

Системний підхід до розгляду регіонального ринку як суб'єкта національної економіки включає наступні методологічні передумови. По-перше, економічна діяльність регіонального ринку розглядається як система взаємодіючих суб'єктів. По-друге, господарюючі суб'єкти групуються в залежності від виду їх діяльності, місця і ролі в регіональному організаційному механізмі соціальної політики. По-третє, соціально-економічна діяльність регіону регламентується певним механізмом управління.

Комплексна соціально-економічна діагностика цих передумов передбачає виявлення кола господарюючих суб'єктів, задіяних у національній економіці, аналіз основних факторів, що впливають на участь регіональних господарюючих суб'єктів, визначення територіальних меж сфер впливу ринків, оцінку рівня розвитку інфраструктури, інформаційного забезпечення, форм і методів державного регулювання цих процесів.

Динамічний підхід до досліджуваної проблематики означає аналіз соціально-економічної діяльності регіону в постійному розвитку як з урахуванням сформованих у минулому тенденцій, так і в умовах сучасної економічної ситуації, з урахуванням структурних зрушень в системі регіональної економіки.

Повертаючись до основної задачі соціально-економічної діагностики, слід підкреслити, що вона спрямована на недопущення виникнення кризового стану в регіоні. Це може бути досягнуто тільки за рахунок систематичного вимірювання виникаючих відхилень від нормального функціонування за основними чинниками. Процес цей непростий, оскільки не існує прямих методів вимірювань і є багато складнощів у створенні відповідного інструментарію[2, с. 65].

Література

1. Дмитриева О.Г. Региональная экономическая диагностика. СПб.: Изд-во СПб. ун-та экономики и финансов, 1992. 272 с.
2. Фінагіна О.В. Діагностування регіональних ринків. Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. – Д.:, 2009 – с.236.

Коробський Р.В., Водолаженко О.

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ТЕОРІЇ І ПРАКТИКИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Управління персоналом життєво обумовлена стратегічна функція, що сформувалася під впливом безлічі факторів в самостійну структуру.

Сформована в Україні державна політика в сфері людських ресурсів виявилася неефективною: істотно ослаблена професійна школа, відсутня система розвитку персоналу підприємств, зруйновані колишні зв'язки між професійною освітою і професійною працею. Ринок професій і ринок освітніх послуг України практично не зв'язані. Тому виникла необхідність розглянути сучасні про-

блеми теорії та практики управління персоналом в Україні.

Роботи Д. Мак Грегора мали значний вплив на практику управління. У них він піддав критиці основні положення теорії "наукового управління". Великий внесок внесла школа «людських відносин», становлення якої пов'язано з теорією мотивації Е. Мейо. Розроблені нею принципи управління людьми проголошували облік очікувань людей і міжособистісних відносин.

В освоєнні і розвитку сучасних методів управління персоналом, українським підприємствам нажаль нічим "пишатися". Ми знаходимося на перехідному етапі розвитку економіки від директивно-планової до ринкової.

Обраний шлях переходу України до ринку не виправдав покладених сподівань. Основні підсумки кількох років проведення радикальної економічної реформи більш ніж добре відомі: спад виробництва, зубожіння народу; безробіття, страйки, несприятливі демографічні зрушення, особливо в центральних областях України і т.д. Розрив звичних економічних зв'язків ще більше підсилює прояв всіх перерахованих і інших негативних процесів.

Існують протиріччя між проголошеними цілями і функціями відділів з управління персоналом, так у списку обов'язків значаться дії з обліку, контролю, мотивації персоналу, регулювання відносин між керівною ланкою і персоналом, однак, насправді функції служб управління персоналом, судячи з фактів, виявляються згорнутими. Керівники цих служб оцінюють свою роль в управлінні соціальними процесами як другорядну, вважаючи, що все залежить від керівництва підприємства.

