

офісного дресс-коду, і в більшості випадків, для роботи у великих компаніях це умова вважається обов'язковою. До подібних рішень треба ставитися з розумінням. Адже це - спосіб підвищити продуктивність і ефективність праці своїх працівників, а зовсім не обмежити їхні права і свободи.

Література

1. «Дресс-код на работе» – 2008. – Режим доступу: <http://vakant.ru/article/90.html>
2. «Угнетающий дресс-код» - 2010 – Режим доступу: <http://www.keywork.ru/journal/313.php>
3. «Дресс-код как составляющая брэнда компании» - 2005 - <http://www.rhr.ru/index/midday/9661,0.html>
4. Кирпичёв Д. «Мирные формы насилия» - «Управление персоналом» № 6 – 2010 - <http://www.top-personal.ru>
5. Колинченко И.А., Психология предпринимательства: учебное пособие./И.А. Колинченко - М:Высшее образование - 2010 – 179с.

Дяченко Н.І., Поліщук Н.О.

ФОРМУВАННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ КУЛЬТУРИ МЕНЕДЖЕРА ЯК ВИМОГА СУЧАСНОГО РИНКУ ПРАЦІ

Різноманітні статистичні джерела свідчать про те, що сьогодні в Україні є значний потенціал освіти: близько 800 чоловік із 1000 у віці від 15 років і більше мають середню або вищу освіту. [1] Наприкінці ХХ століття в Україні з усіх працюючих 38,5% мали середню освіту, 20,9% - середню професійну, 29% - вищу. Разом з тим, частка шукачів з вищою освітою становила 36,4%, повною середньою освітою – 30,5%, загальною середньою – 27,6%. [2] Ці факти свідчать не тільки про те, що зміни в попиті на знання роблять більшість видів освіти і навчання застарілими; викликають необхідність навчати іншій професії або підвищувати кваліфікацію людини. Більшість тих, хто має вищу освіту і не може знайти роботу, мають ригідне мислення, низький рівень відповідальності за свої знання та недостатній рівень економічної культури.

Тому метою авторів є дослідження формування економічної культури особистості в процесі навчання у ВНЗ. В різний час цією проблемою цікавилися В.Д.Базилевич, Г.О.Ковальчук, І.С.Каленюк, В.Куценко, І.Лукінова, В.Пинзеник, Н.Ушакова та інші.

Проте в науковій літературі питанням впливу економічної культури на виклики сучасного ринку праці приділена недостатня увага, це стримує розробку та впровадження дієвих заходів на шляху до виходу вищих закладів освіти до відповідного рівня підготовки спеціалістів.

Економічну культуру можна розглядати як елемент економіки. Економіка є живою системою, особливим простором, в якому перебуває постійно

кожна людина. Це і зумовлює необхідність формування економічного мислення і культури.

Людина, яка є носієм культури, виявляє її через вчинки. Незалежно від освіти кожна доросла людина протягом життя вирішує безліч економічних питань. Наслідки цих рішень відображаються в її повсякденному житті, роботі, участі в громадських організаціях, у соціальному аспекті, на її діяльності як суб'єкта економічних відносин.

Економічну культуру можна розглядати на рівні побутового життя людини; рівні впливу на економічні процеси та рівні адекватного аналізу економічної діяльності держави.

В першому випадку людина підкорена існуючим ринковим законам і коригує свою діяльність залежно від інтуїції, особистих уподобань та досвіду. Залежність від психології натовпу, агресивної реклами та PR-компаній в поєднанні з негативним соціально-економічним досвідом розвитку процесів у державі не сприяє важеному вирішенню економічних питань повсякденного життя. З одного боку це породжує патерналістські настрої та перекладання відповідальності за своє життя та добробут на метафізичну „державу”, з другого – обумовлює прагнення „робити, як всі”, втрачаючи рештки націоналізму. Така поведінка пояснює можливість існування величезної кількості великих та малих „фінансових пірамід”, шахрайства тощо. Тому вдумливе й осмислене ставлення до явищ економічного середовища передбачає не лише розуміння основних концепцій в конкретній соціально-економічній системі, але й здатність до самовираження й оволодіння соціальними ролями різного рівня, уміння застосовувати в різних поєднаннях елементи економічних знань до конкретних життєвих ситуацій, розуміти економічний зміст власної праці та бачити своє місце в економічному середовищі.

