

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКИХ СВЯЗЕЙ И ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНОСТРАННЫХ ИНВЕСТИЦИЙ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

РЕЗЮМЕ

Автор статті зосереджує увагу на тому, що сучасній економіці необхідно поставити пізнання в центрі виробництва благ. Сьогодні в надрах індустріальної економіки вже з'являються паростки нової економіки, заснованої на знанні. Центральною ідеєю статті є те, що принципом нової економіки, заснованої на знанні, має бути перетворення знання в основний економічний ресурс і основу для розвитку економіки.

Ключові слова: економічна теорія, індустріальна економіка, економічна парадигма, неокласицизм.

РЕЗЮМЕ

Автор статьи концентрирует внимание на том, что современной экономике необходимо поставить познание в центре производства благ. Сегодня в недрах индустриальной экономики уже появляются ростки новой экономики, основанной на знании. Центральной идеей статьи является то, что принципом новой экономики, основанной на знании, должно быть превращение знания в основной экономический ресурс и основу для развития экономики.

Ключевые слова: экономическая теория, индустриальная экономика, экономическая парадигма, неоклассицизм.

SUMMARY

The article focuses on the fact that modern economies need to put knowledge at the center of the production of goods. Today, in the depths of the industrial economy shoots of the new economy are emerging based on knowledge. The central idea of this paper is that the principle of the new economy based on knowledge, should be the transformation of knowledge in the basic economic resource and the basis for the development of the economy.

Keywords: economics, industrial economics, economic paradigm, neoclassicism.

ТРАНСФОРМАЦІЯ ПІДХОДІВ ЩОДО УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ В УМОВАХ ЕКОНОМІЧНОЇ КРИЗИ

Кліменкова О.В., ст. викл. кафедри управління персоналом і економіки праці Донецького національного університету

Постановка проблеми. На сучасному етапі розвитку економічних відносин, що базуються на постулатах економіки знань ядром якої є людина зі своїми знаннями, людський капітал виступає визначальним чинником сталого розвитку. Це пояснюється тим, що високі результати діяльності суб'єктів господарювання забезпечуються знаннями, навичками та здібностями працівників, їх здатністю до інноваційної праці. Фахівці наголошують на тому, що саме людський прогрес, разом зі знаннями, які продукує людина перетворився у рушійну силу розвитку та підвищення конкурентоспроможності [1]. Отже, вивчення питань ефективного використання продуктивної сили людських ресурсів, що реалізується у формі людського капіталу є вкрай важливим та посідає чільне місце серед пріоритетних напрямів дослідження в економічній та гуманітарній сферах.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Роль людського капіталу у формуванні економіки висвітлено у зарубіжних дослідженнях Б.Вейсброта, Дж.Мінцера, Л.Хансена, М.Блауга, Р.Лейарда, Дж.Псахаропулоса, Ф.Уелча, Б.Чізвіка, Дж.Р.Уолш, Ф.Нойманна, Д.Бегга, С.Фішера, П.Хейне. Проблеми управління людським капіталом у контексті забезпечення інноваційного розвитку досліджували Т. Г. Мясоедова, Г. Автономов, С. А. Дятлов, О. П. Корольов, А. Ф. Лисков, П. Лукша, М. Белоусенко, Д. Саласік, В. І. Штефан. Українські фахівці А.І.Амоша, В.П.Антонюк, С.С.Аптекарь, С.І.Бандур, Д.П.Богиня, О.А.Гришнова, А.М.Колот, С.М.Лібанова, Н.Д.Лук'янченко, Л.В.Шаульська, М.І.Хромов досліджували людський капітал як функціонуючу й зростаючу цінність, імперативи стратегічного розвитку людського капіталу, можливості та шляхи його накопичення на рівні держави, регіону, індивідів.

Виділення невирішеної проблеми. В той же час, об'єктивно обумовлений динамізм економічного середовища, що у своєму існуванні проходить різні стадії, не оминаючи й кризової, вимагає пошуку сучасних методів управління людським капіталом на різних стадіях економічного циклу, зокрема, на етапі кризи та механізмів трансформації існуючих управлінських підходів відповідно до вимог часу.

