

Сірош Оксана Станіславівна,

аспірант Подільського державного аграрно-технічного університету,
м. Кам'янець-Подільський,
Науковий керівник: д.е.н., професор Чикуркова А.Д.

ЗАКОНОМІРНОСТІ ТА ОСНОВНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ СУЧАСНИХ ЗМІН

В сучасних умовах трансформації нашої економіки, реорганізації всієї економічної системи саме проблеми розвитку трудового потенціалу набувають особливого значення і актуальності. У ринковому середовищі економічні зміни відбуваються постійно, що змушує підприємства адаптуватися до нових умов господарювання. Проблема розвитку трудового потенціалу не менш актуальна як на рівні підприємства, так і на рівні окремо взятого працівника. Сьогодні держава практично не гарантує працевлаштування, соціального захисту, професійного росту, підвищення кваліфікації, зміцнення здоров'я, вирішення побутових проблем тощо. Тому основний тягар проблем переміщується саме на рівень підприємства.

Україна значно поступається за рівнем розвитку трудового потенціалу розвинутим країнам. Це проявляється насамперед у зниженні кількісних та якісних характеристик трудового потенціалу, недостатньому фінансуванні трудового розвитку за рахунок усіх джерел (держави, підприємствачи домогосподарства)

Однією з основних причин, які стримують розвиток трудового потенціалу в Україні, є демографічна криза. Демографічна ситуація не може не позначитися на трудових ресурсах, про що свідчать тенденції до скорочення чисельності населення, погіршення його вікової структури на користь непрацездатної категорії, зростання смертності, скорочення середньої очікуваної тривалості життя, загального старіння населення. Відбувається звуження демографічної бази відтворення трудового потенціалу, що приводить до постійного скорочення трудових ресурсів та зниження рівня трудового потенціалу. Але в умовах від'ємної демографічної ситуації, коли збереження, а тим паче, нарощування трудового потенціалу за рахунок збільшення чисельності населення та його працездатної частини стає неможливим, основне навантаження переноситься на фактори інтенсивного розвитку.

Ще однією негативною тенденцією розвитку трудового потенціалу є вимивання найбільш продуктивної частини населення через трудову міграцію. За офіційними даними, Україна втратила в результаті міграційного обміну населенням з іншими державами (переважно осіб молодого та середнього віку) близько 3,5 млн осіб, третину з яких становлять кваліфіковані фахівці. Кожен п'ятий громадянин працездатного віку більший чи менший відрізок часу працює поза межами нашої держави. [1]

Важливою характеристикою розвитку трудового потенціалу підприємств України є витрати коштів на навчання своїх працівників. Розвиток персоналу для підприємства є істотним елементом виробничих інвестицій і нерідко саме підприємства стають найефективнішими виробниками людського капіталу. Інвестиції в персонал, створення умов для професійного зростання працівників та підвищення їх матеріального добробуту дають високу віддачу.

Крім соціально-демографічних факторів, на розвиток трудового потенціалу великий вплив мають економічні чинники. Проблема розвитку і удосконалення трудового потенціалу на підприємстві обумовлена низкою взаємопов'язаних факторів: низький рівень оплати праці, плінність кадрів, низька продуктивність праці. В свою чергу, професійному розвитку трудового потенціалу заважає низький попит на висококваліфіковану працю в умовах тривалого кон'юнктури ринку праці, нестабільність економічного розвитку, відсутність чіткої мотивації.

Саме тому, особливо важливим є не лише формування та збереження, а й розвиток трудового потенціалу.

Чорний С.В. у своїй монографії «Розвиток трудового потенціалу просторових форм організації українського суспільства» справедливо вважає, що основними детермінантами специфіки розвитку трудового потенціалу є можливості трудової діяльності: наявність робочих місць; рівень ділової активності; сприятливе бізнес-середовище для поширення самозайнятості; умови трудової діяльності (рівень матеріально-технічного оснащення, безпека на робочому місці тощо); можливість територіальної мобільності та вибору кращих умов праці; доступ до інформації; формування правової культури; дотримання норм трудового права та ін. [2]

Метою стратегії розвитку трудового потенціалу є забезпечення умов для якісного формування, ефективного використання та розвитку ресурсів праці, подолання й запобігання ризиків руйнування трудового потенціалу, зростання рівня конкурентоспроможності національної робочої сили, накопичення людського капіталу, трудової, підприємницької та інноваційної активності, забезпечення можливостей трудової самореалізації людини [3].

Як бачимо, розвиток трудового потенціалу потребує комплексного підходу: співпраці держави, роботодавця і працівника.

Список використаних джерел

1. Кінах А. Стан та перспективи професійного розвитку трудового потенціалу України : Виступ на Всеукраїнському форумі «Стан та перспективи професійного розвитку трудового потенціалу України» (28 квітня 2005 р., м. Київ) [Електронний ресурс] / А. Кінах. — Режим доступу : hklib.npu.edu.ua/full_txt/V6180502005.doc
2. Чорний Р. С. Розвиток трудового потенціалу просторових форм організації українського суспільства : монографія / Р. С. Чорний. – Львів : ІРД НАН України, 2013. – 327 с.
3. Шаульська Л. В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: монографія /Л. В. Шаульська; НАН України. Ін-т економіки пром-ті. – Донецьк, 2005. –502 с.