

Існує безпрограшний варіант купівлі акцій, розрахований на віддалену перспективу, але за цінами, які склалися на сьогоднішній день. Так званий опціон знижує ризик володіння акціями і дозволяє у вигідній ринковій ситуації отримати збільшені дивіденди.

За певною формою соціального партнерства прибутки, як свідчить європейський досвід, можуть бути одержані у разі, коли працівники здійснюють консультації з адміністрацією у рамках ради підприємства; беруть участь у голосуванні як власники акцій; а також при делегуванні представників трудового колективу до ради директорів. Зазначена модель участі у прибутках застосовується у тих фірмах, де впроваджуються соціальні програми для трудящих. У цих випадках грошова і акціонерна форми участі у прибутках можуть бути відсутніми.

Позитивна сторона системи участі у прибутках виявляється у поліпшенні трудових відносин, усвідомленні найманими працівниками виробничої програми підприємства, що в цілому дає можливість ефективно управляти трудовими ресурсами.

Крижко І. Д., д-р екон. наук, проф.,
Кублікова Т. Б., канд. екон. наук, доц.
Одеський державний економічний університет

ФОРМУВАННЯ РАЦІОНАЛЬНОЇ СТРУКТУРИ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВИСОКОГО РІВНЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

Погляд на людський чинник. Освіта (загальна і професійна) є специфічною галуззю економіки і головним чинником формування високого рівня інтелекту нації і на цій основі розвитку людських ресурсів суспільства. Лідери світового бізнесу визначають наступні вирішальні фактори успіху персоналу, а значить, і досягнення мети організації (максимального прибутку при мінімальних затратах усіх видів ресурсів): ініціатива, лідерство, мислення та уміння вирішувати проблеми, комунікація, здатність працювати з людьми, творчість та інновації, перевага (уміння бачити ситуацію у довготривалому розвитку, визначати пріоритети і знаходити необхідні ресурси для досягнення пріоритетних завдань). Персональні здібності є набагато важливішими порівняно з технічними навичками та знаннями [1, с. 18—19].

Основою трудового потенціалу є трудові ресурси. Чисельність останніх визначає кількісні характеристики трудового потенціалу.

лу, якість же характеризується рівнем інтелекту, який залежить від загальної та професійної освіти, підвищення кваліфікації, перекваліфікації і самоосвіти; стану медичного обслуговування; забезпечення фізіологічних потреб працівників і членів їх сімей; праці і життя, соціально-демографічних показників.

Погляд на людину як чинник виробництва з розвитком суспільства кардинально змінювався. Досить назвати два погляди: Ф. Тейлора і Е. Мейо. Перший є основоположником наукової організації праці, в основі якої лежить хронометраж трудових функцій і окремих їх елементів (включаючи окремі рухи) та проектування на основі даних аналізу раціонального їх виконання. Ф. Тейлор розглядав людину як статтю витрат, ліниву, за якою необхідний постійний контроль і регламентація усієї її трудової діяльності (тому і проектував структуру, методи і затрати праці на кожний її елемент).

Дослідник Е. Мейо провів експеримент на заводі Хотторна компанії «Вестерн Електрик» щодо визначення ступеня впливу фізичних факторів на продуктивність праці. Він прийшов до висновку, що соціальні і психологічні фактори впливають на продуктивність праці значно більше, ніж фізичні. Основні його положення, які отримані на основі експерименту, такі: людина є найголовнішим чинником виробництва; впливає на продуктивність праці більше, ніж зміни техніки і умов праці; продуктивність праці підвищується тоді, коли людина відчуває повагу до себе, до своєї праці, її результатів.

Треба відзначити і те, що людському чиннику приділяла велику увагу і комуністична система управління економікою колишнього СРСР. Були і лозунги: «Все для людини, все в ім'я людини», «Кадри вирішують все». По мірі зміцнення централізованої системи управління всіма напрямками суспільного життя розумова кваліфікована праця все більше знецінювалася, що видно зі співвідношення заробітної плати інженерів і робітників: у 1930 році в інженерів вона була у 2,58 раза більшою, ніж у робітників, у 1940 році — відповідно у 2,14 раза, в 1950 році — в 1,78 раза, в 1989 році — 1,18 раза [2, с. 26, 143].

