



Рис. 3. Мировые затраты на научные исследования в 1996-2011 годах, млрд.долл.США

Источник: [6]

За последние годы расходы на НИОКР увеличились почти в 2 раза, с 638 млрд.долл. США в 1999 году до 1469 млрд.долл. США в 2012 году. Это объясняется тем, что в условиях повсеместной рецессии производства инновации необходимы для восстановления продуктивного функционирования мирового хозяйства. Среди технологических трендов упор НИОКР 2012 года был сделан на нанотехнологии, в частности углеродные нанотрубки. Также среди основных тем исследования и разработки в области производства гибких печатных плат и дисплеев. Среди НИОКР в области разработки программного обеспечения лидировали исследования встраиваемых систем управления и интерфейсное программное обеспечение.

Выводы:

Обобщая вышесказанное можно сказать, что прогрессирующая глобализация - один из ключевых процессов развития современной мировой экономики. Она предполагает всемирную интеграцию и унификацию экономических систем, тесное взаимодействие национальных экономик на основе транснационализации и регионализации. Эти процессы находят свое отражение во всех сферах мирового хозяйства в целом, и отдельных его сегментах в частности. Так, происходит интенсификация технологического обмена в глобальном измерении, мировой рынок технологий претерпевает значительные трансформации.

Новый тип факторов производства, которые формируются как всемирные, называют биотехнотронными. Именно они составляют ядро экономического единства мира, формируют будущую структуру мирового хозяйства. Доминирующей основой ноосферного типа производства станет творчески-интеллектуальная деятельность человека, перенесение акцента от использования преимущественно мышечной энергии к широкому привлечению в сферу производства интеллекта, психической энергии. Если в XX в. развитие происходило под знаком “освобождение” энергии атомного ядра, то в XXI в. определяющим станет “освобождение” психической энергии человека, своеобразная психологическая революция. Приоритет получит умственный труд ученых, инженеров, экономистов, банковских служащих, управленцев, юристов, а также занятых в непродуцированной сфере. Возрастет роль международного менеджмента, всей системы организации и управления мирохозяйственными процессами с помощью региональных и международных организаций. Возрастающее единство мирового хозяйства объективно будет требовать усиления международных рычагов регулирования мирохозяйственных связей.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ:

1. Климко Г.Н. Основы економічної теорії Політекономічний аспект: підручник / Г Н Климко. — К.: Вища школа, 1997. — 743 с.
2. Зинченко А. Характерные черты 6-го технологического уклада /А. Зинченко – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.researchclub.com.ua/journal/221>
3. Міжнародні стратегії економічного розвитку: Підручник / Лук'яненко Д.Г., Макогон Ю.В., Пахомов Ю.М. та ін. — Донецьк: ДонНУ, 2012. — 469 с.
4. www.internetworldstat.com
5. www.ft.com
6. www.worldbank.org
7. ria.ru/technology/20120119/543870925.html

УДК 331.522.4 (477)

ОСНОВНІ ТЕНДЕНЦІЇ ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УКРАЇНІ

Ганіч Л.В., к.е.н., доцент кафедри управління персоналом і економіки праці Донецького національного університету

Ганіч Л.В. Основні тенденції формування трудового потенціалу в Україні

У ринковій економіці змінюється підхід до формування трудового потенціалу, основний акцент переноситься на якісний його склад. Якість трудового потенціалу є складовою, багатоступінчатою категорією. Основними якісними компонентами є: психофізіологічна, соціально-мотиваційна, освітньо-професійна, інтелектуальна, культурна, творча, духовно-енергетична, релігійна та ін. Причому дані компоненти при їх успішному розвитку здатні значно підвищити рівень продуктивності праці.

Кожна з компонентів трудового потенціалу є відносно самостійним видом економічних ресурсів. До останнього часу основна увага надавалася ресурсам робочого часу (чисельності персоналу).

На формування і реалізацію трудового потенціалу значною мірою впливають і загальні соціально-економічні умови: рівень життя населення; державна демографічна політика і заходи щодо соціального захисту; система ринкових відносин, наявність безробіття; приватизація, структурні зрушення в економіці, розвиток нових форм господарювання; загальна культура, традиції та цінності народу.

Ключові слова: трудовий потенціал, формування, показники, оцінка, тенденції, компоненти, розвиток, чинники, якість.

