

I. Sochinskaya-Sibirtseva

Development of personnel management technologies in home enterprises

Considered the essence of the concept of "technology of personnel management", explains the basic characteristics of management technologies, are constituent elements of technology in the context of domestic enterprises and set specific instruments introduce effective technologies of personnel management.

Одержано 12.02.12

УДК 330:331

Н.І. Легінькова, доц., канд. екон. наук

Кіровоградська льотна академія Національного авіаційного університету

О.М. Левченко, проф., д-р екон. наук

Кіровоградський національний технічний університет

Професіональний потенціал як чинник розвитку національної економіки

У статті обґрунтовується необхідність трансформації підходів до забезпечення процесу відтворення професіонального потенціалу за умов модернізації національної економіки. Проаналізовано сучасні світові та вітчизняні тенденції формування, використання та розвитку якісних характеристик фахівців з вищою освітою. Охарактеризовано особливості інноваційно орієнтованої моделі відтворення професіонального потенціалу.

професіональний потенціал, інновації, вища освіта, інноваційна модель економіки, якісний розвиток людських ресурсів, інноваційно орієнтована модель відтворення професіонального потенціалу

З переходом провідних країн світу до постіндустріального суспільства, яке засновано на інформаційно-комунікаційних технологіях, спостерігається різке зростання вимог до якісних характеристик людського фактору. Його інтелектуальна складова стає принциповим чинником забезпечення не тільки конкурентоспроможності окремих компаній, а і цілих країн. Використання сучасних технологій у поєднанні з висококваліфікованою робочою силою призводить до майже екстремальних швидкостей як розвитку самих технологій, так і експансії компаній, які ними володіють.

Так, для високорозвинених індустріальних країн, які переходять до моделі постіндустріального розвитку, в структурі сукупного багатства частка людського капіталу складає понад 74 %, виробничих активів в межах 20-30% та природних ресурсів менше 2 %. При цьому, на професії з переважанням саме інтелектуальної праці припадає основний приріст зайнятості населення у більшості розвинених країн світу. Так, у США цей показник складає 85 %, у ФРН- 89 %, Японії – 90 %, Великобританії – 95 % [6].

Отже, подальша модернізація вітчизняної економіки, зокрема, формування в Україні моделі інноваційного типу останньої, вимагає ґрунтовно переглянути та трансформувати систему формування, розвитку та використання вітчизняної кваліфікованої робочої сили, зокрема з вищою освітою.

Дослідження процесу зростання економічної ролі вищої освіти, соціально-економічні проблеми підготовки, працевлаштування та зайнятості кадрів з вищою освітою, якісного розвитку трудового потенціалу розглядалися у роботах вітчизняних вчених: В. Антонюк, Л. Антошкіної, А. Базилук, З. Бараник, Л. Безчасного, Д. Богині, І. Бондар, В. Гейця, І. Гнибіденка, Д. Дмитренка, М. Долішнього, Т. Заяць, Т. Кір'ян, А. Колота, О. Кузьміна, В. Куценко, Е. Лібанової, Л. Лісогор, В. Лича, І. Манцунова, В. Ніколаєва, В. Савченка, Л. Семів, О. Сологуб, Н. Ушенко, Л. Федулової, А. Чухна, Л. Янковської та інших дослідників.

У той же час, вітчизняними вченими ще недостатньо досліджено особливості та напрямки формування сучасної вітчизняної моделі відтворення кваліфікованої робочої сили, особливо з вищою освітою в умовах модернізації як національної економіки, так і суспільства загалом.

Ось чому метою даної статті є визначення основних особливостей та принципів засад розвитку сучасної моделі формування та використання фахівців з вищою освітою та обґрунтування економічної категорії, що б дозволяла комплексно характеризувати процеси відтворення економічно активного населення з вищою освітою.

Протягом XX ст. та на початку XXI ст., у зв'язку з перманентним зростанням важливості людського фактора, відбувалося й адекватне збагачення категоріального апарату як у вітчизняній, так і у зарубіжній економічній теорії, який відбивав особливості умов відтворення та якісні характеристики людських ресурсів, а також їх безпосередній вплив на процес соціального й економічного розвитку суспільства.

Так, у вітчизняній економічній теорії, перша важлива спроба комплексно врахувати не лише кількісні, а й у повній мірі якісні характеристики трудових ресурсів, а також умови їх відтворення, була здійснена з введенням наприкінці 70-х років категорії «трудовий потенціал».

