

в Россию. Одновременно бизнес-миграция, сопровождаемая процессами вывоза капитала за границу, практически не охвачена официальной статистикой. Перед государством стоят серьезные проблемы создания цивилизованной и регулируемой миграционной системы для оптимизации и комплексного управления всеми видами международной экономической миграции в России.

Приток международных мигрантов в трудоспособных возрастах положительно влияет на структуру населения России, а также частично удовлетворяет спрос на трудовые ресурсы, особенно в тех отраслях экономики, где коренное население РФ порой идет с большой неохотой, таких как строительство, торговля, мелкое предпринимательство. Однако, помимо демографических характеристик, стоит уделить особое значение и другим качественным характеристикам въезжающих в нашу страну мигрантов.

К перспективам развития миграционных процессов в России можно отнести:

- обеспечение координации деятельности федеральных органов исполнительной власти по реализации единой государственной миграционной политики;
- совершенствование законодательной и международно-правовой базы в миграционной сфере для привлечения в Российскую Федерацию квалифицированных специалистов;
- организация стратегического планирования деятельности ФМС России, выполнение плана мероприятий по комплексному развитию ФМС России в рамках неукоснительного выполнения государственных заданий;
- продолжение работ по созданию государственной системы изготовления, оформления и контроля паспортно-визовых документов нового поколения;
- поэтапный переход на предоставление государственных услуг и исполнение государственных функций в сфере миграции в электронном виде;
- повышение эффективности реализации Государственной программы по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом;
- реализация международных договоров и соглашений, в том числе по вопросам реадмиссии.

Следовательно, пока у России есть «окно благоприятных возможностей», необходимо разрабатывать стратегию селективной миграционной политики, модели и схемы полноценной интеграции иммигрантов в российский социум, их культурной ассимиляции. А для этого россиянам нужно самим осознать преимущества широкого спектра своих культурных традиций.

Литература

1. Метелев С. Иммиграция и Экономический рост / С. Метелев // Человек и труд. – 2006. – № 9. – С. 41–45.
2. Орешков С. В. Нелегальная миграция как угроза экономической безопасности / С. В. Орешков. – М. : Научная книга, 2008. – С. 168.
3. Рыбаковский Л. Л. Миграция населения. Три стадии миграционного процесса / Рыбаковский Л. Л. – М., 2008. – С. 113.
4. Рыбаковский Л. Л. Международная трудовая миграция в Россию и принципы новой миграционной политики / Л. Л. Рыбаковский, С. В. Рязанцев. – М. : Институт международных экономических и политических исследований РАН, 2007. – С. 28.
5. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.gks.ru>
6. Информационный портал Мигрант Сервис. Проблемы миграции в России [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.migrator.ru>

Надійшла 10.04.2011

УДК 331.101.3

А. В. ПІХУР
Хмельницький інститут МАУП

ОСОБЛИВОСТІ МОДЕЛЮВАННЯ ЯКОСТІ ТА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ РОБОЧОЇ СИЛИ

Розглянуто і узагальнено особливості кластерного аналізу (побудови дерев класифікації), як методу систематизації даних для дослідження якості та конкурентоспроможності робочої сили.

Features are considered and generalized cluster analysis or construction of trees of classification, as a method of systematization of data for research of quality and competitiveness of labour force.

Ключові слова: якість робочої сили, конкурентоспроможність робочої сили, кластерний аналіз.

Вступ. В умовах інноваційного розвитку економіки, боротьби за світове технологічне лідерство якісно змінюється ринок, зростає роль наукомістких технологій, система пріоритетів науки і техніки

спрямована на капіталізацію інвестицій у людину, відтак відбувається переоцінка значення якості робочої сили та її конкурентоспроможності.

