

*Рубан В.М., канд. екон. наук, доцент
кафедри організації вищої освіти,
управління охороною здоров'я та гігієни
Донецький національний медичний університет
м. Кропивницький*

*Бугаєва М.В., канд. екон. наук, доцент
кафедри економіки та підприємництва
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький*

ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД ЗБЕРЕЖЕННЯ ТА РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ

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 формування та розвитку їх трудового потенціалу. Саме на рівні регіонів та особливо підприємств, відбувається формування і розвиток трудових навичок населення, починаючи з перших років людини (від народження, виховання дітей, надання їм освіти до підготовки 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.

Трудовий потенціал підприємства - гранична величина можливої участі задіяних працівників у виробництві з урахуванням їх психофізіологічних особливостей, рівня професійних знань та набутого досвіду, а забезпечення підприємства трудовим потенціалом належної якості та кількості пропонуємо в свою чергу розглядати, як підсистему управління, яка, опираючись на результати оцінки наявного стану трудового потенціалу підприємства, визначає напрямки та силу впливу чинників. Під впливом сукупності чинників регульованої дії забезпечення підприємства трудовим потенціалом набуває бажаного рівня розвитку; об'єкти управління при цьому мають ефективно виконувати поставлені завдання соціально-економічного розвитку.

Розуміння можливості суттєвої розбіжності між якістю забезпечення трудовим потенціалом підприємства, отриманого за результатом впливу тих чи інших чинників, та бажаною якістю, вимагає доповнення аналізу цільовими орієнтирами, за якими можна було б визначати, які саме чинники, у якому напрямку і з якою силою слід залучати. Це надає можливості для підприємства діяти по-різному залежно від цільових установок стратегії, про що свідчить досвід європейських країн та підприємств, різних за стратегіями.

Так, обмежуючись лише елементом людських ресурсів як основним компонентом «американської моделі» управління, науковці визнають «організаційну автономність» та «незалежність», властиві американській економіці [1]. Відчуття кожним громадянином можливості досягти успіху у разі прикладення достатніх зусиль та покращити професійні й 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 згаданого механізму, оскільки для американця головними є індивідуальні якості людини, інші – другорядними.

Особливість економік країн світу мати різну стратегічну орієнтацію соціально-економічного розвитку достатньо глибоко висвітлена в монографії О. Новікової,

С. Гриневської, Л. Шамілевої на прикладі шведської, німецької, японської національних економік [2].

«Шведській моделі» державного регулювання економіки притаманні принципи організації, які забезпечують країні розвиток упродовж тривалого часу без соціальних потрясінь, політичних конфліктів, одночасно забезпечуючи високий рівень життя та соціальні гарантії для більшості населення у таких сферах:

1. економічній – 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 [2];

2. соціальні – 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 [2].

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 [2]. Соціально орієнтована економічна система Швеції формує високий рівень життя завдячуючи висококваліфікованій 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 [2].

«Шведська модель» – один із позитивних варіантів створення особливої форми суспільства добробуту, в якому трудові ресурсне 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 забезпеченні трудовим потенціалом, 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 [3]. 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 [4]. 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. В основу функціонування

ринкового механізму покладено конкуренцію при одночасній наявності суттєвих соціальних підтримок.

Згаданий характер стратегічних пріоритетів, як відмічають О. Новікова, С. Гриневська, Л. Шамілева 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. 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; темпи росту соціальних видатків прискорюються порівняно з темпами росту ВВП; 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 [5].

Перехід до досвіду Японії виводить на передній план розгляду «інтерналізацію ринку робочої сили» як центральну стратегію моделі управління людськими ресурсами цієї країни, відповідно до якої персонал немовби ізольовує себе у межах підприємства [1]. У більшості великих корпорації для роботи в компанії персонал відбирається і виховується перш за все 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 формування трудового потенціалу, для Японії не характерні. Суттєвості набула особливість вибору молодих фахівців, що закінчили навчальні заклади, не мають достатнього досвіду, але виявляють бажання й 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, ротацию на робочих місцях, внутрішні кадрові переміщення. На відміну від подібних програм країн заходу така система сприяє загальному розвиткові 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 [1]. Останнє накладає особливий відбиток на всій системі забезпечення та формування трудового потенціалу, яка в усіх своїх складових має бути взаємоузгоджена, але сама узгодженість покладається не на вольовий вибір людини-працівника, а на систему управління працею людей.

