**Криклій Артур Станіславович. Формування трудового потенціалу в умовах трансформаційної економіки : Дис... д-ра екон. наук: 08.01.01 / Київський національний ун-т ім. Тараса Шевченка. — К., 2005. — 532арк. : табл. — Бібліогр.: арк. 421-461**

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | **Криклій А.С. Формування трудового потенціалу в умовах трансформаційної економіки. – Рукопис.**  Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук за спеціальністю 08.01.01 – економічна теорія. – Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ, 2005.  Пропонована дисертація – перше комплексне дослідження актуальних теоретико-методологічних, методичних і практичних питань діючої системи формування трудового потенціалу на рівні окремого виду економічної діяльності. У роботі простежена еволюція поглядів та розкрито соціально-економічну сутність трудового потенціалу як об’єкта та предмета економіко-теоретичного дослідження та цілої низки пов’язаних з ним категорій і понять. Розроблено необхідний понятійний та категоріальний апарат, класифікації, моделі та методики, які утворюють теоретико-методологічну основу й інструментарій дослідження проблем освітньо-професійної складової формування трудового потенціалу на рівні окремого виду економічної діяльності. Викладені методологічні та методичні основи формування потреби в персоналі та планування його підготовки. Вперше запропоновані методики планування та визначення соціально-економічної ефективності неперервного професійного навчання персоналу. Проаналізовано тенденції, особливості розвитку різних етапів формування трудового потенціалу на рівні окремого виду економічної діяльності в умовах трансформаційної економіки. Надані прак-тичні пропозиції щодо визначення і підвищення їх ефективності, які пройшли апробацію та були використані у практичній діяльності законодавчими органами, різними міністерствами та учбовими закладами України. | |
| |  | | --- | | Проведене дослідження дало можливість зробити наступні узагальнення та висновки, що мають концептуальний і науково-практичний характер:  1. Поняття "трудовий потенціал" набуло останнім часом особливо актуального значення та достатньо широко увійшло до понятійного апарату економічних та суспільних наук. Трудовий потенціал є складовою частиною особистісного потенціалу людини. Під трудовим потенціалом слід розуміти можливість найефективнішого використання економічно активної частини населення за допомогою системи цілеспрямованого впливу на їх кількісні та якісні характеристики у періоді, що розглядається, і у перспективі. Трудовий потенціал виду економічної діяльності – це інтегрована оцінка кількісних та якісних характеристик зайнятих економічною діяльністю у цьому виді економічної діяльності. Від трудового потенціалу суспільства сукупний трудовий потенціал всіх видів економічної діяльності відрізняється тим, що останній не враховує трудовий потенціал безробітних та економічно неактивного населення. Як економічна категорія “трудовий потенціал” виражає соціально-економічні відносини між найманими працівниками, роботодавцями і державою, з одного боку, щодо підвищення рівня конкурентоспроможності працівників на ринку праці, а з другого боку - створення державою належних умов для підвищення зацікавленості роботодавців у збереженні та подальшому розвитку трудового потенціалу з метою одержання максимального прибутку та підвищення конкурентоспроможності на національному і світовому ринках.  2. Різні аспекти трудового потенціалу розкриваються такими категоріями, як робоча сила, кадри, персонал, зайняті економічною діяльністю, економічно активне населення, трудові ресурси і людський капітал. Перше є родовим поняттям по відношенню до всіх них (рис. 1).  Поняття “трудові ресурси” в умовах трансформаційної економіки та відмови від загальнообов’язкової зайнятості практично втратило свій економічний та соціальний зміст.  Економічно активне населення на рівні окремого виду економічної діяльності, а також на макро-, мезо- та мікрорівнях доцільно розглядати як з кількісних, так і з якісних аспектів, що обумовлює введення такого поняття як “трудовий потенціал”, яке являє собою інтегровану їх оцінку. На рівні підприємства процес реалізації трудового потенціалу в основному здійснюєть- ся у формі понять “кадри” та “персонал”. Останні взаємопов’язані, оскільки “кадри” – це основна (штатна) частина зайнятих на підприємстві, а “персонал” – це весь особовий склад підприємства, організації чи установи, включаючи найманих працівників, працюючих акціонерів і власників.  