

компьютерных программ является сложной проблемой, поскольку они идентифицируются и как нематериальные активы, и как основные средства. Учитываться могут лишь права на объект интеллектуальной собственности, ценность которых зафиксирована государством. Существенным является способ предоставления автором программы предприятию (продажа, лицензионное соглашение) с вариантами передачи права собственности или права пользования.

Ключевые слова: интеллектуальная собственность, информационные технологии, компьютерные программы, нематериальные активы, основные средства, авторское право.

SUMMARY

Introduction of information technologies requires the permanent producing and updating of the computer programs that are the objects of intellectual property. Accounting of the computer programs is a thorny problem, as they are identified as the intangible assets, and as the fixed assets. Only the rights on the object of intellectual property, the value of which is fixed by the state can be subject to accounting. Substantial is the method of granting by an original programmer to the enterprise (sale, license agreement) with the variants of transfer of property or the right to use it.

Keywords: intellectual property, information technologies, computer programs, intangible assets, fixed assets, copyright.

ІНСТРУМЕНТИ АНТИКРИЗОВОГО КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ДОНЕЦЬКОЇ ОБЛАСНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ: ДОСВІД І ПЕРСПЕКТИВИ

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

Минулий рік став роком перевірки на спроможність кадрової політики і маневреності роботи робочого органу виконавчої Дирекції Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття – Донецького обласного центру зайнятості – в особливому режимі подолання наслідків фінансово-економічної кризи.

Криза виступила свого роду лакмусовим папірцем, який показав необхідність зміни уявлень та нового рівня усвідомлення ролі служби зайнятості в стабілізації ситуації на ринку праці, та необхідності запровадження нових випереджувальних методів роботи безпосередньо з персоналом служби, зокрема застосування прогнозних стрес-тестів для визначення проблемних сегментів на локальних ринках праці та розробки сценаріїв оперативного антикризового кадрового менеджменту.

Розділ 1. Сучасна теорія і практика накопичила певний досвід щодо визначення напрямків антикризового кадрового менеджменту. Проблема застосування певних заходів антикризового кадрового менеджменту знайшла відображення в розробках Євтушевського В.А., Гудзинського О.Д., Казановського А.В., Криклій А.С., Маршавіна Ю.М., Туленкова М.В. Разом з тим, випереджувальна складова антикризового кадрового менеджменту з визначенням конкретних інструментів, не були детальним предметом їхньої уваги.

Метою статті є дослідження інструментів антикризового кадрового менеджменту Донецької обласної служби зайнятості, узагальнення досвіду оперативного реагування на раптові різкі зміни ситуації на ринку праці та визначення напрямів випереджувальної складової роботи з кадрами для забезпечення надання соціальних послуг незайнятому населенню в повному обсязі в кожному міському та районному центрі зайнятості.

Як і багато інших регіонів України, Донецька область відчула серйозні удари світової фінансово-економічної кризи 2008-2009 років. Незважаючи на багаторічну позитивну динаміку в сфері зайнятості й безробіття, регіональний ринок праці дуже швидко відчув шок від впливу зовнішніх факторів. В умовах кризи відбувалось стрімке загострення ситуації на ринку праці Донецької області. Найбільш відчутно ринок праці Донецької області відреагував на прояви економічної кризи вже у листопаді 2008 року. Усього, протягом 2008 року до міських та районних центрів зайнятості області звернулося 138 тисяч громадян, що на 12,3 тис. осіб (або на 9,7%) більше, ніж за 2007 рік. Пік звернень незайнятих громадян припав на IV квартал 2008 року. Якщо протягом січня-жовтня за допомогою у працевлаштування до служби зайнятості в середньому щодня зверталось 450 осіб, то протягом листопада – 862 особи, протягом грудня – 904 особи. На початок

2009 року на обліку в центрах зайнятості перебувало майже 58 тисяч жителів області. Це в півтора рази більше, ніж на 1 жовтня 2008 року. Змінились параметри зайнятості (рис 1).