У зв'язку з цим, **метою наукової статті** є визначення особливостей управління людським капіталом в умовах економічної кризи та обґрунтування напрямів його трансформації у кризовій ситуації та на етапі виходу з неї.

Результати дослідження. Відомо, що цикли є загальною формою руху будь-яких систем у природі й суспільстві. Кожний цикл проходить у своєму розвитку п'ять фаз: зародження в надрах попереднього циклу; інноваційні становлення; поширення (дифузія); стабільний розвиток (зрілість); витіснення новою, більш прогресивною системою (кризова фаза). Після цього можливий або перехід системи у новий якісний стан (черговий цикл у її динаміці), або розпад зі збереженням на якийсь час реліктів попередньої системи.

Узагальнюючи всі підходи до визначення економічної кризи, представляється доцільним говорити про те, що криза - це процес, який розвертається в міру того, як різні фактори починають взаємодіяти непередбаченим чином. Це порушення рівноваги відтворювальних пропорцій і, одночасно, процес досягнення нового збалансованого стану макро- і мікросистем.

Будь-які кризи у соціально-економічному середовищі, пов'язані із загрозою та перешкодами нормальної життєдіяльності людини значно впливають на формування й розвиток людського капіталу. Кризові коливання відбиваються на його структурі та якості, впливають на рівень життя й стан здоров'я. Все це у різній мірі негативно позначається на ефективності діяльності всіх функціональних рівнів у державі, й відповідно, відбивається на якості розвитку людського капіталу.

Однією з найважливіших передумов виходу з економічної кризи та подолання її наслідків є впровадження інноваційного підходу щодо розвитку економіки, що знаходить своє відображення у трансформації методів та принципів управління людським капіталом. Вважаємо, що така трансформація має відбуватися на кожній зі стадій управління людським капіталом (формування, використання, розвиток, нагромадження тощо) та передбачати розробку і використання специфічних управлінських інструментів, що враховують особливості управління людським капіталом в умовах економічної кризи. При цьому ми повністю поділяємо думку С.Позднякової та О.Следь щодо переліку суб'єктів, що мають бути зацікавлені у впровадженні інноваційних підходів щодо управління людським капіталом [2, с.324].

окремі індивіди, домогосподарства, які характеризують людський капітал на індивідуальному рівні управління;

роботодавці у формі підприємств, що характеризують людський капітал на мікрорівні;

державна та громадські організації, які приймають участь у процесах управління людським капіталом на макрорівні.

У результаті проведеного дослідження встановлено, що система управління людським капіталом в умовах тривалої кризи повинна відповідати наступним основним вимогам:

зберігати або підвищувати продуктивність праці людини;

бути гнучкою;

бути економічною;

зберігати й нагромаджувати накопичені освітні, фізичні й культурні цінності.

Крім того, з'ясовано, що стан справ у сфері управління людським капіталом на національному та регіональних рівнях в Україні є незадовільним, а основними причинами виникнення кризи на вітчизняних підприємствах, які спричиняють вкрай негативний вплив на людський капітал є:

відсутність стратегічного підходу, орієнтація на рішення оперативних і тактичних питань, на досягнення короткострокових

**ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКИХ СВЯЗЕЙ И ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНОСТРАННЫХ ИНВЕСТИЦИЙ:
РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ**

результатів;

- нездатність адаптуватися до ринкового попиту і його змін;
- зниження мотивації персоналу, невідповідність кваліфікації працівників складним стратегічним завданням;
- зниження технологічної дисципліни;
- старіння основних фондів;
- розбіжність економічних інтересів (їхнє протиріччя) власників, менеджерів і трудового колективу;
- зростаюча невідповідність між структурою виробництва, попитом на продукцію та структурою пропозиції товарів;
- недостатнє знання поточного й прогнозного стану ринку.

Досліджуючи ключові тенденції та закономірності розвитку систем управління людськими ресурсами суб'єктів господарювання, їх впливу на ефективність використання людського капіталу М.В.Ніколайчук підкреслює, що з точки зору людського капіталу, сучасна економічна криза в своїй основі має системну неадекватність економічного механізму тенденціям розвитку, а неможливість її подолати відзначається відсутністю належного людського капіталу, невисокою якістю топ менеджменту компаній та менеджерів середньої ланки [3].

