

В.А. ФУРСА, канд.екон.наук, доц., ХНУВС, Харків

О.В. АБЕЛЕНЦЕВА, викл. ХНУВС, Харків

МЕХАНІЗМ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

Розглянута система конкретних взаємопов'язаних заходів та пропозицій, спрямованих на вдосконалення механізму кадрового забезпечення економіки.

Considered system of consist concrete measure and suggestions, directed on perfection of mechanism of the skilled providing of economy.

Актуальність теми. В умовах формування ринкових відносин, здійснення інституціональних перетворень в суспільстві зазнають кардинальних змін усі підсистеми господарського механізму, котрі переорієнтовуються з провідної ролі державного регулювання економіки на її поєднання з ринковим саморегулюванням. Наслідком перехідних процесів часто стає низька ефективність роботи цих підсистем, що стосується і механізму кадрового забезпечення економіки. Відомо, що найголовнішим ресурсом України є висококваліфікована і достатньо дешева робоча сила, яка, однак, не тільки не використовується повністю, але і поступово втрачає свій трудовий потенціал. Однією з основних причин цього є недостатня увага органів державного управління до проблем кадрового забезпечення економіки, що в умовах економічного зростання зумовлює велику кількість незаповнених робочих місць та тих, на яких працюють недостатньо кваліфіковані кадри. Вказана ситуація свідчить про необхідність розробки і реалізації комплексу державних заходів по вдосконаленню механізму кадрового забезпечення економіки, який має враховувати економічну і соціальну ситуацію в країні та узгоджуватись із заходами по вдосконаленню інших ланок господарського механізму та державною політикою зайнятості.

Як показує аналіз фахової літератури, більшість досліджень стосовно підвищення якості кадрового забезпечення економіки здійснюються окремо по трьох напрямках: регулювання ринку праці, реформування системи освіти та вдосконалення кадрового менеджменту на підприємствах. Водночас існує необхідність комплексно розглянути формування, рух та використання кадрів в країні як єдиний взаємопов'язаний процес, що має регулюватись і вдосконалюватись системно.

Метою статті є розробка комплексу заходів щодо вдосконалення механізму кадрового забезпечення економіки, що сприятиме більш повному та раціональному використанню кадрового потенціалу України.

Для досягнення вказаної мети були вирішені наступні завдання:

- уточнено зміст поняття “механізм” в економічній науці;
- визначено сутність, структуру, спосіб функціонування механізму кадрового

забезпечення економіки та його місця в економічній системі суспільства;

- оцінено стан механізму кадрового забезпечення економіки та якість його роботи;
- визначено взаємозв'язок якості роботи механізму кадрового забезпечення економіки та основних макроекономічних показників;
- обґрунтовано комплекс заходів щодо вдосконалення механізму кадрового забезпечення економіки, заснованих як на державному втручанні в економіку, так і на ринковому саморегулюванні.

Об'єкт дослідження – кадрове забезпечення економіки України.

Предметом дослідження є теоретичні, методичні та практичні питання підвищення якості роботи механізму кадрового забезпечення економіки України.

Забезпечення виробництва робочою силою відбувається шляхом формування і використання кадрових ресурсів суспільства (КР) – тобто сукупності кадрів, які вже працюють або мають реальні можливості працевлаштуватись, виходячи зі своїх характеристик, вимог роботодавців та конкурентної ситуації на ринку праці. Виробничі можливості КР являють собою кадровий потенціал економіки” (КП), розмір якого визначає реальні виробничі можливості населення країни.

КР суспільства є джерелом задоволення потреби економіки в кадрах. Процес задоволення цієї потреби називається кадровим забезпеченням економіки (далі – КЗ). Він і включає два етапи: формування кадрових ресурсів з конкретним КП (далі – формування кадрів) та залучення кадрів до роботи на визначених посадах в конкретних організаціях.

Здійснюється КЗ економіки механізмом кадрового забезпечення економіки (далі – МКЗ економіки), який являє собою інтегровану систему соціальних, матеріальних та інформаційних об'єктів, які взаємодіючи певним чином, задовольняють потребу в кадрах економічних суб'єктів країни. Він є частиною господарського механізму країни, оскільки сприяє взаємоузгодженню інтересів різних економічних суб'єктів та задоволенню певної сукупності особистих, суспільних та виробничих потреб. В ринковій та трансформаційній економіці МКЗ складається на основі дії системи об'єктивних економічних законів за участі держави. В командній економіці держава повністю формує МКЗ економіки.

МКЗ економіки може розглядатись на макроекономічному, регіональному, галузевому та мікроекономічному рівнях. Макроекономічний МКЗ складається з системи формування та системи залучення кадрів, кожна з яких складається з декількох підсистем, і включають ряд економічних суб'єктів, які, взаємодіючи певним чином, здійснюють процес кадрового забезпечення економіки.

МКЗ економіки також можна умовно розділити на механізми забезпечення керівними та виконавчими кадрами, що мають певні відмінності у способі функціонування.

