

КОСТЕНКО С.В., ст.гр. Ф-06а
 Наук.керівн.: Захарова О.В., к.е.н., доц.
 Донецький інженерно-економічний коледж ДВНЗ "ДонНТУ",
 м. Донецьк

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ НАЦІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ, ЯК ВАЖЛИВИЙ ЕТАП НА ШЛЯХУ ДО СТАБІЛЬНОГО ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ УКРАЇНИ

Рассмотрены основные проблемы в сфере занятости и на рынке труда в Украине. Рассмотрены основные факторы формирования конкурентоспособности национального рынка труда и определены основные пути ее обеспечения.

Актуальність. Сфера зайнятості є однією з важливіших складових розвитку економічного стану будь-якої країни. Не аби яке значення вона має і для України, адже саме з рівня реалізації трудового потенціалу кожного громадянина суспільства, його матеріального добробуту і упевненості у завтрашнім дні, можна роботи висновки о стабільності економічного стану країни в цілому і перспективах її розвитку.

Проблема зайнятості населення в Україні має постійно гострий характер, і лише періодично знижуються її негативні наслідки. Саме тому на всіх етапах розвитку економіки вона залишається актуальною і досліджується багатьма провідними вітчизняними вченими, серед яких слід назвати Д. Богиню, В. Лича, О. Пазюка, І. Бондара, Т. Кір'яна, В. Гриньову, В. Покришука, О. Пономарьову, Н. Ушенко, В. Савченко, О. Кузнецову та ін. Проте в сучасних умовах відсутній чіткий дійовий механізм забезпечення конкурентоспроможності ринку праці як на національному, так і на регіональному рівні.

Мета дослідження: визначення основних напрямків стабілізації ринку праці України та розробка рекомендацій щодо підвищення рівня його конкурентоспроможності.

Основна частина. Основні проблеми вітчизняного ринку праці пов'язані з тим, що він не досягає потрібного рівня конкурентоспроможності. Забезпечення конкурентних переваг національного ринку праці є пріоритетом соціально-економічної політики, що пов'язано з необхідністю забезпечення конкурентоспроможності робочої сили, високого рівня зайнятості і соціального захисту, наближенням до світових стандартів заробітної плати і доходів населення. Основними макроекономічними чинниками, що формують конкурентні переваги ринку праці являються:

- динаміка зростання обсягів виробництва, валового внутрішнього продукту, виробництва окремих галузей і сфер економічної діяльності, продуктивності праці тощо;
- активність інвестиційної й інноваційної діяльності;
- розвиток підприємництва, малого та середнього бізнесу;
- розмір доходів та рівень життя населення;
- освітньо-кваліфікаційний рівень населення [2, 4].

Одним з основних макроекономічних індикаторів є показник обсягу валового внутрішнього продукту у розрахунку на душу населення, адже саме він у кінцевому підсумку формує рівень життя населення і визначає таким чином конкурентні переваги ринку праці. У 2000 р. обсяг ВВП на душу населення в Україні дорівнював 3436 грн., у 2007 р. – 15329 грн. За цей період щорічний темп його змін коливається у межах 103,4-121,7%. При проведенні міжнародних порівнянь для розрахунків зазначеного індикатора, за вимогами СНР, в якості базисної валюти використовують долар США за паритетом купівельної спроможності валют. У 2000 р. валовий внутрішній продукт

України на одну особу складав 4065 дол., у 2004 р. – 5984 дол. Із країн СНД у 2004 р. Україну за цим показником випереджали Білорусь (\$6290), Казахстан (\$6391) і Росія (\$8980). Зіставлення, наприклад, із США дозволяє зробити висновок про надзвичайно низький рівень зазначеного показника в Україні (ВВП на душу населення в Україні у 2004 р. дорівнював лише 16,4% ВВП США). Такий низький рівень одного з основних макроекономічних показників негативно позначається майже на всіх індикаторах ефективності використання трудового потенціалу країни, та її загальному економічному розвитку [3].

Забезпечення незайнятого населення робочими місцями, створення нових робочих місць, що відповідають сучасним вимогам науково-технічного прогресу, зниження безробіття, підвищення обсягів і рівня зайнятості, як фактор формування конкретного ринку праці, значною мірою залежить від інвестиційно-інноваційної активності в країні. Протягом 2001-2007 рр. спостерігається позитивна тенденція постійного зростання обсягів інвестицій. Щорічний темп їх зміни коливається у межах від 101,9% до 131,3% і випереджає темпи зміни ВВП, завдяки чому частка цих інвестицій відносно ВВП збільшилась з 13,9% у 2000 р. до 23,4% у 2006 р. Але треба зазначити, що на даний момент в Україні, відмінно від попередніх років, ці показники різко знижуються, при чому швидкість темпів падіння у декілька разів підвищує швидкість темпів зростання у попередніх років. Це, на сам перед, пов'язано з нестабільністю економічного стану країни, яка відштовхує значну кількість інвесторів від подальшого співробітництва з Україною.

