

Висновки. Таким чином, рух уперед потребує використання досвіду успішних світових компаній щодо посилення конкурентоспроможності. Розвиток підприємств полягає у формуванні конкурентних переваг на основі збільшення обсягу створення та передавання знань, збільшення інвестицій у людський капітал, активізації інноваційної діяльності, вдосконалення інформаційного забезпечення, підвищення вимог до управління всіма складовими діяльності на основі знань.

ЛІТЕРАТУРА

1. Букович У. Управление знаниями: руководство к действию / У. Букович, Р. Уильямс / [пер. с англ.]. – М.: ИНФРА-М, 2002. – XVI. – 504 с.
2. Згуровський М. Шлях до суспільства, заснованого на знаннях / М. Згуровський // Дзеркало тижня. – 2006. – № 2 (581). – Режим доступу: <http://www.zn.ua/3000/3300/52340/>
3. Кузьмінський, В.О. Управління неприбутковою організацією / В.О. Кузьмінський. – К.: Логос, 2006. – 170 с.
4. Мильнер Б.З. Управление знаниями / Б.З. Мильнер. – М.: ИНФРА-М, 2003. – XIV. – 178 с.
5. Савельєв Є. Економіка знань в аспекті включення України в європейський освітній простір і досвід ТДЕУ / Є. Савельєв // Журнал європейської економіки. – 2006. – Том 5 (№ 3). – С. 255-266.
6. Управління конкурентоспроможністю підприємства: [навч. пос.] / С.М. Клименко, Т.В. Омеляненко, Д.О. Барабась, О.С. Дуброва, А.В. Вакуленко. – К.: КНЕУ, 2008. – 520 с.

УДК 331:378

ЛЮДСЬКИЙ РЕСУРС ЯК ВАЖЛИВИЙ ЧИННИК РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЇ І СУСПІЛЬСТВА В ЦІЛОМУ

Хомяков В.І., д.т.н, професор,

Носань Н.С., к.і.н., ст. викладач

Черкаський державний технологічний університет

В статье исследовано состояние образовательного пространства Украины, сосредоточено внимание на проблемах современного профессионального образования и определены причины, которые привели к стремительной деградации системы высшего образования. Как следствие – подавление инновационного потенциала общества.

Ключевые слова: человеческий ресурс, потенциал человека, условная стоимость рабочего, квалификационная характеристика рабочего.

The article is concentrated on the problems of modern professional education and educational space of Ukraine; the factors which caused rapid degradation of the system of higher education are considered. As a result, the innovative potential of society was suppressed.

Key words: human resources, human potential, worker's conditional cost, qualifying characteristics of a worker.

Вступ. Вища освіта є фундаментом людського розвитку та прогресу суспільства, а також виступає гарантом індивідуального розвитку, сприяє формуванню інтелектуального, духовного та виробничого потенціалу суспільства. Адаптованість системи освіти та професійної підготовки до динамічних змін кон'юнктури попиту та пропозиції на світових ринках праці, забезпечення підготовки робочої сили, професійно-кваліфікаційні параметри якої відповідають потребам соціально-економічного розвитку суспільства, виступають як визначальні чинники росту конкурентоспроможності людських ресурсів. Освіта та професійна підготовка в сучасних умовах слугують важелем формування та розвитку людських ресурсів, адже економіка, заснована на знаннях, потребує фахівців не лише з вищою, але і професійно-технічною освітою.

Однією з найбільш важливих закономірностей розвитку світової господарської системи є взаємозв'язок економічного зростання та підвищення ролі людських ресурсів в національній економіці. Особливо чітко ця закономірність прослідковується в економіці України. В сучасних умовах чинник формування людського ресурсу дедалі більше перетворюється на основу економічного зростання та міжнародного обміну, радикальних структурних зрушень, стає головним у формуванні сталого високого рівня конкурентоспроможності комплексних досліджень особливостей цієї проблеми та визначає актуальність теми дослідження.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Дослідженню проблеми людського ресурсу присвятили свої наукові праці такі відомі вчені минулого та сучасності, як Г. Беккер, Г. Дж. Маккулох, К. Маркс, Г. Сиджвік, Д. Рікардо, А. Сміт, Т. Шульц, В. Гойло, А. Добриніна, С. Дятлова, Д. Богиня, О. Грішнова, М. Долішній, М. Дороніна, Г. Євтушенко, М. Критський, В. Куценко, В. Пономаренко, О. Пушкар та ін.

У працях вітчизняних і зарубіжних авторів досліджено теоретичні й практичні засади управління людським ресурсом, проте недостатньо вирішеним залишається питання побудови цілісної концепції його оцінювання на рівні підприємства, що потребує розроблення теоретично обґрунтованого та практично значущого методичного забезпечення.

Основна частина. Останнім часом з усіх організаційних ресурсів саме потенціал людини та людський ресурс став ресурсом, який приховує найбільший резерв для підвищення ефективності функціонування сучасної організації. Людський фактор розглядається як об'єкт інвестицій не менш, а можливо і більш важливий, ніж заводи, обладнання і т.д.

