

5. Спостереження та вимірювання соціальної захищеності населення України: проблеми становлення: Монографія / О. Г. Осауленко, О.Ф. Новікова, О. І. Амоша, Н. С. Власенко та ін. — Донецьк; Київ: ІЕ НА-НУ, 2003. — 440 с.

6. Семикіна М. В. Конфлікт інтересів та експлуатація праці: проблеми подолання // Матеріали другої міжнародної науково-теоретичної конференції «XXI століття: альтернативні моделі розвитку суспільства» — К.: Фенікс, 2003. — С. 211—214.

Стаття надійшла до редакції 05.03.2007

УДК:331.101.262.(477)

Т. П. Збрицька, канд. екон. наук, ст. викладач,
Одеський державний економічний університет

ПРОБЛЕМИ ВІДТВОРЕННЯ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ

АНОТАЦІЯ. У статті розглядається проблема, як у нестабільній економічній ситуації, за загального дефіциту робочих місць привести у відповідність дедалі більше обсяги підготовки фахівців із потребою країни в працівниках високої кваліфікації. Перед автором статті стоїть питання про доцільність практичного використання всіх етапів відтворення трудових ресурсів, які б сприяли розв'язанню передусім територіальних проблем відтворення робочої сили на основі оптимального поєднання національних, регіональних цілей і завдань економічного розвитку.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Планування, підготовка, розвиток та використання трудового потенціалу; ринок праці; потреба у фахівцях; відтворення трудових ресурсів; регіональне (крайове) відтворення трудового потенціалу.

Одним з найважливіших питань регулювання ринку праці в економіці країни є відтворення населення та трудових ресурсів. Динаміка чисельності всього населення визначає динаміку чисельності економічно активного населення, але ця залежність не проста. Тобто збільшення (зменшення) чисельності населення призводить до збільшення (зменшення) чисельності трудоактивного населення лише за інших однакових умов, а в реальному житті під дією різноманітних причин ці зміни відбуваються не одночасно і не в однаковому масштабі.

Дана проблема вже тривалий час перебуває в центрі уваги теоретиків і практиків, які займаються проблемами відтворення й використання людських ресурсів. Дана проблема розглядається в монографіях і наукових періодичних виданнях такими вченими, як В. Г. Афанасьєв, Д. П. Богиня, А. П. Варналій, В. М. Данюк, А. М. Колот, Н. Д. Лук'янченко, Л. А. Пашко, Л. В. Скорик, М. П. Стефанов, Г. Г. Старостенко, В. Юзефовіч та ін. У працях названих авторів опрацьовано широкий спектр питань, але нові для України ринкові умови ставлять питання щодо аналізу сучасних процесів формування, розподілу й використання трудових ресурсів, які б сприяли розв'язанню передусім територіальних проблем відтворення робочої сили на основі оптимального поєднання національних і регіональних цілей та завдань економічного розвитку.

Метою статті є розкриття основних проблем, які виникають у процесі здійснення змін, причини їхнього виникнення та способи подолання.

Управління відтворенням людських ресурсів — багатогранний і винятково складний процес, який передбачає планування, підбір, оцінку професійних якостей, винагороду за ефективну працю, постійне навчання кадрів. Ключові елементи цього процесу взаємозв'язані, взаємодіють між собою і утворюють «цикл менеджменту людських ресурсів».

Упродовж 15 років незалежності України постійно вдосконалювалися система кадрової роботи та організаційна структура управління відтворенням людських ресурсів. Було зроблено революційний перехід від громіздкої трирівневої системи управління до дворівневої. Це дало змогу відчувати пульс життя на місцях, завдяки розширенню повноважень оперативно вирішувати складні питання, знизити операційні витрати, оптимізувати інформаційні потоки й чисельність працівників.

Зміни, які відбувалися в стратегії та організаційній структурі, відображалися в методах планування, підготовки та підбору персоналу, способах його розстановки, зміні психології персоналу.

Ускладнюють ситуацію кризові явища перехідного періоду. Порушення пропорційності та структурної рівноваги всієї економічної системи призвело до надзвичайного загострення суперечностей між потребами й можливостями соціально-економічного розвитку регіонів.

На сучасному етапі розвитку економіки дедалі більшої актуальності набуває нова стратегія управління процесами крайового відтворення трудових ресурсів, яка дозволить змінити усталені

уявлення й стереотипи та створити прогресивну технологію управління зазначеною сферою.

Відтворення трудових ресурсів визначається відтворенням усього населення, проте ці процеси не збігаються, що пояснюється зокрема такими причинами:

- зміна народжуваності позначається на чисельності трудових ресурсів тільки після того, як діти досягнуть працездатного віку;

- вибуття людей з працездатного віку (досягнення пенсійного віку) впливає тільки на чисельність трудових ресурсів.

Ці основні фактори ускладнюють стан і розвиток ринку праці, вони пов'язані з посиленням доцентрових тенденцій в економічних системах різних ієрархічних рівнів та послабленням мотиваційної основи продуктивної трудової діяльності.

Виділяють цілий комплекс державних і недержавних заходів з регулювання процесу відтворення трудових ресурсів, метою існування якого є надання працівникам повноцінних можливостей для відпочинку, духовного розвитку, набуття нових знань, підвищення кваліфікації та відновлення своєї робочої сили.

