

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКИХ СВЯЗЕЙ И ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНОСТРАННЫХ ИНВЕСТИЦИЙ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

Ключові слова: благодійництво, благодійна організація, благодійний фонд, корпоративна соціально відповідальність, економічна криза.

РЕЗЮМЕ

В статье проведена оценка ситуации в сфере благотворительности в Украине. Приведены проблемы, с которыми столкнулись благотворители в условиях экономического кризиса, проанализированы причины их возникновения и обоснованы пути улучшения текущей деятельности институтов благотворительности в целях устойчивого развития экономики и общества в целом.

Ключевые слова: благотворительность, благотворительная организация, благотворительный фонд, корпоративная социальная ответственность, экономический кризис.

SUMMARY

In the article analyzed current situation in the field of philanthropy in Ukraine during the economic crisis and presented ways to improve the activities of the institutions of philanthropy for the sustainable development of economy and society.

Keywords: charity, charities, charitable foundation, corporate social responsibility, economic crisis.

РОЛЬ КАЧЕСТВА РАБОЧЕЙ СИЛЫ В КОНТЕКСТЕ МИРОВОГО ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ

Бойко А.Н., ассистент кафедры международной экономики Донецкого национального университета

В современных условиях хозяйствования обеспечение конкурентоспособности стран полностью зависит от инновационного развития производства. Объективная необходимость усиления инновационного характера производственной деятельности в новых условиях хозяйствования обуславливает особую значимость проблемы активизации творческого участия работающих в реализации стратегических задач инновационного развития промышленных предприятий, насыщенности процесса и содержания труда новыми компонентами.

Эффективное функционирование любого предприятия, прежде всего, определяется качеством и уровнем развития персонала. В условиях современного быстрого старения теоретических знаний, умений и практических навыков способность постоянно повышать профессиональный уровень своих работников является одним из важнейших факторов обеспечения конкурентоспособности ее на рынке, обновление и рост объемов производства товаров или предоставления услуг.

Проблемам инновационного развития посвящены труды ученых П. Друкера, Й. Шумпетера, М. Хаммера, Д. Солоху, Х. Барнета, Д. Брайта, Э. Денисона, Р. Солоу, Б. Твисса, Э. Тоффлера и других. Различным аспектам вопроса формирования качества уделили внимание большое количество как зарубежных, так и отечественных ученых. Среди них: В. Брокбенк, Д. Парсон, Дж. Грехем, П. Друкер, С. Аржирис, Д. Богиня, В. Савченко, Г. Щекин, И. Бондар, М. Семикина, О. Гришнова и др.

Целью исследования является изучение основ формирования качества персонала в контексте мирового инновационного развития.

В современных условиях перспективное позиционирования страны на мировом рынке определяется интеллектуальным лидерством, которое находит материальное воплощение в виде инноваций и характеризует уровень конкурентоспособности национальной экономики.

Если кратко охарактеризовать основные специфические черты современного мирового экономического развития, то их сущность можно свести к следующему:

- глобализация мировой экономики и интеграция мировых рынков капитала;
- стремительный рост процесса создания в мировом хозяйстве транснациональных корпораций и международных стратегических альянсов;
- создания мощных международных финансовых центров, таких как МВФ, Всемирный банк, других международных финансовых организаций, которые существенно влияют на процессы глобализации экономики и развитие мирохозяйственных связей;
- усиление вмешательства международных организаций в регулирование мировых потоков товаров и ресурсов, повышение значимости Всемирной торговой организации;
- активизация инновационной деятельности на всех стадиях производства; интенсивное развитие высокотехнологичных, наукоемких производств, инновационной деятельности по всем стадиям производства;
- активизация процесса конкуренции интеллекта, существенный рост ценности знания как важнейшего преимущества в конкурентной среде.

