

**ПРОБЛЕМИ І ПЕРСПЕКТИВИ РАЗВИТТЯ СОТРУДНИЧЕСТВА МЕЖДУ СТРАНАМИ ЮГО-ВОСТОЧНОЙ ЕВРОПЫ В
РАМКАХ ЧЕРНОМОРСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОТРУДНИЧЕСТВА И ГУАМ
АНТИКРИЗОВА ПОЛІТИКА СТАБІЛІЗАЦІЇ ЗАЙНЯТОСТІ НА РИНКУ ПРАЦІ РЕГІОНУ**

Лук'янченко Н.Д. д.е.н., професор, завідувач кафедри управління персоналом і економіки праці Донецького національного університету
Рибалко В.М., заступник директора Донецького обласного центру зайнятості

Вступ. Донецька область, як і вся Україна, у минулому році зштовхнулася із економічними викликами, які позначилися на зайнятості населення. За рік відтік трудового потоку по Донецькій області з числа «зайнятих» за методологією Міжнародної організації праці склав 157,5 тис. осіб. Чисельність безробітних зростає на 77,1 тис. осіб: з 128,5 тис. осіб у 2008 році до 205,6 тис. осіб у 2009 році. В той же час до міських та районних центрів зайнятості по області звернулось 168 тис. осіб.

На жаль, вже зараз спостерігається, що найгірші ознаки депресивності ринку праці за законами інерції перепозли у рік поточний. Поки не вдалося досягти докризових параметрів за всіма напрямками роботи обласної служби зайнятості. Скорочення попиту на робочу силу з одночасним зменшенням можливостей створення робочих місць – такою є плата і такою є реакція регіонального ринку праці на світову фінансову кризу у 2010 році. Траєкторія ліквідації робочих місць до загального числа створених не зазнала суттєвих позитивних змін, та ще значно перевищує докризовий період – I квартал 2008 року (табл.1).

Таблиця 1

Динаміка створення та ліквідації робочих місць в Донецькій області [1]

Період		Створено, одиниць	Ліквідовано, одиниць	Співвідношення гр.2 до гр.1, %
А		1	2	3
I квартал	2008 рік	28913	12856	44,5
	2009 рік	15916	19081	119,9
	2010 рік	17493	12558	71,8

На щорічній конференції Міжнародної організації праці, яка відбулась у Торонто, фахівці констатували, що процес оздоровлення багатьох ринків праці відстає від оздоровлення економіки [2]. Конференція МОП виступила з чітким закликом - зробити розвиток зайнятості центральним елементом оздоровлення економіки.

Криза, виступила свого роду лакмусовим папірцем, який показав необхідність зміни уявлень та нового рівня усвідомлення ролі служби зайнятості в стабілізації ситуації на ринку праці.

Основний розділ. Служба зайнятості почала переходити від політики антикризових дій до політики стійкої стабілізації зайнятості на ринку праці [3]. Про серйозність підходу до рішення проблем ринку праці в Донецькій області говорить той факт, що координація робіт з досягнення стійкої стабілізації зайнятості ведеться комплексно, консолідувавши зусилля всіх соціальних партнерів на ринку праці.

Криза не стала приводом для відмови від довгострокових пріоритетів. Поточні економічні проблеми послужили додатковим імпульсом і до формування ряду ініціатив, пов'язаних з довгостроковими програмами розвитку ринку праці Донецького краю.

Насамперед, Фондом "Ефективне Керування" і міжнародною консалтинговою компанією Monitor Group за підтримкою Донецької облради й облдержадміністрації розроблений Стратегічний проект "Донбас 2025: стратегія майбутнього", що націлений на підвищення конкурентноздатності Донецької області. У ньому сконцентровано пріоритети розвитку перспективних кластерів нашого регіону: це металургія й сільське господарство.

За підтримкою Німецького бюро технічного співробітництва триває реалізація регіонального проекту GTZ "Сприяння економічному розвитку й зайнятості в Україні".

З ініціативи Донецької обласної ради й Донецької обласної державної адміністрації 2010 рік у Донецькій області оголошено "Роком інновацій". Проект буде реалізовано за підтримкою провідних вітчизняних й авторитетних міжнародних компаній.

Основні пріоритети в роботі обласної служби зайнятості на перспективу вирости як із цілей і завдань, реалізованих в області проектів, так і з отриманого досвіду роботи в умовах кризи. Головним елементом підвищення конкурентноздатності людей на ринку праці є їх професійна орієнтація й професійне навчання.

Акцент слід зробити на усвідомленні нової ролі служби зайнятості та розробці комплексу профілактичного впливу на ринок праці.

