

Література

1. Ситник Л.С. Організаційно-економічний механізм антикризового управління підприємством. — Донецьк: ІЕП НАН України, 2000. — 504 с.
2. Лігоненко Л.О. Антикризове управління підприємством: Підручник. — К.: Київ. нац. торг.-економ. ун-т, 2005. — 824 с.
3. Рибалка О.В. Формування системи показників фінансового стану підприємства для оцінки ймовірності банкрутства // Економіст. — 2005. — № 9. — С. 63-65.
4. Кривов'язюк І.В. Економічна діагностика підприємства: теорія, методологія та практика застосування: Монографія. — Луцьк: «Надстир'я», 2007. — 260 с.
5. Мороз О.В., Сметанюк О.А. Фінансова діагностика у системі антикризового управління на підприємствах. Монографія. — Вінниця: УНІВЕРСУМ-Вінниця, 2006. — 167 с.
6. Фаріон І.Д., Савчук Л.І., Жукевич С.М. Діагностика і економічний аналіз в сфері послуг: Курс лекцій / За редакцією д.е.н., професора Фаріона І.Д. — Т.: Економічна думка, 2005. — 260 с.
7. Цал-Цалко Ю.С. Статистичний аналіз фінансової звітності: теорія, практика та інтерпретація. — Монографія. — Житомир: Житомирський державний технологічний університет, 2004. — 506 с.
8. Єріна А.М. Статистичне моделювання та прогнозування: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 2001. — 170 с.
9. Колосс Б. Управление финансовой деятельностью предприятия. Проблемы, концепции и методы: Пер. с франц. — М.: Финансы, ЮНИТИ, 1997. — 576 с.

УДК 330.132

ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УКРАЇНІ

Кандидат економічних наук Хмелевський М.О.,
Коляда О.В.

Головною передумовою входження України в постіндустріальне суспільство є реформування людського капіталу, впровадження інтелектуальної компоненти в усі сфери економіки, управління та суспільного життя. Проблеми та заходи щодо її реалізації розглянуто в даній статті.

The main precondition for Ukraine's entry into postindustrial society is human capital reform, the introduction of IP components into all areas of economics, management and social life. Problems and measures for its implementation discussed in this article.

Постановка проблеми. Сьогодні для країн з високим рівнем конкурентоспроможності національних економік характерним стає перехід від інтенсивного використання людських ресурсів з низьким рівнем базової професійної підготовки до інтенсивного використання висококваліфікованої робочої сили, більш гнучкої в сфері прийняття рішень в процесі адаптації до нових технологій. Закономірним для високотехнологічних секторів економіки стає превалювання тенденції до збільшення обсягів попиту на висококваліфікованих спеціалістів-універсалів, котрі мають не тільки спеціалізовану професійну підготовку, але й успішно оволодівають навичками підприємницької та управлінської діяльності.

Аналіз основних досліджень. Досвід високорозвинених індустріальних країн підтверджує, що підприємництво є необхідною умовою економічного розвитку світової спільноти в цілому і окремої країни зокрема. Щодо України то статистичні дані свідчать, очікуваного стрімкого зростання ролі підприємницького сектора у соціально-економічному розвитку країни не відбулось. Цьому є багато пояснень як на макрорівні, так і на рівні готовності і здатності громадян займатися підприємницькою діяльністю. Що стосується останнього, то тут слід виділити відсутність належного рівня необхідних знань та досвіду, невпевненість у власній компетенції щодо ведення бізнесу тощо. Такі ознаки, а точніше їх відсутність гальмують процес становлення класу власників. Адже, рівень освіти визначає соціально-професійний статус, що гарантує певний рівень доходу, який, у свою чергу, визначає соціальну ідентичність індивідів.

Окрім того, в людському капіталі українського суспільства при переході до ринку практично відсутній був найважливіший ресурс — підприємницька здібності. Відповідно, підприємницька культура, етика, які століттями та поколіннями були вишколені в західних країнах, в нашій відсутні як такі.

Як і будь-який обмежений ресурс, що використовується в процесі виробництва, чим він є складнішим (зокрема, складна праця), а значить дефіцитнішим, тим більший прибуток він здатний приносити своєму

власнику. Користуючись категоріями маржиналістів, це означає, що дефіцитність ресурсів генерує їх цінність. Проте, в умовах ринку той самий ресурс може бути і не бути капіталом.