Позитивною тенденцією є постійне зростання обсягів іноземних інвестицій. Основними інвесторами є такі країни, як Німеччина, Кіпр, Австрія, США, Великобританія, Російська Федерація. Нерезидентами США за останні 10 років було вкладено в українську економіку \$898 млн. (16,9% загального обсягу), Великобританії – \$511 млн. (9,6%), Нідерландів – \$399 млн. (7,5%). Російські компанії інвестували \$323 млн. (6% всіх залучених інвестицій). Однак, найбільші обсяги ПІІ (17,6%) надійшли у вітчизняну економіку з "офшорів": Кіпру (\$603 млн.) та Віргінських островів (\$337 млн.). У галузевому розрізі найбільш привабливими для іноземних інвесторів залишаються харчова промисловість – \$852 млн. (15,7%), торгівля \$855 млн. (15,6%), фінансова сфера – \$433 млн. (8,5%) та машинобудування – \$470 млн. (8,0%). Привабливим є також інвестування в інфраструктуру бізнес-послуг для обслуговування, в першу чергу, підприємств з іноземними інвестиціями [1].

Важливою передумовою формування конкурентного ринку праці, створення нових робочих місць забезпечення ефективного використання робочої сили є розвиток підприємницької діяльності, малого та середнього бізнесу. У 2003 році кількість малих підприємств дорівнювала 272,7 тис., а у 2007 – 334 тисячам. Таким чином за останні 6 років кількість малих підприємств в Україні збільшилась в 1,41 рази, а на початок 2008 р. на 10 тис. населення припадає в середньому 66 малих підприємств. Найбільший ріст малих підприємств у 2007 р. спостерігався у таких галузях, як торгівля, ремонт авто і побутової техніки (103,6 тис. підприємств), операції з нерухомістю, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємствам (75,7 тисяч) та інші [3].

Наступною з економічних складових конкурентних переваг ринку праці є рівень заробітної плати і доходів населення, що створюють умови для формування гідного життєвого рівня населення та створюють фактори мотивації праці. У першу чергу, від рівня оплати праці, який формується в залежності від рівня кваліфікації і творчого внеску кожного працівника в господарсько-економічні результати роботи підприємства, залежить ефективність праці та конкурентоспроможність працівників і ринку праці в цілому. За останні роки рівень заробітної платні зростав дуже повільно відносно до середнього рівня зростання інфляції, так у 2003 р. середня заробітна плата

на душу населення дорівнювала 462 грн., а у 2007 р. – 1351 грн. Індекс реальних доходів населення за цей період часу коливається у межах 112,5-123,8%. Найбільша заробітна плата у 2007 р. у працівників сфер: фінансової діяльності (2770 грн.), діяльність авіаційного транспорту (2704 грн.) та інші. Дуже великий розрив між показниками найбільшої (2770 грн.) і найменшої (721 грн.) заробітної плати свідчить о недоліках, у першу чергу, правової бази країни, та значно впливає на фізичний, а головне, на емоційний стан людини, втрачається будь який стимул до якісного виконання своїх обов'язків [5].

На даний момент в Україні середній рівень заробітної плати залишається на дуже низькому рівні у порівнянні з економічно розвинутими країнами Європи, що має негативний вплив не лише на умови відтворення робочої сили, фізичну та інтелектуальну здатність до праці, але й на формування ставлення до неї (зниження мотиваційного потенціалу заробітної плати). Середній рівень заробітної плати напряму пов'язаний з освітньо-кваліфікаційним рівнем робочої сили. Забезпечення вимоги щодо достатнього кваліфікаційного рівня можливо досягти при своєчасному та достатньому інвестуванні підприємствами у власний персонал.

Персонал у сучасних умовах повинен бути високоосвідченим, володіти високою загальною культурою, стратегічним мисленням й ерудицією. Організація професійного розвитку стала однією з основних функцій управління персоналом. З аналізу наукових джерел відомо, що економічні мотивації індивідів, що інвестують в освіту, виражаються в можливості окупити витрати на освіту майбутніми заробітками.

