

МЕХАНІЗМИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

УДК 353:331.101.262

Наталія Астапова

аспірант НАДУ при Президентіві України

НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНІ

У статті висвітлено напрями удосконалення механізмів державного і регіонального регулювання ринку праці та зайнятості; проблеми регулювання ринку праці щодо залучення до суспільно корисної праці осіб з обмеженими можливостями. Автором досліджено проблеми вдосконалення механізму регулювання ринку праці та зайнятості та запропоновано певні висновки й пропозиції.

Розглянуто основні напрями подальшого вдосконалення механізмів взаємодії державного та регіонального регулювання ринку праці.

Ключові слова: людські ресурси, трудовий потенціал, трудова діяльність, ринок праці, механізми регулювання ринку праці.

Nataliya Astapova

THE DIRECTIONS FOR IMPROVEMENT OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT SYSTEM AT THE REGIONAL LEVEL

In the article presents the directions of improvement the mechanisms of state and regional of labor market regulation and employment; the problems of regulation of the labor market to attract socially useful work of persons with disabilities.

The author investigated the problem of improving the mechanism of regulation of the labor market and employment, and proposed definite conclusions and suggestions.

Considered the main directions further improvement the mechanisms of interaction between the state and regional of labor market regulation.

Keywords: human resources, employment potential, labour activity, labor market, labor market regulation mechanisms.

Наталья Астапова

НАПРАВЛЕННЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ

В статье представлены направления совершенствования механизмов государственного и регионального регулирования рынка труда и занятости; проблемы регулирования рынка труда по привлечению к общественно полезному труду лиц с ограниченными возможностями.

Автором исследованы проблемы совершенствования механизма регулирования рынка труда и занятости и предложены определенные выводы и предложения.

Рассмотрены основные направления дальнейшего совершенствования механизмов взаимодействия государственного и регионального регулирования рынка труда.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, трудовой потенциал, трудовая деятельность, рынок труда, механизмы регулирования рынка труда.

Забезпечення позитивних тенденцій соціально-економічного розвитку України, підвищення її конкурентоспроможності у сфері використання трудового потенціалу значною мірою залежить від запровадження дієвих механізмів державного регулювання ринку праці й зайнятості, їх узгодження з механізмами інших рівнів управління соціально-економічними процесами, що набуває особливої актуальності на етапі інтеграції України у світову економічну систему.

Важливим напрямом удосконалення механізмів державного і регіонального регулювання ринку праці та зайнятості є підвищення рівня самозайнятості населен-

ня, якою в сучасних умовах охоплено в основному сільське населення. Для розширення цієї форми зайнятості необхідно сформувати інше інституційне середовище ринку праці, в якому суб'єкти господарювання з використанням правових, нормативних, організаційних інструментів створюють умови для розвитку кооперативів або спеціалізованих (без посередників сучасного типу) ринків збуту сільськогосподарської продукції, домашнього підсобного господарства і зайнятості персоналу.

Розглянуті основні напрями подальшого вдосконалення механізмів взаємодії державного і регіонального

регулювання ринку праці повинні бути складовими Державної і регіональних програм зайнятості населення з відповідною конкретизацією дій щодо їх практичного впровадження.

Проблемним питанням, як свідчать результати дослідження, регулювання ринку праці залишається залучення до суспільно корисної праці осіб з обмеженими можливостями. Значний досвід вирішення даної проблеми накопичено в економічно розвинених країнах, зокрема у Швеції та Німеччині, який значною мірою може використовуватися і в Україні.

Створення умов для залучення даної категорії населення до трудової діяльності дозволяє скоротити витрати держави на їх утримання і допомогу, самим заробляти кошти і відчувати себе з соціальної і психологічної точок зору необхідними для суспільства.

Досвід залучення малоконкурентних верств населення до трудової діяльності свідчить про необхідність суттєвого вдосконалення:

- системи визначення оцінки рівня працездатності та можливостей різних груп цього контингенту;
- організації центрів реабілітації осіб за видами фізичних вад з відповідним укомплектуванням спеціалістами для професійної підготовки та об'єднанням;
- забезпечення за необхідності осіб цього контингенту населення відповідними пристроями, за допомогою яких вони зможуть реалізувати свій трудовий потенціал нарівні з іншими працюючими;
- використання існуючих закладів, спеціально призначених для праці осіб з певними фізичними вадами [12, с. 26].