Ганіч Л.В. Основные тенденции формирования трудового потенциала в Украине

В рыночной экономике меняется подход к формированию трудового потенциала, основной акцент переносится на качественный его состав. Качество трудового потенциала является составной, многоступенчатой категорией. Основными качественными компонентами являются: психофизиологическая, социально-мотивационная, образовательно-профессиональная, интеллектуальная, культурная,

творческая, духовно-энергетическая, религиозная и др. Причем данные компоненты при их успешном развитии способны значительно повысить уровень производительности труда. Каждая из компонент трудового потенциала является относительно самостоятельным видом экономических ресурсов. До последнего времени основное внимание уделялось ресурсам рабочего времени (численности персонала). На формирование и реализацию трудового потенциала в значительной степени влияют и общие социально-экономические условия: уровень жизни населения; государственная демографическая политика и меры по социальной защите, система рыночных отношений наличие безработицы; приватизация, структурные сдвиги в экономике, развитие новых форм хозяйствования, общая культура, традиции и ценности народа.

Ключевые слова: трудовой потенциал, формирование, показатели, оценка, тенденции, компоненты, развитие, факторы, качество.

Ganich.L. Trend of formation of labour building in Ukraine

In a market economy approach changes to forming of labour potential, a basic accent is carried on his high-quality composition. Quality of labour potential is a constituent, multi-stage category. Basic quality components is: psycho physiology, socially motivational, educationally professional, intellectual, cultural, creative, spiritually power, religious but other. Thus these components at their successful development are able considerably to promote the level of the labour productivity.

Each of a component of labour potential is relatively the independent type of economic resources. To for some time past basic attention got the resources of working hours (to the quantity of personnel).

On forming and realization of labour potential general socio-economic conditions influence to a great extent: standard of living of population; a public demographic policy and measures is on social defence; system of market relations, presence of unemployment; privatization, structural changes, is in an economy, development of new forms of menage; general culture, traditions and values of people.

Keywords: Labour potential, forming, indexes, estimation, tendencies, components, development, factors, quality.

Постановка проблеми. Трудовий потенціал не має статичного характеру, а перебуває в постійному розвитку, динаміці. Формою такого розвитку трудового потенціалу є процес відтворення в цілому. Відтворення трудового потенціалу – це процес, який складається з чотирьох фаз:

1) формування трудового потенціалу необхідної кількості та якості, в процесі якого здійснюється професійна орієнтація і професійне навчання населення. Початковим моментом при цьому є природне відтворення населення. Головним критерієм ефективності стадії формування трудового потенціалу виступає ступінь відповідності соціально-психологічних установок населення і параметрів розвитку системи професійного навчання поточним і перспективним потребам економіки;

2) розподіл і перерозподіл трудового потенціалу, які включають не тільки працевлаштування робочої сили, але і її рух у процесі економічної діяльності – розміщення трудового потенціалу по територіях, сферах діяльності, підприємствах з метою вдосконалення структури зайнятості. До показників, які відображають ефективність даної стадії, можна віднести показники економічної активності населення, безробіття, відповідності чисельності та структури зайнятих в економіці обсягам виробництва і структурі робочих місць, руху працівників (прийому і вибуття) через причини мобільності, професійної та галузевої приналежності;

3) обмін трудового потенціалу, який здійснюється на ринку праці. Сутність даної стадії полягає в обміні діяльністю, її результатами, здібностями, що відбувається через ринок праці у формі обміну продуктів праці на заробітну плату;

4) реалізація (використання) трудового потенціалу, пов'язане з процесом його «споживання». Метою цієї стадії є максимально можливе розкриття й ефективне використання всіх здібностей і можливостей працівника, створення умов для раціонального та високопродуктивного використання трудового потенціалу. Використання трудового потенціалу можна оцінити за допомогою показників рівня зайнятості, неповної зайнятості, продуктивності й оплати праці, відповідності кваліфікаційно-професійних характеристик працівників і робочих місць.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання формування, розвитку та реалізації трудового потенціалу знайшли відображення у працях таких вітчизняних і зарубіжних науковців-економістів, як В. Антоноук, І. Бажан, Н. Балтачєва, С. Бандур, Д. Богиня, О. Власюк, В. Врублевський, І. Гнібіденко, О. Грішнова, М. Долішній, С. Злупко, А. Колот, В. Костаков, Н. Лук'яненко, І. Маслова, М. Магомедов, В. Никифоренко, В. Онікієнко, І. Петрова, М. Пітюлич, С. Пирожков, Н. Шаталова, Л. Шаульська, Л. Шевчук та інші. В яких дослідженні різні аспекти формування трудового потенціалу працівників в Україні.

