

Полив'яна // Україна: аспекти праці : науково-економічний та суспільно-політичний журнал / НДІ праці і зайнятості населення, Мінпраці та НАНУ. - Київ, 2009. - № 3. - С. 19-24.

2. Шибаева Н.А. Методы оценки эффективности социальных инвестиций // Проблемы управления. – Москва, 2008. – № 3. – С.64-68, [електронний ресурс] // Режим доступу: <http://cyberleninka.ru/article/n/metody-otsenki-effektivnosti-sotsialnyh-investitsiy>.

3. F. Lange, R. Topel The Social Value of Education and Human Capital // Handbook of the economics of education 2006, p.459-509 [електронний ресурс] // Режим доступу: http://www.econ.yale.edu/~fl88/Handbook_Chapter.pdf.

Позняк В.Л., студ. гр. МК-12

Науковий керівник: к.е.н., ст. викл. Бугайова М.В.
Кіровоградський національний технічний університет

ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТОК ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УКРАЇНІ

Прискорення темпів соціально-економічного та інноваційного розвитку країни безпосередньо залежить від підвищення продуктивності людської праці на основі піднесення ролі новітніх знань, зростання професійної майстерності населення. Це є неможливим без якісного формування та розвитку трудового потенціалу населення, який має характеризуватися міцним здоров'ям, високим рівнем загальної та професійної освіти, схильністю до безперервного навчання та інновацій, професійною мобільністю. Разом з тим вітчизняні вчені і фахівці з тривогою констатують, що в Україні спостерігаються негативні процеси у розвитку людських продуктивних сил, зокрема, кількісне скорочення та руйнація якості трудового потенціалу, що, у свою чергу, гальмує подальші позитивні зрушення в економіці регіонів, необхідні для забезпечення якісного людського розвитку країни. За таких умов виникає об'єктивна потреба в науковій оцінці стану формування трудового потенціалу країни та визначенні оптимальних шляхів його збереження і розвитку.

Серед українських дослідників вагомих внесок у вивчення та формування цієї багатогранної проблеми належить М. Семикіній, О. Амоші, С. Бандуру, Д. Богині, О. Грішнівій, Б. Данилишину, М. Долішньому, Т. Заяць, С. Злупку, Є. Качану, А. Колоту, В. Куценко, Е. Лібановій, О. Новіковій, В. Онікієнку, В. Приймаку, С. Пиріжкову, В. Стешенко, Л. Семів, А. Чухно, Л. Шаульській, Л. Шевчук та ін. Водночас, не зважаючи на значне коло досліджень, можна з впевненістю стверджувати, що поки не створено дієвого механізму збереження та розвитку трудового потенціалу в Україні загалом. Прояв негативних тенденцій у стані розвитку трудового потенціалу диктує нагальну потребу у продовженні наукових досліджень у цьому напрямі [4].

Мета статті полягає у визначенні напрямів формування та якісного розвитку трудового потенціалу України за результатами аналізу його сучасного стану та використання в інтересах зростання конкурентоспроможності економіки країни.

Найважливіші напрямки формування і розвитку трудового потенціалу визначаються його структурою: природно-біологічним, освітньо-професійним, соціально-економічним та іншими елементами трудового потенціалу. Загальною основою і джерелом формування трудового потенціалу є населення країни [1, с.34]. Отже, розглянемо такий показник, як коефіцієнт природного приросту населення України. За статистичними даними, у 2013 р. коефіцієнт природного приросту населення склав 11,1. Додатний природний приріст населення в Україні востаннє мав місце у 1990 р. Від'ємний приріст зменшувався від -6,4 у 2006 р. до -3,1 у 2012 р., за виключенням 2010 р., коли приріст населення становив -4,4, так з 2006 р. невідомо зменшується скорочення населення внаслідок зростання народжуваності та скорочення смертності. Ця позитивна тенденція підкріплюється вдалою демографічною політикою останніх років. Загальний рух населення країни характеризується його природним приростом і сальдо міграційних потоків, тобто різницею між чисельністю тих, хто прибув у країну (іммігрантів), і тих, хто вибув (емігрантів). Так природний рух населення протягом 2006-2013 є від'ємним, а сальдо міграції населення (враховуючи і нелегальну) є позитивним (число прибулих, перевищує число вибулих). Так міграційний приріст у 2013 році становив 31913 чоловік [3].

Важливим показником населення як носія трудового потенціалу є стан здоров'я нації. На відміну від світової тенденції, у нашій країні середня очікувана тривалість життя – синтетичний показник здоров'я населення – зменшується і наразі становить 70,4 років. Це приблизно на 10 років менше ніж у Західній Європі [3].

Головним чинником формування і розвитку трудового потенціалу, людського капіталу є освіта. Завдяки здобуткам радянської системи освіти наша країна ще має достатньо високий освітньо-професійний потенціал, високий рівень освіченості дорослого населення, розвинуту систему професійної підготовки, фундаментальний характер вищої освіти. За рівнем грамотності дорослого населення старше 15 років (99,7 %), середньої освіти (98,4 %) та за коефіцієнтом охоплення вищою освітою населення старше шкільного віку (85,0 %) Україна знаходиться в одному ряду з розвинутими європейськими країнами, США і Японією. А за деякими показниками освіченості навіть перевершує їх. Громадяни України, особливо молоде покоління, володіють у необхідній мірі іноземною мовною і комп'ютерною грамотністю [3].

