

роботодавцям у довготерміновому періоді;

- диференційоване застосування контрактної форми оплати праці залежно від можливостей орієнтування зарплати працівника на конкретні результати його роботи; поширення контрактної форми оплати праці на більшість працівників у міру подолання економічної кризи й підвищення загальної культури соціально-трудових відносин.

Література

1. Дослідження проблем оплати праці: порівняльний аналіз (Україна та країни ЄС): монографія / А. М. Колот, Г. Т. Кулікова; за заг. ред. А. М. Колота, Г. Т. Кулікова. – К. : КНЕУ, 2008. – 274 с.
2. Матюх С. А. Західноєвропейський досвід організації оплати праці / С. А. Матюх // Вісн.ТУП. – 2003. – Ч. 2. – № 6. – С. 155–160.

Руденко О.С., студ. гр. ОА-12

Науковий керівник: к.е.н., ст. викл. Бугайова М.В.

Кіровоградський національний технічний університет

ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ КІРОВОГРАДСЬКОЇ ОБЛАСТІ: ПРОБЛЕМИ ЯКІСНОГО ВІДТВОРЕННЯ

Ситуація, яка склалася сьогодні у формуванні й розвитку трудового потенціалу України, стала справжнім потрясінням для більшості людей, що довгий час жили в умовах повної зайнятості, абсолютної довіри до державного контролю за цінами і розподілом товарів та послуг. Громадяни України відчували вплив відкритого безробіття і вкрай швидкого соціального розшарування.

Тому дослідження процесів формування, якісного відтворення та використання трудового потенціалу суспільства та підприємства є досить актуальним в сучасних умовах економічного розвитку України, оскільки підвищення ефективності використання трудового потенціалу на підприємстві та у суспільстві в цілому може забезпечити зростання індексу людського розвитку держави.

Сьогодні цей науковий напрямок знаходиться у центрі уваги декількох наукових центрів України, серед них - Інститут регіональних досліджень НАН України (м. Львів), Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України (м. Київ), Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України (м. Київ), Інститут економіки промисловості НАН України (м. Донецьк), Науково-дослідний інститут праці та зайнятості населення Міністерства праці та соціальної політики України (м. Луганськ) та інші наукові установи, а також вищі навчальні заклади.

Мета статті полягає в дослідженні стану трудового потенціалу Кіровоградської області і розробці на цій основі теоретичних рекомендацій щодо шляхів його збереження та відтворення.

Трудовий потенціал – 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 [1].

Трудовий потенціал складається з багатьох компонентів, головним з яких є: здоров'я, освіта, професіоналізм, моральність, вмотивованість, вміння працювати в колективі, творчий потенціал, активність, організованість, ресурси робочого часу [2].

Розглянемо стан трудового потенціалу на прикладі Кіровоградської області.

З кількісної точки зору трудовий потенціал Кіровоградської області являє собою економічно активне населення, тобто всіх тих, хто працює або шукає роботу (зайняті і безробітні), включаючи осіб працездатного віку і старше працездатного віку [3]. Розглянемо населення Кіровоградської області за показниками економічної активності (Таблиця 1).

Таблиця 1

Населення Кіровоградської області за показниками економічної активності (тис. осіб) [2].

Показники	2006	2007	2008	2009	2010	2011
1	2	3	4	5	6	7
Економічно активне населення	500,2	503,2	499,2	480,3	473,5	474,0
працездатного віку	460,1	461,3	458,7	435,9	431,6	436,1
старше працездатного віку	40,1	41,9	40,5	44,4	41,9	37,9
Зайняте населення	458,9	462,4	459,1	432,7	431,2	433,1
працездатного віку	418,8	420,5	418,6	388,3	389,3	395,2
старше працездатного віку	40,1	41,9	40,5	44,4	41,9	37,9
Безробітне населення (за методологією МОП)	41,3	40,8	40,1	47,6	42,3	40,9
працездатного віку	41,3	40,8	40,1	47,6	42,3	40,9
старше працездатного віку	-	-	-	-	-	-

1	2	3	4	5	6	7
Економічно неактивне населення	303,7	292,7	285,6	290,0	284,8	274,8
працездатного віку	168,6	161,1	156,8	171,4	167,7	157,7
старше працездатного віку	135,1	131,6	128,8	118,6	117,1	117,1

Аналіз даних статистики дає змогу констатувати, що в Кіровоградській області стрімко зменшується кількість найманих працівників підприємств, установ, організацій. Йдеться про тих працівників, які уклали письмові трудові угоди (трудоий договір) на постійній або тимчасовій основі. За даними Кіровоградського обласного управління, середньорічна кількість найманих працівників, починаючи з 1990 р. до 2011 р. (включно), скоротилася у 2,5 р. (табл. 1). На нашу думку, такі тенденції теж віддзеркалюють загальне кількісне зменшення трудового потенціалу області, задіяного в офіційному секторі економіки.

На основі вищевикладеного можна зробити висновки, що за сучасних умов трудовий потенціал Кіровоградської області не лише скорочується кількісно, а й руйнується якісно, не використовується повністю, ефективно та раціонально, частина його залишається в резервному, прихованому стані, не працюючи повною мірою на інтереси економіки регіону, засвоєння інноваційної моделі розвитку.

В умовах поглиблення соціально-економічної кризи реальним шляхом підвищення ефективності використання трудового потенціалу регіону має стати збалансоване функціонування його господарського комплексу з урахуванням специфіки соціально-демографічного, економічного, природно-ресурсного, науково-технічного, виробничого, екологічного потенціалів.

Збереження та якісне 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'язаними із процесом входження України до світового економічного простору.

Такі пропозиції можуть використовуватися управліннями економіки, іншими галузевими управліннями держадміністрацій обласного і районного рівнів, центрами зайнятості населення в процесі розробки заходів покращання використання трудового потенціалу, зменшення обсягів офіційного та прихованого безробіття.

Література

1. 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 «МАКЛІАУТ», 2011. — 360 с.
2. Семикіна М.В. Трудовий потенціал Кіровоградської області : стан та перспективи розвитку (колективна монографія) — Кіровоград : ВАТ «Кіровоградське видавництво», 2008. — 304 с.
3. Пустовіт В.М. «Трудоресурсне забезпечення регіону: діагностика стану,напрями розвитку» (Монографія) – Кіровоград, 2013. — 231с.

Сало А.В., аспірант
Кіровоградський національний технічний університет

ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ВИЩОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ

Економічна система будь якої країни не може забезпечити прогресивний розвиток без постійного використання інноваційних та інтелектуальних ресурсів. Такими ресурсами, в сучасному світі є капітал знань та вмінь суспільства. При таких умовах значно зростає статус вищої освіти в світі не лише професійної підготовки людини як фахівця, а й забезпечення на належному рівні її самоосвіти з метою найповнішої реалізації закладених у кожній особі інтелектуальних можливостей. В Україні система вищої освіти давно потребує якісної перебудови а управлінням апарат – впровадження нових важелів впливу. Основні напрями розвитку системи вищої освіти й механізми її державного регулювання мають бути представлені через розвинену законодавчу базу, достатнім та ефективним бюджетним фінансуванням, досконало продуманою та виваженою концепцією.

Для того щоб побудувати якісну та дієву систему вищої освіти в Україні, владними структурами повинно бути закладене відповідне підґрунтя. Будь яка діяльність направлена в сферу освіти проходить через державну освітню політику. Така політика передбачає що суб'єктом її є державні органи регулювання освітнього процесу (органи законодавчої, виконавчої та судової влади, інститути