

УДК 311.42

ОСОБЛИВОСТІ ТРАНСФОРМАЦІЇ СТРУКТУРИ ТА МЕХАНІЗМУ ФУНКЦІОНУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ СУЧАСНОЇ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Семенюк М.М., Санакоєва М.А. (м. Запоріжжя)

Анотація

В статті дається аналіз структурних змін та особливостей механізму функціонування ринку праці в умовах кризи сучасної капіталістичної моделі ринкового господарювання та її трансформації в соціально-орієнтовану ринкову економіку.

In the analysis of structural changes and features of mechanism of functioning of labor-market in the conditions of crisis modern capitalist model of market ménage and its transformation is the given in the social oriented market economy.

Ключові слова

ЗАГАЛЬНО-ІСТОРИЧНА СУТНІСТЬ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ, СУТНІСТЬ СОЦІАЛЬНО-ОРІЄНТОВАНОЇ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ, ІНВЕСТИЦІЙНО - ПРИВАБЛИВА ЧАСТИНА ЛЮДСЬКОГО ФАКТОРУ, МОДЕЛІ РИНКУ ПРАЦІ, АНТИКРИЗОВА СТІЙКІСТЬ БІЗНЕСОВИХ СТРУКТУР І НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ, ГУМАНІСТИЧНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ, МІГРАЦІЙНА ВІЗА „БЛАКИТНА КАРТА”, БЕЗПЕРЕРВНЕ НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ, СУБ'ЄКТИ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Вступ

Гармонізація та синхронізація трансформаційних та інтеграційних процесів в Україні вимагає порівняльного аналізу їх у найбільш взаємопов'язаних та взаємозалежних сферах. Одними з таких сфер в сучасних умовах стають ринок праці і система підготовки кадрів. Ринок праці та ринок освітянських послуг на національному, регіональному і глобальному рівнях настільки взаємопов'язані і взаємозалежні, що вже сьогодні можна говорити про стійку тенденцію до їх активної взаємоінтеграції. Об'єктивною основою цієї тенденції виступає бурхливий розвиток сучасної світової науково-технічної революції та посилення її впливу на соціально-економічний та культурний процес у переважній більшості країн світу. Європа є одним з основних осередків активного розвитку цих процесів. Ключову роль у довгостроковій перспективі у зв'язку з цим відіграватиме трансформація в європейських країнах капіталістичної моделі ринкового господарювання в соціально-орієнтовану ринкову економіку. Такий трансформаційний процес, набуваючи все більш глобального характеру, зумовлює істотні зміни в структурі і механізмах функціонування національного, загальноєвропейського та світового ринків праці. Провідною ланкою цих змін виступає перетворення в розвинутих країнах у все більших

масштабах людського фактору з об'єкту жорсткої економії капіталу в об'єкт його найбільш прибуткового інвестування. Все це вимагає адекватної переорієнтації управління формуванням і використанням кадрового потенціалу країни і кожної бізнесової структури на всіх стадіях і етапах розширеного відтворення людського капіталу, у всіх сферах суспільного життя, які обслуговують ці процеси і, насамперед, у сфері підготовки та ефективного використання кадрів нової генерації.

Мета статті:

– показати вплив сучасної світової науково-технічної революції на трансформацію капіталістичної моделі ринкового господарювання в соціально-орієнтовану ринкову економіку та розкрити конкретно-історичну сутність останньої;

– проаналізувати зміни в структурі та механізмі функціонування сучасного ринку праці на національному, регіональному та глобальному рівнях в сучасних умовах;

– обґрунтувати необхідність переорієнтації кадрової політики бізнесових структур і держави у відповідності з вимогами інноваційно-інвестиційної моделі ринкового господарювання як організаційно-технічної бази посилення соціальної орієнтації економічного розвитку.

