Лидерами по объёмам производства чёрных металлов в Украине являются комбинаты «АрселорМиттал Кривой Рог» (Днепропетровская область), "Азовсталь" и "им. Ильича" (Мариуполь, Донецкая область). На их долю приходится более половины украинского рынка чёрных металлов, а по отдельным категориям они обеспечивают 100% его поступлений.

Для отечественных предприятий, осуществляющих внешнеэкономическую деятельность, проблема управления международной конкурентоспособностью стоит очень остро. Поэтому для успешного функционирования украинских производителей на внешнем рынке необходимо оценивать уровень конкурентоспособности предприятий и разрабатывать пути его повышения.

Глобализация хозяйственной жизни, ослабление государственного регулирования, либерализация условий осуществления предпринимательской деятельности, создание региональных хозяйственных систем создают новые условия для осуществления операций на мировом рынке международными компаниями. Сегодня все большее количество отечественных компаний осуществляет операции за пределами внутреннего рынка. Существует прямо пропорциональная зависимость между экономической эффективностью деятельности предприятия и уровнем его конкурентоспособности.

Металлургический комплекс - это основа индустрии. Он является фундаментом машиностроения, обеспечивающего вместе с электроэнергетикой и химической промышленностью развитие научно-технического прогресса во всех звеньях народного хозяйства страны. Металлургия относится к числу базовых отраслей народного хозяйства и отличается высокой материалоемкостью и капиталоемкостью производства. На долю черных и цветных металлов приходится более 90% всего объема конструкционных материалов, применяемых в машиностроении. Состояние и развитие металлургической промышленности в конечном итоге определяют уровень научно-технического прогресса во всех отраслях народного хозяйства.

Перспективы развития глобального металлургического рынка зависят от трех ключевых проблем: как быстро и в каком направлении станет развиваться китайская экономика, каково будет ее влияние на глобальную металлургию; сможет ли развитие других стран БРИКС, и стран Центральной и Восточной Европы поддержать следующую волну роста мирового металлургического рынка; в каком

Приоритетом политики в промышленности Украины в целом и ее горно-металлургическом комплексе в частности должно стать существенное уменьшение энергоемкости производства. Реализация энергосберегающего направления развития металлургии сегодня необходимо рассматривать как актуальнейший путь решения проблемы энергозависимости нашего государства.

Остро стоит вопрос сохранения конкурентоспособности украинской металлопродукции в условиях роста цен на энергоносители. Поэтому для сохранения конкурентоспособности отечественной металлопродукции на внешних и внутреннем рынках необходимо активизировать действия и государства и предприятий, направленных на повышение качества продукции и снижение ее себестоимости.

С целью преодоления последствий сокращения производства стали в Украине, стабилизации внутренней ценовой ситуации на металлургическую продукцию, развития внутреннего рынка Минпромполитики была завершена работа над Государственной программы развития и реформирования горно-металлургического комплекса Украины на период до 2020 года.

Программа должна стать инновационно-инвестиционным проектом, который базируется на перспективных инвестиционных программах развития ведущих предприятий отрасли на периоды 2010-2020 годов. Реализация этих программ предусматривает значительные объемы инвестиций в реконструкцию и модернизацию производств, а также создание мощностей, для выпуска конкурентоспособной продукции с высокой частью добавочной стоимости.

В результате выполнения Программы вырастет эффективность производства и конкурентоспособность продукции, которая положительно отразится на развитии отраслей, которые используют металлопродукцию, на формировании бюджетов всех уровней и валютных поступлений, будет способствовать решению энергетических и экологических проблем.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ:

1. Аналитический бюллетень «Металлургия: тенденции и прогнозы». Вып. №9 итоги 2012 года. РИАРейтинг.- [Электронный ресурс]. Режим доступа: vid1.rian.ru/ig/ratings/met_9.pdf

2. Капранова Л.Г. Трансформація світових ринків металопродукції: роль і місце України в цих процесах / Л.Г.Капранова // Проблемы и перспективы развития сотрудничества между странами Юго-Восточной Европы в рамках Организации черноморского экономического сотрудничества и ГУАМ: Сборник научных трудов. Ливадия – Донецк: ДонНУ, 2007. – С. 572-576

УДК 331.108.244

ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМ СТАБІЛІЗАЦІЇ КАДРІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ З ВИКОРИСТАННЯМ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ

Єлиссєва Н.А., ст.викладач кафедри управління персоналом та економіки праці Донецького національного університету

Єлиссєва Н.А. Дослідження проблем стабілізації кадрів на підприємстві з використанням зарубіжного досвіду.