Так, якщо на певний вид спеціалістів відсутній попит, то їх відповідний людський ресурс не приносить їх власникам жодних або практично жодних вигід. Інша справа, коли відсутні можливості ефективно використовувати ці ресурси. Тоді спеціаліст високого рівня отримує заробітну плату подібну до заробітної плати некваліфікованих робітників. Диплом будь-якого характеру не гарантує не потрапляння в ряди інтелектуального робочого класу — типова ситуація для пострадянських держав, в тому числі і для України. В іншій ринковій ситуації той же спеціаліст може отримувати додаткову вигоду від наявності і використання свого людського ресурсу.

Серед основних проблем людського капіталу в Україні слід виділити наступні:

— недостатній рівень інвестування в людський капітал за рахунок усіх джерел (держави, домогосподарств та підприємств). Вартісна оцінка нагромадження людського капіталу в частині освіти — знань, навичок, досвіду — може бути виражена у вигляді витрат на освіту. Ці витрати в більшості країн неухильно зростають. Так, з 1990 по 2008 роки частка ВВП, спрямована на вищу освіту, зросла в Канаді й Франції на 17%; у Данії й Угорщині — на 20%; Іспанії — на 40%; у Швеції — на 73% [1;2, с. 2]. В Україні хоча уряд поступово збільшує видатки на освіту та доводить їх до середніх показників країн Європейської Співдружності, задекларовано в Законі України «Про освіту» величини фінансування у розмірі 10% ВВП не досягають. Насправді ці обсяги становили від 4,2% ВВП у 2000 році [3, с.3] до 2% ВВП у 2009 році в той час, як бюджетні витрати на освіту, наприклад в США, становлять — 7,6% ВВП [4, с.148]. Досягнення показника фінансування освіти в Україні в межах 10% ВВП передбачається лише до 2015 року;

— значні міграційні втрати людського капіталу продуктивного віку та високого професійно-кваліфікаційного рівня. За різними оцінками від 2 до 7 млн. українців здійснюють трудову діяльність за кордоном. У 2010 році загальна кількість наявного населення України становила 45,3 млн. осіб, скоротившись протягом останніх п'ятнадцяти років більш ніж на 6млн. осіб;

— високий рівень смертності чоловіків у працездатному віці, зайнятих у базових галузях промисловості, через травматизм, отруєння;

— знецінення людського капіталу, яке торкнулося як загального (знань, навичок, розумових звичок, які люди отримують у системі формальної освіти), так і специфічного людського капіталу (знань і умінь, які працівники здобувають у процесі своєї виробничої діяльності безпосередньо на робочих місцях). Масове знецінення освітнього потенціалу стало одним з головних чинників різкого зниження продуктивності праці;

— брак кваліфікованих кадрів внаслідок руйнації системи вищої освіти та професійно — технічної освіти і як наслідок — недостатня компетенція персоналу для вирішення нових проблем;

— зростання дефіциту виробничих професій. Викривлена мотивація отримання вищої освіти, відносна легкість її отримання, зниження якості підготовки у вищих навчальних закладах приводить до того, що в сучасних умовах вища освіта загалом не перешкоджає деформації пропозиції на ринку праці, відбувається подальше знецінення дипломів з вищою освітою;

— низький рівень оплати праці, що не завжди адекватна кваліфікації, трудовитратам співробітників і є одним з визначальних чинників виїзду економічно активного населення нашої країни за кордон в пошуках праці. В Європі оплата праці сягає 30% від вартості виробленого працівником продукту, в Україні це співвідношення є менше 5%.

— фактори суб'єктивного характеру: брак підприємливості, сміливості у відкиданні старого і переходу до нового.

Досвід розвинених держав свідчить, що сучасна концепція управління розвитком людського капіталу повинна будуватись на таких основних принципах:

1) стратегічного підходу управління людськими ресурсами на основі покращення людського капіталу із врахуванням довгострокових перспектив його розвитку;

2) інвестиційності, який полягає у визначенні економічної віддачі капіталовкладень у людський капітал та інвестуванні його у розвиток з метою поліпшення якості. Інвестування в людський капітал має здійснюватися на 4 рівнях:

— особистісному (для формування людського капіталу окремих осіб);

- мікрорівні (для формування людського капіталу підприємств);
- мезорівні (для формування людського капіталу регіонів і галузей);
- макрорівні (для формування сукупного людського капіталу країни).

