

2. Петрова Т. Професійний розвиток працівників: проблеми стимулювання персоналу та заінтересованості роботодавців / Т. Петрова // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 2. – С. 26-34.
3. Семикіна М. Потреби, інтереси і ціннісні орієнтації як найважливіші елементи мотиваційного механізму / М. Семикіна // Стратегія економічного розвитку України: Наук. зб. – К.: Київський нац. економ. ун-т, 2001. – Вип. 7 – С. 93 – 99.

А. Орлова

Формирование мотивации населения к эффективному профессиональному обучению

Статья посвящена исследованию формирования мотиваций населения к эффективному профессиональному обучению. На основе проведенного мониторинга распределены по приоритетности мотивы выбора профессии, продолжения профессионального обучения, мотивы трудоустройства после завершения профессионального обучения, а также мотивы работодателя о предоставлении рабочего места претенденту.

A. Orlova

Formation of the population's motivations to effective professional training

The article is devoted to the formation of population's motivations to effective professional training. Based on monitoring by priority reasons for choice of profession, continuing professional education, self-employment after completion of vocational training and motivation of the employer to provide job applicant are distributed.

Одержано 02.03.2012

УДК 331.522.4.

М.В. Пустовіт, здобувач

Кіровоградський національний технічний університет

Механізм модернізації трудових ресурсів (зарубіжний досвід)

Розглянуто вплив особливостей соціально-економічного розвитку економік країн світу на формування механізму модернізації трудових ресурсів. Соціально-економічний розвиток, трудові ресурси, модернізація, модернізація трудових ресурсів економіки

Актуальність проблеми. Подальші перспективи розвитку економіки України залежать від своєчасного розв'язання проблеми ефективного трудових ресурсів як на рівні країни, так і в її регіонах. В цілому зрозуміло, що ця проблема вимагає пошуку найбільш виважених рішень, враховуючи досвід розвинених країн, що кінцевою метою ставлять отримання позитивного ефекту від його використання. Пошуку ефективних механізмів модернізації трудових ресурсів економіки має віднайти достойна увага, як у наукових дослідженнях, так і при виконанні завдань щодо впровадження отриманих теоретичних та практичних досягнень. Тому актуальним є аналіз впливу особливостей соціально-економічного розвитку економік країн світу на формування механізму модернізації

трудоресурсного забезпечення та впровадження ефективних його положень у розробку регіональних програм формування та розвитку трудоресурсного забезпечення України.

Аналіз наукових досліджень. Дослідженню проблем формування, розвитку і реалізації трудових ресурсів присвятили свої праці американські вчені – Т. Шульц [1], Г. Беккер [2, 55], Дж. Кендрик [3], Ф. Махлуп [4]. Деяко пізніше ці аспекти знайшли відображення у дослідженнях європейських економістів, російських вчених, зокрема С.А. Дятлова [5], С. Валентя [6], А.М. Олійника [7], Р. Капелюшнікова [8]. Серед українських вчених дослідженнями проблем трудоресурсного забезпечення займаються О.Ю. Амосов [9], О.А. Грішнова [10], М.І. Долішній [11], В.О. Куценко [12], С.В. Кривенко [13], Л.Ю. Мельник [14], І.О. Джаїн [15], С.І. Пирожков [16] та ін. З огляду на наявні публікації відмічаємо, що науковим здобуткам бракує системності у формуванні дієвого механізму модернізації трудоресурсного забезпечення з використанням успішних здобутків розвинених країн світу.

Постановка проблеми. Метою дослідження є здійснення аналізу механізмів модернізації трудоресурсного забезпечення, що діють в країнах з розвинутою економікою.

Виклад основного матеріалу. Трудоресурсне забезпечення визначатимемо сукупністю реальних та потенційних якісних та кількісних характеристик працездатного населення (трудова ресурсів), які використовуються або можуть бути використані в процесі праці. Концептуально уявляємо модернізацію як процес прогресивних змін, що діє за напрямками, комплексно впливаючи, як на окремі компоненти трудоресурсного забезпечення економіки, так і на весь механізм такого забезпечення в цілому. Модернізація трудоресурсного забезпечення економіки регіону, у свою чергу охоплює своїм впливом: населення економічно активне, зайняте, не зайняте, молодше працездатного віку, працездатного віку, старше працездатного віку, пенсіонерів, інвалідів, безробітних; засоби праці (знаряддя, інструменти, обладнання, машини, устаткування, будівлі, споруди), предмети праці (сировину, напівфабрикати, паливно-мастильні матеріали, енергію); природні ресурси (грунти, надра, повітряний басейн, водний басейн); інформацію, комунікації, цінні папери тощо.