Удосконалення системи регулювання ринку праці потребує тісної взаємодії суб'єктів управління у даній сфері на державному рівні (внесення відповідних доповнень до трудового законодавства країни, прийняття нормативних документів щодо регламентації трудової діяльності малозахисених верств населення), на регіональному рівні (організація Державною службою зайнятості центрів реабілітації, підготовки і працевлаштування осіб з обмеженими можливостями; посилення координації дій з Міністерством праці і соціальної політики України і галузевими міністерствами). Для вдосконалення механізмів регулювання ринку праці на державному і регіональному рівнях важливим є формування такої системи соціально-трудова відносин і соціального забезпечення населення, яка б законодавчо гарантувала продуктивну зайнятість людей на зразок того, як це робиться в країнах ЄС, зокрема розробку, а також впровадження високих стандартів життя. В сучасних умовах вітчизняна стандартизація соціальної сфери орієнтується на соціальне обслуговування, соціальні норми та нормативи, соціальні послуги та якість їх надання [5, с. 31].

Удосконалення механізмів взаємодії суб'єктів державного і регіонального регулювання ринку праці обумовлено зростанням значущості регіону в країні, структурою господарства, наявністю ресурсів, рівнем економічного і соціального розвитку, проблемами у сфері ринку праці і зайнятості населення в умовах відкритої економіки та світової фінансової кризи. Так, Вінницький регіон характеризується високим рівнем економічного розвитку, наявністю висококваліфікованих кадрів, багатогалузєвою структурою господарства з високотехнологічними підприємствами, продукція яких є експортно орієнтованою. Тому взаємодія суб'єктів державного і регіонального управління (регулювання) полягає в концентрації зусиль і ресурсів для розвитку і своєчасного

забезпечення конкурентоспроможною робочою силою потреб пріоритетних для держави і регіону галузей за ознаками експортоспроможності, високотехнологічності й значущості для економічної безпеки держави, створення виробництв, які б задовольняли першочергові потреби населення та які б давали швидку віддачу. Удосконалення регулювання ринку праці та зайнятості у Вінницькому регіоні потребує врахування особливостей галузевої структури господарства і специфіки формування трудового потенціалу, який відрізняється його середніми характеристиками по країні, у т. ч. більш високою питомою вагою населення працездатного віку в загальній його чисельності й більш високим рівнем економічної активності населення, більш високими показниками зайнятості населення і більш низьким рівнем безробіття.

Для галузей і експортно орієнтованих виробництв регіону (аерокосмічного, турбобудування, виробництва бронетехніки, електромашинобудування, сільськогосподарського машинобудування) основним напрямом регулювання механізмів ринку праці та зайнятості є створення умов для повернення робітників на ці підприємства, де вони раніше працювали, підготовка нових конкурентоспроможних кадрів, залучення молоді.

У той же час, як свідчать дослідження, система підготовки кадрів потребує подальшого вдосконалення в напрямі організації навчання на інноваційних робочих місцях високотехнологічних підприємств, що потребує як державної, так і регіональної підтримки.

Для інших галузей регіону – паливно-енергетичного комплексу, базових галузей виробництва (машинобудування, енергетики, електроніки, приладобудування, будматеріалів тощо) – склалися об'єктивні умови для подальшого їх розвитку разом з відповідною інфраструктурою регіону, забезпечення соціальних потреб населення, що викликає необхідність комплексного вирішення управлінських проблем у взаємозв'язку з розвитком сфери ринку праці, підвищення продуктивної зайнятості населення.

Потреба в робочій силі цих малих і середніх підприємств може бути забезпечена регіональною службою зайнятості повною мірою за рахунок перенавчання і підвищення кваліфікації робітників як в спеціалізованих центрах підготовки, так і на базі підприємств, близьких за профілем, при тісній взаємодії з місцевими органами, підприємствами.

Таким чином, дослідження проблеми вдосконалення механізму регулювання ринку праці та зайнятості дали можливість запропонувати певні узагальнення, сформулювати висновки й пропозиції, які полягають у такому:

- в сучасних умовах в Україні склалася певна система державного регулювання ринку праці на різних рівнях управління. У той же час інтеграція країни до умов світового економічного простору потребує подальшого вдосконалення механізмів державного і регіонального регулювання ринку праці та зайнятості населення, спрямованого на підвищення конкурентоспроможності економіки країни на основі підготовки конкурентоздатної робочої сили, аналогічно розвиненим країнам, та впровадження нових підходів до державного регулювання ринку праці та взаємодії з суб'єктами управління інших рівнів;
- програми зайнятості населення, які розробляються на державному та регіональному рівнях, не повною мірою враховують основні тенденції, напрями розвитку економіки країни, галузей господарства, зокрема, пріоритетність перспективних, експортно орієнтованих галузей, які виокремлюються на фоні вступу України до СОТ. Підвищення

ефективності впровадження в практику програм зайнятості і їх значення в регулюванні процесів у сфері ринку праці може забезпечуватися на основі тісного взаємозв'язку Державної програми соціально-економічного розвитку і Державної програми зайнятості населення як її складової;

- система залучення до трудової діяльності осіб з обмеженими можливостями включає певні етапи відбору, оцінки рівня працездатності й можливостей до праці різних груп цього контингенту; організацію центрів реабілітації за видами фізичних вад; спеціалізацію і професійну підготовку, створення умов (обладнання) для праці [1, с. 71].