Таким образом, современная конкурентная среда формируется под влиянием таких факторов, как глобализация, инновационные преобразования в производстве, интеллектуальный капитал, динамические изменения состава и конъюнктуры мирового рынка. Именно инновационная составляющая становится главным фактором в глобальной конкуренции. В данных условиях главным фактором экономического роста становится повышение качества рабочей силы.

Основные подходы к формированию понятия «качество рабочей силы» были обусловлены его рассмотрением как общепсихологической категории, которая связана с ролью человека в мире и обществе. Наиболее существенным шагом в экономическом развитии нашей эпохи стало возникновение новой системы получения богатства, использующей не физическую силу человека, а его умственные способности.

Знания являются самым разносторонним и фундаментальным инструментом власти и ведущим качеством человека, который выступает элементом социальной структуры общества. Количество знаний, в свою очередь, предопределяет качество его носителя.

Качество рабочей силы - это совокупность человеческих характеристик, проявляющихся в процессе труда и включающих в себя квалификацию и личные качества работника: состояние здоровья, умственные (интеллектуальные) способности, способность адаптироваться, гибкость, мобильность, мотивированность, инновационность, профессиональная пригодность, нравственность т.д. [2, с. 67].

Квалификация работника - это совокупность его общего и специального профессионального образования, необходимых знаний, умений, профессиональных навыков и производственного опыта для выполнения в данных организационно-технических условиях видов работ определенной сложности [1, с. 67].

Квалификация работника традиционно состоит из элементов:

1. Профессиональные знания - уровень развития личности, основанный на ее умственных способностях, образовании, опыте, необходимых для выполнения производственных задач. Это способность думать, знания о способах действия и возможности использования их во время работы, знания методов выполнения функций, правильный их выбор, опыт использования этих знаний и умений. Знания могут опираться как на образование, так и на опыт.
2. Ловкость, умение, навыки человека - определяются его данными, необходимыми для выполнения производственного задания. Они зависят от тренированности, опыта и умения приспосабливаться. Проявляются в уверенности и точности

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКИХ СВЯЗЕЙ И ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНОСТРАННЫХ ИНВЕСТИЦИЙ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

- движений при работе со сложными приборами и оборудованием, в тесных помещениях, сложных условиях и т.п.
3. Компетентность - это уровень общей и профессиональной подготовки, который позволяет активно реагировать на изменение требований нового рабочего места или выполняемых функций, определяется отношением работника к своей работе, опытом, стремлением и умением пополнять свои знания. Компетентность или профессионализм может изменяться как в сторону повышения, так и в сторону понижения.
 4. Ответственность - определяется добросовестностью, надежностью и тщательностью, которые необходимы для выполнения различных производственных задач без ущерба для людей и материальных убытков, чтобы не допустить возникновения нарушений в производственном процессе. Различают три формы ответственности: ответственность за собственную работу, ответственность за других людей, ответственность за безопасность других людей.

К личным качествам работников относятся физические характеристики, умственные (психические) качества личности, интересы, характер, адаптированность работника, мобильность, инновационность, профессиональная ориентированность, профессиональная пригодность.

Качество рабочей силы - это основа конкурентоспособности работника на рынке труда. Большинство составляющих качества рабочей силы и навыки конкурентоспособности формируются и развиваются в процессе образования и профессиональной подготовки [2, с. 68]. Поэтому процесс получения образования и профессиональной подготовки является важным элементом формирования высококвалифицированных работников.

