

вестиції) в людський капітал. Вони швидко окупаються, сприяють стратегічному розвитку підприємства й підвищують його конкурентноздатність.

Здійснюючи додаткові витрати з метою підвищення якісних характеристик персоналу підприємство на основі укладених угод може вимагати від працівників відпрацювання затрачених коштів, акумулюючи й зберігаючи тим самим протягом визначеного періоду відповідний якісний рівень людського капіталу. Ці витрати здійснюються з метою отримання в майбутньому визначених економічних вигод та відповідають усім критеріям визнання активу.

Література.

1. Экономическая энциклопедия / Гл. ред. Абалкин Л. И., — М., 1999. — С. 271.
2. Нуреев Р. М. Курс микроэкономики: Учебник для вуза. — М., 2002. — С. 318, 537.
3. Исаенко А. Н. Человеческий капитал в современной экономике // США — Канада: ЭПК. — № 2. — 2000. — С. 116.
4. Петти У. Экономические и статистические работы. — М., 1940.
5. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. — М, 1962.
6. McGrattan E. R., Prescott E. C. Productivity and post — 1990 U.S. Economy. FRB of Minneapolis Research Department Staff Report 350. November 2004.
7. Хенриксеи Э. С., Нан Бреда М. Ф. Теория бухгалтерского учета: Пер. с англ. / Под ред. проф. Я. В. Соколова — М.: Финансы и статистика, 1997. — 576 с.
8. Друкер П. Ф. Задачи менеджмента в XXI веке: Пер. с англ. — М.: Издательский дом «Вильямс», 2003. — 272 с.

Стаття надійшла до редакції 05.02.2007

УДК: 331.101

О. О. Гончаренко,

Луцький державний технічний університет

РОЗВИТОК ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В КОНТЕКСТІ БЕЗПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ

АНОТАЦІЯ. Проаналізовано діяльність підприємств з навчання трудового «потенціалу». Досліджено попит та пропозицію робочої сили на ринку праці Поліського регіону. Запропоновано заходи щодо покращення розвитку трудового потенціалу країни.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Конкурентоспроможність, кваліфікація, творчий рівень, інтелектуальний рівень, компетентність, персонал, безперервний розвиток персоналу, кар'єра, професійне зростання, навчання, реформування освіти, безперервність освіти, фахова підготовка, післядипломна освіта, перепідготовка, якість робочої сили, трудовий потенціал, попит, пропозиція, ринок праці, вакансії, безробіття, виробничі інвестиції, ділова активність, продуктивність праці, науковий менеджмент.

Сучасний етап науково-технічного прогресу привів до якісної зміни ролі людини в виробництві, перетворив її в вирішальний фактор розвитку останнього. Об'єктивні тенденції розвитку промисловості, досвід ведучих компаній провідних країн світу дозволяють стверджувати, що шанс стати конкурентоспроможними мають тільки ті організації, які розвиваються згідно закону соціо-технічних систем, який поєднує воедино технічний й людський фактори. Тому що працівники, їх відношення до праці, кваліфікація, творчий та інтелектуальний рівень є складниками успіху підприємства.

Саме тому конкурентоспроможні компанії, перш ніж впроваджувати нову техніку та технології, проводять перебудову методів організації та управління, змінюють кадрову політику, готують компетентний персонал. В зв'язку з цим важливо усвідомити, що акцент в управлінні тільки на технічний аспект розвитку не дасть бажаних результатів. Ігнорування соціальних факторів, призводить до того, що внутрішні резерви економічного зростання лишаються незадіяними.

Таким чином, у діловому світі затвердилася філософія, головним аспектом якої є теза про вирішальну роль людини в життєдіяльності підприємства. Тепер корпорації зацікавлені в тому, щоб в складі персоналу все більше місця займали працівники з аналітичними здібностями, які мають схильність до інновацій у сфері своєї діяльності. Це висуває вимогу безперервного розвитку персоналу, тобто проведення комплексу заходів, щодо повного розкриття особистісного потенціалу працівників і зростання їх можливостей вносити вклад у діяльність організації [5].

