

АКТУАЛЬНІСТЬ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ

Досліджено і проаналізовано механізм впливу трудового потенціалу на формування економіки інноваційного типу. Обґрунтовано особливості та пріоритетні напрями відтворення, збереження, розвитку й використання трудового потенціалу вітчизняних підприємств з позицій його впливу на соціально-економічний розвиток суб'єктів підприємницької діяльності в сучасних умовах господарювання

Постановка проблеми. Глобалізаційні процеси, що відбуваються в сучасному світі та будуються на базі розвитку нових технологій, поглинають весь світовий простір. Розвиток ринку інформаційних послуг забезпечує активізацію процесів глобалізації господарських відносин у світовій економіці.

Структурні зрушення в економіці та розвиток інтеграційних процесів, створення єдиних планетарних механізмів з універсальною системою наднаціонального регулювання набувають нині ознак міжцивілізаційної, глобальної конкуренції, що ведеться не стільки за гроші й прибутки, а насамперед завдяки ефективному використанню трудового потенціалу. Відбувається бурхливий розвиток ринку знань, зростає роль наукоємних технологій та системи пріоритетів розвитку науки і техніки, що диктує зростання витрат, які вкладаються в людину. Трудовий потенціал та людський капітал набувають ролі найважливішого ресурсу постіндустріального суспільства.

Якісно новий етап технологічного розвитку людства, ускладнюючи процес праці, знижує роль такої конкурентної переваги слаборозвинутих країн і країн, що розвиваються, як дешева, некваліфікована робоча сила. Зростає обсяг та значення творчої праці, що знаменує собою подальший розвиток технологічної революції людства, коли результати праці все більшою мірою стають невідчужуваними від працівника. Ще одна особливість творчої праці в тому, що серед використовуваних засобів виробництва одним з головних стає власний інтелект працівника, який сьогодні формує трудовий потенціал вітчизняних підприємств.

Одним із найголовніших факторів економічного розвитку суб'єктів підприємницької діяльності є праця, але її доцільно розглядати тільки разом з її носієм, тобто людиною, яка завдяки застосуванню своїх фізичних і розумових здібностей, професійних навичок та досвіду здатна перетворити ресурси підприємства на готові товари та послуги. Вітчизняні та зарубіжні вчені дотримуються точки зору, що треба розглядати не тільки ті навички, знання та фізичні сили людини, які використовуються в даний час, а треба звернути особливу увагу на потенційні можливості працівників, які треба розвивати та удосконалювати для підвищення ефективності використання трудового потенціалу підприємства, регіону та держави в цілому.

Мета дослідження. Метою дослідження є обґрунтування особливостей та пріоритетних напрямів відтворення, розвитку й використання трудового потенціалу з позицій його впливу на соціально-економічний розвиток вітчизняних підприємств в сучасних умовах господарювання.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Аналіз наукових джерел свідчить, що питання формування, використання й розвитку здатності людей до праці піднімалися в багаточисельних наукових роботах, починаючи з В. Петті й Д. Рікардо. В Україні обґрунтування теоретичних основ формування, розвитку та використання трудового потенціалу відбувалося як за часів Радянського Союзу так і після здобуття нашою країною незалежності. У розробці теоретико-методологічних і прикладних аспектів цієї проблеми вагомий внесок належить широкому колу вчених, таких як К. Абдурахманов, О. Амоша, С. Бандур, Д. Богиня, Е. Божко, І. Бондар, В. Васильченко, С. Вовканич, В. Ворона, В. Врублевський, В. Гавва, О. Грішнова,

А. Гриненко, Б. Генкін, І. Джаїн, М. Долішній, С. Злупко, Л. Керб, Н. Краснокутська, В. Лишиленко, О. Левченко, Е. Лібанова, І. Лукинов, В. Мандибуря, О. Новікова, О. Олексик, В. Онікієнко, Н. Остролюцький, Н. Павловська, І. Петрова, С. Пирожков, Б. Райзберг, І. Реліна, С. Сіденко, М. Семикіна, О. Федонін, А. Чухно, Л. Шаульська, К. Якуба, Л. Янковська та інші.

Трудовий потенціал представляє собою складну, динамічну, відкриту систему. Структура цієї системи розглядається як сукупність різних ознак працівників (демографічних, соціальних, професійних і ін.) та взаємозв'язок і співвідношення між ними.

Д.П. Богиня та О.А. Грішнова вважають, що трудовий потенціал – це інтегральна оцінка і кількісних, і якісних характеристик економічно активного населення [1].

Р.П. Колосова відмічає, що трудовий потенціал є трудовими ресурсами в якісному вимірі [2].