Більше половини вивільнених працівників припало на переробну галузь економіки. Переважно це металургія й машинобудування. Кожен 7-й був вивільнений з видобувної промисловості. Для окремих підприємств, установ та організацій вивільнення працівників носило істотний характер і супроводжувалося напруженою спільною роботою їх керівників зі службою зайнятості. Наприклад, на підприємствах Маріупольського концерну "Азовмаш" фактично було вивільнено майже 2,5 тис. працівників. Центри зайнятості працювали у режимі максимального забезпечення потреб роботодавців та незайнятих осіб, які звернулись за допомогою у працевлаштуванні, в отриманні консультаційних послуг.

В умовах істотного зниження попиту на робочу силу керівництвом Донецької обласної служби зайнятості було оперативно впроваджено кадровий менеджмент періоду особливого реагування, який включав:

- щоденне планування потреби у персоналі по обслуговуванню як незайнятого населення, так і роботодавців на основі постійного моніторингу економічної ситуації, опитування роботодавців та соціальних партнерів;
- щоденну оцінку результативності праці з індивідуальним визначенням морального та матеріального стимулювання;
- диференційоване формування та раціональний перерозподіл кадрів з чітким визначенням прав, обов'язків та відповідальності кожного працівника;

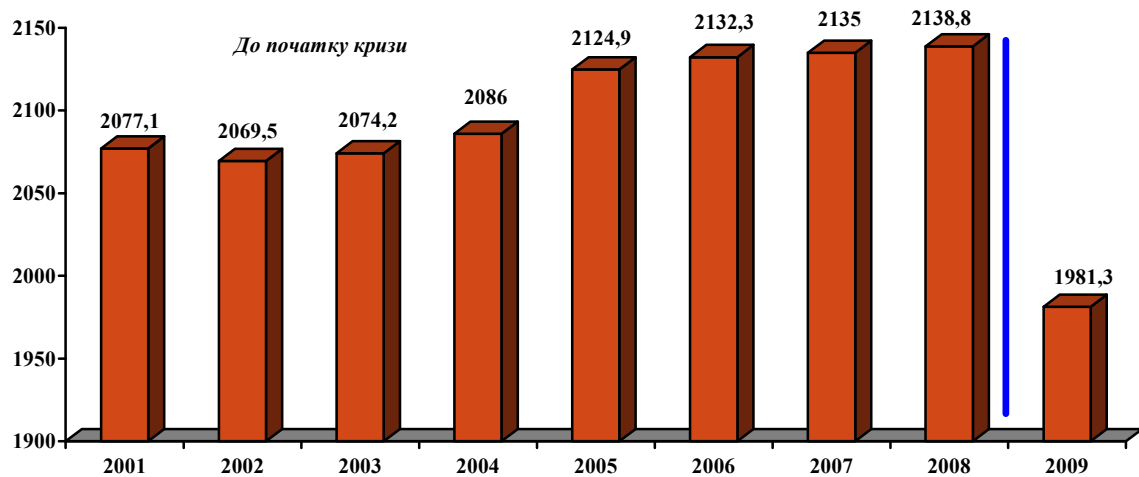


Рис. 1. Чисельність зайнятого населення, тис. осіб

- формування оптимального навантаження на працівників служби зайнятості шляхом: запровадження гнучкої моделі взаємодії з людьми, які шукають роботу, забезпечення надання роботодавцям комплексу спеціальних послуг у розв'язанні проблем роботи з трудовими колективами в ситуації запланованого вивільнення працівників, в тому числі з наданням базових адаптаційних послуг з виїздом безпосередньо на підприємства; створення умов для підвищення ділової активності;

- врахування якостей фахівця-особистості на основі превентивного тестування при прийомі на роботу в Донецьку обласну службу зайнятості.

Кожен компонент кадрової політики періоду особливого реагування був значним. І саме реалізація комплексу заходів дозволила забезпечити надійну, сприятливу роботу кожного міського та районного центру зайнятості.

Аналіз безпосередньо 2009 року свідчить про ефективність реалізації антикризового кадрового менеджменту та правильність обраного стратегічного напрямку. В результаті щоденної, системної роботи, при збереженні кадрового потенціалу служби, обласна служба зайнятості у 2009 році надала традиційні та інтерактивні послуги понад 450 тис. осіб, у тому числі безпосередньо в центрах зайнятості – 168 тис. осіб.