Важлива роль трудового чинника потребує визначення якісних параметрів робочої сили та вибору методики їх оцінки. Слід зазначити, що характеристика параметрів оцінки має відповідати системному уявленню про якість робочої сили. Крім того, кожний параметр якості робочої сили може бути розглянутий із системних позицій і представлений більш детально. Це означає, що не тільки якість робочої сили, але і її параметричний розподіл в деякій мірі носить умовний характер. До основних характеристик робочої сили належать психофізіологічні можливості, професійно-кваліфікаційний рівень, комунікабельність, ініціативність та інші якості. Ринкова економіка змушує постійно підвищувати освітній та професійний рівень робочої сили. Необхідно також відмітити, що на бігаторх українських підприємствах працівники отримують мінімальну підготовку, відсутні систематичні заняття.

В сучасних умовах розвитку окремі аспекти цієї проблеми були і є в полі зору зарубіжних науковців: Б. Генкіна, Ю. Дмитрієвої, Л. Євдокимової, О. Золотарьової, І. Кириченко, А. Котляра, Г. Мелік'яна, М. Соніної, І. Шаршова, Н. Шаталової та ін. в Україні питання підвищення якості робочої сили досліджують: Д. Богиня, Н. Гавкалова, О. Грішнова, В. Гриньова, Б. Данилишин, М. Долішній, А. Колот, І. Кравченко, Е. Лібанова, О. Морозова, г. Норд, В. Онікієнко, І. Петрова, В. Савченко, Н. Шульга та ін.

Незважаючи на постійний інтерес науковців до даної проблеми, і досі відсутній загальноприйнятий підхід до визначення методики оцінки якості робочої сили, не в повній мірі досліджено питання регулювання та підвищення якості робочої сили в конкурентному середовищі. Багато питань усе ще чекають на істотні уточнення і доповнення з огляду на особливості сучасного розвитку економічних відносин в Україні.

Метою даного дослідження є розроблення методичних рекомендацій щодо оцінки якості робочої сили в конкурентному середовищі.

Основний розділ. З широкого кола застосовуваних економіко-математичних методів, на наш погляд, варто застосувати кластерний аналіз, або побудову дерев класифікації як метод систематизації даних для дослідження. З огляду на відсутність видимих гіпотез про дискримінуючі змінні та можливість попередньо оцінити складність системи чинників через, наприклад, Евклідову відстань, ми схилиємось до застосування кластерного аналізу.

Процес утворення кластерів набуває спрощеного вигляду, оскільки вагомими чинниками обмеження здобуття даних виступає наявність статистичного забезпечення, в межах якого можливе наступне дослідження. З причин наведених у методологічних засадах моделювання, процедури кластеризації проведемо для оцінки якості та конкурентоспроможності окремо. Таким чином, дерево кластеризації для оцінки якості робочої сили набуває вигляду представленого на рис. 1.

Зважаючи на застосування традиційного підходу до систематизації обраних для дослідження даних якості робочої сили, обрана схема відзначає наявність трирівневої градації даних, з яких найвищим рівнем виступає об'єкт дослідження – якість робочої сили. Останній, як впливає з вище проведеного дослідження, характеризується зв'язком з наступним рівнем наявністю системи ознак за групами зовнішнього середовища формування якості робочої сили, які, в свою чергу, конкретизуються через чинники зведені у єдину групу на третьому рівні. Таким чином, Евклідова відстань, як показник складності досліджуваної класифікаційної системи, має значення $6 ((9 \cdot 22)^{1/2})$. Ширина системи (кількість показників) на другому рівні становить 9 ознак, а на третьому рівні – 47 чинників.

На цьому етапі дослідження слід зазначити, що до наведеного дерева кластеризації включені показники макроекономічного рівня, і за умов зміщення дослідження на мезорівень, рівень підприємства чи працівника ознаки та чинники будуть доповнені складовими наведеними на рис. 2 та ймовірно іншими характеристиками якості робочої сили.

Гіпотетично різниця між якістю та конкурентоспроможністю робочої сили є незначною, і як показує попереднє дослідження відмінною у врахуванні кон'юнктурної складової економічних тенденцій на ринку праці. У такому випадку, слід передбачити, що дерево кластеризації конкурентоспроможності робочої сили на додаток до наведеного для якості робочої сили доповнюється ознаками економічної кон'юнктури, до чинників якої на етапі систематизації даних включено чисельність населення зайнятого в економіці, попит на робочу силу, рівень безробіття та середню заробітну плату досліджуваних категорій носіїв ознак робочої сили.