Теоретико-методологічні й економіко-організаційні аспекти формування та використання трудового потенціалу розглянуто в працях відомих вітчизняних і зарубіжних вчених. Вагомий внесок

у розвиток цієї проблематики зробили Д. П. Богиня, В. К. Врублевський, М. І. Гольдин, А. І. Добринін, Б. Данилишин, Дж. Кейнс, М. Н. Кім, Ю. Г. Одегов, С. І. Пучкова, С. Г. Струмін, Т. В. Синиця, Ф. Тейлор, Т. В. Шаповалова та ін. Ними були розглянуті проблеми розвитку трудового потенціалу підприємства, проблеми забезпечення конкурентоспроможності підприємства на основі підвищення освітнього рівня персоналу, проблеми формування та використання трудового потенціалу промислового підприємства. Проте недостатньо досліджена проблема розвитку трудового потенціалу в контексті безперервної освіти.

Метою статті є дослідження розвитку трудового потенціалу в контексті безперервної освіти.

Розвиток персоналу являє собою систему взаємопов'язаних дій, елементами якої є розробка стратегії, прогнозування й планування потреби в кадрах тої чи іншої кваліфікації, управління кар'єрою й професійним зростанням; організація процесу адаптації, навчання, тренінгу, формування організаційної культури.

Зростання вимог до працівників в умовах соціально-економічного прогресу не викликає заперечень. Коли ж у сучасному виробництві спостерігається зменшення кваліфікаційних вимог до робітників, це, як правило, стає організаційно-економічною передумовою для заміни цих робітників новою технікою або технологією [3].

В зв'язку з цим одним з пріоритетних напрямів реформування освіти є створення необхідних умов для задоволення освітніх та професійних потреб і надання можливостей кожному громадянину України постійно вдосконалювати свою освіту, підвищувати професійний рівень, оволодівати новими спеціальностями. Реалізацію цих напрямів забезпечить безперервність освіти, що відкриває можливість для постійного поглиблення загальноосвітньої та фахової підготовки, досягнення цілісності і наступності у навчанні та вихованні.

Україна визначила як актуальне завдання «...забезпечення доступності здобуття якісної освіти протягом життя для всіх громадян» [1]. Саме тому важливим є розвиток післядипломної освіти. За оцінками експертів, інженер протягом своєї трудової діяльності мусить не менше 8 разів здійснювати перепідготовку. У країнах Західної Європи перепідготовці та підвищенню кваліфікації працюючих надається особливого значення. Великі корпорації скорочують період між циклами перепідготовки трудових ресурсів. У цьому контексті освіта і професійна підготовка є засобом удосконалення якості робочої сили.

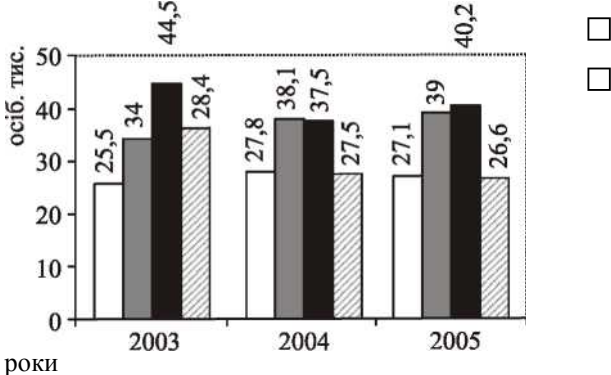
Аналіз діяльності вітчизняних підприємств з підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів показує недооцінку ними значення високої якості трудового потенціалу, як фактора економічного прогресу і як чинника соціального захисту працівника на ринку праці.

Так у 2004 році було навчено нових професій 321800, а підвищило кваліфікацію 950300 осіб, що становить 2,8 і 8,3% загальної чисельності, працівників. В тому числі: в промисловості навчено нових професій 233300, а підвищило кваліфікацію 447500 осіб, що становить 6,7 і 12,9% загальної чисельності працівників промисловості; в будівництві — 16500 і 18900 осіб, відповідно, що становить — 3,8 і 4,4% загальної чисельності працівників будівництва.

Показники підготовки та підвищення кваліфікації кадрів за видами економічної діяльності не просто мізерні, а ще й зменшуються практично в усіх галузях економіки, за винятком тих, де збереглася державна обов'язкова система підтримання кваліфікації (освіта, охорона здоров'я). Так, у галузі освіти у 2004 році підвищили кваліфікацію 133100 осіб, що становить 8% загальної чисельності працівників освіти, а у сфері охорони здоров'я — 122000 особи, що становить 9,1% загальної чисельності працівників галузі [2,4].