Економічна мотивація роботодавців до інвестування в освіту персоналу не може не ґрунтуватися на економічному інтересі, прагненні отримання якнайбільшого прибутку, піднесення своєї конкурентоспроможності на ринку. Поява такої мотивації у роботодавців в Україні пов'язана з багатьма чинниками, основними з яких є наступні:

1. Формування розвиненого конкурентного середовища, сприятливі економічні умови на різних економічних рівнях.
2. Забезпечення ролі необхідних макроекономічних чинників, що визначають попит на інновації, нові знання, технології, проекти тощо.
3. Створення гнучкої системи безперервної освіти та професійного навчання, здатної сприяти адаптації людського капіталу до потреб ринку.
4. Державна підтримка та стимулювання тих роботодавців, які займаються підготовкою (перепідготовкою) кадрів.
5. Наявність методик обґрунтування економічної доцільності інвестицій.

Висновки. Для забезпечення конкурентоспроможності національного ринку праці і стабільного економічного зростання країни як наслідок, необхідно комплексне реформування державного регулювання ринку праці і доходів громадян. Це стосується і рівня оплати праці, забезпечення гідних умов праці, і соціального захисту людини, і якості освіти, і ще багатьох факторів, які на сьогоднішній день являються вирішальними на шляху до успішного розвитку України.

Бібліографічний список

1. **Кір'ян Т.** Створення конкурентного ринку праці в умовах інтеграції України у світову економічну систему // Україна: аспекти праці. – 2008. – №5. – С. 3-11.
2. **Гриньова В.М., Самоленко В.В.** Ринок праці: теоретико-методологічні засади а напрямки розвитку: Монографія. – Х.: ВД «Інжек», 2007. – С. 16-17.
3. <http://www.ukrstat.gov.ua> – офіційний веб-сайт Державного комітету статистики України.
4. **Ярошенко В.** Проблема конкурентоспроможності національного ринку праці України // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 7. – С. 10-17.

5. Статистичний щорічник України за 2007 рік / Держкомстат України; [За ред. **О.Г. Осауленка**; Відп. за ред. **П.П. Забродський**]. – К.: Консультант, 2008. – 551 с.

СТЕРНІЙЧУК М.А., ст.гр. УПЕР-06

Наук.керівн.: Захарова О.В., к.е.н., доц.

ДВНЗ "Донецький національний технічний університет",

м. Донецьк

СУТНІСТЬ, СКЛАДОВІ ТА МОТИВАЦІЯ ДО ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Рассмотрена сущность профессионального обучения персонала и определены основные его цели. Раскрыта сущность существующих видов обучения и обоснованы мотивационные факторы их получения.

Актуальність. Розвиток персоналу є важливою умовою успішної діяльності будь-якої організації. Це особливо справедливо на сучасному етапі, коли прискорення науково-технічного прогресу веде до збільшення вимог щодо професійних знань, умінь і навичок. Знання сучасних випускників навчальних закладів мають швидку тенденцію до знецінювання, що вимагає від підприємства здійснювати постійний процес навчання, перенавчання та підвищення кваліфікації.

Слід відмітити, що цілі адміністрації та найманих працівників щодо розвитку персоналу дещо не збігаються. Так, німецькі спеціалісти В. Бартц і Х. Шайбл вважають, що з позиції роботодавця цілями безперервного навчання є створення стабільного, кваліфікованого і мотивованого персоналу. З точки зору найманого працівника – це підтримка на відповідному рівні фахової кваліфікації та придбання нових знань, умінь, як в сфері виробничої діяльності, так і поза нею.

Мета дослідження: визначення сутності, складових, цілей та мотиваційних факторів професійного навчання персоналу підприємств України.

Основна частина. Ключовим моментом в управлінні професійним розвитком є організація взаємопов'язаних процесів формування особистості працівника з конкурентоспроможними здібностями, яка включає професійне навчання, виховання, консультацію, підготовку і адаптацію. Професійний розвиток сприяє загальному, інтелектуальному та професійному зростанню людини, розширює її ерудицію і зміцнює впевненість у собі.

Професійне навчання спрямовано на розвиток конкретних навичок і умінь, які потрібні для роботи у даної організації, на підвищення як загального так і інтелектуального рівня працівників. Наприклад, метою курсів професійного навчання комерційних агентів є розвиток навичок продажу певних видів товарів на ринку.

Основними напрямками професійного розвитку персоналу вважаються:

- первинне навчання з врахуванням завдань підприємства і специфіки його роботи;
- навчання з метою ліквідації розриву між вимогами робочого місця, посади і діловими якостями персоналу;
- навчання з метою підвищення загальної кваліфікації;
- навчання для роботи за новими напрямками розвитку підприємства;
- навчання з метою освоєння нових методів виконання трудових операцій.

Згідно з „Положенням про професійне навчання кадрів на виробництві”, затвердженим Міністерством праці та соціальної політики №127/151 від 26.03.2001 р., система безперервного навчання персоналу набуває великого значення як для підприємств, так і для України в цілому. Ця система дозволяє організовувати постійний