

ук: спец. 08.00.07 – "Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика" / В.Г. Щербак. – Харків, 2009. – 36 с.

3. Мікловда В.П. Організаційно-економічні фактори ефективного використання трудового потенціалу в умовах трансформації економіки / В.П. Мікловда / відп. ред. М.І. Долішній. – Львів : Вид-во "Ніредьгаза", 1996. – 254 с.

4. Коцур А.С. Формування і реалізація регіональної соціальної політики збереження і розвитку трудового потенціалу : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.07 – "Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика" / А.С. Коцур / УАДУ. – К., 2010. – 20 с.

Гринкевич С.С., Постная И.С. Стратегические перспективы развития и использования трудового потенциала Украины

Обоснована необходимость разработки и реализации стратегического документа по развитию и использованию трудового потенциала Украины. Сформулированы целевые приоритеты реализации Стратегии развития и использования трудового потенциала Украины на период до 2025 г. Определен механизм реализации Стратегии с акцентированием внимания на необходимости периодической оценки результатов влияния регламентированных мер на трудовые потенции экономически активного населения страны.

Ключевые слова: трудовой потенциал, нормативно-правовое регулирование, стратегия, механизм реализации стратегии.

Hrynkevych S.S., Postna I.S. Strategic prospects and the use of the labor potential of Ukraine

The need to develop and implement a strategic document for the development and utilization of labor potential of Ukraine is substantiated in article. The target priorities of the Strategy of development and use of labor potential of Ukraine for the period until 2025 are formulated. The mechanism for implementation of the Strategy with an emphasis on the necessity of periodic evaluation of the impact of regulated activities on labor potential of the economically active population is defined.

Keywords: labor potential, legal regulation, strategy, strategy implementation mechanism.

УДК 331.5

Доц. О.С. Гирик¹, канд. екон. наук;
викл. О.О. Погоріляк²; студ. А.В. Мартинюк³

ОСНОВНІ НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ФОРМУВАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ

Визначено пріоритетні напрями вдосконалення системи формування трудових ресурсів в економіці країни: реформування системи професійної підготовки; удосконалення діючої системи перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів.

Ключові слова: трудові ресурси, освіта, фінансові ресурси, кадри, перепідготовка та підвищення кваліфікації кадрів, законодавчо-правові документи.

Постановка проблеми. Головна стратегічна мета сучасного соціально-економічного розвитку України повинна забезпечити стале зростання якості життєдіяльності населення на основі зміцнення його життєвого потенціалу, збільшення реальних доходів та розширення сфери продуктивної зайнятості. Обмеженість наявних ресурсів для прискореного соціального роз-

¹ Львівський інститут банківської справи Університету банківської справи Національного банку України, м. Київ;

² Ужгородський комерційний технікум;

³ НУ "Львівська політехніка"

витку зумовлює нові підходи щодо стратегічного прогнозування і планування соціально-економічного розвитку з урахуванням відтворення і використання трудових ресурсів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Важливий внесок в розробку різних аспектів формування трудових ресурсів зробили Д.М. Богиня, І.К. Бондар, С.Й. Вовканич, А.Г. Дмитренко, М.І. Долішній, С.М. Злупко, І.І. Кукурудза, Р.Р. Ларіна, В.М. Лобас, І.С. Маслова, В.В. Онікієнко, С.І. Пирожков, А.Г. Попов, С.Ф. Смерічевський, О.І. Черниш, Г.О. Черніченко, Л.С. Чижова, Н.А. Шляпіна та ін.

Незважаючи на наукову розробленість теми прогнозування кадрів для економіки країни, окремі її аспекти, особливо реформування системи професійної підготовки, потребують подальших досліджень у цьому напрямку.

Виклад основного матеріалу. Виходячи з генеральної цілі підвищення якості життя населення країни визначено напрями вдосконалення системи формування трудових ресурсів в економіці країни. Насамперед, це реформування системи професійної підготовки, яка має орієнтуватись на вирішення кола пріоритетних завдань [1, с. 98]:

- відновлення наукового потенціалу у сфері фундаментальних досліджень;
- спрямування наукових розробок на вирішення економічних, гуманітарних та соціальних проблем суспільства, реформування освіти як основного засобу сталого розвитку та інструменту модернізації виробництва;
- розширення доступності отримання якісної освіти молодими поколіннями;
- формування замовлення на підготовку кадрів за пріоритетними напрямками навчання відповідно до потреб економіки країни;
- сприяння встановленню тісних координаційних зв'язків між навчальними закладами, з одного боку, і роботодавцями, з іншого;
- залучення і поєднання фінансових ресурсів всіх зацікавлених органів виконавчої влади, суб'єктів підприємницької діяльності та профспілок з метою подолання міжвідомчих бар'єрів у вирішенні питань формування і використання трудового потенціалу;
- поліпшення технічного, фінансового, методичного забезпечення навчальних закладів на основі залучення коштів із бюджету зацікавлених підприємств;
- підготовка фахівців для роботи в нових умовах після вступу України до СОТ, підтримка унікальних технологій, вчених і талановитої молоді.