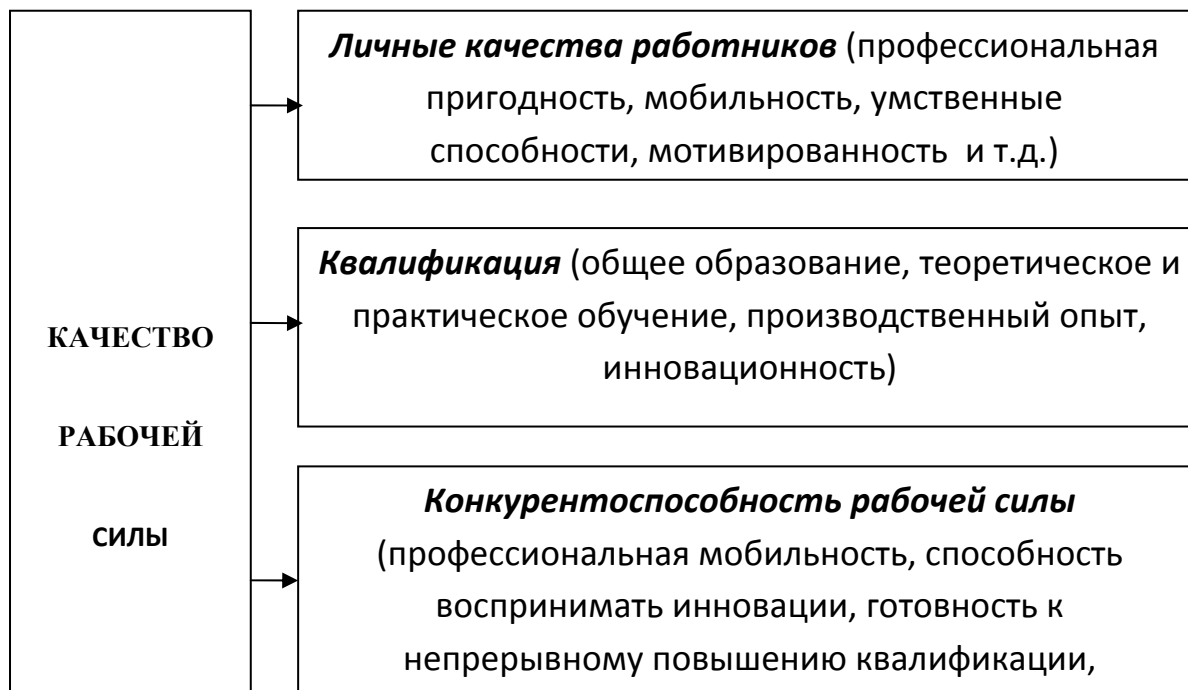


Рис. 1. Качество рабочей силы

Рассмотрение понятия «качество рабочей силы» как социально-экономической категории позволяет определить специфические качества работников в зависимости от особенностей конкретного рабочего места на уровне отдельного предприятия с учетом требований к конкурентоспособности рабочей силы, как на внешнем, так и на внутреннем рынке труда. Обострение ситуации на мировом рынке труда обусловило усиление внимания к категории «конкурентоспособность рабочей силы». Богиня Д.П. под конкурентоспособностью рабочей силы понимает совокупность количественных и качественных характеристик специфического товара «рабочая сила», что обеспечивает удовлетворение конкретных потребностей работодателей [4, с. 25].

В контексте качества конкурентоспособность характеризуется совокупностью потребительских возможностей рабочей силы, способных обеспечить эффективный труд: профессия, стаж, возрастные данные работника и т.д. В аспекте количественных характеристик категория «конкурентоспособность работника» может определяться такими показателями, как производительность и эффективность труда, затраты рабочего времени на выполнение определенных операций (работ), качество произведенной продукции, затраты сырья, топлива и т.д.

Следует выделить наиболее характерные современные социально-экономические последствия, отразившиеся на качестве рабочей силы, к которым можно отнести:

- изменение содержания и характера труда;
- повышение культуры труда обслуживающего персонала;
- улучшение санитарно-гигиенических и эстетических условий труда, обеспечение безопасности труда, ликвидация или уменьшение аварийности, сокращение травматизма и профессиональных заболеваний;
- повышение уровня технической вооруженности труда за счет автоматизации практических всех операций; стабилизация текучести персонала;
- ускоренное обновление и совершенствование социально-профессиональной структуры персонала, появление прогрессивных форм организации труда [3, с. 23 - 24].