Обговорення проблеми

При здійсненні порівняльної характеристики структури ринку праці і механізму його функціонування та розвитку при капіталізмі і в умовах соціально-орієнтованої ринкової економіки в основу ми кладемо критерій конкурентнозданості різних компонентів людського фактору. Це зумовлено тим, що саме конкурентноздатність всіх структурних компонентів людського фактору є не тільки спільною визначальною характеристикою для обох моделей, але по-справжньому доленосною для всіх категорій як найманих працівників, так і суб'єктів ринкового господарювання. Водночас, розвиток саме цієї характеристики забезпечує еволюційний, а значить і найбільш ефективний характер трансформації першої моделі в другу, більш високо-розвинуту. Сучасна фінансово-економічна криза, що розгорнулася на глобальному, регіональному і національному рівнях соціально-економічного, політичного і культурного розвитку людського суспільства остаточно і фактично підтверджує назрілу об'єктивну необхідність цієї трансформації, з одного боку, а з другого далеко не однаковий рівень готовності різних країн до практичної реалізації цього економічного трансформаційного процесу.

В структурах і механізмах функціонування та розвитку ринку праці при капіталізмі та в умовах соціально-орієнтованої ринкової економіки, що формується на його основі під зростаючим впливом науково-технічної революції, все більш чітко проявляються не тільки кількісні, але і принципові якісні відмінності. В капіталістичній моделі ринку праці функціонує три структурних компоненти (рівні) –

конкурентноздатна частина людського фактору ($\approx 50\%$ загальної кількості найманих працівників), недостатньо конкурентноздатна частина людського фактору ($\approx 35\%$) та неконкурентноздатна частина людського фактору (≈ 15)^{1/}

В моделі ринку праці, притаманній соціально-орієнтованій ринковій економіці, з'являється якісно новий четвертий компонент (рівень) його структури – інвестиційно-приваблива частина людського фактору. Цей компонент (рівень) структури ринку праці в розвинутих країнах досягає $\approx 25\%$ і породжується принципово новою, протилежною капіталізму, конкретно-історичною сутністю соціально-орієнтованої ринкової економіки – перетворенням людського фактору у все більших масштабах з об'єкту жорсткої економії капіталу в об'єкт його найбільш прибуткового інвестування, при цьому не тільки для роботодавця, але і для самого працівника, його сім'ї і суспільства в цілому.

Справа в тому, що сучасна світова науково-технічна революція робить основним творцем багатства не фізичну, а розумову творчу працю. Остання ж відрізняється своєю продуктивністю у різних працівників не в 5 – 10 разів як фізична, а в сотні і тисячі раз і характеризується не тільки матеріально-грошовою, але й зростаючою особистісно-реалізаційною мотивацією. Епіцентром бізнесової конкуренції у високотехнологічних, наукоємних, інноваційно-інвестиційних моделях бізнесу стає не максимальна експлуатація найманої праці на робочому місці в поєднанні з мінімізацією виплати заробітної плати, хоч вони і залишаються поки що для більшості найманих працівників ключовою ланкою механізму їх взаємовідносин з роботодавцем, провокуючи рецидиви антагонізму інтересів і класову боротьбу, а ринок праці. Конкурентну перевагу у незрівнянно більших розмірах одержує, насамперед, той бізнесмен - роботодавець, який першим знаходить і вербує на національному, регіональному, а то і на світовому ринках праці найбільш талановитих і працелюбних працівників та розумно – щедро вкладає свій капітал в їх здоров'я, добробут та мотивацію розвитку і творчу реалізацію, необхідних для свого бізнесу їх професійних та людських якостей.

Перетворення все більшої частини людського фактору з об'єкту жорсткої економії капіталу в об'єкт самого прибуткового його інвестування стає засобом одночасної реалізації всіма основними суб'єктами соціально-орієнтованого ринкового господарювання їх спільної триєдиної мети - забезпечення конкурентної переваги (інвестиційної привабливості) самому працівникові на ринку праці, роботодавцю – конкурентної переваги на обраному сегменті бізнесу, а державі і суспільству в цілому – в сфері світогосподарських зв'язків.

