

присвячена велика кількість наукових праць відомих зарубіжних та вітчизняних учених, зокрема І. М. Бойчука, Д. П. Богині, В. М. Данюка, В. М. Петюха, К. І. Якуби й інших. Широкий діапазон тематики з питань праці ще раз підкреслює своєчасність проведення дослідження за обраною тематикою.

Ефективність економіки будь-якого суспільства в першу чергу визначається якістю наявних трудових ресурсів та способом їх включення в виробництво, адже основною продуктивною силою є люди з їхніми здібностями та можливостями. Якісне управління трудовими ресурсами є одним з основних чинників підвищення конкурентоспроможності підприємства [1, с.77].

Персонал є одним із найбільш важливих ресурсів, як у виробництві, так і у сфері надання послуг. Його якісні та кількісні характеристики, а також ефективне використання безпосередньо впливають на кінцеві результати діяльності суб'єктів господарювання. Праця була і залишається одним із вирішальних факторів успішного розвитку економічних процесів у будь-якій країні світу. Сучасний стан розвитку соціально-економічних відносин в Україні зумовив нагальну необхідність проведення подальших досліджень в сфері праці з питань встановлення рівня її ефективності в суспільному виробництві. Адже саме це визначатиме успішність системи управління персоналом підприємства в контексті організації праці, її оплати, мотивації та стимулювання.

Забезпечити ефективне управління використанням ресурсу робочої сили можливо за рахунок формування та використання організаційно-управлінського механізму, що включає стратегію управління персоналом та засоби її реалізації. Цей механізм має передбачати: мету (досягнення стратегії підприємства); завдання (кадрове забезпечення, ефективне та безпечне використання персоналу підприємства); функції управління (планування, організація, мотивація, контроль); засоби функціонування (нормативно-правові, управлінські, економічні, соціальні); інструменти їх реалізації (законодавчі і нормативні акти, що стосуються персоналу, організаційна структура підприємства, структура управління підприємством, системи мотивації й оплати праці працівників тощо [2].

Важливе значення мають і демографічні чинники, а саме – міграція населення. Лише протягом 2012 року за даними Державної служби статистики України, з України виїхало 19,7 млн. осіб. Особливо непокоїть, що майже 30 % мігрантів – це висококваліфіковані фахівці, які користуються найбільшим попитом у розвинених країнах. Поступове підвищення рівня смертності, вікова деформація населення, повільне зростання народжуваності та негативні міграційні процеси зумовлюють скорочення обсягів пропозиції робочої сили на вітчизняному ринку праці [3].

З огляду на це, провідною ланкою аналізу ефективності використання персоналу є аналіз продуктивності праці. Важливими факторами зростання продуктивності праці є: необхідність зацікавлення працівника в кінцевих результатах його роботи, важливість додаткових матеріальних винагород та премій, покращення умов праці на підприємствах та розвиток соціальної інфраструктури.

Отже, аналізуючи чинники впливу на стан ситуації з використання ресурсу робочої сили в Україні, слід зазначити, що деформація структури трудових ресурсів поглиблюється внаслідок тривалого спаду в економіці та посилення кризових явищ у соціально-економічній сфері. Підприємства повинні бути зацікавлені в якнайшвидшому усуненні усіх недоліків в роботі працівників, оскільки це дозволить підвищити ефективність праці, а це, у свою чергу, покращить результати діяльності підприємства.

Література

1. Бойчук І. М. Економіка підприємства : навч. посібник / І. М. Бойчук. – К.: Атака, 2010. – 400 с.
2. Менеджмент персоналу : навч. посібник / За ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха. – К.: КНЕУ, 2012. – 398с.
3. Державна служба статистики [Електронний ресурс]: Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (Дата звернення 25.04.13)

Ішук Л.О., студ. гр. ФК-12

Науковий керівник: д.е.н., проф. Семикіна М.В.

Кіровоградський національний технічний університет

ДЕМОГРАФІЧНІ ЧИННИКИ ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Трудовий потенціал – це інтегральна характеристика працездатного населення, яка відображає потенційні здібності населення до праці в економіці країни, регіону.. Вона відображає як кількісні складові такої характеристики, так і якісні складові, зокрема здоров'я, рівень освіти, трудовий досвід, набуті професії, притаманні духовні цінності, традиції, особливості менталітету.

Поняття «трудовий потенціал» вважається більш прогресивним, ніж трудові ресурси, яке застосовувалося переважно в радянські часи, коли існував централізований розподіл та використання ресурсів трудових, матеріальних, фінансових тощо. сукупність різних якостей людей, що визначають працездатність. Між тим обидва поняття у вітчизняній літературі часто використовуються як тотожні, хоча з цим можна не погодитися.