Таким образом, следует отметить, что наиболее существенные изменения в требованиях к качеству рабочей силы произошли в условиях стремления стран к инновационному развитию. При этом формируется мировой рынок труда, на котором осуществляется взаимодействие совокупного спроса и совокупного предложения рабочей силы, что приводит к появлению новых специфических требований к качеству рабочей силы, обуславливающих их конкурентоспособность на мировом рынке.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ:

1. Амоша А.И. Теоретические и прикладные аспекты функционирования производственного комплекса региона / А.И.Амоша, Е.Т.Иванов, Н.Д.Прокопенко; НАН Украины. Ин-т экономики пром-ти. – Донецк, 2004. – 423 с.
2. Богиня Д.П. Трудовой потенціал України: соціально-демографічний аспект / Д.П.Богиня. – Львів: Львівська політехніка, Наукова

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКИХ СВЯЗЕЙ И ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНОСТРАННЫХ ИНВЕСТИЦИЙ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

думка, 1999. – С. 28-42.

3. Лукьянченко Н.Д., Муромец Н.Е. Инвестиционная поддержка качества персонала предприятия. – Донецк: ООО «Лебедь», 2003. – 178 с.
4. Савченко В.А. Управление развитием персонала: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2002. – 351 с.
5. Пищулина О. Основні напрями реформування політики держави щодо регулювання ринку праці та управління трудовими ресурсами [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.niss.gov.ua.

РЕЗЮМЕ

У статті досліджено особливості формування якості робочої як важливого чинника інноваційного розвитку. Визначено, що в сучасних економічних умовах основне джерело забезпечення світового інноваційного розвитку знаходиться в інтелектуальних, творчих можливостях робочої сили, інтенсивність використання яких може бути збільшена за рахунок підвищення якості робочої сили.

Ключові слова: якість робочої сили, інноваційний розвиток, кваліфікація працівника.

РЕЗЮМЕ

В статье исследованы особенности формирования качества рабочей как важного фактора инновационного развития. Определено, что в современных экономических условиях основной источник обеспечения мирового инновационного развития находится в интеллектуальных, творческих возможностях рабочей силы, интенсивность использования которых может быть увеличена за счет повышения качества рабочей силы.

Ключевые слова: качество рабочей силы, инновационное развитие, квалификация работника.

SUMMARY

The article provides the features of working quality formation as an important factor in innovation. Determined that in the current economic conditions the main source of global innovation is the development of intelligent and creative possibilities of labor intensity, usage of which can be increased by improving the quality of the workforce.

Keywords: quality of the workforce, innovative development, qualifications of the employee.

ДІЯЛЬНІСТЬ НАЦІОНАЛЬНОГО БАНКУ УКРАЇНИ НА ПОЧАТКУ НЕЗАЛЕЖНОСТІ (1991–1996 РР.)

Бровар О.В., перший проректор університету банківської справи Національного банку України, доктор історичних наук, доцент

Однією з головних складових незалежності України стало існування власної банківської та грошової системи. Її формування було одним із тих перших серйозних викликів, з якими зіткнулася молода Українська держава, адже формування потужної та сучасної банківської системи є запорукою державного суверенітету, підвалиною успішного економічного розвитку держави. У Декларації про Державний суверенітет України зазначалося: «Українська РСР самостійно створює банкову (включаючи зовнішньоекономічний банк), цінову, фінансову, митну, податкову, системи, формує державний бюджет, а при необхідності впроваджує власну грошову одиницю»¹.

З метою практичної реалізації Декларації про Державний суверенітет України ВРУ 3 серпня 1990 р. приймає Закон України «Про економічну самостійність Української РСР» згідно з яким банківська система України складається з Національного банку, Зовнішньоекономічного банку, комерційних банків, та інших кредитних установ різних форм власності. На законодавчому рівні було проголошено, що НБУ є вищою кредитною та емісійною установою держави, підзвітний ВРУ і проводить в республіці єдину державну грошово-кредитну та валютну політику, координує діяльність банківської системи в цілому, організовує міжбанківські розрахунки, здійснює функції резервного банку².