Таким чином, національний, регіональний і навіть світовий ринок праці сьогодні стає базовим, первинним джерелом формування не тільки потенційної конкурентної переваги, але і антикризової стійкості все

більшої кількості бізнесових структур та національних економік передових країн. Істотно змінюється також мотиваційні механізми поведінки роботодавців та інвестиційно-привабливих менеджерів, спеціалістів, інших працівників і взаємовідносин між ними. Синдром класового антагонізму, що руйнував мотивацію до високопрофесійної творчої праці, починає витіснятися все більш сильним взаємним бажанням до конструктивного партнерства інвестиційно-привабливих найманих працівників, роботодавців і держави, оскільки таке партнерство все переконливіше демонструє соціально-економічні, політичні і моральні переваги над механізмами безперервної класової боротьби на взаємознищення. [1,192]

Змінюються відповідно у соціально-орієнтованій моделі ринку праці і частки кожного компоненту (рівня), механізми та інтенсивність ротаційних потоків, які рахуються вгору – вниз між рівнями цих структур. Так, в результаті появи інвестиційно-привабливого компоненту в розмірі до 25% частина конкурентоздатного людського фактору зменшується з 50% до 40%, а недостатньо конкурентоздатного – з 35% до 22%. Частка неконкурентоздатного людського фактору на національних ринках праці високорозвинутих країн залишається поки що без істотних змін $\approx 15\%$. Об'єктивною причиною цього є обмеженість забезпечення цих працівників власними фінансовими ресурсами для свого переміщення у більш високі рівні структури сучасних національних ринків праці, а суб'єктивною причиною – слабкість власної свідомої мотивації здійснювати це за рахунок економії своїх доходів на задоволенні традиційних потреб та обмеженим попитом на цей компонент робочої сили з боку роботодавців та держави. Останні не зацікавлені вкладати достатні кошти у якісне вдосконалення цього компоненту людського фактору через низьку, не конкурентоздатну рентабельність таких інвестицій та надто тривалих і важко передбачуваних термінів їх окупності.

Адекватні зміни відбуваються також і в перевагах державної політики соціального захисту тих прошарків населення, які з тих чи інших причин втрачають свою конкурентоздатність. На передній план в цій політиці виходить не стільки забезпечення посиленого для економіки країни мінімального прожиткового мінімуму, скільки всебічне сприяння відновленню ними своєї конкурентоздатності на ринку праці.

Традиційний для капіталізму кадровий менеджмент „вижимання поту”, що охоплював до розгортання світової науково-технічної революції до 99% людського фактору, поступово, але все більш активно витісняється різноманітними формами гуманістичного менеджменту, обережно звільняючись при цьому від деструктивно-затратних для держави і суспільства перероджень у соціально-економічне утриманство („иждивенчество”). На сьогоднішній день у світовому господарстві та економічному мисленні формується новий погляд на фактори

економічного зростання. Досвід розвинених країн показав, що основа стійкого економічного зростання забезпечується рівнем розвитку і динамізмом інноваційної сфери і відбувається на базі використання знань та інновацій як найважливіших економічних ресурсів. Саме інновації призводять до формування нових галузей виробництва, а ініціатором їх є творчість людини-новатора. Ці нові галузі національної економіки нарощують експортний потенціал країни і, збільшуючи валютні надходження, зміцнюють національну валюту та економіку. Якісна активізація людського фактору і прискорення науково-технічного прогресу – це взаємозалежні проблеми збалансованості та динамічного розвитку виробництва. Сучасні технології мають ряд особливостей: вони вузько спеціалізовані, швидко застарівають, вимагають постійного удосконалення, їх неможливо впровадити лише за допомогою документації, без людини як творця і носія ноу-хау. [4,28]

