

Дані технології значною мірою орієнтовані на управління поведінкою людей в ході трудової діяльності і базуються на використанні методів мотивації праці, соціальної психології і, перш за все, методів регулювання міжособистісних стосунків тощо.

В управлінні персоналом необхідно знати, які цілі можуть бути досягнуті за допомогою тих або інших засобів впливу, як і за допомогою чого цей вплив здійснюється [5, с. 76].

Отже, технологія управління персоналом є важливим елементом системи управління промисловим підприємством. Вона є головним інструментальним засобом управлінців, оскільки кожна управлінська технологія, яка застосовується в управлінській системі, допомагає управлінському персоналу ефективно діяти та швидко реагувати на динамічні зміни сучасних умов функціонування підприємства. Найбільш значущими складовими технології управління персоналом є такі: технологія маркетингу і планування персоналу, наймання і облік персоналу, навчання персоналу, оцінки персоналу. Динамізм і складність аналізу процесів управління, що спостерігаються на вітчизняних машинобудівних підприємствах, потребує розробки нових підходів до вирішення проблеми вдосконалення ТУПП, перш за все, шляхом групування підприємств за характеристиками персоналу та результативними показниками діяльності та буде розглянуто у подальших наукових дослідженнях.

Список використаних джерел

1. Александрова, Т.Г. Управление персоналом / Т.Г. Александрова: Методические указания к практическим занятиям. – Оренбург: ГОУ ОГУ, 2005. – 63 с.
2. Балабанов, Л.В. Организация работы менеджера / Л.В. Балабанов, О.В. Сардак: Навчальний посібник. – К.: ВД «Професіонал», 2005. – 304 с.
3. Беликова, В.А. Управление персоналом / В.А. Беликова: практикум. – Оренбург: ОГИМ, 2011. – 106 с.
4. Мізюк, Б.М. Теоретико-методологічні основи та інструментальні засоби системного управління підприємствами: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. екон. наук: спец. 08.06.01 «Економіка підприємств і форми господарювання» / Б.М. Мізюк. – Львів, 2003. – 34 с.
5. Волянська-Савчук, Л.В. Оцінка ефективності діючої системи управління персоналом на підприємствах / Л.В. Волянська-Савчук // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2013. – № 5. – Т. 1. – С. 74-78.

Бірець Д.М., студ. гр. ЕП-17-мз

(науковий керівник – Бугаєва М.В., к.е.н., доц.)

*Центральноукраїнський національний технічний університет,
м. Кропивницький*

КЛЮЧОВІ АСПЕКТИ ЗБЕРЕЖЕННЯ І РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ В ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНОМУ ВИМІРІ

Сучасний етап розвитку України в умовах євроінтеграції характеризується, по-перше, стрімкими та вагомими втратами найціннішого ресурсу – трудового

потенціалу. Оскільки тривалий час відбувалося звуження природної бази трудового потенціалу, зокрема внаслідок значних обсягів трудової міграції працездатного населення за межі України у пошуках більш високооплачуваної роботи та внаслідок затяжної економічної кризи, занепаду виробництва, безробіття у поєднанні з активізацією міграційних процесів внаслідок анексії Криму та військових дій Росії на Сході, загального суттєвого зниження рівня та якості життя, то всі ці фактори вкрай негативно відобразилися на формуванні і розвитку трудового потенціалу України. Зокрема, активізація міграційних процесів, особливо трудової міграції, особливо гостро позначились на стані всієї економічної системи України. Усвідомлення ключової ролі якісного трудового потенціалу та провідного значення людини з її потребами в цивілізаційному розвитку – це базовий імператив євроінтеграційного вектору України у вирішенні проблеми формування, збереження і розвитку трудового потенціалу, що має відбуватися як на загальнонаціональному, так і на регіональному рівнях.

Отже, вирішення проблеми збереження і розвитку трудового потенціалу є необхідною передумовою інноваційного розвитку та стратегічним завданням сталого розвитку України в євроінтеграційному вимірі.

Дослідженню сутності, характеристик, умов формування, розвитку та збереження трудового потенціалу на різних рівнях присвятили свої роботи такі науковці, як О.І. Амоша, Є.М. Ахромкін, Д.М. Богиня, М.П. Бутко, Б.М. Генкін, С.С. Гринкевич, О.А. Грішнова, Л.С. Дегтяр, І.О. Джаїн, Б.М. Данилишин, М.І. Долішній, С.І. Дорогунцов, П.В. Журавльов, В.І. Захарченко, Ю.М. Забродін, С.М. Злупко, В.М. Ковальов, Р.П. Колосова, О.М. Левченко, Е.М. Лібанова, Л.С. Лісогор, І.С. Маслова, Г.Ю. Міщук, О.Ф. Новікова, В.В. Онікієнко, Т.В. Пепа, І.Л. Петрова, С.І. Пирожков, В.І. Приймак, У.Я. Садова, М.В. Семикіна, М.І. Скаржинський, В.П. Удовиченко, Л.Г. Чернюк, Л.М. Черчик, Л.В. Шаульська, О.М. Ярош та ін. Однак недостатньо висвітленими залишаються питання забезпечення підтримання, збереження і розвитку трудового потенціалу, відтворення кваліфікованої робочої сили та підвищення її конкурентоспроможності відповідно до сучасних потреб економічного і соціального розвитку в умовах євроінтеграції. Саме це і обумовлює актуальність теми дослідження, а також визначає її мету.