В.С. Васильченко вказаному терміну дає більш широке визначення: трудовий потенціал є наявною і можливою 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 [3].

Л.А. Янковська визначає трудовий потенціал підприємства як можливості його працівників за певних умов забезпечити реалізацію цілей підприємства з найраціональнішими витратами всіх виробничих ресурсів: технічних, матеріальних, енергетичних, трудових, фінансових. Тобто поняття трудового потенціалу (і його розвитку) містить у собі не тільки освітній і кваліфікаційний рівні працівників, а й ту частину працівників, яка впроваджує новітні досягнення НТП. Вона вважає, що трудовий потенціал стає реальною матеріальною силою тоді, коли він втілюється в нову техніку та технологію [4].

В Економічній енциклопедії категорія “трудовий потенціал” формулюється як “наявна та передбачена в майбутньому кількість та якість праці, яким володіє суспільство (трудовий колектив) при даному рівні розвитку науки та техніки, який визначається чисельністю працездатного населення, його професійно-освітнім рівнем тощо” [5].

О.С. Федонін, І.М. Реліна та О.І. Олексюк розглядають трудовий потенціал як існуючі сьогодні та передбачувані трудові можливості, які визначаються чисельністю, віковою структурою, професійними, кваліфікаційними та іншими характеристиками персоналу підприємства.

Трудовий потенціал підприємства – це сукупність можливості працівників підприємства активно чи пасивно брати участь у виробничому процесі в рамках конкретної організаційної структури виходячи з матеріально-технічних, технологічних та інших параметрів [6].

Викладення основного матеріалу дослідження. Інтеграція в європейський економічний простір, прискорений розвиток комунікацій у 90-ті роки ХХ ст. призвів до кардинального посилення незалежності особистості, зробивши працівника самостійним учасником виробництва. Проте є й інша точка зору, що за умови домінування інформаційних технологій індивідуум поступово може стати таким самим працівником, яким він був і за машинного виробництва, тобто – додатком до загальнодоступного, але незалежного й не контролюваного ним інформаційного

оточення, керованого “колективною свідомістю” нових організацій. Спеціалізуючись на вузьких операціях, працівник стає обмеженим, однобічно розвиненим, але це істотно полегшує його інтеграцію з виробництвом та підвищує ефективність його роботи.

Розбудова України як соціальної демократичної держави, орієнтованої на інтеграцію зі світовим політичним та економічним простором, ставить на порядок денний питання визначення її власного місця і ролі на світових ринках, у міжнародному поділі праці в умовах глобалізаційних процесів. При цьому практично неприйнятним для нашої держави стає перетворення її на аутсайдера, який постачає сировину та напівфабрикати. Нині не викликає жодних сумнівів теза про те, що наша країна має використовувати всі наявні можливості, аби стати важливою ланкою технологічної піраміди розвинутих країн. Єдино можливий шлях до цього – перетворення України на технологічно розвинуту країну з відповідним рівнем трудового потенціалу та людського капіталу.

Проте останнім часом все помітніше перешкоджає цьому процесу великий обсяг тіньової економіки. Якщо в 90-х роках минулого століття неформальна зайнятість сприяла фізичному виживанню людей, то з економічним піднесенням на початку цього століття її масштаби не лише не зменшилися, а навіть і зросли. У 2000 р., приміром, частка неформальної зайнятості становила 14,8 %, а в 2009 р. – 21,7 %. З настанням гострої фази фінансової кризи частка тіньової економіки в Україні перевищила 50 %. Важливою хронічною проблемою української економіки є також низька продуктивність праці, адже ступінь зносу основних засобів у цілому в економіці становить понад 52 %, в тому числі у промисловості – 59 %, а у переробній промисловості, виробництві та розподілі електроенергії, газу й води, діяльності транспорту та зв'язку – понад 60 %. У світовій практиці раціональні терміни зміни технологій та обладнання, зокрема для обробної промисловості, становлять відповідно десять – п'ятнадцять та три-п'ять

років. Нині відставання від світового рівня у нас становить два-три і більше поколінь техніки. Усе це призвело до домінування низькотехнологічних робочих місць в українській економіці, що не дає змоги виробляти конкурентоспроможну продукцію, спричинює низьку продуктивність праці, гальмує зростання оплати праці [7].

