ПРОКОПЕНКО В.Ю., ст.гр. МО-05б

Наук.керів.: Фархшатова О.В.,ас.

Автомобільно-дорожній інститут ДВНЗ “ДонНТУ“,

м. Горлівка

**СУЧАСНИЙ СТАН УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ НА УКРАЇНСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ**

*Рассмотрено современное состояние управления трудовым потенциалом на украинских предприятиях, состояние каждого элемента руководящей системы,а так же формирование ,развитие и использование трудового потенциала.*

**Актуальність теми.** Незважаючи на те, що розгалужена система управління трудовим потенціалом в Україні існує і відносно достатньо розвинута, стан управління трудовим потенціалом поки що не можна визнати задовільним через проходження суспільством кризового періоду. Успіх роботи підприємств визначається розробкою всіх компонентів їх систем управління, одним з яких є персонал. У зв'язку з цим особливого значення набуває удосконалення системи управління персоналом, а також стратегічного управління. В умовах постійно зростаючої конкуренції завдання завоювання й утримання підприємством стійкої конкурентної позиції на ринку вимагає формування і реалізації адекватної, науково обґрунтованої стратегії управління персоналом.

**Мета дослідження:** Аналіз сучасного стану управління трудовим потенціалом на українських підприємствах.

**Основна частина.** Щоб підтвердити те, що стан управління трудовим потенціалом поки що не можна визнати задовільним, розглянемо стан кожного з елементів керованої системи, адже оцінювати стан управління можна лише за результатами діяльності.

а) Управління формуванням трудового потенціалу. Починаючи з 1993 р. смертність значно перевищує народжуваність. Аналіз сучасної демографічної ситуації в Україні, здійснений професором Е.М. Лібановою, дозволяє визначити коло наявних у цій сфері проблем [1].

Такий демографічний стан, по-перше, може стати і вже стає сприятливим підґрунтям для розвитку в Україні,а саме можна згадати руйнівні міграційні процеси; по-друге, вимагає з максимальною раціональністю використовувати кожну статєво-вікову групу населення з метою одержання найбільшого ефекту в економічному зростанні. Це, у свою чергу, дасть можливість підвищувати рівень життя, а з ним і можливість усунення та запобігання кризовим демографічним явищам. Не можна також назвати задовільним піклування про стан здоров’я людини, поліпшення умов життя жінки та дитини, екологічну ситуацію через значну обмеженість у фінансових та інших ресурсах [9].

б) Управління процесами підготовки робочої сили. Підготовка кадрів з вищою освітою в академіях, університетах, вузах державної форми власності і кількісно, і якісно не поступається дореформеному стану та постійно вдосконалюється. Однак підготовка робітничих кадрів у професійно-технічних училищах значно відстає від вимог ринкової економіки. Підготовка цих учнів значною мірою не відповідає структурі попиту на робочу силу, про що свідчить питома вага й негативна динаміка незайнятих громадян, які закінчили професійно-технічні училища. Так, питома вага цієї категорії громадян, які звернулися до Державної служби зайнятості, в 2002 р. була 32,1 % і поступово щорічно збільшуючись, у 2008 р. сягнула 36 % [4].

Однією з причин «підготовки безробітних» у системі професійної освіти слід вважати штучний розрив у системі управління трудовим потенціалом.

в) Управління розміщенням продуктивних сил − наразі не виправляє стану з неза-довільним розміщенням виробничих об’єк­тів за часи планово-централізованої економіки.

г) Управління використанням ресурсів праці. Впровадження новітніх технологій та втілення сучасного високопродуктивного устаткування, підвищення рівня автоматизації й механізації процесів і ручної праці здійснюється повільно. Управління персоналом на багатьох підприємствах залишилося на рівні планової економіки і не відповідає ринковим умовам. На приватних підприємствах і фірмах досить часто порушується законодавство щодо режимів праці й відпочинку та організації профспілок, не допускається їх створення. На підприємствах значно зменшені витрати на розвиток персоналу, професійне навчання та підвищення кваліфікації кадрів [5].

Соціалізація ринку праці в Україні − об’єктивний процес, пов’язаний з розширенням зайнятості, підвищенням добробуту і якості життя населення. Він спирається на об’єктивні вимоги та норми Міжнародної організації праці, зокрема щодо включення до міжнародних угод «Соціальних статей», які передбачають обов’язкове поліпшення умов життя і праці, ліквідацію експлуатації працівників [3].

д) Управління ринком праці. Особливу небезпеку викликає тривале так зване хронічне та застійне безробіття в Україні. Середня тривалість безробіття, за даними Державного центру зайнятості, в останні 5 років була надзвичайно високою і становила від 8 до 12 місяців щорічно [8].

Боротьба з безробіттям на всіх рівнях управління трудовим потенціалом є обов’язковим заходом, який запобігає руйнації національної робочої сили. Не менш важливим є також підвищення ціни та вартості робочої сили. Адже для того, щоб останнє не вплинуло негативно на собівартість і конкурентоспроможність робочої сили, необхідно підвищувати продуктивність виробництва, зменшуючи витрати всіх ресурсів на виробництво продукції. Висока конкурентоспроможність продукції, отримана за рахунок широкого втілення новітніх технологій і устаткування, дасть змогу збільшити обсяг виробництва та чисельність економічно доцільних робочих місць [9].