3) розвитку: створення умов для безперервного навчання і розвитку трудового потенціалу на основі розкриття інтелектуальних і підприємницьких здібностей, зростання компетенції та підвищення мотивації для досягнення як загальнодержавних цілей, так і для задоволення особистих потреб;

4) якості трудового життя: в умовах переходу від технократичного підходу до гуманістичного в управлінні людським капіталом особливого значення набуває справедлива винагорода за особистий вклад в кінцевий результат, створення комфортних умов і сприятливого психологічного мікроклімату в колективі, формування позитивної організаційної культури, надання можливостей для професійного і службового зростання;

5) професіоналізації управління заснованому на необхідності підвищення організаційного статусу, рівня професійної компетентності спеціалістів служб управління людськими ресурсами;

6) інноваційності — визнання інноваційної якості людського капіталу, розробка і застосування прогресивних персонал-технологій розвитку людських ресурсів.

Ніколи ще проблема якості вищої освіти в Україні не мала такого важливого ідеологічного, соціального, економічного значення, як сьогодні.

Історично в системі вищої освіти університети поділялись на класичні, дослідницькі та інноваційні. Класичні університети з XII до XIX ст. були тільки навчальними закладами. Другий тип — дослідницький університет, де викладацька діяльність поєднується з науковими дослідженнями. Саме таку модель вищої школи запозичили США та колишній СРСР в Європі. В той час, коли в усьому світі поєднувались в один ланцюг фази прогресу: освіта і наука — в СРСР відокремлювали суто науку від суто освіти. Так з'явилися «науково-дослідницькі інститути, які нічого спільного з освітою, викладацькою діяльністю не мали. В університетах же викладачі були сильні у викладанні, проте відставали від прогресу науки». [5]

Третій тип університетів — інноваційний — спеціально не створював ніхто, проте вперше така модель була започаткована в Стенфорді, коли були залучені федеральні замовлення на прикладні роботи. Був створений технопарк Стенфорда, заснований перший приуніверситетський стартап (start up) — Hewlett-Packard. З роками з'явився кластер, відомий нам як Силіконова долина. Отже, класичний університет — освіта; дослідницький — освіта і наука; інноваційний — освіта, наука і бізнес.

Реформування вищої освіти, по-перше, передбачає оптимізацію мережі вищих навчальних закладів. Сьогодні в Україні підготовку фахівців з вищою освітою здійснюють понад 800 вищих навчальних закладів усіх рівнів акредитації та форм власності. Вони підпорядковані двом десяткам міністерств і відомств. Такої практики не має жодна європейська країна. Аналіз зарубіжного досвіду показує, що у країнах з ідентичними демографічними показниками середня кількість студентів в одному університеті становить, наприклад, в Іспанії — 22 тис., в Італії — 23 тис., у Греції — 14 тис. студентів, у Словенії — 8 тис. студентів, а в Україні — лише 6,5 тис. осіб.

По-друге, модернізація структури вищої освіти передбачає запровадження національної системи кваліфікацій, що узгоджуватиметься із напрямками освіти та підготовки Європейського простору вищої освіти.

По-третє, запровадження трьох циклової системи освіти: кваліфікації короткого циклу (молодший спеціаліст), кваліфікації першого циклу (бакалавр), кваліфікації другого циклу (магістр) та кваліфікації третього циклу (доктор — PhD).

Модернізація національної системи кваліфікацій зумовлена необхідністю забезпечення взаємозв'язку між ринком освітніх послуг та ринком праці, приведення обсягів та якості професійної освіти і навчання у відповідність до потреб роботодавців, підвищення ролі соціальних партнерів, суб'єктів господарювання в реалізації стратегії навчання впродовж життя.

