

системи. Тим не менш, в сучасній валютній системі криються серйозні ризики. Без міжнародного співробітництва, перспективи для якнайшвидшого розв'язання суперництва між валютами видаються віддаленими. Євро може суперничати з долларом, але малоімовірно, що він відграватиме таку ж провідну роль. Серед країн БРІК наразі немає жодного кандидата на це звання. Оскільки у майбутньому юань може стати важливою міжнародною валютою, Китаю доцільно далі розвивати власну фінансову інфраструктуру та провадити інші економічні реформи. Таким чином, інтерес до можливостей управління міжнародною валютною системою зростає, про що свідчить і пропозиція Китаю відновити СПЗ в якості резервної валюти. Втім СПЗ у їх нинішньому вигляді не здатні вирішити проблему декількох резервних валют, окрім хеджування валютних ризиків. Навіть при більшому використанні СПЗ, глобальна ліквідність, як і раніше, буде результатом неузгоджених дій основних центральних банків. В ідеалі міжнародне регулювання ліквідності вимагає створення еквіваленту глобального центрального банку, ефективність і легітимність якого повинна бути підтримана іншими глобальними інститутами.

У короткостроковій перспективі ризики девальвації долара в основних власників резервів можуть бути пом'якшені шляхом надання певної гарантії по відношенню до СПЗ, з боку США, або через багатосторонню установу. Рахунок заміщення може бути створений для того, щоб уможливити впорядкований перехід власників резервів від долара до СПЗ або євро. У той же час, основні центральні банки повинні скоротити власні резерви і погодитися на більш активні і скоординовані інтервенції на валютних ринках. Попри сумнівну ефективність односторонніх інтервенцій, готовність країн протистояти неконтрольованим змінам валютного курсу може запобігти його суттєвим коливанням. Таким чином, країни основних резервних валют повинні співпрацювати набагато тісніше і розширювати перелік цілей власної грошової політики з огляду на глобальну фінансову стабільність.

**Висновки.** Історія міжнародної валютної системи вказує на значний ступінь інертності у використанні валют. Тому відхід від домінування долара США буде процесом поступовим. Проте запровадження євро і зростаюча економічна міць країн БРІК протягом останнього десятиліття призвели до формування нового се-

редовища, в якому окреслюються контури нової багатополлярної міжнародної валютної системи з реальною альтернативою долару США. Логічно припустити, що багатополлярне валютне середовище посилить валютну нестабільність, що призведе до переходів до та від основних резервних валют. Це, у свою чергу, вимагає більшої керованості міжнародної валютної системи. Зростання економічної ваги країн зони євро і БРІК на міжнародній арені прискорюватиме трансформацію міжнародної валютно-фінансової системи на багатополлярну і керовану. Оскільки такий перехід буде тривалим, урядам слід вжити заходів для запобігання фінансовій нестабільності шляхом розширення співпраці в кредитно-грошовій політиці, інтервенцій на валютному ринку і фінансовому регулюванні.