Виділення невирішеної проблеми. Невирішена проблема полягає в тому, що в Україні недостатньо розглядається процес формування трудового потенціалу працівника виходячи з його потреб у самореалізації.

Мета статті полягає в розробці основних тенденцій формування трудового потенціалу в Україні, з обліку з його основних компонентів.

Результати дослідження. Трудовий потенціал, включаючи сукупність демографічних, соціальних і духовних здібностей конкретного трудоактивного населення, формується в результаті безпосередньої дії соціально-економічних, соціально-психологічних, духовних чинників, якими опосередковує його перехід із можливих у реальні продуктивні сили суспільства. Підкреслюючи тісний зв'язок трудового потенціалу з розвитком продуктивних сил, слід зазначити його обумовленість характером і рівнем розвитку виробничих відносин, які існують на тому або іншому етапі суспільно-історичного розвитку [5, с. 180]. Саме суспільні відносини, зокрема трудові, служать основою формування якісних характеристик трудового потенціалу, визначають його соціальну сутність.

Розвиток і ефективне використання трудового потенціалу багато в чому залежать від сфери його конкретного прикладання, тобто професії, яка може бути обумовлена функціональним і раціональним вибором, сімейною традицією або даниною моді.

Для реалізації та підвищення трудового потенціалу працівника особливе значення має потреба в самореалізації, оскільки саме вона припускає розвиток у процесі праці розумових і фізичних здібностей працівника, його знань і навичок, самоствердження працівника як особи у виробничій діяльності.

Розглянемо основні тенденції формування трудового потенціалу в Україні, виходячи з його основних компонентів:

1. Природно-біологічна компонента, яка включає чинники, пов'язані зі здібністю працівника до праці, тобто з усім тим, що характеризує його фізичний і психологічний стан. Світова організація охорони здоров'я визначає здоров'я як стан повного фізичного і соціального благополуччя. Благополуччя – це динамічний стан розуму, що характеризується психологічною гармонією між здібностями, потребами й очікуваннями працівника, і тими вимогами та можливостями, які висуває навколишнє середовище.

Показниками здоров'я населення є: середня очікувана тривалість життя, коефіцієнт дитячої смертності, показники інвалідності, величина втрат робочого часу від тимчасової непрацездатності та ін.

Велике значення має виявлення чинників зміцнення здоров'я. За даними дослідників, здоров'я людини залежить від спадковості на 20%, розвитку системи охорони здоров'я – на 8-10, способу життя (не пити, не палити тощо) – на 50, від навколишнього середовища – на 20%. Звідси випливає, що для оздоровлення нації необхідний комплекс заходів, спрямованих на поліпшення умов життя, розвиток і фінансування системи охорони здоров'я, щоб зробити медичну допомогу доступною для населення, на охорону навколишнього середовища. Найважливішим резервом зміцнення здоров'я, доступним практично для кожного, є ведення здорового способу життя. Як свідчать дослідження, засвоєння семи елементарних гігієнічних звичок (відмова від куріння, своєчасне і раціональне харчування, фізичні вправи, 7-8-годинний сон, підтримка нормальної маси тіла, відмова від вживання алкоголю) веде до скорочення смертності на 28% у чоловіків і на 34% у жінок [3, с. 26].

В Україні, як і в багатьох пострадянських державах, у період ринкової трансформації здоров'я людей і нації значно погіршало.

Стан здоров'я населення залежить від еколого-географічних особливостей регіону, переважаючого розвитку промисловості

та сільського господарства, форм організації охорони здоров'я. Життєвий потенціал, або період життя, який належить прожити людині або групі людей, залежить від багатьох чинників: віку, стану, характеру поселення (місто-село), соціального стану, шлюбності, професійного складу тощо. Життєвий потенціал вимірюється в людино-роках.

