

НАУКОВО-ДОСЛІДНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ ІНСТИТУТ
МІНІСТЕРСТВА ЕКОНОМІКИ ТА З ПИТАНЬ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ
УКРАЇНИ

Скрипник Андрій Леонідович

УДК 331

**МЕХАНІЗМ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІКИ ЗА УМОВ
ФОРМУВАННЯ РИНКОВИХ ВІДНОСИН**

Спеціальність 08.02.03 – Організація управління, планування і регулювання
економікою

Автореферат

дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Київ – 2004

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана у Київському національному університеті будівництва і архітектури, м. Київ.

- Науковий керівник – кандидат економічних наук, доцент
ЛИЧ Володимир Миколайович,
Науково-дослідний економічний інститут Міністерства економіки та з питань європейської інтеграції України, виконуючий обов'язки директора;
Київський національний університет будівництва і архітектури,
завідувач кафедри економічної теорії
- Офіційні опоненти - доктор економічних наук, професор
Бондар Інтерна Касянівна,
Науково-дослідний економічний інститут Міністерства економіки та з питань європейської інтеграції України, завідувач відділу проблем праці та політики доходів населення
- кандидат економічних наук,
старший науковий співробітник
Колєшня Лідія Галактіонівна,
НДІ праці і зайнятості населення Міністерства праці та соціальної політики України і НАН України,
завідувач відділу робочих місць, профорієнтації, підготовки кадрів
- Провідна установа: **Київський національний університет ім. Тараса Шевченка**,
кафедра теоретичної та прикладної економіки.

Захист відбудеться 10 червня 2004 р. о 16 годині на засіданні Спеціалізованої вченої ради Д 26.801.01 по захисту дисертацій на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук Науково-дослідного економічного інституту Міністерства економіки та з питань європейської інтеграції України за адресою: 01601, м. Київ, бул. Дружби Народів, 28, 5-й поверх, зала засідань.

З дисертацією можна ознайомитись в науковій бібліотеці НДЕІ Міністерства економіки та з питань європейської інтеграції України (м. Київ, бул. Дружби Народів, 28, перший поверх).

Автореферат розіслано 7 травня 2004 року

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради,
д.е.н.

О.Ю. Рудченко

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

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. Саме з таких позицій було проведене дисертаційне дослідження.

Актуальність проблеми більш якісного кадрового забезпечення економіки України та недостатній ступінь її розробки вітчизняною наукою і зумовили вибір теми дисертаційної роботи.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційне дослідження пов'язано з плановими науковими темами Київського національного університету будівництва і архітектури „Створення єдиної галузевої комп'ютерної системи „Кадри освіти України” (2001 р., номер державної реєстрації 0100U002801), при виконанні якої враховувались пропозиції дисертанта щодо структури бази даних; а також НДЕІ Міністерства економіки та з питань європейської інтеграції України „Вплив трудового потенціалу України на збільшення обсягів ВВП і оптимізацію господарської структури економіки” (2001 р., № 0101U006479), в якій при визначенні впливу ступеня використання трудового потенціалу на розмір ВВП були використані результати дисертаційного дослідження.

Мета і задачі дослідження. Метою дисертаційної роботи є розробка комплексу заходів щодо вдосконалення механізму кадрового забезпечення економіки, що сприятиме більш повному та раціональному використанню

кадрового потенціалу України.

Для досягнення вказаної мети автором були вирішені наступні наукові 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;
- здійснено прогноз якості роботи механізму кадрового забезпечення економіки на 2004-2006 рр. за умови збереження сучасних темпів розвитку внутрішнього ринку;
- 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.

Методологію дослідження склали загальнонаукові та спеціальні методи дослідження економічних об'єктів, явищ та процесів. Зокрема, метод моделювання дозволив визначити структуру механізму кадрового забезпечення економіки; методи спостереження та експертних оцінок - стан кадрового забезпечення вітчизняних організацій, кореляційно-регресійний аналіз – виявити залежність між якістю роботи механізму кадрового забезпечення економіки та основними макроекономічними показниками, а екстраполяція – здійснити прогноз цієї якості на 2004-2006 рр.; аналізу та синтезу – визначити основні недоліки механізму кадрового забезпечення економіки та напрями і шляхи вдосконалення цього механізму.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у наступному:

одержано вперше:

- розроблено та апробовано показники оцінки якості роботи механізму кадрового забезпечення економіки на основі визначення його результативності, яка розраховується як відношення кількості заповнених робочих місць в певному періоді до загальної кількості вільних робочих місць у цьому періоді;
- визначено параметри залежності між результативністю механізму кадрового забезпечення економіки та основними макроекономічними показниками (розміром ВВП, індексом цін, рівнем зайнятості, обсягом наданих кредитів, кількістю зареєстрованих підприємств, рівнем середньої зарплати) з формуванням відповідних регресійних рівнянь. При цьому виявлено, що зв'язок між вказаними показниками є надзвичайно тісним та доведеним (з точки зору методів математичної статистики);

- проведено прогнозні розрахунки потреби в кадрах та результативності механізму кадрового забезпечення на 2004-2006 роки (за умови збереження сучасних тенденцій розвитку економіки України) з використанням виявлених регресійних залежностей між цими показниками та розміром ВВП.

удосконалено:

- методику кадрового забезпечення організацій, для чого пропонується в умовах нестачі фахівців на ринку праці застосовувати складні форми кадрового забезпечення (навчання з наступним гарантованим наймом та найом з обов'язковим навчанням на виробництві), а також менше використовувати для кадрового забезпечення систему особистих зв'язків, що дозволить підвищити швидкість та якість кадрового забезпечення економіки;

- методичний інструментарій раціоналізації мікроекономічних механізмів кадрового забезпечення, який зокрема включає методику обґрунтованого відбору посередників та учбових центрів для участі у кадровому забезпеченні організацій, підходи до ефективної організації руху грошових та інформаційних потоків в механізмі кадрового забезпечення під час його роботи, а також методику оцінки якості роботи механізму кадрового забезпечення організацій.

дістали подальший розвиток:

- сутнісні характеристики економічних категорій „механізм”, „господарський механізм”. При цьому термін „механізм” визначається як сукупність взаємопов'язаних елементів, яка діє в економічній системі суспільства для досягнення певної мети. В свою чергу „господарський механізм економіки” - це система взаємопов'язаних елементів, яка забезпечує взаємоузгодження інтересів економічних суб'єктів та задоволення певної сукупності особистих, суспільних та виробничих потреб. Тому в умовах командної економіки господарський механізм являє собою сукупність методів і форм регулювання економіки, а також органи державного управління, що здійснюють це регулювання. В умовах трансформаційної і ринкової економіки (які засновані на ринковому саморегулюванні) цей механізм складається з економічних суб'єктів та способу їх взаємодії між собою (оскільки саме при взаємодії економічних суб'єктів відбувається взаємоузгодження їх інтересів та задоволення потреб);

- характеристика сутності та структури механізму кадрового забезпечення економіки, його місця в господарському механізмі та впливу на ефективність економіки України з погляду сучасних процесів формування ринкових відносин, котрий розглядається як підсистема господарського механізму, що разом з іншими підсистемами забезпечує виконання його функції по задоволенню особистих, суспільних та виробничих потреб, і складається з ряду економічних суб'єктів, котрі, взаємодіючи певним чином, надають організаціям України кадри для заповнення вакантних посад;

- підходи до вдосконалення механізму кадрового забезпечення економіки, які базуються на використанні як державного втручання в економіку, так і ринкового саморегулювання. До вказаних заходів належать: розробка

державної кадрової політики, розвиток інфраструктури ринку праці, зниження та раціоналізація потреб економіки у кадровому забезпеченні, створення законодавчих умов для активізації підвищення кваліфікації кадрів на підприємствах; вдосконалення методології кадрового забезпечення підприємств тощо;

- заходи по підвищенню ефективності роботи державної служби зайнятості, зокрема пропонується проводити атестацію знань та вмінь безробітних, а також надавати підприємствам гарантію на якість роботи осіб, що працевлаштовуються за допомогою центрів зайнятості.

Практичне значення одержаних результатів. Практичне значення результатів дисертаційного дослідження полягає у тому, що здобувачем була обґрунтована система конкретних взаємопов'язаних заходів та пропозицій, спрямованих на вдосконалення механізму кадрового забезпечення економіки. Також були досліджені теоретичні проблеми кадрового забезпечення економіки, а саме процеси формування та залучення кадрів, взаємозалежність якості кадрового забезпечення економіки та основних макроекономічних показників, що було використано Київським національним університетом будівництва і архітектури при викладанні дисциплін „Основи економічної теорії” та „Макроекономіка” (довідка № 27-04-22 від 27.01.2004 р.), Інститутом післядипломної освіти працівників сфери побутового обслуговування населення (м. Київ) при викладанні дисциплін „Економічна теорія” та „Макроекономіка”, (довідка № 362 від 24.12.2003 р.) Практичне значення мають рекомендації щодо формування механізмів кадрового забезпечення на мікрорівні, які використані при розробці кадрової політики та оцінці її ефективності ВАТ „Сумихімпром” (довідка № 84-139 від 19.12.2003 р.).