В статті досліджено проблеми стабілізації кадрів на підприємствах з виділенням і вивченням головної складової стабілізації кадрів – плинності працівників. Розглянуто основні аспекти процесу плинності кадрів в організації, охарактеризовані причини виникнення даної проблеми, її наслідки. Вивчений зарубіжний досвід з приводу вирішення проблеми плинності кадрів на підприємствах. Більшістю західних фірм плинність кадрів розцінюється як негативне явище, тому що це зумовлює зниження продуктивності праці та обсягів виробництва продукції. Цій проблемі надається належна увага на підприємствах Німеччини, США, Канади, Японії тощо. Визначено, що до високої плинності кадрів найчастіше призводять: відсутність адекватного планування персоналу, внаслідок чого працівників набирають в авральному режимі з усіма витікаючими з цього наслідками; незбалансована система мотивації та стимулювання праці, відсутність кар'єрного та професійного зростання; погано обладнані робочі місця, погано розвинена інфраструктура, виснажлива праця і т. ін. На підставі виявлених причин запропоновано деякі рекомендації зі скороченя плинності та стабілізації кадрів у сучасних умовах.

Ключові слова: стабілізація кадрів, плинність кадрів, рух персоналу, трудова кар'єра, внутрішній ринок праці, переміщення кадрів, колектив.

Елисеева Н.А. **Исследование проблем стабилизации кадров на предприятии с использованием зарубежного опыта.**

В статье исследованы проблемы стабилизации кадров на предприятиях с выделением и изучением главной составляющей стабилизации кадров - текучести работников. Рассмотрены основные аспекты процесса текучести кадров в организации, охарактеризованы причины возникновения данной проблемы, ее последствия. Изучен зарубежный опыт по поводу решения проблемы текучести кадров на предприятиях. Большинством западных фирм текучесть кадров расценивается как негативное явление, потому что это приводит к снижению производительности труда и объемов производства продукции. Этой проблеме уделяется достаточно внимания на предприятиях Германии, США, Канады, Японии и т.д. Определено, что к высокой текучести кадров чаще всего приводят: отсутствие адекватного планирования персонала, в результате чего работников набирают в авральном режиме со всеми вытекающими из этого последствиями; несбалансированная система мотивации и стимулирования труда, отсутствие карьерного и профессионального роста; плохо оборудованные рабочие места, плохо развитая инфраструктура, изнурительный труд и т.д. На основе выявленных причин предложены некоторые рекомендации по сокращению текучести и стабилизации кадров в современных условиях.

© Єлиссєва Н.А., 2013

Ключевые слова: стабилизация кадров, текучесть кадров, движение персонала, трудовая карьера, внутренний рынок труда, передвижение кадров, коллектив.

Eliseeva N. Research of staff stabilization's problems at the enterprise which base on foreign experience.

The article develops the problem of the staff stabilization at the enterprises of allocation and study of the main component of staff stabilization - rotation. Describes the main aspects of the staff rotation in the organization, and describes the causes of the problem, its consequences. Studied foreign experience about decision of firm's staff rotation problems. Most Western firms classifies staff rotation as a negative phenomenon, because it leads to lower productivity and production volumes. This issue has been overlooked at enterprises of Germany, the USA, Canada, Japan, etc Determined that the high turnover of personnel is often: the lack of adequate planning, personnel, resulting in workers trying to enter into emergency mode with all the ensuing consequences; unbalanced system of motivation and stimulation of labour, lack of career and professional growth; low equipped working places, poor infrastructure, exhausting work, etc. Based on the identified reasons offered some recommendations to reduce the fluidity and retain personnel in modern conditions.

Key words: staff stabilization, staff rotation, movement of personnel, work career, local labour market, staff shift, employees.

Постановка проблеми. На сучасних підприємствах однією з основних проблем є висока плинність кадрів, тому завдання підвищення ефективності формування стабільного трудового колективу визначають необхідність подальшого поглибленого теоретичного дослідження й розробки заходів зі зменшення плинності кадрів й узагальнення накопиченого досвіду.

Кадри в будь-якій країні й на будь-якому підприємстві є найважливішою складовою частиною трудових ресурсів, а проблеми управління стабілізацією кадрів - завжди актуальні. Стабільність праці є узагальнюючим показником ефективності праці, що характеризує сталість кадрового складу. Стабільність сприяє розвитку творчої активності, зростанню продуктивності праці, відповідно, вимагає розвитку й підтримки на високому рівні системи підвищення кваліфікації персоналу та професійної освіти, управління внутрішньовиробничим рухом персоналу, кар'єрою персоналу, оцінки потенціалу працівників.