Перехід до інноваційної моделі економічного розвитку, формування економіки інноваційного типу, як відомо, потребує передусім фахівців-інженерів, обсяги підготовки яких у нас практично не змінилися, зокрема підготовка інженерів-технологів зросла лише на 14 %, а її зміст безнадійно відстає від сучасних світових стандартів. На виробництві існує понад 5 тис. професій, тоді як професійно-технічні навчальні заклади готують працівників лише для 550 з них, а чинна система ліцензування освітніх послуг та її нормативно-правове забезпечення щодо стимулювання розвитку освіти на виробництві не дозволяє організувати ефективне виробниче навчання.

Незважаючи на те, що система підвищення кваліфікації в країні майже зруйнована, роботодавці не поспішають вкладати кошти в професійну підготовку працівників. Середньомісячні витрати роботодавців на професійне навчання працівників не досягають у середньому і 4 грн. У результаті обсяги підвищення кваліфікації працівників скоротилися до 1 млн. осіб на рік, а її середня періодичність – до одного разу на 11 років.

Професійно-технічна підготовка та перепідготовка кадрів є чинником підвищення конкурентоспроможності працівників на ринку праці і однією із головних умов динамічного розвитку економіки загалом. При аналізі розвитку трудового потенціалу підприємств Житомирської області виявлено, що у порівнянні з 2008 р. кількість працівників, які освоїли нову професію, пройшли перепідготовку зменшилась на 2,2 тис. осіб (38,3 %) і у 2009 р. їх нараховувалось 3,5 тис. осіб (29,8% – жінки), а це 1,3 % усіх зайнятих (рис. 1) [8].

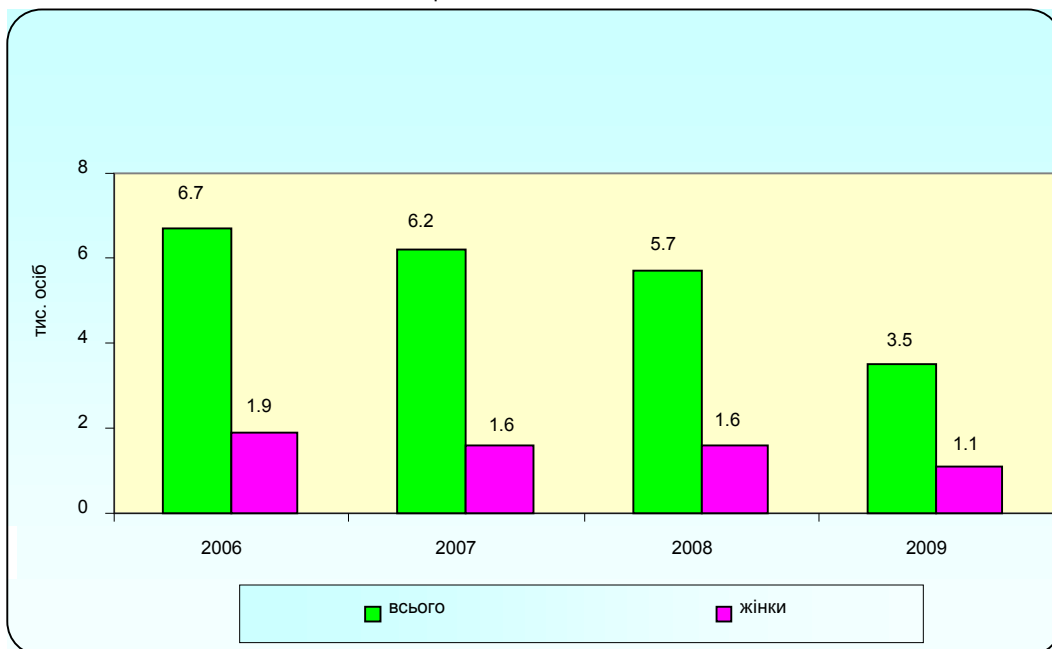


Рис. 1. Динаміка кількості працівників, які були навчені новим професіям

Із кожних 100 працівників, які пройшли підготовку кадрів, у 36 була первинна професійна підготовка, у 64 – перепідготовка. Більше двох третин з них (67,7 %) були задіяні у промисловості, 17,1 % – на транспорті і зв'язку та 8,1 % – у лісовому господарстві.

Переважає більшість працівників – 2,7 тис. осіб (76,0 %) пройшли навчання безпосередньо на виробництві, з них більше половини (60,0 %) – за

індивідуальною формою навчання, у тому числі у промисловості 1,8 тис. осіб (76,8 %) і 63,6 % відповідно.

Більш розповсюдженою формою професійного навчання залишається підвищення кваліфікації кадрів (рис. 2) [8].