Відомо, що успішний розвиток виробництва в сучасних умовах значною мірою залежить від конкурентоспроможності персоналу. А вона досягається постійною підготовкою персоналу, підвищенням їх кваліфікації та стратегічним визначенням їх кількості та професійною орієнтацією, в даний момент і на даному виробництві. Наявна в Україні державна політика в сфері людських ресурсів виявилася неефективною: істотно ослаблена професійна школа, відсутня система розвитку персоналу підприємств, зруйновані колишні зв'язки між професійною освітою і професійною працею. Ринок професій і ринок освітніх послуг України практично не зв'язані.

На жаль, поки дуже мало українських комерційних фірм, які підготовку і постійне підвищення кваліфікації персоналу ставлять в ранг пріоритетних завдань. У більшості випадків, в даному питанні підприємства продовжують жити одним днем, зосереджуючи всю увагу на вирішенні поточних проблем. Без сумніву, питання про кадри носить стратегічний характер як для великих процвітаючих, так і для дрібних фірм.

Ринок освітніх послуг виявився практично незбалансованим з реальними потребами ринку кваліфікованої праці. Якісний рівень працівників підприємств істотно поступається вимогам, що пред'являються на міжнародному ринку праці. Існуюча практика роботи в галузі управління персоналом не забезпечує якісного оновлення персоналу, спеціалістів і керівників. Періодичність підвищення кваліфікації практично всіх категорій персоналу продовжує зростати і становить у цей час для керівників і фахівців в середньому 7-8 років, у той час як у

країнах Західної Європи та Японії - 3-5 років та 3-6 років. Програми навчання працівників на підприємствах орієнтовані в основному на отримання первинної кваліфікації у вигляді спрощених вимог.

За останні два роки безробіття придбало вид великого макроекономічного явища, перетворившись в самостійний фактор розвитку економіки. Чимало проблем безробіття наносить і життєвим інтересам людей, не даючи їм прикласти своє уміння в тому роді діяльності, у якому людина може найбільшим чином виявити себе, чи лишає їх такої можливості, через що люди переносять серйозний психологічний стрес.

Насторожує ситуація, що складається у віковому складі служб управління персоналом, де 20-25% люди, які в найближчі п'ять років набудуть або вже мають пенсійний вік. Це свідчить про повільне оновлення і недостатньому припливі молодих працівників до цих підрозділів.

Виходячи з вище викладеного, очевидно, що проблема безробіття є ключовим питанням в умовах економічних реформ, і, не вирішивши його, неможливо налагодити ефективну діяльність економіки. Особливо гостро проблема безробіття зараз постала перед Україною, що не дивно, бо стан економіки Україна зараз гнітючий. Величезний економічний спад не міг не торкнутися ринку праці.

З найбільш гострих проблем слід також відзначити такі як: відтік кваліфікованих фахівців, низька виконавча і трудова дисципліна персоналу, недостатня кваліфікація персоналу і окремих керівників, незадовільний морально-психологічний клімат, низький рівень мотивації, і як наслідок, недостатня ініціативність працівників при вирішенні виробничих проблем, конфронтація адміністрації та персоналу.

Проблеми в галузі управління персоналом і повсякденна робота з кадрами, за оцінкою фахівців, у найближчій перспективі будуть постійно перебувати в центрі уваги керівництва. У майбутньому з розвитком науково-технічного прогресу зміст та умови праці придбають більше значення, ніж матеріальна зацікавленість.

Література

1. Доленко, Л.Х. Теорія стратегії управління / Л.Х.Доленко .– Одеса: Астропрінт, 1998. – 158 с.
2. Заблотський, В.Ф. Економіка України / В.Ф.Заблотський .– Львів: Львівський банківський коледж НБУ, 1997. – 580 с.
3. Сіо, К.К. Управленческая экономика / К.К. Сіо; пер. с англ. – М.: Инфра-М, 2000. – 671 с.
4. Дмитриенко, Г.А. Мотивация оценки персонала / Г.А. Дмитриенко .– К.: МАУП, 2002. – 280 с.
5. Власова, В.М. Основы предпринимательской деятельности [Текст] /В.М. Власова . – М.: Финансы и статистика , 2000. – 498 с.
6. Кричевский, Р.Л. «Если Вы руководитель.Элементы психологии менеджмента в повседневной работе» / Р.Л. Кричевский.- М.: «Дело», 1996.-185 с.