Стратегія соціально-економічного розвитку національної економіки спрямована на децентралізацію державного управління і передбачає передачу значної кількості функцій та повноважень із центру до регіонів, підвищуючи їх роль стосовно стану трудоресурсного забезпечення. Саме на рівні регіонів відбувається формування і розвиток трудових навичок населення, починаючи від дітей (їх народження, виховання, підготовку до трудової діяльності) і закінчуючи передаванням досвіду й накопичених професійних знань людей похилого віку, удосконалення знарядь виробництва, залучення наявних ресурсів у процес виробництва товарів та послуг.

Для забезпечення ефективної взаємодії та координації всієї множини складових трудоресурсного забезпечення необхідна розробка відповідного за ефективністю механізму регулювання процесів, притаманних такому забезпеченню, під яким розуміють:

– М.І. Пічуліч та В.В. Мікловда – "систему соціальних і економічних методів, заходів і організаційних форм, приведення в дію яких забезпечує його ефективне функціонування" [17; с. 70];

– С.В. Мочерний – "систему, що визначає порядок певного виду діяльності" [18; с. 355];

– М.І. Круглов – "найбільш активну складову системи управління, що забезпечує вплив, від якого залежить результат діяльності керованого об'єкта" [19; с. 111];

– Г.Т. Куліков – "сукупність методів та прийомів впливу з боку системи управління" [20; с. 54].

Виходячи зі спільного для відзначених вище альтернатив, механізм модернізації трудових ресурсів забезпечення розглядатимемо як підсистему управління, яка, опираючись на результати оцінки якості трудових ресурсів забезпечення відповідно сформованої методичної бази, визначає чинники, активізація дії яких на об'єкти впливу забезпечує потрібний рівень його розвитку.

Розуміння можливості суттєвої розбіжності між якістю трудових ресурсів забезпечення, отриманого за результатом впливу тих чи інших чинників, та бажаною якістю, змушує доповнити механізм цільовими орієнтирами, за якими можна було б визначити, які саме чинники, у якому напрямку і з якою силою слід активізувати. Це надає механізму особливості діяти по різному залежно від цільових установок, про що свідчить досвід систем, різних за стратегіями соціально-економічного розвитку.

Так, обмежуючись лише елементом людських ресурсів як основним компонентом "американської моделі" управління, науковці визнають "організаційну автономність" та "незалежність", властиві американській економіці [21; с. 540]. Відчуття кожним громадянином можливості досягти успіху у разі прикладення достатніх зусиль та покращити професійні і ділові якості виховує масово психологію розрахунку лише на власні сили. Роль субсидій, соціального забезпечення, державної підтримки відходять для населення США на другий план. Зрозуміло, що це не може не позначитися на дії механізму трудових ресурсів забезпечення, де первинними для американця виявлятимуться індивідуальні якості людини, інші – другорядними.

Особливість економік країн світу мати різну стратегічну орієнтацію соціально-економічного розвитку достатньо глибоко висвітлена в монографії О.Ф. Новікової, С.М. Гриневської, Л.Л. Шамілевої на прикладі шведської, німецької, японської національних економік [22; с. 98].

"Шведській моделі" державного регулювання економіки притаманні принципи організації, які забезпечують країні розвиток впродовж тривалого часу без соціальних потрясінь, політичних конфліктів, одночасно забезпечуючи високий рівень життя та соціальні гарантії для більшості населення, це:

– в економічній сфері – висока конкурентоспроможність промисловості, що базується на створенні особливого сектору економіки, заснованого на інтеграції між наукою, освітою і виробництвом, на взаємодії державних інститутів з приватним бізнесом, співпраці та зрощенні великих підприємств з малими і середніми в комплексні науково-виробничі системи, які функціонують самостійно, інтеграції різних сфер діяльності, починаючи від виробництва нових знань до їх освоєння інноваційним підприємством [там само; с. 100];

– у соціальній сфері – зростання ролі людського чинника – висококваліфікованої та інноваційної праці серед традиційних факторів виробництва (праця, капітал, технології, природні ресурси), що забезпечує соціальну гарантію економіки країни і зумовлює високий рівень її стабільності [там само; с. 100].