Запропоновані здобувачем висновки та пропозиції можуть бути використані для наукового обґрунтування та підготовки органами державного управління документів регулятивного та прогностного характеру, спрямованих на покращення кадрового забезпечення економіки України.

Особистий внесок здобувача. Сформульовані в дисертації висновки, пропозиції, методики належать особисто автору і є його науковим доробком.

Апробація роботи. Принципові положення дисертаційної роботи доповідались та обговорювались на 62, 63 та 64 науково-практичних конференціях студентів, викладачів та співробітників КНУБіА (м. Київ, 2001, 2002, 2003 рр.); на третій міжнародній науково-практичній конференції „Інвестиції ХХІ століття: проблеми ефективності” (м. Умань, 2002 р.), другій всеукраїнській науково-практичній конференції „Від лідера особистості до держави лідера” (м. Київ, 2003 р.), першій міжнародній науково-практичній конференції „Стратегічні напрями розвитку України. Україна: цілі розвитку тисячоліття до 2015 року” (м. Умань, 2003 р.), першій міжнародній науково-практичній конференції „Підприємництво як соціально-економічна передумова становлення середнього класу” (м. Київ, 2004 р.), а також на теоретичних семінарах кафедри економічної теорії КНУБіА.

Публікації. Результати дисертаційного дослідження опубліковані в 5

одноосібних наукових працях, з них 4 - у фахових виданнях. Загальний обсяг публікацій склав 1,9 д.а.

Структура та обсяг роботи. Загальний обсяг дисертації включає 191 сторінку. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел із 181 найменування і додатків. У тексті дисертації розміщено 3 таблиці, 10 рисунків, 6 додатків на 24 сторінках.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЙНОЇ РОБОТИ

У першому розділі „**Теоретико-методичні основи механізму кадрового забезпечення економіки**” уточнюється зміст економічної категорії „механізм”, а також детально досліджується механізм кадрового забезпечення економіки, а саме його призначення, склад на макро-, мікроекономічному, регіональному та галузевому рівнях; спосіб функціонування; вплив на інші підсистеми господарського механізму; фактори, що визначають якість роботи цього механізму та способи оцінки цієї якості. Висвітленню цих питань передують характеристика терміну „кадрове забезпечення економіки” у взаємозв'язку з поняттями „кадрові ресурси” та „кадровий потенціал”.

У вітчизняній економічній науці досліджень з кадрового забезпечення економіки відносно небагато, оскільки коли йдеться про забезпечення виробництва таким фактором, як робоча сила, окрім терміну „кадрове забезпечення” часто використовуються поняття „забезпечення трудовими ресурсами”, „працересурсне забезпечення” та інші, близькі за змістом. Однак поняття „трудова ресурси” характеризує економічно активне населення, яке шукає роботу чи вже працює, виключно як носіїв робочої сили, хоча працівники та пошукувачі роботи мають ряд інших важливих для роботодавця характеристик – вік, стать, культуру, релігію, расу та національність, освіту, досвід роботи та інші, які визначають можливість їх найму на конкретні посади. Імовірність працевлаштування залежить також від вимог самих пошукувачів роботи до характеру і умов застосування своєї праці і її оплати. Тому виробництво забезпечується не просто трудовими ресурсами, а кадрами з певним трудовим потенціалом та додатковими характеристиками, які залучаються не просто для роботи в організації, а для заповнення конкретних посад. При цьому терміном „кадри” на нашу думку можуть позначатись не тільки особи, що вже працюють, а і пошукувачі роботи зі своїми кадровими характеристиками.

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 (рис. 1).

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.

В дисертації детально розглянуто питання оцінки якості роботи МКЗ економіки.

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 автор пропонує 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:

$$Ч_n = B_n : B \quad (1)$$

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

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

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

Другий розділ роботи „**Аналіз стану механізму кадрового забезпечення економіки за умов формування ринкових відносин**” присвячений аналізу сучасної структури МКЗ економіки та оцінці результатів його роботи в 1999-2003 рр.