Незатребуваність розумової та висококваліфікованої праці в колишньому СРСР характеризується і такими даними. За рік пропонувалось 40 % світової кількості винаходів, а масово впроваджувалось лише 2 % від їх загального числа (в Японії — 98 %). Від ідеї до тиражування виробу в США та Японії проходить не більше 5—7 років, а модернізація здійснюється щорічно з урахуванням потреби ринку товарів і послуг; в СРСР — десятки років [4, с. 25].

Знецінення розумової праці ще в більших масштабах відбувається й у незалежній Україні. Так, середньогодинна вартість робочої сили в доларах складає у ФРН — 25, Японії — 16,5, США — по 15,5, Південній Кореї — 7,5, Румунії і Болгарії — по 0,8, Казахстані — 0,74, Росії — 0,66, Білорусі — 0,55, в Україні — 0,24 [5, с. 8].

На рівень інтелекту нації і відповідно на якість робочої сили значною мірою впливає і відношення влади до освіти та її працівників. Про це свідчить те, як виконується Закон України «Про освіту». Ним передбачені:

- виплати надбавок за вислугу років щомісячно залежно від стажу педагогічної роботи — від 10 % при стажі роботи понад 3 роки, ... до 30 % при стажі понад 20 років;
- щорічна грошова винагорода до одного посадового окладу за сумлінну працю;
- допомога на оздоровлення у розмірі посадового окладу при наданні щорічної відпустки;
- встановлення середніх посадових окладів на рівні подвійної середньої зарплати працівників промисловості;
- перегляд зарплати двічі на рік з урахуванням рівня інфляції (ст. 57).

Усе це, а також відсутність вітчизняних підручників, збільшення навчального навантаження на викладачів у 2 рази порівняно з періодом до розпаду колишнього СРСР негативно впливає на якість підготовки фахівців для народного господарства та рівень освіти нації. Так, якщо прийняти рівень освітнього потенціалу в США за 100 % (за кількістю студентів на 100 тисяч населення), то в Канаді цей показник складає 99,6 %, Південній Кореї — 69,3 %, Ізраїлі — 53,7 %, ФРН — 49,2 %, Іспанії — 47,3 %, Росії — 40,4 %, Україні — 32,7 %) [3, с. 411].

Формування раціональної структури персоналу. Початковим етапом формування структури персоналу є система управління вибором професії (фаху), яка включає три підсистеми: профорієнтацію (включає дві підсистеми другого рівня: профінформація та профконсультація), професійний відбір і виробничу адаптацію (включає дві підсистеми другого рівня: професійна чи фахова та соціально-психологічна адаптація). Обрання професії (фаху) як соціально-економічна категорія характеризує людей з приводу успіху в праці, оскільки в кінцевому підсумку від правильного обрання професії (фаху), яка найбільшою мірою відповідає психологічним якостям людини, залежить результативність праці, обсяг та якість продукції, задоволеність обраною сферою трудової діяльності та ін.

Сучасний стан профорієнтації в Україні як початковий етап у системі формування трудових ресурсів не можна визнати задовільним, незважаючи на прийняття в 1994 році Кабінетом Міністрів України Концепції розвитку державної системи професійної орієнтації населення. Як і більшість законодавчих і нормативних документів, вона не реалізується. Більше того, в 1997 році в Україні були ліквідовані обласні центри профорієнтації, і при обласних центрах зайнятості створені відповідні відділи із значно меншою чисельністю працівників. «Скорочені посади шкільних психологів, соціальних педагогів системи освіти і соціального захисту, на більшості підприємств майже не існує працівників, які здійснюють професійний відбір і регулюють процеси виробничої адаптації» [9, с. 6].

Як показали соціологічні опитування випускників 11-х класів, проведені Одеським обласним центром зайнятості населення в 1999 та 2000 роках щодо вибору професії чи фаху (всього опитано відповідно 2462 і 2892 учнів), більшість опитаних обрали вид майбутньої трудової діяльності самостійно (відповідно по роках 55,6 % і 42,4 %) і під впливом: батьків (28,4 % і 34,6), друзів (5,7 % і 5,9 %), вчителя-психолога (2,9 % і 3,7 %), засобів масової інформації (4,2 % і 5,7 %) та інше (3,2 % і 7,7 %). Мали намір звернутися до служби зайнятості населення з питань вибору професії (фаху) відповідно 3,5 % і 3,4 % випускників.

