

[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_OFFPUB/KS-CD-07-001/EN/KS-CD-07-001-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-CD-07-001/EN/KS-CD-07-001-EN.PDF)]. Доступ – 20.06.2010 р.

11.Level of Internet access - households [Електронний ресурс. Режим доступу: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&rcode=tsiir040&plugin=0>]. Доступ – 20.06.2010 р.

12.Enterprises having access to the Internet, by size classes - All (10 employed persons or more) [Електронний ресурс. Режим доступу: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&rcode=tin00062&plugin=0>]. Доступ – 20.06.2010 р.

13.Про заходи щодо забезпечення пріоритетного розвитку освіти в Україні: Указ Президента України від 30 вересня 2010 року [Електронний ресурс. Режим доступу: <http://www.president.gov.ua/documents/12323.html>]. Доступ – 20.06.2010 р.

14.Приходько О. «Владимир Семиноженко: «Нам предстоит трансформировать общество телезрителей в информационное общество» / О. Приходько // Зеркало недели. – 2010. – №31 [Електронний ресурс. Режим доступу: <http://zn.ua/articles/60920>]. Доступ – 20.06.2010 р.

15.Про Інтернет в цифрах // "Pro>>Тернопіль" Online журнал [Електронний ресурс. Режим доступу: [http://proternopil.te.ua/index.php?option=com\\_content&view=article&id=42&Itemid=38](http://proternopil.te.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=42&Itemid=38)]. Доступ – 20.06.2010 р.

16.Абоненти зв'язку в 2011 році [Електронний ресурс. Режим доступу: [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2011/tz/az/az\\_u/az2011\\_u.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2011/tz/az/az_u/az2011_u.htm)]. Доступ – 20.06.2010 р.

17.Про Основні засади розвитку інформаційного суспільства в Україні на 2007-2015 року: Закон України від 09 січня 2007 року [Електронний ресурс. Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=537-16>]. Доступ – 20.06.2010 р.

*Отримано 23.05.2011*

УДК 005.336

О.В.ІВАНІСОВ, О.Ф.ДОРОВСЬКОЇ, кандидати екон. наук, А.О.ГІДЗУЛА  
*Харківський національний економічний університет*

## **СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЙОГО РОЗВИТКУ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ**

Визначаються сучасні проблеми використання трудового потенціалу на вітчизняних підприємствах, зокрема у сфері житлово-комунального господарства та перспективні напрямки розвитку трудового потенціалу на підприємствах.

Определяются современные проблемы использования трудового потенциала на отечественных предприятиях, в частности в сфере жилищно-коммунального хозяйства, а также перспективные направления развития трудового потенциала на предприятиях.

In article the modern problems use of the labor potential of domestic enterprises are determined, particularly in the area of housing and communal services, as well as perspective directions for the development of labor potential of the enterprise.

*Ключові слова:* кадри, кадровий потенціал, трудовий потенціал, трудові ресурси, навчання персоналу, професійне навчання, підготовка кадрів, перепідготовка кадрів, ціна робочої сили, кадрова політика, стимулювання праці, мотивація праці, організація праці.

Досвід роботи провідних підприємств свідчить про те, що їх головною конкурентною перевагою є унікальний трудовий потенціал. Досить високий рівень корпоративної культури робить підприємство привабливим для талановитих працівників, утримує їх в організації, а результати їх праці, в свою чергу, створюють відповідну репутацію фірми, привертають нових споживачів та висококваліфікованих співробітників. Головним завданням таких підприємств є сприяння зростанню професійної компетенції робітників та розвитку їх навичок і вмінь. Тому актуальним виявляється вивчення особливостей використання трудового потенціалу на вітчизняних підприємствах та перспектив його розвитку в сучасних умовах господарювання.

Проблеми використання трудового потенціалу знаходять своє відображення у працях таких вчених: Богині Д.П., Горбункова В.М., Грішнєвої О.А., Джаїна І.О., Кибанова А.Я., Колота А.М., Краснокутської Н.С., Одегова Ю.Г., Федоніна О.С. [1-9].

Метою даного дослідження є визначення основних проблем у сфері використання трудового потенціалу на вітчизняних підприємствах та розробка заходів щодо його розвитку.

Для вирішення проблеми використання трудового потенціалу на вітчизняних підприємствах поставлено наступні завдання: визначення основних проблем у сфері використання трудового потенціалу на вітчизняних підприємствах; розробка заходів щодо ефективного використання трудового потенціалу на підприємствах.

Об'єктом дослідження обрано процес використання трудового потенціалу на підприємстві.

Предметом дослідження є трудовий потенціал.

Суб'єктом дослідження обрано персонал підприємства.

Для будь-якого підприємства головним фактором успіху стає конкурентоспроможність компанії, що визначається безліччю факторів, серед яких важливе місце займає трудовий потенціал. Наявність трудових ресурсів, професійно-кваліфікаційний рівень яких відповідає сучасним вимогам, – необхідна умова випуску конкурентоспроможної продукції (надання якісних послуг).