Суб'єкти МКЗ економіки під час КЗ впливають один на одного за допомогою організаційних, економічних, правових та інформаційних методів,

що призводить до виникнення між ними системи організаційно-економічних відносин, в яких також беруть участь і пошукувачі роботи. Конкретним втіленням цих відносин стає рух фінансових та інформаційних потоків між цими суб'єктами, який в підсумку має завершитись рухом потоку робочої сили від працевлаштованого працівника до організації-роботодавця.

МКЗ економіки справляє вагомий вплив на результати господарювання окремих економічних суб'єктів, а отже і на розмір ВВП. Також робота цього механізму значною мірою визначає інвестиційну привабливість країни, інноваційний її потенціал та ступінь його використання, конкурентоспроможність на світовому ринку та ефективність державного управління.

Якісна робота макроекономічного МКЗ полягає в тому, щоб всі організації країни заповнювали наявні у них вакантні посади по-перше, достатньо кваліфікованими працівниками, а по-друге, досить швидко. Якість МКЗ економіки визначається рядом факторів, головними серед яких є швидкість руху усіх потоків в МКЗ та якість цих потоків (оптимальність їх складу та розміру для замовників кадрів).

Для оцінки якості роботи МКЗ на всіх рівнях пропонується використовувати показник результативності цього механізму, яка відображатиметься часткою вільних робочих місць в країні (регіоні, галузі), що так і не була заповнена за аналізований період часу в загальній кількості вільних робочих місць, зафіксованій в цьому періоді:

$$Ч_n = V_n : V$$

де $Ч_n$ – частка вільних робочих місць в країні (регіоні, галузі), яка так і не була заповнена за аналізований період часу, %;

V_n – загальна кількість незаповнених економічних робочих місць в країні (галузі, регіоні), од.

V – загальна кількість вільних робочих місць в певній країні (регіоні, галузі), зафіксована в аналізованому періоді, од.

Результати роботи системи формування кадрів в Україні не можна оцінити позитивно, оскільки серед випускників навчальних закладів будь-якого рівня та профілю спостерігається значне безробіття. Ряд хронічних проблем мають системи дошкільної освіти, професійно-технічної освіти, системи сімейного виховання. Основними недоліками системи формування кадрів є такі:

- низька відповідальність фахівців за вибір професії та органів державної влади за витрачання коштів на формування кадрів;
- нездатність системи формування кадрів швидко адаптуватись до змін в попиті на робочу силу в економіці та попиті на освітні послуги;
- відсутність у підприємств стимулів до активізації підвищення кваліфікації кадрів;
- нестача коштів для ефективного проведення підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів;
- низька довіра населення і роботодавців до якості освітніх послуг;
- відірваність систем формування кадрів від науки та виробництва.

В системі залучення кадрів за умов формування ринкових відносин в Україні головну роль відіграє підсистема особистих зв'язків, за допомогою якої працевлаштовується біля 80% пошукувачів роботи. При цьому ринок праці є переважно нерозвиненим, а система державного працевлаштування недостатньо ефективною.

Висновки. Механізм кадрового забезпечення економіки є однією з ключових підсистем господарського механізму, оскільки він справляє вагомий вплив на результати господарювання економічних суб'єктів, а отже і на розмір ВВП. Зростання динамічності економічного життя, швидке застаріння знань та вмінь працівників, зниження моральних якостей робочої сили, погіршення здоров'я працюючих посилюють невідповідність потреби підприємств у кадрах з їх наявним кількісним та якісним складом, що призводить до постійного зростання впливу МКЗ на результати функціонування вітчизняної економіки. За таких умов підвищення якості роботи МКЗ та підтримання її на високому рівні стає досить актуальним макроекономічним завданням.

Якість роботи МКЗ залежить від великої кількості макроекономічних та мікроекономічних факторів, і завдяки цьому постійно змінюється. Для оцінки цієї якості можна використати показники результативності та ефективності функціонування цього механізму, які розраховуються як відношення кількості заповнених робочих місць (галузі, регіону, організації) до їх загальної кількості (для показника результативності) або до витрат на КЗ цих посад (для показника ефективності).

Для покращення стану МКЗ потрібно вжити систему макроекономічних заходів, заснованих як на державному регулюванні функціонування цього механізму, так і на ринковому саморегулюванні. Найголовнішими з них є розвиток інфраструктури ринку праці, покращення діяльності державних центрів зайнятості та навчальних центрів, а також розробка і впровадження методології побудови ефективних мікроекономічних МКЗ.

Таблиця 1. Основні напрями та шляхи вдосконалення механізму кадрового забезпечення економіки.

