

І. СУЧАСНІ ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ, ЕКОНОМІЧНА АКТИВНІСТЬ НАСЕЛЕННЯ

Данюк В. М., канд. екон. наук, проф.
Київський національний економічний університет

ЛЮДСЬКІ РЕСУРСИ УКРАЇНИ В УМОВАХ СИСТЕМНОЇ КРИЗИ

Людина в трудоактивному віці є найактивнішою, найціннішою складовою економічного потенціалу суспільства, його продуктивних сил. Динаміка економічного розвитку великою мірою залежить саме від того, наскільки доцільно, результативно використовується наявний трудовий потенціал суспільства.

Трудові ресурси України, як і вся економіка, як суспільство в цілому, перебувають у стані глибокої системної кризи. Починаючи з 1993 року, коли в Україні була зафіксована найбільша кількість наявного населення — 52,2 млн осіб, — триває скорочення цієї природної основи відтворення трудових ресурсів. На початок 2001 року чисельність населення становила 49,2 млн осіб [1, с. 10]. Скорочення кількості населення відбувається головним чином за рахунок зменшення народжуваності. З 1991 року коефіцієнт смертності перевищує коефіцієнт народжуваності населення (табл. 1).

Таблиця 1

КОЕФІЦІЄНТИ НАРОДЖУВАНOSTІ, СМЕРТНОСТІ ТА ПРИРОДНОГО ПРИРОСТУ НАСЕЛЕННЯ [2, с. 350] (на 1000 чол. населення)

	1990 р.	1991 р.	1993 р.	1995 р.	1997 р.	1999 р.
Кількість народжених	12,7	12,1	10,7	9,6	8,7	7,8
Кількість померлих	12,1	12,9	14,2	15,4	14,9	14,8
Природний приріст населення	0,6	-0,8	-3,5	-5,8	-6,2	-7,0

Незважаючи на суттєве скорочення природного приросту населення, чисельність трудових ресурсів в Україні за останні 20 років є досить стабільною (табл. 2). Оскільки ця стабільність підтримується за рахунок населення старших вікових груп, то

невдовзі почнеться скорочення чисельності як населення працездатного віку, так і трудових ресурсів.

Таблиця 2

**ЧИСЕЛЬНІСТЬ НАСЕЛЕННЯ ПРАЦЕЗДАТНОГО ВІКУ І ТРУДОВИХ
РЕСУРСІВ УКРАЇНИ, тис. осіб (у середньому за рік)**

Рік	Населення працездатного віку	Трудові ресурси	Співвідношення (гр. 3 : гр. 2)
1980	29042,0	29689,7	1,022
1985	28828,4	29541,6	1,025
1990	28807,3	29688,8	1,031
1993	28015,4	29742,1	1,060
1998	27291,9**	29918,3	1,096
1999	28239,1	29989,0	1,062

*Складено за даними довідника «Статистичний щорічник України» за ряд років.
**Працездатне населення у працездатному віці.

До крайньої межі погіршилось використання наявних трудових ресурсів через безробіття і падіння продуктивності праці.

За визначенням Держкомстату, на 1 січня 2001 року кількість безробітних становила 1155,2 тис. осіб, або 4,2 %. За методологією МОП у середньому за 9 місяців 2000 року економічно активного населення в Україні було 23193,6 тис. осіб, зайнятих — 20533,5 тис. осіб, безробітних — 2660,1 тис. осіб, або 11,47 %.

Безробіття, суттєве скорочення трудових доходів, несвочасність виплати заробленого штовхають людей на пошуки кращої долі за кордонами України. Десятки, сотні тисяч українських громадян працюють здебільшого нелегально не лише в сусідніх, а й у віддалених країнах. Лише в Іспанії за даними консульського відділу нашого посольства на обліку перебуває 3655 вихідців з України, а за неофіційними даними там перебуває близько 35 тисяч українських громадян [3, с. 5]. Загрозливих масштабів набуває «відплив умів», тобто еміграція здібних науковців, інженерів, менеджерів, фахівців культури і мистецтва тощо.

