

Опыт проведения практических занятий с использованием конкретных ситуаций свидетельствует о том, что данная форма в сочетании с лекционным курсом весьма эффективна, живо воспринимается студентами. Практические занятия в такой форме целесообразно рассматривать как дополнение лекционного курса, но не замену его. Материалы, положенные в основу конкретной ситуации, сначала рассматриваются на лекции. Желательно объяснить общие проблемы данной темы, дать широкий спектр информации, включая и те сведения, которые не заложены в материалы рассматриваемой задачи. Лекция и разбор конкретной ситуации образуют как бы единое целое, эффективность каждого из этих видов занятий в отдельности заметно снижается.

Возможная проблема широкого распространения МКС состоит в том, что преподаватели, как правило, являются специалистами по одной дисциплине, а практическая ситуация описывает реальность, которая "охватывает" ряд смежных дисциплин. Применимо к изучению внешнеэкономической деятельности предприятия это: управление международной конкурентоспособностью предприятия, международный маркетинг, международные финансы, таможенное дело и т. д. Здесь необходимо отметить, что анализ конкретной ситуации во внешнеэкономической деятельности предполагает также знание реальной практики в этой области, с которой преподаватели, заняты только в сфере образования, не всегда знакомы. Поэтому очевидно, что потребность развивающейся украинской экономики в высококвалифицированных специалистах невозможно удовлетворить без существенной перестройки технологий подготовки кадров высшей квалификации, осуществляемой в соответствии с научными рекомендациями по совершенствованию подготовки будущих специалистов.

Литература: 1. Наказ Міністерства освіти і науки України "Про проведення педагогічного експерименту з кредитно-модульної системи організації навчального процесу" №48 від 23.01.2004 р. // www.mon.gov.ua 2. Наказ Міністерства освіти і науки України "Про затвердження Програми дій щодо реалізації положень Болонської декларації в системі вищої освіти і науки України на 2004 – 2005 рр." №49 від 23.01.2004 р. // www.mon.gov.ua 3. Маркова А. К. Психология профессионализма. – М.: Международный гуманитарный фонд "Знание", 1996. – 312 с. 4. Галлямов Ф. Ф. Деловые игры – эффективный инструмент активного обучения. – Владивосток, 1995 // <http://www.old.vladivostok.ru/personal/consult/game.htm> 5. Трайнев В. А. Деловые игры в учебном процессе. – М.: Дашков и К^о, 2005. – 360 с. 6. Сурмин Ю. Ситуационный анализ, или Анатомия Кейс-метода / Ю. Сурмин, А. Сидоренко, В. Лобода, А. Фурда, И. Катерьяк, Кеси Меер; [Под ред. докт. соц. наук, профессора Ю. П. Сурмина. – К.: Центр инноваций и развития, 2002. – 288 с. 7. Волгин Н. А. Организация, формы и методы проведения учебных занятий и самостоятельной работы: требования, условия, механизмы / Н. А. Волгин, Ю. Г. Одегов; [Под ред. Н. А. Волгина, Ю. Г. Одегова. – М.: Изд. Рос. экон. акад., 2004. – 88 с. 8. Каморджанова Н. А. Бухгалтерский учет. Сборник кейсов. – СПб.: Питер, 2001. – 416 с. 9. Долгоруков А. М. Труды методологических семинаров. Вып. 3. Инструменты стратегического развития организаций. — М.: МГУ им. М. В. Ломоносова, 2001. – 132 с. 10. Локк Д. Сочинения. В 3-х т. Т. 1. – М.: Мысль, 1985. – 624 с. 11. Немов Р. С. Психология: Учебник для студ. высш. пед. учеб. заведений: В 3-х т. Т. 1. Общие основы психологии. – М.: Гуманит. изд. центр "ВЛАДОС", 2006. – 688 с. 12. Симаква Т. А. Психология саморазвития: Изучение, анализ и развитие рефлексивных процессов. – Рязань: Академия права и управления, 2002. – 240 с.

Стаття надійшла до редакції
11.02.2008 р.