Залучення неконкурентоспроможних груп населення до трудової діяльності дозволить врівноважити їх психологічний стан і соціальний статус, відчути себе необхідними для суспільства, самостійно заробляти кошти, скоротити державні витрати на їх повне утримання, для чого необхідна тісна взаємодія державних і регіональних структур щодо регулювання суспільних відносин, зокрема внесення необхідних змін до трудового законодавства, прийняття нормативних документів, вирішення комплексу відповідних організаційних питань тощо.

Посилення взаємозв'язку держави і регіону щодо регулювання ринку праці та зайнятості базується на відповідних правових і організаційно-нормативних актах, виявленні слабкості інституціонального впливу на ринок праці і точок взаємодії суб'єктів управління різних рівнів, формулювання пропозицій щодо їх удосконалення відповідно до сучасних вимог глобалізаційних процесів. Необхідно сформувати комплексну модель розробки управлінських рішень щодо удосконалення механізмів державного і регіонального регулювання ринку праці й зайнятості, яка включає об'єкти регулювання ринку праці, завдання вдосконалення, розкриття змісту (сутності) вдосконалення, визначення рівня прийнятих рішень, виконавців [1, с. 61].

↗ Найважливіші висновки можна сформулювати як шляхи удосконалення системи управління людськими ресурсами регіону.

1. Визнати на всіх ієрархічних рівнях державного управління, що найбільш доцільною стратегією розвитку суспільства є створення умов для формування та реалізації людського потенціалу. Це визнання має бути відображено як у стратегії розвитку держави, так і інших територіальних одиниць.

2. Збереження існуючої системи управління людським розвитком в Україні є абсолютно недоречне. Держава повинна здійснити прорив у напрямі суттєвого виправлення ситуації, який передбачатиме створення умов для функціонування ринкових механізмів у соціальній сфері, зокрема у галузях освіти, охорони здоров'я та формуванні доходів населення.

3. Впровадження нових методів управління людськими ресурсами вимагає створення реальних передумов для змін або розвитку регіонального управління, зокрема, сферою зайнятості населення, тобто необхідним і достатнім фактором механізму удосконалення є реалізація у суспільстві демократичних принципів суспільних відносин: принципу забезпечення особистої свободи та самовизначення у здійсненні громадянських прав у сфері зайнятості; принципу децентралізації системи управління ринком праці та процесами зайнятості; принципу соціальної рівноправності й партнерства; принципу плюралізму та толерантності; принципу виваженості, обґрунтованості й переконливості управлінських рішень.

Література.

1. Кадрова політика і державна служба. Конспект лекцій / Укладач В. М. Сороко. – К.: НАДУ, 2009. – 104 с.
2. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи. Бібліотека з осв. політики / Під заг. ред. О. В. Овчарук. – К.: КІС, 2004. – 112 с.
3. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 черв. 1996 р.: із змінами, внесеними Законом України від 8 груд. 2004 р. № 2222-ІУ: Офіц. вид. – К: Мін'юст, 2006. – 124 с.
4. Кравець І. М. Соціально-економічна сутність трудового потенціалу як економічної категорії / І. М. Кравець // Вісник національного університету водного господарства і природокористування. 36. наук. Праць. – Рівне, 2006, 4.1. Вип.4 (36). – С. 282–286.
5. Красношарпа В. В. Управління людськ. рес.: курс лекцій. – К.: Київ, 2004 – 42 с.
6. Кремень В. Г. Особистість в освітній системі // Теоретико-методологічні проблеми розвитку особистості в системі неперервної освіти: Матеріали методологічного семінару АПН України 16 грудня 2004 р. / За ред. акад. С. Д. Максименка. – К., 2005. – С. 3–17.
7. Кремень В. Г. Поступ до нової філософії освіти в Україні // Розвиток педагогічної і психологічної наук в Україні 1992-2002. Збірник наукових праць до 10-річчя АПН України – Частина І. – Харків: «ОВС», 2002. – С. 9–23.
8. Кремень В. П. Філософія людиноцентризму в стратегіях освітнього простору. – К.: Грамота, 2009 – 325 с.
9. Кремень В. П. Філософія національної ідеї. Люди-на. Освіта. Соціум. – К.: Грамота, 2007 – 576 с.
10. Курило І. Людський вимір інноваційного розвитку / І. Курило // Україна: аспекти праці. – 2005. – № 6. – С. 46–51.
11. Левчук Н. М. Асоціальні явища в Україні у демографічному вимірі. Монографія / Н. М. Левчук – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухі НАН України, 2011 – 492 с.
12. Локшина О. І. Розвиток компетентісного підходу в європейській освіті // Збірник матеріалів з досвіду управлінської діяльності та методичної роботи. – Чернівці, 2007. – 140 с.