Виникнення концепції «Аналіз людських ресурсів» (Human Resources Accounting) пов'язане з появою інтересів до персоналу як важливого ресурсу організації, у використанні якого приховані значні ресурси. Будь-який ресурс можна охарактеризувати економічною ефективністю його використання.

Вчені з Мічиганського університету запропонували модель індивідуальної вартості робітника, засновану на поняттях умовної вартості та такої, яку реалізують. Згідно з такими моделями індивідуальна цінність робітника визначається об'ємом очікуваних послуг, які робітник надасть і реалізує в даній організації. Це визначає очікувану умовну вартість робітника (УВ). В той же час індивідуальна вартість залежить від очікуваної ймовірності того, що робітник залишиться працювати в даній організації і саме тут реалізує свій потенціал. Умовна вартість включає весь потенціал доходу, який робітник може принести організації, якщо він все своє життя буде працювати в цій організації. Цінність робітника з врахуванням ймовірності того, що він залишиться працювати в організації протягом певного часу, визначає очікувану реалізовану вартість (РВ).

Математично це можна визначити наступним рівнянням:

$$РВ = УМ \cdot S \cdot P(3),$$

$$P(T) = 1 - P(3),$$

$$АВП = УВ - РВ = РВ \cdot S \cdot P(\Pi),$$

де: УВ та РВ – очікувана умовна та реалізована вартість;

Р(3) – ймовірність того, що робітник залишиться працювати в організації через певний проміжок часу;

Р(Π) – ймовірність того, що робітник піде з організації або показник плинності;

АВП – альтернативні витрати плинності [1].

Головним чинником аналізу людських ресурсів є дослідження кваліфікаційних характеристик працівника (табл. 1) [2].

Швидкоплинні зміни в технологіях потребують безперервного навчання: саме це може гарантувати необхідну кваліфікацію. Неможливо використовувати в трудовій діяльності ті знання, які були набуті у вищому навчальному закладі.

На жаль, з перших років незалежності державна влада розвивала українську систему освіти на зовсім помилкових принципах. Головна загроза нашої системи освіти полягає в тому, що вона розвиває репродуктивний та алгоритмічний тип мислення, але ніяк не творчий. Українська система освіти спирається на помилкове твердження, що інтелект розвивається завчанням напам'ять конспектів та підручників. В той же час їхня здібність до творчого мислення, як вищого типу інтелектуальної діяльності зовсім не розвивається. Це стосується і розвитку ініціативи. Таким чином, готується армія молодих людей, зовсім не підготованих до життя у висококонкурентному середовищі.

Така система освіти являє собою велику небезпеку – вона притупляє творчі здібності особистості та придушує бажання проявляти ініціативу, що цілком вбиває новаторський потенціал суспільства.

Таблица 1

Аналіз дослідження людських ресурсів

Властивості людських ресурсів	Аналіз властивостей людських ресурсів
1. Кваліфікаційні фактори	
Професійні знання	Здатність мислити і розмірковувати; наявність знань про способи, дії і можливості застосування необхідних для конкретного завдання методів; знання процесів, засобів виробництва, засобів праці, технологій, здатність до їх правильного обрання, досвід їх використання.
Вправність	Вміння та навички щодо впевненості, швидкості і точності поставлених завдань.
Компетентність	Рівень загальної та професійної підготовки, що дозволяє адекватно реагувати на зміни до вимог конкретного робочого місця або роботи, яку потрібно виконати.
Відповідальність	Добросовісність, надійність і реальність виконання різноманітних господарських завдань без завдання матеріальної, соціальної та іншої шкоди.

Можна виділити такі основні причини, що призвели до стрімкої деградації системи вищої освіти:

Перша причина – система вищої освіти масово готує кадри для рутинної репродуктивної та алгоритмічної праці в той час, як сучасна тенденція світового розвитку потребує від робітника творчого підходу і ініціативи в усіх сферах економічної діяльності.

Друга причина – приєднання системи вищої освіти до Болонського процесу. Ключові наслідки цього – різке скорочення аудиторних годин, тобто лекцій та практичних занять з відведенням значної частини часу на самостійну підготовку. На жаль, лише невелика кількість студентів після пар ідуть в бібліотеку для того, щоб знову ж таки механічно переписати та вивчити напам'ять.

Ціль уніфікації навчальних планів – надання можливості нашому студенту закінчити перший курс в Україні, другий в Германії, а третій у Франції. Але правда має зовсім інший бік. Безкоштовно наших студентів ніхто не чекає. Отримуючи освіту за такою системою, студенту та його батькам потрібно витратити десятки тисяч євро, а таку розкіш можуть собі дозволити лише одиниці. Не випадково провідні університети світу, побоюючись знизити свій творчий потенціал, не стали приєднуватися до Болонського процесу.

Ще однією причиною зниження творчого потенціалу вищої школи є прогресуюча тотальна бюрократизація навчального процесу. Викладач, виконуючи різні вимоги, повинен заповнювати десятки форм з кожної дисципліни, складати безкінечні плани та звіти.

