

ЧИННИКИ ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Тривалість та успішність ринкових перетворень багато в чому визначається роллю людини, її трудовими здібностями та можливостями, їх реалізацією як головної продуктивної сили суспільства. Тільки за цих умов можливо економіко-соціальне зростання та підвищення добробуту в цілому. Отже, ефективність нової господарської системи залежить не тільки від наявності та раціонального використання природних багатств, але й від того, яке місце займає людина у процесі виробництва: або вона є придатком машини, або розглядається як головна ланка цього процесу. Так чи інакше, ефективність будь-якого процесу залежить від того, наскільки розвинутий, затребуваний та реалізований трудовий потенціал людини з урахуванням його розширеного відтворення. Таким чином, забезпечення розширеного відтворення трудового потенціалу сьогодні – це не тільки засіб та умова розвитку суспільного виробництва, але й пріоритетна мета якісного поліпшення сучасної української економіки. Реалізація цієї мети можлива лише за умови реформування управління, зокрема трудовим потенціалом, процесом його відтворення, використання, примноження, що стає необхідним елементом регулювання соціально-економічних відносин у суспільстві.

Трудовий потенціал, з одного боку, необхідно розглядати як складну відкриту систему, на стан та розвиток якої впливає безліч чинників. З іншого боку, у системі «трудовий потенціал» зв'язок між компонентами настільки щільний, що зміна одних викликає зміну інших. Кожна з компонент трудового потенціалу утворює окрему систему із своїм входом та виходом. В результаті визначення компонент трудового потенціалу утворюються передумови структурного його представлення для удосконалення управління ним. Головне завдання управління трудовим потенціалом складається у тому, щоб найповніше урахувати особливості його розвитку у відповідності із вимогами критеріїв ефективності суспільного розвитку [2].

Систему показників трудового потенціалу умовно можна розділити на дві групи: кількісні та якісні [1].

Якісні показники трудового потенціалу підприємства містять певні складові.

Психофізіологічний потенціал (здоров'я, здібності та ін.). Психофізіологічний потенціал характеризується фізичними можливостями людини, станом її здоров'я і працездатності, що знаходить відображення в показниках росту, ваги, сили рук, захворюваності тощо. Психофізіологічний потенціал припускає доповнення елементів характеристик показниками середньої тривалості життя населення та більшою мірою залежить від генотипу людини, її вроджених здібностей і властивостей [3].

Інтелектуальний потенціал виконує функцію забезпечення праці, адекватної вимогам виробництва, реалізації особистості, знаходження нею соціального статусу і забезпечення особистих потреб у результаті трудової взаємодії [3].

Важливою умовою реалізації інтелектуального потенціалу особистості є високий рівень мотивації, спрямованої на вирішення проблем, а також створення умов для творчої діяльності. Мотиваційний потенціал – найважливіша складова трудового потенціалу, що значно впливає на інші його елементи.

Соціально-психологічний потенціал має складну структуру, сутнісним елементом якої виступають психологічні характеристики людини (тип темпераменту, уваги, мислення тощо). Ця компонента залежить тільки від природних особливостей людини з урахуванням рівня її соціалізації.

Нормативно-рольовий потенціал забезпечує залучення особистості до засвоєння запропонованих соціальних норм та ролей і виконує функцію інтеграції працівника в середовище, координації дій людей у суспільстві. Цей потенціал визначається як процес, за допомогою якого індивід відбирає, організує й інтерпретує інформацію, що надходить, для створення значимої картини навколишнього середовища [3].

Адаптаційний потенціал (активність, творчий потенціал, мобільність) забезпечує безпосередні контакти і взаємини з зовнішнім середовищем, сприйняття і перетворення останньої, а також зміну внутрішніх елементів трудового потенціалу під впливом зовнішніх факторів [3].

Резерви, які підвищують ефективність використання трудового потенціалу, формуються під впливом таких умов:

Матеріально-технічні умови характеризують ступінь розвитку продуктивних сил і пов'язані з нагромадженням виробничого потенціалу, його якісним складом, рівнем розвитку науки і техніки, а також соціально-економічними особливостями трудових ресурсів. Науково-технічний прогрес зумовлює зростання технічної оснащеності виробництва, яка відображає ступінь озброєності працівників засобами виробництва і є одним із найважливіших показників розвитку продуктивних сил суспільства. На практиці технічна оснащеність виражається через показники фондоозброєності і механізації та автоматизації. У міру розвитку продуктивних сил, прискорення науково-технічного прогресу відбувається зростання обсягу засобів виробництва порівняно з кількістю працівників, що приводять їх у дію. Зменшення чисельності працівників відносно маси засобів виробництва залежить не тільки від кількісного зростання технічної озброєності праці тією мірою, якою воно зумовлено технікою, а й від її якості. Важливою умовою, що

впливає на ефективність використання трудового потенціалу, є рівень його загальної освіти, обсяг накопиченого виробничого досвіду, дисципліна праці та ставлення до неї, економічна активність і мобільність робочої сили. Ця умова характеризує якість трудового потенціалу [1].