УДК 331.556

Струк С. І.

МЕХАНІЗМ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ НАСЕЛЕННЯ (СОЦІАЛЬНО- ЕКОНОМІЧНИЙ ПІДХІД)

In the article the basic components of the mechanism of population shift of Ukraine, such as the purposes, tasks, appropriate to them, function, structure of maintenance of the migration mechanism, conditions of migration, migration's communications, migration climate, process of work of the migration mechanism from a position of the economic and social approach to its consideration are stated.

Міграція – природний прояв мобільності людини, мотивований її прагненням до поліпшення умов свого існування, до більш повного й надійного задоволення своїх потреб. Міграція населення – споконвічна й повсюдна умова існування людини, характерна для більш-менш значних людських утворень, хоча причини, форми, результати, наслідки міграції в різні часи й у різних умовах надзвичайно відрізняються [1 – 4].

Серед усіх існуючих видів міграції населення необхідно виділити трудову міграцію, яка була й надалі залишається за результатами аналізу [1 – 4] одним із наймасовіших серед усіх видів територіального переміщення населення України. Визначити роль і місце трудової міграції в системі міграційних переміщень населення, її економічні та соціальні наслідки, охарактеризувати віковий склад мігрантів, їх освітній і професійно-кваліфікаційний рівень, обґрунтувати засади та методи управління трудовими міграційними потоками в ринковому середовищі, вивчити обумовленість сучасних міграційних процесів – це значить розібратися, насамперед, у механізмі й факторах масового неорганізованого переміщення людей.

Механізм міграційних процесів – це сукупність форм, методів та інструментів зовнішнього і внутрішнього впливу на масове неорганізоване переміщення людей з метою підвищення рівня їх соціально-економічної безпеки [2; 3]. Механізм міграційних процесів має внутрішню структуру, для вивчення якої доцільно використовувати такі поняття системного аналізу, як підсистема, блок, елемент.

Підсистема (частина) механізму міграції – це найбільш важливі рушійні сили розглянутого процесу. Блок механізму міграційних процесів – це сукупність однорідних взаємозалежних елементів, об'єднаних за ознаками загальної цільової спрямованості. Елемент механізму міграційних процесів – це найпростіша форма, через яку специфічним чином виявляються інтереси ланок суспільного відтворення.

Системні елементи механізму міграційних процесів – складні категорії, що мають власні внутрішні властивості та структуру. Таке розчленовування механізму міграційних процесів як цілісної системи носить умовний характер. Однак воно необхідне для поглибленого пізнання закономірностей міграційних процесів.

Механізм міграційних процесів при існуючих особливостях розвитку економічних відносин повинен ставити й реалізувати такі основні цілі:

підвищення результативності всіх суспільних форм відтворення на основі збереження та розвитку інтелектуально-трудоного потенціалу суспільства;

збалансованість суспільного відтворення;

підвищення ступеня задоволення потреб суспільства в матеріальних благах і послугах у поєднанні з рівнем вивільнення людини з безпосереднього процесу виробництва матеріальних благ для переносу діяльності людей у сферу творчості.

На основі перерахованих вище цілей можна сформулювати групи завдань, що розв'язуються механізмом міграції:

господарсько-економічні, які характеризуються значеннями показників, що визначають переважно кількісне співвідношення витрат і результатів (валовий обсяг продукції, рівень відрахувань у бюджет, продуктивність праці, розмір заробітної плати). За допомогою показників даної групи можна характеризувати причини та спрямованість міграційних процесів.

політико-економічні, які припускають зміну комплексних критеріальних категорій, що дають соціально-економічну оцінку ефективності існуючих міграційних процесів та їх наслідків.

Завдання полягає в тому, щоб сформувати і надалі розвивати такий механізм міграції населення, при якому узгоджено взаємодіють усі поставлені цілі й максимально зважуються завдання для досягнення найбільшого задоволення існуючих суспільних потреб і реалізації соціально-економічних інтересів особистості.