В економічній теорії західних країн, починаючи з 60-х років XX століття, за умов зростання вимог працедавців до якісних характеристик робочої сили, досить поширене використання знайшло поняття «людський капітал». Так, Г. Беккер зазначав, що «людський капітал формується за рахунок інвестицій у людину, серед яких можна назвати навчання, підготовку на виробництві, витрати на охорону здоров'я, міграцію і пошуки інформації про ціни та доходи» [7].

За умов переходу до ринкових відносин пильна увага людському капіталу почала приділятися і в Україні. Поряд з цим, розглядаючи теорію трудового потенціалу з врахуванням аспектів ринкових відносин, київськими науковцями під керівництвом Бондар І.К., за участю провідних фахівців: Краснова Ю.В., Кузнецової О.М., Колешні Л.Г., Лича В.М., Рудченка О.Ю., Соколенка Н.А., Сологуб О.П. та Ярошенко Г.В. розглянуто трудовий потенціал в контексті формування трудового капіталу. Їх позиція зводиться до розуміння трудового капіталу як накопиченої цінності, як виробничого та інвестиційного ресурсу, джерела доходу, як об'єкта власності, як носія ризику і як джерела створення додаткової вартості [3].

У той же час, за умов необхідності розбудови економіки постіндустріального типу з'являється актуальність виокремлення та розгляду категорії, яка б характеризувала саме економічну активність працездатного населення з вищою освітою, котра буде здатна працювати з інформацією та створювати нові знання, тобто формувати головне джерело створення доданої вартості інноваційної моделі економіки. На нашу думку, такою категорією може бути «професіональний потенціал». При цьому, методологічною відмінністю категорії «професіональний потенціал» від такої як «трудовий потенціал» є те, що об'єктом дослідження виступають не загалом штатні або кваліфіковані працівники, а працівники з вищою освітою, так звані

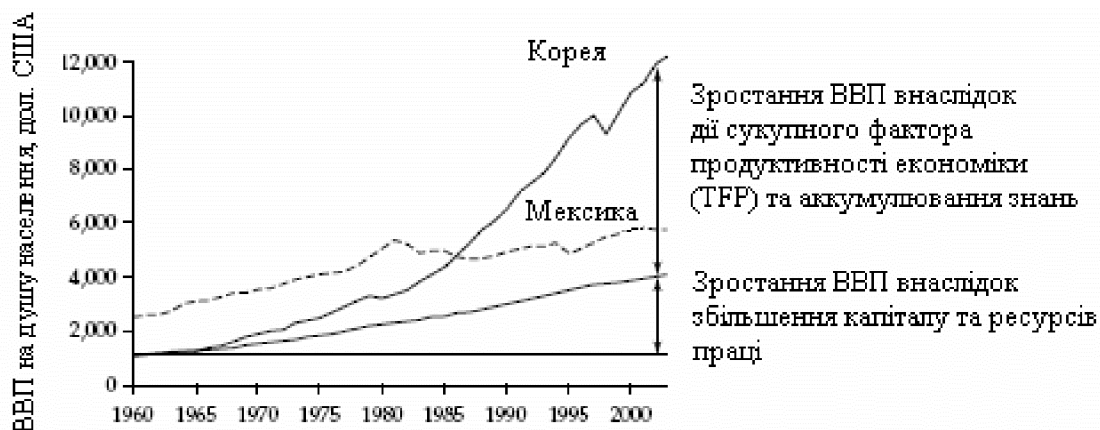
«працівники знання», діяльність яких має бути спрямована саме на збір інформації, її обробку, формування нових знань та їх передачу.

Професіональний потенціал відбиває як наявні якісні та кількісні характеристики певної групи працездатного населення, так і можливості його подальшого розвитку (зростання) за рахунок внутрішніх та зовнішніх джерел. Він характеризує кількісні та якісні характеристики спеціалістів і висококваліфікованих працівників (підприємства, галузі, території) з вищою освітою з приводу їхньої реальної та потенційної спроможності створювати матеріальні й духовні цінності за визначених соціально-економічних умов та отримувати відповідний дохід.

Таким чином, враховуючи той факт, що в сучасній економіці основний інтелектуальний капітал буде створювати зайняте населення переважно з вищою освітою, то питання дослідження ефективності соціальних та економічних умов формування, розподілу, професійного розвитку та використання даної категорії працівників буде постійно зростати. Останнє і обумовлює, як вже зазначалось, актуальність та необхідність дослідження такої категорії як «професіональний потенціал».