Як видно з наведеного, вплив служби зайнятості населення на вибір майбутньої сфери трудової діяльності практично відсутній.

Разом із тим статистика служби зайнятості населення показує зростання чисельності осіб, охоплених профорієнтаційними послугами. Так, по Одеській області в 2000 році профорієнтаційними послугами охоплені 67 763 особи (зайняте і не зайняте населення), а послуг надано 89716, на 32,4 % більше, ніж у 1999 році. Ці дані суперечать наведеним результатам соціологічних опитувань цієї ж служби щодо впливу на вибір професії (фаху) випускниками шкіл.

За даними наукових досліджень, професійна орієнтація впливає на збільшення продуктивності праці (залежно від галузі) на 10—30 %, скорочення плинності кадрів — на 20—25 %, зниження аварійності і травматизму — на 35—45 %, продовження періоду працездатності — на 8—10 %, сприяє зниженню відрахувань учнів з професійних навчальних закладів — у 3—4 рази [9, с. 10].

Відсутність ефективно діючої системи управління вибором професії (особливо профорієнтації) нині призводить до того, що значна частина випускників поповнює ряди безробітних. Так, в

Одеській області число випускників вищих навчальних закладів, які звернулися з питань працевлаштування до служби зайнятості, збільшилось у 1999 році порівняно з 1995 роком на 56,2 %, а кількість працевлаштованих зменшилась на 8,1 %.

У 2000 році не отримали направлення на роботу 53,4 % випускників державних вищих навчальних закладів; юридичних і інженерних спеціальностей — відповідно 73,2 % і 58,3 %. Слід зазначити, що розподіл провадиться не централізовано, а відповідно до довідок про працевлаштування, які направляють підприємства до ВНЗ на конкретного випускника. Довідки, як показують соціологічні опитування, видаються на прохання родичів, друзів, а то і за оплату без гарантії працевлаштування.

Методологічні і методичні аспекти формування оптимальної структури персоналу та змісту їх освіти. Ринкова економіка вносить значні зміни в структуру і засоби виробництва, систему управління трудовими процесами, професійно-фахову та кваліфікаційну структуру персоналу. Тому актуальними є дослідження: динаміки формування ринкової економіки і під її впливом — різних форм власності й господарювання; впливу ринкових відносин на формування професійно-фахової і кваліфікаційної структури персоналу підприємства (регіону), трудові функції робітників і фахівців та їх відповідність змісту професійної і фахової освіти у професійно-технічних та вищих навчальних закладах нормативним документам, що регламентують професійну і посадову діяльність та ін.; організаційно-методичного забезпечення підготовки персоналу державними і недержавними закладами професійної освіти; якісного складу викладачів, ефективності навчального процесу, працевлаштування випускників, їх професійне і посадове переміщення, зростання рівня їх кваліфікації та ін.

Досліджуються методи прогнозування потреби у фахівцях та їх удосконалення з урахуванням формування ринкових відносин. Методологія і методика прогнозування оптимальної кількісної і якісної структури персоналу в нових економічних умовах має враховувати: співвідношення різних форм власності і господарювання; розмір підприємства за чисельністю персоналу; корінні зміни в засобах виробництва, технології, рівнях управління, організації виробництва і праці; трудові функції робітників і фахівців та їх роль у виробничому процесі в нових економічних умовах залежно від розміру підприємства (малі, середні, великі); зміни у змісті фахової підготовки персоналу відповідно до вимог ринкової економіки. Вихідним рівнем планування персоналу є

первинна організаційна структура — цех (самостійна дільниця), підприємство, оскільки в даний час тільки на цьому рівні є необхідна інформація для розробки плану потреби в робочій силі відповідних професій (фахів).

Структура персоналу підприємства визначається специфікою галузі промисловості і продукції (послуг), що виробляється, системою управління й організації виробництва і праці. Прогнозування змін у структурі персоналу здійснюється з урахуванням впливу сукупності чинників на потребу в робочій силі на поточний і перспективний періоди (1—2 роки), а за наявності необхідної інформації — на довготривалий період (3—5 років).

