

## **КАДРОВІ РИЗИКИ ТА РІВЕНЬ ОСВІТИ: ІННОВАЦІЙНІ НАПРЯМКИ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ**

© Гончаров Є.В., 2008

Досліджено взаємозалежність між якістю освіти та персоналу, визначено вплив глобалізації на ці процеси, охарактеризовано економічну категорію “кадровий ризик” та визначено роль освіти в мінімізації кадрових ризиків. Надано характеристику механізму управління кадровими ризиками на локальному рівні з урахуванням інтеграційних і глобалізаційних процесів, в основі якого – обґрунтована економічна дефініція “кадровий ризик” і закладений інструментарій його оцінювання.

**Ключеві слова:** глобалізація, інновація, кадрова політика, кадровий ризик, конкурентоспроможність, освіта, персонал, управління персоналом.

**Interdependence is explored between quality of education and personnel, influence of globalization is certain on these processes, description is given to the economic category “skilled risk” and the role of education is certain in minimization of skilled risks. Description of mechanism of management by the skilled risks is given at a local level taking into account integrations and globalizations processes, in the basis of which grounded economic definitiya “skilled risk” and a tool to his estimation is stopped up.**

**Key words:** globalization, innovation, personnel management policy, risks of personnel employment, competitiveness, education, personnel, personnel management.

### **Постановка проблеми**

Проблема підвищення конкурентоспроможності національної економіки не може бути вирішена без підвищення якості освіти та управління персоналом [1]. Водночас недосконала система вищої освіти загострює проблему конкурентоспроможності як робочої сили, так і національної економіки, особливо в умовах глобалізаційних процесів [2].

Надання Україні статусу держави з ринковою економікою, вступ до Всесвітньої торгової організації і Європейського Союзу (ЄС) вимагає адаптації усього національного господарства до інтернаціоналізації виробництва і глобалізації економіки. Саме ці процеси, пов’язані з підвищенням вимог до рівня конкурентоспроможності кожного суб’єкта господарювання, збільшенням кількості підприємств інших країн на внутрішньому ринку і виходом вітчизняних підприємств на зовнішній, спонукають удосконалювати кадрову політику будь-якого підприємства на основі підвищення освітнього рівня працівників.

З урахуванням тих обставин, що для вітчизняних (українських) підприємств приєднання до СОТ (ЄС) передовсім стане ареною конкурентної боротьби на ринках збуту своєї продукції, відповідно і кадровий потенціал підприємств повинен бути на конкурентоспроможному рівні і забезпечити виготовлення конкурентоспроможної та якісної продукції. Водночас дані досліджень констатують той факт, що не більше ніж 300 українських підприємств працюють відповідно до вимог стандартів ISO серії 9000, лише 0,8 % мають зареєстровані товарні знаки в Україні і лише 0,002 % – в інших країнах. Недосконала конкуренція на внутрішньому ринку праці створює передумови для встановлення єдиного можливого стійкого зв’язку при розподілі праці в процесі глобалізації між Україною та індустріально розвиненими країнами, яка полягає у такому: вплив

кваліфікованої робочої сили за межі національного ринку праці – з одного боку, при використанні некваліфікованої робочої сили на внутрішньому (національному) ринку праці з можливою участю транснаціонального капіталу для виробництва в Україні низькотехнологічної продукції за заниженими цінами – з іншого.

Основними передумовами для розвитку національного ринку праці у ході інтернаціоналізації і глобалізації саме в такій площині є такі проблеми: невідповідність національного ринку праці ринковим механізмам ЄС; невідповідність між темпами розвитку економіки і зайнятості з урахуванням обмеженості інвестиційних ресурсів для створення робочих місць і викривленої структури зайнятості між сферами виробництва і послуг; недосконалість системи професійного навчання, підготовки і перепідготовки, відбору і тестування, підвищення кваліфікації кадрів на всіх рівнях національної економіки; неефективна робота служб управління персоналом на підприємствах.

Отже, в умовах глобалізації загострюється негативна дія ризиків, пов'язана не тільки з виходом національних підприємств на зовнішній (світовий) ринок, але й з їхньою конкурентоспроможністю на внутрішньому (національному) ринку. За таких обставин позитивні наслідки ризику, пов'язаного з діяльністю на вдалий результат (переводом отримання прибутку), фактично виключається.

*Виділення невирішених частин загальної проблеми.* При таких проблемах виникає необхідність розроблення ефективного механізму управління якістю підготовки робочої сили для потреби економіки з погляду зниження ризиків взагалі і кадрових ризиків зокрема в самому механізмі стратегічного управління економічною системою (підприємством, галуззю, регіоном, національним господарством загалом). Оскільки в методологічному плані дефініція “кадровий ризик” взагалі не розглянута провідними вченими-економістами у галузі ризикології, ускладнюється саме формування ефективного механізму управління працею і кадрами на будь-якому рівні.

