорції між працею і капіталом. Цінність першої дещо знизилась, тоді як цінність другого — навпаки, дещо зростала. Там, де це було можливо технічно, машини замінили людину у виконанні важкої фізичної праці... люди перестають займатися тими видами ручної праці, де вони не можуть конкурувати з машинами, і переходять до занять, що потребують відповідних знань та інтелекту. Крім того, вводиться жорсткий відбір і при оплаті праці враховується, що для роботи на машинах потрібні люди з інтелектом і відповідною підготовкою... Неважко помітити дію тієї могутньої сили, яка розбиває робітників на різні групи і породжує особливі привілеї для вищих груп. Вона виявляється однією з основних причин формування нової аристократії» [10, с. 120].

Власна оригінальна концепція формування робітничих кадрів була розроблена відомим американським ученим російського походження П. Сорокіним (1889—1968), який представляв населення як складний соціальний агрегат, основними площинами формування він вважав економічну, професійну і політичну. Сорокін виключно роль відводив групуванню саме за професійною

ознакою, вважаючи зв'язок за професією найбільш глибоким, докорінним, на відміну від зв'язку за схожістю ідеологій чи політичних партій. У відповідності з вищезазначеним, робітничі кадри П. Сорокін визначав як сукупність осіб, подібних за професією, майновим станом та за обсягом прав, об'єднаних спільністю соціально-правових інтересів [13].

Учень П. Сорокіна американський дослідник Т. Парсонс (1902—1979) уявляв матеріально-виробничу сферу як систему, що регулюється завдяки взаємодії функцій її елементів. Формування робітничих кадрів у межах цієї системи Парсонс розглядав як аспект її основної структури [11, с. 574] і розумів під нею диференціацію ролей та позицій робітників. Проблеми формування робітничих кадрів обумовлені, з одного боку, розподілом праці, з іншого — є результатом дії у матеріально-виробничій сфері певних норм і цінностей, породжуваних соціально-економічною діяльністю суспільства. Відмітною рисою концептуальних підходів Т. Парсонса є саме акцент на ціннісно-нормативному регулюванні економічної поведінки робітників.

Досліджуючи суспільство середини минулого сторіччя, Парсонс відмітив такі структурні риси, як «... нездатність (усупереч передбаченням марксистів) індустріального пролетаріату зростати чисельно разом зі зростанням матеріального виробництва в сфері економіки і, навпаки, відносно збільшення чисельності «білокомірцевих» та «обслуговуючих» професій, багато з яких мають ознаки напівзалежного дрібного підприємства...», та передбачив, що «... зміна структури нижчих верств професійної системи матиме величезне значення для майбутнього розвитку. Професії, що включають дуже важку фізичну працю — «киркою й лопатою», — без сумніву зникають дуже швидко. Нове автоматичне обладнання повністю ліквідувало багато видів так званої «напівкваліфікованої праці». Це недвозначно вказує на те, що традиційне «дно» професійної піраміди у дійсності абсолютно зникає» [11, с. 629].

Проблеми формування робітничих кадрів намагалися осмислити також К. Девіс та У. Мур. Вони запропонували так звану функціональну концепцію соціально-економічної нерівності, у рамках якої нерівність трактується як функціональна передумова всіх суспільств, що необхідна для мотивації робітників до заповнення важливих соціальних позицій [4]. Девіс і Мур розглядають соціально-економічну нерівність як механізм, що забезпечує просування корпоративною драбиною найбільш здібних, найкомпетентніших і відповідальних працівників. Спонукальним мотивом

до оволодіння необхідними знаннями та навичками і виконання більш відповідальних функцій слугує система винагород, що включає матеріальні засоби для задоволення різноманітних потреб (доходи) та засоби для зміцнення відчуття власної гідності й самовираження (престиж та повага). Отже, у цій концепції матеріально-виробнича сфера постає як сукупність позицій, що відрізняються вимогами щодо необхідного для їх заповнення рівня знань та вмінь, а під проблемами формування робітничих кадрів розуміється нерівномірний розподіл матеріальних благ і суспільного престижу, який виконує функцію розміщення робітників за різними соціальними позиціями і стимулювання їх всередині соціально-економічної структури.

У середині ХХ ст. активізуються дослідження й у рамках інституціональної політекономічної традиції, що веде свої витоки від робіт Т. Веблена (1857—1929), Дж. Коммонса (1862—1945) та У. К. Мітчелла (1874—1948), написаних ще на початку століття. Основоположники інституціоналізму аналіз господарської системи поєднували з вивченням інституціональної структури суспільства. Спільною для всіх представників інституціонального напрямку є ідея переважання технологічних чинників у суспільно-економічному розвитку, оцінка технологічних аспектів організації виробництва як детермінантів матеріально-виробничої сфери. Ця ідея отримала розвиток у роботах Р. Арона, Д. Бернхейма, Ж. Еллюля, У. Росту, Ж. Фурастьє і стала одним із принципів, які лягли в основу теорії постіндустріального суспільства. Ще однією важливою особливістю цього напрямку є врахування соціальної складової суспільно-економічного розвитку, активне залучення до економічного аналізу соціологічних категорій, вивчення впливу на економічні процеси соціально-психологічних, соціально-демографічних та інших чинників.