Соціально-економічні умови використання трудового потенціалу цілком залежать від існуючої економічної системи. В її умовах і визначається ефективність використання усіх видів ресурсів, зокрема і трудових. У різних країнах існують різні моделі економічних систем, але вони різняться: за формою власності на засоби виробництва; за способами управління та координації економічної діяльності [1].

Таким чином, для того, щоб ефективно використовувати трудовий потенціал, усі компоненти його системи повинні бути організовані, інтегровані та взаємоузгоджені. У такому випадку трудовий потенціал формується в залежності від виробничих потреб, кон'юнктури ринку праці і системи соціально-економічних відносин.

Література

1. Пилипів М. І. Трудовий потенціал, перспективи його розвитку // Регіональна економіка. – 2001. – №7. – 212–216 с.
2. Сасенко М., Палюх М. Трудовий потенціал як складна соціально-економічна система // Наукові записки Тернопільського державного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка. Серія: економіка. – 2002. – №8. – 137 – 143 с.
3. Умерова С.Е. Трудовий потенціал як одна з основних економічних характеристик регіону // Матеріали VII Міжнародної науково-практичної конференції «Наука і освіта 2004». Том 13. Управління трудовими ресурсами. – Дніпропетровськ: Наука і освіта, 2004. – 99–101 с.
4. Левченко О. М. Управління якістю трудового потенціалу регіону. Монографія. Кіровоград: «КОД», 2002. — 136 с.
5. Семикіна М.В. Трудовий потенціал Кіровоградської області : стан та перспективи розвитку (колективна монографія) – Кіровоград : ВАТ «Кіровоградське видавництво», 2008. -304 с.

Бобир О.О., студ. 2 курсу спец. «Економіка підприємства»
Науковий керівник: д.е.н., проф. Грішнова О.А.
Київський національний університет імені Тараса Шевченка

ІНОЗЕМЦІ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

Проблема пошуку і утримання кваліфікованих кадрів сьогодні надто актуальна. Сучасні компанії витрачають величезні ресурси на послуги рекрутингових агенцій, на інструменти матеріального і нематеріального стимулювання персоналу. І трапляється так, що навіть цих зусиль не вистачає для залучення хорошого працівника, який би виконував і перевиконував плани працевлаштування. Принаймні не завжди його вдається знайти в Україні. З цієї причини, для роботи в Україні залучаються іноземці.

Дослідженню теоретичних та практичних питань праці іноземців в Україні присвячено роботи науковців: В. Г. Кравченка, В.П. Кохана, О.П. Горбаня, А. М. Слюсара, В. Башмакова, О. В. Журби, С. В. Попова та ін.

Метою даної статті є розгляд теоретичних аспектів права на працю іноземців в Україні, визначення наслідків міграції робочої сили до України та внесення пропозицій по вдосконаленню сфери договірних відносин між іноземцями та українськими роботодавцями.

Для дослідження теоретичних аспектів права на працю іноземців в Україні насамперед необхідно з'ясувати зміст самого поняття «іноземці». Поняття «іноземець» розкривається як особа, що проживає на території даної держави, не є її громадянином, але має достатньо доказів належності до громадянства іншої держави. До «достатніх доказів» належності до громадянства іншої держави відносять паспорт (закордонний паспорт) або інше законне дійсне посвідчення особи [2, ст. 157-158].

Іноземцям для укладення трудових відносин необхідно спочатку отримати дозвіл на імміграцію, а потім посвідчення на постійне проживання. З моменту його отримання такі особи мають право працювати на підприємствах, в установах чи організаціях або займатися іншою трудовою діяльністю на підставах і в порядку, встановлених для громадян України [1, с.1-2].

За розгляд заяви на працевлаштування іноземця центр зайнятості бере понад 4 тисячі гривень. Ці гроші роботодавцю доведеться заплатити навіть, у випадку відмови. А ще потрібно зібрати 14 документів. Усі мають бути перекладені українською і нотаріально засвідчені. Окрім довідок, що у роботодавця все гаразд зі сплатою податків та соціальних внесків, він повинен ще й обґрунтувати, чому саме іноземець йому потрібен [4, с.207].

Підставою для відмови у видачі дозволу на працевлаштування іноземця може стати недостатня обґрунтованість необхідності залучення праці іноземця. Тобто це досить оціночне судження. Але плата за розгляд заяви буде стягнута.

Новий Порядок видачі, продовження терміну дії та анулювання дозволів на використання праці іноземців та осіб без громадянства можна охарактеризувати так: складність і затратність процедури прийому на роботу осіб, які не мають українського громадянства, доведені до абсурду. А це, у свою чергу, відкриває необмежені можливості для корупції. Адже чим складніша передбачена законодавством процедура, тим дорожче обійдуться домовленості з чиновниками.

Тому необхідно внести зміни до Порядку видачі, продовження терміну дії та анулювання дозволів на