Формування національної системи кваліфікацій в контексті Європейського простору вищої освіти забезпечить, по-перше, прозорість, відкритість та визнання термінів та періодів підготовки фахівців з вищою освітою в Україні, а, по-друге, національна система кваліфікацій буде сертифікована відповідними європейськими структурними органами, що дозволить запровадити у вищу освіту України новий додаток до диплома європейського зразка.

Одним із найважливіших стратегічних завдань на сучасному етапі модернізації системи вищої освіти України є забезпечення якості підготовки фахівців на рівні міжнародних вимог. Запровадження основних положень Болонського процесу передбачає врахування національних підходів до організації навчання, змісту освіти, традицій у підготовці майбутніх фахівців з вищою освітою. У керівних європейських документах, щодо розвитку вищої освіти зазначається, що університети в значній мірі повинні зберігати свої власні традиції, надбання, школи. Тому мова не йде про пряме запровадження закордонного досвіду в навчальний процес українських університетів або так званої «Болонської системи організації навчального процесу», якої власне в природі не існує.

У «суспільстві знань» виникає постійна потреба в оновленні знання, у постійному підвищенні досягнутого рівня освіти. Останнім часом виник і одержав значного поширення термін «безперервна освіта». Головна ідея безперервної освіти полягає в тому, що вона перестане бути лише одним з аспектів освіти і перепідготовки і стає основним принципом освітньої системи й участі в ній людини протягом усього безперервного процесу її діяльності.

Для рішення даної проблеми необхідна інноваційна технологія навчання, що забезпечує відповідний рівень мобільності фахівця. Такою технологією є технологія гнучкого дистанційного навчання.

Враховуючи вищенаведене, а також з метою недопущення критичних негативних наслідків, видається доцільним включити до вітчизняної державної політики у сфері розвитку людського потенціалу такі заходи:

1) Збільшення фінансування людського розвитку, а саме витрат на освіту та охорону здоров'я людського капіталу, до рівня групи країн з високим рівнем розвитку людського капіталу.

Державна політика у сфері вищої освіти має бути динамічною і послідовною щодо надання освітніх послуг вищими навчальними закладами.

Заходи держави пов'язані з реорганізацією мережі вищих навчальних закладів, їх укрупненням має відбуватися паралельно зі зростанням доступу молоді до вищої освіти. Не потрібно шукати привід, причини до зменшення доступу молоді до вищої освіти, зокрема, зменшення державного замовлення. Надто все просто, зменшило фінансування — немає проблем. Закон України «Про вищу освіту» передбачає ступеневу освіту. З 2002 року ми не можемо знайти кошти на бюджетне фінансування продовження навчання кращих випускників коледжів, технікумів, вищих професійно-технічних училищ за освітньо-кваліфікаційним рівнем бакалавр. А це понад 500 коледжів, технікумів та 100 ВПТУ. З прийняттям ступеневої освіти державне замовлення має формуватись за пріоритетами, які держава визначає у своїй економічній, соціальній, політичній діяльності на відповідний період розвитку країни. Необхідно змінити акценти щодо цілей державного замовлення і орієнтуватись не на кількість місць для вступу на перший курс випускників загальноосвітніх середніх шкіл, а на потреби країни у фахівцях за ступеневою освітою за пріоритетними напрями розвитку як державного так і приватного секторів економіки. Тоді ми будемо говорити, що державне замовлення формується не на базі кількості випускників шкіл цього чи майбутнього років, не «на перший курс», а «на перший рік навчання» на спеціальності, що визначені державою в залежності від соціально-економічних пріоритетів розвитку країни.

2) Інвестування у регіональний ринок праці. Уже сьогодні сприяння підприємницькій ініціативі безробітних здійснюється через надання правової, фінансової та організаційної підтримки під час започаткування ними власної справи. Важливими кроками регіональної та місцевої влади на шляху забезпечення подальшого розвитку бізнесу має бути запровадження механізму пільгового кредитування створення нових робочих місць; система дотацій підприємцям на створення нових робочих місць; розширення практики державного замовлення; система дієвих субсидій підприємцям на працевлаштування безробітних, організація короткострокових безкоштовних курсів, семінарів з правових основ підприємництва, бухгалтерського та податкового обліку; організація консультаційного, інформаційно-рекламного обслуговування новостворених підприємницьких структур тощо.

