

- реструктуризація підприємства як економічні категорії антикризового управління // *Вісник НТУ «ХПІ»*. – Харків : НТУ "ХПІ", 2015. – № 59 (1168). – С. 148-152.
18. Ткачова Н.П., Перерва П. Г. Развитие методов анализа фактического stanu конкурентных переваг підприємства // *Економіка розвитку*. – 2011. – № 4 (60). – С. 116-120.
19. Перерва П.Г. Трудоустройство без проблем (искусство самомаркетинга). – Харьков : *Фактор*, 2009. – 480 с.

ФОРМИРОВАНИЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

Ткачев Максим Михайлович,

к.э.н., доцент

Перерва Петр Григорович,

д.э.н., профессор, зав. кафедрой менеджмента инновационного предпринимательства и международных экономических отношений, Национальный технический университет «Харьковский политехнический институт»

В модели постиндустриального развития, несомненно, основную роль будут играть динамика роста производительности труда и связанных с человеческим фактором сбережений, производительности капитала, замещение труда капиталом и тому подобное. Уже сейчас с высокой вероятностью можно утверждать, что Украина в будущем практически не будет иметь такого фактора развития, как прирост населения и прирост занятых в экономике, и все проблемы роста и социальных расходов должна решать исключительно за счет роста производительности труда, требует инвестиций в человеческий и физический капитал.

Актуальность исследований в данном направлении обусловлена тем, что структурная перестройка экономики региона невозможна без создания эффективного механизма формирования трудового потенциала, научного обоснования методов его использования и воспроизводства в динамике.

Вопросы развития трудового потенциала на региональном уровне рассматривались многими исследователями как в Украине, так и за рубежом [2,3,4]. Было разработано много рекомендаций и программ по вопросам развития трудового потенциала, однако оценка состояния трудового потенциала Украины на современном этапе характеризует его очень утешительным. С одной стороны, происходит улучшение определенных качественных его характеристик: увеличивается доля населения с высшим образованием; растет компьютерная грамотность; формируется умение работать в рыночной среде; повышается предпринимательская активность. Вместе с тем, в Украине происходят процессы, которые приводят к разрушению трудового потенциала.

На Втором всеукраинском форуме "Сохранение и развитие трудового потенциала Украины", прошедшего в г.. Киеве, отмечалось, что при всех преимуществах образования и квалификации ключевое значение приобретает формирование эффективных социальных и социально-трудовых отношений, которые развивают способность к взаимообучения, работы в команде облегчают передачу информации в масштабах экономики и тем самым

увеличивают объем трудового капитала и способствуют его более эффективной реализации [1].

Решить эти проблемы призвано именно формирование эффективной составляющей трудового потенциала регионов. Количественные показатели трудового потенциала в Украине будут иметь очень большие ограничения, поэтому главным аспектом трудового потенциала в будущем будет его качественная сторона - физические и психологические способности, знания, опыт, духовные и нравственные ценности человека. На физические и психологические способности влияет: экологическое состояние, состояние медицины и санитарные условия, уровень дохода и цен на рекреационные мероприятия, профессии, доминирующие и др. Вот почему главными направлениями в деятельности по развитию и использования трудового потенциала, по нашему мнению, следует считать:

- излом негативных тенденций, отраженных в прогнозах сокращения численности населения за счет резкого снижения уровня детской смертности и рост продолжительности жизни населения. Это требует системы программ и мероприятий по охране здоровья, материнства и детства, рационализации питания, улучшения состояния окружающей среды, развития соответствующих видов экономики и др. ;

- резкое и быстрый рост производительности труда и значительное повышение конкурентоспособности рабочей силы и товаров за счет усиления инвестиций в человеческий и вещественный капиталы, обновления и расширения деятельности наукоемких видов деятельности, внедрение новейших технологий и современного оборудования;

- развитие отечественной науки за счет всесторонней государственной поддержки восстановления и роста научной базы, поддержки ученых, широкого внедрения разработок украинских ученых в производство;

- совершенствование нормативно-правового обеспечения деятельности промышленных и сельскохозяйственных предприятий в направлении дальнейшего развития и сохранения трудового потенциала, укрепления системы охраны труда, широкого внедрения профилактики производственного травматизма;

- объединение и концентрация организационного, научного потенциала гражданского общества с целью его направления на улучшение здоровья народа Украины, содействие активному привлечению ученых, общественных организаций, граждан, работников, руководителей промышленных и сельскохозяйственных предприятий к участию в решении этого вопроса;

- привлечение общественных организаций на уровне законодательных и исполнительных органов власти к формированию государственной политики охраны труда, здоровья работников, сохранения и развития трудового потенциала, оздоровлению окружающей среды Украины;

- активизация деятельности по внедрению обязательного медицинского страхования населения, дальнейшего развития системы дополнительного медицинского обслуживания работников;

- обязательное выполнение системы мероприятий, которые нашли

отражение в Национальных комплексных программах «Сохранение и развитие трудового потенциала Украины» на периоды не менее 15-20 лет.

Необходимо учесть, что параметры оценки трудового потенциала должны определять динамику развития общества. Сегодняшние оценки структуры трудового потенциала не являются показателями, которые определяют развитие общества на длительное время (10-15 лет), они в основном рассматривают развитие на очень короткое время потому, что их прогнозирования строятся в основном на статистических моделях. Поскольку нас интересуют показатели развития трудового потенциала в более длительной перспективе, необходимо разрабатывать и использовать новые модели прогнозирования социально-экономических явлений.