Вважалося, що, позбувшись пут радянської системи, людина одразу перетвориться на людину західного зразка, якій притаманні риси індивідуалізму, дотримання міжособистісної незалежності та рівноправності, покладання успіху у своєму житті виключно на власні сили і знання. Натомість наявність „антикапіталістичної” ментальності веде до негативного ставлення до власності, тяжіння до авторитаризму і патерналізму в державній політиці, прагнення зрівнялівки та соціального утриманства. У населення склався стереотип, що успіх є наслідком вдачі, везіння, зв'язків тощо. Тому в національному просторі лише особисте нагромадження і власність сприймаються як належне. На думку Ю.Кіндзерського, „соціальна адаптація до ринку породила проблему поєднання у населення двох протилежних тенденцій. З одного боку – розширення його формальних прав і свобод, а з іншого – фактичного звуження соціальних і економічних можливостей. Саме тому звуження соціальних і економічних можливостей справило сильніший негативний вплив на населення, ніж одержаний ним позитив від розширення політичних і правових свобод.” [3]

Наслідком такого стану трудових ресурсів стала їх деградація і маргіналізація, що безперечно веде до бідності в широкому розумінні цього поняття, переходу особистості, за структурою А.Маслоу, до потреб природного характеру.

Тому сучасні філософи, економісти, науковці суміжних галузей пов'язують вирішення питання бідності з формуванням моделі „економічної людини”. Витоки цієї моделі сформувалися у XVII-XVIII столітті в роботах Т.Гоббса, Б.мандевіля і А.Сміта. „Економічна людина” – це мотивований власним інтересом „егоїстичний індивід”. Іншу модель запропонував І.Бентам – це „раціональний максимізатор корисності”.

Разом з цим, ми повинні врахувати, що будь-яка модель не може існувати сама по собі – вона має зв'язки у часі, просторі, з іншими моделями. Взагалі, модель є ідеалом, як визначав М.Вебер, звертаючись до цієї проблеми.

Тому „економічну людину” та її існування в економічному просторі пов'язують з формуванням економічної культури, економічної ментальності, корпоративної культури.

На даному етапі розвитку українського суспільства економічна освіта сприяє формуванню особистості, яка свої дії може корегувати відповідно до ринкових законів. Головне завдання економічної освіти – формувати активних економічних суб'єктів (індивідів, здатних на макрорівні впливати на економічні процеси, а на макрорівні – адекватно оцінювати дії держави), а не тільки пасивних споживачів і виробників продукції.

Структурні зміни в національній економіці безпосередньо впливають на попит щодо кваліфікованих працівників на ринку праці. У зв'язку з цим зміст багатьох професій значно змінився. Чимало нових професій, пов'язаних із сучасними технологіями та функціонуванням ринкової системи є дефіцитними. Завдяки економічним перетворенням попит на освіту і навчання змінився залежно від їхнього рівня, змісту, якості й спеціалізації.

Професійна освіта й підготовка реагують на ринкові зміни, напрями і потреби. В умовах реформування економіки до фахівців висувають певні вимоги, оскільки за недосконалого законодавства в сфері господарської діяльності робота підприємств та організацій ускладнюється як об'єктивними економічними законами, так і недосконалістю роботи самого підприємства. Фірми працюють для отримання прибутку, і тому від фахівця вимагають раціонально-зважених та професійних дій, які базуються на чіткому розрахунку, глибоких знаннях та аналізі економічної ситуації.

До ключових проблем розвитку сучасної економічної освіти слід віднести наступне:

- приділення з боку роботодавців більшої уваги практичному досвіду роботи, ніж наявності диплому про завершення освіти;
- відсутність тісного зв'язку закладів бізнес-освіти із бізнес-середовищем (зокрема старіння методик викладання, якості посібників, навчальних матеріалів, невідповідність набору дисциплін тенденціям розвитку бізнесу, обмежена

кількість дисциплін, спрямованих на розвиток особистих навичок, відсутність практичного досвіду діяльності у бізнесі у викладачів тощо);

- відсутність місць проходження виробничих практик, скорочення практики навчання персоналу на підприємствах, стажування за кордоном, участь в академічних обмінах, подальшого працевлаштування тощо на державному рівні з відповідним правовим забезпеченням;

- питання якості освіти взагалі і ефективності діяльності вищого закладу освіти зокрема;

- неконтрольоване ціноутворення на ринку освітніх послуг;

- обмежені обсяги бюджетного фінансування як освіти в цілому, так і досліджень фундаментального характеру, державних комплексних програм, науково-дослідницьких робіт тощо;

