

М.С. Пономарьова, канд. екон. наук, доцент
Харківський національний аграрний університет ім. В.В. Докучаєва

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ КРАЇНИ В УМОВАХ ФОРМУВАННЯ СУЧАСНОГО РИНКУ ПРАЦІ

У статті надана оцінка проблем та перспектив розвитку трудового потенціалу країни в умовах формування сучасного ринку праці в сучасних економічних умовах обумовлює необхідність визначення пріоритетних напрямів його прогресивних змін, що набувають дедалі більшої актуальності в формуванні ефективного використання трудового потенціалу на сучасному ринку праці.

***Ключові слова:** праця, трудовий потенціал, продуктивність праці, ринок праці.*

Постановка проблеми. Важливим елементом продуктивних сил і головним джерелом розвитку економіки є люди, їх майстерність, освіта, підготовка, мотивація діяльності. Існує непересічна залежність конкурентоспроможності економіки, рівня добробуту населення від якості трудового потенціалу персоналу підприємства, організації. Під трудовими ресурсами розуміють частину населення країни, що за своїм фізичним розвитком, розумовими здібностями і знаннями здатна працювати в народному господарстві. Функціонування трудового потенціалу в Україні відбувається в умовах кризових явищ в економіці та соціальних протиріч у суспільстві [1]

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В Україні на сучасному етапі однією з гострих та найзначніших, що в свою чергу сприятиме сталому соціально-економічному розвитку та формуванню ефективного ринку праці є проблема збереження і зміцнення трудового потенціалу. В повній мірі саме кількісні та якісні параметри трудового потенціалу стають у сучасних умовах вагомим чинником результативності економічних перетворень.

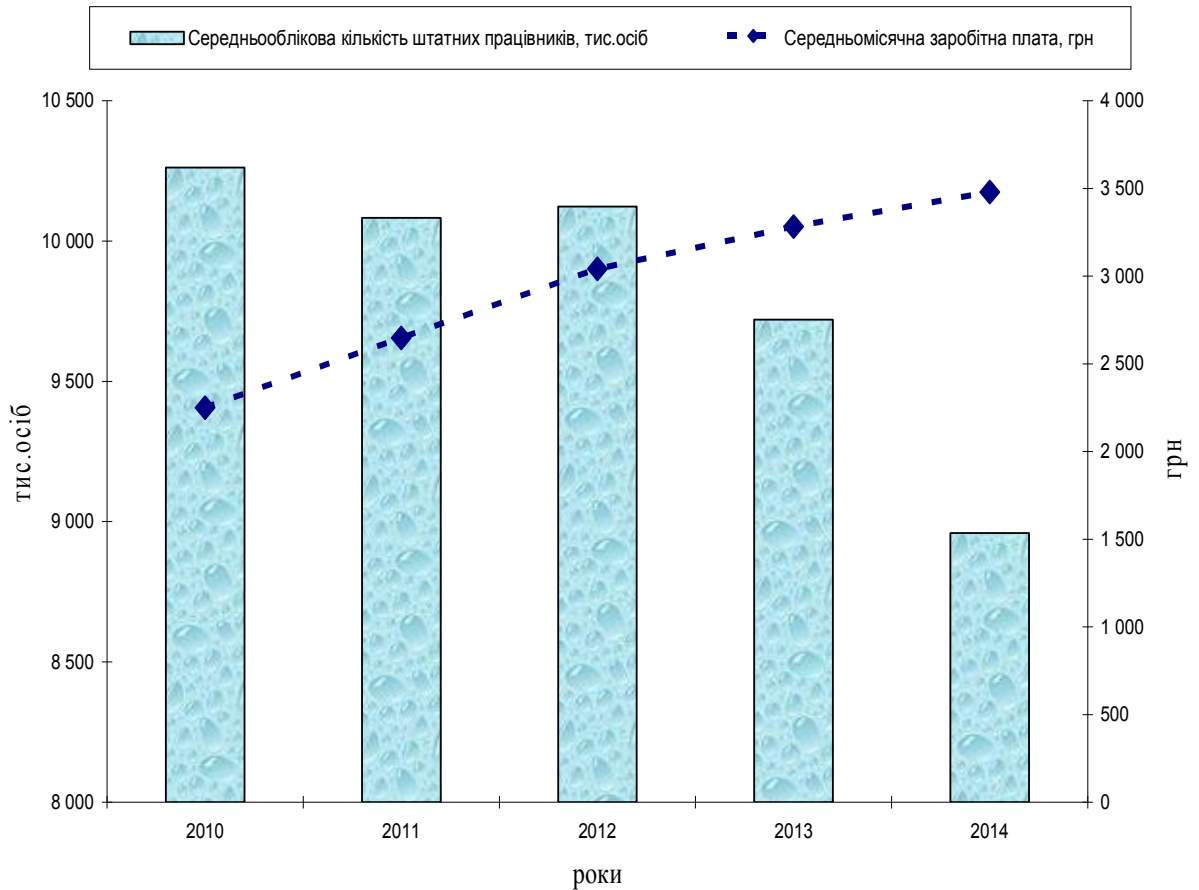
Теоретичні та організаційно-методологічні питання ефективного використання трудових ресурсів на підприємстві та вагомі положення щодо визначення сутності категорії-трудовий потенціал країни у сучасних тенденцій та перспектив розвитку трудового потенціалу України та пошуку нової концепції зайнятості та методів державного регулювання

