Список літератури

1. Богиня Д., Шевченко А. Ефективність праці в ринковій економіці // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 4. – С. 3–6.
2. Семикіна М. В. Продуктивність праці: методологія вимірювання, передумови зростання / М. В. Семикіна // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. – 2010. – Вип. 17. – С. 457–463.
3. Семикіна М. В. Науково-методичні засади управління продуктивністю праці / М. В. Семикіна // Економіка праці. Наук. вісн. ЧДІЕУ. – 2010. – № 2 (6). – С. 160–167.
4. Сологуб О. Оцінка сукупної продуктивності підприємства на основі факторного аналізу // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. – 2008. – № 4. – С. 54–57.
5. Синк Д. С. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение: Пер. с англ. – М.: Прогресс, 1989. – 528 с.

УДК 331.101.26

АСПЕКТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УМОВАХ СИСТЕМНОЇ КРИЗИ

М. В. Семикіна, проф., д-р екон. наук,
О. М. Петіна, асп.
В. Л. Жалдак, ст. гр. ІМ (ТМ)-14ск
Кіровоградський національний технічний університет

В умовах затяжної кризи, яку переживає Україна, підвищення рівня конкурентоспроможності безпосередньо залежить від створення організаційно-економічних передумов для становлення «економіки знань», яка передбачає підвищення якості трудового потенціалу. Зарубіжний досвід та розвиток інформаційних технологій, що трансформують знання в інформацію, дають можливість ефективно впроваджувати технологічні нововведення.

Необхідно зазначити, що швидка зміна технологій, впровадження нових матеріалів вимагає постійного перенавчання працюючих, оволодіння новими професіями. Зростаючі темпи економічних змін і гнучкість ринку праці призводять до необхідності зміни роботи і навіть професії, що дедалі більше вимагає переходу від традиційної форми зайнятості до гнучких та використання у процесі професійного навчання інноваційних технологій. Особливо це стосується організації професійного навчання незайнятого населення з метою підвищення його конкурентоспроможності на ринку праці. При цьому слід враховувати зарубіжний досвід застосування інноваційних методів, спрямованих на посилення адаптованості трудового потенціалу до вимог сучасного ринку праці.

Формування трудового потенціалу і перспективи його розвитку є визначальним для подальшої долі економіки України й створення умов для її переходу на інноваційну модель.

Водночас рівень і якість трудового потенціалу відіграють провідну роль у забезпечені стабільності та конкурентоспроможності економіки країни, а також є основою життєзабезпечення і стабільності у суспільстві.

Існує досить багато трактувань економічної категорії «трудовий потенціал підприємства». Зокрема, Шаульська Л. В. наводить наступне трактування: «трудовий потенціал підприємства – ресурсна категорія, що включає в себе джерела, засоби праці, які можуть бути використані для розв'язання будь-якого завдання, досягнення певної цілі» [7, с. 43].

Семикіна М. В. трактує трудовий потенціал як «комплексну категорію, яка відображає інтегральну сукупність властивостей таможливостейпрацівників підприємств та організацій» [6, с. 25].

Кулинич Л. В. вважає, що «трудовий потенціал підприємства – це складова потенціалу людини, яка здатна до самореалізації й ефективного використання потенційних можливостей людини в процесі трудової діяльності» [3, с. 99].

На наш погляд, під *«трудовим потенціалом підприємства»* доцільно розуміти складну соціально-економічну категорію, яка з одного боку включає в себе сукупність трудових можливостей працівників підприємства, яка дозволяє досягти певних результатів (у вигляді задоволення потреб і створення благ), а також вдосконалюватися в процесі трудової діяльності, а з іншого – виступає самостійним об'єктом інновацій, на основі якого створюється нова, конкурентноздатна продукція.

Якість трудового потенціалу є відносним поняттям, що характеризується показниками якості працездатного населення, трудових ресурсів, сукупного робітника або робочої сили.

У 2013 р. в Україні кількість зайнятого населення становила 21,84 млн. осіб: при цьому якість пропозиції фахівців на ринку праці не відповідає вимогам роботодавців ані щодо їх професійно-освітньої підготовки, а ні щодо мобільності і економічної активності [2, с. 54].

Трудовий потенціал має кількісні та якісні характеристики, які наведено на рис. 1.

Рисунок 1 – Характеристики трудового потенціалу

Водночас, через трудову міграцію Україна втрачає населення переважно молодого та середнього віку – найбільш продуктивної частини населення, і третина з них – кваліфіковані фахівці. Тому, на нашу думку, у сфері розвитку трудового потенціалу України особливу увагу слід звернути на його якість, яка залежить від освітянської галузі. Освіта відтворює трудовий потенціал країни, і водночас – є одним з чинників модернізації економіки, її становлення на інноваційний фундамент.