Враховуючи вищевикладене, вважаємо, що одним з пріоритетних напрямів трансформації управління людськими ресурсами на національному рівні має стати впровадження нових інструментів розвитку людського капіталу, зокрема - стратегічного планування за допомогою комплексної Програми розвитку освіти й цілеспрямованої державної політики в цій сфері. Перспективним представляється також формування й розвиток внутрішнього ринку праці в країні. Саме через нього буде реалізовуватися траєкторія нагромадження людського капіталу. У рамках розвитку ринку праці в Україні слід визначити наступні напрямки:

забезпечення збалансованої професійно-кваліфікаційної структури попиту та пропозиції на ринку праці на основі аналізу й прогнозу потреб галузей економіки у відповідних категоріях працівників і корегування структури професійного навчання з урахуванням перспектив соціально-економічного й виробничого розвитку;

розвиток малого бізнесу в сфері послуг і виробництва продукції масового споживання, різних форм сімейного бізнесу з метою створення умов для працевлаштування незайнятого населення;

забезпечення соціальних гарантій особам, що втратили роботу, посилення соціального захисту неконкурентоспроможних на ринку праці груп населення;

підвищення конкурентоспроможності робочої сили адекватно вимогам ринку праці через систему вищого професійного освіти.

Необхідно передбачити заходи в області підвищення якості робочої сили, забезпечення економіки робітниками й фахівцями певних кваліфікацій:

розвиток професійної орієнтації школярів, підвищення їхньої мотивації до трудової діяльності по професіях, затребуваним на ринку праці;

розробка механізму визначення потреби у випускниках установ професійного освіти всіх рівнів, а також критеріїв оцінки ефективності вкладень засобів в освіта;

поліпшення професійної орієнтації й психологічної підтримки населення;

розробка професійних стандартів до професійного рівня працівників, оцінка його якості, заснованої на визначенні їхньої компетентності й здатності гнучко реагувати на збільшення вимог професійної підготовки;

удосконалення професійної підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації безробітних з метою їхнього якнайшвидшого працевлаштування;

забезпечення гарантій доступності освіти, передбачених державним освітнім мінімумом;

введення в практику освіти систему безперервної освіти працюючих;

впровадження інноваційних технологій на всіх рівнях освітньої системи.

У сучасних умовах на зміну поглядам на освіта як на споживаючу й непродуктивну систему повинне прийти розуміння, що сучасна професійне освіта отримує особливу економічну роль у розвитку країни та регіонів, а стан системи професійної освіти, в остаточному підсумку, визначає розвиток території на найближчі роки.