Природно-біологічна компонента трудового потенціалу тісно пов'язана з демографією. Демографічна основа є основною компонентою трудового потенціалу, від якої залежать і його кількісні показники. При цьому слід зазначити, що зміна інтенсивності процесів смертності й народжуваності зумовлює відмінності в співвідношенні кількості осіб працездатного і непрацездатного віку (дітей, підлітків, осіб пенсійного віку). Зниження народжуваності веде до зростання частки осіб працездатного віку, зниження смертності – навпаки, спричиняє зменшення цієї частки у віковій структурі населення.

Середня очікувана тривалість життя в Україні знизилася з 71 року (зокрема для чоловіків – 66 і жінок – 74 роки) у 1989-90 рр. відповідно до 65 (61 і 72 роки) в 2000-х роках. Це суперечить загальносвітовій тенденції. У розвинутих і більшості країн, що розвиваються, в другій половині минулого століття значно збільшилася середня очікувана тривалість життя, успіхи охорони здоров'я і медичної промисловості, щоправда, неоднаковою мірою для різних держав. При цьому виявилася тенденція зближення країн, що розвиваються, з групою розвинених держав за тривалістю життя. В Україні коефіцієнт смертності у 2005 р. склав 16,6‰, у 2010 р. – 15,2‰; коефіцієнт народжуваності в 2005 р. – 9,0‰, в 2010 р. – 10,8‰, що відображає тенденцію зниження чисельності населення країни.

2. Освітньо-професійна компонента, яка включає загальний обсяг знань людини, її трудові навички і вміння, професіоналізм, творчу активність, тобто чинники, які характеризують здібність до виконання праці певної якості. У період формування ринкових відносин домінуючою якісною характеристикою трудового потенціалу має стати інтелектуально-освітній потенціал. Його важливість у нових економічних умовах обумовлена, в першу чергу, вимогами науково-технічного прогресу, який охопив своїм впливом усі сфери людської діяльності.

Рівень освіти – загальна основа духовного розвитку і культури (цивілізованості) людини і кваліфікації працівника. Дослідження свідчать, що підвищення рівня загальної освіти на один клас у середній школі скорочує на 50% терміни освоєння робітниками нових професій, забезпечує зростання подачі раціоналізаторських пропозицій на 6% [2, с. 265].

Показниками рівня освіти є: питома вага осіб із середньою загальною, спеціальною і вищою освітою на 1000 чол. населення віком 15 років і старше, середня кількість років навчання, кількість студентів на 10 тис. жителів у країні тощо.

Інтелектуальний потенціал впливає на якість усіх характеристик трудового потенціалу і найбільшою мірою на підготовленість до праці, оскільки він визначає як можливість здобуття знань, професійних навичок і вміння, так і їх реалізацію в процесі трудової діяльності. Інтелектуальний потенціал заслуговує на детальніший розгляд саме тому, що в сучасних умовах спостерігається зниження його національної частки.

В Україні після здобуття незалежності питома вага витрат на науку у складі валового внутрішнього продукту була стійко менше 1%. Більш того, склалася тенденція до зниження величини даної частки в динаміці. Відбулося різке зниження обсягів витрат на науку (у 2000 р. – 1,2%, 2005 р. – 1,17, 2010 – 0,82%). У таких високорозвинутих країнах, як США, Японія, рівень витрат на науку по відношенню до валового внутрішнього продукту вкладає 3%, у Великобританії, Франції – 2%.

Україна має в цілому високий рівень освіченості населення за формальними ознаками, але якість здобутої освіти здебільшого не відповідає вимогам сучасного соціально-економічного розвитку. Разом з тим слід зазначити, що в нашій країні спостерігається тенденція до зменшення учнівського контингенту в середній школі і ПТНЗ. За спостереженнями викладачів, загальний рівень підготовленості абітурієнтів і студентів вищих навчальних закладів в останнє десятиліття знизився.

У трансформаційній економіці України та інших країнах СНД виявляються суперечливі тенденції у сфері освіти. З одного боку, підвищується кваліфікація і рівень освіти у менеджерів, фінансистів, банкірів, аудиторів, юристів та інших затребуваних професій і спеціальностей. Зростають мобільність і прагматизм у фахівців і робітників, підвищився рівень знань іноземних мов, зростає комп'ютерна грамотність.

З іншого боку, спад виробництва та зростання масштабів і тривалості безробіття супроводжуються декваліфікацією, деградацією величезної маси кваліфікованих робітників і фахівців і навіть їх маргіналізацією.