В стабільних, стійких колективах є широкі можливості для постійного поліпшення техніко-економічних показників праці, зростання трудової та соціальної активності й ініціативи трудящих, підвищення рівня загальної та спеціальної освіти, вдосконалення соціально-побутових умов членів колективів та їх сімей. Колектив - це свого роду і дім, і родина, і школа, де від одного покоління до іншого переходять професійний досвід, майстерність, звичка працювати на совість; молоді передається відданість справі, готовність бути завжди попереду, на найважчих і вирішальних ділянках виробництва [4, с. 105]

Аналіз останніх джерел чи публікацій. Питанням раціонального використання робочої сили, скорочення її плинності, формування постійних кадрів присвячено праці багатьох зарубіжних та вітчизняних дослідників: Г. Беккера, Г. Боуена, Б. Вейсборга, О. Амоші, Д. Богині, Г. Дмитренка А. Егоршина [3], Л. Балабанової [2] М. Долішнього, Н. Лук'янченко, Є. Маслова, В. Роїка, М. Руткевіча, Л. Старіченко, Е. Шаповалової [4]та ін.

Метою статті є дослідження проблем стабілізації кадрів на підприємствах з виділенням і вивченням головної складової стабілізації кадрів – плинності працівників, а також вивчення зарубіжного досвіду щодо вирішення проблеми плинності кадрів з метою адаптації його до умов України.

Виклад основного матеріалу дослідження. У сучасних умовах найпоширенішими причинами руху робочих кадрів є спроба пошуку працівником роботи, яка буде відповідати його вимогам та задовольняти його потреби.

Діапазон руху робочих кадрів визначається у робітників диференціацією професій різного ступеня кваліфікації, у фахівців і службовців - диференціацією професій і посад. Рух робочих кадрів на внутрішньому ринку праці може бути різних видів: міжпрофесійним, міжпосадовим, переміщення з однієї категорії персоналу в ін. (з робітників у службовці або зі службовців у робітники). Внутрішньовиробничі переміщення робітників можуть відбуватися як в організованій формі - переведенням працівників на інші робочі місця з ініціативи адміністрації, так і в неорганізованій формі - внутрішньоорганізаційної плинності кадрів.

Класифікація трудових переміщень окремого працівника становить його трудову кар'єру.

Внутрішньоорганізаційна мобільність персоналу повинна сполучатися з певним ступенем стабільності робочих місць, що є необхідною умовою зростання продуктивності при використанні нової капіталомісткої техніки й підвищенні вимог до якості продукції [3, с. 82].

Класифікація факторів і умов стабілізації кадрів на підприємстві представлена на на рис. 1.

Внутрішньофірмові фактори впливу на підприємство виявляють постійний і безпосередній вплив на його функціонування. До таких факторів відносяться, людські ресурси (культура організації, кваліфікація й освіта робочої сили, пересування персоналу, у тому числі робітничих кадрів, кваліфікаційний склад керівництва), технічні ресурси (новизна устаткування, рівень наукових досліджень, наявність нових розробок, можливості виробництва); комерційні ресурси (наявність торговельної мережі організації, торговельної марки, якість товарів і послуг, номенклатура продукції, що випускається); фінансові ресурси (фінансові потоки, можливість до самофінансування, структура витрат, рівень заборгованості і т.ін. [5, с. 4]

Створення стабільних кадрів є одним з головних напрямків кадрової служби підприємства.

Одним з постійно розв'язуваних у сфері управління персоналом завдань є покриття потреби в персоналі внаслідок плинності кадрів, виходу працівників на пенсію і природного вибуття. Для грамотної організації роботи в цьому напрямку необхідно систематично проводити аналіз плинності кадрів за причинами звільнення і категоріями персоналу, якісного складу персоналу, вікового складу працівників, кількості вибуття працівників з природних причин (внаслідок смерті) На підставі цієї роботи формується резерв на заміщення робочих місць і посад працівників з числа працюючих на підприємстві, здійснюється співпраця зі службою зайнятості та формується резерв кандидатів на заміщення вивільнюваних робочих місць; проводиться робота з організації залучення працівників із зовнішніх джерел. [2, с. 153].