Основні напрями та шляхи вдосконалення механізму кадрового забезпечення економіки	
Для системи формування кадрів	
Для системи залучення кадрів	
Завдання у сфері вдосконалення механізму кадрового забезпечення економіки України	<ol style="list-style-type: none"> 1. Покращення фінансування підготовки кадрів. 2. Підвищення якості підготовки кадрів. 3. Узгодження підготовки кадрів з потребою економіки в них та сучасними умовами 4. Швидка адаптація системи освіти до зміни попиту на освітні послуги та кадри 5. Формування реалістичних вимог кадрів щодо умов роботи 6. Узгодження обсягів перепідготовки з підготовкою та підвищенням кваліфікації кадрів для зниження напружності на сегментах ринку праці 7. Забезпечення економічної ефективності витрат бюджетних коштів на підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації кадрів 8. Гарантування роботодавцям отримання частки прибутку від вкладень в людський капітал найманих працівників 9. Підвищення престижу освіти в суспільстві.
Методи вдосконалення механізму кадрового забезпечення економіки України	
Організаційні	<ol style="list-style-type: none"> 1. Застосування модульної системи навчання у ВНЗ. 2. Побудова чіткої системи переведень студентів на інші спеціальності та в інші навчальні заклади 3. Вдосконалення методів навчання та навчальних 4. Активізація підвищення кваліфікації кадрів державних підприємств та установ 5. Встановлення обов'язкових вимог по підвищенню кваліфікації для окремих категорій 6. Забезпечення масовості перепідготовки для зниження собівартості навчання 1 особи. 7. Організація перепідготовки по тих напрямках, за якими не бажає навчатись молодь. 8. Застосування перепідготовки тільки за високої ймовірності працевлаштування працівника за новою спеціальністю та недоцільності її заміни підвищенням кваліфікації 9. Навчання населення технології пошуку роботи.
Економічні	<ol style="list-style-type: none"> 1. Розвиток кредитування освіти. 2. Підвищення оплати праці освітян. 3. Застосування пропорційної оплати навчання населенням, роботодавцями і державою. 4. Активізація підготовки іноземних студентів. 5. Стягнення відшкодування з фахівців, що навчались за державні кошти і емігрують 6. Звільнення від оподаткування доходів фірм, спрямованих на підвищення кваліфікації
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Розвиток інфраструктури ринку праці. 2. Вдосконалення системи державного працевлаштування. 3. Зменшення ролі у КЗ системи особистих зв'язків. 4. Активізація територіальної міграції кадрів. 5. Забезпечення реалістичних поглядів кадрів на можливості працевлаштування 6. Часткова переорієнтація ДСЗ з функції працевлаштування безробітних на участь у КЗ економіки. 7. Лібералізація працевлаштування і КЗ організацій. 8. Зниження вимог роботодавців до потенційних працівників 9. Підвищення оплати найманої праці. 10. Підвищення якості КЗ державних підприємств та установ.
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Активізація роботи ДСЗ по задоволенню кадрових потреб підприємств. 2. Зменшення законодавчо закріплених квот з працевлаштування окремих категорій безробітних на недержавні підприємства. 3. Розподіл випускників ВНЗ по державних підприємствах тільки за їх бажання. 4. Проведення добровільної державної атестації кваліфікаційного рівня працюючих кадрів та безробітних 5. Стажування студентів на державних підприємствах. 6. Розвиток лізингу персоналу. 7. Ліцензування кадрових агенцій. 8. Моніторинг результативності МКЗ економіки 9. Вдосконалення мікроекономічних МКЗ.
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Зниження оподаткування оплати праці. 2. Підвищення оплати праці в бюджетній сфері. 3. Відмова від додаткового оподаткування доходів від вторинної зайнятості. 4. Підвищення мінімальної зарплати до прожиткового мінімуму. 5. Податкові пільги для підприємств, що молодих фахівців та безробітних з соціально незахищених категорій населення

Список літератури: 1. *Кибанов А. Л.* Роль організаційно-економічного механізму забезпечення керівними кадрами у підвищенні ефективності господарювання в Україні. *Бизнес бук* - К., 2007. - С. 127-131. 2. *Решетняк В. Л.* Теоретичні засади вдосконалення організаційно-економічного механізму забезпечення керівними кадрами. *Приор* - К., 2008. - С. 177-182. 3. *Скрипник А. Л.* Методичні підходи до оптимізації організаційно-економічного механізму кадрового забезпечення в умовах формування ринкових відносин. *Монографія* - К., 2009. - С. 47-52. 4. *Снівак В. А.* Результативність

організаційно-економічного механізму кадрового забезпечення як чинник інвестиційної привабливості України // Формування ринкових відносин в Україні: Зб. наук. праць. Вип. 32/ Наук. ред. І. К. Бондар. - К., 2004. - С. 47-51. **5.** Шевчук А. Л. Вдосконалення механізму кадрового забезпечення як фактор розвитку підприємництва в Україні // Збірник доповідей та тез Міжнар. наук. – практ. конференції „Підприємництво як соціально-економічна передумова становлення середнього класу”. – Х., 2008. С. 71-75.

Надійшла до редколегії 01.10.10