Вирішальна роль освіти в якісному посиленні трудового потенціалу не викликає сумніву. Щоб освіта мала високу віддачу, вона має відповідати потребам економіки за такими параметрами, як професійно-кваліфікаційна структура робочої сили, зміст і якість праці різних груп працівників, дисципліна і культура праці. Тому необхідне постійне взаємне «підстроювання» освіти й економіки. У цьому полягає одне з найважливіших завдань економічного механізму. У соціокультурному відношенні освіченість є основою розвитку особи, її духовних і творчих здібностей, реалізації прав і свобод громадян.

Ефективність освіти визначається масштабами розповсюдження знань та інших результатів творчої діяльності. Витрати на освіту – це краще розміщення капіталу для сім'ї та суспільства, оскільки вони окупаються швидше, ніж на устаткування.

Інтелектуальний потенціал суспільства, нематеріальне накопичення в розвинутих країнах пов'язані із становленням і роллю в суспільстві «середнього класу», представники якого складають до 80% зайнятого населення [1, с. 270]. Цей клас є не тільки основним виробником і власником, але і гарантом політичної та соціальної стабільності в країні. Для нього характерний високий рівень доходів, висока якість трудового життя, високий професіоналізм, рівень освіти і культури, самозабезпечення висококваліфікованою роботою, переважно нематеріальна трудова мотивація [4, с. 257]. Якщо в країнах із розвинутою економікою ринок праці проводить «природний відбір» працівників за критеріями професіоналізму, компетентності, трудової мобільності та мотивації, то в наших умовах відбувається навпаки, «відмежування» таких категорій працівників, тобто потенційного «середнього класу». В освічених громадян не тільки немає власної економічної бази, їх професіоналізм, досвід, знання зараз належним чином не використані. Рівень матеріального добробуту в українському суспільстві не пов'язаний із висококваліфікованою чесною працею, ринок має в основному посередницький, напівкримінальний характер. Специфіка приватизації, яка зробила переважну більшість громадян практично жебраками на тлі нечуваного збагачення одиниць, характеризується переважно відсутністю ефективних соціальних заходів, необхідних при структурних змінах економіки.

Рівень кваліфікації працівників є одним із найважливіших компонентів трудового потенціалу. Недостатній професіоналізм робітників, інженерів і керівників є гальмом наукового прогресу і підвищення економічної ефективності.

Ступінь відставання України від світових стандартів у кваліфікації працівників приблизно дорівнює відставанню у сфері освіти. Статистика свідчить, що воно тим більше, чим вища складність праці. За професіоналізмом український робітник менше відрізняється від американського або японського, ніж український інженер, і особливо керівник від своїх іноземних колег.

Пріоритетність освіти і науки в суспільстві має знайти відображення в їх фінансуванні, ставленні держави до вчених, інтелектуалів, вчителів. З прогресом і ускладненням продуктивних сил, особливо на новому етапі інноваційного розвитку, зростає необхідність підвищення освітнього і кваліфікаційного рівнів працездатного населення. Під впливом інноваційних змін швидшає старіння знань. Замість колишнього принципу «освіта на все життя» нині діє «освіта крізь усе життя». Сьогодні необхідна безперервна освіта: початкова – середня – вища – післядипломна. У США і Японії пріоритет належить вищій школі. Обумовлено це тим, що, по-перше, вища школа робить усе більший внесок в економічне зростання і підвищення продуктивності праці, по-друге, посилюється її роль у збільшенні доходів населення. У США поставлено як загальнонаціональне завдання – зробити вищу освіту загальнодоступною, а в Японії планують ввести обов'язкову вищу освіту. Провідні організації витрачають на професійний розвиток значні кошти – від 2 до 10% фонду заробітної плати, що для такої компанії, як «Дженерал моторз», складає суму понад мільярд американських доларів на рік [3, с. 30]. Ці витрати є капіталовкладеннями організації в розвиток своїх співробітників, від яких вона чекає віддачі у вигляді підвищення продуктивності. Крім безпосереднього впливу

на фінансові результати, капіталовкладення в професійний розвиток сприяють створенню сприятливого клімату в організації, підвищують мотивацію співробітників і їх відданість організації, забезпечують спадкоємність в управлінні.