Разом з тим, особливо слід виділити пункт щодо врахування якостей фахівця-особистості на основі превентивного тестування при прийомі на роботу в Донецьку обласну службу зайнятості.

Спектр психодіагностичних методик, використовуваних для підбору кадрів обласної служби зайнятості, передбачає 3 діапазони застосування:

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

- для фахівців по роботі з клієнтами,
- для фахівців фінансового та облікового напрямків,
- для претендентів на посади керівного складу.

Фахівці прийняті на основі превентивного тестування виявилися повністю спроможними до швидкої адаптації для роботи в умовах підвищеної вимоги мобілізації всіх зусиль, при збереженні позитивного психологічного клімату в колективах, безконфліктності ситуацій.

Поточні економічні проблеми послужили додатковим імпульсом і до формування ряду ініціатив в роботі з кадрами, пов'язаних з формуванням довгострокових пріоритетів обласної служби зайнятості та виявленням напрямків роботи, що вимагають підвищеної уваги до:

- необхідності посилення регуляторно-мотиваційного характеру профорієнтаційної роботи, яке вимагає збільшення кількісного та формування нового професійно-якісного складу фахівців-психологів з профорієнтації,

- випереджувального моделювання проблемних локальних ринків праці на основі стрес-тестів з метою оптимізації кадрового складу конкретного міста, району (підготовки кадрів, перерозподіл кадрів), здатних реалізовувати сценарії оперативного антикризового менеджменту, в тому числі антикризового кадрового менеджменту.

Слід зазначити, що саме у кризовий період людина, яка опинилася у скрутному становищі, потребує особливого відношення. Таким чином, навіть при нарощуванні обсягів профінформаційної роботи служба зайнятості опинилась перед необхідністю посилення індивідуальної роботи, консультаційних послуг. Поки, при відсутності достатнього часу для застосування індивідуального підходу в процесі професійної орієнтації, перевага надається низці групових заходів замість індивідуальній роботі, що запобігає реалізації особистісно-орієнтованих підходів до співпраці фахівців з безробітним.

Це суттєво впливає на ефективність цієї роботи з позиції кадрового забезпечення. Але ж саме профконсультаційна робота, впливаючи на психологічні установки людини, формує адекватне ставлення до економічної ситуації і пошуку свого місця у нових реаліях. Людям, які опинились у складних життєвих обставинах, треба надати всеоб'ємлючу дієву допомогу, показати шляхи виходу з особистісної та професійної кризи з урахуванням того, що споживачі цих послуг – дорослі люди, які вже мають певні набутки: досвід (життєвий та професійний), ряд сформованих професійно важливих якостей, певний обсяг знань, відпрацьовані уміння та навички у різних сферах діяльності. Практика показує, що у виборі чи зміні професії, напрямку навчання та подальшому працевлаштуванні цієї категорії громадян, профорієнтаційна робота набуває все вагомішого значення, як одна з важливих умов підвищення ефективності діяльності всієї системи зайнятості населення.

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, в тому числі з метою забезпечення реалізації сценаріїв антикризового кадрового менеджменту на конкретному робочому місці.

В Донецькому обласному центрі зайнятості запроваджено прогнозний підхід до побудови сценаріїв з керування кадрами для конкретного міста (району) на основі комплексного планування кадрової роботи при врахуванні зовнішніх та внутрішніх чинників.

В основі моделювання прогнозних стрес-тестів – набір показників-індикаторів для визначення проблемних локальних ринків праці та формування груп-ризиків (таблиця 1).

Визначено дві групи показників.

- І група – охоплює зовнішні чинники, показники розглядаються в динаміці.

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

- II група – прогнозні показники, які щорічно розраховуються при розробці та корегуванні Програм зайнятості населення міст та районів області.
Підсумком виступають середні значення по Донецькій області.
Показники II групи представлені у трьох моделях розвитку: оптимістична, песимістична та критична.

Таблиця 1.