Прогнозування і на його основі планування структури персоналу, його кількісного і якісного складу здійснюється в такій послідовності: розробка організаційно-методичних положень прогнозування персоналу, їх перевірка у виробничих умовах; створення постійної інформаційної бази даних для поточного і перспективного планування; аналіз фактичної професійно-посадової структури персоналу за 4—5 років і їх прогноз з урахуванням впливу науково-технічного прогресу й економіко-соціальних чинників; дослідження змін у характері, змісту праці персоналу і їхнього впливу на зміст професійної освіти; розрахунок загальної і додаткової потреби персоналу по професіях (фахах і по роках планованого періоду та джерелам комплектування додаткової потреби).

Інформаційною базою для прогнозування персоналу по роках планованого періоду є основні техніко-економічні та соціально-економічні показники діяльності підприємства. Досліджуються такі показники: обсяг виробництва продукції (послуг) відповідно до замовлення держави і договорів постачання іншим споживачам різних форм власності і на зовнішній ринок (за наявності конкурентоспроможної продукції); номенклатура виробів, тип і кількість устаткування, що буде використовуватися, нормативи його обслуговування і режим роботи; нормативи з праці, продуктивність праці; фактична чисельність фахівців за професіями (посадами), їхнє вибуття з конкретних причин за останні 3—5 років; дані з обліку робочих місць по конкретних категоріях фахівців із визначенням: складу трудових функцій, рівня кваліфікації, виду зайнятості (первинна, постійна, за сумісництвом), режиму роботи, характеру й умов праці та ін.; насиченість структурних виробничих підрозділів і функціональних служб кваліфікованими фахівцями; чисельність технічних виконавців, фахівців і керівників за посадами на обсяг виробництва (послуг) по роках планованого

періоду; зміна їхньої чисельності на приріст (зменшення) обсягу виробництва (послуг); звільнення фахівців з конкретних причин і напрямків їх використання.

При прогнозуванні професійно-посадової структури фахівців в умовах переходу до ринкової економіки використовується як основний балансовий метод, що є найбільш розробленим у методологічному, методичному і процедурному відношеннях. За його допомогою визначаються: загальна і додаткова потреба робітників і фахівців за спеціалізаціями по структурних підрозділах і функціональних службах та по підприємству. Узагальнюючи ці дані, розробляються зведені баланси по об'єднанню, міністерству, району, області і країні. Визначаються: додаткова потреба в персоналі на збільшення обсягу виробництва; джерела її задоволення (профтехучилища, вищі навчальні заклади, служба зайнятості та ін.); зменшення його чисельності при зниженні обсягу виробництва, впровадженні високопродуктивної техніки, зміні структури виробництва та ін.; використання працівників, що вивільняються; перекваліфікація на вакантні робочі місця робітників і фахівців, переведення на інші підприємства, направлення до центрів зайнятості та ін.; план підготовки (перепідготовки, підвищення кваліфікації) фахівців; заходи щодо поліпшення підготовки фахівців, зв'язків з державними і недержавними вищими навчальними закладами.

В умовах формування ринкової економіки мають місце певні труднощі в одержанні інформації щодо структури управління виробництвом і штатного розкладу; функцій окремих працівників; техніко-економічних і фінансових показників підприємств (державних і недержавних) та ін., внаслідок дії комерційної таємниці. Тому при прогнозуванні чисельності і визначенні змісту трудових функцій персоналу використовуються методи порівняння, аналогій, експертного і факторного аналізу; при цьому вивчається досвід роботи спільних, малих, середніх і закордонних підприємств, всіх напрямків науково-технічного прогресу і людського чинника. За допомогою експертної оцінки і соціологічних опитувань додатково до об'єктивної інформації визначаються найімовірніші зміни у професійно-посадовій структурі персоналу та його чисельності, що відбуваються внаслідок впровадження на об'єктах господарської діяльності досягнень НТП, нововведень у структуру й управління виробництвом; робляться висновки: про відповідність виконуваних кожним працівником трудових функцій, обсягу і рівня кваліфікації вимогам нормативних документів (кваліфікаційні довідники посад, персональні посадові інструкції й ін.); про ефекти-

вність використання робочого часу і трудового потенціалу персоналу на кожному робочому місці, у структурному підрозділі та функціональній службі; про використання персоналу відповідно до його освітньо-кваліфікаційного рівня.