Початок минулого сторіччя ознаменувався поповненням складу продуктивних сил (або факторів виробництва) таким елементом, як форми і методи організації виробництва. Вони уособлювали собою результат застосування знань до процесу виробництва, для проектування трудових процесів і зумовили суттєве зростання продуктивності праці. Процеси ж розгортання науково-технічної революції у середині ХХ ст. поклали початок широкомасштабному застосуванню у виробництві науково-технічних досягнень, технологічних нововведень. Наслідком цих якісних зрушень у структурі продуктивних сил стало підвищення ефективності їх традиційних елементів, що дозволило на основі приросту продуктивності праці суттєво підвищити життєвий рівень населення.

Наприкінці 50-х — у 60-і роки минулого століття у західній літературі поширюється термін «постіндустріальне суспільство» та утверджується притаманне постіндустріальній теорії гіпертрофоване сприйняття ролі технологічного чинника суспільно-економічного розвитку порівняно з соціальними, політичними та іншими відмінностями різних соціально-економічних систем. Серед авторів, які долучилися до розвитку теорії постіндустріального суспільства в аспекті дослідження модифікації традиційної соціально-економічної структури населення під впливом техніко-технологічних змін були Р. Арон, Д. Пісмен, У. Ростоу, А. Турен та ін.

Американські й канадські дослідники, намагаючись «вловити» нові якісні риси новітніх галузевих структур, фіксують риси їх організації не за ієрархічним, а за сітьовим принципом, констатуючи становлення суспільства сітьових структур (М. Кастельс [5]), в якому конкурентні можливості робітника та його доходи пов'язані з тим, яку функцію він виконує у мережі глобальних структур (Р. Райх [12]).

Один із знаних теоретиків постіндустріального суспільства Д. Белл вже у другій половині 60-х років визначає постіндустріальне суспільство як таке, де в економіці пріоритет перейшов від виробництва товарів до виробництва послуг, проведення досліджень, організації системи освіти і підвищення якості життя; де робітничі кадри стали основною професійною групою.

У той же час, в економічній літературі 80-х років ХХ ст. українські вчені-економісти почали акцентувати увагу на необхідності формування принципово нової системи мотивів і стимулів ефективної праці відповідно до умов перехідного періоду [2, 3, 9]. Саме в цей період дослідження учених-економістів НАН України, галузевих НДІ та вузів країн співпали з руйнацією старої системи цінностей, заснованих на традиційних ідеологічних уявленнях.

Цікавим є погляд українських економістів В. М. Абрамова, В. М. Данюка та А. М. Колота, який складається з того, що в сучасних умовах економічної трансформації формування робітничих кадрів здійснюється за умови взаємодії низки як традиційних, так і нових складових. Одні з яких пов'язані з гуманізацією виробництва, створенням сприятливих умов праці, другі — з формуванням особистості робітника, його професійною підготовкою, рівнем культури та зміною в ціннісних пріоритетах, треті — із залученням робітників до управління виробництвом, розвитком співробітництва й соціального партнерства [1, с. 15].

З кінця 90-х років XX ст. у розвинутих країнах розробляються концепції інформаційного суспільства. Його становлення розпочалося з розвитком технологічного укладу, що базується на технології обробки інформації як основній. Наслідки технологічних змін виявляються в інформатизації й інтелектуалізації праці, перетвореннях у сфері управління, формуванні нової галузевої й технологічної структури населення, прискореному оновленні засобів виробництва та знань. Ці явища сформували уявлення про сучасне суспільство як «суспільство знання». Зважаючи на глобалізацію, підвищення мобільності капіталу та швидке моральне старіння знань і професійних навичок, ми впевнені, що саме швидкість пересування у наші дні стала важливою, а, можливо, і визначальною проблемою формування виробничих кадрів, але вже не тільки для матеріально-виробничої сфери, а й для економіки суспільства в цілому, відводячи, тим самим, непересічну роль освітньо-професійній мобільності, міграції тощо.

IV. Висновки

Дослідженням встановлено:

1. Не зменшуючи значущості зазначених поглядів на проблеми формування робітничих кадрів для матеріально-виробничої сфери, необхідно зазначити їх загальний суттєвий недолік, який зводиться до недооцінки соціально-економічного аспекту праці й робочої сили, перш за все, проблеми формування та забезпечення її конкурентоспроможності.

Вагомим недоліком цих теорій є їх обмеженість рамками виробництва й споживання. Питання формування робітничих кадрів, трудових ресурсів, людського фактору, його роль у соціально-економічній трансформації не знайшли достатнього відображення в розглянутих історичних моделях і концепціях. У процесі розвитку наукових поглядів на проблеми формування робітничих кадрів не отримали також відображення гендерні й соціально-демографічні аспекти цієї проблематики. Формування робітничих кадрів для матеріально-виробничої сфери розглядалися поза залежністю від диференціації за статтю, віком, професією, кваліфікацією, освітою, соціально-побутових умов та ін.