Разом із цим, у системі української освіти є й серйозні проблеми. Якість освіченості із природничої та класично-гуманітарної підготовки як у випускників середньої школи, так і у студентів бажає кращого. Збереглося і навіть загострилося протиріччя між освітою і ринком праці, між отриманою освітою і вартістю робочої сили. Немає безпосереднього зв'язку між рівнем освіти та зарплати. Рівень оплати праці у освітан значно нижчий, ніж в інших галузях народного господарства, хоча в передових і розвинутих країнах спостерігається протилежна пропорція в системі зарплати. Так, за даними Держкомстату України, у 2013 р. середня зарплата в сфері освіти становила 2700 грн. проти 3763 в промисловості в цілому [3].

Вихідну й ключову роль у формуванні та розвитку трудового потенціалу, людського капіталу відіграє сім'я. Саме в родині відбувається народження і виховання немовлят, закладаються основи їх фізичного і духовного розвитку та здоров'я. Лише в атмосфері сімейного життя, батьківської любові та турботи можна виховати і виростити справжню людину. Безперечно, школа і вищі навчальні заклади визначають основні напрями оволодіння молодими поколіннями загальнонауковими і професійними знаннями та навичками мислення. Разом із тим, як відомо, успішність учнів молодших класів безпосередньо залежить від ставлення батьків до навчання своїх дітей. Та й у старшокласників, а також у багатьох студентів успішність у значній мірі визначається ставленням їхніх батьків до своїх дітей. Саме в родині закладаються основи інтелектуального розвитку людини.

Чимале місце серед напрямів і чинників формування та розвитку трудового потенціалу посідає соціально-економічний фактор. Щодо трудового потенціалу цей фактор виступає як соціально-трудова відносина - частина виробничих відносин. Як свідчать дослідження донецьких економістів з Інституту економіки промисловості НАН шляхом репрезентативного опитування експертів – учених, фахівців, можновладців і представників профспілок з праці, головною причиною руйнування трудового потенціалу за роки незалежності є негативний вплив недосконалих соціально-трудова відносин (87,7 % респондентів). Це у свою чергу приводить до великомасштабної тінізації економіки, незадовільності трудового законодавства, недотримання роботодавцями законодавчо встановлених соціально-трудова прав і гарантій (78 % опитаних). Серед основних напрямків вдосконалення соціально-трудова відносин, як вважають експерти-трудова, - створення реальних умов для формування та розвитку соціального партнерства і виробничої демократії, вдосконалення соціально-трудова законодавства та його орієнтація на європейські стандарти, підвищення ролі профспілкових організацій [1, с.13-15].

Таким чином, результати дослідження засвідчили необхідність прийняття термінових заходів на всіх рівнях в інтересах збереження та розвитку трудового потенціалу. Ключове значення, на наш погляд, мають такі заходи: - кардинальне поліпшення стану охорони здоров'я, проведення всеохоплюючої діагностики та профілактичних заходів щодо збереження здоров'я та утвердження здорового способу життя, вдосконалення стимулювання праці медичних працівників; - соціально-економічна підтримка в країні молодих сімей (пільгові кредити на житло, сприяння у працевлаштуванні, гарантії місця в дитячих садках); - заохочення людей похилого віку до активної трудової діяльності, створення для цього сприятливих умов і режиму праці; - максимальне залучення працездатного населення до легальної трудової діяльності в економіці області; - зменшення розміру податків на фонд заробітної плати з метою зниження тінізації зайнятості; - вдосконалення законодавчої бази самостійної зайнятості та створення розгалуженої інфраструктури малого бізнесу; - соціальна підтримка молодих працівників, стимулювання їх зайнятості в регіоні; гарантії першого робочого місця для випускників навчальних закладів.

Література

1. Бурак П.Ю., Карпінський Б.А., Григорєва М.І. Економіка праці та соціально-трудова відносин: Навчальний посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2004. – 440 с.
2. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник / О.А. Грішнова – К.: Знання, 2004. – 535 с.
3. Державна служба зайнятості [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua/control/uk/statdatacatalog/list>
4. Трудовий потенціал Кіровоградської області: стан та перспективи розвитку (колективна монографія) / За ред. М.В. Симикіної – Кіровоград: ВАТ «Кіровоградське видавництво», 2008. – 304 с.

Полякова К.В., Філіпова Н.А., магістр. гр. ОП-13м
Науковий керівник: к.е.н., доц. Лисенко А.М.
Кіровоградський національний технічний університет

ОПОДАТКУВАННЯ ЯК ЗАСІБ ЕФЕКТИВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Побудова ефективного механізму регулювання господарської діяльності підприємств здійснюється на основі органічного поєднання державного впливу з ринковими важелями. Особливе місце в структурі механізму державного регулювання діяльності суб'єктів господарювання посідають інструменти податкової політики. Вибір вдалих схем податкової оптимізації, які не суперечать вимогам чинного законодавства, а також постійний моніторинг показників податкового навантаження на суб'єкт