При цьому якість пропозиції робочої сили часто не відповідає сучасним вимогам щодо її професійно-освітньої підготовки, трудової та виконавчої дисципліни та економічної мобільності в цілому.

Аналізуючи попит та пропозицію робочої сили на ринку праці Поліського регіону бачимо, що протягом трьох років спостерігається майже стала динаміка кількості зареєстрованих громадян, не зайнятих трудовою діяльністю (рис. 1).



роки
Рис. 1. Кількість зареєстрованих громадян, не зайнятих трудовою діяльністю

- Волинська обл.
- Житомирська обл.
- Рівненська обл.
- ▨ Чернігівська обл.

Разом з тим зростає потреба підприємств у працівниках на заміщення вільних робочих місць (рис. 2).

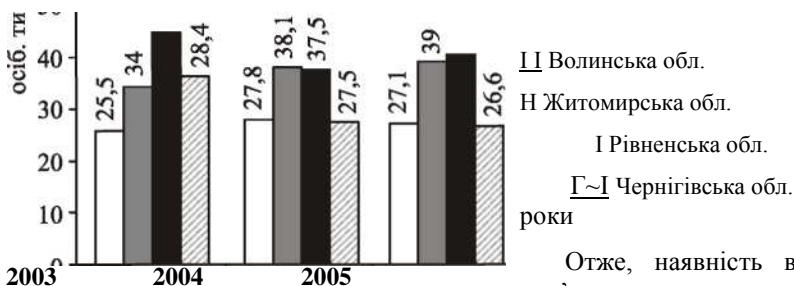


Рис. 2. Потреба підприємств у працівниках на заміщення вільних робочих місць

- Волинська обл.
- Житомирська обл.
- Рівненська обл.
- ▨ Чернігівська обл.

Отже, наявність вакансій пов'язана не з тим, що бракує певної кількості претендентів, а з тим, що пропонуваній якісний рівень трудового потенціалу не відповідає певним вимогам.

Наслідком незбалансованості пропозиції робочої сили з попитом на неї є високий рівень вимушеного, прихованого та часткового безробіття, а також велика частка безробітних, які не мають роботи понад один рік.

Розвиток персоналу для кожної організації є важливим елементом виробничих інвестицій на майбутнє. Пріоритетність інвестицій у розвиток персоналу пов'язана з необхідністю:

1) підвищення ділової й трудової активності кожного працівника для живих організації;

2) збереження конкурентоспроможності організації, оскільки освоєння нової техніки та технології неможливе без значних інвестицій;

3) забезпечення росту продуктивності праці.

Як показує проведене дослідження, існує безліч негативних тенденцій щодо використання існуючого трудового потенціалу. По-перше, це недооцінка підприємствами значення підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів; по-друге — невідповідність попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці, що приводить до вимушеного безробіття.

Отже, виникає необхідність вдосконалення наукового менеджменту, через відсутність якого підприємства втрачають можливість конкурувати на світовому ринку. На нашу думку, необхідно інвестувати все більше засобів в розвиток персоналу самим підприємствам, оскільки зовнішній ринок праці й система освіти не встигають пристосуватися до швидкозмінних потреб в конкретних кадрах, необхідної кваліфікації. Тобто безперервна освіта має стати невід'ємною частиною трудового процесу.

Це дасть можливість підприємствам не тільки покращити фінансові результати діяльності, а й створити сприятливий клімат в колективі, підвищити мотивацію, продуктивність праці працівників та їх відданість, знизити плинність кадрів та витрати виробництва. Крім цього професійний розвиток працівників підвищує їх конкурентоспроможність на ринку праці й дає додаткові можливості для професійного росту як всередині своєї організації, так і за її межами. Це особливо важливо в сучасних умовах, коли професійні знання швидко стають застарілими.

Література

1. II Всеукраїнський «З'їзд працівників освіти».
2. Веб-сайт: \www. ikgzai. gov. ua
3. *Гришнова О. А.* Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. — К.: Т-во «Знання», КОО, 2001.
4. Статистичний щорічник України за 2004 рік. — К.: Консультант, 2005.
5. Экономика труда: (социально-трудовые отношения) / Под ред. Н.А. Волгина, Ю. Г.Одогова. — М.: Зкзамен, 2006.