В економіці України значна увага приділяється питанням розробки перспективних планів потреби в спеціалістах. Не менш важливим є подолання невідповідності структури підготовки за спеціальностями у вищих навчальних закладах потребам економіки, усунення такого явища, як «дипломовані безробітні», забезпечення зниження «відпливу інтелекту», а отже, й підготовки кадрів за рахунок України для інших держав, які, приймаючи наших фахівців, долають нестачу у власних кадрах, не витрачаючи при цьому ресурсів на їх підготовку. Негативно на стані економіки позначається і внутрішній «відплив інтелекту», коли спеціалісти змушені робити вибір на користь зайнятості, що швидко приносить суттєвий дохід. А це, як правило, має місце у сфері низькокваліфікованої праці, що зумовлює деформацію структури зайнятості.

У контексті забезпечення якісної збалансованості пропозиції робочої сили та попиту на неї неабияке значення має підготовка та перепідготовка економічно активного населення за тими професіями, яких потребує економіка регіону, та у відповідності з її вимогами щодо кваліфікації.

Отже, одним з першочергових завдань державного управління є розробка якісного прогнозування попиту на робочу силу в розрізі професій і формування на його основі державного замовлення на підготовку (та перепідготовку) робочої сили, насамперед для краю.

Для України характерною є ситуація, коли вона має, з одного боку, високий освітній рівень працездатного населення, а з іншого — низький рівень його доходів. Так, для України на відміну від економічно розвинутих країн світу характерна значна неадекватність між індексами рівня освіти та ВВП, що свідчить про занижений рівень можливостей розвитку та продуктивного використання людського потенціалу.

Отже, без створення достатніх економічних та соціальних умов для формування високомотивованої та висококваліфікованої робочої сили можна говорити про існування в нашій країні лише вагомого освітнього потенціалу робочої сили, а чи трансформується він повною мірою в людський капітал, тобто чи зможуть кваліфіковані працівники заробляти достатні кошти завдяки своїм професійним знанням та навичкам, залежатиме від того, чи матимуть вони гідні умови для реалізації фахової компетентності.

При цьому не можна недооцінювати «Основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року», де наводиться детальний аналіз сучасної соціально-економічної ситуації, яка детермінує формування і розвиток трудового потенціалу. Основним напрямом державної політики розвитку трудового потенціалу є на регіональному рівні, що передбачає створення умов для його розвитку через збалансоване функціонування господарського комплексу краю з урахуванням його природно-ресурсного, науково-технічного, виробничого потенціалу та стану довкілля.

Все це засвідчує, що більшість прогнозних положень цього документа декларативні. Вони відображають бажаний, але не завжди реальний для здійснення результат. Аналогічне можна сказати і про низку інших прогнозних документів, де визначаються напрями формування та розвитку трудового потенціалу.

Отже, на сучасному етапі необхідно консолідувати науковий потенціал України, зусилля фахівців для прогнозу показників номінального, функціонального та реального трудового потенціалу, що вимагає здійснення детальної його покомпонентної оцінки, розроблення й обґрунтування застосування нових методів — і для виконання такої оцінки, і для реалізації прогнозування, вивчення трудового мотиваційного поля та трудового мотиваційного механізму тощо. Це завдання можна було б розв'язати в межах «Державної програми розвитку трудового потенціалу в Україні на 2000—2010 роки».

Література

1. Пашко Л. А. Технологізація процесу відтворення людських ресурсів. — К.: НАДУ, 2005.
2. Варналій А. П. Процес відтворення людських ресурсів // Економіка України. — № 6. — 2005.
3. Стефанов М. П. Соціальні технології в процесі відтворення людських ресурсів. — Львів: Науковий дім, 2004.

Стаття надійшла до редакції 13.02.2007

УДК 331.101.262 + 37.018.4

І. В. Іванова, канд. екон. наук, доц.,
Київський національний
торговельно-економічний університет

ВІДТВОРЕННЯ ПРОФЕСІЇ МЕНЕДЖЕРА І ІНСТИТУТ БІЗНЕС-ОСВІТИ У КОНТЕКСТІ ТЕОРІЇ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

АНОТАЦІЯ. З позицій сполучення системного та діяльнісного підходів і сучасного інституціоналізму розглянуто взаємозв'язок відтворення професії з оборотом людського капіталу, особливості відтворення управлінської професійної діяльності. Інститут бізнес-освіти розглянуто як взаємодію інвесторів, споживачів, носіїв і виробників людського капіталу. Схарактеризовано інвестиції в процесі відтворення людського капіталу, ризики цього інвестування, особливо стосовно розвитку менеджерів.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Відтворення, професія, людський капітал, інвестиції, бізнес-освіта, розвиток менеджерів, ризики інвестування

Доки буде існувати людське суспільство, існуватиме проблема відтворення людини, її загальної і професійної компетентності, її здоров'я. Цей процес у товарному суспільстві виступає як рух капіталу (як засобів виробництва, так і людського капіталу), його зростання, його відтворення. Світовий досвід інституціонального забезпечення відтворення людського капіталу свідчить, що освіта домінує серед інших чинників розвитку людського капіталу і відтворення професії. Але проблема полягає у тім, що питанням відтворення професії у сучасній постіндустріальній економіці приділено недостатньо уваги — можливо тому, що професія — категорія багатокритеріальна, поєднує соціальні, психологічні і економічні ознаки. Між тим правильно визначити взаємозв'язок