Для досягнення відповідності підготовки кадрів потребам країни необхідно:

1. Удосконалення законодавчої бази системи освіти:

- повною мірою забезпечити дію законів України "Про освіту" і "Про вищу освіту", посилити відповідальність за невиконання законів "Про освіту" і "Про профтехосвіту" (особливо ст. 50);
- привести у відповідність нормативно-правові акти Національній доктрині розвитку освіти;
- забезпечити конституційну рівноправність вузів всіх форм власності;
- узгодити нормативні документи, які регулюють гуманітарну, соціально-трудова сферу з Бюджетним, Податковим кодексами України;
- розробити концепцію розвитку професійно-технічної освіти в Україні та забезпечення підприємств кваліфікованими робітниками, надаючи перевагу вугільній галузі, металургії, машинобудуванню;
- ввести розподіл молодих фахівців, що навчаються за рахунок держзамовлення, тобто, доповнити закон "Про вищу освіту" положенням про обов'язкове працевлаштування випускників.

2. У напрямку удосконалення діяльності Міністерства освіти і науки в сфері підготовки кадрів:
 - розробити освітні стандарти нового покоління;
 - розробити рекомендації з удосконалення навчального процесу і підготовки кадрів.
3. У напрямку з удосконалення діяльності Мінекономіки, Мінпраці й інших міністерств і відомств в частині:
 - розроблення обґрунтованого прогнозу розвитку ринку праці в Україні;
 - проведення постійного моніторингу ринку праці, забезпечити розроблення законодавчих положень зі спрощення працевлаштування молоді, ввести для підприємств всіх форм власності обов'язкову квоту на працевлаштування молодих фахівців;
 - активізація роботи центрів зайнятості в сфері підготовки кадрів.
4. Заходи щодо вдосконалення діяльності місцевого самоврядування у сфері освіти:
 - проведення реформи органів місцевого самоврядування;
 - формування регіонального замовлення на попит спеціалістів в щорічних планах соціально-економічного розвитку територіальних утворень.

Залучення до освітніх проблем підприємств і організацій за допомогою служб зв'язку із громадськістю:

- під час розроблення програм розвитку розглядати підготовку робочих професій як основу майбутнього економічного росту;
- вникати в проблеми освіти, знати економічні потреби і впливати на місцеве держзамовлення.

Сучасні темпи розвитку виробництва та модернізація технологічних процесів потребують постійної та своєчасної організації процесу перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів. Діюча система перепідготовки та підвищення кваліфікації потребує удосконалення за наступними напрямками [2, 124]:

1. Удосконалення організації перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів:
 - з метою розвитку освіти спростити процедуру отримання ліцензій на освітню діяльність та зменшити вартість ліцензування. Це дасть змогу підприємствам зі специфічними видами виробничої діяльності проводити професійне навчання персоналу на базі власних акредитованих лабораторій силами інженерно-технічних спеціалістів підприємства;
 - розвивати на підприємствах всіх форм власності систему безперервного виробничо-економічного навчання, впровадження на підприємствах сучасної системи менеджменту персоналу, яка б охоплювала процес підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації. Підвищення відповідальності керівників структурних підрозділів за підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації;
 - розвиток і вдосконалення виробничої перепідготовки з урахуванням вітчизняних та зарубіжних педагогічних інновацій, зміцнення взаємовигідних партнерських зв'язків із профільними підприємствами усіх форм власності.
2. Створення умов для налагодження взаємообміну досвідом:
 - проводити внутрігалузеві семінари (круглі столи) з представниками підприємств різних форм власності для професійного обміну досвідом;
 - організація конкурсів на виявлення кращого працівника за професією в межах галузі;
 - поширення на підприємствах індивідуальної форми виробничого навчання серед кваліфікованих фахівців та закріплення молодих працівників за досвідченими спеціалістами.