Низький кваліфікаційний рівень персоналу є однією з основних причин слабкої конкурентоспроможності вироблених товарів і послуг. Ця обставина відбивається на прибутках підприємств та обмежує їхні фінансові можливості, які використовуються з метою підвищення кваліфікації персоналу. Проблема підготовки й перепідготовки кадрів носить соціальний характер. Сьогодні професійна діяльність не зводиться до вирішення тільки виробничо-технічних завдань, вона усе більше сполучена з активною участю в реалізації соціальних, економі-

чних, комерційних, правових і управлінських завдань. У зв'язку з цим стратегічним завданням кадрової політики підприємства можна назвати підготовку конкурентоспроможного працівника, який буде зацікавлений в якості виробленого продукту, економії ресурсу, зниженні собівартості [1].

Однією з причин відмови вітчизняних підприємств від внутрішньої підготовки кадрів можна вважати недолік власних засобів. У той же час постійна ротація кадрів змушує керівників звертатися на ринок праці з метою наймання висококваліфікованих працівників.

Дослідження основних проблем розвитку професійного навчання кадрів на виробництві дозволило зробити такі висновки:

обмеження з боку держави розміру витрат на проведення професійного навчання, які включаються до валових витрат підприємства;

складна, тривала і витратна процедура отримання дозволів на проведення навчання кадрів на виробництві;

недостатня зацікавленість роботодавців вкладати кошти у професійне навчання через відсутність механізму їх повернення в разі звільнення працівника;

незацікавленість працівників вкладати кошти у професійне навчання через відсутність достатніх матеріальних стимулів;

недостатній рівень використання сучасних технологій професійного навчання [2].

Зважаючи на зазначені проблеми, а також враховуючи існуючий соціально-економічний стан України, у тому числі стан професійної підготовки у професійно-технічних та вищих навчальних закладах, диспропорції на ринку праці, безробіття, нині вкрай важливо розробити ефективний механізм організації системи професійного навчання кадрів на виробництві. Важливим напрямом розвитку такого навчання має бути стимулювання роботодавців з боку держави до збільшення розміру витрат на організацію професійного навчання. Так, законодавчо встановлено, що платник податку на прибуток підприємства може включати до валових витрат виробництва за звітний період витрати на професійну підготовку, але їх розмір нині в декілька разів менший порівняно з коштами, які вкладаються у навчання в розвинутих країнах. Грішнова О.А. зазначає, що досвід конкурентоспроможних на світовому ринку вітчизняних підприємств показує, що в них витрати на навчання персоналу становлять від 2 до 10% фонду оплати праці. Тому, враховуючи світовий і вітчизняний досвід, доцільно збільшити розмір витрат підприємств на професійне навчання до 10% фонду оплати праці [3].

Також виникла проблема визначення ціни робочої сили. Якщо

розглядати робочу силу як здатність до праці, нерозривно пов'язану з її носієм – найманим робітником, то можна оцінювати її з позиції відтворення робочої сили. Тут виникає необхідність охоплення всіх періодів життя працівника – від вступу в працездатний вік до виходу з нього.

В загальному значенні ціна робочої сили – це витрати роботодавців на робочу силу, причому ці витрати є витратами протягом усього життєвого циклу людини, що забезпечують життєдіяльність людини і членів її родини. Для держави ціною робочої сили виступають сукупні витрати на неї, для працівника – індивідуальний дохід, а для роботодавців – усі витрати, пов'язані з працівником [5].

В сучасних умовах розвитку економіки України потребує глибоких змін процес розробки і реалізації кадрової політики на всіх рівнях, і на цій основі – пошуку резервів і чинників економії праці, обґрунтування реальних шляхів активізації людського чинника.

На більшості підприємств України або немає належної системи мотивації працівників, або керівники ведуть неправильну стимуляційну політику. В умовах соціально-економічного стану в Україні неефективне використання людських ресурсів, від діяльності яких значною мірою залежить зростання вітчизняної економіки, підвищення добробуту та якості життя громадян, призводить до зниження продуктивності праці, відсутності відповідного прибутку, скорочення бюджету і ВВП [4].

Ключовим чинником успіху у вирішенні цієї проблеми є мотивація високопродуктивної праці персоналу підприємства. В сучасних умовах в Україні на малих підприємствах необхідно увесь час удосконалювати кадрову роботу. Тобто, менеджер повинен виконувати такі функції, як планування, організація, мотивація, контроль.

Мотивація являє собою довгостроковий вплив на робітника, з метою зміни за заданими параметрами структури ціннісних орієнтацій та інтересів. При цьому мотивація – це процес свідомого вибору людиною того або іншого типу поведінки, зумовленого комплексним впливом зовнішніх (стимули) і внутрішніх (мотиви) чинників. Стимулювання може бути матеріальним і нематеріальним. Матеріальні стимули (винагорода, премія, надбавки, допомоги та ін.) у сучасному світі стають простою економічною потребою. Тобто, працівники вже не сприймають його через неправильну політику керівництва як мотивацію до продуктивнішої праці. Закордонні підприємства вже відмовилися від такої системи стимулювання працівників, там основну увагу зосереджують на нематеріальному мотиваційному механізмі. Його ще можна назвати моральним стимулюванням. До нього можна віднести

відзначення державними нагородами, присвоєння почесних звань, підвищення кваліфікаційного рівня тощо, які повинні супроводжуватися певною матеріальною винагородою [6].