На початку третього тисячоріччя у світі склалася певна система високорозвинених держав, які сконцентрували в своїх організаціях висококваліфікований персонал, у тому числі й робітничі кадри.

Більшістю західних фірм плинність кадрів розцінюється як негативне явище, тому що це зумовлює зниження продуктивності праці та обсягів виробництва продукції. Цій проблемі надається належна увага у більшості розвинених країн світу.

Досвід Німеччини у вирішенні проблеми забезпечення підприємства кадрами з успіхом може бути адаптований до умов української економіки. На німецьких підприємствах прогноз готівкового складу фірми здійснюється за двома напрямами: прогноз очікуваного зміни креативного та професійного потенціалу працівників і визначення очікуваної чисельності персоналу. Отримані в ході прогнозу відомості є базою для прогнозу вивільнення персоналу, прийому на роботу і визначення потреби в розвитку персоналу. Для полегшення подальшої роботи всі ознаки якості персоналу розбивають на два сегменти «загальні знання і навички» та «спеціальні знання та навички, притаманні даному полю діяльності». Всередині кожного сегмента рекомендується дотримуватися такого розташування проявів ознак, яке відповідало б порядком ознак у векторі вимог, що пред'являються робочим місцем [2, с.98]. Незважаючи на те, що трендові моделі припускають сталість зміни навичок і нехтують існуванням верхньої межі прояву ознаки «навички», їх побудова дозволяє досягти хороших результатів у справі планування якості наявного персоналу.

Вивчаючи взаємозалежність факторів задоволення працею та плинністю кадрів на підприємствах Німеччини, дослідники визнали їх дуже тісною. Були виявлені зв'язки між розміром підприємства та рівнем плинності кадрів. Так, на великих підприємствах рівень плинності кадрів менш значний, однак дещо підвищеним є рівень захворюваності. Незадоволеність працею на малих підприємствах проявляється у формі плинності кадрів, а на великих - у формі прогулів роботи з посиланням на погіршення здоров'я.