Метою дослідження є визначення ключових аспектів збереження і розвитку трудового потенціалу України в євроінтеграційному вимірі з урахуванням національних впливових чинників.

Загальновідомо, що трудовий потенціал є складним суспільно-економічним явищем, це ресурси або запаси праці, якими володіє суспільство, визначають його реальне значення чисельністю працездатного населення та його якісними характеристиками (стать, вік, освіта, професійна підготовка тощо; визначають сукупність можливостей населення до активної трудової, підприємницької, інноваційної діяльності у комплексі з умовами та якістю використання у сфері праці [6, 7].

Об'єктом трудового потенціалу є сили, здібності, якості людини, невіддільні від неї як носія. Суб'єкт трудового потенціалу – людина, яка володіє здатністю до праці й реалізує цю здатність у процесі праці.

На даний час особливо гострою є проблема невідповідності наявного трудового потенціалу сучасним вимогам економічного і соціального розвитку України, що зумовлює необхідність вжиття державою системних заходів для формування, збереження і розвитку трудового потенціалу в умовах євроінтеграції.

До основної групи чинників, що впливають на трудовий потенціал та його формування і розвиток можна віднести наступні: – глобальні; – міжнародні (мегачинники); – національні (макрочинники); – регіональні та внутрішньогалузеві (мезочинники); – мікросередовище (окремі господарські суб'єкти).

В умовах євроінтеграції України, в першу чергу, нас цікавлять, як національні чинники впливу, так і глобальні та міжнародні.

До глобальних та міжнародних чинників можна віднести особливості функціонування глобального ринку праці, поширення концепції сталого розвитку на систему формування та використання трудового потенціалу країн; лібералізацію господарських зв'язків між країнами, розвиток міграційних процесів, висока мобільність робочої сили тощо. До чинників національного рівня відносяться особливості розвитку системи ринкових відносин; політика держави щодо внутрішнього ринку праці; національна система освіти, охорони здоров'я та соціального захисту; імплементація європейського досвіду соціально-економічного розвитку.

Перераховані групи чинників є важливими впливовими факторами формування та розвитку трудового потенціалу країни, а умови реалізації тієї чи іншої групи чинників беззаперечно взаємозв'язані між собою у стрімких процесах євроінтеграції України.

Основними причинами виникнення проблеми, пов'язаної із збереженням і розвитком трудового потенціалу України з урахуванням глобальних та національних чинників і їх взаємозв'язку, що особливо гостро виявляється в умовах євроінтеграції, є:

- демографічна криза, зокрема високий рівень передчасної смертності населення та критично низький рівень народжуваності;
- невідповідність якості та кількості робочої сили потребам сучасного українського ринку праці;
- занижена ціна робочої сили, яка сформувала низький рівень доходів населення і вимушену трудову міграцію;
- диспропорції в розмірах заробітної плати, що обумовило надмірну диференціацію доходів українців у своїй державі та в Європейських країнах і знизило мотивацію до високопродуктивної праці в Україні;
- трудова міграція кваліфікованої робочої сили за кордон;
- порушення трудових прав працівників, недоліки в системі охорони праці та умов праці;
- наявність нерегламентованої зайнятості населення;
- недостатній розвиток соціального діалогу.

Таким чином, ключові аспекти збереження і розвитку трудового потенціалу України в національному вимірі полягають у концентрації зусиль центральних

та місцевих органів виконавчої влади, інших сторін соціального діалогу із залученням коштів державного та місцевих бюджетів, інших джерел на здійсненні заходів, пов'язаних з: – визначенням стратегічних пріоритетів розвитку трудового потенціалу відповідно до напрямів національної політики щодо реалізації інноваційної моделі розвитку економіки та суспільства; – створенням організаційно-правових та соціально-економічних умов для комплексного повноцінного формування, розвитку та збереження трудового потенціалу; – поліпшенням якості трудового потенціалу та підвищенням ефективності його використання в країні та регіонах.