3. Підвищення наукового рівня управління формуванням трудового потенціалу в сучасних умовах вимагає систематизації персоналу, що потребує забезпечення єдиного підходу до тлумачення таких понять, як “професія”, “спеціальність”, “спеціалізація” та ін. Професія – це соціально-економічна категорія, що визначає рід (або вид) трудової діяльності або занять людини, конкретні форми прояву якої залежать від рівня розвитку продуктивних сил та соціально-трудових відносин, професійного розподілу людей та праці. Спеціальність – це більш вузьке поняття, яке характеризує наявність вищої чи професійно-технічної освіти. Вона відзначається стійкістю при між- та внутрішньопрофесійній рухливості персоналу. Спеціалізація – це різновид спеціальності або трудової діяльності (занять) людини, яка виникає внаслідок спеціальної підготовки, попиту на ринку праці або особистої потреби, що дозволяє їй працювати у тому чи іншому виді економічної діяльності, або виконувати ті чи інші виробничо необхідні функції.  4. Поряд із загальними закономірностями формування трудового потенціалу в кожному виді економічної діяльності існують свої особливості, врахування яких необхідне для диференційованої технічної, економічної та організаційної оцінки при вирішенні завдань підвищення його ефективності. Управляти формуванням трудового потенціалу на рівні окремого виду еконо-мічної діяльності означає привести до руху у потрібному для органа управлін-ня (суб'єкта) напряму всі джерела, які можна класифікувати за наступними основними ознаками: 1) видами; 2) типами; 3) рівнем виникнення; 4) мотивами виникнення; 5) характером дії; 6) тривалістю дії; 7) формою прояву; 8) термі-нами можливої реалізації; 9) категоріями персоналу; 10) місцем виникнення.  5. Система формування трудового потенціалу окремого виду економічної діяльності складається з різних взаємозалежних етапів (підсистем). Головним елементом в системі формування трудового потенціалу є освітньо-професійна складова, яка включає три основні підсистеми: 1) профорієнтаційна робота; 2) професійна підготовка; 3) неперервне професійне навчання персоналу. Кожна з них може розглядатися як самостійна система, що складається з окремих підсистем, елементів і ланок. Тому ефективність всієї системи залежить від функціонування кожної з її складових.  6. В умовах становлення ринкових відносин важливим та необхідним етапом формування трудового потенціалу, а також чинником вдосконалення його професійно-кваліфікаційної структури є профорієнтація. Її існування обумовлене суспільним поділом праці. Як соціально-економічна категорія профорієнтація являє собою певні соціально-трудові відносини, що виникають між суспільством, найманими працівниками та роботодавцями, а також між самими людьми з приводу вибору професії (спеціальності), місця навчання або працевлаштування та участі в суспільному виробництві шляхом здійснення впливу на своєрідні особистісні механізми у коротко-, середньо- та довгостроковому періодах, з урахуванням суспільних та особистих потреб, з метою підвищення ефективності відтворення трудового потенціалу, конкретні форми якого в економічному та соціальному аспектах визначаються харак-тером соціально-трудових відносин та суспільних переміщень, рівнем розвитку продуктивних сил та системи освіти, а також станом ринку праці. Проф-орієнтація населення проводиться у різних формах і різними методами, від правильності вибору яких значною мірою залежить її ефективність. Такими формами, з точки зору автора, можна вважати: профпропаганду, профпросвіту, профінформацію, пропедевтику, профагітацію, профконсультацію, профдіаг-ностику, профпідбір, профвідбір та профадаптацію (рис. 2).  