Підтвердженням цьому служить той факт, що враховуючи темпи зростання частки американських працівників з вищою освітою експерти вважають, що до 2010-2015 рр. кожний середній американець зможе підвищити свою освіту до рівня випускника коледжу. У країнах ОЕСР також постійно спостерігається зростання частки працівників з вищою освітою. У промисловості розвинених країн частка дорослого населення, яке має вищу освіту, за період з 1975 – 2000 рр. зросла з 22 % до 41 %, тобто майже вдвічі. Але, навіть при значному зростанні частка працівників з вищою освітою є недостатньою для задоволення зростаючого попиту. Результати досліджень еволюції ринків праці Великобританії та США свідчать про постійне зростання попиту на молодих працівників з вищою освітою.

Аналізуючи досвід та великі досягнення щодо розвитку національної економіки Південної Кореї у порівнянні з Мексикою експерти Світового банку дійшли до висновків, що значна частка зростання ВВП на душу населення протягом 1960-2000 рр. була досягнута за рахунок накопичення нових знань (рис. 1) [10].



Джерело: [10]

Рисунок 1 – ВВП на душу населення в Кореї та Мексиці, 1960-2000 рр.

За даними ЮНЕСКО, в двадцяти країнах працює 95% всіх вчених світу, й саме в цих країнах дохід на душу населення зростає щорічно на 200 дол. США; в решті країн працює всього 5% вчених світу та щорічний приріст складає лише 10 дол. США. Свідченням вірності даного твердження є той факт, що на високорозвинені країни припадало, за період 1989- 2000 рр., 88,47% загального обсягу фінансування науково-

дослідних та дослідно-конструкторських робіт у світі (табл. 1).

Таблиця 1 – Витрати на НДДКР у деяких країнах світу

Країни	Витрати на НДДКР у % до ВВП (1989-2000)	Витрати на НДДКР у % до світових витрат
Всього у світі	2,38	100,00
Країни з низьким рівнем розвитку	0,50	0,67
Індія	1,23	0,67
Країни з рівнем розвитку нижче середнього	0,72	3,39
Китай	1,00	1,02
Країни з рівнем розвитку вище середнього	0,99	2,02
Бразилія	0,77	0,69
Високорозвинені країни	2,61	88,47
США	2,69	30,83
Європейський Союз	2,12	20,43
Японія	2,98	19,39

Джерело: складено за даними [11]

Дослідження соціально-економічних показників відтворення якісних та кількісних характеристик професіонального потенціалу в Україні засвідчило негативні процеси на фазах від формування до використання й розвитку. Аналіз демографічних показників населення свідчить, що впродовж останніх років в Україні відбувається звужене відтворення і, як наслідок, збільшення частки населення старшої за працездатний вік та зменшення частки молоді у структурі економічно активного та зайнятого населення. Це обумовлює необхідність, як і в більшості розвинених країнах світу, окрім поліпшення державної демографічної політики, забезпечувати зростання продуктивності праці населення за рахунок підвищення його освітнього та професійно-кваліфікаційного рівня.

У той же час в Україні має місце зростання частки зайнятого населення з вищою освітою за умов існування застарілого технологічного базису національного господарства та становлення екстенсивної моделі розвитку професіонального потенціалу. Проте, незважаючи на зростання кількісних показників охоплення населення вищою освітою даний процес може відбивати не прогресивні тенденції соціально-економічного розвитку, а бути проявом, за висловом Р. Нельсона та С. Уінтера, “рутинізації”, тобто адаптації соціально-економічної системи до інновацій чи якісних трансформацій, зокрема у сфері людських ресурсів [5, С.31, 149.]. Даний процес може бути як орієнтованим на потреби традиційної економіки, так і навпаки відбуватися неконтрольовано приводячи до дисбалансу між ринком освітніх послуг та ринком праці. При цьому при поступовому зростанні освітнього рівня населення та відсутності інтенсивного технологічного розвитку економіки даний дисбаланс є закономірним. Інтенсивна, або інноваційно орієнтована модель розвитку якісних характеристик професіонального потенціалу спрямована на підвищення ефективності використання людських ресурсів в економіці як за рахунок підвищення освітнього та професійно-кваліфікаційного рівня, так і за рахунок формування сучасної технологічної бази та інноваційної інфраструктури національного господарства. При цьому якісний розвиток професіонального потенціалу має бути обов’язково взаємопов’язаний з поточними та перспективними якісними структурними зрушеннями

в процесі модернізації економіки (табл.2).