Реалізацію визначених заходів з урахуванням загальнонаціональної стратегії розвитку та збереження трудового потенціалу в умовах дії впливових факторів євроінтеграційних процесів, передбачається забезпечити шляхом: – поліпшення демографічних характеристик трудового потенціалу, зниження рівня смертності та збільшення тривалості життя населення, покращення умов праці на виробництві; нарощення освітньо-кваліфікаційного потенціалу, створення умов для безперервної освіти, здобуття знань та підвищення кваліфікації протягом трудової діяльності, підвищення якості підготовки кадрів вищими та професійно-технічними навчальними закладами; – зменшення впливу трудової міграції працездатного населення за кордон на розвиток трудового потенціалу, сприяння поверненню в Україну довгострокових працівників-мігрантів; – удосконалення системи оплати та нормування праці; – стабілізації зайнятості населення в умовах фінансово-економічної кризи; – підвищення економічної активності населення, посилення мотивації населення до укладення трудових договорів, сприяння продуктивній зайнятості населення з орієнтацією на інноваційну модель розвитку виробництва; – підтримки підприємницької ініціативи громадян і розвитку малого та середнього підприємництва, самостійної зайнятості населення; – впровадження міжнародних стандартів щодо умов та охорони праці на виробництві; – проведення моніторингу розвитку трудового потенціалу на коротко-, середньо- і довгострокову перспективу; – удосконалення трудового законодавства з урахуванням найкращого європейського досвіду; – підвищення ролі соціального діалогу у формуванні державної політики та забезпечення реалізації принципів рівноправності його учасників.

Отже, соціально-економічний розвиток України багато в чому визначається величиною і ступенем використання трудового потенціалу її регіонів, який є складовою частиною економічного потенціалу і виконує в ньому ключову роль. Необхідність визначення ключових аспектів збереження і розвитку трудового потенціалу України в євроінтеграційному вимірі обумовлена глобальними та національними обставинами його формування та використання, а також ситуаційними змінами, які мають місце як у вітчизняній економічній системі, так і світовій економіці в процесі генезису ринкових відносин. На сьогоднішній день в Україні трудовий потенціал все ще формується та розвивається неефективно. Існує багато проблем, які знижують його кількісні та якісні характеристики. Нами зроблено висновок, що демографічна криза не є першою і останньою проблемою України щодо формування та розвитку трудового потенціалу, тому

потрібно враховувати глобальні та міжнародні чинники впливу, нові умови та тенденції економічного, соціального розвитку у процесі входження України в європейське співтовариство.

Список використаних джерел

1. Бондаревська, К.В. Проблеми формування трудового потенціалу та перспективи його розвитку в Україні / К.В. Бондаревська, Н.О. Заїка // Проблеми і перспективи розвитку підприємництва: Збірник наукових праць Харківського національного автомобільно-дорожнього університету. – 2015. – №1(8), том 2. – С. 18-22.
2. Гринкевич, С.С. Стратегічні імперативи розвитку і використання трудового потенціалу в інформаційній економіці: автореф. дис... д-ра екон. наук: 08.00.07 / С.С. Гринкевич. – Донецьк: Б.В., 2014. – 40 с.
3. Грішнова, О.А. Людський розвиток : навч. посібн. [Текст] / О.А. Грішнова. – К. : КНЕУ, 2006. – 308 с.
4. Козар, В.В. Міжнародна міграція робочої сили та її вплив на розвиток трудового потенціалу / В.В. Козар // Економіка і управління: науковий журнал. – К.: Європейський університет. – 2015. – №4(68). – С.30-35.
5. Новіков, Д.А. Методика вимірювання та рангового оцінювання трудового потенціалу промислових регіонів України / Д.А. Новіков // Економіка розвитку. Харків: ХНЕУ. – 2014. – №3 (71). – С.44-47.
6. Трудовий потенціал України : оцінка стану, ефективність використання, стратегічні напрями розвитку : Монографія [О.А. Грішнова, С.Р. Пасека, А.С. Пасека] : за наук. ред. д-ра економічних наук, проф. О.А. Грішнкової. – Черкаси : видавництво ТОВ «МАКЛАУТ», 2011. – 360 с.
7. Шаульська, Л.В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України : [монографія] / Л.В. Шаульська. – Донецьк : НАН України ; Ін-т економіки промисловості, 2005. – 502 с.

Горбуліна Ю.О., студ.
(науковий керівник – *Красномовець В.А., к.е.н. доц., ст. викл.*)
Черкаський національний університет ім. Б. Хмельницького,
м. Черкаси

РЕЗЕРВИ АКТИВІЗАЦІЇ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ТУРИСТИЧНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Сучасна практика ведення будь-якої економічної діяльності свідчить, що підприємства з метою зміцнення своїх конкурентних позицій на ринку та формування ефективного плану розвитку достатньо часто мають вдаватися до певних інноваційних змін. На даний момент ринок послуг дуже швидко розвивається, туризм – не виключення, тому необхідно проаналізувати інновації з резервами їх активізації в сфері туризму, адже вони є досить ефективним та потужним механізмом всебічного розвитку будь-якої країни світу [1].

Метою є визначення особливостей інноваційного розвитку у сфері послуг, характеристика резервів активізації, що впливають на інноваційний розвиток підприємств на прикладі туризму.