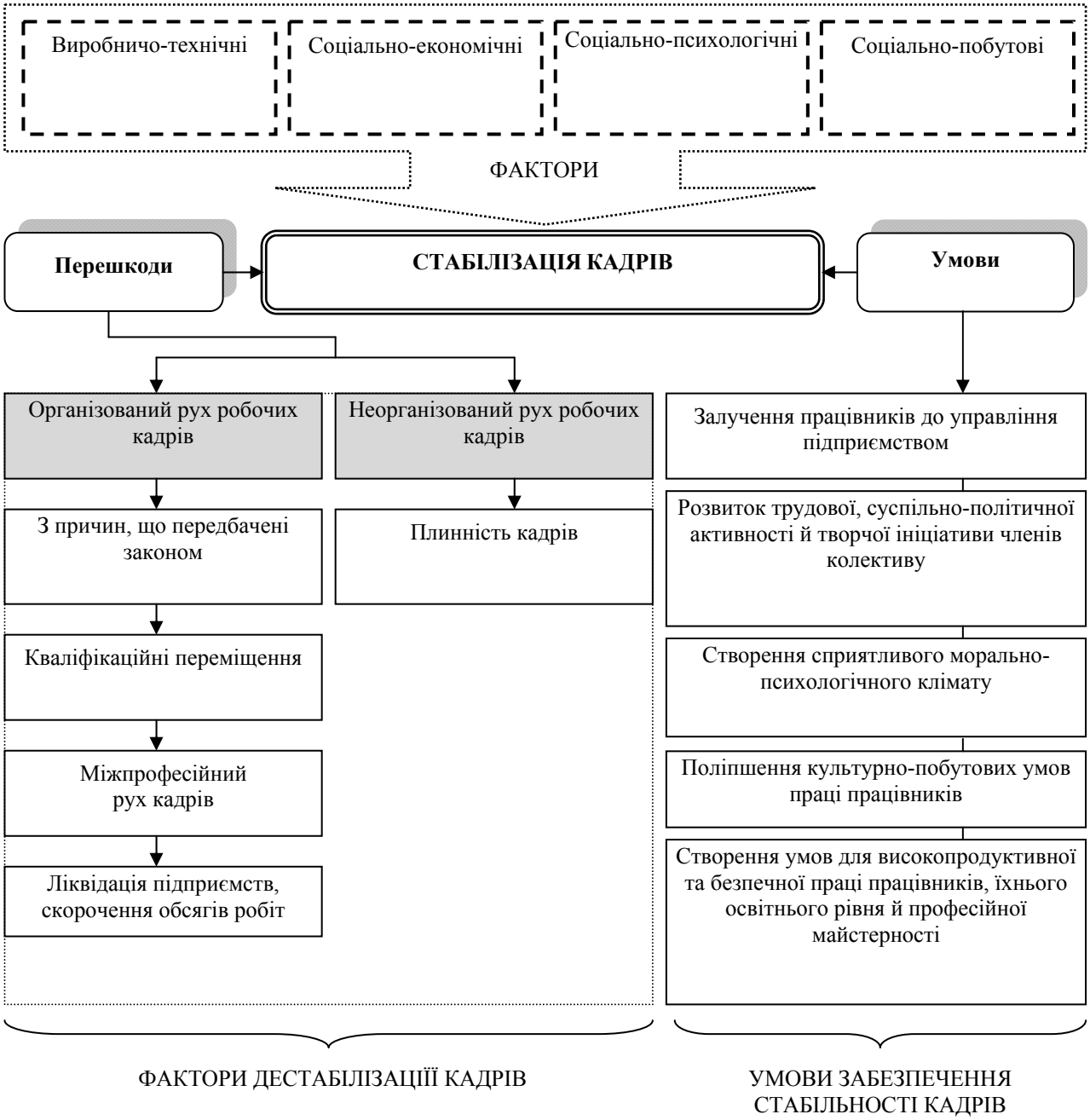

Рис. 1. Класифікація факторів і умов стабілізації кадрів на підприємстві

У США при дослідженні причин плинності кадрів було виявлено, що домінуючими факторами є:
- незадоволеність характером та умовами праці;
-термін роботи в організації (чим довше працює людина в організації, тим менше має вона підстав для звільнення);
-демографічні фактори (сімейний стан, вік, стать).

Згідно думки західних експертів з менеджменту, найбільш сприятливі можливості задоволення різних потреб працівників, створених в організаціях, в Японії. При цьому, як і у всіх сучасних організаціях, на озброєння приймається піраміда Маслоу, відповідно до якої кожна людина прагне задовольняти усі її потреби. Низькому рівню плинності персоналу в Японії сприяє, звичайно, пожиттєва форма найму на роботу, широко поширена практика неофіційних зустрічей співробітників одного та різних рівнів ієрархії. Тому японські працівники мало зацікавлені у налагодженні контактів за межами підприємства.

Слід зазначити, якщо на Заході робота сприймається засобом для досягнення мети, то для японців саме робота та соціальні контакти, що її супроводжують, є метою.

Японські підходи та методи в управлінні персоналом отримують широке просування та застосування в країнах Європи. Такими із них є: підготовка та прийняття управлінських рішень в процесі неформального обговорення працівниками різних щаблів ієрархії; розширення позаофісних контактів працівників підприємства; організація навчання менеджменту з орієнтацією на виховання персоналу; створення сприятливої атмосфери для спільної співпраці з метою забезпечення процвітання фірми. Наприклад у деяких організаціях у Німеччині застосовуються такі заходи - щорічно організовується проведення свят, екскурсій для співробітників та їх сімей, що дозволяє знайомитися, краще пізнавати один одного; надається можливість кожному співробітнику самостійно визначати початок та закінчення робочого дня, періодично проводяться збори, де розглядаються не стільки питання трудової дисципліни, а здебільшого результати роботи кожного. [3, с. 420]

Деякі західні фірми видають обов'язково інформаційні матеріали для нових працівників з тим, щоб інформація поступала більш об'єктивно, не упереджено, без впливу емоцій, почуттів того, якщо би це хто-небудь розповідав. Таким чином, зразу ж допомагають новим співробітникам швидше ознайомитися з оточенням, адаптуватися до соціальних норм та правил поведінки. Така практика в значній мірі сприяє стабілізації колективу, задоволенню потреб працівників та зниженню рівня плинності кадрів.

Як показують дослідження, найчастіше змінюють роботу робітники низької кваліфікації, які не мають перспектив, родини, у яких низька заробітна плата, місце проживання яких знаходиться далеко від міста роботи.

