

внутрішнім належать економічний кризис, нестабільність в державі, безробіття, недостатня оплата праці, корупція, упадок виробничої сфери, відсутність кар'єрних перспектив. Самими розповсюдженими мотивами трудової еміграції є бажання покращити умови свого проживання, заробити для стартового капіталу ради власного справи, накопичення коштів для забезпечення життя і отримання освіти

Якщо реально подивитися на процеси, які відбуваються в Україні, то стає зрозуміло, що трудова міграція - це не проблема, а наслідок стагнації розвитку країни, зокрема її економічного аспекту, за останні 30 років. Тому і боротьба з цим явищем повинна проходити на "економічному фронті": збільшення ВВП, покращення інвестиційного клімату, захист прав власності і створення нових робочих місць.

Якщо всі вищезгадані будуть виконані, рівень трудової міграції серед українського населення піде на спад, що, в свою чергу, стане показником того, що Україна йде шляхом розвитку і має великі перспективи.

Література:

1. Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2018/ds/mr/mr_u/mr1118_u.html (дата звернення 15.01.2019)
2. Пархоменко Н. Міграція висококваліфікованих спеціалістів з України: поточна ситуація та виклики на майбутнє. URL: <http://cpcfpu.org.ua/projects/foreignpolicy/papers/306/> (дата звернення 15.01.2019)
3. Левицький М. Українські трудові мігранти / М. Левицький // *Наше слово*. – № 20. – 18 травня, 2002 р.
4. Україна в 2007 році: щорічні оцінки суспільно-політичного та соціально-економічного розвитку. – Київ: НІСД, 2007.
5. Крисаченко В. Динаміка населення: демографічні, етнічні та глобальні виміри / В. Крисаченко. – Київ: НІСД, 2005.

РОЗВИТОК ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ ЯК ЧИННИК РЕФОРМУВАННЯ РЕГІОНАЛЬНИХ РИНКІВ ПРАЦІ

С. М. ГАЙДЕНКО, канд. екон. наук, ст. викл. кафедри економіки підприємства, бізнес-адміністрування та регіональної економіки
Харківський національний університет міського господарства імені О. М. Бекетова, м. Харків

Формування трудового потенціалу підприємств є однією з найважливіших функцій керування як на мікро-, так і на мезорівні. Із прискоренням перетворень структури підприємств і зростанням невизначеності зовнішнього середовища зростає значення трудового потенціалу як стратегічного ресурсу, що визначає конкурентоспроможність підприємства в довгостроковій перспективі. Концепція розвитку людських ресурсів містить у

собі наступні напрямки, від успішної реалізації яких залежить розвиток трудового потенціалу підприємства:

- підвищення гнучкості системи навчання, її орієнтація на кінцеві результати виробництва;
- будь-яке поширення нових форм навчання;
- персоніфікація програм навчання з урахуванням особливостей трудової кар'єри працівника і її перспектив;
- зрушення від переважно індивідуального навчання до «підприємств, що навчаються»;
- перехід функцій навчання від викладачів до професіоналів-консультантів з розвитку людських ресурсів;
- підвищення ролі взаємодії освітян в ході реалізації освітніх програм;
- різке зростання обсягів використовуваних у процесі навчання інформаційних ресурсів;
- перехід від стандартних програм навчання до гнучких, проблемно орієнтованих програм розвитку.

Розглянемо навчання працівників у межах підприємства. Значення такого навчання суттєво зросло у зв'язку з повною втратою прямих зв'язків роботодавців і освітніх установ професійної освіти.

Крім навчання в межах цього напрямку відбувається планомірне переміщення робітників і фахівців, що мають необхідний рівень і профіль освіти, зайнятих на невідповідних цьому рівню й профілю робочих місцях. Так забезпечується повніше використання трудового потенціалу підприємства. Крім того, здійснюється планова ротація працівників, яка (при включенні в неї деяких освітніх елементів) може розглядатися як форма перепідготовки й підвищення кваліфікації.

Перепідготовка й підвищення кваліфікації працівників – це поглиблення, розширення й доповнення придбаної раніше кваліфікації. У них беруть участь працівники, що закінчили який-небудь професійний навчальний заклад. Тим самим вони забезпечують відповідність між попитом та пропозицією праці, не розриваючи існуючого зв'язку між працівником і роботодавцем.

Перепідготовка працівників – це освітні заходи щодо освоєння інших сфер діяльності (професій, виробничих завдань). Значення перепідготовки підсилюється в період структурної перебудови економіки й реалізації антикризових програм. Підвищення кваліфікації, навпаки, має на меті поглиблення й удосконалення наявних у працівників професійних знань і не виходить за рамки їх професії.

У сучасних умовах мова йде про еволюцію фрагментарного навчання (тренінгу) в сторону інтегральної концепції розвитку людських ресурсів. Основним напрямком цього розвитку є забезпечення підприємства добре підготовленими й мотивованими працівниками у відповідності зі стратегією його розвитку. При цьому безупинно відслідковуються зміни навколишнього зовнішнього середовища підприємства як з погляду трансформації напрямків розвитку, так і з позицій змін умов функціонування людських ресурсів. Цьому

також сприяє цикл підготовки й виготовлення товарів, що скорочується, часта змінюваність товарів.

Таким чином, план розвитку людських ресурсів повинен бути результатом синтезу стратегії підприємства й системи керування людськими ресурсами регіону.

ПЛАНУВАННЯ ПОТРЕБ У ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСАХ ЯК ЧИННИК РЕФОРМУВАННЯ РЕГІОНАЛЬНИХ РИНКІВ ПРАЦІ

В. М. ПРАСОЛ, доц. кафедри економіки підприємства, бізнес-адміністрування та регіональної економіки

Харківський національний університет міського господарства імені О. М. Бекетова, м. Харків

Прогнозування й планування регіональних потреб у людських ресурсах ґрунтується на використанні даних, отриманих на попередньому етапі. При цьому додатково аналізуються:

- наявні робочі місця та місця, що будуть введені, з урахуванням передбачуваних змін коефіцієнтів змінності;
- прогнози зміни трудового навантаження;
- план проведення організаційних заходів;
- програми технічного переозброєння;
- штатний розклад, плани заміщення штатних посад, плани кар'єри працівників.

Треба на увазі, що на практиці проходження більшості етапів здійснюється неодноразово й з різним ступенем деталізації, що дозволяє забезпечити необхідний ступінь варіантності проведених розрахунків і тим самим забезпечити необхідний ступінь стабільності пропонованих рішень [2].

Планування потреби в людських ресурсах допускає також розробку планів, які наведено на рисунку 1.



Рис. – Плани, що розробляють при плануванні потреби в людських ресурсах