Механізм міграції реалізується через сукупність управлінських функцій: прогнозування, планування, стимулювання, контроль, регулювання, координацію, організацію. Однак основна функція серед них – регулювання пропорцій суспільного відтворення.

Для характеристики структури забезпечення дієвості механізму міграції як одного з центральних системних елементів механізму застосовується функціональний підхід, відповідно до якого на основі виділених функцій пропонується сформувати у складі механізму міграції окремі елементи зі своїми методами й інструментами впливу на деякі аспекти міграції: системний елемент фінансового забезпечення, планування і бюджетування, балансування потоків мігрантів у рамках функції соціалізації.

З погляду створення умов для міграції населення основними елементами механізму міграції виступають: суб'єктивні (бажання індивіда переселитися) й об'єктивні (територіальні розбіжності у значущих для людини умовах життя, більшість з яких регулюється суспільством) фактори, що забезпечують процес міграції переселенцями.

Наступний системний елемент, властивий механізму міграції, – міграційні зв'язки. Вони існують як усередині форми організації продуктивних сил, так і поза нею, тобто між мігруючими суб'єктами в рамках даної суспільно-економічної формації й за її межами.

Важливим елементом ефективного функціонування механізму міграції є забезпечення сприятливих умов для його функціонування. Для цього пропонується застосовувати такі методологічні положення:

умови функціонування повинні забезпечувати баланс інтересів усіх учасників міграції, бути стабільними і досить гнучкими;

для різних напрямків міграційної активності потрібні відповідні режими їх здійснення і при необхідності стимулювання;

міграція як система має бути чітко збалансованою з процесами відтворення робочої сили за допомогою створення необхідної кількості робочих місць, які б ефективно функціонували;

міграція не повинна істотно змінювати (погіршувати) комплексні характеристики економічної стабільності та безпеки господарських систем, а також екологічних умов функціонування суспільства в рамках території.

Таким чином, міграційний клімат (умови функціонування) – це сукупність соціальних, політичних, економічних, юридичних та інших факторів, що визначають рівень інтенсивності міграційних процесів. Застосування запропонованих методологічних підходів дає можливість характеризувати міграційний клімат як особливу підсистему, що створює умови для найкращого використання суспільно-економічних відносин для розвитку продуктивних сил через активну міграцію в рамках функції соціалізації. Обсяг і напрямки міграції залежать від рівня та структури сукупного попиту на трудові ресурси, потенційної динаміки структурної перебудови економіки.

Система методів роботи механізму міграції розглядається як сукупність способів, що використовуються для реформування соціально-економічних зв'язків у суспільстві.

Процес роботи механізму міграції варто розглядати як цілеспрямовану діяльність усіх учасників суспільного відтворення щодо створення соціально-економічної інфраструктури держави на основі науково обґрунтованого розміру міграційних процесів при їх прогресивній структурі.

Процес роботи механізму міграції повинен бути організований на принципах: системності; забезпечення максимальної керованості; орієнтації на досягнення поставлених цілей; визначення ступеня раціональності централізації управління; забезпечення необхідних інформаційних характеристик управління; мінімізації зворотно-поступальних дій по горизонталі і вертикалі; узгодження процесу в просторі й часі. Процес роботи механізму міграції доцільно представляти у двох площинах (рис. 1): з погляду економічного і соціологічного підходів.

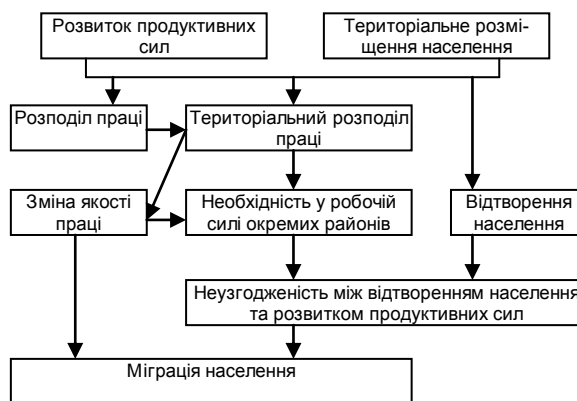


Рис. 1. Схема дії механізму міграції населення (економічний підхід)

Процес дії механізму міграції містить у собі певне коло економічних та демографічних явищ, структуру й характер зв'язків, що охоплюють ці явища, порядок (послідовність) реалізації зв'язків, що відображає їх необхідність і повторюваність. У його основу покладена теорія суспільного розподілу праці.

