

зниження собівартості реалізованої продукції, необхідно внести зміни до затвердженого на підприємстві наказу про облікову політику; внести зміни в діючі на підприємстві посадові інструкції; удосконалити ведення на заводі аналітичного обліку за статтями надходження та використання чистого прибутку з наростаючим підсумком з початку року, що обумовить оперативність складання відповідної звітності протягом звітного року, слід звернути увагу на організацію виробничого процесу, що значно низить собівартість продукції, та збільшить обсяги виробництва.

Донцова А.Ю., студ. гр. УП-08 (наук. керівн.: Левченко А.О., д.е.н., доц.)
Кіровоградський національний технічний університет

ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ

При з'ясуванні економічних проблем, стану і перспектив економічного зростання особливого значення набуває аналіз трудового потенціалу, який, хоч і привертає увагу щораз більшого числа економістів, але не має досі однозначного визначення в літературі.

Метою даної статті є розглянути трудовий потенціал України з позиції сучасного стану економічної науки, яка основний акцент робить на його демографічному вимірі, але із урахуванням проблем зайнятості та соціального захисту, щоб показати, як він впливає на розвиток підприємств та соціуму.

Дана проблема є особливо актуальна у зв'язку з глибокими кризовими тенденціями, що розвиваються в економіці, глибокими якісними трансформаціями, спричиненими переходом від командно-адміністративної до ринкової системи.

Питаннями формування, розподілу та використання трудового потенціалу займається велика кількість вчених, тому не дивно, що існує кілька визначень категорії «трудова потенція», які віддзеркалюють відповідні концепції. Так, професори Д.П. Богиня і О. А. Грішнова вважають, що трудова потенція — це інтегральна оцінка і кількісних і якісних характеристик економічно активного населення. Доценти Г.В. Осовська та О.В. Крушельницька визначають трудова потенція як сукупність працездатного населення з урахуванням інтелектуального розвитку, знань, умінь, досвіду, духовних цінностей, звичаїв, традицій, переконань і патріотизму.

Функціонування трудового потенціалу відбувається на певних етапах його відтворювального циклу — формування, реалізації, використання, збереження та розвитку, які є взаємопов'язаними і взаємообумовленими. Розвиток трудового потенціалу є ознакою

кожного етапу відтворювального циклу та виявляється через удосконалення кількісно-якісних характеристик трудового потенціалу.

Однією з найважливіших умов прогресивного розвитку трудового потенціалу є забезпечення демографічної бази його відтворення, реалізація можливостей збереження здоров'я населення. Сучасні реалії демографічних процесів в Україні виявляються у зниженні чисельності, погіршенні показників відтворення, депопуляції населення, катастрофічному погіршенні здоров'я. І це все призводить до того, що ми просто втрачаємо трудовий потенціал країни, що і є однією з головних його проблем.

Також іншою вагомою проблемою є інтелектуальний і професійний розвиток суспільства, тому ми не можемо не сказати про освітянські проблеми сьогодення. В умовах переходу до ринкових відносин зростає роль саме вищої освіти, що потребує реформування галузі й приведення її у відповідність до світових стандартів. Державна політика має включати розробку стратегічних напрямків розвитку вищої освіти в територіальному розрізі, за профілями та спеціальностями, встановлення довгострокових науково-обґрунтованих норм і нормативів. Освіта є одним з найважливіших факторів для формування трудового потенціалу, тому у даній галузі потрібно проводити реформи. Ці реформи мають спонукати студентів вступати навчатися на робітничі спеціальності до ВНЗ і давати їм гарантію, що закінчивши ВНЗ, вони будуть мати місце роботи з достойною заробітною платою. Так як сьогодні країна як ніколи має потребу не в юристах і економістах, а країна потребує звичайний робітничий клас. В умовах глобалізації і інформації через освіту можна забезпечити конкурентоспроможність майбутнього трудового потенціалу країни.

Уповільнення процесів розвитку трудового потенціалу в Україні спостерігається внаслідок дії комплексу проблем. За оцінками експертів, найгостріші причини руйнування трудового потенціалу виявляються в економічній, соціальній і правовій сферах – недотримання законодавчо встановлених соціально-трудових прав і гарантій (80,4 %), низькі рівень та якість життя (73,5 % експертів), погіршення якості, доступності освіти для різних верств населення (61,1 %), знецінення національної робочої сили (55,8 %)[1]. При таких умовах людина просто не має бажання розвиватися, підвищувати свій інтелектуальний та освітньо-кваліфікаційний рівень, і в результаті цього ми отримуємо іншу проблему – некваліфіковану робочу силу, а разом з тим неефективно і непродуктивно розвиваючі підприємства.

Проблема ефективного розвитку та використання трудового потенціалу має загальнодержавне значення, належить до сфери державного управління і потребує системного підходу, тому держава має пильнувати за розвитком трудового потенціалу і звертати більшу увагу на те, які саме зміни з ним відбуваються і що є причиною цього

Ми маємо розуміти, що недостатньо ефективного формування і використання трудового потенціалу призводить до таких проблем, як спад

виробництва, зростання ризику незайнятості, збільшення прихованого безробіття, розбалансованість процесів відтворення робочих місць з наявною робочою силою, зниження мотивації до продуктивної праці, нагромадження виробничого устаткування із наднормативним строком експлуатації, тому особливу увагу треба приділяти саме трудовому потенціалу так як без нього не може існувати жодної країни. Ефективне формування та використання трудового потенціалу призводить до ефективного розвитку економіки країни і країни в цілому.

Література

1. Вплив людського потенціалу на соціально-економічний розвиток України / О.В.Бражко // Економіка та держава.-2009.-№7.С.-29-34.
2. Відтворення людського потенціалу: теоретична концептуалізація та сучасний прагматизм / В.І.Пиц // Акт. пробл. економіки.-2008.-№6.-С.187-193.
3. Попов В. Мотивационный механизм в стимулировании труда. //АПК: экономика, управление. – 2001. –№3. – с.56.

Жеглова С. М., студ. гр. ОП-061М, Черкасова Т.І., аспірант
Одеський національний політехнічний університет

ТРАНСФЕР ТЕХНОЛОГІЙ ЯК ЧИННИК РОЗВИТКУ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

Необхідність впровадження технологічних інновацій у виробництво обумовлена тиском, який спричиняється ринком на підприємство. Він відображається в розвитку ринку товарів та послуг, зростанні їх рівня якості або появі нових продуктів, виробництво яких стало можливим за умов розвитку технологій, зниження рівня витрат на виробництво. Інновації сьогодні є одним з базових чинників забезпечення конкурентоспроможності продукції й розвитку підприємства, що й обумовлює актуальність теми дослідження.

Відповідно до рейтингу Всесвітнього економічного форуму, Україна посідає 63-є місце із 139 країн за показником «інновації», що свідчить про її значний інноваційний потенціал. Аналіз інноваційної активності підприємств промислового комплексу України підтверджує це (табл. 1).

Таблиця 1
Інноваційна активність промислових підприємств [1]

Рік	Питома вага підприємств, що впроваджували інновації, %	Впроваджено нових технологічних процесів, процесів	Освоєно виробництво нових видів продукції, найменувань	з них нові види техніки	Загальна сума витрат, млн. грн.
1	2	3	4	5	6
2000	14,8	1403	15323	631	1757,1