Індекс середньої продуктивності праці у промисловості, якщо взяти 1992 рік за 100 %, у 1999 році знизився до 58,6 %. У 2000 році почалось повільне зростання індексу продуктивності праці:

І квартал — 61,0 %;

II квартал — 61,1 %;

III квартал — 64,9 %.

Реальна заробітна плата (без урахування КСП) у порівнянні з 1990 роком скоротилась у 2000 році до 32 %. Падає питома вага оплати праці в структурі сукупних ресурсів домогосподарств. У 1999 році вона становила 43,3 % у міських поселеннях і лише 16,3 % у сільській місцевості.

Село повернулось до натурального господарства. То чи можна в такому разі стверджувати, що заробітна плата виконує відтворювальну і мотивуючу функцію?

Споживання найважливіших продуктів харчування в середньому на душу населення у 1999 році в порівнянні з докризисним 1990 роком скоротилось у таких розмірах: м'яса і м'ясопродуктів на 51,5 %; молока і молочних продуктів — на 43,7 %; яєць — на 40,1 %; риби і рибопродуктів — на 58,9 %; цукру — на 34 % (табл. 3).

Таблиця 3

**СПОЖИВАННЯ ПРОДУКТІВ ХАРЧУВАННЯ [2, с. 450]
(на душу населення за рік; кг)**

	1990 р.	1995 р.	1999 р.	1999 р. у % до 1990 р.
М'ясо і м'ясопродукти	68	39	33	48,5
Молоко і молочні продукти	373	244	210	56,3
Яйця, шт.	272	171	163	59,9
Риба і рибопродукти	17,5	3,6	7,2	41,1
Цукор	50	32	33	66,0
Олія	11,6	8,2	8,9	76,7
Картопля	131	124	122	93,1
Овочі та баштанні	102	97	96	94,1
Плоди, ягоди та виноград	47	33	22	46,8
Хлібні продукти	141	128	122	86,5

Збідніння населення стало масовим. За даними Держкомстату, в 1999 році бідними визнано майже 30 відсотків населення України, злиденними — 14,2 відсотка [4, с. 2]. Разом із тим

наростає необгрунтована диференціація доходів, а отже, і розбіжності у споживанні основних продуктів харчування.

У 1999 році середньомісячні грошові доходи на душу населення дорівнювали 103 грн. Споживання продуктів харчування у домогосподарствах з різними середньодушовими сукупними витратами ілюструє табл. 4.

Таблиця 4

**СПОЖИВАННЯ ПРОДУКТІВ ХАРЧУВАННЯ У ДОМОГОСПОДАРСТВАХ
ІЗ РІЗНИМИ СЕРЕДНЬОДУШОВИМИ СУКУПНИМИ ВИТРАТАМИ
У 1999 р. [2, с. 449] (у середньому за місяць в розрахунку на одну особу; кг)**

	Всі домогосподарства	Із середньодушовими сукупними витратами у місяць, грн.			
		до 30,0	90,1 — 120,0	понад 300,0	найбільше споживання перевищує найменше (раз)
М'ясо і м'ясопродукти	3,7	0,4	2,6	7,7	19,3
Молоко і молочні продукти	18,7	3,0	14,1	32,3	10,8
Яйця, шт.	19	2	15	34	17,0
Риба і рибопродукти	1,3	0,2	0,9	2,9	14,5
Цукор	2,7	0,6	2,1	4,6	7,7
Олія та інші рослинні жири	1,5	0,5	1,2	2,3	4,6
Картопля	10,2	3,2	9,1	13,4	4,2
Овочі та баштанні	10,0	1,8	8,0	16,0	8,9
Фрукти, ягоди, горіхи, виноград	2,0	0,2	1,3	4,5	22,5
Хлібні продукти	9,1	5,4	7,8	12,3	2,3

Розбіжність у споживанні між крайніми категоріями домогосподарств вражаюча.