Для дерева кластеризації конкурентоспроможності робочої сили Евклідова відстань становить $6,32 ((10 \cdot 22)^{1/2})$. Ширина системи на другому рівні становить 10 ознак, а на третьому рівні – 51 чинник, з чого можна дійти висновку, що незважаючи на елементарне доповнення, конкурентоспроможність порівняно з якістю робочої сили є набагато складнішим явищем. Тому, очевидно, що результати оцінки кон'юнктурних тенденцій розвитку регіонального ринку праці будуть значною мірою доповнені за рахунок аналізу організації регіональної системи освіти як головного чинника формування якості робочої сили та оцінки конкурентоспроможності робочої сили на регіональному ринку праці.

Разом з тим, об'єктивним підтвердженням наведених висновків та припущень слугують результати оцінки чинників формування якості робочої сили, на основі яких за наведеними ознаками, використовуючи

кореляцію як інструмент дослідження тісноти зв'язку між цільовою та незалежними змінними, можна стверджувати, що з відібраних до дослідження показників демографічного розвитку лише середньорічна чисельність населення ($r^2=0$, смертність (0,9475) є реальний вплив на якість робочої сили (8993). При цьому варто відмітити, що вимірювання якості робочої сили відбувається за допомогою однойменного показника розрахованого у формі синтетичного коефіцієнта шляхом закладення порівняння асоціативних характеристик, серед яких освіта та охорона здоров'я, у порівнянні з чисельністю економічно-активного населення.