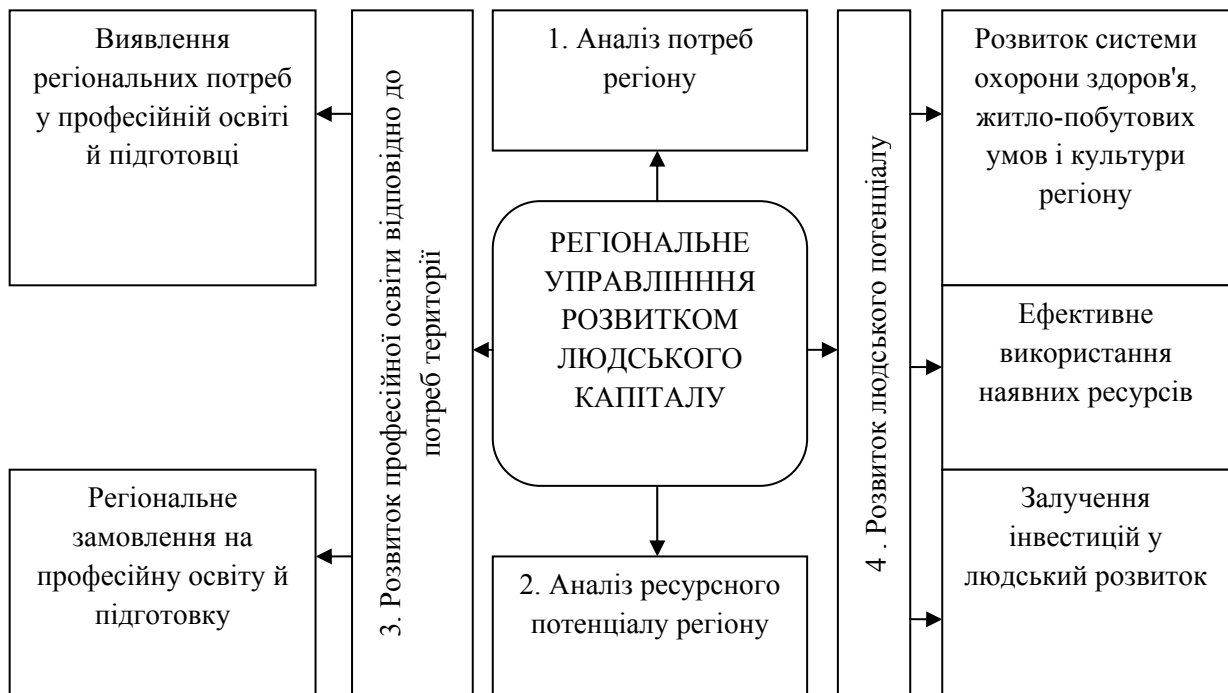


Рис.1. Рекомендована схема регіонального управління розвитком людського капіталу

Проведене дослідження дозволило встановити, що пріоритетними напрямами трансформації в системі управління людськими ресурсами на регіональному рівні мають стати заходи спрямовані на приведення освітньої сфери у відповідність запитам споживачів і ринку праці; підвищення якості людського капіталу за допомогою ефективного використання наявних ресурсів; залучення інвестицій.

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКИХ СВЯЗЕЙ И ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНОСТРАННЫХ ИНВЕСТИЦИЙ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

Виходячи з цих міркувань розроблено схему регіонального управління розвитком людського капіталу (рис.1), яка за своїм характером є комплексною та містить чотири основних блоки управлінських функцій щодо регіонального управління розвитком людського капіталу.

Оскільки в сфері безпосереднього регіонального управління перебуває тільки регіональна система освіти, як видно з рис.1, важливим інструментом розвитку людського капіталу може стати регіональне замовлення на професійну освіту.

На регіональному рівні умови формування регіонального замовлення на професійну освіту розглядаються як залучення додаткових інвестицій з державного бюджету й додаткових приватних фондів, забезпечення можливостей працевлаштування випускників і створення привабливих умов для населення.

Узагальнюючі існуючі науково-практичні доробки у зазначені сфері зауважимо, що схема формування й реалізації регіонального замовлення полягає в наступному:

- розробка перспективної структури напрямів і спеціальностей професійної освіти (на основі аналізу потреб);
- визначення кількісних показників (на основі наявної й перспективної потреби);
- виявлення освітніх установ території, здатних виконати регіональне замовлення;
- визначення частини регіонального замовлення, яку на даний момент не можуть виконати освітні установи території;
- виявлення перспективних можливостей виконання цієї частини замовлення освітніми установами території;
- виявлення освітніх установ поза територією, здатних виконати відсутню частину регіонального замовлення;
- розміщення регіонального замовлення за рахунок усіх можливих джерел фінансування;
- контроль виконання регіонального замовлення й оцінка якості освіти.

В ході дослідження визначено, що антикризове управління людським капіталом має бути орієнтоване на досягнення низки цілей, серед яких базовою є модернізація структури господарського комплексу держави відповідно до потреб ринку (рис.2). Виходячи з наведених цілей антикризового управління людським капіталом, важливо сформулювати антикризову стратегію в рамках мікросистеми.

Стратегія розвитку промислових підприємств являє собою систему комплексних заходів щодо формування цілей на перспективу трьох-п'яти років, ранжирування цілей на стратегічну й функціональні, і мобілізацію всіх видів обмежених ресурсів для реалізації місії й цілей фірми. Але в умовах ринкової невизначеності, що підсилюється в умовах транзитивної української економіки, наявності комерційних ризиків, будь-яке управління людським капіталом, як на макро- так і на мікрорівнях повинне носити антикризову спрямованість, що у свою чергу розкривається комплексною системою заходів щодо прогнозування кризових процесів, формування методик і технологій виходу підприємств з кризи й подолання її наслідків.