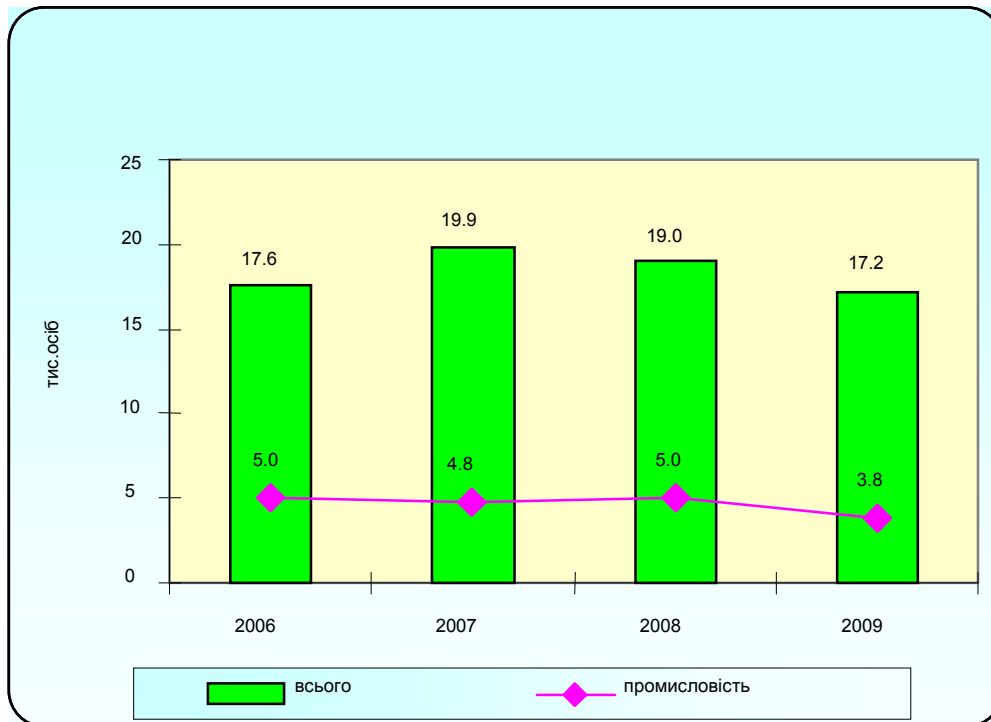


Рис. 2. Динаміка кількості працівників, які підвищили кваліфікацію

В 2009 р. у порівнянні з попереднім роком кількість працівників, які були охоплені цією формою навчання, скоротилась на 1,8 тис. осіб, або 9,3 %. При цьому рівень підвищення кваліфікації за цей період зменшився на 0,4 в.п. і у 2009 р. становив 6,5 %, а це 17,2 тис. осіб, з них більше половини (9,6 тис. осіб) склали жінки. Більш активніше цей процес відбувався у державному управлінні, охороні здоров'я та соціальній допомозі, освіті, транспорті та зв'язку, де свою кваліфікацію підвищили від 7,5 % до 10,9 % працівників, зайнятих у цих установах та організаціях.

Аналізуючи підвищення кваліфікації кадрів підприємств Житомирщини за професійними групами, слід відмітити, що кожний третій (5,5 тис. осіб) – робітник, з них 2,3 тис. осіб – підвищили кваліфікаційний розряд. Професіонали та фахівці склали трохи більше половини (58,2 %) і лише кожний одинадцятий займав керівну посаду [8].

Актуальним залишається питання збереження продуктивних робочих місць, адже знищення матеріальної бази колишніх вітчизняних колгоспів і радгоспів та недостатня фінансова підтримка сільського господарства спричинили ліквідацію великих підприємств, а з ними – мільйонів продуктивних робочих місць у сільгоспвиробництві. На селі панують дрібнотоварні напівнатуральні господарства – незареєстровані селянські приватні господарства з примітивними засобами виробництва, переважанням ручної праці, відбувається професійна і соціальна деградація працівників.

Загалом низька якість робочих місць обумовлює декваліфікацію працівників, особливо в сільськогосподарському секторі економіки, зниження попиту на кваліфікованих працівників. За 2000-2008 рр. в Україні значно зменшилася чисельність технічних службовців (на 13 %), фахівців (на 21), операторів та складальників устаткування і машин (на 33), кваліфікованих аграріїв (на 63 %). Водночас зросла чисельність низькокваліфікованих працівників, зокрема робітників найпростіших професій (на 34,6 %). Сприяючи реалізації інвестиційної діяльності, держава повинна забезпечити закладення основ для формування сучасних робочих місць. Завдання

держави нині полягає в стимулюванні інвестицій в інноваційні проекти, закупівлю вітчизняних інновацій, придбання підприємцями за кордоном лише новітніх розробок і технологій.

