

Литература:

1. Соционика [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org>. – Заглавие с экрана.
2. Бионика [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org>. – Заглавие с экрана.

ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ

Блага В.В., к.е.н., доцент

Гордієнко Є.А., студент

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Проблема розвитку трудового потенціалу є дуже актуальною на сьогоднішній день в Україні. Особливо слід акцентувати увагу на скороченні обсягів та якості кваліфікованих робочих, що призводить до структурної невідповідності підготовлених кадрів потребам ринку праці в професійно-кваліфікаційному розрізі. Через це потерпає розвиток провідних галузей господарства, особливо наукомістких. У зв'язку з цим необхідно визначення складових потенціалу, оскільки за допомогою об'єктивно встановленої оцінки можливе визначення шляхів підвищення рівня його конкурентоспроможності.

З погляду якісного стану, трудовий потенціал України має багато серйозних проблем, які перешкоджають ефективному розвитку держави і досягнення нею високого рівня її конкурентоспроможності.

Якісний рівень персоналу багатьох підприємств значно нижче рівня працівників підприємств розвинених країн. У більшості випадків це пов'язано з тим, що багато підприємств (середніх та малих) не планують отримання економічного ефекту у довгостроковому періоді, що, в свою чергу, робить вкладення коштів у якісний розвиток персоналу підприємства не рентабельним.

Кадрова і організаційна політика більшості підприємств не відповідає вимогам ринкової економіки. Це також є наслідком планування діяльності підприємства у короткостроковому, а не довгостроковому періоді. Однією з гострих проблем українських підприємств є недостатність фінансування перетворень у системі управління персоналом. Проте, на думку зарубіжних і вітчизняних учених, будь-які грошові кошти, вкладені в удосконалення системи управління персоналом підприємств, виправдовуються у короткі терміни. Нажаль, саме керівництво із застарілими методами, що, найчастіше, обирає екстенсивний шлях розвитку, є великою перешкодою у досягненні конкурентоспроможності вітчизняних підприємств.

Професійно-кваліфікаційна структура робочої сили погано адаптована до змін на ринку праці, робоча сила не завжди конкурентоспроможна на міжнародному ринку праці: не створений механізм сертифікації працівників, практично не діє система розвитку персоналу підприємств; не розроблені регіональні програми розвитку людських ресурсів. Середні та малі підприємства у ситуації нестабільної економіки не бачать сенсу витратити

кошти на вдосконалення технології виробництва, а в результаті рівень професійних здібностей персоналу залишається низьким та неконкурентоспроможним. Також треба зазначити, що населення, як і підприємства, не зацікавлені у розвитку власного трудового потенціалу.

Загальним негативним проявом всіх особливостей трудових ресурсів в Україні є неповне їх використання і відносно невисока річна продуктивність праці. Відповідно, зміни в складі і чисельності населення зумовлюють трансформацію в кількісний і якісний склад трудових ресурсів.

Трудові ресурси України завжди відрізнялися досить високим кваліфікаційним рівнем, але останнім часом професіоналізм робочої сили почав губитися, і цей процес згодом може набути незворотного характеру, що значною мірою посилить вже існуючу невідповідність підготовлених кадрів потребам ринку праці. Незважаючи на високий рівень інтелектуального потенціалу в Україні, можливості ефективного використання набутого досвіду та професійних знань є обмеженими.

Зауважимо, що в даний час практично відсутня чітка система розвитку трудового потенціалу, який був би здатний в умовах гострої конкуренції отримувати професійні знання високого рівня з метою подальшої їх реалізації на благо всього суспільства. Незважаючи на вищезазначені недоліки і негаразди, в Україні останнім часом з'явилися і позитивні тенденції в трудовому потенціалу, зокрема зниження рівня безробіття.

Таким чином, розвиток трудового потенціалу в умовах ринкових відносин вимагає пошуку ефективних стратегій його розвитку. Оцінка стану трудового потенціалу в багатьох регіонах дозволила виявити ряд принципово важливих з точки зору людських ресурсів особливостей. Їх можна об'єднати у такі групи:

1. Рівень персоналу за професіональними здібностями та його конкурентоспроможність на всесвітньому ринку праці.
2. Рівень готовності підприємств та населення інвестувати кошти для розвитку власного трудового потенціалу.
3. Якість організації керівництва персоналом.
4. Рівень використання трудової продуктивності.

В умовах ринку підприємствам потрібна організація ефективної діяльності працівників; розстановка персоналу відповідно до виробничих завдань, з урахуванням схильності і кваліфікації працівників; високий контроль за умовами праці; підвищення ролі навчання персоналу: організація всіх видів професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації відповідно до індивідуальних потреб і вимог сучасного виробництва.

Література:

1. Трудовий потенціал: поняття, структура та показники для працівника [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://resursy.com/trudovij-potentsial-ponyattya-struktura-ta-pokazniki-dlya-pratsivnika>. – Заголовок з екрану.

2. Трудові ресурси: демографічні, освітні, професійно-кваліфікаційний аспекти [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://helpiks.org/5-96184.html>. – Заголовок з екрану.

3. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>. – Заголовок з екрану.

4. Семикіна М.В. Нова парадигма мотивації праці в системі розвитку соціально-трудова відносин / М.В. Семикіна // *Економіка и управление*. – 2011. – № 3. – С. 111-117.

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ В УМОВАХ КРИЗИ

Близнюк А.О., к.е.н., доцент

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Фундаментальної галуззю для розвитку і функціонування економіки будь-якої країни відіграє промисловість. Її значимість, в основному, можна обґрунтувати наступними твердженнями:

- розвиток промисловості, особливо таких галузей, як електроенергетика, машинобудування та хімічна, служить двигуном для прискорення НТП в країні;

- важка промислова індустрія являє собою основу для розширеного відтворення і економічного розвитку всіх суб'єктів України;

- обороноздатність країни в більшій мірі визначається рівнем розвитку промисловості;

- нормальне функціонування легкої і харчової промисловості залежить забезпеченість населення в продуктах народного споживання;

промислові підприємства є найбільшими платниками податків до державного бюджету.

Кризова ситуація на сьогодні в Україні спричинена воєнним положенням і позначається не тільки фінансовими проблемами, а також загрожує промисловим підприємствам втратою кваліфікованих співробітників, без яких ця криза подолати буде неможливо.

На даному етапі основним завданням керівників і менеджменту взагалі є утримання ключових фахівців на своїх посадах. Для цього необхідно реалізувати адекватну систему мотивації персоналу.

Мотивація персоналу промислових підприємств має якісь свої особливості, про які не часто говорять. Деякі з них представлені нижче.

Персонал промислових підприємств зазвичай отримують не найвищі заробітні плати, але продовжують, «триматися за заводську трубу», яка, на їхню думку, забезпечує стабільність отримання заробітної плати, що, з огляду на останні події у вітчизняній економіці, для багатьох і багатьох залишається вельми сумнівним фактором.

Крім того, на таких підприємствах, дуже сильні традиції, формуються «робочі династії», які складаються не тільки з робочих.