ринку праці в умовах трансформаційної економіки викладено у працях Д.Богині, А.Колота, Є. Лібанової, Т. Білорус, В.Ю. Федоринової, М.К. Чернявської, А.В. Луполенко та інших вчених. Ринок праці не обмежений суто економічними відносинами, а включає ще й соціальні, правові та психологічні аспекти. В нашій країні окремі елементи, які забезпечують функціонування ринку праці, відсутні або знаходяться в стадії формування. В інших країнах процес становлення ринку праці також відбувався нерівномірно через різні умови і відмінності як в економічній так і неекономічних сферах. Як наслідок, склалися певні відмінності в процесі найму працівників, їх навчання та підготовці, організації профспілок, історичних традиціях тощо. Основними чинниками, що гальмують формування ринку праці, слід віднести: тривалий спад виробництва, недосконалість законодавчої бази; наявність та зростання рівня прихованого безробіття; неконтрольована міграція населення і робочої сили тощо.

Постановка цілей статті. Оцінка проблем та перспектив розвитку трудового потенціалу країни в умовах формування сучасного ринку праці в сучасних економічних умовах обумовлює необхідність визначення пріоритетних напрямів його прогресивних змін, що набувають дедалі більшої актуальності в формуванні ефективного використання трудового потенціалу сучасному ринку праці.

Виклад основного матеріалу дослідження. Підставою для розробки на державному рівні заходів щодо розвитку трудового потенціалу є, систематизація чинників, що впливають на розвиток трудового потенціалу, стан трудового потенціалу в Україні, аналіз кількісно-якісних характеристик трудового потенціалу і виявлення на цій основі проблем, що спричиняють руйнування трудового потенціалу та врахування можливостей їх вирішення [2, с. 117]

Важливим фактором формування та використання трудового потенціалу організацій є дієвий мотиваційних механізм, складовим елементом якого є оплата праці. Правову основу державного регулювання ринку праці визначають: Кодекс законів про працю, Закон України "Про зайнятість населення", Закон України "Про оплату праці". Заробітна плата посідає особливе місце в механізмі господарювання та є однією з найвагоміших соціально-економічних категорій, що визначає рівень і якість суспільного розвитку. Проте суттєвого підвищення рівня оплати праці не відбувається



Середньооблікова кількість штатних працівників та середньомісячна заробітна плата за 2010-2014 рр.

Середньооблікова кількість штатних працівників у 2014 р., порівняно з 2010 р., зменшилась на 12,7 % і становила 8,9 млн. осіб, проте середньомісячна заробітна плата в країні за аналогічний період зросла на 54 %. Середньомісячна кількість економічно активного населення віком 15–70 років у 2014 р., порівняно з 2013 р., зменшилась на 4,3 % і становила 19,9 млн осіб, з них 19,0 млн. осіб (95,6 %) були у працездатному віці. Рівень економічної активності населення віком 15–70 років зменшився з 64,9 % у 2013 р. до 62,4 % у 2014 р, що стосується здебільшого мешканців сільської місцевості. Оцінка кількості зайнятого населення віком 15–70 років у 2014р., порівняно з 2013 р., зменшилась на 1,2 млн. осіб, або на 6,4%, та становила 18,1 млн. осіб, з яких особи працездатного віку становили 17,2 млн., або 95,1 %. Рівень зайнятості населення віком 15–70 років відповідно зменшився за зазначений період з 60,2 % до 56,6 %, а в населення працездатного віку – з 67,3% до 64,5%. Найвищий рівень зайнятості населення спостерігався серед осіб віком 35–49 років, а найнижчий – у молоді віком 15–24 років та осіб віком 60–70 років.