Характерною рисою сучасного етапу розвитку економіки України є високий ступінь невизначеності та динамічності умов господарювання, що обумовлюється специфікою економіки трансформаційного типу та орієнтацією на інноваційний напрям розвитку. Сучасні тенденції, що притаманні розвинутим країнам світу, свідчать про те, що необхідною умовою забезпечення стабільного ефективного функціонування та конкурентних переваг у довгостроковому періоді як національної економіки в цілому, так і окремих її складових є економічний розвиток, орієнтований на використання й комерціалізацію результатів наукових досліджень та розробок, випуск на ринок нових конкурентоспроможних товарів і послуг, для чого настала гостра необхідність ефективного формування, розвитку та використання трудового потенціалу суб'єктів підприємницької діяльності.

За результатами досліджень, внесок науки і новітньої технології у суспільний розвиток динамічно зростає. За останні десятиріччя відбувся якісний стрибок у використанні нових знань в усіх галузях людської діяльності, що визначило новий напрям розвитку економіки – розбудову економіки, що заснована на знаннях, становлення економіки знань. В умовах розвитку економіки знань саме інноваційні зміни виявляються конкурентними перевагами найвищого порядку.

Досить підкреслити, що у розвинутих країнах на інновації виділяється 2,0-2,5 % ВВП. В Україні на такі цілі в 2009 р. було витрачено лише 0,6 % ВВП.

При дослідженні ефективності використання трудового потенціалу та його впливу на активізацію інноваційної діяльності підприємств Житомирського регіону виявлено негативні тенденції. Кількість інноваційно-активних підприємств у промисловості зменшилась із 41 у 2008 р. до 37 у 2009 р., впроваджували інновації відповідно 40 і 35 підприємств. Впровадження прогресивних технологій промисловими підприємствами показано в табл. 1 [9].

Таблиця 1. Впровадження прогресивних технологічних процесів та освоєння виробництва нових видів продукції у промисловості

	2000	2005	2006	2007	2008	2009
Впроваджено нових прогресивних технологічних процесів	40	25	14	31	30	18
у тому числі маловідходних, ресурсозберігаючих і безвідходних	17	15	10	16	7	9
Освоєно виробництво нових видів продукції, найменувань	452	90	38	35	24	16
з них нових видів техніки	9	14	9	9	9	5

У 2009 р. в області працювало 408 винахідників, авторів промислових зразків та раціоналізаторських пропозицій. Підприємства області використали 11 винаходів, 8 корисних моделей і 299 раціоналізаторських пропозицій. Обсяги інноваційної продукції представлені в табл. 2 [9].

Таблиця 2. Обсяг реалізованої інноваційної продукції (у фактичних цінах; тис. грн.)

	2000	2005	2006	2007	2008	2009
Усього	202764,1	147812,4	230229,8	226185,6	201801,9	75724,3
у тому числі принципово нової	139384,6	75835,1	135916,1	86744,6	76108,4	27367,3
із загального обсягу поставлено на експорт	33407,3	25285,7	19982,0	37419,2	54967,0	24360,7

Державна підтримка інвестиційно-інноваційної діяльності, впровадження науково-технічних досягнень у виробництво має здійснюватися як за рахунок бюджетних (інвестування життєздатних державних підприємств), так і позабюджетних коштів. Проте акцент має ставитися на опосередкованих засобах: пільгове кредитування, преференції при оподаткуванні, наукове забезпечення інноваційного процесу, створення реальних стимулів щодо орієнтації вітчизняних підприємців на реінвестування отриманих прибутків у впровадження інноваційних розробок.

Особливої уваги потребує підготовка молодих кадрів високої кваліфікації, потреба в яких невпинно зростає. Тим часом Україна та її регіони, як і більшість європейських країн, переживає процеси депопуляції та старіння населення, передумови яких були закладені ще в 60-х роках ХХ ст. Наглядним прикладом є розподіл населення Житомирської області за віковими групами, що представлено в табл. 3 [9].