До високої плинності найчастіше наводять такі порушення в діяльності підприємства:

1. Високий відсоток помилок у системі набору нових співробітників, який може бути викликаний такими чинниками:

- відсутність адекватного планування персоналу, внаслідок чого працівників набирають в авральному режимі з усіма витікаючими з цього наслідками. Чітко спланована потреба в персоналі дозволяє залучати потрібних працівників;
- відсутність опрацьованих моделей компетенцій. Високий рівень ефективності діяльності і задоволення, одержуване співробітниками від роботи, що відповідає їхнім здібностям, дозволяє зберегти персонал, так як хороших працівників не потрібно звільняти, і задоволені працівники навряд чи стануть звільнятися.

2. Незбалансована система мотивації та стимулювання, в якій існують такі прорахунки як:

- оплата праці без обліку ступеня вкладу конкретного працівника (наприклад, всі працівники однієї посади отримують однакові оклади незалежно від результату їх виробничої діяльності), зарплата, не враховує рівень розвитку компетенцій працівників (наприклад, досвідчені фахівці і «новачки» отримують однакову винагороду), оплата нижче рівня, що склався на регіональному та галузевому ринках праці;
- зарплата «в конвертах», в результаті чого працівники не мають можливість брати кредити і оформляти візи для виїзду за кордон, а також повинні постійно відвойовувати зароблену зарплату у керівника, затримки виплати винагороди, не дотримання керівництвом домовленостей за рівнем оплати праці, різні відрахування й утримання із заробітної плати;
- відсутність кар'єрного та професійного зростання;
- робочі місця спроектовані таким чином, що передбачає жорстко фіксовану рутинну працю. Реструктуризацію робочих місць потрібно проводити таким чином, щоб у працівників була можливість досягати цілей в контексті виконуваної роботи й приймати самостійні рішення, це дасть їм можливість хоча б частково керувати своєю діяльністю, реалізовувати своєї потреби та в особистісному зростанні;
- не працює система зворотного зв'язку (наприклад, при плануванні діяльності не цікавляться думкою працівників, або працівників не інформують про стратегії та цілі підприємства), внаслідок чого працівники не відчувають причетності до діяльності організації;
- працівники не бачать сенсу у своїй діяльності або роботу, яку виконують, вважають не престижною.

3. Погані умови праці:

- фізичні, такі як погано обладнані робочі місця, перевантаженість офісу працівниками, погано розвинена інфраструктура (відсутні місця для харчування і відпочинку), забруднена атмосфера, виснажлива праця і т. ін.
- графіки роботи, спричиняють негативний вплив на здоров'я і особисте життя працівника (наприклад, постійна понаднормова робота, робота у нічний час) т. ін.

Висновки і пропозиції з проведеного дослідження.

Із причинами плинності персоналу необхідно працювати, їх можна усунути або знизити їхній вплив. На підставі виявлених причин необхідно здійснити наступні заходи:

1. Починати треба на етапі підбору персоналу:

- виробити єдиний стандарт підбору персоналу та затвердити його у керівника;
- розробити і запровадити єдиний механізм прийняття рішення щодо кандидатів; визначити, який оптимальний процес прийняття рішення щодо кандидатів (не затягнутий і не поспішний, в ідеалі - менше двох тижнів, але без шкоди для якості прийняття рішення);
- прийняти на роботу грамотного фахівця з підбору персоналу, якщо організація велика. Перед таким фахівцем ставляться завдання розробки системи оцінки особистісних якостей кандидата з урахуванням єдиного стандарту підбору і особливостей конкретної вакансії, розробки схеми оцінки професійних якостей кандидата з участю фахівців галузі;
- якісно інформувати кандидатів про особливості роботи, посадові обов'язки, системи заохочень і покарань тощо;
- заздалегідь планувати потреби в персоналі.
- упевнитися в тому, що безпосередній начальник прийнятого на вакантну посаду працівника присутній при відборі і відчуває деяку відповідальність за долю новачка;

Як правило, у організації при звільненні працівника є два тижні на підбір нового фахівця. На випадок аврального підбору повинен бути сформований кадровий резерв, а в організації повинен бути розроблений і впроваджений принцип взаємозамінності фахівців.

2. Зрівняти заробітні плати інших підприємств зі своїми даними, переглянути ставки там, де вони нижче, і там, де вони вище, тому що переплата також як і не доплата чревата економічними втратами. Також потрібно провести дослідження з інших виплат (лікарняним, відпусткам, пільгам).

3. Переглянути структуру заробітної плати, переважно за допомогою оцінки складності роботи, для виявлення неадекватних ставок, проаналізувати диференційовані тарифи, переглянути їх, якщо виявляться «перекоси ставок». Якщо відбуваються значні коливання в оплаті в результаті системи премій, перевірити ці системи й переглянути їх.

