

Моделі мають велике практичне значення. Ефективним вбачається реальне використання їх при аналізі ситуації в економіці в цілому та за окремими її галузями для прийняття управлінських рішень на державному рівні.

1. Becker G. Crime and Punishment: An Economic Approach // Journal of Political Economy. 1968. N 76. [Эта работа является основополагающей по экономическому подходу к преступлению и наказанию]. 2. Beenstock M. Corruption and Development // World Development. 1979. Vol. 7. 3. Bliss C., Tella R. D. Does Competition Kill Corruption? // Journal of Political Economy. 1997. Vol. 105, N 5. 4. Hillman L., Katz E. Hierarchical Structure and The Social Costs Of Bribes And Transfers // Journal of Political Economy. 1987. N 34. 5. Lui F. T. A Dynamic Model of Corruption

Deterrence // Journal of Political Economy. 1996. N 31. 6. Lui F. T. An Equilibrium Queuing Model of Bribery // Journal of Political Economy. 1985. Vol. 93 N 4. 7. Murphy K.M., Shleifer A., Vishny R.W. Why is Rent Seeking So Costly To Growth // AEA Papers And Proceedings. 1993.V.53.N2. 8. Rose-Ackerman S. The Economics of Corruption // Journal of Political Economy. 1975. N 4. 9. Shleifer A., Vishny R.W. Corruption // The Quarterly Journal of Economics. 1993. V.107. N 33. 10. Smarzynska B. K. – WEI S.-J. "Corruption and Composition of Foreign Direct Investment: Firm-Level Evidence", Washington, World Bank. 2003. 11. Tavares S. Does Rapid Liberalization Increase Corruption? // Rochester Institute of Technology. 2005. 12. Левин М., Коррупция как объект математического моделирования // Независимая газета. 2.10.1997.

Надійшла до редколегії 25.03.09

О. Приятельчук, канд. екон. наук

ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ

Здійснено оцінку доцільності менеджменту людських ресурсів на державному та корпоративному рівнях. Розглянуто підходи щодо аналізу трудового потенціалу представниками школи наукового менеджменту, адміністративної школи, школи людських відносин, поведінкових наук та людського капіталу. Розглянуто функції державних органів влади, що приймають участь в регулюванні ринку праці України. Проаналізовано напрямки державних програм регулювання розвитку трудового потенціалу України та проблеми їх реалізації.

The estimation of the necessity of human resource management at the state and corporate levels has been made. The analysis made by the representatives of the next schools – scientific management (labor resources use), administrative (personnel management), human relationship school, behavioral sciences and human capital – has been discovered. The functions of the state authorities which are connected with the process of regulation of Ukrainian labor market have been viewed. And the trends in the state programs about the regulation of Ukrainian labor potential's development and the problems in their implementation have been estimated.

Дослідження людини як ресурсу, вивчення сутності понять "людські ресурси", "трудова ресурси", "людський капітал", "трудова потенція", аналіз значення даного ресурсу для розвитку та ефективного функціонування компаній проводилися ще починаючи з 30-х років минулого століття, а перші наукові обґрунтування знайшли своє відображення в роботах та економічних теоріях ще А.Сміта, В.Петті, Ж-Б.Сея, М.Портера та інших представників різних економічних течій.

Представники школи наукового менеджменту (Ф-В.Тейлор, Ф.Гілберт, Л.Гілберт) досліджували працю як основну функцію людського ресурсу, пов'язуючи ефективність її використання з досягненням оптимального співвідношення інженерно-технічних параметрів виробництва та фізичних можливостей людини.