3) Скорочення масштабів масової трудової міграції за кордон. Серед позачергових заходів скорочення масштабів нелегальної трудової міграції населення за межі країни має стати фінансування цільової програми стимулювання само зайнятості та мікропідприємництва для осіб, які повертаються після трудової діяльності за кордоном.

4) Підвищення кваліфікації кадрів у сфері підприємництва з огляду на зростання потреби у «талановитих» працівниках як ключового ресурсу успішності організації.

5) Створення безпечних і здорових умов праці шляхом агестації робочих місць з метою виявлення та усунення дії негативних факторів на здоров'я працівників, впровадження принципів економічної зацікавленості роботодавців, зокрема розвиток страхування на випадок виробничого травматизму.

6) Впровадження системи погодинної оплати праці. Для покращення ситуації необхідно введення в Україні мінімальної погодинної оплати праці замість її мінімального розміру, що не може бути нижчим від прожиткового мінімуму.

Література

1. Перевалов Ю.В., Нестеренко О.Н., Ятнов В.А. Инновационные программные территории: методология создания и перспективы развития. — Екатеринбург: УрОРАН, 1999.
2. Blom, R. Industrial relations and work situation in post-socialist societies: The case of Baltics. Paper in V World Congress for Central and East European studies, Warsaw, 6-11 August 1995, с.2.
3. Вища освіта і наука — найважливіші сфери відповідальності громадянського суспільства та основа інноваційного розвитку: Рішення колегії Міністерства освіти і науки України від 25.04.05 № 3/2-4// Інформ. зб. М-ва освіти України. — 2005. — № 13/14. — с.3. Інформаційно-аналітичні матеріали до засідання підсумкової колегії Міністерства освіти і науки. — 24 березня 2005 року, м. Київ, с.13.
4. Плахотнікова Л.О. Зміна системи фінансування вищої освіти в період формування ринкових відносин // Формування ринкових відносин в Україні. — 2004. — №7, с. 48.
5. Романовський О.О. Теорія і практика зарубіжного досвіду в підприємницькій освіті України: Монографія. — К.: Деміург, 2002. — 400с.
6. Корчагин Ю.А. Российский человеческий капитал: фактор развития или деградации? - Воронеж: ЦИРЭ, 2009. — 186с.

УДК 336.71:331.104

ВПЛИВ ЛЮДСЬКОГО ФАКТОРУ НА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ БАНКІВСЬКОЇ СИСТЕМИ

Кандидат економічних наук Чамара І.М.

Накопичений банком досвід є основою створення ефективних механізмів внутрішнього регулювання власної діяльності. Під цим досвідом у даному випадку розуміємо банківські традиції, оскільки даним терміном визначена послідовність історично складених знань, ідей, цінностей і методів банківської діяльності. Така передумова дозволяє розглядати банківські традиції як фактор адаптивної поведінки системи, що створює також передумови для активного впливу національної банківської системи на навколишнє середовище.

The existing banking experience is the foundation to create effective mechanisms of internal control their activities. During this experience mean in this case banking traditions, as this term is defined sequence historically composed of knowledge, ideas, values and methods of banking. Such a precondition can be considered as a factor in banking traditions of adaptive system behavior that also creates the preconditions for active influence of the national banking system on the environment.

Актуальність та ступінь розроблення проблеми.

Актуальність обраної теми обумовлена тим, що динамічність розвитку сучасних банківських технологій пов'язана, насамперед, з людським фактором. Аналіз останніх досліджень показав, що з точки зору управління це складний механізм, у якому одним із домінуючих факторів є імідж банку і авторитет його керівників. Ці показники суттєво впливають на поведінку потенційних клієнтів при виборі банку чи навіть національної банківської системи певної країни. Тому одним із загальних стереотипів поведінки банків є перебільшення власних успіхів, надійності і стабільності, а також приховування або запобігання широкого розповсюдження інформації про невдачі. Така поведінка ускладнює вивчення сторонніх помилок і підвищує роль власного досвіду. Все це дозволяє припустити, що довготривалість роботи банку і національної банківської системи має суттєве значення.

Мета статті: проаналізувати, дати оцінку та визначити вплив банківських традицій як елементу корпоративної культури на загальний рівень розвитку національної банківської системи.