Так, найрозвинутіші країни світу (Японія, США, Великобританія, Німеччина, Франція) вже давно зрозуміли, що необхідною умовою їх прогресу є розвиток і максимальне розкриття творчого потенціалу науковців та творчих спеціалістів-новаторів в усіх галузях економіки. Вони звертають на це особливу увагу і отримують відповідні результати. Ці країни вербують інтелектуалів з усього світу як суб'єктів інноваційної економічної діяльності, розуміючи важливість людського капіталу та знаходячи необхідні мотиватори для їх ефективної роботи на благо нерідної країни. В міграційній політиці цих країн пріоритет дешевизни іноземної робочої сили поступово витісняється пріоритетом її новаторського творчого потенціалу як основи інвестиційної привабливості. На протязі останніх років засоби масової інформації все частіше повідомляють про зростання дефіциту висококваліфікованих (інвестиційно-привабливих) спеціалістів на європейському регіональному ринку праці. Динаміка посилення мотивації до довічного навчання, професійного та особистісного самовдосконалення матеріально-забезпеченої частини молоді корінного європейського етнічного походження відстає від динаміки ускладнення і підвищення вимог до професійних і людських якостей, які необхідні для заповнення зростаючої кількості вакантних робочих місць з висококваліфікованим, творчим, мобільним, інтенсивним і досить високооплачуваним характером праці. Найкращі представники минулих і нинішніх хвиль міжконтинентальної та міждержавної міграції не в змозі покрити цей дефіцит. Тому для його пом'якшення країнами Європейського Союзу в жовтні 2007 року прийнято рішення оформляти високопрофесійним дефіцитним спеціалістам міграційну візу „блакитна карта”, яка дозволяє мобільно і безперешкодно переміщатися таким працівникам по загальноєвропейському ринку праці з метою прискореного оперативного погашення локальних осередків цього кадрового дефіциту в тій чи іншій країні ЄС.

На жаль, в Україні недостатньо приділяють увагу людському капіталу, а особливо його творчому потенціалу, відсутнє визначення людини як об'єкта капітальних вкладень, суб'єкта інноваційно-економічної діяльності. У вітчизняних підприємців не вистачає розуміння того, що капітальні вкладення в людину є такими ж прибутковими, як і інвестиції у будь-який інший фактор виробництва, а в інноваційній сфері навіть в кілька разів більше. Тому не дивно, що в інноваційній сфері України спостерігається негативні процеси, характерні в цілому для економіки країни. Так, якщо у високорозвинутих країнах світу інновації забезпечують до 15-20% кожного проценту приросту ВВП, то в Україні цей показник не перевищує поки що 2-3%. Інноваційна сфера в нашій країні ще не стала привабливою для творчого персоналу. Тому поряд із „втечею за кордон” у нас спостерігається і „внутрішня міграція”, у формі переходу найбільш здібних, творчих молодих фахівців із сфери наукових досліджень і конкретно-прикладних розробок у сферу малого бізнесу та „на роботу не за професією” (водій маршрутної таксі, малий підприємець з дипломом про вищу освіту інженера, фінансиста чи бухгалтера), менш ефективною для суспільства, але більш прибутковою для себе. Така „внутрішня міграція” носить руйнівний характер, оскільки при ній втрата ефекту для суспільства, як правило, набагато перевищує матеріальні і моральні вигоди для молодого працівника. Вона є елементом механізму виживання нації, а не її розвитку. Сучасні стратегії ефективного розвитку повинні базуватись на інноваціях. Використання та розвиток інновацій, в свою чергу, здійснюється з допомогою знань та забезпечується через процес постійного навчання персоналу. В даний час все більше уваги приділяється концепції „Організації, що навчається”, коли об'єктом навчання стають не тільки окремі працівники і навіть підрозділи, а вся організація в цілому. Організацію, яка здатна швидко та планомірно адаптуватися до змін зовнішніх умов, а також перебудовувати свою внутрішню структуру і виробничі процеси, називають організацією, що навчається.

