

1. Актуальні проблеми економіки й соціології праці

Баранцева С.М., Смирнов Е.Н.

АНАЛИЗ СОВРЕМЕННЫХ ТЕНДЕНЦИЙ РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА УКРАИНЫ

В Украине до сих пор остается актуальной проблема развития трудового потенциала, а именно сокращение объемов и качества квалифицированных рабочих привело к структурному несоответствию подготовленных кадров потребностям рынка труда в профессионально-квалификационном разрезе и из-за этого страдает развитие ведущих отраслей хозяйства, особенно наукоемких. В этой связи необходимо определение составляющих потенциала, поскольку с помощью объективно установленной оценки возможно определение путей повышения уровня его конкурентоспособности.

Структура трудового потенциала отличается набором элементарных составляющих. Позиции ученых С.У. Бектурова, О.А. Гришнова, С.И. Пирожков сходятся на том, что трудовой потенциал определяется как система определенных взаимосвязанных подсистем. Однако набор составляющих в научных трудах отличается, ученые отстаивают собственные точки зрения достаточно содержательными обоснованиями. Большинство подходов В. О. Горбунова, В.К. Врублевского, Е.П. Качана, Д.Г. Шушпанова определяющие составляющие трудового потенциала являются целесообразными, но они не структурированы относительно целей развития и не адаптированы к системе современного управления трудовым потенциалом. В основном результаты научных исследований определяют структуру трудового потенциала в составе трех-четырех и более компонентов.

Очевидным является узость подходов к сущности трудового потенциала, которые не определяют следующие компоненты:

- демографические (характеризуют количественное состояние и структуру трудового потенциала),
- экономические (показывают характер использования трудового потенциала),
- интеллектуальные (характеризуют качественные характеристики трудового потенциала, степень соответствия потребностям экономики и возможности его использования),
- социальные (характеризуют возможности развития трудового потенциала, особенности его использования в экономике),
- психофизиологические (характеризуют предельные границы реализации трудового потенциала).

Изменение численности трудовых ресурсов жестко связано с демографической ситуацией в стране: динамикой различных половозрастных изменений, рождаемости и смертности, трудовой миграции и т.д.. Сейчас демографическое состояние в Украине является одним из самых сложных в Европе, так как с каждым годом численность населения уменьшается.

Уровень зарегистрированной безработицы в целом по стране за 2011г. сократился на 0,1 процентного пункта и на 1 января 2012г. составил 1,5% населения трудоспособного возраста. В сельской местности этот показатель составлял 1,9% населения трудоспособного возраста, в городах - 1,3% соответственно. Сокращение объемов зарегистрированной безработицы в 2011г. наблюдалось во всех регионах страны, кроме Автономной Республики Крым и Херсонской области [2].

Количество свободных рабочих мест (вакантных должностей), заявленных предприятиями, учреждениями и организациями в службу занятости, в сентябре по сравнению с августом 2011г. уменьшилась на 5,8 тыс., или на 6,3%, и на конец месяца составила 87,3 тыс. (в сентябре 2010г. - 84,6 тыс.) [2]. Из указанного количества свободных рабочих мест (вакантных должностей) половина предусматривалась для рабочих, треть - для служащих, остальные - для лиц, не имеющих профессии.

Весомой причиной сокращения численности населения остается высокая смертность, которая в нашем государстве стабильно превышает рождаемость, и миграция населения. Численность населения уменьшилась за счет естественного сокращения (121,5 тыс. человек), время зафиксирован миграционный прирост населения (11,0 тыс. человек).

Миграция населения - дополнительный демографическим фактор, ограничивающий развитие трудовых ресурсов. Только в течение января-сентября 2011 г., по данным Госкомстата Украины, из нашей страны выехало 10 728 человек. [7, с. 103].

Оценка состояния трудового потенциала во многих регионах позволила выявить ряд принципиально важных с точки зрения человеческих ресурсов особенностей. Так, качественный уровень персонала многих предприятий значительно ниже уровня работников предприятий развитых стран; кадровая и организационная политика большинства предприятий не отвечает требованиям рыночной экономики; профессионально-квалификационная структура рабочей силы плохо адаптирована к изменениям на рынке труда рабочая сила не всегда конкурентоспособна на международном рынке труда : не создан механизм сертификации работников, практически не действует система развития персонала предприятий; не разработаны региональные программы развития человеческих ресурсов.

Общим негативным проявлением всех особенностей трудовых ресурсов в Украине является неполное их использование и относительно невысокая годовая производительность труда. Соответственно, изменения в составе и численности населения обуславливают трансформацию в количественном и качественном составе трудовых ресурсов [5, с 115].