Професійний розвиток позитивно впливає і на самих співробітників. Підвищуючи кваліфікацію і набуваючи нових навичок і знань, вони стають більш конкурентоспроможними на ринку праці й одержують додаткові можливості для професійного зростання як усередині своєї організації, так і поза нею. Професійне навчання також сприяє загальному інтелектуальному розвитку людини, розширює її ерудицію і коло спілкування, укріплює впевненість у собі. Виграє від професійного внутрішньоорганізаційного розвитку і суспільство в цілому, одержуючи більш кваліфікованих членів і вищу продуктивність суспільної праці без додаткових витрат.

3. Соціально-мотиваційна компонента, яка характеризується рівнем суспільної свідомості й відповідальності, соціальною зрілістю, мотивацією і потребою в праці. Потреба в праці формується під впливом багатьох чинників, основним з яких є економічні інтереси.

До основної групи чинників, які впливають на трудовий потенціал і його реалізацію, можна віднести такі:

1. Національні (макрочинники), які визначають умови формування національного ринку праці, загальні соціально-економічні умови:

- становлення і розвиток системи ринкових відносин;
- приватизація власності;
- розвиток нових форм господарювання;
- переорієнтація інвестиційної та структурної політики;
- структурні зрушення в економіці.

2. Регіональні, які впливають на умови відтворення робочої сили в регіоні:

демографічні (статеві-вікова структура населення, природний рух населення, стан здоров'я, сімейний стан, наявність маленьких дітей, рівень урбанізації);

соціально-економічні (рівень освіти і професійно-кваліфікаційної підготовки, умови праці та рівень організації праці, рівень оплати праці та його співвідношення з прожитковим мінімумом, потреба в робочій силі, можливість працевлаштування після перекваліфікації);

соціально-психологічні (мобільність робочої сили, підприємницька мотивація, самоустановка на режим праці – орієнтація на часткову, повну або вторинну зайнятість);

техніко-економічні (науково-технічний прогрес і ступінь розвитку гнучких форм організації виробництва, зайнятості).

3. Внутрішньогалузеві: господарська спеціалізація району (регіону), обсяг виробленої продукції або виконаних послуг, рівень промислового розвитку регіону, рівень механізації та комп'ютеризації праці та ін. Галузеві чинники впливають більше на попит на робочу силу через скорочення вакантних робочих місць, яке відбувається внаслідок закриття підприємств і вивільнення працівників.

4. Внутрішньовиробничі: спеціалізація підприємства, структура підприємства, кількість робочих місць, темпи зростання продуктивності праці, конкурентоспроможність виробленої продукції, заробітна плата.

Чинники, що впливають на трудовий потенціал людини (індивіда), наведено в табл. 1

Визначальними чинниками високої дієздатності, енергійності працівника є його фізичний розвиток і зміцнення організму, раціональне харчування, запобігання шкідливим звичкам та інфекційним захворюванням. Більшість із цих складових здорового способу життя людини прямо або опосередковано залежать від матеріального забезпечення, тобто від доходів людини. А оскільки чверть громадян України перебуває за межею бідності, то значна кількість населення не може себе забезпечити найнеобхіднішим набором продуктів харчування. Якщо процес тотального зубожіння населення триватиме і далі, то через 10-20 років трудовий потенціал знизиться не тільки кількісно, але і втрачатиме свою якість, а нове покоління виросте непрацездатним.

Таблиця 1.

Групування чинників, що впливають на параметри трудового потенціалу людини (індивіда) [6, с. 8]

Група	Чинники
Чинники, що впливають на здоров'я	Генетичні передумови
	Екологічна обстановка
	Організація охорони здоров'я
	Здоровий спосіб життя, заняття спортом
Чинники, що впливають на якість загальної професійної освіти	Рівень професіоналізму
	Якість і новизна методик навчання
	Матеріально-технічне забезпечення навчання
Чинники, що впливають на реалізацію трудового потенціалу в процесі трудової діяльності	Профорієнтація і вибір професії
	Науково-технічний прогрес
	Економічні інтереси, мотивація праці
	Умови праці та рівень організації праці
	Оплата праці
Загальні соціально-економічні чинники та умови	Мобільність і диспозабільність робочої сили
	Державна демографічна політика
	Рівень життя населення
	Приватизація, структурні зрушення в економіці, розвиток нових форм господарювання
	Державні заходи соціального захисту населення
	Система ринкових відносин, наявність безробіття
Загальна культура, трудові традиції та господарські цінності народу	