Зазначений показник був вищим серед чоловіків, на відміну від жінок. Серед загальної кількості зайнятого населення кожний п'ятий працював у торгівлі, а кожен шостий – у сільському господарстві та промисловості. В умовах ринкової економіки спостерігається поширення неформальної зайнятості населення. Зазначене явище включає сукупність неформальних робочих місць як у неформальному, так і в офіційному (формальному) секторах економіки. Так у 2014р. кількість зайнятого населення, яке працювало на неформальних робочих місцях, становило 4,5 млн., або 25,1 % від загальної кількості зайнятого населення. У 2014 р. порівняно з 2013р кількість безробітних у віці 15–70 років, збільшилася на 337,2 тис. осіб, або на 22,3 %, та становила 1,8 млн. осіб. Серед безробітних більше ніж дві третини складали мешканці міських поселень (1,3 млн. осіб), решту – сільські жителі.

Обґрунтованим є підвищення ефективності використання трудового потенціалу більшості підприємств, що потребує глибоких змін у розробці і реалізації кадрової політики на всіх рівнях, тому необхідно приділяти більше уваги пошуку резервів і чинників економії праці.

Ключовим чинником успіху у вирішенні цієї проблеми слід назвати мотивацію високопродуктивної праці персоналу підприємства. Через усе більшу обмеженість джерел готової кваліфікованої робочої сили і її зростаючої вартості, на перший план кадрової політики вийшла задача розвитку та максимального використання вже існуючого в організації трудового потенціалу [3].

Проте, щоб зробити свою працю більш ефективним, кожна людина, що має відношення до бізнесу, повинен знати основні стадії формування колективу:

1. Притирання - це найперший етап, коли люди знайомляться між собою і адаптуються.

2. Боротьба - йдеться про боротьбу за неформальне лідерство.

3. Результативність - не можна сказати, що на цьому етапі трудовий колектив буде демонструвати максимальну ефективність, але бажання розвиватися, працювати краще і експериментувати стане набирати обертів.

4. Ефективність - ось тут вже можна пишатися своїм колективом, так як співробітники в разі потреби зможуть працювати і без безпосереднього втручання керівництва.

5. Майстерність – основна відмінність з попереднім етапом полягає в тому, що трудовий колектив багато в чому переходить на неформальне спілкування [4].

Слід зважати і на створення умов для гідної результативної праці. Створення умов для гідної результативної праці є провідним важелем забезпечення практичної реалізації трудового потенціалу нації. Реалізація права людини на працю відіграє визначальну роль у процесі її соціалізації, створює мотивацію для самовдосконалення та розвитку творчого потенціалу нації [8].

Доцільним є і врахування наступних чинників щодо розвитку трудового потенціалу в умовах формування сучасного ринку праці: забезпечення формування єдиної національної ціни праці, здатної забезпечити нормальне відтворення сучасного висококваліфікованого працівника, приведення диференціації оплати праці у відповідність з її кількістю і якістю; впровадження гнучких форм зайнятості з метою вирішення проблем безробіття та пошуку шляхів оптимізації використання робочої сили; впровадження новітніх соціально–правових механізмів регулювання поведінки особи в сфері трудових відносин, через розвиток колективно– та індивідуально–договірного врегулювання питань у сфері праці та соціального захисту; підвищення мобільності робочої сили шляхом поширення інформації про стан на регіональних ринках праці, стимулювання попиту на робочу силу, розробка економічних механізмів заохочення роботодавців до створення нових робочих місць; мінімізація негативних наслідків зовнішньої трудової міграції, шляхом стимулювання підприємництва і самозайнятості; реалізація принципів соціального партнерства на ринку праці, забезпечення прозорості трудових відносин, відкритості ринку праці для справедливої конкуренції, стимулювання як державних, так і приватних інвестицій у розвиток людського потенціалу. При цьому доцільно враховувати досвід європейських країн, де близько третини соціальних програм фінансується приватними добродійними фондами, що акумулюють значні кошти меценатів.