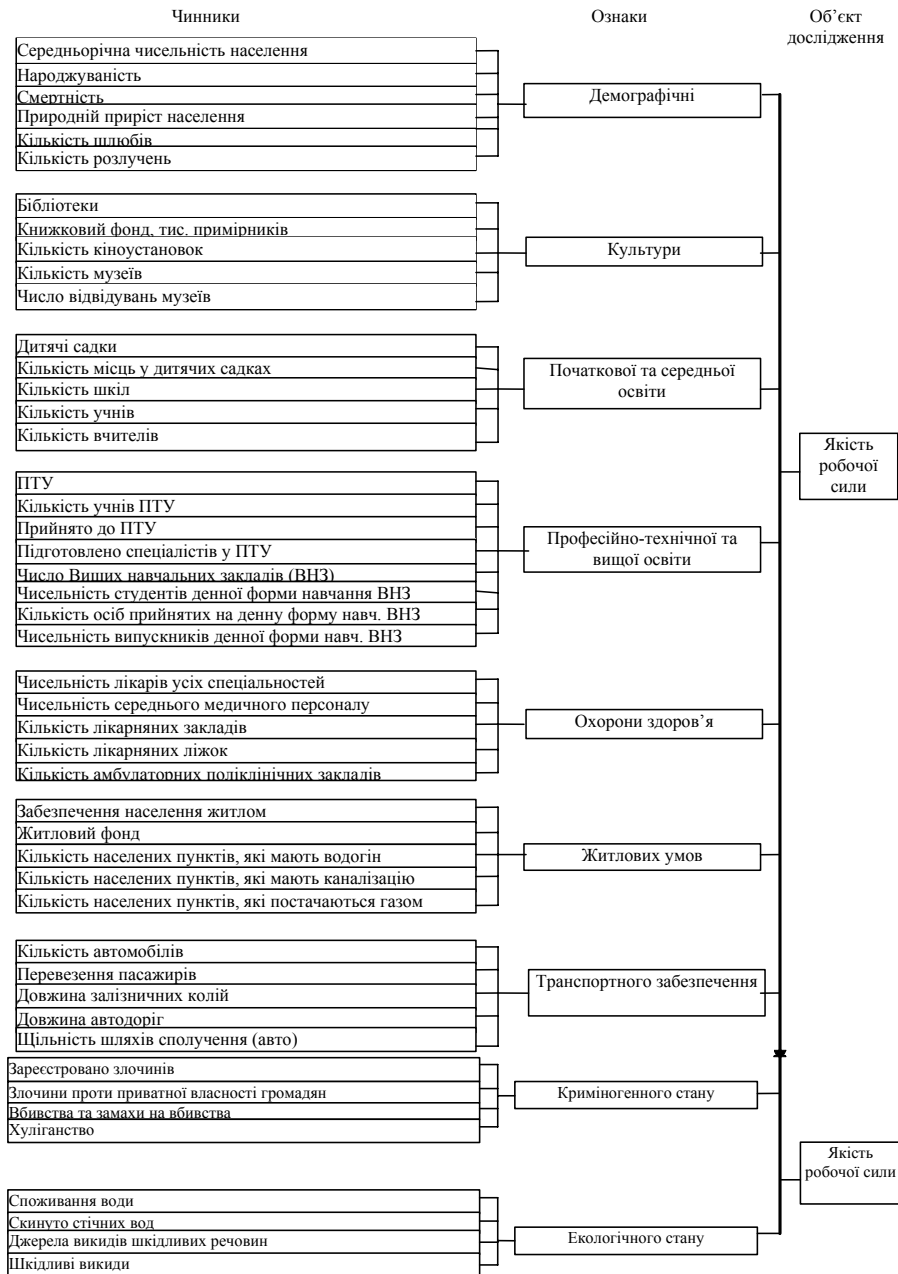


Рис. 1. Групування чинників формування якості робочої сили

Незважаючи на другорядність чинників культури відповідно до трактування концепції ієрархії потреб Маслоу у перехідному періоді, кореляційний аналіз наведених на рис. 2 чинників за ознакою культури показав, що існує тісний зв'язок з кількістю музеїв у регіоні (0,9587), що в першу чергу ототожнюється з усвідомленням історичної спадщини та свідчить про те, що післякризовий період минув точку перетину грошових та моральних стимулів. Останнє, у свою чергу, є підтвердженням ускладнення механізмів формування якості робочої сили на сучасному етапі розвитку регіонального ринку праці. Варто відмітити, що тісний зв'язок характерний також для показників книжкового фонду, кількості кіноустановок та числа відвідувань музеїв, які виключені з моделі у результаті перевірки на мультиколінеарність.

Аналогічно тісний зв'язок серед представленої кількості чинників шкільної освіти та дошкільного

виховання формування якості робочої сили характеризуює вплив на останній показник наявністю дитячих садків (0,9726), чисельності учнівського контингенту (-0,7698) та кількості вчителів у загальноосвітніх школах. Проте після перевірки на мультиколінеарність у моделі якості робочої сили за чинниками освіти та дошкільного виховання залежність доцільно визначити на основі наявності дитячих садків, що очевидно, в першу чергу, характеризує залежність від початкового сприйняття виховного процесу. Тобто, беззаперечним є твердження, за яким якість робочої сили починає формуватись у віці 2–3 років.