Оскільки обумовлений розвитком продуктивних сил розподіл праці лежить в основі процесу дії механізму міграції населення, будь-яка спроба регулювання міграційних процесів населення без обліку цього фактора буде ненауковою.

Безупинний розвиток продуктивних сил і вдосконалення виробничих відносин породжують постійну об'єктивну необхідність існування й удосконалення розподілу праці. Кожний ступінь у розвитку розподілу праці породжує свій механізм міграції населення, що діє лише під час її існування і на перехідних етапах при зміні формацій. Розвиток продуктивних сил змінив галузеву структуру суспільного виробництва внаслідок зростання механізації й автоматизації праці, рівня освіти і кваліфікації працівників та ін. Виходячи з цього, можна стверджувати, що поглиблення суспільного розподілу праці породжує необхідність змін її якості.

Поряд із суспільним розподілом праці важливу роль у механізмі міграції населення відіграє територіальний розподіл праці, який проявляється у спеціалізації окремих районів (територій) на виробництві певних видів продукції і міжрайонних економічних зв'язків, які виникають на базі цього. Спеціалізація території обумовлена чисельністю і структурою населення регіону.

Розподіл праці як у загальній, так і в територіальній формах через зміну якості праці обумовлює міграцію населення. Територіальна непогодженість відтворення населення з розвитком продуктивних сил виявляється також за допомогою міжрегіональної диференціації в рівні життя населення; вона особливо відчутна в умовах відносного дефіциту або про-

фіциту робочої сили в окремих районах, галузях, що є додатковим фактором міграції населення.

Економічний підхід до дослідження механізму міграції сконцентрований на вивченні мобільності населення як форми прояву економічних відносин і недооцінює соціально-психологічні фактори, що беруть участь у зародженні, плінні й розвитку міграції населення на рівні індивідумів і малих груп. Слід зазначити, що економічна та соціальна основи міграції переплетені, тому слід розглядати економіко-соціологічні основи міграції населення. Без пізнання дії механізму міграції населення в діяльності особистостей і соціальних груп перейти до практичного використання їх важко. Людина виступає не просто носієм здатності до праці, вона втілює в собі трудовий потенціал, споживача й особистість з її різноманітними ціннісними орієнтаціями.

Із соціологічної точки зору, схема дії механізму міграції населення може бути представлена в такий спосіб (рис. 2).

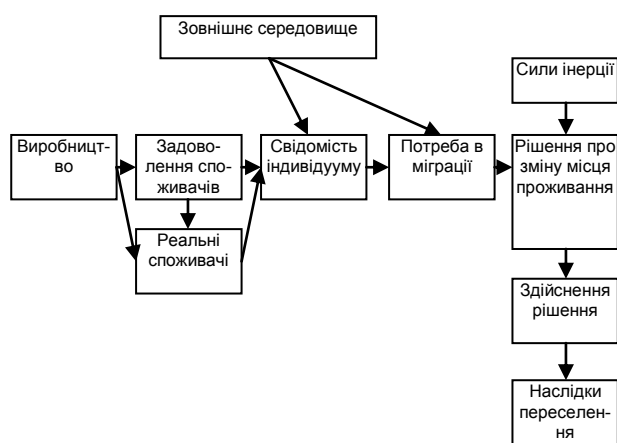


Рис. 2. Схема дії механізму міграції населення (соціологічний підхід)

Відповідно до запропонованої схеми дії механізму міграції існуючі протиріччя між реальними потребами і ступенем їх задоволення породжують потребу в міграції.

