

Олег КОНОНОВ

здобувач вищої освіти 3 курсу ОС «Бакалавр»
спеціальності 073 «Менеджмент»

Науковий керівник: **Ірина АНДРЕЙЦЕВА**

канд. екон. наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту,

Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка,
м. Кам'янець-Подільський

ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТОК ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ

Однією з гострих і найбільш значущих проблем для сталого соціально-економічного розвитку України є проблема збереження й зміцнення трудового потенціалу. Персонал підприємства є ключовим ресурсом у функціонуванні підприємства. Від ефективності його використання, а також від знань і вмінь керівників і фахівців, їх здатності швидко реагувати на динаміку ринкової кон'юнктури безпосередньо залежить ринковий успіх. Саме тому виникає нагальна потреба у підтримці високого рівня розвитку та організації праці персоналу на підприємствах.

Серед українських дослідників вагомий внесок у вивчення проблеми формування, використання та розвитку трудового потенціалу в умовах ринкових перетворень в Україні належить О. Амоші, В. Антонюк, С. Бандуру, Д. Богині, О. Грішновій, М. Долішньому, Т. Заяць, В. Куценку, О. Новіковій, І. Петровій, В. Стешенко, А. Чухно, Л. Шевчук [1; 2]. У роботах вчених досліджуються різні аспекти розвитку трудового потенціалу підприємств. Такими вченими, як: Воронкова А. Е., Баб'як М. М., Коренев Е. Н., Мажура І. В. досліджується вплив культури підприємства на формування й розвиток трудового потенціалу [3].

Одним із пріоритетних завдань формування та використання трудового потенціалу є попередження виникнення загроз його розвитку та стабілізація його позитивних кількісно-якісних характеристик. У зміст поняття “формування трудового потенціалу” вкладаємо процес його розвитку та переходу в більш

досконалий стан, який забезпечує його якісне та кількісне відтворення, найповнішу реалізацію та ефективне використання. Він передбачає демографічний, психофізіологічний, інтелектуальний, культурний розвиток населення для формування його економічної активності.

Трудовий потенціал – це сукупна чисельність громадян працездатного віку, які за певних ознак (стан здоров'я, психофізіологічні особливості, освітній, фаховий та інтелектуальний рівні, соціально-етнічний менталітет) здатні та мають намір провадити трудову діяльність [6].

Збереження трудового потенціалу – це подолання причин його руйнування, попередження виникнення загроз його розвитку та стабілізація його позитивних кількісно-якісних характеристик. Розвиток трудового потенціалу – це процес переходу в більш досконалий стан, який забезпечує його якісне та кількісне відтворення, найповнішу реалізацію та ефективне використання. Він передбачає демографічний, психофізіологічний, інтелектуальний, культурний розвиток населення для формування його економічної активності.

Однією з основних причин, які стримують розвиток трудового потенціалу в Україні, є демографічна криза. Відбувається звуження демографічної бази відтворення трудового потенціалу через низький рівень народжуваності, високий рівень смертності, трудову еміграцію працездатного населення, скорочення тривалості життя, погіршення вікової структури, що призводить до щорічного зниження рівня трудового потенціалу та скорочення трудових ресурсів.

Система вищої освіти, в результаті постійних імітаційних реформ, посиленої комерціалізації та відсутності системи прогнозування потреби у фахівцях різних галузей економіки, не забезпечує відповідності підготовки кадрів суспільним потребам.

Зниження якісних характеристик освітньої та наукової підготовки трудових ресурсів досить негативно відображається на їх конкурентоспроможності в умовах зростання інтелектуальної, інноваційної складової виробничого процесу, який вимагає нестандартних рішень, розвитку особистості та її ціннісної орієнтації.

Не може задовольнити потреби національної економіки система професійного навчання, підготовка кваліфікованих робочих кадрів. Суттєво зменшився інженерний потенціал, має місце загальнодержавна деформація промислово-економічної структури виробництва у всіх регіонах України. Це відбувається на фоні зростання зовнішньої міграції працездатного, висококваліфікованого населення країни, втрати якого складають близько 3,5 млн осіб [5].

Тому, дуже важливо створити умови для заохочення підприємств витратити кошти на підвищення кваліфікації та освітнього рівня працівників. Частково ця проблема вирішується законодавчо, шляхом дозволу на включення до валових витрат оплати підготовки та перепідготовки працівників у вищих навчальних закладах України за профілем діяльності підприємства.

Різкому погіршенню стану здоров'я людей, у тому числі їх працездатної частини сприяє низька ефективність функціонування системи охорони здоров'я, невисока результативність заходів щодо охорони праці, погіршення загальної екологічної ситуації, наслідки Чорнобильської катастрофи, низька персональна відповідальність носіїв робочої сили за стан власного здоров'я (посилена алкогольна залежність населення, пропаганда алкоголю та табакокуріння, поширення наркоманії). Усе це призводить до підвищення смертності населення в найпрацездатнішому віці.

Низький рівень заробітної плати для представників робочих професій, можливість отримувати великі доходи без належних трудових зусиль для окремих категорій населення, необґрунтована диференціація в рівні заробітної плати та недопустимий і нічим не мотивований багатократний розрив у доходах між окремими верствами населення, криміналізація суспільства, призвели до знецінення якісної та добросовісної праці.

Розвиток трудового потенціалу також потребує інвестицій, тому особливого значення набуває фінансовий механізм, який відображає взаємовідносини з приводу формування, розподілу та використання фінансових ресурсів. Таким чином, фінансово-економічний механізм стимулювання розвитку трудового

потенціалу має будуватись на основі логіки реагування суб'єктів господарювання на дію фінансово-економічних важелів впливу.

Ураховуючи наведене, для врегулювання негативних тенденцій розвитку трудового потенціалу країни необхідно вжити таких заходів: здійснити експертизу існуючих проектів, програм соціально-демографічного розвитку держави, що орієнтовані на забезпечення повного відтворення населення, поліпшення стану здоров'я та збільшення тривалості життя з подальшим їх удосконаленням та оптимізацією з метою узгодження та забезпечення належного фінансування; розширити види та збільшити кредитування на демографічні цілі, зокрема надання пільгових кредитів молодим сім'ям з дітьми, посилення державних гарантій щодо забезпечення медичних заходів охорони здоров'я населення; розробити пропозиції щодо приєднання України до багатосторонніх та укладання двосторонніх міжнародних договорів з питань трудової міграції; активізувати політику щодо формування привабливого внутрішнього ринку праці; запровадити на підприємствах: контролінг персоналу; бюджетування підрозділів підприємства; нову систему оцінки трудового потенціалу, яка б ураховувала не тільки поточні витрати на просте відтворення трудового потенціалу, але й інвестиційні витрати підприємств на розширене відтворення.

Отже, трудовий потенціал підприємства вимагає програм із розвитку й підтримки висунутих з боку працедавців та держави.

Список використаних джерел

1. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник. Київ: Знання, 2004. 535 с.
2. Амоша О. І., Новікова О. Ф., Антонюк В. П. та ін. Якість трудового потенціалу та управління трудовою сферою в Україні: соціальна експертиза : монографія. Донецьк : ІЕП НАН України, 2006. 206 с.
3. Воронкова А. Е., Баб'як М. М., Коренєв Е. Н. та ін. Корпорації: управління та культура : монографія. Дрогобич : Вимір, 2006. 376 с.
4. Воронкова В. Г. Кадровий менеджмент : навч. посіб. Київ: ВД "Професіонал", 2004. 192 с.