Рис. 2. Цілі антикризового управління людським капіталом

Висновки та пропозиції. Криза як специфічна стадія життєдіяльності економічної системи потребує використання відповідних управлінських інструментів, які перш за все доречно впроваджувати на всіх рівнях управління людськими ресурсами та, зокрема, управління людським капіталом. Трансформація існуючої системи управління людським капіталом дозволить оперативно зреагувати на прояви економічної кризи та запобігти загостренню її наслідків, а практичне використання викладених рекомендацій – забезпечити ефективність управління людським капіталом в Україні в умовах економічної кризи та виходу з неї.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ:

- Барышева А.В. Экономика знаний: новая парадигма научного познания / А.В.Барышева [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://spkurdyumov.narod.ru>.
- Позднякова С. Формування механізму управління людським капіталом / С.Позднякова, О.Следь // Економічний аналіз. – 2010. – Вип.7. – С.323-326.
- Ніколайчук М.В. Тенденції та закономірності управління людським капіталом суб'єктів господарювання / М.В. Ніколайчук // [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua>.

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКИХ СВЯЗЕЙ И ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНОСТРАННЫХ ИНВЕСТИЦИЙ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

РЕЗЮМЕ

Статтю присвячено визначенню особливостей управління людським капіталом в умовах економічної кризи та обґрунтуванню напрямів його трансформації у кризовій ситуації та на етапі виходу з неї. Висвітлено зміст пріоритетних напрямів трансформації управління людським капіталом на різних рівнях. Запропоновано схему регіонального управління розвитком людського капіталу. Визначено цілі антикризового управління людським капіталом.

Ключові слова: людський капітал, управління людським капіталом, економічна криза, розвиток людського капіталу.

РЕЗЮМЕ

Статья посвящена определению особенностей управления человеческим капиталом в условиях экономического кризиса и обоснованию направлений его трансформации в кризисной ситуации и на этапе выхода из нее. Освещено содержание приоритетных направлений трансформации управления человеческим капиталом на различных уровнях. Предложена схема регионального управления развитием человеческого капитала. Определены цели антикризисного управления человеческим капиталом.

Ключевые слова: человеческий капитал, управление человеческим капиталом, экономический кризис, развитие человеческого капитала.

SUMMARY

Article is devoted to determination of human capital management features in the conditions of an economic crisis and to justification of the directions of its transformation in a crisis situation and at an exit stage from it. The maintenance of the priority directions of human capital management transformation at various levels is shined. The scheme of regional management by human capital development is offered. Purposes of crisis management by the human capital are defined.

Keywords: human capital, human capital management, economic crisis, development of the human capital.

ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА РОЗВИТКУ ДЕПРЕСИВНИХ ТЕРИТОРІЙ

Ключков К.В., спеціаліст 2-ї категорії житлової інспекції комунального підприємства "Керуюча компанія Ленінського району м. Донецька"

Активізація соціально-економічного розвитку України, визнання її у світовій співдружності країн як рівноправного партнера вимагає розробки нових підходів до оцінки стану національної економіки як складної територіальної суспільної системи (ТСС) та її підсистем чи ТСС нижчого ієрархічного рівня - регіонів, адміністративних районів, окремих поселень. У цих підходах має бути враховано те, що в Україну яка в останні роки зробила вагомі кроки на шляху подолання соціально-економічної кризи, актуалізувалося завдання санації депресивних ТСС.

Виникнення й існування депресивних ТСС та поглиблення депресії в їх межах не тільки спричинило посилення диференціації соціально-економічного розвитку регіонів, але й сформувало деякі системні диспропорції, що становить загрозу енергетичній, соціальній, продовольчій та фінансовій безпеці держави.

Для призупинення зростання депресивних явищ та попередження виникнення нових депресивних ТСС, що може у найближчому майбутньому призвести до стримування економічного зростання та погіршення матеріального становища широких верств населення, Кабінет Міністрів України робить послідовні кроки у напрямі визначення пріоритетів регіонального розвитку на період до 2015 р., включення визначених пріоритетів до регіональних стратегій та програм соціально-економічного розвитку з передбаченням відповідних видатків у місцевих бюджетах для забезпечення виконання регіональних і галузевих програм.