Найуспішнішими корпораціями 90-х років ХХ ст. можна вважати організації, які навчаються. Наприклад, одним із пунктів стратегії компанії „МакДональдз” є безперервне навчання власного персоналу, яке полягає в тому, щоб наймати на роботу працьовитих і ввічливих службовців, навчати їх якісному обслуговуванню, швидко підвищувати по службі перспективних працівників. Також навчанням охоплені компанії, які працюють разом з „МакДональдз”. Для досягнення цієї мети в структурі компанії створений „Університет гамбургерів” (Іллінойс, США). Філії університету діють у багатьох країнах. Щорічно в університеті навчають 5000 студентів з усього світу. Правильність вибору і реалізації даної стратегії підтверджує те, що компанія „МакДональдз” у 1999 році лідирувала на світовому ринку громадського харчування і досягла загального обсягу продажів у 35 млрд. дол. США. З більш ніж 25 тис.

ресторанів „МакДональдз" близько 80% знаходяться у франчайзингу (приблизно 5000 власників у всьому світі). За останні 10 років обсяги продажів компанії збільшувалися щорічно на 8% [5,316]. Компанія „Shell Oil Company" створила у своїй структурі спеціальний центр з навчання персоналу „Shell Learning Center". Навчальні програми компанії продовжуються від декількох днів до декількох місяців. Працівники компанії постійно відвідують семінари, де їх навчають більш ефективним методам роботи в процесі реалізації обраної стратегії підприємства.

На сьогоднішній день більше 85% опитаних японських менеджерів першочерговим завданням вважають розвиток людських ресурсів шляхом безперервного навчання персоналу, тоді як впровадження нових технологій головним вважають 45% менеджерів, а просування на нові ринки - близько 20%. [3,171-178]. Відмінною характеристикою компанії, що постійно навчає своїх працівників є те що вона не тільки отримує нові знання, але й вивчає сам процес їх отримання, та дає змогу співробітникам практично реалізувати свої знання. Тобто Організація що навчається - це організація, в котрій люди свідомо змінюють і вдосконалюють себе і оточуючу їх дійсність. Таким чином, ключова ідея концепції про необхідність пожиттєвого навчання персоналу складається з того, що ефективність діяльності підприємства залежить не тільки від накопичення власних навиків та використання вже знайдених рішень, а й від здатності персоналу організації навчатися на власному досвіді.

Так, організація професійного навчання стала однією з основних функцій управління персоналом, а його бюджет найбільшою (після заробітної плати) статтею видатків багатьох компаній. Такі корпорації як IBM, «ДЖЕНЕРАЛ МОТОРС», «МОТОРОЛА», щорічно тратять мільярди доларів на професійне навчання своїх співробітників, навіть створили для цього власні університети та інститути („КОКА-КОЛА", наприклад) [2,31]. В США витрати на внутріфірмове навчання сумісні із витратами на державні та приватні школи - приблизно 350 млрд.дол.

Важливість безперервного навчання підтверджують наступні фактори:

- впровадження нових технологій, виробництво сучасних товарів, ріст комунікаційних можливостей створюють умови для ліквідації або зміни деяких видів робіт. В зв'язку з цим необхідна кваліфікація не може бути гарантована базовою освітою;

- світ перетворюється в ринок без кордонів, з високим рівнем конкуренції між країнами. Країни які мають сучасну систему інженерної праці і програми безперервної освіти, лідирують в умовах цієї конкуренції. Вони мають можливості в найкоротші строки відповісти на любий виклик сучасної кон'юнктури ринку;

- зміни в усіх сферах життя - головний елемент сучасності. Безперервні та швидкі зміни в технологіях та інформатиці потребують безперервного навчання персоналу;

- для фірм є більш ефективним та економічно вигідним підвищення віддачі від вже працюючих співробітників на основі їх безперервного навчання, аніж залучення нових співробітників;

Продуктивність праці підвищується значно швидше, якщо проводиться спеціальне навчання; воно допомагає також економити значну частку коштів, що втрачаються через неякісно виконану роботу.