Кількісні характеристики трудового потенціалу відображає офіційна статистика (кількість

працездатного населення фіксує Державна служба статистики України). Про якість трудового потенціалу можна, звичайно, теж дізнатися зі статистичних джерел, проте її динаміка потребує системних наукових досліджень. По-перше, складність для оцінок полягає в тому, що якість трудового потенціалу пов'язана зі станом здоров'я, із різними здібностями до праці і бажанням працювати (мотивацією), здатністю до навчання та перенавчання тощо; по-друге, якість відображає загальних та спеціальних знань людини, її трудових навичок та умінь, здатність до певного виду діяльності; по-третє, – відображає дисциплінованість, мобільність, розвинене почуття відповідальності, спрямованість інтересів, ціннісних орієнтацій.

Поліпшення якості трудового потенціалу потребує постійного інвестування з боку держави, роботодавців, профспілкових органів і безпосередньо носіїв трудового потенціалу – працівників або осіб, які шукають роботу.

Трудовий потенціал регіону включає трудовий потенціал підприємств та організацій, а також осіб, які знаходяться у пошуку роботи або тимчасово не працюють з поважних причин. Формування, розвиток і відтворення трудового потенціалу відбувається під дією багатьох чинників – демографічних, економічних, соціальних, політичних, культурних, історичних чинників.

Кількісні характеристики трудового потенціалу України та її регіонів знаходяться під негативним впливом демографічної кризи. Кіровоградська область серед інших регіонів займає передостанні позиції за рівнем демографічного розвитку (у 2014 р. область займала 26 місце), що пояснюється високим рівнем смертності, захворюваності, низьким рівнем народжуваності. Демографічний аналіз чисельності та структури населення Кіровоградської області за 2012-2014 рр. (табл.1) свідчить, що чисельність населення за цей період скоротилася на 14,8 тис. осіб (1,48%), при цьому чисельність міського населення – на 5 тис. осіб (0,8%), а сільського населення – на 9,8 тис. осіб (2,6%). Останнє пояснюємо гіршими умовами життя на селі та обмеженістю доступу до якісних медичних послуг.

Таблиця 1

Динаміка чисельності населення Кіровоградської області у 2012-2014 рр.

	2012 р.	2013 р.	2014 р.	Відхилення			
				2014/2013 рр.		2014/2012 рр.	
				абс., тис.осіб	відн.,%	абс., тис.осіб	відн.,%
Всього, у тому числі	996,0	988,7	981,2	-7,5	0,75	-14,8	-1,48
міське	616,8	614,4	611,8	-2,6	0,4	-5,0	-0,8
сільське	379,2	374,3	369,4	-4,9	1,3	-9,8	-2,6

Такі демографічні тенденції зумовлюють скорочення трудового потенціалу області, оскільки частка молодшої робочої сили одночасно скорочується. Погіршення кількісно-якісних характеристик трудового потенціалу регіону зумовлено також низькою якістю життя, недостатнім інвестуванням в здоров'я, медичне обслуговування, розвиток соціальної інфраструктури за рахунок усіх джерел (держави, домогосподарств та підприємств). Існування зазначених чинників призводить до негативних соціально-економічних наслідків, серед яких слід виокремити такі:

- масштабну депопуляцію населення з погіршенням якісних характеристик при значних міграційних втратах населення продуктивного віку та високого професійно-кваліфікаційного рівня;
- нераціональну демографічну структуру населення, що веде до збільшення питомої ваги осіб у віці 60 років і старше і зменшення питомої ваги осіб у віці молодшому за працездатний;
- падіння показників шлюбності, що призводить до зростання віку при одруженні;
- «відтік умів», у зв'язку з низьким рівнем оплати та умовами праці;
- масове знецінення освітнього потенціалу за умов дефіциту робочих місць з гідною оплатою праці.

Для кардинальних змін у відтворенні та розвитку трудового потенціалу поліпшення ситуації, необхідно проводити активну демографічну політику, основними завданнями якої є:

- реалізація комплексу заходів з питань охорони здоров'я населення, створення умов для нормалізації його структури;
- призупинення негативних тенденцій в демографічній ситуації;
- підвищення рівня тривалості життя; створення передумов оптимізації народжуваності;
- формування сімей та сімейних відносин; регулювання і підтримка певних пропорцій міграційних потоків;
- вивчення та аналіз причин смертності населення в регіоні, відпрацювання заходів щодо їх усунення; встановлення контролю за дотриманням основних вимог до стану навколишнього середовища, умов праці та ін.

Збереження та відтворення трудового потенціалу повинно здійснюватись за такими напрямками:

- постійне відслідковування визначальних показників стану трудового потенціалу в галузях і

регіонах, що дасть можливість їх оцінити і на цій основі розробляти відповідні заходи на державному та регіональному рівнях;

- впорядкування регулюючої функції мінімальної заробітної плати;
- обґрунтування міжгалузевої, міжкваліфікаційної та міжпосадової диференціації заробітної плати;
- застосування цілеспрямованої, суворо вибіркової підтримки висококваліфікованих трудових колективів та окремих категорій спеціалістів;
- перехід до нової моделі відтворення робочої сили, яка забезпечила б відповідність трудового потенціалу вимогам, пов'язаний із процесом входження України до світового економічного простору.