Таблиця 3. Розподіл постійного населення за віковими групами (на 1 січня 2010 року)

	Кількість населення, осіб			Відсотків до всього населення		
	усього	міське	сільське	усього	міське	сільське
Усе населення	1286618	740044	546574	100,0	100,0	100,0
у тому числі у віці, років						
до 1	15010	8743	6267	1,2	1,2	1,1
1-4	54597	31773	22824	4,2	4,3	4,2
5-9	61054	34220	26834	4,7	4,6	4,9
10-14	70775	37501	33274	5,5	5,1	6,1
15-19	85438	49588	35850	6,6	6,7	6,5
20-24	98554	58538	40016	7,7	7,9	7,3
25-29	95783	64240	31543	7,4	8,7	5,8
30-34	89243	56019	33224	6,9	7,6	6,1
35-39	90282	54448	35834	7,0	7,3	6,6
40-44	85688	50292	35396	6,7	6,8	6,5
45-49	93276	56473	36803	7,3	7,6	6,7
50-54	90729	55521	35208	7,1	7,5	6,4
55-59	79913	49502	30411	6,2	6,7	5,6
60-64	60140	36332	23808	4,7	4,9	4,3
65-69	57821	29077	28744	4,5	3,9	5,3
70 і старшому	158315	67777	90538	12,3	9,2	16,6
із загальної кількості населення у віці: молодшому за працездатний	217975	121236	96739	16,9	16,4	17,7
працездатному	747910	457146	290764	58,2	61,8	53,2
старшому за працездатний	320733	161662	159071	24,9	21,8	29,1

Демографічний базис сучасного трудового потенціалу регіонів України формується під впливом тенденцій, властивих для суспільства зі звузеним відтворенням населення: низького рівня народжуваності, скорочення чисельності населення

працездатного віку та зростання частки старших вікових груп у його структурі. Лише починаючи з 2006 р. з'явилися ознаки незначного поліпшення ситуації в цій сфері. Тенденції природного приросту населення Житомирщини показано на рис. 3 та в табл. 4 [9].

(на 1000 наявного населення)

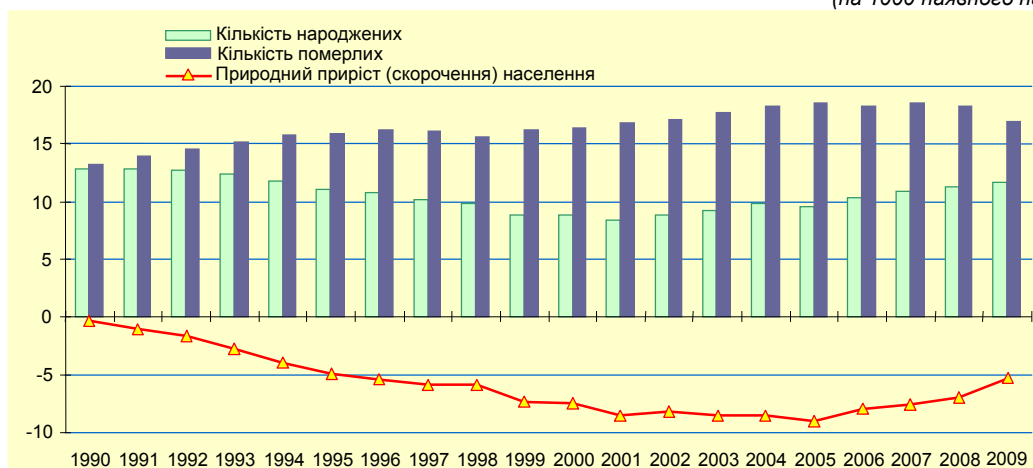


Рис. 3. Загальні коефіцієнти народжуваності, смертності та природного приросту населення

Процеси старіння робочої сили створюють певні перешкоди для нормалізації процесів її відтворення та запровадження новітніх технологій і відповідної

перекваліфікації працівників, а відповідно й для ефективного формування й збереження трудового потенціалу суб'єктів господарювання.

Таблиця 4. Загальні коефіцієнти народжуваності, смертності та природного приросту населення (на 1000 наявного населення)

	Кількість народжених	Кількість померлих	Природний приріст (скорочення) населення		Кількість народжених	Кількість померлих	Природний приріст (скорочення) населення
1959	23,1	7,5	15,6	2000	8,9	16,4	-7,5
1960	22,2	6,7	15,5	2001	8,4	16,9	-8,5
1965	17,0	7,5	9,5	2002	8,9	17,1	-8,2
1970	15,9	9,1	6,8	2003	9,2	17,7	-8,5
1975	15,6	10,6	5,0	2004	9,8	18,3	-8,5
1979	15,0	11,6	3,4	2005	9,6	18,6	-9,0
1980	14,9	12,1	2,8	2006	10,3	18,3	-8,0
1985	15,3	12,8	2,5	2007	10,9	18,5	-7,6
1990	12,9	13,2	-0,3	2008	11,3	18,3	-7,0
1995	11,0	15,9	-4,9	2009	11,7	17,0	-5,3

