

УДК 331.101.262.

Чорний Р. С. – к. е. н., доцент, декан
Нововолинського факультету
Тернопільського національного
економічного університету

Особливості формування трудового потенціалу на підприємствах України в посткризовий період

Через тривалу економічну кризу в Україні назріла необхідність значно посилити увагу до проблем праці та зайнятості населення. Різноманітні соціально-економічні та суспільно-політичні перетворення в країні вимагають ґрунтовного наукового дослідження процесів відтворення трудового потенціалу, виявлення і прогнозування як загальних, так і регіональних специфічних закономірностей, особливостей його формування та розвитку. Розвиток трудового потенціалу в умовах поступового входження до Європейського співтовариства є обов'язковою умовою.

Трудовий потенціал є реальною нині і перспективною в майбутньому кількістю та якістю праці, якою володіє суспільство, колектив організації, індивід за даного рівня розвитку науки і техніки, і котра визначається чисельністю працездатного населення, його професійно-освітнім рівнем [1].

Формування трудового потенціалу підприємства – це найважливіша функція роботи менеджменту підприємства. Від своєчасного та повного вирішення соціально-економічних та організаційних задач багате в чому залежить ефективність роботи підприємства. В посткризовий період проблема формування якісного кадрового потенціалу на підприємстві набуває особливого значення.

Значний вклад у розгляд питання та вирішення проблем розвитку трудового потенціалу зробили В. С. Васильченко, А. М. Гриненко, О. А. Грішнова, Б. М. Генкін, Л. П. Керб, В. В. Онікієнко, І. С. Кравченко, В. А. Савченко, Г. В. Осовська, Н. А. Волгін, Т. І. Заславська.

Разом з тим, нашою метою є дослідження головних проблем, що виникли на українських підприємствах у посткризовий період. На нашу думку, в зв'язку з цим перед підприємством постають наступні завдання:

- встановлення співвідношення чисельності працівників з різними професійно-кваліфікаційними та соціально-демографічними характеристиками для досягнення максимальної відповідності між структурами робіт, робочих місць та персоналом;
- забезпечення оптимального ступеня завантаження працівників для повного використання їх особистісного потенціалу та підвищення ефективності їх праці;
- оптимізація структури працівників з різним функціональним змістом праці;
- створення умов праці на вітчизняних підприємствах, що не дозволять Україні відчувати «відтік кадрів».

Однією з проблем формування ефективного трудового потенціалу підприємств України є те, що не на всіх українських підприємствах розуміють

значущість розвитку трудового потенціалу, але провідні світові корпорації вже визнали, що єдина стійка конкурентна перевага, яку підприємство буде мати в майбутньому – це її люди [2].

Значні недоліки в управлінні персоналом на сучасному етапі розвитку зумовлені швидкими змінами як зовнішнього, так і внутрішнього середовища. В цьому аспекті можна виділити використання теорії кризового менеджменту в теорії та організації управління персоналом, знання та застосування якої можуть у значній мірі сприяти розвитку трудового потенціалу, державного апарату, забезпечувати швидке прийняття ефективних рішень як основи стабільного безпечного розвитку держави. Трудовий потенціал підприємства концентрує в собі три рівні відносини:

- відображає минуле, являє собою сукупність властивостей, накопичених системою в процесі її становлення та властивостей, які обумовлюють її можливість до функціонування та розвитку;
- характеризує теперішнє з точки зору практичного застосування та використання наявних можливостей;
- орієнтований на розвиток, що в процесі трудової діяльності працівники не лише реалізують свої здібності, але й набувають нових здібностей [3].

Ми вважаємо, що в посткризовий період можна виділити такі особливості формування трудового потенціалу на підприємствах України:

- по-перше, менеджмент підприємства повинен орієнтуватись на формування якісного трудового потенціалу, здатного працювати на новітніх технологіях;
- по-друге, оскільки на підприємствах, що змогли «пережити» кризу користуються застарілим обладнанням, тому вони створюють нові технологічні конструкції, яким необхідний професійально підготовлений персонал;
- по-третє, відбувається період від скорочення виробництва до розширення власної діяльності, тому необхідно залучити кваліфікованих кадрів.

Отже, в посткризовий період українським підприємствам необхідно відтворювати усі ланки виробничої та невиробничої діяльності, в рамках якої потрібно формувати якісний, кваліфікований, професійний склад трудового потенціалу. На даний час Україна є державою, що володіє вагомим науково-технічним кадровим потенціалом, який відчутно впливає на її соціально-економічний розвиток. Одночасно чисельність її наукових кадрів зменшується, що погіршує передумови для успішної реалізації євроінтеграційних прагнень української економіки.

Література

1. Завіновська Г.Т. Економіка праці/Завіновська Г.Т. – К. : КНЕУ, 2005. – 299с.
2. Смоляр Л.Г. Дослідження тенденцій розвитку кадрового потенціалу на промислових підприємствах України/Л.М. Смоляр//Економіка & держава. – 2008. - №5. – С. 96-98.
3. Електронний ресурс: <http://www.sta.gov.ua>.