Література

1. Левченко О. М. Управління якістю трудового потенціалу регіону. Монографія. Кіровоград: «КОД», 2002. — 136 с.
2. Про затвердження Стратегії демографічного розвитку України в період до 2015 року: Постанова Кабінету Міністрів України від 24.06.2006 р. № 879. — www.zakon.rada.gov.ua
3. Семикіна М.В. Трудовий потенціал Кіровоградської області : стан та перспективи розвитку (колективна монографія) — Кіровоград : ВТ «Кіровоградське видавництво», 2008. -304 с.
4. Клименко О.Ю. Трудовий фактор у системі соціально-економічного розвитку суспільства /О.Ю. Клименко //Вісник ДДФА. — 2009.- № 2. -С. 17-24
5. Фільштейн Л. М., Багрова І. В., Малаховський Ю. В. та ін. Використання трудового потенціалу на регіональному рівні: монографія / ; уклад. : Ю. В. Малаховський ; під заг. ред.: Л. М.Фільштейн; Кіровоград. нац. техн. ун-т, Каф. економіки праці та менедж. - Кіровоград : КОД, 2010. - 495 с.

Карпулевська Ю.Е., магістр. гр. УП-13М
Науковий керівник: к.е.н., доц. Сочинська-Сибірцева І.М.
Кіровоградський національний технічний університет

РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ В КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Одним із стратегічних пріоритетів розвитку вітчизняної економіки є перехід до інноваційної моделі, реалізація якої можлива шляхом формування та ефективного використання людського капіталу. Розробка новітніх технологій управління та розвитку людських ресурсів є важливим завданням сучасного підприємства. Сьогодні ці питання набувають ще більшої актуальності, що пов'язано з неусвідомленням з боку менеджерів необхідності інвестування коштів в розвиток персоналу. На практиці менеджери віддають перевагу вирішенню фінансових, виробничих та збутових питань, не приділяючи достатньої уваги персоналу, тобто людям, які забезпечують роботу підприємства за всіма цими напрямками.

Дослідженням питань, що стосуються розвитку персоналу, присвячено праці зарубіжних і вітчизняних вчених: М. Армстронга, Г. Беккера, М. Білопольського, Д. Богині, М. Боровик, В. Вебера, Х. Грехема, А. Грішної, О. Єськова, П. Журавльова, А. Кібанова, А. Колота, Р. Марра, А. Маслоу, М. Мескона, Ю. Одегова, О. Расвєнєвої, В. Савченко, Н. Том, В. Травина, І. Швець, Г. Шмідта, Т. Шульца, Г. Щокіна. В своїх роботах дослідники розглядають питання оцінки рівня розвитку персоналу, методи, форми та види розвитку персоналу, визначають умови формування та розвитку персоналу, акцентують увагу на окремих економічних та психологічних аспектах, що впливають на динаміку розвитку персоналу. Проте до сьогодні залишаються відкритими питання визначення впливу розвитку людських ресурсів на кінцеві результати діяльності підприємства.

Тому метою даної статті є визначення переваг, які отримує підприємство в результаті інвестицій в професійний та соціальний розвиток персоналу.

В умовах конкуренції довгострокових переваг у конкурентній боротьбі може досягти підприємство за рахунок людських ресурсів, їхніх знань й системи цінностей, творчих і новаторських здібностей, їхньої трудової моралі та прагнення до досягнення поставлених цілей. Саме ці фактори, в більшості випадків, дозволяють забезпечити економічне зростання підприємства [3].

На українських підприємствах основною причиною негативної динаміки в системі професійного та соціального розвитку персоналу залишається небажання менеджерів витратити кошти на навчання персоналу, через можливу зміну місця роботи та власні побоювання втратити інвестовані кошти.

Але в теперішній час розвиток персоналу підприємства відіграє важливу роль, адже основна мета системи розвитку персоналу – збільшення "віддачі" кожного працівника, структурного підрозділу та підприємства в цілому [1]. Це дуже складна і трудомістка задача, яка залежить як від певних внутрішньоорганізаційних чинників, так і від особистісних якостей і характеристик самого працівника.

Варто звернути увагу на кілька принципових моментів: інвестиції в працівників формують запас здоров'я, знань, навичок, здібностей і т.інш., що, у свою чергу, забезпечує одержання корисного результату і зростання продуктивності праці. У результаті відбудеться збільшення заробітків (доходу власника людського капіталу), що і буде стимулом до здійснення наступних інвестицій [2].

Підтримуючи позитивну динаміку показників розвитку персоналу, вітчизняні підприємства матимуть змогу отримати значні переваги, такі як: