**Скрипник Андрій Леонідович. Механізм кадрового забезпечення економіки за умов формування ринкових відносин: дис... канд. екон. наук: 08.02.03 / Науково-дослідний економічний ін-т Міністерства економіки та з питань європейської інтеграції України. - К., 2004**

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | **Скрипник А. Л. “Механізм кадрового забезпечення економіки за умов формування ринкових відносин”. – Рукопис.**  Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.02.03 – Організація управління, планування і регулювання економікою – Київський національний університет будівництва та архітектури, Київ, 2004.  Дисертація присвячена розробці теоретичних та методологічних основ вдосконалення механізму кадрового забезпечення економіки, що сприятиме ефективнішому використанню кадрового потенціалу України.  В дисертаційній роботі проведено ґрунтовне дослідження економічних категорій „механізм” та „кадрове забезпечення”, що дало змогу розкрити призначення механізму кадрового забезпечення економіки, його місце в економічній системі суспільства, а також визначити його структуру. Проаналізовано стан механізму кадрового забезпечення економіки України в цілому та його окремих підсистем і учасників (особлива увага приділена вивченню стану кадрового забезпечення організацій-замовників кадрів, задля чого дисертантом було проведене обстеження ряду вітчизняних організацій). Здійснено оцінку якості роботи механізму кадрового забезпечення економіки з використанням запропонованих дисертантом методик, яка показала погіршення результатів роботи цього механізму у 1999-2003 роках, що відобразилося в зменшенні швидкості заповнення вільних робочих місць в країні. Розроблені рекомендації щодо формування високоефективних механізмів кадрового забезпечення на мікроекономічному рівні.  На основі виявлених недоліків в будові механізму кадрового забезпечення економіки, а також резервів підвищення його ефективності, в дисертації запропоновано конкретні заходи щодо вдосконалення цього механізму, які базуються на використанні як державного регулювання його структури та способу функціонування, так і ринкового саморегулювання. | |
| |  | | --- | | У дисертації викладено характеристику сучасного стану та теоретичні і практичні основи вдосконалення МКЗ економіки; розроблено систему заходів макро-, мікроекономічного та регіонального характеру, спрямовану на покращення стану цього механізму, що сприятиме більш повному використанню кадрового потенціалу України.  Результати дисертаційного дослідження дозволили зробити наступні висновки:  1. 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.  2. МКЗ складається з сукупності економічних суб'єктів (замовників кадрів, посередників ринку праці, навчальних центрів, фінансових організацій, органів державного управління, профспілок) та способу їх взаємодії між собою під час здійснення процесу кадрового забезпечення. Він може бути розподілений на 2 підсистеми: формування та залучення кадрів, і розглядатись на макро-, мікроекономічному, галузевому та регіональному рівнях.  3. 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).  4. Стан КЗ вітчизняних організацій є незадовільним. Результати проведеного нами в 2003 році вибіркового обстеження стану КЗ ряду вітчизняних організацій у містах Київ та Суми свідчать про наявність у переважної більшості з них проблем із КЗ (плинності кадрів, нестачі працівників певного професійно-кваліфікаційного рівня, відсутності коштів на залучення висококваліфікованих працівників). Значна частина організацій частково або повністю незадоволена станом власного кадрового забезпечення, має значні помилки при наймі, відсутність перспектив кар'єрного зростання для власних працівників та налагодженої системи позасистемного залучення кадрів, низькі обсяги підготовку персоналу. Причинами незадовільного стану КЗ вітчизняних організацій є несприятлива загальноекономічна ситуація, непродумана їх діяльність у сфері КЗ, та нерозвиненість інфраструктури ринку праці. Стан КЗ організацій у столичному регіоні є значно кращим, ніж в організацій з інших регіонів України, що на нашу думку зумовлено перш за все більш розвиненою інфраструктурою ринку праці у місті Києві, а також вищою якістю трудових ресурсів в ньому порівняно з іншими територіями (значною мірою завдяки трудовій міграції робочої сили з інших областей України).  5. Роботу макроекономічного МКЗ можна визнати недостатньо ефективною, оскільки одночасно зі зростанням протягом 1999-2003 років рівня зайнятості населення країни, результативність функціонування цього механізму суттєво знижувалась (про що непрямо свідчать зниження результативності участі у КЗ економіки ДСЗ, а також загострення проблем вітчизняних організацій у сфері КЗ). З цього випливає, що МКЗ економіки в його сучасному вигляді не здатен впоратись із зростанням навантаження на нього як з боку замовників кадрів, так і з боку безробітних, завдяки чому резерви зниження безробіття в країні використовуються в дедалі меншому обсязі. Оскільки в найближчі роки є всі підстави очікувати подальшого зростання навантаження на МКЗ, можна стверджувати, що без цілеспрямованого втручання держави з метою вдосконалення цього механізму він працюватиме ще гірше. Це також свідчить, що головним способом зниження безробіття в країні має бути не стільки створення додаткових вакансій, скільки більш повне заповнення існуючих.  6. 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.  7. Для побудови високоефективного мікроекономічного МКЗ може використовуватись запропонована дисертантом методика, яка передбачає вибір замовником кадрів найбільш вигідних для нього посередників та навчальних центрів, а також вдосконалення руху усіх потоків в мікроекономічному МКЗ.  8. Важливим фактором підвищення якості роботи функціонування МКЗ на всіх його рівнях є регулярна оцінка цієї ефективності, результати якої можуть використовуватись для вчасного корегування функціонування цього механізму. Для проведення цієї оцінки можуть використовуватись показники, запропоновані в дисертаційній роботі.  9. Реалізація запропонованих в дисертаційній роботі заходів щодо вдосконалення макроекономічного МКЗ, призведе до покращення стану кадрового забезпечення вітчизняних організацій, а отже – до підвищення повноти та раціональності використання трудового потенціалу населення країни, і таким чином – до зростання розміру ВВП і підвищення рівня добробуту населення. | |