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:

1. Низька відповідальність фахівців за вибір професії та органів державної влади за витрачення коштів на формування кадрів.
2. Нездатність системи формування кадрів швидко адаптуватись до змін в попиті на робочу силу в економіці та попиті на освітні послуги.
3. Відсутність у підприємств стимулів до активізації підвищення кваліфікації кадрів.
4. Нестача коштів для ефективного проведення підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів.
5. Низька довіра населення і роботодавців до якості освітніх послуг.
6. 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

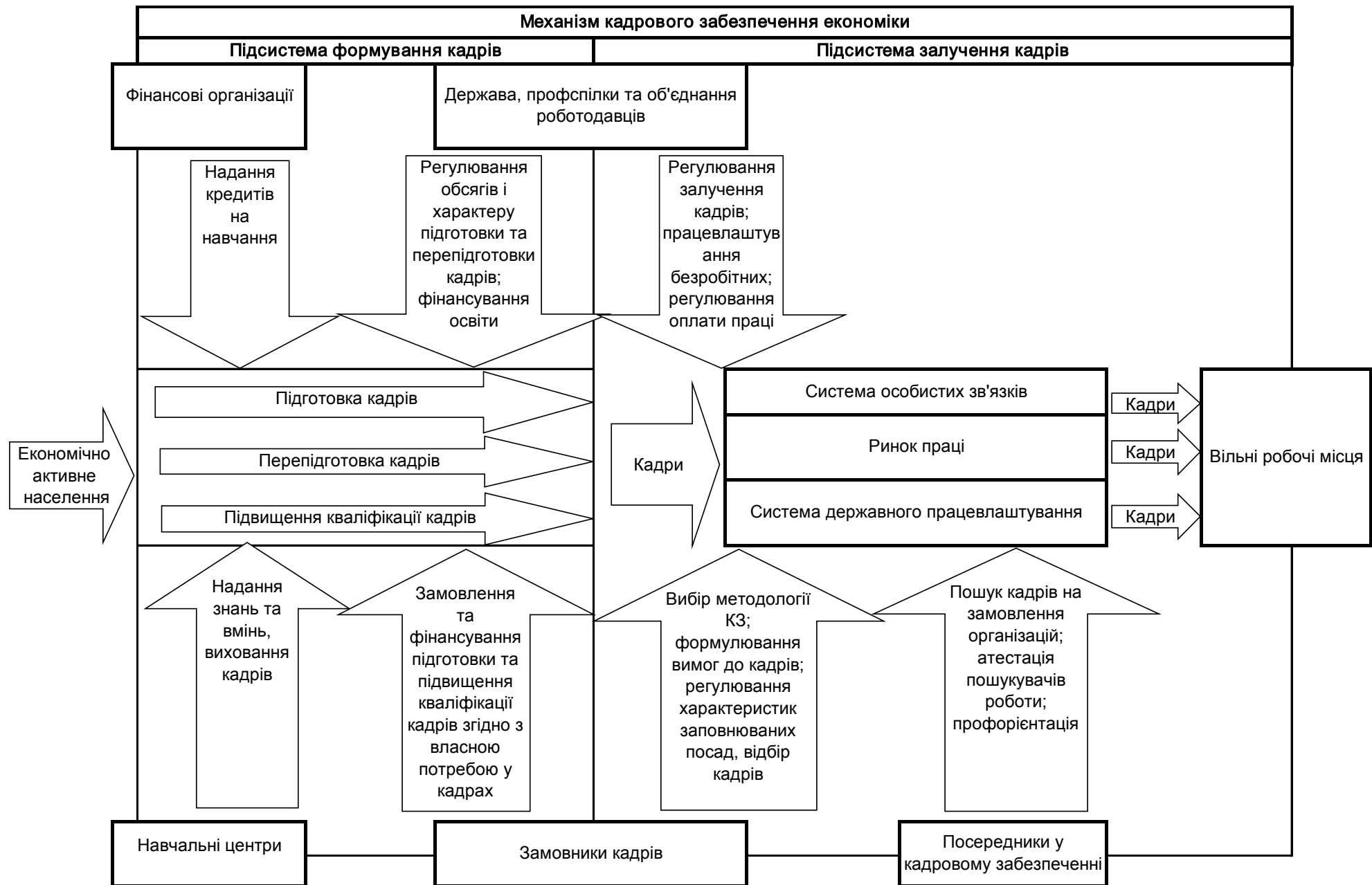


Рис. 1. Структурна схема механізму кадрового забезпечення економіки

праці є переважно нерозвиненим, а система державного працевлаштування недостатньо ефективною.