1. China's external financial assets hit 3.46 trillion USD in 2009 [Electronic resource] / Ministry of Commerce of the People's Republic of China, 2010. – Mode of access: <http://english.mofcom.gov.cn/aarticle/newsrelease/commonnews/201005/20100506898043.html>.
2. Corden M. The Logic of the International Monetary Non-System / M. Corden // [in eds. F. Machlup, G. Fels, H. Müller-Groeling]. Reflections on the Troubled World Economy: Essays in Honour of Herbert Giersch. – London: Macmillan, 1983. – pp. 59-74.
3. Data Template on International Reserves and Foreign Currency Liquidity Reporting Countries: [Electronic resource]. – Mode of access: <http://www.imf.org/external/np/sta/ir/IRProcessWeb/colist.aspx>.
4. Dooley M. Bretton Woods II Still Defines The International Monetary System / M. Dooley, D. Folkerts-Landau, P. Garber // Pacific Economic Review. – 2009. – Vol. 14 (3). – P. 297-311.
5. Eichengreen B. The Dollar Dilemma: The World's Top Currency Faces Competition [Electronic resource] / B. Eichengreen // Foreign Affairs. – 2009. – Vol. 88. – № 5. – Mode of access: <http://www.foreignaffairs.com/articles/65241/barry-eichengreen/the-dollar-dilemma>.
6. Haass R. The Age of Nonpolarity: What Will Follow US Dominance [Electronic resource] / R. Haass // Foreign Affairs. – 2008. – Vol. 87. – № 3. – Mode of access: <http://www.foreignaffairs.com/articles/63397/richard-n-haass/the-age-of-nonpolarity>.
7. Havlik P. EU's trade with the BRICs and competitiveness challenges Immigration [Electronic resource] / P. Havlik, R. Stöllinger // The Vienna Institute for International Economic Studies. – Mode of access: <http://panda.hyperlink.cz/cestapdf/havlik.pdf>.
8. Non-dollar currency systems may cause more instability: WB Paper [Electronic resource] / The Economic Times. – 10 January 2010. – Mode of access: <http://economictimes.indiatimes.com/markets/forex/Non-dollar-currency-systems-may-cause-more-instability-WB-paper/articleshow/5430128.cms>.
9. Triffin R. Gold and the Dollar Crisis: The Future of Convertibility / R. Triffin. – New Haven: Yale University Press, 1960. – 195 p.
10. World Economic Outlook Database: [Electronic resource]. – Mode of access: <http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2010/02/weodata/weorept.aspx>.
11. Zhou Xiaochuan. Reform the International Monetary System [Electronic resource] / Zhou Xiaochuan // Speech by the Governor of People's Bank of China, 23 March 2009. – Mode of access: [http://www.pbc.gov.cn/publish/english/956/2009/20091229104425550619706/20091229104425550619706\\_.html](http://www.pbc.gov.cn/publish/english/956/2009/20091229104425550619706/20091229104425550619706_.html).

Надійшла до редколегії 12.09.11

О. Приятельчук, канд. екон. наук

## ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ

*Здійснено оцінку доцільності менеджменту людських ресурсів на державному та корпоративному рівнях. Розглянуто підходи щодо аналізу трудового потенціалу представниками школи наукового менеджменту, адміністративної школи, школи людських відносин, поведінкових наук та людського капіталу. Розглянуто функції державних органів влади, що приймають участь в регулюванні ринку праці України. Проаналізовано напрямки державних програм регулювання розвитку трудового потенціалу України та проблеми їх реалізації.*

*The estimation of the necessity of human resource management at the state and corporate levels has been made. The analysis made by the representatives of the next schools – scientific management (labor resources use), administrative (personnel management), human relationship school, behavioral sciences and human capital – has been discovered. The functions of the state authorities which are connected with the process of regulation of Ukrainian labor market have been viewed. And the trends in the state programs about the regulation of Ukrainian labor potential's development and the problems in their implementation have been estimated.*

Дослідження людини як ресурсу, вивчення сутності понять "людські ресурси", "трудова ресурси", "людський капітал", "трудова потенція", аналіз значення даного ресурсу для розвитку та ефективного функціонування компаній проводилися ще починаючи з 30-х років минулого століття, а перші наукові обґрунтування знайшли своє відображення в роботах та економічних теоріях ще А.Сміта, В.Петті, Ж-Б.Сея, М.Портера та інших представників різних економічних течій.

Представники школи наукового менеджменту (Ф.В.Тейлор, Ф.Гілберт, Л.Гілберт) досліджували працю як основну функцію людського ресурсу, пов'язуючи ефективність її використання з досягненням оптимального співвідношення інженерно-технічних параметрів виробництва та фізичних можливостей людини.

Дослідження представників адміністративної школи менеджменту (А. Файоль, Г. Емерсон, М. Вебер) були згуртовані навколо спільного припущення щодо необ-

хідності досягнення оптимальної організаційної структури підприємства за допомогою чіткої регламентації міжособистісних відносин та чіткої ієрархії влади. Саме чіткий розподіл обов'язків та координація виконання завдань були, на їх думку, запорукою ефективного використання людських ресурсів. Результати досліджень представників даної школи можна представити сформульованими А.Файолом принципами управління людськими ресурсами, такими як: поділ праці; повноваження і відповідальність; дисципліна; єдиноначальність; єдність напрямку; підпорядкованість особистих інтересів загальним; винагорода персоналу; централізація влади; ієрархія розпоряджень; порядок; справедливість; стабільність робочого місця; ініціатива; корпоративний дух [1].