Дотримання згаданих принципів призвело до високого рівня життя і соціальної захищеності для більшості населення Швеції, що поєднується з майже повною зайнятістю, високою економічною ефективністю, зростанням продуктивності праці. Навіть при високому рівні оподаткування близько половини населення виражають готовність їх сплачувати заради права претендувати на високий рівень державних соціальних витрат [23; с. 71-84]. Соціально орієнтована економічна система Швеції формує високий рівень життя завдячуючи висококваліфікованої продуктивній праці, стимулюючи використання творчих сил населення при виробництві високоякісної інноваційної продукції. Державним регулюванням охоплено не тільки доходи і

прибутки, але й робоча сила, капітал. Держава перетворилася у найбільшого наймача робочої сили, забезпечуючи робочі місця приблизно для третини економічно активного населення [22; с. 104].

"Шведська модель" – один із позитивних варіантів створення особливої форми суспільства добробуту, в якому трудоворесурсне забезпечення передбачає розвиненість інноваційного сектору в самому широкому його варіанті – від інновацій у розвиток фізичного, до інновацій у розвиток людського капіталу, та спеціалізації на виробництві наукоємної продукції за рахунок модернізації засобів та предметів праці, технологій, виробництв в цілому.

Ще одним прикладом суттєвих зрушень в соціальній орієнтації економіки в цілому, та її трудоворесурсному забезпеченні, зокрема, простежуються в Німеччині. На конституційному рівні визнано, що держава бере участь у виконанні завдань земель (у нашому розумінні – регіонів), якщо ці завдання визнані значущими для населення країни і стосуються поліпшення умов життя [24; с. 26]. Соціальною орієнтацією економіки Німеччини передбачено конкурентні можливості саморегуляції ринку з активною координуючою та контролюючою функцією держави, спрямованою на збереження стійких цін, високий ступінь зайнятості, економічне зростання [25; с. 104-107]. Управління економікою країни побудовано з орієнтуванням на особливості федерального устрою країни, де враховано наявність відповідних рівнів завдань з відсутністю їх дублювання, наявність у механізмі великої кількості громадських утворень на кшталт союзів працедавців, профспілок, торговельно-промислових палат тощо. Поєднання економічної ефективності і соціальної справедливості стосується всіх рівнів – федерації в цілому, земель (регіонів) та місцевих громад. У основу функціонування ринкового механізму покладено конкуренцію при одночасній наявності суттєвих соціальних допомог. Останнє, зокрема, піддається критиці з позиції втрати заробітної платою стимулюючих функцій. Зокрема, за наведеними в [26; с. 26] розрахунками, різниця між заробітною платою голови сім'ї в складі двох дітей при мінімальній зарплаті 8,7 євро за годину після виплат податків і внесків з додатком соціальної субсидії відрізнятиметься від соціальної допомоги у випадку, коли б він не працював, складатиме 146 євро, що не уявляється принциповим, щоб працювати 155 годин на місяць. Отже економіці цієї країни, робить висновок автор розрахунків Х.-В. Зинна [26], "потрібен перехід до конкурентоспроможної заробітної плати при обмеженні всіх видів соціальних допомог".

Відповідно дотримуваної в цій країні політики, згідно якої максимально можливу кількість людей держава зацікавлена зробити власниками, зменшується залежність найманих працівників від єдиного для них джерела доходу, отже від продажу робочої сили. Натомість стимулюється накопичення власності, яка приносить прибуток у формі цінних паперів, об'єктів нерухомості тощо, що видається більш ефективним ніж зростаюча частка заробітної плати у національному доході (з 1950-го по 1991-й рік вона збільшилася майже у півтора рази – з 58% до 71% [27]). Такою політикою охоплено три напрямки: загальне стимулювання заощаджень; стимулювання утворення власності у найманих працівників, яким щорічно охоплюється близько 22 млн. осіб; участь найманих працівників у розподілі прибутку [28].