Якість роботи підсистеми залучення кадрів відображається результатами участі у залученні кадрів роботодавців та посередників ринку праці. Для оцінки результатів КЗ для замовників кадрів, в червні – серпні 2003 року нами було проведено опитування організацій в містах Суми та Київ, результати якого наведено в табл. 1.

Таблиця 1

Основні показники стану КЗ організацій м. Суми та Київ у липні 2003 р.

Показники стану КЗ	Суми	Київ	Відхилення (Київ-Суми)	В середньому по Україні*
Причини звільнень, % звільнених				
Ініціатива організації	33,06	12,29	-20,77	20,28
Краща робота	43,22	53,67	10,45	49,65
Сімейні обставини	10,07	12,87	2,8	11,79
Пенсія, хвороба чи смерть	6,24	19,5	13,26	14,4
Скорочення	7,42	1,67	-5,75	3,88
Оновлюється персоналу в середньому за рік,%	18,48	23,62	5,14	21,64
Середня помилка при наймі,% найнятих	14,77	10,5	-4,27	12,14
Час пошуку працівників, місяців:				
Мінімальний	0,25	0,25	0	0,25
Максимальний	24	6	-18	12,92
Середній	2,41	1,03	-1,38	1,56
Відсоток керівників серед працюючих	4,17	16,11	11,94	11,52
Підвищується в рік, відсотків персоналу	0,37	3,14	2,77	2,07
Переводиться у рік, відсотків персоналу	0	0,63	0,63	0,39
Обсяги найму з різних джерел, % персоналу				
Знайомство	51,27	35,87	-15,4	41,75
Кадрові агенції	1,82	7,17	5,35	5,11
Центри зайнятості	3,66	14,84	11,18	10,54
Мас-медіа	14,58	11,34	-3,24	12,59
Учбові центри	11,53	6,05	-5,48	8,16
Самопоява	11,31	17,39	6,08	15,05
Інтернет	3,88	7,25	3,37	5,95
Стендові оголошення	1,95	0,17	-1,78	0,85
Опитано підприємств	25	57		82

Примітка: Дані в середньому по Україні розраховуються як середньозважені значення відповідних показників для міст Суми та Київ

Обстеження показало, що більшість обстежених організацій має ряд проблем у сфері КЗ, які зазвичай хронічними і не можуть бути вирішені без допомоги держави. Однією з основних проблем у сфері КЗ є нестача у організацій коштів на високу оплату праці персоналу, що не дозволяє їм залучити найкращі кадри. Водночас організації, що не мають такої проблеми, у 52,6 % не відчують нестачі кадрів, що є свідченням наявності двох типів кругообігу ресурсів у вітчизняних організаціях:

1. Негативний кругообіг ресурсів: нестача коштів на залучення персоналу та оплати його праці призводить до низької якості кадрів підприємства, що в свою чергу зумовлює ще більшу нестачу коштів.

2. Позитивний кругообіг ресурсів: достатність коштів для пошуку та залучення

висококваліфікованих кадрів зумовлює значний обсяг прибутку організації.

Результати обстеження показали, що більшість опитаних організацій (53,85 %) має негативний кругообіг ресурсів. Це свідчить, що в умовах стрімкої зміни економічної ситуації в країні, кон'юнктури усіх ринків, більшість організацій не може швидко адаптуватись до нових умов і потрапляє у кризу. Також виявились певні регіональні відмінності у стані КЗ обстежених організацій, які зумовлені перш за все різним ступенем розвитку інфраструктури ринку праці.

Стан посередників на ринку праці все ще залишається досить складним, хоча постійне збільшення їх кількості та поступове підвищення якості їх роботи є очевидними. Так, в м. Києві станом на 1.07.2003 року працювало більше 75 кадрових агенцій різної спеціалізації, видавалось 7 спеціалізованих газет з оголошеннями про вакансії, в той же час в мережі Інтернет налічувалось 100 WEB-сайтів з інформацією про вакансії в Україні. Водночас роль організацій-посередників у процесі КЗ вітчизняних фірм залишається дуже низькою (в загальній кількості найнятих особи, знайдені за їх допомогою складають усього 34,19 %). Головними причинами цього є небажання замовників кадрів платити за послуги посередників, низька якість їх послуг та популярність КЗ за допомогою особистих зв'язків.

В дисертації була проведена кількісна оцінка якості роботи МКЗ економіки, задля чого на базі офіційної статистичної інформації про стан та динаміку національного ринку праці був проведений розрахунок результативності участі ДСЗ у кадровому забезпеченні економіки у 1999-2003 рр. (табл. 2), яка являє собою відношення кількості заповнених ДСЗ зареєстрованих вакансій до загальної кількості зареєстрованих нею вакансій у певному періоді. Застосування саме цього показника для оцінки якості роботи МКЗ економіки зумовлено відсутністю інформації про кількість незареєстрованих вакансій в країні та їх заповнення.