Особливо гострою є проблема старіння робочої сили в сільській місцевості, що може стати непереборним бар'єром для розвитку нових відносин в аграрному секторі сільськогосподарських регіонів. Частка працівників передпенсійного та пенсійного віку наприкінці 2008 р. становила 12 % облікового числа штатних працівників. На початок 2010 р. тільки населення у віці 70 років і старшому становило 12,3 %, в тому числі міське населення – 9,2, сільське – 16,6 %. Загалом пропозиція робочої сили в Україні незалежно від економічної ситуації визначається демографічними чинниками, передусім чисельністю населення віком 20-65 років. Саме ці вікові рамки реально окреслюють економічно активний вік в Україні - до 20 років молодь переважно навчається і не виходить на ринок праці, а після досягнення пенсійного віку населення, як правило, не припиняє трудової діяльності. Отже, пропозиція робочої сили, особливо її якість, може стати або додатковим чинником прискорення, або бар'єром для подальшого економічного зростання. Відтак практичне вичерпання можливостей нарощувати трудовий потенціал за рахунок екстенсивних чинників свідчить про потребу переорієнтації на інтенсивний шлях його формування – створення високоінтелектуального та кваліфікованого людського капіталу сучасного суспільства.

Зміна параметрів конкурентного середовища на національному ринку праці зумовлена передусім процесом інтеграції України зі світовими ринками праці, товарів, капіталу, інформації та ін., що викликає структурні зрушення в економіці та реформування власності. Ці чинники спричиняють перерозподіл частини трудового потенціалу з великих державних підприємств у базових галузях промисловості до сфери послуг, малого й середнього бізнесу, що стає одним з головних джерел зайнятості. Проте створення дійсно сучасної та продуктивної сфери обслуговування в Україні – це завдання, яке ще треба виконати, а структура зайнятості поки що лишається у нас нерациональною. Така структура зайнятості, в якій домінує сфера обслуговування, є типовою для країн Центральної та Східної Європи з їхньою перехідною економікою та для країн, що розвиваються і мають ВВП на душу населення аналогічний до ВВП України.

В сучасних умовах господарювання для багатьох роботодавців залишається актуальною проблема "вимивання кадрів", хоча в Україні реєструється досить високий рівень їхньої мобільності. Так, перевищення чисельності вибулих працівників над прийнятими в 2008 р., як і в попередні періоди, було зафіксоване в більшості видів економічної діяльності. Значну частину трудового потенціалу України нині становлять працівники, які не мають достатньої освіти й підготовки, бо й самі не вважають їх важливою цінністю. Досить сказати, що в 2008 р. практично кожен четвертий працівник (23,2 %) був зайнятий у професійній групі – "найпростіші професії". Водночас спостерігається нестача робітників тих професій, які

вимагають високого кваліфікаційного рівня, – понад 29 % усієї заявленої потреби в працівниках на початку минулого року.

І ще на одну особливість слід звернути увагу: населення України отримує освіту переважно через первинну підготовку і дуже рано припиняє навчання. Отже, якщо навіть людина з часом починає усвідомлювати себе недостатньо освіченою, оптимальний період для отримання освіти вже минає. Зокрема, високоосвічені кадри мало використовуються у сільському, лісовому та рибному господарствах, а також у будівництві, на наземному транспорті, в допоміжних транспортних послугах (25-39 % облікової чисельності штатних працівників) [7].

Модернізація виробництва та перехід до нових технологій закономірно зумовлює зростання вимог роботодавців до якості трудового потенціалу. В Україні, де зберігається високий ступінь монополізації економіки, це зумовлює існування значної частки технологічно відсталих виробництв, що суттєво обмежує можливості робітників застосовувати отримані знання та навички безпосередньо у виробничому процесі. Водночас якість отриманих у процесі навчання знань, професійно-освітньої підготовки часто не відповідає сучасним вимогам ринку праці, економіки та суспільства, а сфера освіти не зорієнтована на кадрове забезпечення інноваційної стратегії. Зокрема, низькими залишаються обсяги навчання персоналу на виробництві, а чисельність працівників, які проходили професійне навчання та підвищення кваліфікації, нещодавно становила лише 11,6 % облікової чисельності штатних працівників.

При дослідженні сучасних проблем формування й розвитку трудового потенціалу суб'єктів підприємницької діяльності виявлено, що існує серйозне розбалансування попиту і пропозиції робочої сили, перенасичення ринку праці спеціалістами окремих професій. Так, зберігається тенденція до випереджального збільшення масштабів підготовки економістів та юристів, обумовлена передусім інерцією високої престижності цих спеціальностей, які гарантували в недавньому минулому досить високі та стабільні доходи. Така насиченість національного ринку праці певними спеціалістами не могла не позначитися на працевлаштуванні фахівців цього профілю. Водночас усупереч потребі в забезпеченні економіки висококваліфікованими фахівцями інженерних та інших спеціальностей, які можуть реалізувати інноваційні принципи економічного зростання, і змінам у попиті на робочу силу – обсяги випуску цих фахівців практично не змінилися. Це зайве свідчення того, що український ринок праці перебуває на початковому етапі переходу до сучасних вимог.