### **Аналіз останніх досліджень і публікацій**

Існують багатовекторні підходи до вирішення розглянутих проблем. З погляду інтеграційних процесів України проблема конкурентоспроможності національних підприємств розглянута такими українськими вченими-економістами, як І.В. Багрова, А.Е. Воронкова, О.О. Гетьман, О.Ю. Григор'єва, В.В. Дорофійенко, Ю.В. Макогон, М.Г. Никитина, Л.А. Панкова та ін. З погляду конкурентоспроможності робочої сили проблема розглянута в Україні Т.І. Богдановою, Д.П. Богиней, Н.Л. Гавкаловою, О.А. Гришнвою, С.П. Калининою, А.М. Колотом, Н.Д. Лукьянченко, І.Л. Петровою та ін.

Водночас у сучасних наукових дослідженнях опосередковано розглянуто комплексні підходи досягнення конкурентоспроможного рівня економічних систем на основі підвищення якості освітніх послуг та адаптації системи освіти до глобалізаційних процесів.

### **Постановка цілей**

Отже, як у методологічному, так і у науково-практичному плані необхідна характеристика механізму управління кадровими ризиками на локальному рівні з урахуванням інтеграційних і глобалізаційних процесів, в основі якого обґрунтована економічна дефініція “кадровий ризик” і закладений інструментарій його оцінки.

Необхідно враховувати, що проблема управління персоналом та економічною системою не може бути вирішена без адаптації системи освіти до глобалізаційних процесів із урахуванням характеристики механізму зниження кадрових ризиків у теоретичному плані та розроблення інструментарію його оцінки – у науково-практичному.

### **Виклад основного матеріалу**

Вивчення етапів формування наукових уявлень про ризик всередині XIX в. дає змогу констатувати, що сьогодні категорія “ризик” все більше стає загальнонауковим поняттям і предметом міждисциплінарних досліджень, що виходять за межі тієї або іншої конкретної науки.

Маючи португало-іспанські корені, слово “ризик” в буквальному розумінні означає “небезпека”. За своєю сутністю ризик, з одного боку, пов’язаний з діяльністю на вдалий результат, а з іншою – із уникненням можливої невдачі під час здійснення певної діяльності.

У нашому випадку під діяльністю можна розуміти підготовку кадрів у системі освіти для потреб національної економіки і досягнення, при цьому, необхідного рівня конкурентоспроможності робочої сили як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринку.

Своєю чергою, такий рівень конкурентоспроможності не може бути досягнутий, а відповідно не може бути понижений і сам ризик в діяльності, якщо економічна система не має у своєму розпорядженні конкурентоспроможної робочої сили і достатнього кадрового потенціалу. Маючи у своєму розпорядженні достатній кадровий потенціал – працівників з необхідним освітнім рівнем, будь-яке підприємство в умовах конкуренції може йти на ризик, ухвалюючи стратегічні рішення і отримати прибуток. Отже, в системі освіти категорія ризик розглядається нами як складова дефініція трьох базових дисциплін – економіки праці, ризикології та міжнародних економічних відносин.

Аналіз класичних (Мілль, Сеніор) і неокласичних (Маршалл, Пігу) теорій про ризик з погляду соціально-філософського підходу дає змогу виділити основні елементи в його характеристиці – капітал, підприємницька діяльність і прибуток – з одного боку, а також вірогідність можливих втрат, що пов’язані з помилковими рішеннями у ході досягнення стратегічних цілей підприємства. Беручи до уваги об’єктивну природу ризику, яка, на відміну від суб’єктивного підходу, не виключає дії зовнішнього середовища на господарську діяльність і, як наслідок, ступеня підвищення ризику на підприємстві, прийmemo за основу вплив такого чинника, як “конкурентна боротьба” на внутрішньому (національному) і зовнішньому ринках. Саме цей чинник під час глобалізації має істотну дію на розвиток будь-якого суб’єкта господарювання і рівень доходів його працівників.

Стає очевидним, що конкурентоспроможність економічної системи залежить від її можливості мінімізувати негативний аспект ризику, пов’язаний з ухваленням рішень про виробництво і реалізацію того або іншого продукту, що, своєю чергою, вимагає враховувати такі функції економічного ризику: а) інноваційну (впливає на ефективність виробництва); б) регулятивно-конструктивну (впливає на форму управління трудовими ресурсами); в) захисну (впливає на економічну безпеку); г) аналітичну (впливає на вибір найприйнятнішого варіанта досягнення мети) [3]. Очевидно, що за відсутності кваліфікованого персоналу, який має достатній освітній рівень фахової підготовки, неможливо виправдати будь-який ризик, пов’язаний з господарською діяльністю і ухваленням рішень, і, тим більше, прийняти правильне управлінське рішення під час досягнення стратегічних цілей і підтримки конкурентоспроможного рівня, підвищення ефективності виробництва і отримання прибутку тощо. Саме від кваліфікації персоналу залежить запобігання невиправданим (авантюрним) ризикам, які, при різній їхній класифікації, пов’язані з технічним провалом виробництва (див. Й. Шумпетер), нераціональною фінансовою діяльністю (див. Ю. Осипов), неефективною комерційною діяльністю (див. З. Валдайцев) та іншими чинниками. Очевидними є також і ті обставини, що відсутність кваліфікованого персоналу не дасть економічній системі змоги реалізувати стратегію розвитку на основі раціонального використання економічних ресурсів, підвищити продуктивність, збільшити чистий дохід і прибуток. Як показує аналіз внутрішніх чинників економічної системи, що впливають на рівень ризику, його негативна дія на 90 % залежить від некомпетентності керівництва, браку професійного досвіду, низького рівня підготовки персоналу, недосконалої організації праці – з одного боку, і від так званих чинників “ННН” (за Б. Леонтьєвим і Р. Клейнером) – некомпетентності, недбайливості і несумлінності [4].