Як видно з табл. 2, результативність участі ДСЗ у кадровому забезпеченні економіки в період з 1999 по 2003 роки знижувалась (причому все більшими темпами); водночас, як відомо, рівень зайнятості економічно активного населення повільно зростає. Причинами зростання рівня зайнятості були скорочення чисельності економічно активного населення та зростання кількості вільних робочих місць, яке і зумовило зниження результативності роботи участі ДСЗ у КЗ економіки. В умовах, коли за даними вітчизняних фахівців ДСЗ оперує 2/3 усіх безробітних для заповнення зареєстрованих вільних робочих місць (які за нашими оцінками складають біля 20% від їх загальної кількості) зниження результативності участі ДСЗ у кадровому забезпеченні економіки свідчить про зниження результативності МКЗ економіки в цілому.

Таблиця 2

Результативність участі ДСЗ у кадровому забезпеченні економіки

у 1999-2003 рр.

Рік	Результативність участі ДСЗ у КЗ економіки	У% до 1999 року	Темпи приросту
1999	85,51	100	0
2000	75,11	87,84	-12,16
2001	64,19	75,07	-14,54
2002	52,71	61,64	-17,88
2003	51,18	59,85	-7,51

Причиною зниження результативності МКЗ економіки в аналізованому періоді стало зростання попиту на робочу силу у вітчизняній економіці. Це сталося як внаслідок недостатньо якісної роботи підсистеми формування кадрів (завдяки чому зросла невідповідність між структурою попиту і пропозиції робочої сили на національному ринку праці), так і по причині недостатньо якісної роботи підсистеми залучення кадрів (завдяки нерозвиненості інфраструктури ринку праці в більшості регіонів України та неефективної організації КЗ на підприємствах). Наслідком нездатності МКЗ задовольнити додатковий попит на робочу силу стало збільшення невикористаних резервів зниження безробіття. Так кількість безробітних, яку можна було б додатково працевлаштувати кожен місяць за умови збереження рівня результативності роботи МКЗ на рівні 1999 року, у 2000-2003 роках постійно зростала, і у 2003 році сягнула 55,1 тис. осіб. Це свідчить, що низька результативність МКЗ економіки безпосередньо відображається у недоотриманому ВВП та збитках країни внаслідок безробіття.

Таке становище потребує негайного втручання з боку держави, тим більше, що найближчими роками можна очікувати подальшого збільшення тиску на МКЗ як з боку робочої сили, так і з боку замовників кадрів. Це підтверджується і прогнозом значення цього показника на 2004-2006 рр. (табл. 3), здійсненим автором на основі виявленої ним регресійної залежності між значенням цього показника та значенням цього ж показника за попередній рік:

$$Y(X) = 2,944396 + 0,825115 * X \quad (2)$$

Прогноз свідчить, що за відсутності суттєвих змін у роботі ДСЗ, економічне зростання призведе до зниження результативності її участі у кадровому забезпеченні економіки до критичного рівня, коли ця служба зможе заповнювати менше 35% зареєстрованих вакансій, що відобразиться у складностях підприємств із КЗ та в недоотриманому ВВП.

Для прогнозування результативності участі ДСЗ у кадровому забезпеченні економіки можуть також бути використана виявлена автором залежність між значенням цього показника та розміром реального ВВП у цінах 1999 року:

$$Y(X) = 206,6931 - 0,0009 * X \quad (3)$$

Таблиця 3

Результативність участі державної служби зайнятості у кадровому забезпеченні економіки у 2004-2006 рр. (прогноз).

Рік	Результативність участі ДСЗ у КЗ економіки, %
2004	43,17
2005	38,56
2006	34,76

У третьому розділі „Основні напрями вдосконалення механізму кадрового забезпечення економіки України” на основі проведеного в другому розділі аналізу недоліків цього механізму, визначається комплекс заходів по підвищенню його якості, виходячи з наявних в сучасній Україні можливостей.

Керувати вдосконаленням цього механізму в умовах формування ринкових відносин має держава. При цьому має використовуватись узгоджена сукупність організаційних, економічних, правових та інформаційних важелів впливу на учасників КЗ економіки, спрямованих на покращення роботи цього механізму.