Непомірними для цієї країни визнаються витрати на утримання пенсіонерів, що приводить до необхідності збільшення загальної тривалості трудової діяльності [29; с. 4-10].

Канцлером ФРН А. Меркель запропонована до виконання програма, націлена стратегічно на вирішення завдань, частина з яких прямо стосуються трудоворесурсного забезпечення [30]. Це, зокрема: забезпечення стійкого економічного зростання; консолідація фінансів і реформа оподаткування; ментальне і економічне зрощування

сходу і заходу країни; забезпечення гідного рівня життя; скорочення розриву в доходах; стимулювання народжуваності; забезпечення сприятливих умов для розвитку людського капіталу [там само].

Згаданий характер стратегічних пріоритетів, як відмічають О.Ф. Новікова, С.М. Гриневська, Л.Л. Шамілева у [22; с. 115] є "типовим для більшості європейських країн".

Визнання людини, а разом з тим населення країни як сукупності індивідів – її громадян, головною цінністю нації, зумовивши орієнтування соціально-економічного розвитку більшості економічно розвинених європейських країн на розвиток саме людини, визначило в цілому стрижневий напрям державного регулювання соціальних процесів у кожній з них. Помітною для науковців стала тенденція збільшення державних видатків на соціальні потреби у порівнянні з витратами на розвиток виробництва, характерна не лише цим країнам, але й економікам практично всіх країн світу [31; с. 33]. Відмічений науковцями дисбаланс пояснюється кількома особливостями: по-перше, видатки на соціальний розвиток не супроводжуються покращенням показників життя населення країни навіть при збільшенні видатків на це [там само]; темпи росту соціальних видатків прискорюються порівняно з темпами росту ВВП [там само]; фінансовий тягар від реалізації соціальних програм поруч зі зміною демографічної ситуації та інших показників соціально-економічного розвитку стає не під силу як для країн в цілому, так і для окремих регіонів, підприємств [там само].

Перехід до досвіду Японії виводить на передній план розгляду "інтерналізацію ринку робочої сили" як центральну стратегію моделі управління людськими ресурсами цієї країни, відповідно якої персонал немов би ізольовує себе у межах підприємства [21; с. 561]. У більшості великих корпорацій для роботи в компанії персонал відбирається і виховується перше всього у ній же. Внутрішні правила управління людськими ресурсами сприяють створенню унікального ринку робочої сили в межах самої організації. Як результат, організації намагаються бути незалежними, по можливості не мати доступу робочої сили із зовнішніх ринків людських ресурсів. Тобто, міграції, як характерна для багатьох країн особливість трудових ресурсів, для Японії не характерні. Суттєвості набула особливість вибору молодих фахівців, що закінчили навчальні заклади, не мають достатнього досвіду, але виявляють бажання і демонструють можливості оволодіння необхідними професійними якостями. Корпорації демонструють розробку власних структур розвитку людських ресурсів, орієнтуючись переважно на професійну підготовку поза робочим часом, без відриву від виробничого процесу, ротацію на робочих місцях, внутрішні кадрові переміщення. На відміну від подібних програм країн заходу така система сприяє загальному розвитку професійних навичок, умінню адаптуватися до виробничого середовища. Велика увага надається урахуванню віку, стажу, освіти, статі працівника, незначна – виробничій діяльності, результати якої повинні бути гарантовано високоякісними [21; с. 562-563]. Останнє накладає особливий відбиток на всій системі трудових ресурсів, яка в усіх своїх складових має бути взаємоузгоджена, але сама узгодженість покладається не на вольовий вибір людини-працівника, а на систему управління в тій корпорації, де здійснюється трудова діяльність, з використанням повної гами необхідних для цього ресурсів гарантованої якості.

Отже, покладаючись на досвід країн світу, висвітлений вище, приходимо до важливого для виконуваного дослідження висновку: досягнення позитивного ефекту від орієнтування трудових ресурсів на активізацію лише чинників соціально орієнтованого (людського) розвитку неможливо без одночасної активізації інших складових, тобто необхідною для позитивних стратегічно орієнтованих зрушень

виявляється модернізація всіх складових трудоворесурсного забезпечення, здійснюваних як на рівні економіки в цілому, так і на рівні регіонів. Останнє вимагає розробки необхідних для цього механізмів.

