

**ВИКОРИСТАННЯ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ В ФОРМУВАННІ
ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПРАЦІВНИКІВ**

Сазонова Т.О., к.е.н., доцент, Паламарчук Г. А., к. с.-г.н., доцент

Полтавська державна аграрна академія

Україна у рейтингу Глобального індексу конкурентоспроможності за 2012-2013 роки поліпшила свої позиції на дев'ять пунктів і зайняла 73 місце серед 144 країн світу [1]. Проте вона все ще залишається у групі країн, які не досягли середнього показника конкурентоспроможності, і значно відстає від розвинутих держав. Покращення рівня життя населення України та його якості, наближення їх до європейських стандартів потребу не тільки інтенсивного розвитку економіки держави, але – головне – посилення її конкурентоздатності. Трудові ресурси, як головні ресурси підприємства, що мають постійну здатність до саморозвитку, креативності, інноваційності (за умови ефективного управління ними) в сучасних умовах є потужним джерелом нарощування конкурентоспроможності підприємств.

Трудовий потенціал складається з багатьох компонентів, головними з яких є здоров'я, освіта, професіоналізм, моральність, мотивованість, вміння працювати в колективі, творчий потенціал, активність, організованість, ресурси робочого часу та ін. Трудовий потенціал в процесі свого відтворення постійно піддається якісним і/або кількісним змінам, які є результатом впливу на трудовий потенціал різних чинників, що змінюють його властивості. Можна виділити три групи чинників, які сприяють зростанню якості трудового потенціалу, що дає змогу більш цілеспрямовано управляти відтворенням трудового потенціалу залежно від конкретних умов і наявних можливостей. Перша група чинників впливає на якість психофізіологічних сил людини (стан навколишнього середовища, природно-кліматичні умови, спадковість, стан системи охорони здоров'я), друга – на якість професійно-кваліфікаційних сил (стан освітньої системи, умови праці, підприємницька культура, організаційна

поведінка і т. ін.), третя – на якість духовних сил (традиції і цінності суспільства, його менталітет, ідеологія) [2].

В розвинутих країнах (наприклад США) формуванню трудових ресурсів, розвитку їх потенціалу приділяється значна увага – вони є ключовими питаннями державних програм. Дані програми спрямовані на професійну підготовку та перепідготовку кадрів для секторів економіки з високим потенціалом зростання. Обрана стратегія покликана продемонструвати, як державна система підготовки кадрів може бути каталізатором співпраці підприємців, ділових асоціацій, працівників, педагогів і організацій економічного розвитку. Мета таких партнерств полягає в тому, щоб забезпечити ефективне задоволення потреби бізнесу в кадрах, а також сприяти продуктивній зайнятості населення [3].

Щодо України, то розвитку кадрового потенціалу також приділяється увага (шляхом надання різноманітних освітніх послуг), але недостатня, з огляду на те, що не завжди спостерігається формування у майбутніх працівників трудових навичок, затребуваних сучасним виробництвом; налагоджений зв'язок навчальних закладів різних рівнів з бізнесом та державною службою зайнятості тощо. Варто зазначити, що персонал середньостатистичних аграрних підприємств України на сучасному етапі розвитку економічних відносин характеризується переважно низьким рівнем використання трудового потенціалу. Дана ситуація викликана рядом причин, основними з яких, на наш погляд, є:

1) низька внутрішня мотивація працівників, причинами якої є як недостатній рівень оплати праці (в Полтавській області середньомісячна номінальна заробітна плата в сільському господарстві за період січень - серпень 2013 р. становила 2313 грн, що на 21,7 % нижче від середнього рівня по регіону [4]) так і низька залученість до життя підприємства, його розвитку;

2) неусвідомлення вищим менеджментом підприємств значення та перспектив нарощування трудового потенціалу власного підприємства;

3) відсутність у переважній більшості персоналу звички та мотивації постійно самоудосконалюватися та навчатися (перш за все самостійно, як це

практикується в Японії).

На макрорівні з метою підвищення ефективності управління трудовим потенціалом, на наш погляд, доцільно скористатися досвідом Швеції, в якій створена Інфотека – робочі центри для людей, що не мають роботи чи побоюються її втратити, надають профорієнтаційні послуги, інформацію про вакансії та можливості підвищення кваліфікації чи перекваліфікації. Інфотека – це безкоштовна послуга, що надається усім громадянам – як зайнятим, так і безробітним. Крім того, створені ряд організацій, діяльність яких ґрунтується на симбіозі відносин держави, центру зайнятості та профспілок: ALT – національна консалтингова організація, яка фінансується з бюджету та спеціалізується на розвитку персоналу та підвищенні кваліфікації працівників з орієнтацією на конкретну посаду з метою підвищення конкурентоспроможності компанії. TRR – Рада безпеки та працевлаштування. Діяльність заснована на угоді між роботодавцями та Радою. Підприємства можуть використовувати TRR для скорочуваних співробітників, для тих, хто побоюється стати безробітним або розглядає можливість добровільного звільнення. TRR пропонує підтримку у пошуку нового місця діяльності чи в організації власного бізнесу. «Освітня ініціатива для дорослих» – організація, яка допомагає людям, гостро потребуючих додаткових знань для власної професійної діяльності. Одним з найважливіших напрямків роботи організації – консультування з метою складання індивідуального плану навчання для конкретної особи. Студенти в межах даної ініціативи можуть подавати заявки на отримання освітніх грантів.

На мікрорівні, на наш погляд, доцільно:

- децентралізувати керівництво підприємством, підкріплюючи даний процес налагодженням ефективної системи комунікації, прозорими та зрозумілими цілями з подальшим аналізом та наданням зворотного зв'язку по результатах їх досягнення допомагає сфокусуватися на рішенні задач, досягненні цілей на всіх рівнях – з метою посилення відчуття причетності персоналу до життя організації;

- управління трудовим потенціалом підприємства здійснювати на основі Концепції якості трудового життя, зміст якої полягає в удосконаленні трудової мотивації, забезпеченні різноманітності та збагачення змісту праці, повному використанні інтелектуального, творчого та морального потенціалу працівників.

Отже, управлінню трудовим потенціалом на сучасному етапі розвитку економіки нашої країни необхідно приділити більше уваги на всіх рівнях, з метою підвищення якості та конкурентоздатності виробництва, нормалізації продуктивності праці, результативності та економічної ефективності виробничої та комерційної діяльності підприємств та економіки країни в цілому.

Список використаних джерел

1. Державна програма активізації розвитку економіки на 2013-2014 роки [Електронний ресурс] / Затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 27 лютого 2013 р. № 187. – Режим доступу: http://www.kmu.gov.ua/control/publish/article?art_id=246247059
2. Стец І. І. Трудовий потенціал: проблеми відтворення [Електронний ресурс] / Стец І.І. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum
3. Хромов М. І. Зарубіжний досвід управління професійною підготовкою персоналу [Електронний ресурс] / Хромов М. І. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/rpzn/2011_2/11hmippp.pdf
4. Середньомісячна номінальна заробітна плата за видами економічної діяльності у 2013 році [Електронний ресурс] / Головне управління статистики у Полтавській області. – Режим доступу: <http://www.poltavastat.gov.ua/>
5. Управление персоналом в Швеции [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.pro-personal.ru/journal/705/306579/>