Е.Мейо, М-П.Фолетт (представники школи людських відносин) вперше включили в дослідження людських ресурсів таку змінну, як психологічні та емоційні чинники, соціальний аспект. Поряд з фізичними характеристиками враховувався й моральний аспект управління та організації праці.

Теорії мотивації праці стали ключовими для досліджень науковцями, що належали до школи поведінкових наук (А.Маслоу, К.Альдерфер, Д.Мак-Клелланд), які сформулювали ієрархічну піраміду потреб – фізіологічні потреби; потреби в безпеці; соціальні потреби; потреби в повазі; потреби в самореалізації – у А.Маслоу або – життєві потреби; потреби у відносинах з іншими; потреби зростання – у К.Альдерфера. Завданням керівництва в даному випадку є виявлення. На якому рівні потреб знаходиться людина і спонукання переходу її на якісно вищий рівень потреб. Саме під час даного стремління, намагання досягти чогось більшого людина застосовує максимальну кількість зусиль, працюючи ефективно й на благо підприємства.

Останнім часом актуальними стали теорії людського капіталу, згідно з якими людина як ресурс виробництва в процесі використання має здатність до збільшення власної вартості (придбаваючи нові знання, досвід тощо). В зв'язку з цим виникає поняття людського капіталу, прибуток від використання якого необхідно реінвестувати, таким чином примножуючи його в майбутньому.

Значення людського фактору на підприємстві визнавалось неодноразово як теоретиками, так і практиками менеджменту, зокрема Дженерал Моторс говорив: "Для функціонування організації потрібні машини, технології, капітал, люди. На перше місце я ставлю людей. Все інше без них стає непотрібним, непродуктивним" [3].

Держава, являючи собою "величезне підприємство", яке під впливом тих же законів економіки функціонує задля отримання прибутку – вироблення національного доходу, використовуючи працю свого населення, на відміну від приватних компаній розглядала людей як невід'ємну свою складову, яка за будь яких умов буде працювати. Даний підхід спрацював ще в умовах закритої економіки колишнього Радянського Союзу, коли не існувало конкуренції, боротьби за кваліфіковані кадри, надмірної міграції (як внутрішньої – регіональної та між самими підприємствами, так і зовнішньої). В умовах же ринкової економіки і ринок праці вимагає нових важелів регулювання та управління. Сповідуючи принципи вільної конкуренції, саморегулювання ринків за допомогою співвідношення попиту та пропозиції, ринок праці виявляється особливим, оскільки на ньому продається та купується праця, вироблена робочою силою – людиною. А людина як ресурс має ряд специфічних характерних рис, таких як: довго строковість використання, саморегульованість, наділення інтелектом, психологічний фактор і соціальна складова. Саме вирішення соціальних проблем на ринку праці без учас-

ті держави неможливе. Окрім того держава прямо або опосередковано є основним споживачем виробленого людьми доходу – або у вигляді товарів чи послуг (зайняті в державному секторі економіки), або ж через відраховані податки з прибутків приватного сектору.

Наразі одним з першочергових завдань органів державної влади має стати формування трудового потенціалу країни, його розвиток, а як передумова – розробка ефективної демографічної, соціальної, освітньої та у сфері зайнятості політики держави та реалізація відповідних заходів. Адже саме за приростом населення або його депопуляризацією, за збільшенням або зменшенням прибутків громадян, життєвим рівнем, середньою тривалістю життя тощо можна характеризувати країну як таку, що розвивається або занепадає відповідно.

Отже, трудові ресурси – це частина населення, яка володіє фізичним розвитком, знаннями та практичним досвідом для роботи в народному господарстві. За українським законодавством до трудового населення відноситься працездатне населення у працездатному віці, який становить для жінок 16-54 роки, а для чоловіків 16-59 років, а також населення старше або молодше даного віку, яке працює у державних, корпоративних або суспільних організаціях [4].

Трудовий потенціал складається з якісних та кількісних характеристик економічно активного населення – населення, зайнятого виробництвом матеріальних, соціальних та духовних цінностей.