Отже, покладаючись на європейський досвід, приходимо до важливого висновку: досягнення позитивного ефекту від забезпечення трудовими ресурсами належної якості та кількості як окремих підприємств, так регіону та країни в цілому, потребує активізації чинників соціально орієнтованого розвитку, між тим це неможливо без одночасної активізації інших впливових чинників як на рівні економіки в цілому, так і на рівні регіонів і підприємств. Останнє вимагає розробки необхідних для цього механізмів збереження та розвитку трудового потенціалу.

Важливо звернути увагу не лише на соціальну спрямованість дії таких механізмів у європейських країнах, а й на те, що вагому роль грають важелі державного регулювання, незважаючи на специфіку зазначених механізмів в різних країнах. Йдеться, передусім про державні програми працевлаштування та соціального захисту, державну підтримку та стимулювання роботодавців, які створюють нові робочі місця, забезпечують безперервне професійне навчання, стажування, підвищення кваліфікації за рахунок підприємств тощо.

Список використаних джерел

1. Управление человеческими ресурсами / [Под ред. М. Пула, М. Уорнера]. – СПб. : Питер, 2002. – 1200 с., С. 540
2. Новікова, О.Ф. Соціальна орієнтація економіки: механізми державного регулювання : монографія / О.Ф. Новікова, С.М. Гриневська, Л.Л. Шамілева. – Донецьк : НАН України ; Ін-т економіки пром.-ті, 2009. – 220 с., С. 98.
3. Яковнюк, І. Про обсяг поняття «соціальна держава» (на основі порівняльного аналізу моделей ФРН і України) / І. Яковнюк // Право України. – 1998. – № 11. – С. 26-28., С. 26
4. Волгин, Н. Германия : эффективное решение социально-трудовых проблем / Н. Волгин // Человек и труд. – 1995. – №4. – С. 104-107., С. 104-107
5. Мартякова, Е.В. Экономический механизм реформирования социальных процессов : страхование, маркетинг, риск-менеджмент : [монография] / Е.В. Мартякова. НАН Украины. Ин-т экономики пром.-ти. – Донецк : НАН Украины ; Ин-т экономик пром.-ти, 2003. – 590 с., С. 33

*Рябоволик Т.Ф., канд. екон. наук, ст. викладач
кафедри економіки, менеджменту та комерційної діяльності
Хавренко К.І., студентка гр. ПА-17 М
кафедри економіки, менеджменту та комерційної діяльності
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький*

ПЕРЕДУМОВИ СТРАТЕГІЧНОГО ПЛАНУВАННЯ НА РІВНІ РЕГІОНІВ

У кожній українській області є території, в першу чергу міста, які більш розвинуті і мають значно кращі умови життя, ніж периферійні віддалені сільські райони. Саме тому на регіональному рівні дуже важливо планувати розвиток області та її районів таким чином, щоб вирівнювати економічну спроможність найслабших. При цьому важливо організувати таке вирівнювання не через надання додаткових дотацій слабким територіям, а створюючи у даних територіях нових центрів зростання, використовуючи для цього їх конкурентні переваги [1].

В умовах мінливості соціально-економічної ситуації зростає необхідність визначення перспектив розвитку Світловодського району, що має втілюватися в посиленні уваги до розробок у сфері стратегічного планування. Нормативно-правовим документом, який здатен означити перспективи розвитку району, є стратегія його розвитку на визначений період. Головна причина розробки стратегії полягає в необхідності пошуку узгодженої відповіді на потреби розвитку та протидії домінуючим економічним і соціальним кризам. Стратегія створює основу для плану дій, а саме програм і проектів, котрі визначають, що буде зроблено, як і за який час, які ресурси треба буде виділити для досягнення цих цілей, які суб'єкти візьмуть на себе відповідні зобов'язання щодо впровадження [4].