Така драматична ситуація щодо рівня реальної заробітної плати, споживання, а отже і відтворення робочої сили працівників є закономірним результатом системної кризи нашого суспільства.

Системність кризи обумовлена тим, що поряд із глибокою соціально-економічною кризою (спад виробництва,

здеформована структура виробництва, безробіття, збідніння переважної частини населення тощо) існує криза політична.

Амбіційні, але недалекоглядні політики натворили вже понад сто партій різновекторного спрямування, що аж ніяк не сприяє консолідації суспільства, розвиткові економічних реформ.

Дається взнаки криза духовності і моралі в суспільстві. Хоча відновлюються собори, тисячами будуються нові церкви, але тривають міжконфесійні суперечки; поширюються злочинність і наркоманія; телебачення і деякі друковані засоби масової інформації щоденно ллють на нас бруд насильства і непристойностей. Згубна іржа хабарництва вразила численні кабінети чиновництва і не лише його (табл. 5).

Складовою системної кризи суспільства є демографічна. Прогнози на найближчі десятиліття щодо її подолання не додають оптимізму.

Таблиця 5

**ІМОВІРНІСТЬ ДАВАННЯ ХАБАРА ЗА ОДЕРЖАННЯ ПОСЛУГИ,
НА ЯКУ ЛЮДИ МАЮТЬ ЗАКОННЕ ПРАВО [5, с. 25]
(у % від загальної кількості опитаних респондентів)**

Категорії працівників	Чехія	Словаччина	Болгарія	Україна
Чиновники міністерств	70	85	82	87
Працівники охорони здоров'я	47	89	93	94
Працівники митних органів	53	71	92	86
Працівники суду і прокуратури	44	75	80	87
Члени парламенту	54	74	74	80
Працівники сфери освіти (ВНЗ)	34	78	73	89
Чиновники місцевих органів влади	49	58	79	87
Працівники правоохоронних органів	42	64	72	89
Виборні чиновники місцевих органів влади	44	52	69	80
Власники приватних підприємств	42	55	63	61
Шкільні вчителі	10	36	45	68

Системна криза нашого суспільства утворилася не сьогодні, не з проголошенням незалежності України, як дехто вважає, і

навіть не з початком горбачовської «перестройки». Її витoki сягають першої чверті ХХ століття, коли імперіалістична війна та революція в Росії брутально перервали природний плин еволюційного розвитку продуктивних сил, соціально-трудоxих відносин, культурного і духовного розвитку особистості.

Наслідки більшовицького перевороту ще довго даватимуться взнаки, адже 74 роки радянська влада працювала над формуванням людини безініціативної, безправної, в усьому залежної від влади, бездуховної, обмеженої у своїх потребах.

А поки що «маємо те, що маємо». Депутати лівої орієнтації у Верховній Раді всіма силами блокують розвиток законодавства, реформування економіки на ринкових засадах. Недосконале, суперечливе законодавство, мало не щорічна зміна уряду, брак професіоналізму в частини державних службовців, — усе це ускладнює процеси відтворення та використання наявних трудових ресурсів України.

Бракує системності у справі розробки стратегії реформування економіки, структурної перебудови продуктивних сил, зростання продуктивності, створення належних умов для всебічного розвитку людини — цього головного суб'єкта соціально-економічних перетворень і споживача створюваних суспільством матеріальних і духовних благ. Розробку різноманітних концепцій, програм та заходів нерідко ініціюють урядові структури, Адміністрація Президента, Верховна Рада без належної координації та узгодження, без необхідного фінансового забезпечення та контролю за виконанням. Наприклад, багато сил і часу витрачено на розробку «Концепції дальшого реформування оплати праці в Україні», яку схвалено Указом Президента України № 1375/2000 від 25 грудня 2000 року. Принципово нових положень, які досі були не відомі економістам і менеджерам, у даній Концепції немає, серед намічених заходів більша частина пов'язана не стільки зі змінами механізму оплати праці, скільки з комплексним реформуванням економіки та посиленням державного і громадського контролю за динамікою зростання трудових доходів. А це було добре всім відомо і до схвалення Концепції.