Наявність великої кількості механізмів різнопланової дії наводить на думку про необхідність створення у якості "надбудови" ще одного механізму, здатного координувати дії діючих механізмів, що апіорі ускладнює і без того складну систему управління соціально-економічним розвитком, або нового у діючій системі елементу – механізму модернізації трудоворесурсного забезпечення з передачею йому локальних функцій управління, що компенсувало б ускладнення, обумовлені введенням нового елементу, спрощенням в частині виконуваних функцій управління. Виходячи з уявлення про складність системи (s) як про величину, залежну від кількості виконуваних кожним елементом функцій ($f, f \geq 1$; з метою спрощення вважаємо кількість виконуваних елементами функцій однаковою для різних елементів) та кількості елементів, які їх виконують ($n, n \geq 1$), і приймаючи гіпотезу про таку залежність як таку, що описується виразом $s = a \cdot f^b \cdot n^c$, у варіації "надбудови" матимемо складність $s_1 = a \cdot (n \cdot f + f^n)^b \cdot (n+1)^c$, а у випадку створення механізму трудоворесурсного забезпечення як нового (додаткового) елементу, – складність $s_2 = a \cdot ((n+1) \cdot f)^b \cdot (n+1)^c$. Порівняння оцінок складності у вигляді відношення $s_1/s_2 > 1$ (складність у першій варіації більше складності у другій варіації) приводить тотожними перетвореннями до виразу $f^{n-1} > 1$, який завжди справджується при $n > 1$. Тобто при наявності більше одного елементу у системі складність у варіації "надбудови" завжди вища. Звідси висновок: при наявності в системі більше одного елементу, що для досліджуваних нами систем є звичним явищем, та при урахуванні складності системи, формування механізму трудоворесурсного забезпечення слід здійснювати з використанням схеми, за якою нерівність $s_1/s_2 > 1$ не справджувалася б. Такою схемою є створення механізму як нового (додаткового) елементу системи.

Перспективи подальших розвідок у даному напрямку будуть стосуватися визначення напрямів модернізації трудоворесурсного забезпечення економіки регіонів та розробки пропозицій щодо удосконалення інфраструктури трудоворесурсного забезпечення потреб економіки регіонів країни.

Список літератури

1. Schultz T. Investment in Human Capital / Schultz T. — N.Y., 1971.
2. Беккер Г. С. Человеческое поведение: экономический поход / Г. Беккер; [пер. с англ.]. — М. : ГУВШЭ, 2003. — 672 с. — (Избранные труды по экономической теории).
3. Кендрик Дж. Совокупный капитал США и его формирование / Кендрик Дж. — М., 1978. — 450 с.
4. Machlup F. The Economics of Informations and Humen Capital. Princeton / Machlup F., 1984. — P. 419.
5. Добрынин А.И. Производительные силы человека: структуры и формы проявления / А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, В.А. Коннов, С.А. Курганский . — СПб. : УЭФ, 1992.
6. Валентей С. Развитие общества в теории социальных альтернатив / С. Валентей, Л. Нестеров. — М. : Наука, 2003. — 195 с.
7. Інноваційний розвиток економіки: модель, система управління, державна політика / [Л.І.Федулова, В.П. Александрова, Ю.М. Бажал, М.С. Данько, І.С. Кузнецова, О.О. Лапко, І.В. Одотюк, О.С.Олійник, В.К. Хаустов, Т.І. Щедрина]. — К. : Основа, 2005. — 549 с.
8. Капелюшников Р.И. Экономический подход Гэри Беккера к человеческому поведению в США: экономика, политика, идеология / Р. Капелюшников // США: экономика, политика, идеология. — 1993. — № 11.
9. Механізми прийняття управлінських рішень органами державної влади щодо соціально-економічного розвитку регіонів / [А.О. Дегтяр, О.Ю. Амосов, В.М. Мартиненко, В.О. Черепанова, П.О. Лисаченко]. — Х.: Вид-во ХарРІ НАДУ "Магістр", 2006. — 300 с.
10. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини / О. А. Грішнова. — К. : Знання, 2006. — 559 с.