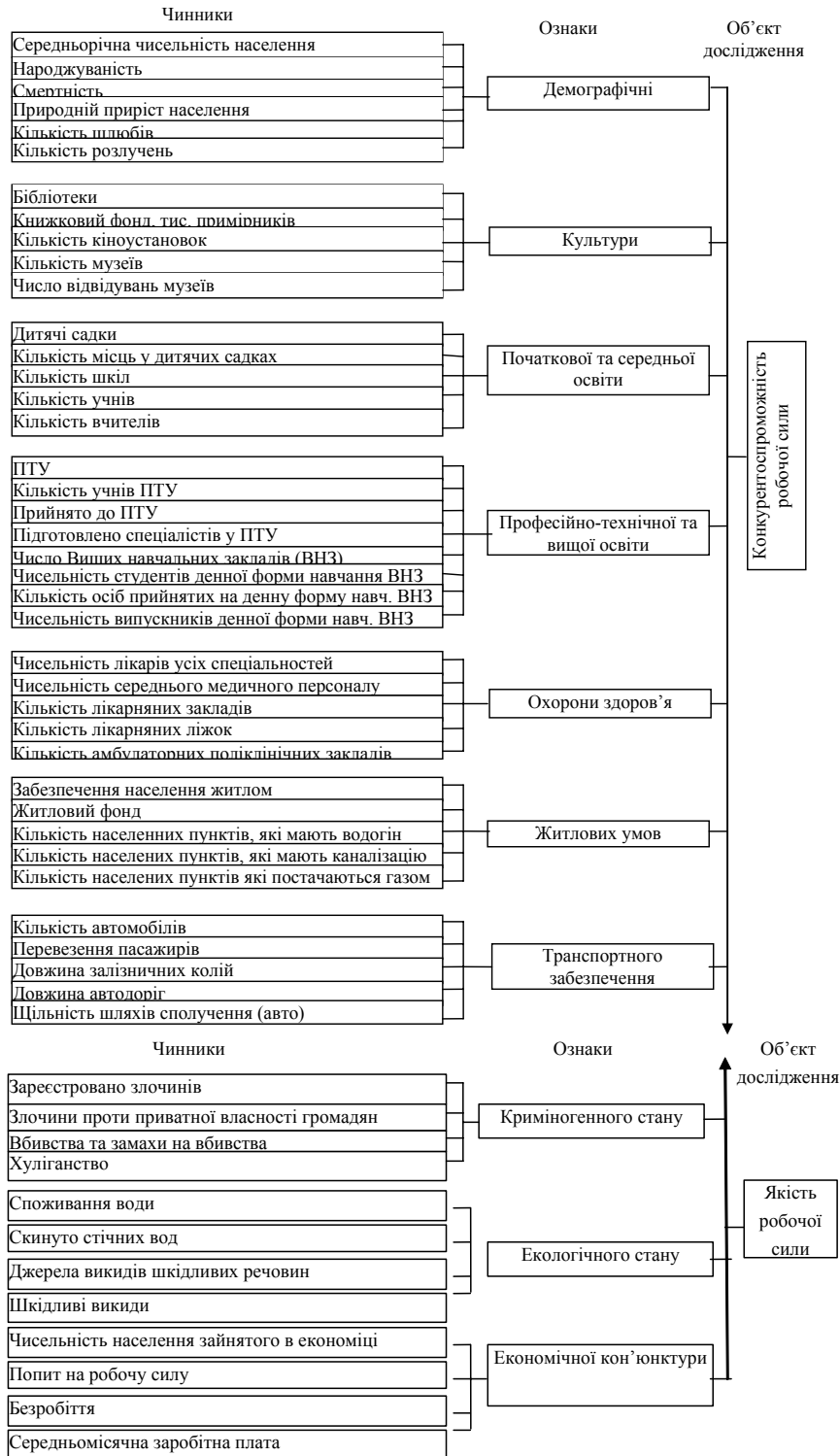


Рис. 2. Групування чинників формування конкурентоспроможності робочої сили

Натомість труднощі професійно-технічної освіти знайшли відображення у статистичних показниках, в результаті чого серед представлених чинників професійно-технічного становлення якості

робочої сили високий зв'язок відсутній. Інша тенденція характерна для вищої освіти, за показниками якої до моделі якості робочої сили за чинниками вищої освіти віднесено чисельність студентів денної форми навчання вищих навчальних закладів (ВНЗ) (0,9732) та чисельність випускників денної форми навчання (0,8895).

На наш погляд це є досить новою тенденцією у формуванні якості робочої сили, оскільки збільшення числа ВНЗ відбувалось починаючи з 1996 року, до якого число спеціалістів з вищою освітою у регіоні залежало від навчання за межами Хмельницької області. Відтак очевидно, що регуляторний вплив на вищу освіту регіону здатний забезпечити зростання якості робочої сили.

Інша складова якості робочої сили – фізіологічна – визначається впливом охорони здоров'я на об'єкт дослідження. Серед чинників охорони здоров'я високий рівень коефіцієнта детермінації відповідає кількості амбулаторних поліклінічних закладів (0,9583), кількості лікарняних ліжок (-0,9150), чисельності середнього медичного персоналу (-0,8722) та кількості лікарняних закладів (-0,8232). Після перевірки на мультиколінеарність показник чисельності середнього медичного персоналу виключається з моделі формування якості робочої сили за чинником охорони здоров'я.