Ефективність використання трудових ресурсів в Україні і зокрема фахівців спеціальності «Управління трудовими ресурсами» стримується недосконалістю науково-методичної бази.

Три роки в Україні тривають розмови про необхідність створення системи стандартів вищої освіти, у першу чергу освітньо-кваліфікаційних характеристик, освітньо-професійних

програм та засобів діагностики якості вищої освіти для усіх рівнів ступеневої підготовки фахівців.

Згідно з наказом Міносвіти № 65 від 20 січня 1998 року були розроблені проекти стандартів освітньо-кваліфікаційних характеристик фахівців рівня бакалавр для всіх економічних спеціальностей, вони передані Міністерству освіти на розгляд і затвердження спільно з Міністерством праці та соціальної політики. Минуло два роки, наші проекти освітньо-кваліфікаційних характеристик досі не затверджені, хоча ними користується вся система вищої освіти України.

Дуже важливим стандартом вищої освіти мала б бути, але не стала досі, освітньо-професійна програма підготовки фахівців для кожної спеціальності, для кожного освітньо-кваліфікаційного рівня.

Щоб компенсувати цю прогалину в стандартизації, Науково-методична комісія з економічної освіти Міністерства освіти і науки України на громадських засадах 1994 року розробила Освітньо-професійну програму підготовки бакалаврів з економіки як тимчасовий замітник державного стандарту. Аналогічний, але досконаліший документ був введений у дію з 1997 року знову ж таки для тимчасового користування до затвердження відповідного стандарту. У травні 2001 року Науково-методична комісія з економічної освіти, не дочекавшись державних стандартів, винесла на обговорення проекти освітньо-професійних програм для підготовки бакалаврів, спеціалістів і магістрів, які теж матимуть статус тимчасового замінника державного стандарту. Воістину, немає нічого постійнішого, ніж тимчасове.

Звичайно, для підготовки високоякісних освітніх стандартів потрібен певний час для перевірки різних концепцій, підходів, освітніх технологій. Але і затягувати цей процес небезпечно, тому що відсутність чітких нормативів загрожує погіршенням якості підготовки фахівців, що і відбувається в деяких ВНЗ України, а виявляється лише під час акредитаційної експертизи.

Крім того, і для підготовки, і для працевлаштування випускників на ринку праці та ефективного використання їх за фахом потрібні високоякісні нормативно-довідкові документи: професіограми і професіокарти, довідники кваліфікаційних характеристик професій, класифікатор професій (видів зайнятості), посадові інструкції, нормативи чисельності персоналу тощо.

Такі документи в Україні розроблені, але не всі вони за якістю відповідають вимогам ринкової економіки, бракує належної узгодженості між ними.

У Класифікаторі професій ДК 003-95 чомусь посади законодавців, вищих державних службовців, керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців названі професіями. Цікаво: де можна вивчитись на професію Президента України, народного депутата, професора кафедри?

У Довіднику кваліфікаційних характеристик професій працівників (Випуск 1; Розділ 1) термін «посада» теж замінено терміном «професія». В обох цих документах відсутні поширені в ринковій економіці професії (посади) в галузі підприємництва, менеджменту, маркетингу тощо. У той же час для сфери державної служби поняття посади збережено: маємо Довідник типових професійно-кваліфікаційних характеристик посад державних службовців. Чим пояснити таку вибірковість — невідомо.

