

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

Існують дві форми потреби в людських ресурсах: загальна (або повна) потреба й додаткова потреба. Загальна (повна) потреба в людських ресурсах відображає сукупну кількість людських ресурсів, необхідних підприємству в тому або іншому періоді. Вона визначається числом працівників, які необхідні для заміщення всіх робочих місць.

Додаткова потреба показує сукупність людських ресурсів (кожної категорії), що необхідні підприємству понад наявну їхню кількість. Ця потреба характеризується аналогічними параметрами, які стосуються заміни нових, звільнених чи трансформованих робочих місць.

Залучення людських ресурсів за рахунок внутрішніх джерел має такі переваги:

- зростання ступеня прихильності до організації
- додаткова мотивація внаслідок появи шансів на просування кар'єрними сходами
- швидка адаптація на нових місцях
- гарна популярність претендентів;
- низькі витрати залучення збереження сучасного рівня оплати праці (претендент ззовні може пред'явити вищі вимоги до оплати)

Переваги залучення людських ресурсів за рахунок зовнішніх джерел характерні такими особливостями:

- наявність ширшого вибору претендентів;
- зникнення суперництва між працівниками за висування на посаду;
- поява нових імпульсів для розвитку підприємства;
- можливість стійкого покриття додаткової потреби в людських ресурсах.

## **СИСТЕМНА ОЦІНКА ЯКОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ ЯК ЧИННИК РОЗВИТКУ РЕГІОНАЛЬНИХ РИНКІВ ПРАЦІ**

В. М. ЗІНЧЕНКО, ст. викл. кафедри економіки, підприємництва та природничих наук

*Таврійський національний університет імені В. І. Вернадського, м. Київ*

Нова економіка характеризується посиленням конкуренції, вмінням гнучко реагувати й пристосовуватися до змін ринкового середовища, зростанням інтелектуального капіталу, що пред'являє до організацій особливі вимоги. Усе це передбачає грамотне використання закордонного досвіду, уміння накопичувати знання й ефективно застосовувати їх на благо організації. Здатність і готовність співробітників вчитися швидше конкурентів є надійним чинником, що забезпечує ефективне функціонування організації на ринках праці, товарів і послуг.

Ключовою позицією у досягненні економічної стабільності організацій є підвищення якості робочої сили, що має відповідати загальним вимогам різних