Ефективне використання трудового потенціалу вимагає належної організації праці – різновид стимулювання якості праці. За даними обстежень французьких компаній, понад 60% робітників і службовців не повністю розкривають свої здібності на роботі через низький рівень організації праці [8]. За оцінками американських експертів, робітники пересічно використовують лише 20-25% своїх потенційних можливостей. За належної організації праці рівень реалізації їх потенціалу можна підвищити до 70-80%. У розвинених країнах формами організації праці, які стимулюють працівника максимально розкривати свій творчий потенціал, є участь працівників в органах управління підприємством та його підрозділами, гуртки якості, ротація в межах цеху і підприємства тощо [9].

Ці форми організації праці можна розглядати як види соціального стимулювання якості праці. Їх доцільно застосовувати і в Україні. Але в умовах, які склалися в Україні, мотиваційний механізм праці базується, у більшості, на прагненні задовольнити потреби працівників лише за допомогою економічних методів.

Постановка завдання підвищення ефективності використання трудового потенціалу має важливе значення для повороту до інтенсифікації виробництва. А це припускає вирішення ряду взаємозалежних соціально-економічних проблем. Серед них: встановлення прямої залежності рівня доходів колективу від ефективності його роботи; удосконалення структури, здійснення реконструкції й модернізації робочих місць; формування кадрового потенціалу; підвищення ефективності використання фондів і трудових ресурсів [7].

Таким чином, трудовий потенціал являє собою своєрідну призму, крізь яку переломлюються дії різних факторів і умов його використання. Тому успішна реалізація заходів у процесі використання трудового потенціалу значною мірою залежить від обліку умов і факторів, що визначають даний процес.

Новизною даного дослідження є визначення основних проблем у сфері використання трудового потенціалу та розробка заходів щодо його розвитку. Ці заходи дозволять значно підвищити рівень розвитку трудового потенціалу на вітчизняних підприємствах та будуть стимулювати персонал до розвитку.

Запропоновані нами рекомендації допоможуть у вирішенні основних проблем у сфері формування та використання трудового потенціалу підприємства.

1. Богиня Д.П. Управління потенціалом підприємства. – К.: КНЕУ, 2006. – 258 с.
2. Горбунков В.М. Управління соціальним розвитком трудового колективу. – К.: МАУП, 1998. – 80 с.
3. Грішнова О.А. Людський капітал України: сучасний стан та динаміка змін // Проблеми формування ринкової економіки: Міжвід. наук. зб. Спец. вип. Управління трудовими ресурсами: проблеми теорії та практики. – К.: КНЕУ, 2011. – С.71-80.
4. Джаин И.О. Оценка трудового потенциала. – Сумы: ИТД “Университетская книга”, 2009. – 250 с.
5. Кибанов А.Я. Управление человеческими ресурсами – М.: ИНФРА - М, 2007. – 185 с.
6. Колот А.М. Мотивація персоналу. – К.: КНЕУ, 2002. – 317 с.
7. Краснокутська Н.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка. – К.: Центр навч. літ-ри, 2005. – 352 с.
8. Одегов Ю.Г. Трудовой потенциал предприятия: пути эффективного использования. – Саратов: Саратов. ун-т, 2009. – 176 с.
9. Федонин О.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка. – К.: КНЕУ, 2003. – 246 с.

*Отримано 07.07.2011*

УДК 331.101.26 (075.8)

**Н.К. НАЗАРОВ**

*Харківський національний економічний університет*

## **НАПРЯМИ РЕФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ**

Розглянуто сучасний стан соціально-трудових відносин, їх рівні та типологію. Проведено аналіз скандинавської, континентальної, ліберальної моделей соціально-трудових відносин. На основі аналізу рівня життя населення запропоновано напрями реформування соціально-трудових відносин в Україні.

Рассмотрено современное состояние социально-трудовых отношений, их уровни и типология. Проведен анализ скандинавской, континентальной, либеральной моделей социально-трудовых отношений. На основе анализа уровня жизни населения предложены направления реформирования социально-трудовых отношений в Украине.

The modern condition of sociolabor relations, their levels and typology is considered. The analysis of the scandinavian, continental, liberal models of sociolabor relations is carried out. On the basis of the analysis of population living standard the directions of reforming of sociolabor relations in Ukraine are offered.

*Ключові слова:* соціально-трудові відносини, напрями реформування соціально-трудових відносин, скандинавська, континентальна, ліберальна моделі, соціальна політика, соціальні стандарти.

Незважаючи на те, що Україна згідно з Конституцією має статус соціальної держави, сьогодні в суспільстві можна помітити гострі суперечності, які проявляються в неефективному використанні трудового потенціалу, низьких соціальних стандартах, слабкому соціальному захисті, дисбалансі на ринку праці, посиленій трудовій еміграції робо-