На державному рівні в Україні управління трудовими ресурсами й, відповідно, розвитком трудового потенціалу займаються відповідні міністерства, відомства та інші організації. Це, зокрема, Міністерство праці та соціальної політики, до основним напрямків роботи якого відноситься соціальне партнерство, мотивація, соціальний захист, оплата праці, регулювання ринку праці та зайнятості населення, підготовка та перепідготовка кадрів, соціальне страхування, організація праці, правове регулювання, міжнародне співробітництво тощо.

Підвідомчими їй організаціями є Національна академія праці, Науково-дослідний інститут соціально-трудових відносин, Центральне бюро нормативів з питань праці, Інститут підготовки та перепідготовки кадрів, Інспекція праці та інші. Також функціонують профільні відділи при міністерствах та відомствах України, які прямо чи опосередковано здійснюють вплив на державну політику в галузі управління трудовими ресурсами, регіональні представництва.

Міністерство освіти та науки займається професійною підготовкою кадрів. Окрім прямих функцій формування науково-освітньої бази для підготовки необхідних фахівців, методичного забезпечення процесів навчання та перенавчання кадрів, розробки та реалізації державної політики в галузі освіти та науки, Міністерство займається розробкою проектів нормативних актів в сфері освіти й науки та їх правовою експертизою щодо відповідності вимогам законодавства; організацією системного обліку та зберіганням законодавчих та нормативних актів; юридичним консультуванням тощо.

Державна служба зайнятості займається забезпеченням правецвлаштуванням, перепідготовкою та перекваліфікацією кадрів, профорієнтацією звільнених; забезпечує координацію роботи між роботодавцями та тимчасово вивільненою робочою силою; займається аналітичною діяльністю щодо служб персоналу на окремих підприємствах, процесах прийому на роботу та звільнення, формує бази даних по вільним робочим місцям та тими, хто займається пошуком роботи.

Окрім вищезгаданих органів на процеси, пов'язані з трудовими ресурсами, впливають Міжнародна органі-

зація праці, членом якої є Україна (Міжнародна організація праці (МОП) здійснює немалий вплив на зміст та функції завдань, які виконують органи державного управління трудовими ресурсами; рекомендаціями даної міжнародної організації дедалі ширше користуються країни як з розвинутою, так і перехідною економікою), профільні комітети та відомства на державному та регіональному рівнях, а також трудові колективи в рамках організації, представлених профспілковими комітетами, до компетенції яких входить формування стабільних трудових колективів, робота з кадрами, їх розвиток та забезпечення дотримання прав і свобод тощо.

Розглядаючи напрямки реалізації функцій держави в даній сфері, враховуючи, що основним завданням держави є формування конкурентоздатного трудового потенціалу країни, який би характеризувався приростом населення, збільшенням економічно активної його частини (що означає збільшення валового національного продукту та зменшення економічно активної складової, яка перебуває на утриманні за рахунок бюджету й становить лише видаткову його частину), зростанням добробуту населення, якості його життя, а також покращення таких якісних характеристик, як здоров'я, середній строк життя, освіченість, кваліфікація тощо, необхідно згадати наступні: демографічна політика, політика в галузі освіти, політика зайнятості, політика праці, політика заробітної плати та соціальна політика, пов'язана в першу чергу з покращенням умов праці і добробуту. Охороною здоров'я, розвитком культури і мистецтва тощо.

Наразі існує безліч програм, що стосуються розвитку трудового потенціалу, розробляється й вже прийнята ціла низка законопроектів, які б сприяли даним процесам. Всі існуючі програми розробляються й функціонують в рамках визначених в Указі Президента України основних напрямків розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року. Саме 2010 рік за попередніми прогнозами (які не враховували настання світової кризи з її яскравими наслідками для економіки України) вважався переломним за основними показниками, що стосувались негативних явищ в примноженні та розвитку трудових ресурсів, зокрема: уповільнення темпів скорочення населення, а з 2010 року – незначний його приріст; поступове зростання зайнятих в галузях економіки на 1-2 млн.чол. за кожні 10 років; покращення якості життя населення в результаті позитивних ефектів, отриманих від реалізації цілого ряду

заходів, розроблених в рамках демографічної та інших політик держави [5].