Основні шляхи досягнення поставленого пріоритету передбачають розробку та активне впровадження в роботу в кожному місті та районі області двох взаємопов'язаних блоків:

I - блок формування прогностичної потреби в кадрах,

II - блок проведення випереджальної профорієнтаційної роботи як з учнівською молоддю, так і з незайнятим населенням.

Первинним етапом є аналіз щодо забезпечення задоволення перспективної потреби підприємств у кадрах.

У всьому світі знання, інформація стрімко поновлюються, способи виробництва змінюються з неймовірною швидкістю. Тому, базова формальна освіта, що здобувається на початку трудового життя, на сьогоднішній день вже не може забезпечити людину на все життя теоретичними знаннями, практичними вміннями, навичками та якостями, що будуть необхідні їй для ефективного виконання безпосередніх функціональних обов'язків. Ще більшої корекції потребують безробітні особи, які мають певний відрізок часу відставання від активної практичної діяльності.

Випереджувальна професійна орієнтація, навчання та підвищення кваліфікації дорослого населення здійснюється на основі аналізу та розрахунку прогностичних параметрів ринку праці (рис.1).

Застосування даної схеми сприяє поліпшенню якості змісту та форм роботи служби щодо прискорення шляхів шукачів роботи до продуктивної зайнятості.

За допомогою випереджувально-профілактичного підходу колектив обласної служби зайнятості нині у непростих умовах стає ініціатором багатьох організаційних заходів, проектів, які дозволяють досягти поліпшення ситуації на ринку праці.

Так, в організації професійного навчання дорослого населення вдалося накопичити певний досвід оперативного реагування на вимоги роботодавців, зважаючи на умови праці, що динамічно змінюються. Вже багато безробітних із загального числа тих, хто проходить профнавчання, підготовлені під конкретне робоче місце й озброєні певними вміннями та навичками. Кожен другий безробітний підвищує кваліфікацію під час стажування на конкретному робочому місці. Майже половина незайнятих спеціалістів підвищила свою кваліфікацію на короткотермінових курсах, переважно за робітничими професіями. При цьому, враховуючи ситуацію на ринку навчальних послуг, професійне навчання безробітних відбувається безпосередньо на виробництві, активно впроваджуються його індивідуальні форми, коли враховуються потреби конкретних клієнтів, а в процесі навчання використовуються нова техніка і поради кваліфікованих спеціалістів-наставників.

Поряд з позитивними тенденціями в організації профорієнтації та профнавчання в міських та районних центрах зайнятості є проблемні питання, що потребують вирішення та суттєво впливають на ефективність цієї роботи:



Рис.1. Схема розрахунку прогнозних параметрів ринку праці

- Якість виконання службових обов'язків залежить від належної підготовки виконавця. Відповідне кадрове забезпечення є одним з найвагоміших чинників, що впливають на ефективність виконуваної роботи. Стосовно спеціалістів з професійної орієнтації в обласній службі зайнятості на даний момент кадрове питання стоїть достатньо гостро. Освітній рівень спеціалістів з профорієнтації є високим – майже 97% з них мають базову вищу, повну вищу або дві вищі освіти. А от професійно-кваліфікаційний склад цих спеціалістів не повною мірою відповідає тим функціональним обов'язкам, які на них покладено. Серед них лише 36% мають психологічну освіту, 28% - педагогічну, а інші за освітою економісти, інженери, гуманітарії тощо. Це при тому, що переважна більшість з них використовують психологічні та психофізіологічні тести та методики. Професійних консультантів як таких не готує жодний навчальний заклад. Їх підготовка відбувається безпосередньо на робочих місцях, а в подальшому профконсультанти служби зайнятості мають змогу підвищити свою кваліфікацію в Інституті підготовки кадрів державної служби зайнятості України. Але охопити за короткий термін спеціалістів усіх міст та районів неможливо. Отже, є підстави говорити про необхідність детальної розробки питань оптимізації підготовки та підвищення кваліфікації спеціалістів з профорієнтації, оновлення цільових програм та організації їх стажування. При цьому необхідно враховувати специфіку основного контингенту служби зайнятості – дорослих людей з наявною професією та досвідом роботи.

- Відсутність достатнього часу для застосування індивідуального підходу в процесі професійної орієнтації. Поки перевага надається низці групових заходів замість індивідуальної роботи, що, з одного боку, не дозволяє в повній мірі простежити ефективність зазначених послуг; з іншого – запобігає реалізації особистісно-орієнтованих підходів до співпраці фахівців з безробітним.