Базуючись на вказаних положеннях, в роботі були визначені завдання по вдосконаленню підсистем МКЗ економіки та конкретні заходи по їх вирішенню (рис. 2).

Для того, щоб робота МКЗ та заходи по вдосконаленню цього механізму були ефективними, необхідно регулярно оцінювати якість роботи МКЗ (для чого можуть бути використані методики, апробовані в роботі) і враховувати результати цієї оцінки при ухваленні макроекономічних рішень.

Усі державні заходи щодо вдосконалення МКЗ економіки мають знайти узагальнення в державній кадровій політиці, яка має бути затверджена в нормативних програмних документах і узгоджена з державною політикою зайнятості. На поточний момент державної кадрової політики в Україні поки що не розроблено, тому її формування є актуальним завданням для органів державного управління та науковців.

Окрема увага приділяється в роботі проблемам вдосконалення МКЗ на мікроекономічному рівні, що є важливим елементом вдосконалення МКЗ економіки. Так дисертантом запропонована методика вдосконалення мікроекономічних МКЗ, яка передбачає, по-перше, вибір замовником кадрів оптимального кількісного та якісного складу посередників у КЗ та навчальних центрів, а по-друге, ефективну організацію руху потоків між усіма суб'єктами КЗ під час здійснення цього процесу. Також наголошується на необхідності регулярної оцінки якості роботи МКЗ організації, характеризуються існуючі методики вирішення цієї задачі та пропонуються авторські підходи стосовно цього.

Основні напрями та шляхи вдосконалення механізму кадрового забезпечення економіки		
Для системи формування кадрів		Для системи залучення кадрів
Методи вдосконалення механізму кадрового забезпечення економіки України	Завдання у сфері вдосконалення механізму кадрового забезпечення економіки України	<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.
	Організаційні	<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.
	Економічні	<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

Рис. 2. Комплекс заходів по вдосконаленню механізму кадрового забезпечення економіки.

ВИСНОВКИ

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 підготовки персоналу. Причинами незадовільного стану КЗ вітчизняних організацій є несприятлива загальноєкономічна 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 розвинутою 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.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ:

у наукових фахових виданнях:

1. Скрипник А. Л. Роль організаційно-економічного механізму забезпечення

керівними кадрами у підвищенні ефективності господарювання в Україні // Формування ринкових відносин в Україні: Зб. наук. праць. Вип. 16./ Наук. ред. І. К. Бондар. - К., 2002. - С. 127-131.

2. Скрипник А. Л. Теоретичні засади вдосконалення організаційно-економічного механізму забезпечення керівними кадрами // Формування ринкових відносин в Україні: Зб. наук. праць. Вип. 17./ Наук. ред. І. К. Бондар. - К., 2002. - С. 177-182.

3. Скрипник А. Л. Методичні підходи до оптимізації організаційно-економічного механізму кадрового забезпечення в умовах формування ринкових відносин. // Формування ринкових відносин в Україні: Зб. наук. праць. Вип. 30./ Наук. ред. І. К. Бондар. - К., 2003. - С. 47-52.

4. Скрипник А. Л. 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.

в інших виданнях:

5. Скрипник 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”. – К., 2004. С. 71-75.

А Н О Т А Ц І Я

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 проведено 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

високоєфективних 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.

Ключові слова: механізм, кадрове забезпечення, кадровий потенціал, кадрові ресурси, формування кадрів, залучення кадрів, державне регулювання, оцінка якості.

А Н Н О Т А Ц И Я

Скрыпник А. Л. “Механизм кадрового обеспечения экономики в условиях формирования рыночных отношений”. – Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.02.03 – Организация управления, планирования и регулирования экономики. Киевский национальный университет строительства и архитектуры, Киев, 2004.

Диссертация посвящена разработке теоретических и методологических основ усовершенствования механизма кадрового обеспечения экономики, что позволит эффективно использовать кадровый потенциал населения Украины и создаст условия для продолжения экономического роста.

В диссертационной работе проведено глубокое исследование экономических категорий “механизм” и “кадровое обеспечение”. В результате этого сформулировано определение механизма кадрового обеспечения как интегрированной системы социальных, материальных и информационных объектов, которые, взаимодействуя определенным образом, обеспечивают кадрами свободные рабочие места в экономической системе.

Как указывается в работе, механизм кадрового обеспечения состоит из заказчиков кадров, посредников рынка труда, учебных центров, финансовых организаций и регулирующих субъектов (государства и профсоюзов). Также он может быть разделен на 2 подсистемы: формирования и привлечения кадров. Эффективность функционирования этого механизма зависит от его структуры и способа взаимодействия входящих в него субъектов.