Проведений аналіз розвитку системи профорієнтації в Україні виявив, що у 1992 році в Україні була зроблена помилка, коли територіальні центри профорієнтації молоді були передані державній службі зайнятості, яка з часом перетворила їх у підрозділи своїх центрів зайнятості. Підвищенню ефективності профорієнтаційної роботи сприятиме створення єдиної державної системи профорієнтації населення за умови доповнення її недержавною. Вона повинна органічно складатися з наступних ланок: дошкільних навчальних закладів, центрів профорієнтації молоді, профорієнтаційних підрозділів державної служби зайнятості, органів з праці та соціального захисту населення, органів освіти, міжвідомчих координаційних рад на макро- і мезорівнях, приватних агентств з працевлаштування, центрів оцінки персоналу тощо.  7. Нові можливості підвищення ефективності формування трудового потенціалу пов’язані зі здійснюваною реформою загальноосвітньої і професій-ної школи, їх глобалізацією та модернізацією, створенням системи неперервної і дистанційної освіти в контексті Болонського процесу.  Подолання кризового стану в підготовці кваліфікованих робітників вимагає підвищення ролі держави у регулюванні професійно-технічної освіти, її реформуванні та прискоренні розробки дієвого механізму багатоканального і різнорівневого фінансування навчальних закладів відповідно до вимог ринко-вої економіки. До розв’язання цих проблем, а також до розробки правового і організаційно-економічного механізму підвищення зацікавленості робото-давців у підготовці кваліфікованих робітників слід активніше залучати соціальних партнерів. Цей механізм повинен передбачати запровадження прямих та непрямих пільг для підприємств, що вкладають матеріальні та фінансові ресурси в розвиток професійно-технічних навчальних закладів.  В умовах сучасних процесів глобалізації вищі навчальні заклади повинні не тільки адекватно переорієнтовуватися щодо змісту навчання та напрямів підготовки фахівців, але й опановувати нові форми та методи господарювання. Особлива роль за цих умов повинна бути відведена вдосконаленню механізму формування державного замовлення та кредитної політики щодо регулювання процесів підготовки фахівців з вищою освітою. Оскільки можливості держав-ного бюджету для довгострокового кредитування населення з метою одержання вищої освіти обмежені, тому слід шукати додаткові кредитні ресурси у зацікавлених соціальних партнерів.  8. На формування трудового потенціалу на всіх рівнях управління виділяються значні матеріальні, трудові та фінансові ресурси, постійно зростає мережа навчальних закладів. Але, незважаючи на позитивні тенденції в розвитку існуючої системи підготовки кадрів, обсяги, структура, а також якість фахівців, які випускаються, ще не відповідають вимогам ринку.  Визначення загальної і додаткової потреби у робітниках і фахівцях з вищою освітою та джерел їх задоволення необхідно здійснювати як на рівні підприємства (організації), так і на рівні окремого виду економічної діяльності. Застосовувані ж на практиці методики її визначення дещо застаріли і не повною мірою враховують зміни, що відбуваються у суспільному виробництві в умовах становлення ринкових відносин.  Тому важливим напрямом в удосконаленні процесу формування трудового потенціалу на рівні окремого виду економічної діяльності є обґрунтування методологічних та організаційних основ удосконалення діючого порядку визначення потреби і планування підготовки кваліфікованих робіт-ників і фахівців, і перш за все, з’ясування соціально-економічної сутності таких понять, як “загальна потреба у персоналі”, “додаткова потреба у персоналі”, “плинність персоналу”, “рух персоналу”, “вибуття персоналу”.  Для вирішення зазначених питань необхідно на першому етапі упорядкувати понятійний апарат, вирішити низку питань методологічного характеру щодо визначення основних складових формування загальної та додаткової потреби в персоналі; на другому етапі - провести класифікацію та систематизацію персоналу і на третьому – удосконалити існуючі методи визначення потреби і планування підготовки кваліфікованих робітників і фахівців з вищою освітою, зокрема, розробити зведені баланси кваліфікованих робітників та фахівців з вищою освітою на відміну від існуючої практики розробки окремих балансів.  9. Неперервне професійне навчання є важливим чинником підвищення суспільного виробництва. Проте, досі відсутні наукові дослідження, присвячені вивченню його теоретико-методологічних, методичних та практичних основ. Під неперервним професійним навчанням персоналу слід вважати систему заходів з його професійної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації працівників та позапрофесійної діяльності, які проводяться у професійно-технічних, вищих навчальних та наукових закладах, закладах освіти дорослих, мережі внутрішньо фірмового навчання та самостійно для людей будь-якого віку і покоління впродовж життя задля професійного, інтелектуального, культурного і духовного розвитку особистості (рис. 5).  