

саме дотримання цих умов формує мотиваційну основу для реалізації програм розвитку персоналу з боку власників підприємства та його менеджменту.

Що ж стосується самих учасників програм розвитку персоналу, то їх мотивація формується також у площині «витрати-результати». І це співвідношення проектується на кожен із можливих форм набуття нових знань. Обирається та із них, яка може найбільшою мірою позитивно вплинути на наступні рішення людини у сфері її посадових обов'язків і, як наслідок, винагороди. І до витрат працівника в даному випадку, відносяться не тільки матеріальні (у разі, якщо набуття нових знань відбувалося за рахунок коштів працівника), а й фізичні – у вигляді витрат часу і розумових зусиль працівника. Тому можна говорити про наявність певної мотиваційної сили до набуття нових знань – яка формується у працівників з урахуванням валентності зусиль та результатів (у вигляді очікуваного зростання винагороди – і не обов'язково матеріальної, а відповідно до пріоритетності мотивацій кожного).

Для різних категорій працівників структура мотивацій та мотиваційні пріоритети різні. Так, для молоді, яка ще немає досвіду роботи та професійні знання якої здебільшого носять узагальнено теоретичний характер, у процесі підвищення кваліфікації пріоритетним є набуття практичних знань, що робить молодих працівників більш конкурентними на ринку праці. Для працівників з досвідом практичної роботи набуття нових знань може бути передумовою подальшого кар'єрного просування. Для людей старшого віку цінність набуття нових знань в умовах складної ситуації на ринку праці може бути гарантією від передчасного звільнення.

Для інноваційно-активного підприємства важливо сформувати колектив однодумців, здатних розвивати колективне знання, взаємно збагачуючись у процесі організаційної взаємодії. У його складі можуть бути працівники різного віку, з різним досвідом практичної роботи, різної кваліфікації, різними потребами, а значить – різною структурою мотивацій. Саме ця гетерогенність часто і формує той соціально-психологічний клімат, який сприяє генеруванню у колективі інноваційних ідей та їх реалізації. Водночас вона формує і атмосферу суперництва, що важливо для результативної інноваційної діяльності.

Тому важливо використати ці особливості соціальних відносин для підвищення здатності трудового колективу створювати інноваційні продукти, використовуючи для цього відповідні мотиваційні важелі. Вони мають стимулювати працівників до розвитку, заохочувати до цілеорієнтованої поведінки в контексті стратегічних цілей підприємства, в тому числі – з урахуванням здатності різних форм розвитку персоналу забезпечувати набуття відповідних знань. Розробка таких мотиваційних важелів в розрізі освітньо-кваліфікаційної та вікової структури персоналу і посадових обов'язків конкретних працівників і має стати предметом наступних досліджень.

Грінка Т.І., к.е.н., доц.
Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

ДЕЯКІ ПИТАННЯ ВДОСКОНАЛЕННЯ МЕТОДОЛОГІЇ ПРОГНОЗУВАННЯ ПЕРСПЕКТИВНИХ ПРОФЕСІЙ В РЕГІОНІ

Професійно-кваліфікаційний дисбаланс на ринку праці в умовах зростання вимог до якості робочої сили потребує скоординованих зусиль роботодавців, безробітних, навчальних закладів та служби зайнятості у впровадженні інноваційних підходів до оптимізації механізму збалансування ринку праці. Інтенсивна динаміка економічних процесів зумовлює необхідність оперування якісною і водночас конкретною ситуацією про стан та тенденції професійного наповнення ринку праці регіону. Дані від роботодавців про вакансії, що подаються до служби зайнятості, характеризують поточний стан ринку праці і не дають повного уявлення про зміну його потреб у наступні 3-5 років, що потрібно для довгострокового планування щодо надання послуг із професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів. Тому моніторинг і прогнозування розвитку професій є нині одним із «вузьких місць» як для служби зайнятості і роботодавців, так і для органів місцевого самоврядування та навчальних закладів.

Науковому обґрунтуванню стратегії розвитку вітчизняної промисловості, зокрема її кадрового забезпечення, присвячено роботи провідних вітчизняних економістів, серед яких С.Бандур, В.Геєць, О.Грішнова, Е.Лібанова, Л.Лісогор, В.Онкієнко, І.Петрова, В.Савченко, М.Семикіна й багато інших. Водночас існує необхідність оцінки новітніх структурних зрушень у зайнятості населення.

Метою статті є дослідження наявного інструментарію опитування роботодавців, збору, аналізу та узагальнення центрами зайнятості соціологічної та статистичної інформації на базовому та регіональному рівнях та визначення напрямів вдосконалення методології прогнозування перспективних професій в регіоні обласних служб зайнятості.