Прежде, чем оценивать уровень развития трудового потенциала, необходимо определить задачи, которые стоят перед страной в целом и отдельными регионами в частности. Только тогда можно говорить об уровне соответствия трудового потенциала определенной задаче. Иначе мы постоянно будем знать оценку трудового потенциала без относительности к выполняемым задачам. Если нам необходимо выполнить определенные работы, мы должны к ним отобрать необходимые трудовые ресурсы и оценить их соответствие. Если мы не знаем, какие работы будем выполнять, мы не можем оценить ни уровень развития трудового потенциала, ни степень соответствия работам, которые сегодня нам неизвестны. Сегодняшние же методики ориентируются именно на такие подходы, оценивают уровень развития трудового потенциала без соответствия его выполняемым задачам [2,4].

Для решения этой проблемы необходимо, в первую очередь, решить вопрос стабилизации развития общества. А для этого необходимо создать устойчивые долговременные социально-политические и экономические условия, которые бы позволили развиваться Украине как государству устойчивого гражданского общества.

Литература:

1. Колос Ю.Ю. Про напрямки удосконалення формування трудового потенціалу в регіонах // *Резерви економічного зростання та інноваційного розвитку підприємств України*. Кіровоград: ПРВЦ «КОД». 2009. С.150-154.
2. Kocziszky György Reputational compliance / György Kocziszky, M. Veres Somosi, T. O. Kobieliava // *Дослідження та оптимізація економічних процесів "Оптимум-2017"* : тр. 13-ї Міжнар. наук.-практ. конф., 6-8 грудня 2017 р. / ред.: О.В.Манойленко, Є.М.Строков. – Харків : НТУ "ХПІ", 2017. – С. 140-143.
3. Перерва П.Г., Нагі С., Кобелева Т.О. Оцінка впливу інноваційної, інвестиційної та маркетингової політики підприємства на рівень конкурентоспроможності // *Вісник НТУ «ХПІ» (економічні науки) : зб. наук. пр.* – Харків : НТУ "ХПІ", 2018. – № 15 (1291). – С. 89-94.
4. Pererva P.G. Technology transfer / P.G.Pererva, György Kocziszky, D.Szakaly, M.Somosi Veres - Kharkiv-Miskolc: NTU «KhPI», 2012. — 668 p.
5. Перерва П.Г., Романчик Т.В. Механізм управління рівнем конкурентоспроможності продукції підприємства // *Маркетинг і менеджмент інновацій*. 2012. № 4. С. 230–235.
6. Перерва П.Г., Романчик Т.В. Комплексний підхід до управління конкурентоспроможністю промислової продукції // *Перспективи і пріоритети розвитку економіки України та її регіонів : зб. наук. праць.* – Луцьк : ЛНТУ, 2012. – Вип. 9 (34). – Ч. 2. – С. 9–29.

- 7.Товажнянський В.Л., Перерва П.Г., Кобелева Т.О. Банкротство, санація та реструктуризація підприємства як економічні категорії антикризового управління // *Вісник НТУ «ХПІ»*. – Харків : НТУ "ХПІ", 2015. – № 59 (1168). – С. 148-152.
- 8.Ткачова Н.П., Перерва П. Г. Розвиток методів аналізу фактичного стану конкурентних переваг підприємства // *Економіка розвитку*. – 2011. – № 4 (60). – С. 116-120.
- 9.Перерва П.Г. Трудоустройство без проблем (искусство самомаркетинга). – Харьков : *Фактор*, 2009. – 480 с.
10. Экономика и организация труда / И.Н.Погорелов [и др.].– Харьков : *Фактор*, 2007.– 640 с.
11. Перерва П.Г. Потребность в электротехнических средствах автоматизации. Теория и методы определения. - Х. : *Основа*, 1991. - 114 с.
12. Перерва П.Г. Практический маркетинг.- Выпуск 2. Маркетинг на промышленном предприятии.- М.: НПО «*Реклама, информация, маркетинг*», 1991.- 80 с.
13. Перерва П.Г. Практический маркетинг.- Выпуск 3. Управление ассортиментом продукции.- М.: НПО «*Реклама, информация, маркетинг*», 1991.- 80 с.
14. Перерва П.Г. Практический маркетинг.- Выпуск 4. Исследование рынка промышленной продукции.- М.: НПО «*Реклама, информация, маркетинг*», 1991.- 96 с.
15. Перерва П.Г. Управління маркетингом на машинобудівному підприємстві / П.Г.Перерва / Навч.посібник для машинобудівних спеціальностей.- Харків : «*Основа*», 1993.- 288с.
16. Гочарова Н.П., Перерва П.Г., Яковлев А.И Маркетинг инновационного процесса // Учебное пособие - К.: ВИРА-Р, 1998.- 267с.
17. Перерва П.Г., Коциски Д., Верес Шомоши М., Кобелева Т.А. Комплаенс программа промышленного предприятия.– Харьков-Мишкольц : ООО «Планета-принт», 2019. – 689 с.
18. Перерва П.Г. Самомаркетинг менеджера и бизнесмена.- Ростов н/Д : *Феникс*, 2003. - 592 с.
19. Перерва П. Г. Комплаенс-программа промышленного предприятия: сущность и задачи // *Вісник Нац. техн. ун-ту "ХПІ"*. – Харків : НТУ "ХПІ", 2017. – № 24 (1246). – С. 153-158.