Традиційне включення умов проживання до аналізу ролі чинника відтворення фізіологічних та морально-психологічних якостей робочої сили показало зв'язок з показниками житлового фонду (0,9319), забезпечення централізованим водопостачанням міст (0,8883) та забезпечення населення житлом (0,8846). До моделі чинників якості робочої сили за чинниками житлових умов необхідно включити показник житлового фонду та кількості населених пунктів, які мають водогін.

Транспортне забезпечення як чинник раціонального перерозподілу робочої сили у межах регіону демонструє залежність досліджуваної категорії від щільності шляхів сполучення (0,9157) та довжини залізничних колій (-0,8532).

Ще один фізіологічний чинник – екологічний – стан характеризується впливом на якість робочої сили обсягів скинутих стічних вод (-0,8924), споживання води (-0,8608) та обсягів шкідливих викидів (-0,8384).

Побудова загальної моделі на основі перерахованих чинників формування якості робочої сили та перевірка включених показників на мультиколінеарність дають можливість запропонувати математичний аналог економічно обґрунтованої моделі (1), з достовірністю 0,9837:

$$Y = -0,05443 + 0,00017 \times X_1 + 0,0000015 \times X_2 + 0,0000006 \times X_3 + 0,000536 \times X_4 - 0,000857 \times X_5, \quad (1)$$

де Y – коефіцієнт якості робочої сили; X_1 – кількість дитячих садків; X_2 – чисельність студентів денної форми навчання ВНЗ, чол.; X_3 – чисельність випускників денної форми навчання ВНЗ, чол.; X_4 – кількість населених пунктів, які мають водогін; X_5 – шкідливі викиди, тис. тонн.

Застосування запропонованої моделі, наприклад, як методологічного інструменту прогнозування, великою мірою залежить від характеристик незалежних змінних, серед яких підвищені показники стандартної похибки спостерігаються для чисельності студентів та випускників денної форми навчання ВНЗ.

Поряд із здобуттям математичного аналогу механізму формування якості робочої сили актуальним на цьому етапі дослідження є визначення залежності між якістю та конкурентоспроможністю робочої сили. Проведений економіко-математичний аналіз за методологією, представленою на рис. 1 та рис. 2, показав, що тіснота зв'язку між двома спорідненими категоріями становить 0,8333, що підтверджує гіпотези викладені на етапі апріорного аналізу з приводу формування якості та конкурентоспроможності робочої сили за рахунок спільної групи чинників.

Економіко-математична модель співвідношення якості та конкурентоспроможності робочої сили має такий вигляд:

$$Y = 0,4955 + 1,8052 \times X, \quad (2)$$

де Y – коефіцієнт конкурентоспроможності робочої сили; X – коефіцієнт якості робочої сили.

Слід зазначити, що досліджена достовірність лише частково – на 83,33% встановлює залежність конкурентоспроможності робочої сили від якості, інші чинники становлять 16,67% у формуванні конкурентоспроможності робочої сили, що вимагає додаткової оцінки конкурентоспроможності робочої сили.

Висновки. Таким чином, на основі проведеного аналізу, можна стверджувати, що для забезпечення збалансованого розвитку ринку праці і покращення якісних характеристик робочої сили потрібно підвищувати освітній рівень населення, готувати фахівців для обслуговування найсучаснішого устаткування і обладнання, поліпшувати управління персоналом та складними технічними процесами, орієнтувати освітні програми на перспективу тощо. Зараз для України та її регіонів характерна ситуація, коли закуплені за кордоном техніко-технологічні новачки не можуть ефективно використовуватись через неосвіченість персоналу.

Література

1. Момот В. Основи математичного моделювання ринкової турбулентності / В. Момот // Економіст. – 2002. – №2. – С. 56 – 59.
2. Статистичний щорічник Хмельницької області за 2009 рік. – Хмельницький : Хмельницьке обласне управління статистики, 2010. – 504 с.