Від правильного вибору форм та методів навчання, оптимального їх співвідношення та поєднання багато в чому залежить ефективність всієї системи неперервного професійного навчання, яку можна класифікувати за низкою напрямів: 1) за підсистемами; 2) способами організації; 3) типами; 4) видами; 5) групами працівників; 6) категоріями працівників; 7) ступенем модальності навчання; 8) типами занять; 9) черговістю навчання та ін.  Як показав проведений аналіз, припинення економічної кризи в 2000 році та трансформаційні процеси в економіці України призупинили руйнування цієї системи (рис. 6.). Однак, темпи зростання її обсягів на підприємствах більшості видів економічної діяльності за останні роки не відповідають темпам зростання ВВП. В Україні фактично відсутня неперервна освіта дорослого населення, відбувається поступова втрата раніше набутого трудового потенціалу і людського капіталу, що знижує конкурентоспроможність підприємств всіх видів економічної діяльності. Збереження такої тенденції уже найближчим часом може мати негативні наслідки для сталого економічного розвитку держави.  На теперішній час у жодному з видів економічної діяльності немає науково обґрунтованої методики планування неперервного професійного навчання персоналу, окремих його видів та форм. Методики планування, що використовуються, є недосконалими, та не відповідають сучасним вимогам.  Ринкова економіка неспроможна без втручання держави забезпечити ефективне формування трудового потенціалу суспільства. Це повною мірою відноситься й до неперервного професійного навчання персоналу. Виходячи з цього, в Україні назріла потреба у прийнятті спеціального закону щодо його регулювання, оскільки існуюча нормативно-правова база не тільки не стимулює, а у ряді випадків навіть стримує його розвиток. У проекті Податкового кодексу України і в Законі України “Про професійний розвиток персоналу на виробництві” для підприємств необхідно запровадити пільги на витрати, пов’язані з неперервним професійним навчанням персоналу. Цьому повинно сприяти також прийняття Закону України “Про освіту дорослих”, “Про соціальне партнерство”. Зокрема, у Законі України “Про освіту дорослих” слід визначити права громадян у сфері освіти дорослих, гарантії з боку держави, її фінансове та матеріально-технічне забезпечення. На загальнодержавному рівні слід розробити належне нормативно-правове забезпечення функціонування економічних механізмів стимулювання неперервного професійного навчання та сертифікації персоналу. Міністерству праці та соціальної політики доцільно створити відповідну нормативну базу та спеціальні підрозділи з професійного розвитку персоналу на підприємствах.  10. Оскільки організація роботи з формування трудового потенціалу на всіх рівнях економічної діяльності пов’язана з певними витратами мате-ріальних, фінансових та трудових ресурсів, то кожен етап (підсистема) формування повинен бути чітко обґрунтований критеріями оцінки та мати систему показників вимірювання соціальної та економічної ефективності.  При визначенні ефективності кожного з етапів формування трудового потенціалу необхідно дотримуватися наступних принципів:   1. відношенням отриманого ефекту до витрат на його здійснення; 2. вимірність витрат і результатів в однорідних одиницях; 3. врахування основних завдань відповідного етапу; 4. побудова на обґрунтованих критеріях та системі показників, що мають відображати як економічну, так і соціальну ефективність; 5. диференційованість критеріїв і показників для різних рівнів оцінки.   У зв’язку з цим, в роботі з позицій системно-функціонального підходу розроблені методологічні засади та запропонована система показників вимірювання соціально-економічної ефективності кожної з підсистем освітньо-професійної складової формування трудового потенціалу на рівні окремого виду економічної діяльності та визначено найважливіші напрями підвищення їх ефективності, більшість з яких знайшла застосування на практиці. | |