Головними напрямками, на нашу думку, в діяльності щодо розвитку та використання трудового потенціалу слід вважати:

1. злам негативних тенденцій, відображених у прогнозах скорочення чисельності населення за рахунок різкого зниження рівня дитячої смертності та зростання тривалості життя населення. Це потребує системи програм і заходів з охорони здоров’я, материнства й дитинства, раціоналізації харчування, поліпшення стану довкілля, розвитку відповідних видів економіки та ін.;
2. різке і швидке зростання продуктивності праці та значне підвищення конкурентоспроможності робочої сили і товарів за рахунок посилення інвестицій у людський та речовинний капітали, поновлення і розширення діяльності наукомістких видів діяльності, впровадження новітніх технологій та сучасного устаткування;
3. широкомасштабний вихід на світовий ринок товарів і послуг переважно наукомістких видів товарної продукції. Для цього слід активно захистити національний ринок, активізувати рекламу вітчизняних високо конкурентоспроможних товарів;
4. поновлення статусу вітчизняної науки у світі як однієї з провідних за рахунок всебічної державної підтримки розвитку наукової бази та підтримки вчених;
5. широкого впровадження розробок українських науковців у виробництво [2].

Якість здоров’я працівників, відтворення і подальше збереження трудового потенціалу держави набуває важливого значення для економічного розвитку країни.

Визначено, що здоров’я кожної людини і всього українського народу, його трудовий потенціал є найбільшою цінністю держави, а необхідність його поліпшення - головна мета громадянського суспільства. Ефективний захист і збереження здоров’я працюючих, розвиток трудового потенціалу можливі лише за умов узгоджених дій і цілковитого взаєморозуміння всіх гілок державної влади і об’єднань громадськості, спільного з органами державної влади пошуку рішень у цих напрямках [1].

У 2004 р. Інститутом економіки промисловості НАН України проводилась опиту-вання фахівців з проблем праці на тему «Трудовий потенціал як чинник економічного зростання й інноваційного розвитку промисловості». Експерти дійшли висновку про такі основні напрями розвитку трудового потенціалу на регіональному рівні:

а) забезпечення ефективної взаємодії регіональних органів управління із суб’єктами господарювання з питань розвитку трудової сфери, забезпечення заінтересованості цих суб’єктів у підвищенні якості трудового потенціалу;

б) надання обов’язкового характеру положенням щодо забезпе­чення розвитку трудового потенціалу в регіональних стратегіях розвитку;

в) забезпечення чіткого розподілу прав, обов’язків та відповідальності місцевих органів щодо розв’язання проблем збереження й розвитку трудового потенціалу [6].

4**. Висновки.** Таким чином,управління трудовим потенціалом є вагомою частиною регулювання економічних і соціальних процесів, яке безпосередньо забезпечують органи законодавчої, виконавчої та судової влади різних рівнів. Влада в особі Президента України, Верховної Ради України, Кабінету Міністрів України, Верховного Суду України та відповідних органів на місцях конкретизує, розвиває і вдосконалює нормативно-правове забезпечення відтворення та використання трудового потенціалу. В єдиній системі державного управління економічними і соціальними процесами функціонує інфраструктура ринку праці [7].

Лише надійна інформація стосовно процесів, які відбуваються в економічній і со-ціальній сфері, дає можливість належним чином здійснювати державне управління тру-довим потенціалом суспільства. Для цього застосовується інформація чотирьох джерел: дані перепису; дані державної (адміністративної) фіксованої статистичної звітності, або фіксовані дані; дані щоквартального обстеження домогосподарств на економічну активність населення; вибіркові перевірки суб’єктів господарювання з окремих питань.

Суттєві недоліки з’явились у формуванні та розвитку робочої сили. Не виправляються територіальні викривлення в розміщенні продуктивних сил. Низькими лишаються темпи впровадження новітніх технологій і заміни застарілого устаткування, що не дає змоги вийти на достатній рівень продуктивності. Серйозну загрозу якості трудового потенціалу створює хронічне безробіття.

Це вимагає від державних органів управління посилення уваги до формування, розвитку та використання трудового потенціалу, в життя дієвих невідкладних заходів.

**Бібліографічний список**

1. **Богиня Д.П., Грішнова О. А**. Основи економіки праці. − К.: Знання-Прес, 2002. − 313 с.
2. **Васильченко В.С.** Державне регулювання зайнятості.− К.: КНЕУ, 2003.−252 с.
3. **Есинова Н.И.** Экономика труда и социально-трудовые отношения. − К.: Кондор, 2003. − 462 с.
4. **Завіновська Г.Т**.Економіка праці. − К.: КНЕУ, 2003. − 299 с.
5. **Колосницына М.Г.** Экономика труда. − М.: Магистр, 1998. − 236 с.
6. **Осовська Г.В**., **Крушельницька О.В.** Управління трудовими ресурсами. − К.: Кондор, 2003. − 223 с.
7. **Петюх В. М**. Ринок праці. − К.: КНЕУ, 1999. − 283 с.
8. **Погорілко В. Ф.** Нова Конституція України. Огляд, коментар і текст Основного Закону. − 3-тє вид. − К.: Наукова думка, 1998. − 155 с.
9. Ринок праці України у 2002 році: Аналіт.-стат.зб.− К.: Держ.центр зайнятості.−245с.
10. Розміщення продуктивних сил України / За ред. **Є.П. Качана.** − К.: Вища школа, 1998. − 208 с.