Дослідження представників адміністративної школи менеджменту (А.Файоль, Г.Емерсон, М.Вебер) були згруповані навколо спільного припущення щодо необхідності досягнення оптимальної організаційної структури підприємства за допомогою чіткої регламентації міжособистісних відносин та чіткої ієрархії влади. Саме чіткий розподіл обов'язків та координація виконання завдань були, на їх думку, запорукою ефективного використання людських ресурсів. Результати досліджень представників даної школи можна представити сформульованими А.Файолем принципами управління людськими ресурсами, такими як: поділ праці; повноваження і відповідальність; дисципліна; єдиноначальність; єдність напрямку; підпорядкованість особистих інтересів загальним; винагорода персоналу; централізація влади; ієрархія розпоряджень; порядок; справедливість; стабільність робочого місця; ініціатива; корпоративний дух. [1]

Е.Мейо, М-П.Фолетт (представники школи людських відносин) вперше включили в дослідження людських ресурсів таку змінну, як психологічні та емоційні чинники, соціальний аспект. Поряд з фізичними характеристиками враховувався й моральний аспект управління та організації праці.

Теорії мотивації праці стали ключовими для досліджень науковцями, що належали до школи поведінко-

вих наук (А.Маслоу, К.Альдерфер, Д.Мак-Клелланд), які сформулювали ієрархічну піраміду потреб – фізіологічні потреби; потреби в безпеці; соціальні потреби; потреби в повазі; потреби в самореалізації – у А.Маслоу або – життєві потреби; потреби у відносинах з іншими; потреби зростання – у К.Альдерфера. Завданням керівництва в даному випадку є виявлення. На якому рівні потреб знаходиться людина і спонукання переходу її на якісно вищий рівень потреб. Саме під час даного стремління, намагання досягти чогось більшого людина застосовує максимальну кількість зусиль, працюючи ефективно й на благо підприємства.

Останнім часом актуальними стали теорії людського капіталу, згідно з якими людина як ресурс виробництва в процесі використання має здатність до збільшення власної вартості (придбаваючи нові знання, досвід тощо). В зв'язку з цим виникає поняття людського капіталу, прибуток від використання якого необхідно реінвестувати, таким чином примножуючи його в майбутньому.

Значення людського фактору на підприємстві визнавалось неодноразово як теоретиками, так і практиками менеджменту, зокрема Дж.Дженерал Моторс говорив: "Для функціонування організації потрібні машини, технології, капітал, люди. На перше місце я ставлю людей. Все інше без них стає непотрібним, непродуктивним" [3].

Держава, являючи собою "величезне підприємство", яке під впливом тих же законів економіки функціонує задля отримання прибутку – вироблення національного доходу, використовуючи працю свого населення, на відміну від приватних компаній розглядала людей як невід'ємну свою складову, яка за будь яких умов буде працювати. Даний підхід спрацьовував ще в умовах закритої економіки колишнього Радянського Союзу, коли не існувало конкуренції, боротьби за кваліфіковані кадри, надмірної міграції (як внутрішньої – регіональної та між самими підприємствами, так і зовнішньої). В умовах же ринкової економіки і ринок праці вимагає нових важелів регулювання та управління. Сповідуючи принципи вільної конкуренції, саморегулювання ринків за допомогою співвідношення попиту та пропозиції,

ринок праці виявляється особливим, оскільки на ньому продається та купується праця, вироблена робочою силою – людиною. А людина як ресурс має ряд специфічних характерних рис, таких як: довго строковість використання, саморегульованість, наділення інтелектом, психологічний фактор і соціальна складова. Саме вирішення соціальних проблем на ринку праці без участі держави неможливе. Окрім того держава прямо або опосередковано є основним споживачем виробленого людьми доходу – або у вигляді товарів чи послуг (зайняті в державному секторі економіки), або ж через відраховані податки з прибутків приватного сектору.

Наразі одним з першочергових завдань органів державної влади має стати формування трудового потенціалу країни, його розвиток, а як передумова – розробка ефективної демографічної, соціальної, освітньої та у сфері зайнятості політики держави та реалізація відповідних заходів. Адже саме за приростом населення або його депопуляризацією, за збільшенням або зменшенням прибутків громадян, життєвим рівнем, середньою тривалістю життя тощо можна характеризувати країну як таку, що розвивається або занепадає відповідно.