Таблиця 2 – Особливості екстенсивної та інтенсивної (інноваційно орієнтованої) моделей відтворення професіонального потенціалу

№ з/п	Характеристики	Екстенсивна модель розвитку ПП	Інтенсивна (інноваційно орієнтована) модель розвитку ПП
1.	Чисельність економічно активного населення з вищою освітою	зростає	зростає
2.	Ринок кваліфікованої праці	чітко несформований	сформований, зростає
3.	Відповідність структури підготовки фахівців потребам працедавців	існують значні відхилення	в цілому відповідає, існують певні відхилення
4.	Якість підготовки у ВНЗ	поступово знижується	стабільна, або підвищується
5.	Технології навчання	переважно традиційні	переважно інноваційні
6.	Рівень інтеграції між ВНЗ та виробництвом	переважно низький	постійно зростає
7.	Технологічний рівень підприємств	переважно низький	переважно високий
8.	Потреба у фахівцях з високим проф.-квал. рівнем підготовки	мала	постійно зростає
9.	Рівень оплати праці фахівців з вищою освітою	• низький	високий
10.	Рівень участі працедавців у процесі підготовки фахівців	низький (незацікавлені)	переважно високий
11.	Підвищення кваліфікації кадрів	Формально - періодичність більше 5 років.	Формально (1-3 роки), неформальними методами - безперервно

Джерело: складено автором

Результатом функціонування екстенсивної моделі відтворення професіонального потенціалу є той факт, що в Україні за період 1998–2009 років частка інноваційно активних промислових підприємств знизилася з 18,7 до 12,8% на тлі стрімкого підвищення частки населення з вищою освітою (рис.2).

За умов існування такої моделі професіональний потенціал як головний чинник інтелектуалізації праці не зможе виступати активним агентом модернізаційних трансформацій національної економіки.



Джерело: складено автором за даними [Статистичний щорічник України за 2009 рік: Стат. збірник./ Державна служба статистики України. – К., 2010.- С. 380]

Рисунок 2 – Динаміка інноваційної активності підприємств промисловості та частки працівників з повною вищою освітою в Україні, %

При цьому у країнах Європейського Союзу мінімальні значення показників інноваційної активності підприємств мають Португалія – 26% і Греція – 29%. Тобто навіть у цих найменш розвинутих країнах ЄС рівень інноваційності економіки у середньому в 2 рази вищий, ніж в Україні.

На ринку праці в Україні має місце професійно-кваліфікаційний дисбаланс, який проявляється у наявності значних за чисельністю фахівців, професії яких не мають попиту, в поєднанні з дефіцитом кваліфікованих працівників багатьох інших професій. Проте, незважаючи на це, за рівнем освіти спостерігається більш висока конкурентоспроможність саме фахівців з повною вищою освітою. Так, у 2010 році серед населення з повною вищою освітою спостерігався найвищий рівень економічної активності - 79,1% (в середньому – 63,7 %) та зайнятості - 73,7% (в середньому – 58,5 %), а також найнижчий рівень безробіття - 6,8% (в середньому – 8,1 %) та низький рівень участі в неформальному секторі економіки – 5,9% (в середньому – 16,7 %) [2, С.63, С.89].

Така ситуація пояснюється тим фактом, що за умов зниження технологічного рівня виробництва, наявності низького рівня заробітної плати та відсутності її диференціації залежно від освітньо-кваліфікаційного рівня фахівці з вищою освітою досить часто працюють на робочих місцях, що не потребують такої високої кваліфікації, та, відповідно, витісняють фахівців із більш низьким рівнем освіти. Так, за даними “Звіту зі світового людського розвитку”, у 2009 році частка населення у віці понад 25 років з вищою освітою становила в Україні 38%, а з повною середньою та середньою спеціальною – 36,0%. Водночас у таких країнах, як США, Японія та Німеччина, дані співвідношення становлять відповідно 36,2 та 49,0%, 43,9 та 30%, 21,4 та 57,1% [8, С.200]. У 2011 р. тенденції продовжуються і рівень охоплення населення вищою освітою є одним з найвищих у світі і становить 81,1 % [9, С.159].

Відповідно, в Україні має місце надлишок фахівців із вищою освітою на ринку праці, які або працюють не у відповідності зі своїм професійно-кваліфікаційним рівнем, або поповнюють лави безробітних. За оцінками науковців відсоток фахівців, які працюють не за фахом коливається від 40 % та за певними спеціальностями досягає до 70 % [1, С.17].