Надійшла 15.04.2011

УДК 331.108: 338.124.4

С. І. ПУЧКОВА

Одеський державний економічний університет

КЛЮЧОВІ НАПРЯМКИ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Аналізується вплив кризових явищ на необхідність розробки нових механізмів управління персоналом. Запропоновано низку заходів щодо розв'язання проблеми управління персоналом в кризових умовах.

Influence of the crisis phenomena is analyzed on the necessity of development of new mechanisms of management a personnel. The row of measures is offered on the decision of problem of management personnel in crisis terms.

Ключові слова: криза, антикризове управління персоналом, кадровий аутсорсинг, антикризова програма мотивації, лояльність персоналу, кадровий маркетинг.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Стрімкий розвиток світової фінансово-економічної кризи, зокрема в Україні, негативно позначився на роботі окремих підприємств. З найбільш гострих проблем підприємства в період кризи слід визначити такі, як вибуття кваліфікованих фахівців, низька виконавська й трудова дисципліна персоналу, недостатня кваліфікація персоналу і окремих керівників, незадовільний морально-психологічний клімат, низький рівень мотивації працівників і, як наслідок, недостатня ініціативність працівників при розв'язанні виробничих проблем, конфронтація адміністрації та персоналу.

Практично всі компанії зараз переглядають штатну чисельність персоналу, намагаються чіткіше розподілити функціонал за співробітниками і максимально використовувати наявні кадрові ресурси. Також організації виявляють персонал, в якому немає особливої необхідності (він набрався в період активного зростання, а у зв'язку з кризою потреба в ньому зникла). Деякі компанії, правда, вважають за краще замість скорочення чисельності штату проводити зниження рівня заробітних плат всьому персоналу – це дозволяє їм зберегти кадри, які є у них зараз, і після завершення кризи і стабілізації ситуації не займатися пошуком персоналу. Багато компаній переглядають соціальний пакет співробітників у бік його скорочення. У більшості компаній також тимчасово припинені всі проекти з навчання персоналу, що, зокрема, призводить і до скорочення чисельності фахівців, що займаються навчанням.

Зазначені проблеми та негативні явища суттєво впливають на діяльність та функціонування компаній. Саме тому в умовах кризи актуальним є переосмислення ролі персоналу в системі управління підприємством, потреба в розробці форм та методів антикризового управління персоналом, їх адаптованості до теперішніх умов господарювання.

Аналіз досліджень і публікацій останніх років. Питання дослідження особливостей управління персоналом в процесі антикризової діяльності підприємства розглядаються в роботах вітчизняних та зарубіжних авторів: М. Армстронга, В. Барінова, В. Василенка, В. Воронкової, В. Гриньової, Ю. Дьоміна, А. Зуба, Є. Короткова, О. Мітіна, В. Пономаренка, О. Пушкаря, Н. Самоукіної, Л. Ситник, Ю. Токаревої, Е. Уткіна, Р. Хіта, А. Чернявського та ін.

Проте, усе ще існує достатньо питань, пов'язаних з дослідженням аспектів управління персоналом в кризових умовах.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Деякі аспекти проблеми антикризового управління персоналом підприємства потребують подальшого теоретичного і практичного обґрунтування. Крім того, особливості функціонування підприємства в кризових умовах обумовлюють необхідність переосмислення методів управління персоналом підприємства, що застосовувалися раніше, та використання нових принципів.

Постановка завдання. Метою даної роботи є дослідження напрямів оптимізації управління персоналом і визначення їх значимості в системі антикризового управління підприємством.

Виклад основного матеріалу дослідження. Для всіх організацій управління людьми має першорядне значення. Без професійно підготовлених і раціонально розставлених фахівців жодна організація не зможе вижити і досягти своїх цілей. Це положення є основним у концепції стійкого розвитку підприємства й антикризового управління [1, с. 208].

Антикризове управління ж – це система фінансово-економічних, виробничо-технічних, організаційно-правових та соціальних заходів, спрямованих на досягнення чи відновлення платоспроможності, ліквідності, прибутковості і конкурентоспроможності підприємства в довгостроковому