Важливими чинниками формування трудового потенціалу є його професійно-кваліфікаційний рівень і якість загальної професійної освіти, на які, в свою чергу, впливає ряд чинників: науково обґрунтована професійна орієнтація; якість методик навчання як у державних або приватних закладах, так і безпосередньо на виробництві; орієнтація системи підготовки і перепідготовки кадрів на використання ринкових і неринкових форм підготовки робочої сили. Якість методик навчання передбачає розширене вивчення іноземних мов, введення нових предметів і спецкурсів, стажування і навчання за кордоном, технічне оснащення шкіл, класів. Недостатність коштів, що виділяються на освіту (зокрема вищу), – основна причина відставання навчально-матеріального забезпечення навчання. Характерною рисою системи вищої освіти є значна галузева диференціація в підготовці фахівців.

Освітньо-професійні знання – необхідна передумова включення працівника у виробничий процес в умовах технологічних змін. Освітньо-професійні параметри трудового потенціалу стають його постійними ознаками, надаючи їх носіям можливість адаптуватися до нових технологій. Отже, основним чинником, який впливає і на професіоналізацію та інтелектуалізацію праці, і на підготовку та перепідготовку кадрів, і на мобільність робочої сили, є науково-технічний прогрес.

Трудовий потенціал працівника реалізується і підвищується в процесі трудової поведінки, яка може бути активною або

пасивно. Активна трудова поведінка властива працівнику, який прагне реалізувати свій трудовий потенціал, пасивна – працівнику, який не бажає реалізувати свій трудовий потенціал. Рівень розвитку трудового потенціалу працівника визначає характер трудової поведінки відносно конструктивності, консервативності або деструктивності. Деструктивна поведінка може бути усвідомленою або неусвідомленою. Однею з причин, що її викликають, є невідповідність рівня розвитку трудового потенціалу працівника і способів його реалізації.

На реалізацію трудового потенціалу в процесі трудової діяльності впливає такий чинник, як оплата праці. Заробітна плата є основним (і часто єдиним) джерелом доходів найманих працівників, основою матеріального добробуту їх сімей, ефективним засобом мотивації працівників. У сучасних економічних умовах заробітна плата в Україні зменшила свої основні функції, що, перш за все, виражається в таких показниках, як питома вага заробітної плати у валовому національному продукті, рівень номінальної та реальної зарплати, структура зарплати. Якщо питома вага заробітної плати в розвинутих країнах складає від половини до 2/3 ВВП, то в Україні цей показник дорівнює 1/2 ВВП.

На реалізацію трудового потенціалу впливають також і умови праці – сукупність організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних, соціально-економічних і природних чинників, що, у свою чергу, впливають на здоров'я, працездатність і результативність праці людини в процесі виконання нею тієї або іншої роботи [1]. Матеріальними носіями вказаної сукупності чинників є: виробничі об'єкти і споруди, засоби праці, результати праці, технологія виробництва, природно-кліматичні умови.

Щорічні економічні витрати суспільства, пов'язані з несприятливими умовами праці, мають великі обсяги і направляються практично тільки на компенсацію наслідків впливу шкідливих і небезпечних виробничих чинників, а не на їх поліпшення. Найбільш вагомими є соціальні втрати – постійно зростає виробничий травматизм, інвалідність, професійна захворюваність. Поставлені в жорсткі рамки реалій дійсності, працівники вимушені пристосовуватися до існуючих виробничих обставин, нерідко нехтуючи власним здоров'ям, що, зрештою, знижує їх трудовий потенціал. Вулична торгівля, яка поглинула значну частину жіночої праці (неприспособовані до різких температурних коливань, особливо в осінньо-зимовий період, численні кіоски тощо), перенесення ваги істотно погіршують здоров'я жінок і негативно впливають на здоров'я майбутніх дітей.

Велику увагу треба приділяти вивченню взаємозалежності науково-технічного прогресу і рівня життя в Україні та їх впливу на реалізацію трудового потенціалу. Застосування технологічних новацій тільки тоді підвищує рівень життя населення, коли створюються нові види продукції, у всіх інших випадках позитивні зміни не спостерігаються. Комп'ютеризація виробництва, яка сприяє зниженню витрат на робочу силу, не може гарантувати стабільної зайнятості. Різкий спад платіжного попиту на продукцію науково-технічних галузей зумовив недостатнє фінансування наукових галузей; різке зменшення обсягів оновлення технологічного устаткування за рахунок імпорту; низький рівень технічного оснащення робочих місць; втрати вітчизняної конкурентоспроможності; збільшення технологічних витрат через застосування застарілої техніки і технологій.