Невдячна справа робити зауваження на адресу наших колег, безпосередньо причетних до питань підготовки, працевлаштування та використання фахівців з управління трудовими ресурсами. Але, на жаль, дехто працює непрофесійно.

У 1995 році Державний центр зайнятості започаткував хорошу справу: підготовку і тиражування професіограм і професіокарт основних професій.

У книзі І вміщено, наприклад, професіограму інспектора служби зайнятості з працевлаштування. Серед вимог до професійної підготовки записано, що цю професію можна набутися за спеціальностями: економіка праці, правознавство або психологія [6, с. 25]. Розробникам варто було б знати, що на той час в Україні спеціальності «економіка праці» вже не було. Навчальні заклади перейшли на підготовку фахівців з управління трудовими ресурсами.

У 1997 році Державний центр зайнятості оприлюднює професіокарту менеджера з управління персоналом [7, с. 57]. Попередній недолік «виправляється»: у розділі «Підготовка кадрів» спеціальності вже не згадуються, названі три недержавні навчальні заклади, які ніякого відношення не мають до підготовки фахівців з менеджменту персоналу. Невже розробники професіокарти не знали, що в Києві є економічний університет, який готує магістрів саме з менеджменту персоналу, не кажучи вже про Одесу, Харків, Донецьк, Тернопіль, Луганськ тощо. У це

важко повірити, адже діти керівників ДЦЗ навчались саме в Київському національному економічному університеті, саме на спеціальності управління трудовими ресурсами.

Рік 2000. Державний центр зайнятості підготував корисне видання під назвою «Єдина технологія обслуговування незайнятого населення в центрах зайнятості України». Розділ VI цієї книги вміщує 13 типових посадових інструкцій керівників та спеціалістів центрів зайнятості базового рівня. У кожній посадовій інструкції є розділ «Кваліфікаційні вимоги», в якому конкретизуються кваліфікація (освітньо-кваліфікаційний рівень) і спеціальність працівників, які можуть претендувати на ту чи ту посаду. Отже, це офіційні рекомендації центрам зайнятості базового рівня щодо професійного підбору працівників. Знову ж таки фахівці спеці-альності «Управління трудовими ресурсами» є небажаними в структурах Державної служби зайнятості, ця спеціальність у жодній із 13 посадових інструкцій не згадується. Перевага віддається спеціальності «менеджмент» за видами економічної діяльності. Такої спеціальності, по-перше, немає. Це напрям підготовки, а не спеціальність. По-друге, що означають слова «за видами економічної діяльності»? У посадових інструкціях для посад відділу профорієнтації рекомендується фахівець спеціальності «педагог — практична психологія» або «технічна спеціальність з досвідом роботи в навчальних закладах». Практичний психолог дійсно може бути корисним у таких відділах, але що там робитиме носій «технічної спеціальності», який і терміна такого не чув: «професійна орієнтація»? Досвід роботи у навчальних закладах невідомо на яких посадах тут не зарадить.

Хитріше вчинили фахівці з Центру продуктивності. У Довіднику кваліфікаційних характеристик професій працівників (Випуск 1, Розділ 1) для всіх посад, крім посад технічних службовців, вони замість назви конкретної спеціальності записали стандартну фразу: «вища освіта відповідного напрямку підготовки». Хто має визначати цю відповідність на практиці, чи взаємозамінні спеціальності в межах одного напрямку підготовки — це розробників довідника не хвилює.

Шкода, що такі недосконалі нормативно-методичні документи рекомендуються для широкого практичного використання з благословіння або за мовчазної згоди Міністерства праці та соціальної політики України. На мій погляд, у рекомендаціях конференції на цей аспект варто звернути увагу шанованого міністерства.

Недосконалість нормативно-методичної бази не сприяє усуненню застарілих недоліків у використанні фахівців з управління трудовими ресурсами на мікрорівні. На багатьох підприємствах зберігається архаїчна система управління персоналом: кадрова служба займається виключно кадровим діловодством, планування персоналу веде планово-економічний відділ, за норми праці, розцінки, рівень продуктивності праці відповідає відділ організації праці та зарплати. Охороною праці керує головний інженер.