Аналіз закордонної практики свідчить, що опитування роботодавців на підставі так званих «кількісних» та «якісних» методів є досить ефективним методом поточного і перспективного (до п'яти років) прогнозування професійного розвитку ринку праці. Опитування роботодавців має значні переваги перед іншими методами, оскільки відрізняється відносною доступністю для центрів зайнятості. З іншого

боку, думка роботодавців з проблем забезпечення підприємств робочою силою досить об'єктивно віддзеркалює стан справ на ринку праці.

З метою виявлення проблем, тенденцій, чинників розвитку та професійно-кваліфікаційної структури робочої сили в регіоні телефонне та електронне (поштове) опитування роботодавців сьогодні рекомендується доповнювати такими якісними соціологічними методами як фокус-групи, глибинні інтерв'ю та експертні оцінки.

Для розробки сценарію визначення професійно-кваліфікаційних характеристик робочої сили регіону, які роботодавці бачать на ринку праці, службою зайнятості слід передбачити вирішення наступних завдань:

- з'ясування планів роботодавців щодо розширення (скорочення) обсягів виробництва та пов'язаних з цим змін у складі виробничого персоналу;
- конкретизація змін у професійно-кваліфікаційному складі робочої сили пов'язаних з впровадженням нових технологій та оновлення обладнання;
- уточнення особливостей професійного руху робочої сили за причинами соціального та психологічного характеру;
- визначення переліку професій, яких не вистає підприємствам, які очолюють учасники фокус-групи, на регіональному ринку праці;
- визначення нестачі спеціалістів певних професій чи невідповідність якості їх професійної підготовки;
- з'ясування задоволеності роботодавців рівнем професійної підготовки випускників вищих та професійно-технічних навчальних закладів, що працюють на підприємстві, сильних та слабких сторін їх професійної підготовки за конкретними професіями;
- виявлення чинників, що зумовлюють дефіцит працівників за конкретними професіями або недостатній рівень їх підготовки та ін.

Сценарій (план) фокус-групи - це набір питань, що пропонуються до обговорення. Питання, які обговорюються у фокус-групі, потрібно формулювати у логічній послідовності за визначеними тематичними блоками:

- визначення тенденцій економічного розвитку підприємств регіону;
- характеристика проблем щодо кадрового забезпечення підприємств у професійно-кваліфікаційному розрізі;
- оцінка впливу чинників економічного, нормативно-правового, соціально-психологічного та організаційного характеру на задоволення потреб роботодавців у працівниках означеного професійно-кваліфікаційного рівня.

Таким чином, на підставі аналізу результатів поточного та електронного (поштового) опитування, проведення фокус-груп і глибинних інтерв'ю розробляються попередні висновки - не для широкого загалу, а як матеріал для подальшого аналізу. Цей матеріал може бути викладений у формі аналітичної записки і таблиць і містити гіпотези, припущення, декілька варіантів прогнозів про потреби в робочій силі у професійному розрізі, що в подальшому обговорюватимуться з експертами, які мають досвід, інтуїцію, знання у сферах виробництва та зайнятості населення, яким відомі також специфічні сторони формування кадрового потенціалу та професійної структури робочої сили.

Література

1. В. А. Шугайло Методичні засади прогнозування кадрової потреби підприємств [Електронний ресурс] / В. А. Шугайло – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/rpzn/2009_1/09svakpp.pdf
2. В. Є. Скульська Професійне навчання незайнятого населення в сучасних соціально-економічних умовах / [Електронний ресурс] / В. Є. Скульська – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/rpzn/2010_1/10svjseu.pdf
3. М. В. Судаков Опитування роботодавців в системі прогнозування ринку праці [Електронний ресурс] / М. В. Судаков – Режим доступу: <http://ndl-sd.ipk-dszu.kiev.ua/wp-content/uploads/2012/12.pdf>
4. Маршавін Ю. М. Опитування роботодавців як метод прогнозування розвитку ринку праці в професійному аспекті / Ю. М. Маршавін, Л. Є. Ляміна // Ринок праці та зайнятість населення. – 2011. – № 4. – С. 8–12.
5. В. Савченко Методологічні основи визначення потреби у кваліфікованих кадрах, с. 23–29 / Україна: аспекти праці, № 4, 2003 р.

Гузикова Л.А., д.е.н., доц.

Санкт-Петербургский государственный политехнический университет, г. Санкт-Петербург, Россия

ПРОМЫШЛЕННАЯ ПОЛИТИКА КАК ИНСТРУМЕНТ РЕГУЛИРОВАНИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

Усиление роли государства является характерной современной тенденцией в развитии национальных экономик. С одной стороны, государство несет ответственность за производство общественных благ, с другой стороны, выполняет регулирующую функцию, формирует и реконструирует рыночные институты, устанавливая правила их функционирования. [1]

Формы и методы государственного воздействия на экономические процессы многообразны. В