3. Підвищення якісного рівня професійної перепідготовки та підвищення кваліфікації:
 - вивчати досвід роботи передових підприємств, організувати обмін досвідом роботи підприємств під час підвищення кваліфікації;
 - використовувати бази навчальних закладів для перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів;
 - організувати більш ефективну діяльність факультету підвищення кваліфікації з проходженням стажування на сучасних підприємствах.
4. Удосконалення навчально-методичного забезпечення перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів:
 - забезпечити навчально-курсів комбінати кваліфікованими викладачами (майстрами), новою навчально-методичною літературою, технічними засобами, навчальними посібниками;
 - забезпечити підприємства положеннями, типовими тематичними планами, програмами з перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів.
5. Вирішення проблеми фінансування та вартості послуг з підготовки та підвищення кваліфікації:
 - знизити вартість перепідготовки та підвищення кваліфікації в навчальних закладах за рахунок дотацій держави на підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації.

Висновки. Визначено напрями удосконалення системи формування трудових ресурсів в економіці країни: реформування системи професійної підготовки (удосконалення законодавчої бази системи освіти; удосконалення діяльності Міністерства освіти і науки у сфері підготовки кадрів; рекомендації з удосконалення діяльності Мінекономіки, Мінпраці й інших міністерств і відомств; рекомендації щодо діяльності промислових підприємств з покращення системи підготовки кадрів; заходи щодо удосконалення діяльності місцевого самоврядування у сфері освіти); удосконалення системи перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів (удосконалення організації перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів; створення умов для налагодження взаємообміну досвідом; підвищення якісного рівня професійної перепідготовки та підвищення кваліфікації; удосконалення навчально-методичного забезпечення перепідготовки та підвищення кваліфікації; вирішення проблеми фінансування та вартості послуг з підготовки та підвищення кваліфікації).

Література

1. Горелов Н.А. Экономика трудовых ресурсов : учебн. пособ. [для студ. ВУЗов]. – Изд. 4-ое, [перераб. и доп.]. / Н.А. Горелов. – М. : Изд-во "Высш. шк.", 1989. – 208 с.
2. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О.А. Грішнова. – К. : Т-во "Знання", КОО, 2001. – 254 с.
3. Долішній М.І. Трудовий потенціал, зайнятість і ринок праці (теорія і практика) / М.І. Долішній, С.М. Злупко, Т.С. Злупко, Т.Б. Токарський. – Львів, 1997. – 340 с.
4. Маслова И.С. Трудовые ресурсы: эффективность использования / И.С. Маслова и др. – М. : Изд-во "Наука", 1988. – 264 с.
5. Стратегія економічного і соціального розвитку України (2004-2015 роки) "Шляхом Європейської інтеграції" / авт. кол.: А.С. Гальчинський, В.М. Геєць та ін.; Нац. ін-т стратег. досліджень, Ін-т екон. прогнозування НАН України, М-во економіки та з питань європ. інтегр. України. – К. : ІВЦ Держкомстату України, 2004. – 416 с.
6. Rejman K. Social conditionings of endogenous growth of territorial units, in: Innovativeness and competitiveness of modern enterprises and regions- sources, mechanisms, indications, (ed.) R. Fedan, L. Kaliszczak, Uniwersytet Rzeszowski, Rzeszów 2009. – P. 71-78.

Гирік О.С., Погориляк О.О., Мартинюк А.В. Основные направления совершенствования системы формирования трудовых ресурсов

Определены приоритетные направления совершенствования системы формирования трудовых ресурсов в экономике страны: реформирование системы профессиональной подготовки; усовершенствование действующей системы переподготовки и повышение квалификации кадров.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, образование, финансовые ресурсы, кадры, переподготовка и повышение квалификации кадров, законодательно-правовые документы.

Girik O.S., Pogorilyak O.O., Martinyuk A.V. Basic directions of perfection of the system forming of labor resources

Priority directions of perfection of the system of forming of labor resources in the economy of country are certain in the article: reformation of the system of professional preparation; improvement of the operating system of retraining and in-plant training of shots.

Keywords: labor resources, education, financial resources, shots, retraining and in-plant training of shots, legislatively legal documents.

УДК 336.77.01 Ст. викл. М.М. Гунько¹; доц. І.В. Єлейко², канд. екон. наук

ОСОБЛИВОСТІ КРЕДИТУВАННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ В ПІСЛЯКРИЗОВИЙ ПЕРІОД

Розкрито сутність та особливості кредитування національної економіки в післякризовий період, проведено ґрунтовний аналіз кредитування різних сфер вітчизняної економіки.

Ключові слова: національна економіка, банківська система, кредитування, післякризовий період, доходи і витрати банку.

Вступ. Сучасна післякризова ситуація у вітчизняній економіці, коли механізм кредитування протягом майже двох кризових років істотно сповільнився, потребує його інтенсивного розвитку, а це, водночас, потребує нового організаційно-управлінського підходу у сфері державного управління та регулювання, посилення впливу держави як на процеси кредитування, так і на соціально-економічні процеси, стабілізацію і поживлення вітчизняного господарства через активізацію загальнодержавної та регіональної політики в цій сфері.