- Відсутність конкретних науково обґрунтованих стандартів надання профорієнтаційних послуг безробітному населенню.

- Відсутність стійкої зацікавленості з боку роботодавців у забезпеченні реалізації профорієнтаційних заходів.

Висновки. Досягти ефективного переходу від політики антикризових дій до політики стійкої стабілізації зайнятості на ринку праці неможливо без нової якісної визначеності діяльності центрів зайнятості та відповідного новим реаліям росту рівня підготовки трудового потенціалу. Сучасні кадри повинні відповідати певним стандартам професійної компетентності, мати відповідну методологічну та управлінську підготовку, тому не випадково випереджальний розвиток професійної орієнтації та професійного навчання є базовою складовою реалізації інноваційної політики, яка реалізується в області.

В Донецькому регіоні профорієнтація, навчання та підвищення кваліфікації дорослого розглядається як ключовий стратегічний проект, який дозволить синхронізувати зменшення безробіття з відновленням економіки та поліпшенням зайнятості.

Подальший розвиток форм роботи служби зайнятості потребує формування напрямку профілактичного впливу на ринок праці та, першочергово, - вдосконалення профорієнтаційної роботи на основі:

1. Оновлення нормативно-правової бази з питань професійної орієнтації населення [4,5].
2. Запровадження Конкурсу на кращу профорієнтаційну роботу в загальноосвітніх навчальних закладах.
3. Впровадження систематичного анкетування учнівської молоді з метою виявлення динаміки зміни її професійних уподобань.
4. Розробки та впровадження обласної профорієнтаційної програми.
5. Залучення провідних роботодавців області до організації профорієнтаційної роботи як з учнівською молоддю, так і з безробітним населенням.
6. Проведення наукових досліджень з метою підготовки довгострокової галузеворієнтованої стратегії комплектування підприємств області робітничими кадрами.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ:

1. Офіційний сайт Державної служби зайнятості України [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua>.
2. В канун самміта «Большой двадцатки» в Торонто МОТ призвала к активным действиям на рынке труда для сбалансированного оздоровления экономики [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.ilo.org>.
3. Маршавін Ю.М. Ринок праці України: від кризи до продуктивної зайнятості / Ю.М.Маршавін // Ринок праці та зайнятість населення.- 2010.- №1 - с.15-18.
4. Постанова Кабінету Міністрів України від 17.09.2008 №842 «Про затвердження Концепції державної системи професійної орієнтації населення» [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.
5. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 27.01.2010 №150-р «Про затвердження плану заходів, спрямованих на розвиток системи професійної орієнтації населення, на період до 2011 року» [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.

РЕЗЮМЕ

Обґрунтовується необхідність випереджувальної складової роботи служби зайнятості для досягнення стійкої стабілізації зайнятості на ринку праці Донецької області.

Ключові слова: ринок праці, зайнятість, профорієнтація, профнавчання.

РЕЗЮМЕ

Обосновывается необходимость опережающей составляющей работы службы занятости для достижения стойкой стабилизации занятости на рынке труда Донецкой области.

Ключевые слова: рынок труда, занятость, профориентация, профобучение.

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СОТРУДНИЧЕСТВА МЕЖДУ СТРАНАМИ ЮГО-ВОСТОЧНОЙ ЕВРОПЫ В РАМКАХ ЧЕРНОМОРСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОТРУДНИЧЕСТВА И ГУАМ

SUMMARY

Necessity of advancing making work of a placement service for achievement of proof stabilisation of employment on a labour market of Donetsk area is proved.

Keywords: labor market, employment, vocational guidance, professional training.

МЕХАНИЗМ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОРПОРАЦИЙ: ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МЕЖДУНАРОДНОГО ОПЫТА В УКРАИНЕ