Зміна навичок, необхідних співробітнику, може бути пов'язана з розширенням сфери його діяльності, але в міру росту його кваліфікації, а також з переміщенням або просуванням на нову посаду.

В процесі грамотної організації навчання важливо ліквідувати розриви між навичками, які існують на даний момент та навичками, необхідними в майбутньому для виконання нової роботи. Якщо керівництво організації думає про використання нових технологій, зміну методів роботи, введення, нових структур, розширення діяльності підприємства або об'єднання його з іншим, то в будь-якому випадку необхідно старанно спланувати навчання, необхідне для забезпечення ефективності цих змін. Цілі навчання з точки зору роботодавця та самого спеціаліста суттєво відрізняються. Точка зору роботодавця: організація та формування персоналу управління; оволодіння умінням визначати, розуміти, вирішувати проблеми; оновлення персоналу; гнучке формування персоналу; адаптація; запровадження нововведень.

Точка зору найманого робітника: підтримання на відповідному рівні та підвищення професійної кваліфікації; отримання професійних знань поза межами професійної діяльності; отримання професійних знань про постачальників та споживачів, банки та інші організації, котрі впливають на роботу організації; розвиток здібностей в сфері планування та організації виробництва. Навчання не є чимось зовнішнім по відношенню до основної функції організації. Навпаки, воно відіграє об'єднуючу роль в досягненні основних стратегічних цілей. Оскільки практично кожна організація діє в надзвичайно мінливих умовах, то і вміння та знання людей, необхідні їм в їх діяльності, також змінюються, причому все швидшими темпами. Результати професійного навчання, в свою чергу, можуть бути виражені у вигляді: зростання прибутку; зростання об'ємів продажу; зростання продуктивності праці робітників; збільшення потенціалу співробітників і усього підприємства в цілому; зниження витрат на забезпечення функціонування підприємства в цілому; посилення конкурентоздатності та інвестиційної привабливості.

Аналіз практики оцінки ефективності роботи персоналу в розвинених країнах Заходу засвідчує такі основні тенденції в цій галузі: поширення сучасних методів оцінки на всі категорії персоналу; розширення доступу персоналу до результатів їх оцінки; активне включення персоналу в процес його оцінки через залучення до самоаналізу діяльності і розробки заходів з поліпшення роботи; розширення кола оцінювачів, у ролі яких, крім безпосереднього

керівництва, часто виступають вищі менеджери, колеги по роботі, підлеглі, споживачі результатів праці. В Україні концепція „Організації, що навчається” у даний час мало відома. Однак деякі підприємства почали її активне впровадження, тому що ефективність господарювання підприємства залежить не тільки від правильності обраної стратегії діяльності, використання сучасних принципів організації виробництва, але й від знань, умінь, компетентності його працівників, їхньої кваліфікації, здатності творчо вирішувати нестандартні завдання, приймати правильні рішення в найкоротший термін і таким чином реалізовувати обрану стратегію підприємства.

Висновки

Перехід України до соціально-орієнтованої ринкової економіки вимагає істотного підвищення ролі і місця людського фактору, перетворення його у вирішальний для всіх галузей економіки і сфер суспільного життя. Теорія і практика оцінки персоналу в Україні нині перебуває на етапі становлення. Для вітчизняної практики оцінювання персоналу все ще характерними є некомплектність, еkleктичний підхід, коли результати оцінки здобувають з допомогою конгломерату непов'язаних між собою оціночних методів. Брак систематичності та регулярності у застосуванні процедур оцінювання. Усе це свідчить, про актуальність проблеми вдосконалення вітчизняної практики оцінки ефективної роботи персоналу з урахуванням зарубіжного досвіду у цій галузі. Створення системи безперервного навчання персоналу (СБНП) - більш перспективний напрямок навчання, один із засобів підвищення ефективності процесу реалізації стратегії підприємства. СБНП є однією з підсистем організаційно-економічного механізму управління процесом реалізації стратегії підприємства, яка створюється в межах формування інформаційного забезпечення цієї стратегії. Головною метою розробки та впровадження СБНП є підтримка високого рейтингу компетентності персоналу на всіх рівнях управління; формування конкурентоспроможної команди, яка постійно розширює свої можливості в створенні фінансових і не фінансових результатів діяльності підприємства та здатності до реалізації його стратегії.