Після прийняття вказаних законодавчих актів постало питання про створення власної банківської системи. 20 березня 1991 р. ВРУ з метою подальшого будівництва власної банківської системи приймає Закон України «Про банки і банківську діяльність», який став правовою основою для створення і функціонування комерційних банків в Україні. З прийняттям даного закону Український республіканський банк Держбанку СРСР оголошено власністю України і на його базі створено Національний банк України³. 7 жовтня 1991 р. ВРУ затвердила Статут Національного банку України⁴. Цими нормативно-правовими документами і були закладені організаційно-правові основи створення та подальшого розвитку НБУ.

6 червня 1991 р. ВРУ майже одностайно обрала першим Головою Правління НБУ Володимира Павловича Матвієнка, відомого банкіра, кандидата економічних наук, професора. Першим кроком В.П. Матвієнка було визначення стратегічних напрямів роботи НБУ: негайне відкриття кореспондентських рахунків НБУ в іноземних банках з метою спрямування зовнішньоекономічного обороту України через рахунки НБУ і таким чином мобілізації валютних коштів для зміцнення її незалежності. За короткий термін валютна виручка пішла не в радянський «Зовнішекономбанк», а на рахунки НБУ в іноземних банках. У період створення власної банківської системи кваліфіковані консультанти В.П. Матвієнку надавав відомий американський фінансист Джордж Сорос⁵.

Влітку 1991 р. НБУ видав низку інструкцій, які встановлювали його верховенство над комерційними банками. У серпні 1991 р. було встановлено розмір мінімальних статутних фондів для комерційних банків. У жовтні 1991 р. НБУ провів перереєстрацію створених в Україні комерційних банків, що були зареєстровані колишнім Держбанком СРСР.

Це було першим етапом реформування банківської системи України. Були закладені основи класичної дворівневої структури банківської системи, яка включала Національний банк України, як головний банківський інститут, що є емісійним центром країни і відповідає за управління всією грошово-кредитною системою та банківську систему, яка представлена мережею комерційних банків, які за умови здорової конкуренції покликані задовольнити потреби населення та економіки держави в банківських послугах і створити умови для стабілізації та поступового зростання економіки України.

24 березня 1992 р. ВРУ на закритому засіданні звільнила В.П. Матвієнка із займаної посади та призначила новим головою Правління відомого фінансиста, народного депутата України – Вадима Петровича Гетьмана. Майже за 9 місяців своєї роботи йому вдалося багато зробити для становлення НБУ, як окремого органу державного управління⁶.

Влітку 1992 р. НБУ встановив порядок видання ліцензій на право здійснення операцій з валютними цінностями, розпочав встановлювати валютний контроль та легалізувати свою присутність на міжнародній арені (вступ до Міжнародного валютного фонду Світового банку, до Європейського банку реконструкції і розвитку), в якості незалежного фінансового інституту, розпочалося встановлення

© Бровар О.В., 2013

¹ Декларація про державний суверенітет України // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1990. – № 31. – С. 429.

² Закон Української Радянської Соціалістичної Республіки «Про економічну самостійність Української РСР» // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1990. – № 34. – С. 499.

³ Закон України «Про банки і банківську діяльність» // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1991. – № 25. – С. 281.

⁴ Постанова Президії Верховної Ради України «Про Статут Національного банку України» // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 50. – С. 705.

⁵ Матвієнко В. Однією з головних складових незалежності України було створення власної банківської та грошової системи / В. Матвієнко // Вісник Національного банку України. – 2011. – №10. – С. 14–15.

⁶ Гетьман В. Сильна держава може постати лише за наявності сильних Мінфіну і центрального банку / В. Гетьман // Вісник Національного банку України. – 2011. – №10. – С. 18–19.