Автором проанализирована современная структура механизма кадрового обеспечения Украины и основные результаты его деятельности. Диссертант доказывает, что современное состояние этого механизма и результаты его функционирования далеки от оптимальных. Так система формирования кадров готовит значительное количество потенциальных безработных, в то время как на рынке труда наблюдается нехватка работников высокой квалификации целого ряда профессий. Трудовой потенциал населения часто используется нерационально – например при непродуманной переподготовке кадров или при их работе на должностях, которые не требуют применения значительной части имеющихся у них знаний и умений. Не достаточно

качественным является государственное регулирование процессов кадрового обеспечения, причем как законодательное, так и посредством государственной службы занятости. Необходимо и развитие системы повышения квалификации кадров, для чего необходимо обеспечить работодателям гарантии получения части прибыли от инвестиций в человеческий капитал своих работников.

На основе проведенного диссертантом исследования состояния кадрового обеспечения ряда организаций городов Киев и Сумы, установлено, что значительная часть из них неудовлетворена состоянием своего обеспечения кадрами, что вызвано недостаточно качественной работой систем формирования и привлечения кадров, а также неэффективной методологией их кадрового обеспечения. Также в работе была проведена количественная оценка качества работы этого механизма и его отдельных подсистем с использованием авторских методик, подтвердившая результаты качественной оценки. Так заполняемость свободных рабочих мест (то есть результативность работы механизма кадрового обеспечения экономики) на Украине с 1999 года постоянно снижалась, благодаря чему резервы снижения безработицы использовались все в меньшей степени. Прогнозные оценки значений данного показателя на 2004-2006 годы, полученные во время диссертационного исследования, свидетельствуют о вероятном стабильном ухудшении ситуации с кадровым обеспечением экономики при отсутствии существенных усовершенствований макроэкономического механизма кадрового обеспечения, что может остановить экономический рост.

На основе выявленных недостатков в строении механизма кадрового обеспечения экономики Украины, а также резервов повышения его эффективности, в диссертации предложены конкретные меры по совершенствованию этого механизма, которые основываются на использовании как государственного регулирования его структуры и способа функционирования, так и его рыночного саморегулирования. Они включают совершенствование систем формирования и привлечения кадров, а также разработку научно обоснованной государственной кадровой политики, которая должна быть согласована с государственной политикой занятости. Также предложена методология построения высокоэффективного механизма кадрового обеспечения на микроэкономическом уровне, внедрение которой в хозяйственную практику будет способствовать качественной работе механизма кадрового обеспечения экономики.

Ключевые слова: механизм, кадровое обеспечение, кадровые ресурсы, кадровый потенциал, формирование кадров, привлечение кадров, государственное регулирование, оценка качества.

Skrypnik A. L. "The Mechanism of Personnel Maintenance of Economy under the Formation of Market Relationships." - Manuscript.

The thesis for the application of the scientific degree of the candidate of economic sciences; speciality 08.02.03. – The Organization of management, planning and regulation of economy – Kyiv National university of building and

architecture, Kiev, 2004.

The thesis deals with the working out theoretical and methodological foundations of improvement of economy's personnel maintenance mechanism, that will promote more effective usage of Ukrainian personnel potential.

The detailed research of such economic categories as "mechanism" and "personnel maintenance" has been made in the thesis, thus giving the possibility to uncover the purpose of the economy's personnel maintenance mechanism, its place in the society's economic system and to define its structure.

The state of the economy's personnel maintenance mechanism in general and its separate subsystems and participants has been analyzed (special attention was paid to investigation of the state of the personnel maintenance of enterprises, which need personnel; for achieving this aim the applicant conducted the examination of a some country's enterprises).

There has been made the estimation of quality of the economy's personnel maintenance mechanism with the usage of methodology, suggested by the applicant, which showed the aggravation of the results of this mechanism work in 1999 – 2003, and this reflected in slowing down employment of vacant jobs in the country.

The recommendations concerning the formation of highly effective personnel maintenance mechanisms on microeconomic level have been developed.

On the basis revealed shortcomings in the constitution of economy's personnel maintenance mechanism as well as the reserves of increasing its effectivity, the specific measures concerning the perfection of this mechanism have been suggested. They are grounded on the usage of the state regulation of its structure and the way of its functioning and the market self-regulation.

Key words: mechanism, personnel maintenance, personnel resources, personnel formation, employment, state regulation, estimation of quality.