Трудовые ресурсы Украины всегда отличались достаточно высоким квалификационным уровнем, но в последнее время профессионализм рабочей силы начала теряться, и этот процесс со временем может приобрести необратимый характер, что в значительной мере усилит уже существующее несоответствие подготовленных кадров потребностям рынка труда. Несмотря на высокий уровень интеллектуального потенциала в Украине, возможности эффективного использования приобретенного опыта и профессиональных знаний оказались ограниченными. Заметим, что в настоящее время практически отсутствует четкая система развития трудового потенциала, который был бы способен в условиях острой конкуренции получать профессиональные знания высокого уровня с целью дальнейшей их реализации на благо всего общества.

Для преодоления всех этих негативных проявлений необходимо:

- в демографической сфере провести экспертизу существующих проектов, программ социально-демографического развития государства, ориентированные на обеспечение полного воспроизводства населения, улучшение состояния здоровья и увеличение продолжительности жизни. Расширить виды и увеличить кредитование на демографические цели, в частности предоставления льготных кредитов молодым семьям с детьми. Расширить диапазон трудоспособного возраста путем создания условий для добровольного увеличения пенсионного возраста;

- в профессионально-квалификационной и образовательной сферах разработать механизм прогнозирования профессиональных потребностей экономики с целью формирования высококвалифицированных трудовых ресурсов. Ввести жесткий обратная связь между существующими реальными потребностями рынка труда и программам учебных заведений, которые готовят специалистов. Обеспечить гарантии трудоустройства по специальности выпускникам после получения ими образования способом заключения договоров между выпускниками и предприятиями.

Таким образом, развитие трудового потенциала в условиях рыночных отношений требует поиска эффективных стратегий его развития. Украина, как и другие страны - члены ООН, десять лет назад подписали Декларацию Тысячелетия. В декларации была признана государственная ответственность за развитие, определены национальные цели в области реализации человеческого развития в Украине, а также направления государственной политики для достижения этих целей. В связи с этим в экономической политике Украины была определена ее социальная ориентация как приоритетная [4].

Література

1. Горбунов В. О. Вплив ринку праці на формування якісного трудового потенціалу в регіоні (на прикладі Луганської області) / В. О. Горбунов // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. Регіональні особливості організації праці в умовах системної

кризи: [зб. наук. пр.] / НАН України. Ін-т регіональних досліджень; відп. Ред. Є. І. Бойко. – Львів, 2010. – Вип. 4(84). – 480 с.

2. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]/Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

4. Крючкова, Лібанова та ін. Аналітична національна доповідь // Цілі Розвитку Тисячоліття: Україна – 2010, С. 4–5.

5. Лавриненко С.І. Сучасний стан та перспективи розвитку трудових ресурсів в Україні / С.І. Лавриненко // Соціально-економічна політика – 2009. – С. 115-117.

6. Пирожков С.И. Трудовой потенциал в демографическом измерении / АН Украины. Ин-т економіки. – К.: Наук. думка, 2008. – 180 с.

7. Сай І.А. Особливості формування трудових ресурсів в економіці / І.А. Сай // Проблеми зайнятості на ринку праці. – 2008. – С. 103.

Браташ О.О.

УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОВЕДЕННЯ НАВЧАННЯ І ПЕРЕВІРКИ ЗНАНЬ З ПИТАНЬ ОХОРОНИ ПРАЦІ

Недоліки в навчанні з охорони праці є однією з основних причин нещасних випадків на виробництві. У загальній структурі причин, велика кількість нещасних випадків з важкими наслідками була пов'язана з охороною праці, а також з порушеннями вимог до порядку навчання, інструктування, стажування на робочих місцях і перевірки знання вимог охорони праці.

Більшість керівників підприємств далеко не завжди чітко розуміють важливість навчання персоналу, вважаючи його чистою формальністю і скорочуючи і без того незначні витрати, необхідні для реалізації цього одного з найважливіших напрямків у сфері охорони праці.

Відсутність системного навчання і підготовки кадрів з питань охорони праці, недостатній рівень професійно-технічного навчання питань охорони праці призводять до того, що служби підприємств комплектуються некваліфікованими працівниками. Це в свою чергу негативно впливає на стан промислової безпеки та охорони праці, рівень травматизму та профзахворюваності. Збільшується економічний збиток держави від наслідків цих подій, тому важливою пріоритетною задачею є забезпечення якісного навчання.

Аналіз проведених перевірок суб'єктів господарювання, які проводять навчання з питань охорони праці працівників інших суб'єктів господарювання, щодо організації відповідного навчання виявив чисельні порушення вимог «Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці», затвердженого наказом Держнаглядохоронпраці України від 26.01.2005 № 15.

Встановлено випадки, коли відповідне навчання проводиться формально, без достатнього матеріально-технічного та навчально-методичного забезпечен-