Ефективне управління процесами піднесення національної економіки можливе лише за умови фінансового забезпечення всіх її галузей і сфер виробництва. А таке фінансове забезпечення можливе лише за умови досить значних фінансових ресурсів, які практично мала б сформувані вітчизняна банківська система шляхом залучення відповідних коштів і спрямуванням їх у реальний сектор національної економіки.

Метою наукового дослідження є розкриття сутності та особливостей кредитування національної економіки в післякризовий період.

Виклад основного матеріалу. Ефективний розвиток національної економіки, особливо в післякризовий період, потребує формування виваженої кредитної та інвестиційної стратегії, яка має забезпечити динаміку відтво-

рення капіталу. Основні напрями стратегії кредитного забезпечення вітчизняної економіки та інвестиційного зростання – випереджувальні обсяги інвестицій у реальний сектор економіки, активізація кредитних процесів у стратегічні та пріоритетні галузі економіки тощо (рис. 1).

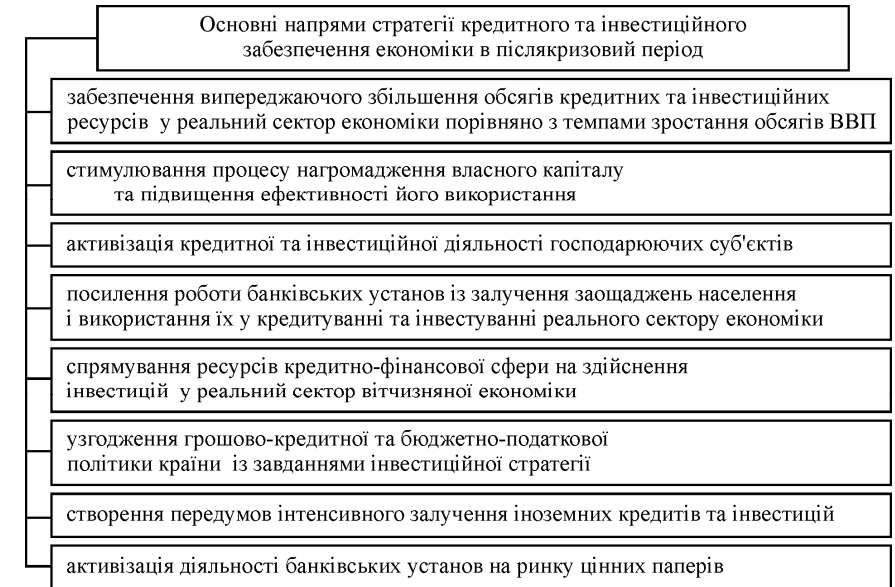


Рис. 1. Основні напрями стратегії кредитного та інвестиційного забезпечення реального сектору національної економіки (сформовано на основі аналізу [3, 4, 14])

Зазначені положення дають підстави стверджувати, що вплив банківської системи, її ефективної кредитної політики на розвиток реального сектору вітчизняної економіки очевидний і не викликає сумніву. Проте ще існують загальноекономічні чинники об'єктивного характеру, які стримують економічне зростання національної економіки, особливо основних її галузей (рис. 2).

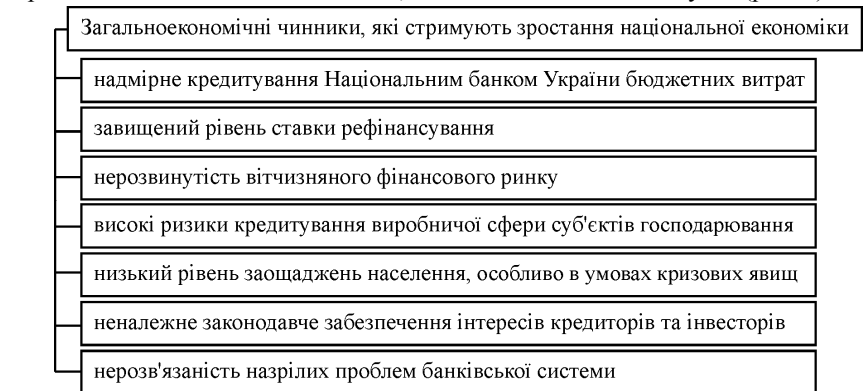


Рис. 2. Загальноекономічні чинники, які стримують зростання національної економіки (сформовано на основі аналізу [3, 4, 14])

¹ Львівський інститут банківської справи Університету банківської справи Національного банку України, м. Київ;

² Львівський НУ ім. Івана Франка