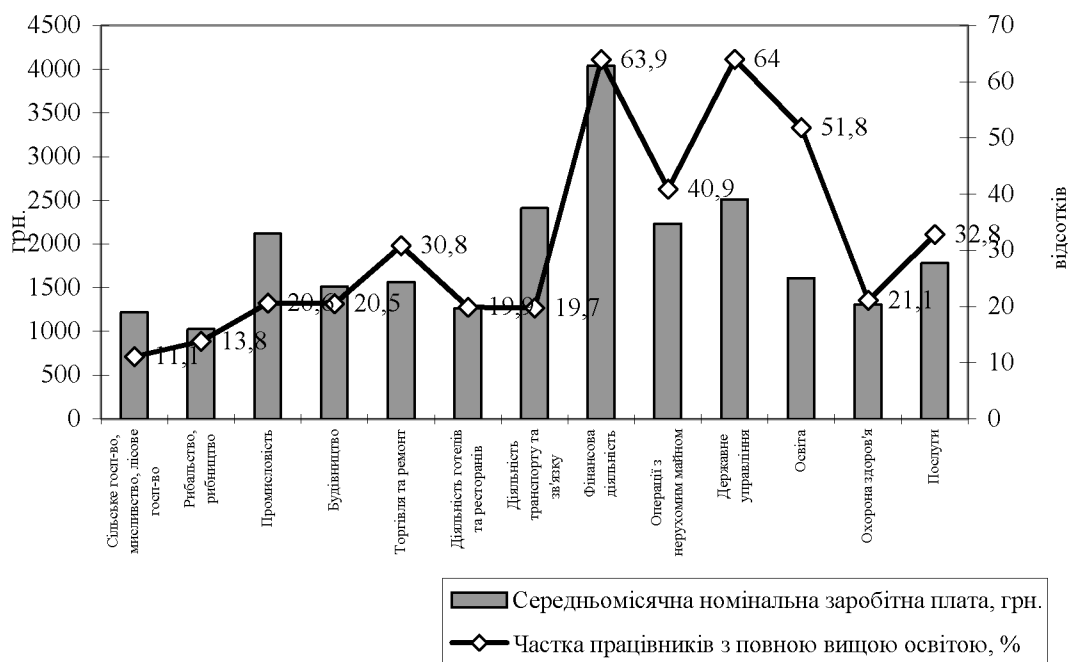
За нашими підрахунками, якщо середній освітній рівень зайнятого економічно активного населення протягом 2004–2008 років зріс з 11, 4 до 11,5 року, то безробітного – з 10,7 до 11,1 року [3, С.105].

Поряд із цим за останні роки на відміну від розвинених країн світу трансформація структури зайнятості у бік розширення сфери послуг не сприяла інтелектуалізації реального сектору національної економіки. Головною причиною таких змін стали занепад та банкрутства багатьох вітчизняних промислових та сільськогосподарських підприємств, котрі продовжують працювати на основі застарілих технологій, що створює передумови для подальшого поглиблення кризових явищ в економіці країни. Саме тому подальший розвиток економіки на таких засадах призводитиме до подальшого прогресуючого відставання рівня розвитку України від країн ЄС.

Така ситуація пояснює незадовільний рівень уваги як держави, роботодавців, так і самих найманих працівників до свого професійного розвитку протягом трудового життя після отримання формальної освіти [3, С.338-341].

Технологічна застарілість вітчизняних підприємств, низька якість вищої освіти та незацікавленість працівників у регулярному підвищенні своєї професійної кваліфікації, призводить до того, що в Україні на сучасному етапі соціально-економічного розвитку якісні характеристики, зокрема професіонального потенціалу, не можуть повною мірою бути гідно реалізовані на ринку праці. При цьому, за умов

низького рівня оплати праці, в нашій країні має місце диференціація в оплаті праці не відповідно до освітнього та кваліфікаційного рівня робочої сили, а носить галузевий та регіональний характер (рис. 3), що додатково знецінює орієнтацію населення до отримання та використання знань у своїй професійній діяльності.



Джерело: складено за даними [Статистичний щорічник України за 2009 рік: Стат. збірник./ Державна служба статистики України. – К., 2010.- С. 380, 398]

Рисунок 3 - Частка працівників з повною вищою освітою та середньомісячна заробітна плата за видами економічної діяльності у 2009р.