Розробляються методики і визначається зміст освіти персоналу у вищих навчальних закладах різних форм власності в нових економічних умовах. Вихідною інформаційною базою є: законодавчі, нормативні та інші документи, які визначають зміст освіти: довідники посад робітників і фахівців, керівників різних рівнів управління підприємством (організацією та ін.); посадові інструкції, типові і робочі програми підготовки персоналу; матеріали фотохронометражних спостережень і соціологічних досліджень: анкетування, інтерв'ю, не включені до нормативів спостереження. На їх основі розробляються типові робочі програми підготовки робітників і фахівців у професійних і вищих навчальних закладах III і IV рівнів акредитації з урахуванням специфіки роботи підприємств (малі, середні, великі підприємства).

Пропонуються принципово нові підходи щодо: методології та методики аналізу стану і прогнозування потреби в персоналі та змісту освіти в умовах ринкової економіки; одержання результатів для практичного застосування в роботі державних і регіональних органів управління працею, державних і недержавних навчальних закладів вищої освіти.

Методичні рекомендації, які використовуються в процесі наукового дослідження, удосконалюються з урахуванням практичного використання та направляються в органи управління економікою для практичного використання працівниками районних (міських) і обласних служб з праці, зайнятості населення й освіти та підприємств (організацій та ін.) при: вирішенні питань обліку й аналізу чисельності персоналу, його структури і якісного складу; прогнозуванні потреби персоналу на поточний і перспективний періоди; розробці планів підготовки і підвищення кваліфікації персоналу і покращання організації співпраці з професійними і вищими навчальними закладами освіти; визначенні змісту освіти при докорінних змінах у засобах виробництва, структурі управління і організації виробництвом та ін.; визначенні типових програм навчальних дисциплін з підготовки робітників і фахівців різних спеціалізацій. Будуть розроблені рекомендації щодо вдосконалення законодавчих та нормативних актів, методичних та інших документів і покращання діяльності органів державного управління та служб з праці й освіти. Впровадження результатів досліджень буде сприяти більш ефективному формуванню раціональної структури і якості підготовки фахівців.

ЛІТЕРАТУРА

1. *Наврузов Ю.* Управління людськими ресурсами: Навч. модуль. — К., 2000. — 83 с.
2. *Шутов Н. И.* Оплата труда: от административных принципов организации к экономическим. — К.: Либідь, 1991.
3. *Мочерний С. В., Ерохін Ф. А.* та ін. Основи економічної теорії. — К.: ВЦ Академія, 1997. — 464 с.
4. *Бородатий В. П., Крижко І. Д., Ягодзінський А. Й.* Управління персоналом. — К.: ІЗМН, 1997. — 272 с.
5. *Ведерніков М. Д.* Основи ринкової організації оплати праці робітників на мікроекономічному рівні в транзитивній економіці: Дис. канд. екон. наук. — Хмельницьк, 2001. — 433 с.
6. *Соловьев А. В.* Профессиональная ориентация в социалистическом обществе. — М.: Экономика, 1979. — 144 с.
7. Концепція державної системи професійної орієнтації населення: Постанова КМУ від 27 січня 1994 р. № 48 / Людина і праця. — 1994. — № 4. — С. 22—29.
8. *Коростелев В. А.* Рынок труда. — К., 1991. — 295 с.
9. *Тюхтенко Н. А.* Організаційно-методичні аспекти професійної орієнтації: Дис. канд. екон. наук. — Одеса, 1999. — 203 с.

Карлін М. І., д-р екон. наук, проф.
Волинський державний університет ім. Лесі Українки

ПРОБЛЕМИ ВИКОРИСТАННЯ І ВІДТВОРЕННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ВНЗ ТА МОЖЛИВІ ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

У 1991—2000 роках Україна втратила пріоритетні позиції у ряді галузей науки і техніки, які вона займала у попередній період розвитку. У більшості інших галузей Україну відтіснено на узбіччя науково-технічного прогресу. У значній мірі це стало результатом незадовільного використання у наукових дослідженнях кадрового потенціалу вищих навчальних закладів III—VI рівнів акредитації при одночасному скороченні фінансування наукових досліджень у закладах НАН України та галузевої науки.

Фінансові можливості на найближчі 5—10 років не дозволяють державі суттєво збільшити витрати на науково-дослідні роботи. Тому єдиним засобом підтримки науки в Україні на належному рівні є залучення до цих досліджень науково-педагогічних працівників вищої школи, де на сьогодні працює близько 50 % науковців нашої країни.