Третя причина – низький рівень зарплат викладацького складу. Падіння морального духу викладацького складу підсилює відчуття апатії та відчуження. Крім цього, об'єктивна необхідність підвищити свій матеріальний рівень змушує багатьох працювати одночасно в декількох вузах, що не сприяє якісній підготовці до занять.

Четверта причина – державне стимулювання матеріальної жадібності вузів. Кожен вуз готує студентів як за рахунок держбюджету, так і студентів, які навчаються за контрактом і самостійно оплачують навчання. Якщо в радянські часи ВНЗ міг відрахувати студента і не понести при цьому матеріальних втрат, то сьогодні ситуація інша. Відрахування студента-контрактника призводить до втрати грошей, які він міг би заплатити до кінця свого навчання. Відрахування студента-бюджетника може призвести до скорочення бюджетного фінансування, скорочення держзамовлення та ліцензійного обсягу.

П'ята причина – збільшується розрив між теорією та практикою. Відірваність навчального процесу від практики стало останнім часом більш контрастним. Байдужість викладацького складу, майже повна відсутність самодисципліни студента і абсолютна апатія до студентів-практикантів зі сторони багатьох керівників практики від підприємств призвели до таких наслідків [3].

Руйнація механізму взаємодії освіти та виробництва, обмежені можливості фінансування підприємствами витрат на підвищення кваліфікації працівників не лише погіршують якість трудового потенціалу, але й сприяють зростанню сумнівів працівників щодо можливостей ефективного використання набутих професійних знань і навичок, отримання заробітної плати.

Висновки. Таким чином, якісне формування людського потенціалу залежить від змін у професійній та кваліфікаційній структурі робочої сили в результаті успішного переходу освітньої сфери на нову парадигму, основу якої утворюють гуманізація, фундаменталізація і економізація процесу навчання. Економічна освіта сприяє розвитку широкого спектру компонентів трудового потенціалу, а значить і розвитку трудового потенціалу як окремого працівника, так і всієї сукупності національних трудових ресурсів.

У статті ми розглянули лише окремі проблеми сучасної професійної освіти. Однак уже тепер зрозуміло, що стан освітнього простору України є вкрай суперечливим. Масовість професійної освіти за недостатнього рівня її фінансування, застарілої матеріальної бази навчального процесу та відставання освітніх програм від потреб ринку праці спричиняє вихід на ринок праці заздалегідь неконкурентоспроможних випускників ВНЗ, молодіжне безробіття та втрату статусу дипломів українських навчальних закладів. Комерціалізація ж професійної освіти взагалі обмежує можливості значної частини молоді у здобутті освіти і подальшому працевлаштуванні.

За таких умов необхідно ставити питання про конкурентоспроможність самої системи професійної освіти в Україні – особливо в контексті інтернаціоналізації вищої освіти та глобальних змін в економіці.

ЛІТЕРАТУРА

1. Базарова Т.Ю. Управление персоналом – Режим доступу: <http://www.cfin.ru/management/people/pmanbook-4.shtml>.
2. Хомяков В.І., Белінська В.М., Федоренко О.В. – Потенціал і розвиток підприємства – Черкаси: ЧДТУ, 2009.
3. Кендюхов А. Ілюзія образования. – Режим доступу: <http://www.zn.ua/3000/3300/64742/>

УДК 330.341.2

ОЦІНКА ЕКОНОМІЧНОЇ АКТИВНОСТІ МЕТАЛУРГІЙНИХ І ГІРНИЧИХ ПІДПРИЄМСТВ

Турило А.М., д.е.н., професор,
Вчєрашня І.С., аспірант
Криворізький технічний університет

В статье определена сущность категорий "активность", "активность предприятия", "экономическая активность предприятия", "деловая активность предприятия", "рыночная активность предприятия". Предложены показатели, которые характеризуют экономическую активность металлургических и горных предприятий.

Ключевые слова: предприятие, активность, активность предприятия, экономическая активность предприятия, рыночная активность, деловая активность, показатели экономической активности.

The article defines the essence of categories "activity", "business activity", "economic activity of enterprises", "business activity", "market activity of the enterprise". The parameters characterizing the economic activity of metallurgical and mining enterprises are offered.

Key words: enterprise, activity, activity of enterprise, economic activity of enterprise, market activity, business activity, indexes of economic activity.

Постановка проблеми. Металургійні і гірничі підприємства є економічним фундаментом промисловості України. Вони є важливим джерелом формування ВВП країни. Її майбутнє ще довго буде визначатися діяльністю підприємств гірничо-металургійного комплексу. Гірничі і металургійні підприємства є, як правило, за своїм розміром крупними підприємствами і характеризуються значним обсягом основних фондів і оборотних коштів. До того ж вони постійно потребують значних інвестицій на оновлення своєї матеріально-технічної бази, бо мають у середньому 60–70% зносу активної і пасив-