Дмитриченко Л.И., д.э.н., профессор, Донецкий национальный университет

Химченко А.Н., к.э.н., доцент, Донецкий национальный университет

Чунихина Т.С., к.э.н., Донбасская машиностроительная академия

Постановка проблемы. На современном этапе для всех субъектов предпринимательской деятельности *важнейшим приоритетом является инновационная деятельность*. Именно корпорации в первую очередь показали способность концентрировать материальные, человеческие и финансовые ресурсы на решении сложных научно-технических и производственных проблем, что обеспечивает развитие общества в целом. В конце XX века три основных центра постиндустриального мира – США, Европейский Союз и Япония, в экономике которых преобладает крупный корпоративный капитал, создавали более 62% мирового ВВП. На их территории начинается или заканчивается более 80% мировых торговых потоков, они обеспечивают около 85% общемирового объема международных инвестиций. В этих странах сосредоточено почти 97% мирового интеллектуального потенциала, обеспечивающего более 90% производства высокотехнологичных товаров! Доля создаваемых в мире богатств, находящаяся в распоряжении граждан развитых стран, население которых составляет около 1/5 населения планеты, возросла с 70% в 80-х годах XX века до 82,7% в конце XX века. В то же время доля таких богатств, приходящаяся на 1/5 населения, живущего в беднейших регионах, упала с 2,3 до 1,4% [1, с.125]. Такое положение вещей обуславливает настоятельную необходимость и актуальность исследования механизмов активизации инновационной деятельности субъектов предпринимательства, в том числе корпоративных, функционирующих в национальной экономике.

Анализ последних публикаций. Инновационные аспекты деятельности хозяйствующих субъектов исследуют авторитетные ученые. Так, инновационные аспекты развития человеческого фактора через механизмы образования и науки, интенсификацию производства анализирует В.Федоренко [2, с.12-16]. Методологию общего инновационного развития Украины исследует В.Билецкий [3, с.11-20]. Концептуальные основы инновационного развития экономики и социальной сферы обосновывает С.Смеричевская [4, с.20-26]. Проблему инновационного обеспечения экономической безопасности страны рассматривает Г.Ляшенко [5, с.112-116]. В.Беглица исследует аспект формирования конкурентоспособности экономики [6, с.44-47].

Выделение нерешенных проблем и цель исследования. Несмотря на многообразие аспектов исследования инновационных проблем, механизм активизации инновационной деятельности корпораций как хозяйствующих субъектов в экономической литературе практически не разработан. Поэтому целью исследования данной статьи является обоснование такого механизма, способного обеспечить инновационное развитие хозяйствующих субъектов и на этой основе – национальной экономики страны в целом.

Изложение основного материала. Одним из важнейших факторов столь энергичного роста экономики развитых стран мира является *развитие процессов корпоратизации (институциональный фактор) и активизация мотивационных механизмов деятельности корпораций (экономический фактор)*. Корпорация как институциональная единица заняла место центрального звена индустриальной системы общественного воспроизводства, главного структурного звена национального хозяйства. Корпоративный сектор на протяжении двух последних столетий отождествляется с индустриальным (а в настоящее время – с постиндустриальным) хозяйством. Как отмечал Дж.К.Гэлбрейт, «вплоть до нахождения более точной формулировки вполне возможно обозначить ту область экономики, которая олицетворяется крупными корпорациями, индустриальной системой» [7, с.29].

Эволюционно развиваясь, современная зарубежная корпорация утвердилась в статусе постиндустриальной, перешагнув рамки тех качеств, которые определяли ее как индустриальную институциональную единицу. Одно из наиболее развернутых определений постиндустриального общества дано Д. Беллом: «Постиндустриальное общество, – писал ученый, – это общество, в экономике которого приоритет перешел от преимущественного производства товаров к производству услуг, проведению исследований, организации системы образования и повышению качества жизни. Это общество, в котором класс технических специалистов стал основной профессиональной группой и, что самое важное, в котором внедрение нововведений во все большей степени зависит от достижений научного знания. То есть постиндустриальное общество предполагает возникновение интеллектуального класса, представители которого на политическом уровне выступают в качестве консультантов, экспертов или технократов» [8, с. 102]. Д. Белл подчеркивал преемственность постиндустриального общества относительно индустриального, отмечая, что «постиндустриальные тенденции не замещают предшествующие общественные формы как «стадии» общественной эволюции; они часто сосуществуют, углубляя комплексность общества и природу социальной структуры» [9, с.67].

Анализируя основные экономические показатели двух реальных мировых систем, индустриальной и постиндустриальной, можно утверждать, что основным показателем экономического прогресса, который в действительности является базовым и функциональным есть показатель развития производительных сил. Фактор прогресса, являясь свойством человеческой личности, напрямую лежит в плоскости реализации различных ее (человеческой личности) аспектов. Таким образом, главным фактором принятия успешного решения построения постиндустриальной экономики является не простое наращивание индустриальных темпов, а внедрение и развитие корпоративных отношений и корпораций по образцу постиндустриальных, развивающихся на инновационных технологиях.

По оценке специалистов, в настоящее время некорпорированный крупный капитал становится большой редкостью. Именно корпоративный капитал имеет возможность активно влиять на социально-экономические процессы. Это становится понятным, если сравнить современные показатели основных групп производителей. (Данные – на конец XX в.) (рис. 1).