Показники-індикатори щодо застосування прогнозних стрес-тестів для визначення проблемних локальних ринків праці Донецької області

Перелік міських та районних центрів зайнятості	I. Динамічні показники					II. Прогнозні		
						Моделі		
						Оптимістична	Песимістична	Критична
Індекси промислового (сільськогосподарського – для сільських районів) виробництва, %	Динаміка чисельності працівників, охоплених неповною зайнятістю	Темп росту (зниження) заборгованості із виплати зарплати	Динаміка звернень незайнятого населення до міських та районних центрів зайнятості	Динаміка кількості вакансій, наданих роботодавцями		Динаміка чисельності незайнятого населення, яке скористається послугами служби зайнятості	Навантаження на 1-го працівника з надання активних послуг	
1	2	3	4	5	6	7		
<i>Джерело: головне управління статистики в Донецькій області</i>			<i>Джерело: Донецький обласний центр зайнятості</i>					

За кожним показником-індикатором здійснюється ранжування міст та районів. Міста та райони області, де показники-індикатори перевищили середньообласні значення підлягають подальшому аналізу. Попадання того чи іншого міста або району в 4 з 7 вище середньообласного значення набору показників є підставою для занесення ринку праці даного місту(району) в сегмент проблемних. Перші три сходинки проблемних сегментів формують групи-ризик.



Рис.2 Типологізація інструментів антикризового кадрового менеджменту

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

Саме до них, в першу чергу, застосовується розробка сценаріїв антикризового кадрового менеджменту відповідно до кожної моделі розвитку. Наприклад, зараз триває розробка песимістичного та критичного сценаріїв кадрового менеджменту для міст Маріуполь, Макіївка, Дружківка, Великоновоселківського району.

Типологізацію інструментів антикризового кадрового менеджменту Донецької обласної служби зайнятості надано на рис.2.

Таким чином, застосування поточної та випереджувальної складової антикризового кадрового менеджменту Донецької обласної служби зайнятості дозволяє гармонізувати системну керованість кадрового забезпечення в період кризисних навантажень на працівників служби зайнятості поряд із наданням комплексу соціальних послуг незайнятому населенню та роботодавцям, а в кінцевому результаті - вплинути на функціонування локальних ринків праці.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ:

1. Єгорова Л.І. Стратегія антикризового проактивного управління підприємством. – Автореф. Дис. канд. ек. наук за спец. 08.06.01.- Економіка, організація і управління підприємствами. Донецький національний університет, Донецьк, 2003.- 12с.
2. Калина А.В., Калініна С.П., Лук'яненко Н.Д. Менеджмент продуктивності: навч. посіб. – К.: МАУП, 2004. – 232с.
3. Мурашко М. І. Менеджмент персоналу: Навч.-практ. посіб. – К.: Т-во "Знання", КОО, 2002. – 311 с..
4. Воронкова В. Г. Кадровий менеджмент: Навч. посіб. – К.: ВД "Професіонал", 2004. – 192 с.
5. Завадський Й.С. Менеджмент. – Т.1. – Вид. 2-ге. – К.: Українсько-фінський інститут менеджменту і бізнесу, 1998. – 542 с.
6. Гудзинський О.Д. Організаційно-регулятивна функція в управлінні стратегічним розвитком підприємств// Науково-практичний журнал ІПК ДСЗУ «Ринок праці та зайнятість населення». -2009, №1 (18) – с.50-52.
7. Стефанін В. Система управління якістю праці на підприємствах //Україна: аспекти праці, 2007, №4.-С.45-49.

РЕЗЮМЕ

Стаття присвячена інструментам антикризового кадрового менеджменту, особливостям його застосування в період кризи та в період стабілізації. Зокрема запропоновано використання прогнозних стрес-тестів, які містять показників-індикаторів для визначення проблемних локальних ринків праці регіону.

Ключові слова: ринок праці, антикризовий кадровий менеджмент.

РЕЗЮМЕ

Статья посвящена инструментам антикризисного кадрового менеджмента, особенностям его применения в период кризиса и в период стабилизации. В частности предложено использование прогнозных стресс-тестов, которые содержат показатели-индикаторов для определения проблемных локальных рынков труда региона.

Ключевые слова: рынок труда, антикризисный кадровый менеджмент.,

SUMMARY

Article is devoted to human resource management tools Crisis, the peculiarities of his application in time of crisis and stabilization period. Particular proposed use of projected stress tests that include performance-indicators to identify problems of local labor markets in the region.

Keywords: labor market, crisis management personnel.