На нашу думку, **створення і запровадження в Україні системи безперервного навчання персоналу сприятиме досягненню таких конкурентних переваг підприємства:** 1. Комплексне навчання персоналу без відриву від виробництва в процесі реалізації стратегії. 2. Активізація обміну інформацією і досвідом між підрозділами підприємства. 3. Ліквідація неузгодженості в роботі підрозділів в процесі реалізації стратегії підприємства. 4. Досягнення значної економії робочого часу персоналу на пошук необхідної інформації для вирішення конкретних ситуацій в процесі реалізації обраної стратегії. 5. Більш швидка і гнучка адаптація персоналу до змін умов роботи на підприємстві та підвищення здатності реалізувати стратегію підприємства. 6. Полегшення входження в організацію нового

працівника, надання допомоги йому в ознайомленні з особливостями роботи підприємства, надання основних систематизованих знань, понять, методів і методик роботи, які необхідні в процесі реалізації обраної стратегії. 7. Оперативне вирішення різних проблем і складних ситуацій у процесі реалізації стратегії підприємства. 8. Мотивування та стимулювання професійного та кар'єрного росту персоналу, посилення його конкурентоздатності та інвестиційної привабливості. 9. Підвищення лояльності співробітників завдяки формуванню єдиної корпоративної культури. 10. Посилення команди за рахунок підвищення рівня та ефективності управлінської активності кожного співробітника в реалізації місії підприємства. 11. Формування єдності команди у виконанні поставлених задач. 12. Підвищення ефективності реалізації стратегії підприємства та посилення його антикризової стійкості.

Перспективи подальших досліджень

- перебудова національної системи освіти на основі використання прогресивного досвіду всіх (а не тільки Європейських) розвинутих країн світу з орієнтацією на нарощування частки інвестиційно - привабливих і конкурентоздатних спеціалістів на національному, регіональному та світовому ринках праці;

- офіційна нормативна легалізація в якості головного стратегічного завдання виховного процесу в сім'ї, дошкільних дитячих закладах, всіх видах навчальних закладів, трудових колективах – формування у нових поколінь Українського суспільства ефективного мотиваційного механізму позитивного самовдосконалення своїх професійних і людських якостей на основі взаємоприйнятого балансу особистих, сімейних, колективних та національних інтересів;

- звільнення від корупційних «метастаз» механізму формування, використання та нарощування кадрового потенціалу країни на всіх рівнях та в усіх сферах суспільного життя.

Джерела

1. Задорожний Г.В., Коврига О.В., Смолвик В.В. Соціальне партнерство – реальний шлях до відкритого суспільства. Х.; ХІМБ.-2006-230с.

2. Вагин И. Подними свою фирму с колен.- Спб: Питер, 2002 – 160с. – (Серия „Бізнес-психологія”)

3. Мица В.П. „Кадрова політика на підприємстві: проблеми та перспективи.” – „Актуальні проблеми економіки”, наук.-екон. журнал, №6 (84) 2008.

4. Організація та нормування праці на підприємстві.: навч. посібник пі ред. В.П. Пашуто – 2-ге видання, Мн.: Нове знання, -2002.

5. Чухрай Н. Формування інноваційного потенціалу підприємства: маркетингове та логістичне забезпечення. – Львів: Видавництво Національного університету „Львівська політехніка”, 2002 – 316с.

Стаття надійшла 20.05 2009 р.