Отже, трудові ресурси – це частина населення, яка володіє фізичним розвитком, знаннями та практичним досвідом для роботи в народному господарстві. За українським законодавством до трудового населення відноситься працездатне населення у працездатному віці, який становить для жінок 16-54 роки, а для чоловіків 16-59 років, а також населення старше або молодше даного віку, яке працює у державних, корпоративних або суспільних організаціях. [4]

Трудовий потенціал складається з якісних та кількісних характеристик економічно активного населення – населення, зайнятого виробництвом матеріальних, соціальних та духовних цінностей.

На державному рівні в Україні управління трудовими ресурсами й, відповідно, розвитком трудового потенціалу займаються відповідні міністерства, відомства та інші організації. Це, зокрема, Міністерство праці та соціальної політики, до основних напрямків роботи якого відноситься соціальне партнерство, мотивація, соціальний захист, оплата праці, регулювання ринку праці та зайнятості населення, підготовка та перепідготовка кадрів, соціальне страхування, організація праці, правове регулювання, міжнародне співробітництво тощо.

Підвідомчими їй організаціями є Національна академія праці, Науково-дослідний інститут соціально-трудових відносин, Центральне бюро нормативів з питань праці, Інститут підготовки та перепідготовки кадрів, Інспекція праці та інші. Також функціонують профільні відділи при міністерствах та відомствах України, які прямо чи опосередковано здійснюють вплив на державну політику в галузі управління трудовими ресурсами, регіональні представництва.

Міністерство освіти та науки займається професійною підготовкою кадрів. Окрім прямих функцій формування науково-освітньої бази для підготовки необхідних фахівців, методичного забезпечення процесів навчання та перенавчання кадрів, розробки та реалізації державної політики в галузі освіти та науки, Міністерство займається розробкою проектів нормативних актів в сфері освіти й науки та їх правовою експертизою щодо відповідності вимогам законодавства; організацією системного обліку та зберіганням законодавчих та нормативних актів; юридичним консультуванням тощо.

Державна служба зайнятості займається забезпеченням працевлаштуванням, перепідготовкою та пере-кваліфікацією кадрів, профорієнтацією звільнених; за-

безпечує координацію роботи між роботодавцями та тимчасово вивільненою робочою силою; займається аналітичною діяльністю щодо служб персоналу на окремих підприємствах, процесах прийому на роботу та звільнення, формує бази даних по вільним робочим місцям та тими, хто займається пошуком роботи.

Окрім вищезгаданих органів на процеси, пов'язані з трудовими ресурсами, впливають Міжнародна організація праці, членом якої є Україна (Міжнародна організація праці (МОП) здійснює невеликий вплив на зміст та функції завдань, які виконують органи державного управління трудовими ресурсами; рекомендаціями даної міжнародної організації дедалі ширше користуються країни як з розвинутою, так і перехідною економікою), профільні комітети та відомства на державному та регіональному рівнях, а також трудові колективи в рамках організацій, представлених профспілковими комітетами, до компетенції яких входить формування стабільних трудових колективів, робота з кадрами, їх розвиток та забезпечення дотримання прав і свобод тощо.

Розглядаючи напрямки реалізації функцій держави в даній сфері, враховуючи, що основним завданням держави є формування конкурентоздатного трудового потенціалу країни, який би характеризувався приростом населення, збільшенням економічно активної його частини (що означає збільшення валового національного продукту та зменшення економічно активної складової, яка перебуває на утриманні за рахунок бюджету й становить лише видаткову його частину), зростанням добробуту населення, якості його життя, а також покращення таких якісних характеристик, як здоров'я, середній строк життя, освіченість, кваліфікація тощо, необхідно згадати наступні: демографічна політика, політика в галузі освіти, політика зайнятості, політика праці, політика заробітної плати та соціальна політика, пов'язана в першу чергу з покращенням умов праці і добробуту. Охороною здоров'я, розвитком культури і мистецтва тощо.