4. Зрівняти умови праці (години роботи, гнучкість змін, устаткування, ергономіку робочих місць, стан систем опалення, кондиціювання, освітлення) свого підприємства з умовами праці конкурентів ринку. Розробити заходи щодо поліпшення умов праці: більш гнучкий графік роботи, нові меблі або перестановка меблів, додавання освітлення можуть зробити чудеса. Провести або замовити дослідження задоволеності своєю працею й умовами праці співробітників для одержання повної інформації про те, чому саме, якими аспектами праці незадоволені співробітники.

5. Кожний керівник, особливо керівник середньої ланки повинен бути ретельно підібраний на цю посаду, повинні бути оцінені його потенціал і можливості. Вони повинні постійно удосконалюватися шляхом навчання й підвищення кваліфікації. Причому, ефективніше, якщо таке навчання відбувається не внутрішніми тренерами, а зовнішніми фахівцями.

6. Можливо, співробітники не відчувають необхідності своєї роботи в масі всього підприємства. Треба спробувати зробити їхню роботу більш привабливою шляхом підвищення відповідальності, розширення сфери діяльності або скорочення непотрібної, монотонної роботи на даній посаді. Необхідно досліджувати мотивацію співробітників для визначення методів підвищення ефективності їх праці.

7. По кадровій статистиці найбільший відсоток плинності відбувається в перші три місяці роботи співробітника, тому що ніхто не вводить його в посаду, не адаптує до нової роботи, до нової культури компанії. Саме в перші три місяці в співробітника або з'являється лояльність до компанії, або вона вже не з'являється ніколи. Необхідно більше уваги приділяти програмі адаптації працівників, особливо адаптації менеджерів середньої ланки й рідких фахівців високої кваліфікації.

8. Оскільки люди часто самі не завжди точно знають причини звільнення або не хочуть їх називати, для докладного аналізу плинності краще використовувати спеціальні анкети та анкети для аналізу мотивації до праці, з яких можна отримати необхідну інформацію Ця інформація доповнюється вивченням ситуації на місці.

За допомогою застосування вище представлених заходів кадрові служби підприємств будуть мати можливість контролювати плинність кадрів на підприємстві.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ:
1. Програма підготовки і використання кадрів в економіці Донецької області. – Донецьк: Донецька державна обласна адміністрація, 2005. – 150 с.
2. Балабанова Л.В. Управління персоналом: підручник / Л.В. Балабанова, О.В. Сардак. – К.: Центр учбової літератури, 2011. – 468 с.
3. Егоршин А.П. Управление персоналом: Учебник для вузов. – 6-е изд., доп. и перераб./А.П. Егоршин. – Н.Новгород: НИМБ, 2007. – 1100 с.
4. Управління рухом робочих кадрів на внутрішньому ринку праці/ Н.Д.Лук'янченко, В.Г.Шульга, Е.В. Шаповалова. - Донецьк: ДоНУ, 2007. – 207 с.
5. Приймак В. Пропозиція робочої сили на поточному ринку праці України та її багатофакторний аналіз/В. Приймак // Україна: аспекти праці, №2. – 2005. – С. 3-9.
6. В помощь HR-специалисту. Справочник квалификационных характеристик профессий работников [Электронный ресурс]. – Режим доступу: http://www.jobs.ua/info
7. Официальный сайт ДТЭК [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.dtek.com

УДК 338:930.85:008.2

ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЕ ТРАНСФОРМАЦИИ КАК ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФЕНОМЕН ЦИВИЛИЗАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ

Ефременко А.В., аспирант кафедры «Международная экономика» Донецкого национального университета

Єфременко А.В. Технологічні трансформації як економічний феномен цивілізаційного розвитку.

Стаття присвячена дослідженню концепцій технологічних трансформацій в рамках цивілізаційного розвитку. У зв'язку з тим, що сучасні технологічні зміни вимагають окремого, більш глибокого аналізу, визначено закономірності, механізми реалізації та результати технологічних перетворень в рамках єдиної наукової концепції. На основі проведеного аналізу зроблені висновки про те, що технологія перетворюється на базову, багатоаспектну складову людської діяльності, а також, що технологічні трансформації протікали в рамках трьох основних етапів розвитку економічної системи: доіндустріальний, індустріальний і постіндустріальний. Перша половина XXI століття ознаменувала епоху становлення постіндустріальної цивілізації, в якій чільну роль грають сучасні технології, людські здібності, інтелект та інформація.