- низький рівень розвитку соціальної інфраструктури та системи соціального захисту, що зменшує доступ до освіти;

- недосконалість законодавчої бази, що зменшує потенціал розвитку закладів освіти;

- складність та громіздкість процедур підготовки та затвердження навчальних планів і програм, що знижує негнучкість закладів бізнес-освіти на ринку освітніх послуг та зменшує ініціативу викладачів у розробці нових курсів;

- зміни на ринку праці, зокрема професійної структури попиту на випускників вищих закладів освіти та посилення вимог до якості підготовки фахівців з вищою освітою;

- низький рівень інформаційного забезпечення та доступу до Інтернет технологій, перешкоджає запровадженню новітніх методик навчання тощо.

Загалом, в українському суспільстві склалася парадоксальна ситуація – держава не відповідає за забезпечення робочими місцями, але далі контролює зміст і організацію освіти. Тому слід згадати, що підприємництво, організаторами якого виступають менеджери, є ініціативною, самостійною діяльністю із зміни або реорганізації соціально-економічних механізмів для використання наявних ресурсів з найбільшою вигодою, для досягнення найбільших прибутків. Створення будь-якої нової справи потребує певних знань з управління виробництвом, вміння оцінювати і передбачати ринкову кон'юнктуру, вчасно приймати нестандартні управлінські рішення та забезпечувати їх практичну реалізацію, керувати колективом на рівні сучасних вимог. Оскільки підприємницька діяльність визначається ринком, то важливою функцією організації підприємства є система маркетингу. Адже будь-яка підприємницька діяльність спрямована на кінцевий результат – продаж товарів або послуг.

Для досягнення підприємницького успіху потрібні: економічна освіта, зокрема систематичні наукові знання про економічні категорії, закони матеріального виробництва, усвідомлення суті продуктивності сил і виробничих відносин, розуміння особливостей матеріального розвитку суспільства, його економічних завдань. Виявити такі якості може лише людина, підготовлена до підприємницької діяльності. До того ж підприємець має бути високоморальною

людиною, виробляти в собі такі риси, як чесність, справедливість, об'єктивність, розсудливість, мужність, почуття обов'язку і відповідальності, інтелектуальність, тактовність. До підприємницької діяльності зобов'язані готувати молодь навчальні заклади усіх типів і рівнів. Основи такої підготовки закладають у школі. Вузівська підготовка має бути зорієнтована на базове навчання з певних боків дисциплін, на збагачення майбутнього підприємця загальнонауковими, спеціальними і економічними знаннями. [4] Разом з тим, формування навчальних програм підготовки повинні бути зорієнтовані на реальні потреби ринку праці, бути більш мобільними та створюватися при урахуванні моніторингу регіональних ринків праці. Сьогодні ми не знаємо, в якій галузі або й на якому підприємстві є потреба в менеджерах-економістах, менеджерах-управлінцях або менеджерах в сфері інноваційної, інвестиційної діяльності чи банківської справи. Більш того, формування економічної культури менеджера передбачає, що формувати базу знань, умінь тощо та передавати індивідуально-специфічний досвід будуть викладачі, які власне його мають. Сучасна система освіти (особливо державна) настільки фінансово формалізована, що не дає змоги запрошувати висококваліфікованих спеціалістів-практиків до читання лекцій. Керівництво практикою студентів на підприємствах та установах є, як знаємо, формальним процесом. Тому формують економічні знання та уявлення викладачі, або які не мають достатнього досвіду підприємницької діяльності, або ті, хто отримав економічні знання ще за радянських часів.

Сучасна підготовка менеджерів та наявні програми не враховують загальних потреб у високому рівні мовної підготовки. Отримуючи вищу освіту, менеджер не може вільно володіти ні однією мовою, не має практики її застосовувати. Це пов'язано не тільки з рівнем шкільної підготовки, але і рівнем відповідальності студента за отримані знання.

Відповідальність суб'єктів професійної підготовки, на жаль, різна. Викладач несе особисту відповідальність за підвищення кваліфікації; формування іміджу закладу, в якому працює; якість професійних знань; знання новітніх вимог до документації та правової бази (які постійно змінюються); за етико-моральну поведінку та відповідний зовнішній вигляд тощо. При цьому він відповідає не тільки фінансово або дисциплінарно, але і своєю репутацією та авторитетом.