Мережа навчальних закладів, підпорядкованих МОН у 2013 р. налічувала 968 професійно-технічних навчальних закладів, 325 вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації, 478 – I-II [5].

Державне замовлення на підготовку фахівців з вищою освітою формується за заявками вищих навчальних закладів і починаючи з 2000 року його обсяги постійно збільшуються. Проте відсутність прогнозування на загальнодержавному та галузевий рівнях значно ускладнює визначення потреби у підготовці фахівців різного професійного спрямування, удосконалення мережі навчальних закладів та їх перепрофілювання, спеціалізацію.

На кінець 2013 р. кількість працівників, які мають повну, базову або неповну вищу освіту, становила 6,13 млн. осіб (6,22 млн. – у 2012 р.), що становить більше половини працюючих (59,2%). Серед них 98,6 тис. осіб мали науковий ступінь (1,64%) [4, с. 56]. Працівники з вищою

освітою серед промислових підприємств переважали в галузі авіаційного транспорту. Один з найвищих потенціалів має ІТ сфера.

Іншим показником, який оцінює якість трудового потенціалу, є чисельність творців (винахідників, авторів промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій). Ця чисельність в 2013 р. порівняно з 2012 р. скоротилася на 5,2%, у т. ч. дослідників – на 4,3%, техніків – на 9,1%, допоміжного персоналу – на 5,1%, інших працівників – на 5,5%. Основну частину винахідників і авторів промислових зразків складав інженерно-технічний персонал та науково-педагогічні працівники з повною вищою освітою (94%) [1, с. 29].

Протягом останніх років значно знизився й рівень професійної підготовки випускників професійно-технічних навчальних закладів. Це пояснюється тим, що економічне становище підприємств не дозволяє проводити практику учням та студентам в умовах реального виробництва, а з іншого боку матеріально-технічне та кадрове забезпечення системи освіти невпинно погіршується. Фактично все навчальне обладнання та техніка у професійно-технічних закладах використовується більше, як 25 років. Воно морально та фізично застаріле. Через низьку заробітну плату та неналежні соціально-побутові умови з училищ звільняються викладачі та майстри виробничого навчання. Потрібні радикальні зміни як механізму фінансування, так і принципів організації професійно-технічної освіти.

Забезпечити економіку кваліфікованими кадрами й збалансувати попит і пропозицію робочої сили на ринку праці з урахуванням пріоритетних напрямів розвитку української економіки можливо лише об’єднавши і скоординувавши зусилля центральних і місцевих органів виконавчої влади, роботодавців та представників освітньої галузі

Розвиток соціального партнерства, залучення роботодавців у процес підготовки, перепідготовки, підвищенні кваліфікації кадрів, оновленню навчально-матеріальної бази навчальних закладів, а також оновленню змісту професійної освіти є надзвичайно важливим для сфери освіти, для її подальшого розвитку.

Вирішення проблем формування та розвитку трудового потенціалу обумовлює необхідність визначення напрямків його прогресивних змін. Стратегічні напрямки трудового потенціалу України:

- удосконалення правової основи забезпечення розвитку трудового потенціалу;
- підвищення якості освітніх програм та програм професійного розвитку населення;
- забезпечення сприятливих соціально-демографічних умов формування трудового потенціалу;
- створення умов для продовження активного періоду трудового періоду груп населення, що є старшими за працездатний вік;
- здійснення прогнозів кількісного та якісного складу трудового потенціалу та ін.

Таким чином, проведене дослідження підтверджує, що Україна завжди відзначалася високою якістю трудового потенціалу з точки зору професійно-освітнього, кваліфікаційного та інтелектуального рівня робочої сили, проте існує проблема неефективного використання наявного трудового потенціалу, свідченням чого є досить високий рівень безробіття населення.

Список літератури

1. Наукова та інноваційна діяльність в Україні [Текст]: стат. зб. / держ. служба статистики України. – К.: Інформ.-вид. центр Держстату України, 2014. – 314 с.
2. Економічна активність населення України 2013: Статистичний збірник. – К.: Державна служба статистики України, 2014. – 200 с.
3. Кулинич Л. В. Трудовий потенціал : сутність та склад [Текст] / Л. В. Кулинич // Економічний простір. – 2011. – № 50. – С. 98–104.
4. Праця України у 2013 році: Статистичний збірник. – К.: ТОВ Видавництво «Консультант», 2014. – 337 с.
5. Статистична інформація / Демографічна та соціальна статистика / Освіта [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ukrstat.gov.ua/.
6. Трудовий потенціал Кіровоградської області: стан та перспективи розвитку (колективна монографія)/ За ред. М.В. Семикіної. – Кіровоград: ВАТ Кіровоградське видавництво, 2008. – 304 с.
7. Шаульська Л. В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України [Текст] / Л. В. Шаульська // НАН України : Інститут економіки промисловості. – Донецьк : 2005. – 502 с.