Значно впливає на трудовий потенціал та ефективність його використання рівень організації праці, всього виробництва, підприємницьке мистецтво. Усе це свідчить про те, що трудовий потенціал є певною системою взаємодіючих компонентів у процесі трудової діяльності людини, чинників, які визначають його ефективність. Ефективність трудового потенціалу багато в чому пов'язана з матеріально-речовинним чинником виробництва, фондоозброєності праці, станом техніки і технології виробництва.

Висновки та пропозиції. Формування трудового потенціалу багато в чому визначається самовдосконаленням. При цьому відбувається дозрівання трудового потенціалу (внутрішній розвиток успадкованих характеристик) і його підвищення (зміна і розвиток трудового потенціалу завдяки зовнішнім діям і особистій активності працівника). У процесі самовдосконалення працівник свідомо набуває знань, трудових навичок, компетенцій, обумовлених вимогами робочого місця і необхідних для більш повної реалізації своїх наявних і потенційних можливостей з метою підвищення свого трудового потенціалу.

Одним із показників використання і реалізації трудового потенціалу є працездатність працівника, на початковий рівень якої в основному впливають суб'єктивні чинники. У той же час працездатність змінюється впродовж зміни, тижня, року, що обумовлюється рівнем і тривалістю навантажень, визначених змістом і умовами праці. На рівень працездатності впливають як об'єктивні чинники (зміст і умови праці), так і суб'єктивні (стан здоров'я, тип нервової системи, м'язова сила, витривалість, вік, мотивація праці, емоційний стан, рівень кваліфікації).

Таким чином, баланс між рівнем трудового потенціалу працівника і виробничим середовищем дозволяє підвищити рівень продуктивності праці, мотивацію працівника до якісної та ефективної праці, його задоволеність своєю трудовою діяльністю.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ:

1. Антонюк В.П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку: монографія / В.П. Антонюк; НАН України. Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2007. – 348 с.
2. Буряк П.Ю. Економіка праці і соціально-економічні відносини / П.Ю. Буряк, Б.А. Карпінський, М.І. Григор'єва. – К.: Центр навчальної літератури, 2004. – 440 с.
3. Ким М.М. Трудовой потенциал: формирование, использование, управление / М.М. Ким. – Харьков: ХНУ им. В.Н. Каразина, 2003. – 250 с.
4. Людський потенціал: механізми збереження та розвитку: монографія / НАН України. Ін-т економіки пром-сті / О.Ф. Новікова, О.І. Амоша, В.П. Антонюк та ін. – Донецьк, 2008. – 468 с.
5. Пирожков С.И. Трудовой потенциал в демографическом измерении / С.И. Пирожков; АН Украины. Ин-т экономики. – К.: Наук. думка, 1992. – 180 с.
6. Тітова Н.А. Трудовой потенциал і його реалізація на регіональних ринках праці (питання теорії та практики): автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра екон. наук: спец. 08.09.01 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / Н.А. Тітова; Ін-т регіон. дослід. НАН України. – Львів, 1996. – 48 с.

УДК 339.9:338.439.66

УПРАВЛІННЯ СТРАТЕГІЧНИМИ ЗМІНАМИ В ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ ЧОРНОЇ МЕТАЛУРГІЇ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ ТА ІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ

Гончар В. В., к.е.н., доцент кафедри економіки підприємств ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет»

Гончар В.В. Управління стратегічними змінами у діяльності підприємств чорної металургії в умовах глобалізаційних та інтеграційних процесів

Українські промислові підприємства повинні забезпечити інноваційну модернізацію промислового сектора економіки. Рішення даної задачі вимагає реалізації цілого ряду змін, що відбуваються в умовах міжнародної глобалізації та високих темпів науково-технічного прогресу. Таким чином, діяльність сучасних промислових підприємств здійснюється в умовах інтенсифікації зовнішніх і внутрішніх впливів. При цьому необхідно врахувати, що для сучасного промислового підприємства, що є складною незамкненою