Чи має відповідальність такого рівня студент хоча б за отримані знання або їх неотримання? Проблема відповідальності не буде вирішена до того часу, поки існуватиме технократичний, кількісний підхід до формування навчальних програм, дисциплін, розподілу (норми) кількості студентів на викладача тощо. Тому іноді і маємо абсурдні речі. Наприклад, на освоєння визнаної фундаментальною у всьому світі дисципліни „Філософія” менеджерам виділено 16 лекцій, як і на „Корпоративне право”. Причому навіть поняття „корпорація” не має поки що визначення в нашому праві, а сама дисципліна дублюється „Господарським законодавством” і „Підприємницьким правом”. Звичайно, здобутком є введення курсу „Бізнес-культура” з 2009 р. Але, вже „за традицією” при вве-

денні нового курсу, неможливо знайти не те що підручник, але і програму дисципліни. Вся ця робота знов лягає на плечі викладача.

Ще однією складовою при формуванні економічної культури майбутніх менеджерів є пріоритет моральної цінності праці – одне з провідних завдань гуманітарної підготовки фахівців.

Тому виникає потреба у цілеспрямованих зусиллях формування у свідомості студентів психологічно привабливого образу підприємницької діяльності як висококваліфікованої, чесною, соціально значущою праці. Багато конкретних обставин сучасного українського життя перешкоджають створенню такого образу. Понад те, формують у громадській свідомості стереотипи підприємця-кримінальника, невід'ємними рисами якого є цинізм, моральна нерозбірливість, готовність і вміння переступати рамки законодавства. Тому молода людина, яка пов'язала свою долю з економічним фахом, мимоволі потрапляє в психологічне поле уявлень про бізнес як спосіб легкого і швидкого збагачення за умов нехтування моральними цінностями та юридичними нормами. Її особистий досвід ще недостатній, а репрезентована повсякденним життям та засобами масової інформації пожива для роздумів надто складна і суперечлива, щоб на цій основі самотужки формувати правильні життєві орієнтири. [5]

Сучасна система освіти і сучасний соціум все більше розходяться в різні сторони. Перша добре враховує всі системи примусу. Інший захлинається від нього. В першій до цього часу основою є ієрархія Слово – Вчитель – Учень. В другому вже немає ні Слова, ні Вчителя, а є тільки той, хто вчиться протягом всього життя.

В умовах глобального прогресу та поширення нових постіндустріальних технологій зростають потреби в удосконаленні й переорієнтації кваліфікації та майстерності працівників, які можуть швидко адаптуватися в постійно змінюваному середовищі. Зменшується кількість видів діяльності, у яких базове фахове навчання є достатнім для здійснення кар'єри протягом життя. Ці проблеми мають інтернаціональний характер і властиві як для розвинутих країн (США, Японія, Великобританія, Німеччина, Франція, Швеція), так і для нових індустріальних країн (Сінгапур, Корея, Малайзія, Індонезія та ін.). Розвиток технологій та організація зміни поступово привели більшість роботодавців до розуміння, що успіх залежить від навичок і здібностей їхніх працівників, а це потребує значних і неперервних інвестицій у тренінг і розвиток.

Проблема навчання та тренінгу є надзвичайно актуальною, хоч і важко встановити її безпосереднє відношення до економічного зростання. Так, наприклад, деякі дослідники вказують, що надії, покладені на освіту в 60-70-х роках, не було реалізовано в економічних секторах багатьох азіатських та африканських країн. У Філіппінах високі темпи економічного зростання може бути пов'язана з масштабною державною освітньою програмою, інтегрованою в довгостроковому періоді.

Дослідники стверджують, що зараз економічний ефект від вкладень у розвиток персоналу є більшим ніж від капіталовкладень у засоби виробництва. За

одними розрахунками 1 долар, укладений у розвиток людських ресурсів, приносить 3-8 доларів доходу, за іншими – обертається тридцятикратними прибутками. На думку економістів Американської спілки сприяння навчанню й розвитку, у 90-ті роки ХХ ст. зростання економіки за рахунок підвищення навченості працівників, зростання чисельності населення, збільшення капіталовкладень відповідно становило 2,1%, 0,4% і 0,5%. [6]

Важливо також підкреслити зростання значення людей та їхніх навичок для збільшення організаційної ефективності. Такі концепції менеджменту людських ресурсів, як „блокування” до компанії, „рух якості”, підвели старше покоління керівників до розуміння виняткової важливості тренінгу, розвитку працівників і довготермінового навчання (освіти). Наприклад, хоча сфера освіти є другим за величиною сектором американської економіки з доходом понад 770 млрд. дол., проте 70% компаній зі списку Fortune 1000 відчують нестачу кваліфікованих кадрів.