Ключові слова: технологічні трансформації, технологія, цивілізаційний розвиток, науково-технічний прогрес, постіндустріальне суспільство.

Ефременко А.В. Технологические трансформации как экономический феномен цивилизационного развития.

Статья посвящена исследованию концепций технологических трансформаций в рамках цивилизационного развития. В связи с тем, что современные технологические изменения требуют отдельного, более глубокого анализа, определены закономерности, механизмы реализации и результаты технологических преобразований в рамках единой научной концепции. На основе проведенного анализа сделаны выводы о том, что технология превращается в базовую, многоаспектную составляющую человеческой деятельности, а также, что технологические трансформации проистекали в рамках трех основных этапов развития экономической системы: доиндустриальный, индустриальный и постиндустриальный. Первая половина XXI века ознаменовала эпоху становления постиндустриальной цивилизации, в которой главенствующую роль играют современные технологии, человеческие способности, интеллект и информация.

Ключевые слова: технологические трансформации, технология, цивилизационное развитие, научно-технический прогресс, постиндустриальное общество.

Efremenko A. Technological transformation of the economic phenomenon of civilization development.

The article investigates the concept of technological transformation in the development of civilization. Due to the fact that modern technological changes require a separate, more in-depth analysis, identifies patterns, mechanisms of implementation and the results of technological change within a single scientific concept. Based on the analysis of the conclusions is that technology becomes a core, multi-faceted component of human activity and also technological transformation flowed through the three main stages of development of the economic system: pre-industrial, industrial and post-industrial. The first half of the XXI century marked the era of the formation of post-industrial civilization in which the leading role played by modern technology, human skills, intelligence and information.

Keywords: technological transformation, technology, civilized development, scientific and technological progress, post-industrial society.

Постановка проблемы. На данном этапе развития актуальность темы исследования обусловлена тем, что в современном обществе происходят кардинальные изменения, приводящие к определяющей роли знаний в качестве фактора социального и экономического развития. Мировое хозяйство входит в постиндустриальную эпоху, основой которой становятся принципиально новые, информационно-коммуникационные, биотехнологии, нано-технологии и другие наукоемкие технологии.

Синтез трудовых и природных ресурсов находит свое выражение в технологической динамике цивилизаций, постоянной смене технологических способов производства, технологических укладов и поколений техники, больших и средних волнах инноваций, позволяющих преодолевать технологические и экономические кризисы.

Как показывает практика, становление системы информационных технологий, определяющих структуру распределения ресурсов в условиях современной стадии цивилизационного развития, не приводит к равенству возможностей, а воспроизводит на новом витке развития факторы сохранения неравенства.

Это тем более актуально, так как разворачивающийся в мире в начале XXI века технологический переворот может привести к увеличению технологического разрыва между цивилизациями и обострению глобальных противоречий.

Анализ последних исследований и публикаций. Степень разработанности проблемы технологической транформации в рамках цивилизационного аспекта, а также взаимосвязи с принципами эволюционной экономики, областью применения этих принципов в исследовании закономерностей технологической трансформации современной экономической системы исследовались представителями классической школы: А. Смит, Дж. Ст. Милль, Т. Мальтус; социально-экономическое продолжение они нашли в трудах К. Маркса и Ф. Энгельса; важность отдельных эволюционных принципов признавали представители маржинализма: А. Маршалл, К. Менгер. Анализ Ф. Листом, Г. Шмоллером, М. Вебером исторического развития послужил основой зарождения институционально-социологического направления в трудах Т. Веблена и получил воплощение в неоинституциональных исследованиях А. Алчияна, Р. Коуза, Д. Норта, О. Уильямсона, на которые опирается современная эволюционная теория У. Витта, Р. Коуэна, Л. Магнусона, Р. Нельсона, С. Уинтера, Дж. Ходжсона. Серьезный вклад в развитие институционально-эволюционного подхода внесли представители отечественной экономической науки: Л.И. Абалкин, О.И. Ананьин, Д.Б. Берг, С.Ю. Глазьев, В.Л. Макаров, А.Н. Нестеренко, А.Н. Олейник, Ю.М.Осипов, В.Л. Тамбовцев и другие экономисты.

Самостоятельное место в экономической науке занимают работы, посвященные информационно-коммуникационным технологиям и их организационным формам. Данный спектр проблем представлен в трудах как зарубежных (Р. Вайберг, М. Кастельс, Д. Тэмпскотт, К.

© Ефременко А.В., 2013