Висновки. Основні напрями розвитку трудового потенціалу в умовах формування сучасного ринку праці передбачатимуть: забезпечення розширеного відтворення населення і збільшення тривалості його активного трудового періоду; всебічний розвиток інтелектуальних, духовних та фізичних здібностей особистості, забезпечення ринку праці висококваліфікованою робочою силою; удосконалення інфраструктури національного ринку праці, що, у свою чергу, сприятиме піднесенню економічної активності людської складової частини продуктивних сил та забезпечать захист національних інтересів країни

Бібліографічний список: 1. Основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.zakon3.rada.gov.ua/laws/show/958/99> 2. Трудовий потенціал регіонів України: проблеми збереження і розвитку [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.old.niss.gov.ua/book/region/04-1-REGIONI.pdf> 3. Скрипка А.В., Скрипка В.М. шляхи ефективного використання трудового потенціалу та подолання його негативних тенденцій в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.a.dgtu.donetsk.ua:8080/jspui/bitstream/123456789/21849/1/efektyvne_vykorystannya_trudovogo_potencialu_skrypkaa.v._skrypka.v.m..pdf 4. Хороший трудовий колектив - запорука успішного бізнесу [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://faqkr.ru/biznes/102125-horoshij-trudovij-kolektiv-zaporka-uspishnogo.html> 5. Білорус Т. Трудовий потенціал України: сучасний стан та перспективи розвитку [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.http:econom.univ.kiev.ua/artcles/MIID/bilorus/trudovi_y_potencial_Ukraini_suchasniy_stan_ta_perspektivi_rozvitku.pdf 6. Федорінова В.Ю. Трудові ресурси, як запорука розвитку підприємства // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/6_NITSB_2010/Economics/595.doc.htm 7. Чернявська М.К., Луполенко А.В. Особливості розвитку та реалізації трудового потенціалу України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nauka.kushnir.mk.ua/?p=16268> 8. Концепція гуманітарного розвитку України на період до 2020 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://static.klasnaocinka.com.ua/uploads/editor/1465/91449/news_files/3.pdf

Пономарёва М.С. Проблемы и перспективы развития трудового потенциала страны в условиях формирования современного рынка труда. В статье дана оценка проблем и перспектив развития трудового потенциала страны в условиях формирования современного рынка труда в современных экономических условиях обуславливает необходимость определения приоритетных направлений его прогрессивных изменений, приобретают все большую актуальность в формировании эффективного использования трудового потенциала на современном рынке труда.

Ключевые слова: труд, трудовой потенциал, производительность труда, рынок труда.

M.S. Ponomar'ova. Problems and perspectives of the country's labor potential development under the circumstances of modern labour market.

The important element of productive forces and the main source of economic development are the people, their skills, education, background and the motivation of activity. There exists an extraordinary dependence between the economic competitiveness and welfare of population and the quality of an employment potential of an enterprise or organization staff. The estimation of problems and perspectives of the country's labor potential development under the circumstances of modern labor market formation has been given in the article. Such estimation stipulates the necessity to determine the priority directions of its progressive changes that become more and more actual in formation of labor potential effective usage at modern labor market. The increasing of labor potential effective usage at the majority of the enterprises has been proved. This increasing demands deep changes in the development and realization of personnel policy at every level that is why it is necessary to pay more attention to seek the reserves and factors of labor saving. It is expedient to take into consideration the following factors concerning the labor potential development under the circumstances of modern labor market formation: to provide the formation of unique price of labor that is capable to ensure normal playback of a modern high-skilled worker; to bring the differentiation of labor payment in correspondence with its quantity and quality; to introduce flexible employment forms in order to solve the problems of unemployment and to find the ways of labor force using optimization; to increase the mobility of labor force by the means of distribution the information about the situation at regional labor markets; to develop economic mechanisms for encouraging the employers to create new jobs; to minimize negative results of external labor migration by the means of business stimulation and self-employment; to realize social partnership principles at the labor market, etc.

Key words: labor, labor potential, labor effectiveness, labor market.