Більшість фірм раніше, а деякі й зараз використовують простий підхід: навчання повинно безпосередньо впливати на продуктивність праці, для цього потрібно тренувати відповідні навички працівників. Але прості тренувальні програми вже не відповідають потребам сучасного бізнесу.

Розв’язання суперечностей між вимогами до майбутніх спеціалістів у галузі економіки та бізнесу й рівнями їхньої професійної кваліфікації може здійснюватись за двома основними напрямками: 1-й – розроблення національних стандартів економічної освіти, рівнів професійної компетентності майбутнього фахівця – економіста (з урахуванням світових тенденцій); 2-й – удосконалення процесу реалізації економічної освіти (змісту економічних дисциплін і застосування інтенсивних навчальних технологій, які базуються на принципах і методах активізації навчально-пізнавальної діяльності студентів).

З метою формування відповідного рівня економічної культури менеджерів необхідно:

1. Посилити економічне виховання студентської молоді, звернувши насамперед увагу на розвиток у неї таких якостей, як підприємливість і економічна активність у цілому, соціальний оптимізм, вміння самостійно розв’язувати життєві проблеми та активно брати участь в економічному житті суспільства.

2. Впровадити моніторинг ринку праці для своєчасної реакції на його кон’юнктуру.

3. Застосовувати нові принципи організації навчального процесу з урахуванням відповідальності в процесі отримання знань.

4. Активізувати сумісну науково-дослідну роботу викладачів і студентів з впровадженням її результатів в навчальний процес.

5. Удосконалити практичну підготовку спеціалістів з метою отримання реального економічного досвіду.

6. Забезпечити відповідний рівень адаптаційної підготовки спеціалістів-менеджерів.

Література

1. Кремінь В., Ткаченко В. Україна: шлях до себе. Проблеми соціальної трансформації. – К.: ДрУК, 1999. – С.230-231.
2. Ковальчук Г.О. Активізація навчання в економічній освіті: Навчальний посібник. – К.: КНЕУ, 2003. – 298 с. – С.12.
3. Кіндзерський Ю. Інституціональні аспекти відтворення у контексті структурних трансформацій.// Економіка України. – 2006. - №2. – С.4.
4. Вачевський М.В. Економічне виховання як основа формування готовності молоді до самостійної трудової діяльності.// Актуальні проблеми економіки. – 2002. - №4. – С.47.
5. Скринник З., Гіптерс З. Гуманітарна підготовка студентів економічного профілю.// Психологія і педагогіка професійної освіти. – 2003. - №1. – С.94.
6. Управление персоналом/ Под ред. Т.Ю.Базарова, Б.Л.Еремина. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998. – С.302.

Кравець А.А., Лисенко С.М.

ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ В СУЧАСНИХ УМОВАХ В УКРАЇНІ

Розв'язання проблем зайнятості в інтересах людини є обов'язковою умовою побудови соціально орієнтованої ринкової економіки. Актуальність проблеми зайнятості в тому, що перехід до ринкових відносин в Україні потребує нової концепції зайнятості та ефективного відтворення трудового потенціалу в кожному регіоні, орієнтації не на «усереднену» людину, а на конкретні соціальні та демографічні прошарки населення. Об'єктом даної роботи є процес державного регулювання зайнятості трудових ресурсів в умовах економіки України. Мета дослідження – аналіз існуючих проблем та визначення напрямків щодо ефективного регулювання зайнятості трудових ресурсів в Україні за умов формування соціального ринкового господарства. Основними завданнями даного дослідження є:

- 1) визначення теоретичних особливостей регулювання зайнятості трудових ресурсів в умовах ринкової економіки;
- 2) аналіз існуючих проблем у даній сфері в умовах розвитку економіки України;
- 3) розробка напрямків щодо підвищення ефективності регулювання зайнятості трудових ресурсів в Україні.

В Україні питома вага осіб працездатного віку становить більше ніж 55% всього її населення.

На жаль, практика говорить про те, що ефективність державного регулювання зайнятості трудових ресурсів в Україні не відповідає тим критеріям, які дозволять нашій державі увійти до числа країн з високим рівнем розвитку трудового потенціалу.