Отже, згідно Указу, серед рис, характерних трудовому потенціалу України на сучасному етапі, виділяють: зниження народжуваності і збільшення смертності, скорочення тривалості життя і загальне старіння населення, проблеми безробіття, поширення нелегальної трудової діяльності, зниження національного інтелектуального та освітнього потенціалу, значного розшарування населення за рівнем доходів. Задля подолання всіх вищезазначених негативних тенденцій розвитку трудового потенціалу державні органи влади повинні розробляти та реалізовувати спеціальні заходи, спрямові, в першу чергу, на поліпшення природної бази формування робочої сили; надання населенню професійно-технічної (надзвичайно актуально в умовах значного надлишкового попиту на кваліфіковані кадри даних професій) та вищої освіти; розширення центрів підготовки, перепідготовки та перекваліфікації тимчасово вивільнених людських ресурсів; досягнення оптимального балансу продуктивної зайнятості та рівня безробіття; поліпшення охорони праці та здоров'я працюючих; забезпечення соціального захисту всіх верств населення (як економічно активного, так і економічно пасивного); забезпечення зростання реальних доходів населення та правовий захист прав та свобод населення, наданих їм Конституцією України (зокрема стаття 43 про право вільного вибору сфери, виду та місця роботи) та відповідними законодавчими та нормативними актами.

Наразі актуальним залишається не питання визначення ролі держави в регулюванні розвитку трудового потенціалу країни, суть та напрямки якої вже давно доведені та затвердженні, а їх практична реалізація, труднощі втілення в життя якої пов'язані з проблемами фінансування, недостатнім рівнем соціального партнерства в трикутнику найманий працівник – роботодавець – держава, нерівномірне лобювання інтересів роботодавців та працездатного населення (працюючих та безробітних) в загальнодержавних та місцевих представництвах державної влади.

1. Хміль Ф.І. Управління персоналом. – К., 2006. 2. Осовська Г.В., Крушельницька О.В. Управління трудовими ресурсами. – К., 2003. 3. Закон України "Про зайнятість населення". – К., 1991. 4. Портер М. Стратегія конкуренції. – К., 1997. 5. Лукашевич В.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини. – Л., 2004.

Надійшла до редколегії 12.09.11

Н. Рилач, канд. екон. наук

## ВИКОРИСТАННЯ КРИТЕРІЇВ КОНВЕРГЕНЦІЇ ДЛЯ НАБЛИЖЕННЯ СТАНДАРТІВ СФЕРИ НАУКИ І ТЕХНОЛОГІЙ УКРАЇНИ ДО ЄС

*Стаття присвячена теоретико-методологічному аналізу особливостей взаємодії України і ЄС у науково-технологічній сфері в сучасних умовах інтернаціоналізації та глобалізації. Особлива увага приділяється системно-концептуальному визначенню й обґрунтуванню шляхів конвергенції науково-технологічних стандартів ЄС в Україні а також розробці пропозицій щодо механізмів їх інтенсифікації.*

*The project is dedicated to the theoretical and methodological analysis of particularities of integration of Ukraine and the EU in science and technology domain in contemporary conditions of internationalization and globalization. A special attention is drawn to the system and conceptual definition of ways of convergence science-technological EU-standards in Ukraine and to the elaboration of proposals as to the mechanisms of its intensifications.*

Наука й технології завжди займали одне з центральних місць політико-економічного устрою Європи. Ще у 1950 р. в рамках Євратома країнам-учасникам було запропоновано продукувати сучасні знання в галузі ядерної енергетики з метою забезпечення безпеки. Починаючи з 1980-х рр. швидко зростаючі темпи інтернаціоналізації науково-технологічної сфери та виробничих структур, а також супутній поділ праці підштовхнули уряди країн використовувати технологічний розвиток як

інструмент економічного розвитку. В цей же час в силу вступили так звані "Рамкові програми". З середини 1990-х рр. вже не наука й технології, а інновації – поняття, яке охоплює права інтелектуальної власності, освіту, організаційні зміни, інституційні програми, стандарти тощо, посіли провідне місце в політиці Євросоюзу.

Проблематиці взаємовідносин з Євросоюзом було приділено чимало уваги в публікаціях вітчизняних учених та спеціалістів. Так, багато питань теоретичного та