З урахуванням вищевикладеного саме поняття “кадровий ризик” можна обґрунтувати так: “Кадровий ризик, пов’язаний з відсутністю кваліфікованого персоналу, є невдалим результатом у процесі діяльності під впливом негативних чинників зовнішнього середовища, непродуманою і неефективною господарською діяльністю через недосконалу кадрову політику. При цьому формування достатнього кадрового потенціалу і підвищення кваліфікації кадрів дозволяє економічній системі отримати максимальну користь при ухваленні стратегічних рішень і,

однаковою мірою – підвищити ступінь обґрунтованості ризикової діяльності, що забезпечить отримання позитивного результату” [4]. Зниження кадрового ризику можливе за умови формування ефективного механізму кадрової політики на підприємстві, який спочатку повинен бути оснований на встановленні безпосереднього зв’язку з системою освіти, вживанні ефективних методів формування та управління персоналом.

Зниження негативної дії ризиків на основі удосконалення кадрової політики, використання об’єктивних і цілком реальних можливостей підприємства і доступних інструментів, що не вимагають додаткових капітальних вкладень, допомагає нейтралізувати негативні чинники, які перешкоджають розвитку підприємств – з одного боку, і мінімізувати ухвалення авантюрних ризикових рішень (підприємницьких, фінансових, транспортних та інших) – з іншого.

Очевидно, що за відсутності ефективної системи освіти і кваліфікованого персоналу неможливо знизити будь-який економічний ризик і, тим більше, ухвалити правильне управлінське рішення в процесі досягнення стратегічних цілей і підтримки конкурентоспроможного рівня.

Водночас, з урахуванням тих проблем, що є в Україні, пов’язаних з регулюванням ринку праці і управлінням персоналом, низьким рівнем конкурентоспроможності робочої сили та іншими чинниками, механізм зниження кадрових ризиків вимагає детальнішого опрацювання. Насамперед потрібне розроблення ефективної системи оцінки кадрових ризиків.

Над цією проблематикою сьогодні працюють вчені-економісти Східноукраїнського національного університету ім. Володимира Даля (м. Луганськ). В основу такої методології можуть бути покладені як окремі елементи ризикології (кількісні та якісні способи оцінки ступеня ризику, статистичні методи, методи аналогії та комбінування), так і специфічні елементи оцінки на основі кадрового аналізу, що вживаються в економіці праці (“атестація 360”, “Центр оцінки”, “МВО”, “ВАК8” тощо) [2, 4, 5].

### **Висновки**

Зазначимо, що ця проблематика не може розглядатися без урахування можливості системи освіти задовольнити потреби ринку праці – з одного боку, запити роботодавців – з іншого, і глобалізаційних процесів, що відбуваються.

Отже, розроблення механізму зниження кадрових ризиків, безумовно, враховує вимоги міжнародного розподілу праці і світової торгівлі, євроінтеграційні та глобалізаційні процеси і, зокрема – вимоги до підвищення якості освітніх послуг і норм Болонського процесу.

### **Перспективи подальших досліджень**

Дослідження цієї проблеми вимагає у найближчий час розроблення концептуальних, методологічних і методичних положень в галузі економіки праці та ризикології. Це, безумовно, характеризує проблематику, що висвітлена, як міжгалузевий об’єкт дослідження, з наукового погляду.

1. Качан С.П., Шушпанов Д.Г. *Управління трудовими ресурсами: Навч. посібник.* – К.: Видавничий дім “Юридична книга”, 2005. – 358 с. 2. Уманський О.М., Сумцов В.Г., Гордієнко В.Д. *Соціально-трудова відносина: Навч. посібник.* – Луганськ: вид-во СНУ ім. В.Даля, 2003. – 472 с. 3. Лапуста М.Г., Шаршукіна Л.Г. *Риски в предпринимательской деятельности.* – М: ИНФРА-М, 1998. – 224 с. 4. Гринева Н.Е., Гончаров Е.В., Додонов О.В. *Формирование механизма снижения кадровых рисков предприятия в условиях интернационализации производства и глобализации экономики // Научный журнал “Менеджер” ДонДУУ.* – № 3 (41), 2007. – С. 130–135. 5. Гончаров В.М., Додонов О.В., Припукень В.Ю., Радомська М.С. *Оплата праці у виробничій сфері: проблеми та методологія збільшення заробітної плати в умовах ресурсозбереження: Монографія / Під заг. ред. д.е.н., проф. В.М. Гончарова.* – Донецьк: ТОВ “Альматео”, 2006. – 246 с.