Існуючі проблеми формування конкурентного середовища на національному ринку праці вже найближчим часом значно актуалізуються в умовах глобалізації, зокрема у зв'язку зі вступом України до СОТ.

Деякі теоретики та практики стверджують, що вже нині відбувається перехід вітчизняного бізнесу від парадигми структурного зростання до парадигми виживання, внаслідок чого колишня "економія на масштабі" невдовзі стане основним тягарем для багатьох організацій. Йдеться про модель економіки, побудованої на малих компаніях, яка донедавна вважалася неприйнятною для України як експортно-орієнтованої на країні з розвинутим промисловим виробництвом.

Сукупність негативних чинників може призвести до формування загрози структурного й технологічного безробіття, яке виникне в найближчій перспективі в разі відсутності термінових системних дій керівників та власників вітчизняних підприємств та усього суспільства, спрямованих на подолання негативних тенденцій у сфері формування трудового потенціалу суб'єктів господарювання України.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Традиційна модернізація економічної системи, зокрема ринку праці, на пострадянському просторі неможлива не лише у зв'язку з виникненням технологічного розриву між розвинутими та іншими країнами, а передусім через занепад усіх без виключення факторів формування трудового потенціалу. Відтак, щоб зупинити деградацію суспільства, слід перейти до його активного відтворення та модернізації, спинити такі небезпечні процеси, як деградація людського потенціалу та руйнування основних засобів через їхній фізичний знос.

Жорсткість світової конкуренції робить економічну модернізацію та національне відродження неможливими без масштабної зовнішньоекономічної експансії при збільшенні ємності відносно захищеного внутрішнього ринку. У практичному плані це означає, що потрібно використовувати усі можливості для збереження своїх позицій на зовнішніх ринках, на першому етапі переважно за рахунок технологічної модернізації експортно-орієнтованих сировинних галузей, а також забезпечити залучення для модернізації економіки передусім капіталомістких інфраструктурних галузей, достатнього обсягу прямих іноземних інвестицій. Виходячи з цього для України сьогодні пріоритетними мають стати галузі машинобудування, в структурі

виробництва яких переважають наукомісткі технології, адже одне нове робоче місце на підприємстві цієї галузі автоматично працевлаштуватиме додатково десять працівників у суміжних галузях, а отже збільшуватиме людський капітал України і підвищуватиме роль і актуальність трудового потенціалу вітчизняних підприємств.

Список використаної літератури:

1. *Богиня Д.П.* Основи економіки праці / Д.П. Богиня, О.А. Грішнова. – К.: Знання – Прес, 2002. – 313 с.
2. *Економіка труда и социально – трудовые отношения /* Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. – М.: МГУ, 1996. – 623 с.
3. *Управління трудовим потенціалом /* [Васильченко В.С., Гриненко А.М., Грішнова О.А., Керб Л.П.]. – Навч. посіб. – К: КНЕУ, 2005. – 403 с.
4. *Янковська Л.А.* Оптимізація трудового потенціалу в системі менеджменту персоналу промислового підприємства // Актуальні проблеми економіки. – 2006. – № 9. – С. 200-203.
5. *Экономическая энциклопедия /* Научно-редакционный совет издательства "Экономика", Институт Экономики РАН; Гл. ред. Л.И. Абалкин. – М.: Экономика, 1999. – 1055 с.
6. *Федонін О.С.* Потенціал підприємства: формування та оцінка / Федонін О.С., Рєпіна І.М., Олексюк О.І.: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2004. – 316 с.
7. *Новак І.* Людський капітал – багатство України // Праця і зарплата. – 2010. – № 39. – С. 4-5.
8. *Праця Житомирщини у 2009 році.* – Житомир: Головне управління статистики у Житомирській області, 2010. – 248 с.
9. *Статистичний щорічник Житомирської області за 2009.* – Житомир: Головне управління статистики у Житомирській області, 2010. – 492 с.

ШВАБ Людмила Іллівна – кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки Житомирського державного технологічного університету

Наукові інтереси:

- економіка підприємства;
- управління потенціалом підприємства;
- трудовий потенціал підприємства;
- дослідження рівня доходів та якості життя населення України