Наразі існує безліч програм, що стосуються розвитку трудового потенціалу, розробляється й вже прийнята ціла низка законопроектів, які б сприяли даним процесам. Всі існуючі програми розробляються й функціонують в рамках визначених в Указі Президента України основних напрямків розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року. Саме 2010 рік за попередніми прогнозами (які не враховували настання світової кризи з її яскравими наслідками для економіки України) вважався переломним за основними показниками, що стосувались негативних явищ в примноженні та розвитку трудових ресурсів, зокрема: уповільнення темпів скорочення населення, а з 2010 року – незначний його приріст; поступове зростання зайнятих в галузях економіки на 1-2 млн.чол. за кожні 10 років; покращення якості життя населення в результаті позитивних ефектів, отриманих від реалізації цілого ряду заходів, розроблених в рамках демографічної та інших політик держави. [5]

Отже, згідно Указу, серед рис, характерних трудовому потенціалу України на сучасному етапі, виділяють: зниження народжуваності і збільшення смертності, скорочення тривалості життя і загальне старіння населення, проблеми безробіття, поширення нелегальної трудової діяльності, зниження національного інтелектуального та освітнього потенціалу, значного розшарування населення за рівнем доходів. Задля подолання всіх вищезгаданих негативних тенденцій розвитку трудового потенціалу державні органи влади повинні розробляти та реалізовувати спеціальні заходи, спрямові, в першу чергу, на поліпшення природної бази формування робочої сили; надання населенню професійно-

технічної (надзвичайно актуально в умовах значного надлишкового попиту на кваліфіковані кадри даних професій) та вищої освіти; розширення центрів підготовки, перепідготовки та перекваліфікації тимчасово вивільнених людських ресурсів; досягнення оптимального балансу продуктивної зайнятості та рівня безробіття; поліпшення охорони праці та здоров'я працюючих; забезпечення соціального захисту всіх верств населення (як економічно активного, так і економічно пасивного); забезпечення зростання реальних доходів населення та правовий захист прав та свобод населення, наданих їм Конституцією України (зокрема стаття 43 про право вільного вибору сфери, виду та місця роботи) та відповідними законодавчими та нормативними актами.

Наразі актуальним залишається не питання визначення ролі держави в регулюванні розвитку трудового

потенціалу країни, суть та напрямки якої вже давно доведені та затвердженні, а їх практична реалізація, труднощі втілення в життя якої пов'язані з проблемами фінансування, недостатнім рівнем соціального партнерства в трикутнику найманий працівник – роботодавець – держава, нерівномірне лобювання інтересів роботодавців та працездатного населення (працюючих та безробітних) в загальнодержавних та місцевих представництвах державної влади.

1. Хміль Ф.І. Управління персоналом. – К., 2006. 2. Осовська Г.В., Крушельницька О.В. Управління трудовими ресурсами. – К., 2003. 3. Закон України "Про зайнятість населення". – К., 1991. 4. Портер М. Стратегія конкуренції. – К., 1997. 5. Лукашевич В.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини. – Л., 2004.

Надійшла до редколегії 19.03.09

О.О. Шнирков, канд. екон.наук

СТРУКТУРНА ТРАНСФОРМАЦІЯ ЕКОНОМІК КРАЇН-ЧЛЕНІВ НАФТА ТА КАРИКОМ

Стаття аналізує основні особливості структурних зрушень в економіках країн-членів різних форм інтеграційних угруповань на прикладах НАФТА (зона вільної торгівлі), КАРИКОМ (митний союз). До сфер структурних зрушень, які аналізуються нижче, відносяться: структура виробництва національного продукту, робочої сили та зовнішньої торгівлі.

The article analyses basic peculiarity of the structural changes in the countries national economies of the different forms of economic integration. As example, NAFTA (free trade area) and CARICOM (custom union). The areas of the structural changes, which are being analysed below, are: the structure of the national product, labor force and foreign trade.

Створення та розвиток міжнародних економічних угруповань веде до структурних змін у національних економіках країн-учасниць. Під структурними зрушеннями в економіках країн, що інтегруються, ми розуміємо процес трансформації співвідношення різних видів економічної діяльності внаслідок виникнення ефектів міжнародної інтеграції. Структурні зрушення у національних економіках проявляються у всіх сферах економічної діяльності, перш за все, зміні пропорцій валового національного продукту, співвідношенні різних сфер та галузей, капіталовкладень, розвитку зайнятості робочої сили, зовнішньої торгівлі тощо.