Таким чином, виходячи із зазначеного, невід'ємною умовою подальшої модернізації національної економіки є створення інноваційно-орієнтованої моделі відтворення людських ресурсів, зокрема, професіонального потенціалу України. Результатом створення такої моделі має бути становлення принципово нової системи формування, використання та розвитку людських ресурсів, орієнтованої на досягнення стратегічних цілей модернізації економіки і суспільства України за рахунок, з одного боку, систематичного отримання фахівцями новітніх професійних теоретичних та практичних знань і навичок, а також розвитку мотиваційних орієнтацій до інноваційної трудової діяльності, а з іншого - створення інноваційної системи (на національному та регіональних рівнях), яка буде постійно потребувати таких кадрів.

Список літератури

1. Геєць В.М. Наслідки демографічних викликів для економічного зростання в Україні // науково-економічний та суспільно-політичний журнал «Демографія та соціальна економіка» - К., ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, № 1 (15) 2011.- С. 3-23.
2. Економічна активність населення України 2010 / Стат. збірник./ Державний служба статистики України. – К., 2011.-208 с.
3. Левченко О.М. Професіональний потенціал: регуляторні механізми інноваційного розвитку. / О.М. Левченко. Монографія – Кіровоград: КОД, 2009. – 375 с.
4. Лич В.М. Трудовий потенціал: теорія та практика відтворення: Монографія.- К.: Наук. Світ, 2003.- С.10
5. Нельсон Р., Уинтер С. Эволюционная теория экономических изменений. – М.: Дело, 2002. – 536 с.
6. Формирование общества, основанного на знаниях. Новые задачи высшей школы / Пер. с англ.- М.: «Весь Мир», 2003.- С. 26
7. Becker G.S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis / G.S. Becker. – N.Y., 1964.

8. Human development report 2009. Overcoming barriers: human mobility and development. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://hdr.undp.org/en/media/HDR 2009 EN Complete.pdf>.
9. Human development report 2011. Sustainability and equity: a better future for all. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://hdr.undp.org/en/media/HDR 2011 EN Complete.pdf>.
10. Mexico's Transition to a Knowledge-Based Economy. Challenges and Opportunities // Yevgeny Kuznetsov, Carl. J. Dahlman // The International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank. – 2008. – p.4.
11. Thirlwall A. Growth and Development. With Especial Reference to Development Economics. 6-th Edition / A. Thirlwall. – L.: MacMillan, 1999.

Н. Легинькова, А. Левченко

Профессиональный потенциал как фактор развития национальной экономики

В статье обосновывается необходимость трансформации подходов к обеспечению процесса воспроизводства профессионального потенциала в условиях модернизации национальной экономики. Проанализировано современные мировые и отечественные тенденции формирования, использования и развития качественных характеристик специалистов с высшим образованием. Охарактеризованы особенности инновационно ориентированной модели воспроизводства профессионального потенциала. Обосновано необходимость и направления ее внедрения.

N. Leginkova, O. Levchenko

Professional potential as a factor of the national economy development

In the article the necessity of transformation of approaches to providing the process of professional potential reproduction in terms of national economy modernization is grounded. The modern world and domestic trends of higher educated employees qualitative characteristics forming, usage and development are analyzed. The features of the innovative oriented model of professional potential reproduction are described. The necessity and directions of its introduction are argued.

Одержано 13.02.12

УДК 351.522.4:330.131.7(477)

Н.М.Глевацька, доц., канд. екон. наук, В.О.Липчанський, доц., канд. пед. наук

Кіровоградський національний технічний університет

Особливості управління персоналом у кризовий період: рекомендації і модель антикризового управління

Визначено поняття антикризове управління персоналом. Дослідженні помилки менеджерів в кризовий період і причини спротиву персоналу щодо змін в роботі компанії під час кризи. Встановлені основні вимоги щодо системи управління персоналом в умовах економічної нестабільності. Розроблено алгоритм дій щодо мінімізації спротиву персоналу змінам та механізм його реалізації.

криза, антикризове управління персоналом

Постановка проблеми у загальному вигляді. Криза приховує в собі не тільки проблеми і біди, але й можливості для компаній, які зуміють вчасно зробити відповідні кроки і вийти на новий якісний рівень, при цьому суттєво підвищити свою ефективність. Сьогодні власники підприємств або наймані менеджери намагаються

© Н.М.Глевацька, В.О.Липчанський, 2012