2. У сучасному суспільстві все більшого поширення набувають спроби переосмислення традиційних уявлень щодо соціально-економічної нерівності з перенесенням акцентів у сферу знання і культури, з відмовою від економічних та технологічних детермінант структуроформування на користь соціокультурних чинників.

3. Ще однією відмітною рисою сучасних методологічних підходів є прагнення досягнути специфіку соціальної дії й соціальних відносин, пояснити, як структури формуються і змінюються завдяки дії і, навпаки, як дії оформлюються структурно. В основі цього «динамічного напрямку» вивчення соціально-економічних структур лежить насамперед досвід соціальних змін. Саме їх прискорення формує «процесуальні» уявлення про сучасне суспільство як таке, що перебуває у процесі безперервного становлення, стимулює зміщення акцентів у дослідженнях до оновлення компонентів суспільного цілого та змінності взаємозв'язків між ними.

4. В останні роки економічна наука звертає увагу на засоби формування робітничих кадрів у відповідності з теорією та практикою менеджменту, ґрунтуючись на соціопсихологічних підходах. При цьому особливе значення надається виявленню у робітників внутрішніх мотивів до трудової діяльності, прагненню робітників, відчуття задоволеності роботою, встановленню більш широких можливостей трудової діяльності, самореалізації й самовдосконаленості.

5. Сучасний стан розбудови правової держави та розвиток демократичного суспільства на порядок денний гостро ставлять питання формування робітничих кадрів для матеріально-виробничої сфери в Україні. Отже, від ефективної роботи органів державної влади, з приводу зазначених питань, залежить проведення політичних, економічних, соціальних та інших реформ, які відбуваються в сучасний період у державі.

Література

1. *Абрамов В. М., Данюк В. М., Колот А. М.* Мотивація і стимулювання праці в умовах переходу до ринку. — Одеса: ОКФА, 1995. — 96 с.
2. *Афонин А. С.* Основы мотивации труда: организационно-экономические аспекты: Учебное пособие. — К.: МЗУУП, 1994. — 304 с.
3. *Дмитренко Г. А.* Механизм мотивации высокопроизводительного труда в рамках системного управления трудовым коллективом. — К.: Общество «Знание» УССР, 1991. — 96 с.
4. *Дэвис К., Мур У.* Некоторые принципы стратификации // Социальная стратификация. — М., 1992. — Вып. 1. — С. 160—177.
5. *Кастельс М.* Становление общества сетевых структур // Новая постиндустриальная волна на Западе. — М.: Academia, 1999. — С. 494—505.
6. *Куликов Г. Т.* Мотивация трудовой деятельности в системе рыночных отношений (на примере промышленности Украины): Дис... докт. экон. наук: 08.09.01. — К., 2006. — 439 с.

7. Курило І. О. Трансформація соціально-економічної структури населення та її демографічні наслідки: Дис...докт. екон. наук: 08.09.01. — К., 2006. — 449 с.

8. Куценко В., Трілленберг Г. Соціальна сфера: місце і роль у економічному зростанні та подоланні кризових явищ // Вісник ТНЕУ. — № 5. — 2007. — С. 223—228.

9. Ломанов І. Ф., Ивакин В. П. Отчёт о научно-исследовательской работе «Разработка концепции государственной политики повышения мотивации труда в переходный к рыночной экономике период» // Укр. научно-исслед. ин-т труда Мин-ва труда Украины. — Луганск, 1994. — 55 с.

10. Парето В. О применении социологических теорий // Социологические исследования. — 1996. — № 7. — С. 119—127.

11. Парсонс Т. О структуре социального действия. — М.: Академический проект, 2000. — 879 с.

12. Райх Р. Труд наций. Готовясь к капитализму XXI века // Новая постиндустриальная волна на Западе. — М.: Academia, 1999. — С. 509—527.

13. Сорокин П. Система социологии: Социальная аналитика. — Пет-роград: Издательское т-во «Колос», 1920. — Т. 2. — 640 с.

14. Фільштейн Л. М. Економічне обґрунтування позиції професійних спілок за нинішньої соціально-економічної ситуації // Вісник АПСВ. — № 3. — 2000. — С. 167—172.

Стаття надійшла до редакції 24.06.2008

УДК 378:658.8

І. М. Якименко, ст. викл.,
кафедри маркетингу,
ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»

МАРКЕТИНГОВІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ РИНКУ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ

В статті розглянуто питання щодо маркетингу освітніх послуг — одного з напрямків управління навчальним закладом в умовах ринкової економіки, який забезпечує дослідження попиту на освітні послуги та певні знання понад стандарти, які встановлені державою, впливає на розвиток освітніх потреб громадян, формує позитивний імідж навчального закладу, розробляє та впроваджує концепції надання якісних освітніх послуг. Розглянуто чинники, що стимулюють розвиток ринку послуг та зокрема освітніх послуг.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: ринок послуг, освіта, маркетинг освітніх послуг, вузівські послуги, продукт вузу, освітні програми.