Економісти (Blecker, Robert, Campbell, Bruce), які досліджували, яким чином вплинуло утворення НАФТА на зміни у галузях, практично всі сходяться на думці, що структури економік країн-членів НАФТА зазнали неоднозначних змін [1, с. 129]. Якщо зміни у мексиканській економіці були дуже значними та помітними, то в економіках США та Канади таких помітних зрушень не було. До того, як була створена НАФТА, між США та Канадою існувала Угода про вільну торгівлю (УВТ). Ця Угода передбачала поступове зниження митних тарифів аж до повного їх усунення. Зменшення тарифних ставок привело до збільшення інвестицій у прикордонні райони цих країн, збільшенню зайнятості та розвитку нового виробництва. Наприклад, зменшення тарифних ставок привело до швидкого збільшення виробництва автомобілів у цих країнах, від цього виграли виробники та споживачі.

Наслідком створення НАФТА у 1994 році стало стрімке зростання взаємної торгівлі. Торговельні показники Канади в межах НАФТА подвоїлися за моменту підписання Угоди про вільну торгівлю між США і Канадою з 30% наприкінці 80-х років минулого сторіччя до 60% у 2000 році [192]. Оскільки обсяги торгівлі Канади зі США приблизно в 45 разів більші, ніж обсяги торгівлі з Мексикою, практично всі показники зростання обсягів торгівлі повинні бути віднесені на рахунок ефекту від УВТ між США та Канадою.

Навпаки, обсяги зовнішньої торгівлі Канади з іншими країнами не збільшувались взагалі протягом минулого

десятиліття. Це означає, що для Канади зростання торгівлі в рамках НАФТА, можливо, було заміною торговельних відносин з іншими країнами. З іншого боку, для Мексики однаково важливими було як факт істотного збільшення обсягів торгівлі в рамках НАФТА (яка подвоїлась з 25% від ВВП на початку 90-х років минулого сторіччя до 50% у 2000 р.), так й значне зростання додаткового торговельного обігу Мексики з партнерами, які не відносяться до НАФТА.

На підставі цього можна зробити висновок, що наслідком входження Мексики до НАФТА стало суттєве відкриття мексиканських ринків для товарів країн-партнерів по угрупованню. Для США окремі впливи підписання УВТ та створення НАФТА лише незначно помітні в показниках торговельного обігу, які скоріше вказують на довгострокове, більш поступове розширення відносної важливості зовнішньої торгівлі як з партнерами по НАФТА, так і за її межами.

Завдяки зростаючим темпам торгівлі між країнами НАФТА збільшення зайнятості було також значним. Зростаючий експорт США в Мексику та Канаду збільшив зайнятість на 2,3 млн. осіб за перші 3 роки існування НАФТА. Експорт, який був зорієнтований до Канади, привів до зростання зайнятості в США на 1,6 млн. осіб, до Мексики – на 750 000 тис. осіб. Ці здобутки у сфері зайнятості США отримали за лише за 3 роки – з 1995 по 1998рр. Таким чином, за 3 роки існування НАФТА зайнятість у США зросла на 2 %. Наприклад, у січні 1994 р. безробіття США становило 7%, тоді як в липні 1997 р. воно було на рівні 5%. Зайнятість у виробничому секторі зросла на 160 000 робочих місць [1, с. 130].

Усунення бар'єрів також привело до підвищення мексиканського експорту нафти та кави до США як традиційних статей експорту. Як відомо, США консервували видобуток нафти та газу, таким чином зайнятість у сфері видобутку нафти в США зменшувалась. А в Мексиці, навпаки, збільшилась. За умов усунення бар'єрів на сільськогосподарські товари мексиканський експорт кави у США збільшився на 540 млн. дол. Це також мало негативний ефект на сферу зайнятості у США.