Із розвитком суспільства зростають потреби індивіда, причому головна роль переходить від матеріальних до інтелектуальних і соціальних потреб, наприклад, підвищення кваліфікації, потреба в просуванні по службі, в поліпшенні умов та якості праці і т. д. У такий спосіб об'єктивно існуюча потреба в міграції перетворюється в усвідомлену потребу (в даному випадку потреба в міграції – вторинна, вона є похідною від первинних потреб), що веде до прийняття і здійснення рішення про міграцію.

Література: 1. Бондырева С. К. Миграция (сущность и явление): Учебн.-метод. пособие / С. К. Бондырева, Д. В. Колесов. – М.: МПСИ; Воронеж: МОДЭК, 2004. – 296 с. 2. Демографический энциклопедический словарь / Гл. ред. Д. И. Валентей. – М.: Сов. энциклопедия, 1985. – 608 с. 3. Народонаселение. Энциклопедический словарь / Гл. ред. Г. Г. Меликян; [Ред. кол.: А. Я. Кваша, А. А. Ткаченко, Н. Н. Шаповалова, К. Д. Шеметов. – М.: Большая российская энциклопедия, 1994. – 640 с. 4. Романець О. Ф. Міграції населення та їх місце у вирішенні проблем використання трудових ресурсів // Наукові записки Тернопільського педуніверситету. – 1999. – С. 49 – 51.

Стаття надійшла до редакції
22.01.2008 р.

УДК 331.108

Пушкарь А. И.
Курдицкая О. С.

МНОГОАСПЕКТНЫЙ ПОДХОД К ПОСТРОЕНИЮ СИСТЕМ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

The formation and the motivation of the multispect approach to the building of personnel development system is made.

Стремительное изменение экономических условий деятельности предприятия, увеличение разнообразия и сложности интеллектуальных работ обуславливают актуальность тем формирования, развития и использования такого ресурса, как персонал. С другой стороны, увеличивается сложность управления данным объектом, так как сам объект усложняется: повышается средний уровень образования персонала, остается высокой динамика изменения содержания профессий, расширяется поток информации и учащаются информационные перегрузки персонала. Таким образом, практическая проблема построения системы развития персонала остается актуальной для новых реалий информационной экономики. Изучением и обоснованием важности развития персонала в информационной экономике занимаются многие отечественные и зарубежные ученые, такие, как М. Армстронг, Дж. П. Ходкинсон, П. Р. Сперроу, М. Уорнер, М. Витцель, К. Э. Вейк, А. Я. Кибалов и др., они достигли успехов в разрешении следующих задач: формулирования целей стратегического развития персонала [1], корректирования взаимодействия организационной культуры и развития персонала [2, с. 68; 3; 4], разработки систем управления качеством труда и конкурентоспособности персонала [5], формирования программ развития менеджеров виртуальных организаций [6], влияния качества коммуникаций и управления знаниями на развитие персонала [7; 8], формулирования функций развития персонала [9] и др.

Практическая проблема формирования системы развития персонала порождает ряд нерешенных научных задач, а именно: выявление характеристик и свойств многоаспектного объекта, обоснование динамической сложности протекаемых в рамках развития персонала процессов, выявление методов и критериев развития персонала, обоснование показателей развития персонала, оценка согласно этим показателям программ развития персонала и др.

Целью данной статьи является формирование и обоснование многоаспектного подхода к построению систем развития персонала.

Разнообразие систем развития персонала на отечественных и зарубежных предприятиях создает сложности в применении универсальных методов формирования таких систем. С одной стороны, все системы развития содержат некоторый унифицированный набор компонентов, как-то системы мотивации, некоторую структуру персонала, набор ключевых компетенций и т. д. А с другой – содержание компонентов может сильно различаться в зависимости от внутрифирменных и внутриотраслевых особенностей. В научной литературе нашли отражение такие компоненты, как мотивационный, профессиональный, структурный, поведенческий. Информационный, коммуникационный и культурно-ценностный компоненты систем развития персонала являются наиболее обсуждаемыми [2; 6; 7], однако другие компоненты не получили достаточного освещения в научной литературе, поэтому им мало уделяют внимания на практике. Проведенный анализ систем раз-