Така постановка питання є надзвичайно важливою з огляду на те, що в проєктах регіональних стратегій розвитку можна ставити і вирішувати питання санації депресивних ТСС та подальшої активізації їх розвитку. При цьому виникають важливі теоретичні та прикладні проблеми: виявлення депресивних ТСС на основі науково обґрунтованої системи критеріїв, встановлення глибини їх депресивності, визначення обсягів ресурсів (фінансових, матеріальних та інших), необхідних для санації депресивних ТСС. Такі проблеми є характерними не тільки для України, але і для інших (навіть для розвинених) країн світу. В країнах із розвинутою економікою є значні досягнення у вивченні процесів поглиблення депресивності в межах тих чи інших ТСС та розробленні систем заходів з їх санації. Проте не завжди методологічні установки та методичні розробки закордонних фахівців можна використати в умовах сучасного розвитку національного господарського комплексу.

Є й вітчизняні методики визначення депресивних ТСС, у тому числі й такі, що містяться в нормативно-законодавчих актах, і мають бути, згідно з останніми, обов'язковими для використання. Але апробація цих методик на практиці показала їх недосконалість. У зв'язку з цим актуальність виявлення депресивних ТСС в сучасних умовах України, дослідження їх стану та особливостей функціонування постійно зростає. Вона знайшла відображення у непересічному інтересі вітчизняних вчених до цієї проблематики. Так, заслуговують на увагу роботи українських учених, що охоплюють переважно загальні питання регіонального розвитку (М.Беленький, П.Борщевський, М.Долішній, С.Дорогунцов, Ф.Заставний, С.Злупко, І.Лукинов, В.Пила, СПирожков, С.Писаренко, Я.Побурко, М.Чумаченко, О.Шаблій), а також роботи українських дослідників, що присвячені безпосередньо дослідженню депресивності сучасних вітчизняних ТСС (М.Долішній, В.Куценко, Ф.Заставний, І.Ванда, В.Коваль, Д.Коваль, В.Коломийчук, А.Новікова, Л.Шевчук).

Порівняння досвіду науковців розвинутих країн в сфері вивчення депресивних ТСС із пропозиціями вітчизняних вчених дає змогу зробити висновок про необхідність поглиблення досліджень депресивних ТСС. Отже, актуальність обраної автором теми дисертації зумовлена її значенням та необхідністю пошуку нових шляхів вирішення даної проблеми в умовах ринкових перетворень національної економіки.

Метою дослідження є вивчення зарубіжного й вітчизняного досвіду санації депресивних ТСС та розробка механізму санації депресивних ТСС.

Предметом дослідження є теоретико-методологічні та прикладні аспекти санації депресивних ТСС в умовах трансформації економіки України.

Об'єкт дослідження - депресивні ТСС різного ієрархічного рівня.

Депресивна ТСС - це така територіальна суспільна система конкретного ієрархічного рівня, в якій за відносно короткий проміжок часу висхідні тенденції соціально-економічного розвитку трансформувалися в спадні тенденції. В 90-х роках ХХ ст., тобто в період гострої і затяжної соціально-економічної кризи, коли виникла низка депресивних ТСС різного ієрархічного рівня, інтенсифікувалося формування понятійно-термінологічної системи "Депресивна ТСС", що в значній мірі зумовлено як активізацією вивчення таких систем, так і необхідністю подолання депресивності. Понятійно-термінологічна система "Депресивна ТСС" складається з окремих підсистем, які всебічно характеризують депресивний стан ТСС. Серед них найважливішими є:

1. Підсистема "Об'єкти" - депресивні ТСС (депресивні сільські поселення, депресивні адміністративні райони, депресивні урбанізовані території, депресивні регіони, депресивний національний комплекс).

2. Підсистема "Депресивні таксони" (ланка, полігон, зона, ареал, район, регіон, тобто будь-яка територія, яка визначається за конкретною депресивною ознакою чи за сукупністю таких ознак).

3. Підсистема "Структурні елементи" (точка, центр, джерело, фокус, ядро, периферія, полюс, антиполюс, вузол).

Крім того, формується універсальна підсистема "Просторові процеси" (розвиток, деградація, поширення, переміщення, стягування, поляризація, вирівнювання, диверсифікація, симплікація), яка пов'язана з функціонуванням об'єктів, описаних поняттями і термінами трьох