11. Моніторинг соціально-економічного розвитку регіону: методологічні підходи / [ред.: М.І.Долішній]. — Л., 2005. — 517 с.
12. Державне регулювання економіки / [С.М. Чистов, А.Є. Никифоров, Т.Ф. Куценко, Ю.Г. Тормоса, Т.О. Стеценко]. — [Київ. нац. екон. ун-т. – 2-е вид., доопр. і доповн.]. — К., 2004. — 441 с.
13. Кривенко С.В. Трансформація національного ринку праці в сучасних умовах : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.01.01 «Економічна теорія» / С.В. Кривенко. — Донецьк, 2006. — 16 с.
14. Мельник. С.В. Механізм регулювання соціально-трудової сфери України / С.В. Мельник . — К. : Соцінформ, 2009. — 785 с.
15. Джаин И. О. Оценка трудового потенциала / И. Джаин. — Сумы : ИТД "Университетская книга", 2002. — 250 с.
16. Сучасні проблеми економічного розвитку України : матеріали Круглого столу, 7 лип. 1999 р., Київ / ред. : С.І. Пирожков. — Рада нац. безпеки та оборони України, Нац. ін-т укр.-рос. відносин. — К. : ДП "Укрархбудінформ", 1999. — 80 с.
17. Пітюлич М.І. Формування економічного механізму регулювання зайнятості в умовах становлення ринку відносин / М. Пітюлич, В. Мікловда. — Ужгород : Карпати, 1994. — 218 с.
18. Економічна енциклопедія : [у трьох томах]. — Видавничий центр "Академія", 2001. — Т.2 / [редкол.: С.В. Мочерний (відп. ред.) та ін.]. — 848 с.
19. Круглов М.И. Стратегическое управление компанией / М. Круглов. — М. : Русская Деловая Литература, 1998. — 768 с.
20. Куликов Г.Т. Мотивация труда наемных работников / Г. Куликов [отв. ред. Д.П. Богиня]. — К. : Ин-т экономики НАН Украины, 2002. — 339 с.
21. Управление человеческими ресурсами / [под ред. М. Пула, М. Уорнера]. — СПб. : Питер, 2002. — 1200 с.
22. Новікова О.Ф. Соціальна орієнтація економіки: механізми державного регулювання / О.Ф. Новікова, С.М. Гриневська, Л.Л. Шамілева. — Донецьк, 2009. — 220 с.
23. Нестеренко А. Социальная рыночная экономика: концептуальные основы, исторический опыт / А. Нестеренко // Вопросы экономики. — 1998. — №8. — С. 71—84.
24. Яковнюк І. Про обсяг поняття "соціальна держава" (на основі порівняльного аналізу моделей ФРН і України) / І. Яковнюк // Право України. — 1998. — №11. — С. 26—28.
25. Волгин Н. Германия : эффективное решение социально-трудовых проблем / Н. Волгин // Человек и труд. — 1995. — №4. — С. 104-107.
26. Hans-Werner Sinn. Ist Deutschland noch zu retten? – Munchen: "Econ", 2003. — 499 s.
27. Zahlen zur wirtschaftlichen Entwicklung der Bundesrepublik Deutschland 1992. — Koeln : IdW, 1992. — 136 s.
28. Thieme H.J. Soziale marktwirtschaft. — Muenchen : Beck, 1991. — S. 88—92.
29. Гриценко А.А. Структура ринкового трансформування інвестиційного типу / А. А. Гриценко // Економіка України. — 1997. — №1. — С. 4—10.
30. Gemeinsam fur Deutschland — mit Mut und Menschlichkeit / Kaolitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD. — Berlin, 2005.
31. Мартякова Е.В. Экономический механизм реформирования социальных процессов : страхование, маркетинг, риск-менеджмент // Е. Мартякова. — Донецк, 2003. — 590 с.

М. Пустовит

Механизм модернизации трудоресурсного обеспечения (зарубежный опыт)

Рассмотрено влияние особенностей социально-экономического развития экономик стран мира на формирование механизма модернизации трудоресурсного обеспечения.

M. Pustovit

The mechanism of modernization of the labour potential providing (foreign experience)

Influence of features of socio-economic development of economies of the world countries was considered on forming of mechanism of modernization of the labour potential providing.

Одержано 20.03.12