За розробку єдиної кадрової політики не відповідає ніхто. Такої в багатьох організаціях взагалі не існує. Якщо економічні служби більш-менш укомплектовані фахівцями відповідних спеціальностей, то відділи кадрів традиційно заповнені переважно фахівцями технічного профілю, а очолюють їх нерідко офіцери запасу.

Один лише приклад: Запорізька атомна електростанція — велике сучасне підприємство. В управлінні кадрами за штатним розписом працює 31 особа. Вищу освіту з них мають лише 14 осіб. Управління очолює інженер-фізик за освітою, його заступник — інженер-технолог. Загалом в Управлінні інженерів і техніків різних спеціальностей — 21, 2 юристи, 3 вчителі молодших класів, 1 бібліотекар, 1 статистик, 3 посади заміщені людьми із загальною середньою освітою і жодного фахівця з управління трудовими ресурсами чи з менеджменту персоналу.

Куди ж діваються наші випускники? Серед безробітних їх точно немає. Всі якимось працевлаштовуються. Кращі йдуть в аспірантуру, в науково-дослідні установи, на педагогічну роботу, на державну службу, хоча багатьох відлякують низькі посадові оклади. Частина випускників знаходить себе у кадрових агенствах, сучасних службах з менеджменту персоналу, як, наприклад у Департаменті персоналу НБУ. Немало випускників працевлаштовуються не за фахом у податкових інспекціях, комерційних банках, підприємницьких структурах, хоча працюють там досить успішно і мають перспективу хорошої службової кар'єри.

Які наші першочергові завдання у світлі вищевикладеного? Їх можна згрупувати за трьома напрямками:

1. Наукова діяльність:

— поглиблення досліджень актуальних проблем соціально-трудових відносин, ринку праці, економіки праці, менеджменту персоналу;

— проведення наукових досліджень на замовлення;

— підготовка науково-педагогічних кадрів (кандидатів і докторів наук).

2. Навчально-методична діяльність:

— вивчення і узагальнення зарубіжного досвіду підготовки кадрів з управління трудовими ресурсами;

— удосконалення нормативно-методичної бази підготовки фахівців (освітньо-кваліфікаційних характеристик, освітньо-професійних програм, навчальних планів, програмного забезпечення тощо);

— удосконалення освітніх технологій;

— підготовка підручників і навчальних посібників нових поколінь.

3. Зв'язки з практикою, консалтингова діяльність:

— зміцнення зв'язків із виробництвом;

— аналіз використання трудових ресурсів на мікрорівні;

— аналіз ситуації на ринку праці;

— участь у вдосконаленні та розвитку законодавства, нормативно-методичних документів;

— лекційно-пропагандистська, профорієнтаційна та консалтингова діяльність.

ЛІТЕРАТУРА

1. Моніторинг соціально-економічного розвитку регіонів України (1990—2001 роки). — К., 2001.

2. Статистичний щорічник України за 1999 рік. — К.: Техніка, 2000.

3. В Іспанії українців поважають за працьовитість // Урядовий кур'єр. — 2001. — 5 трав. — № 79.

4. Бюджет — 2002: щоб «процес пішов» // Урядовий кур'єр. — 2001. — 8 трав. — № 80.

5. Государственное управление в переходных экономиках. Бюллетень LGI, январь 2001.

6. Профессиограммы и профессиокарты основных профессий: Метод. пособие для работников службы занятости. Кн. 1. / Под ред. В. В. расова. — К., 1995.

7. Професіограми і професіокарти основних професій: Метод. посібник для працівників служби зайнятості. Кн. 4. — К., 1997.

Бандур С. І., д-р екон. наук, проф.,
Цимбал О. І., канд. екон. наук