

Висновки. Узагальнюючи вищезазначене, вважаємо, що політика в напрямку регулювання трудового потенціалу в сільському господарстві, надасть можливість вирішення проблем зайнятості у сільській місцевості, підвищить добробут населення, покращить роботу підприємств та забезпечить їх прибутковість, зменшить безробіття.

Список використаних джерел

1. Аметов Р. Оцінка економічного і трудового потенціалу // Україна: аспекти праці. – 2001. – №6. – С. 14.
2. Павловська О. Удосконалення фінансового забезпечення заходів політики зайнятості на основі підвищення ціни робочої сили // Україна: аспекти праці. – 2002. – №2. – С. 38.
3. Лендел М.А., Трудовий потенціал села в умовах становлення ринкової економіки / М.А. Лендел, Г.В. Войтенко. – Ужгород: 2006. – 245 с.
4. Сільське господарство Закарпаття. Статистичний збірник за даними 2000-2008 рр. / Головне управління статистики у Закарпатській області. – Ужгород: 2009. – 65 с.
5. Соціально-економічне становище Закарпатської області. Статистичний бюлетень за січень-жовтень 2009 року / Головне управління статистики у Закарпатській області. – Ужгород: 2009. – 60 с.
6. Статистичний щорічник Закарпаття 2008 рік / Головне управління статистики у Закарпатській області, 2009. – Ужгород: 2009. – 250 с.

Annotation. Labour potencial the Zakarpattya area is analysed, certainly efficiency of the use of labour potencial agrarian a sector.

Key words: employment, labour potential of agrarian to the sector.

14

УДК 64.044.2

Ю.В. Горемикіна, аспірант, Інститут демографії та соціальних досліджень, м. Київ

РОЗВИТОК ТА ЗБЕРЕЖЕННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЗА УМОВ БЕЗРОБІТТЯ: РОЛЬ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ

У статті розглянуто проблеми розвитку та збереження трудового потенціалу за умов безробіття. Особливу увагу приділено наданню соціальних послуг безробітним як фактору розвитку і збереження трудового потенціалу України, функціонуванню Державної служби зайнятості, ефективності використання можливостей Державної служби зайнятості.

525

Ключові слова: *трудоий потенціал, соціальні послуги, безробіття служба зайнятості.*

Найбільш гострими та актуальними для будь-якою держави є проблеми економічного розвитку. Економічний розвиток забезпечує реальну незалежність країни, добробут її громадян, без нього не можливе існування громадянського суспільства та будь-який інший розвиток держави. Ефективна національна економіка – це необхідна передумова соціального комфорту всіх громадян. Серед великої кількості проблем у сфері економіки на сучасному етапі економічного розвитку України окремої уваги заслуговують проблеми розвитку та збереження трудового потенціалу, основних факторів цих процесів, оскільки розвиток та збереження трудового потенціалу у суспільстві може забезпечити зростання індексу людського розвитку країни.

Трудоий потенціал є наявною і можливою в майбутньому кількістю та якістю праці, якою володіє суспільство, колектив організації, індивід за даного рівня розвитку науки і техніки і котра визначається чисельністю працездатного населення, його професійно-освітнім рівнем. Це насамперед ресурсна категорія що містить у собі джерела, засоби, ресурси праці, які можуть бути використані для вирішення певного завдання, досягнення визначеної мети, можливості окремої особи, суспільства, держави в конкретній галузі [3, с. 75].

За умов економічної кризи збереження трудового потенціалу є одним з основних завдань для української держави. Успішність реалізації цілей економічної політики насамперед детермінується станом трудового потенціалу, тому будь-які негативні зміни у цій категорії викликають складні негативні явища у соціальній та економічній сферах. Збереження та розвиток трудового потенціалу країни забезпечує функціонування її економіки, оскільки саме трудоий потенціал визнаний основним фактором виробництва. Проте, на жаль у сучасних українських реаліях існує велика кількість факторів, які негативно впливають на трудоий потенціал нашої країни, основним з таких факторів є проблема безробіття. Безробіття спричинює зростання величини нереалізованого трудового потенціалу суспільства. У зв'язку з цим, суспільство несе непродуктивні витрати щодо забезпечення життєдіяльності працездатних громадян, необхідності оплачувати набуття ними нових трудових навичок відповідно до потреб ринку [2, с. 90]. У цьому і полягає його руйнівний вплив на розвиток трудового потенціалу. Безробіття не лише руйнує трудоий потенціал України, а й гальмує соціально-економічний розвиток, знижує рівень життя населення. Ситуація, яка склалася у розвитку трудового потенціалу за часи незалежності нашої держави, стала справжнім потрясінням для багатьох людей, що довгий час жили в умовах повної зайнятості, державного контролю за цінами і державним розподілом товарів та послуг. Громадяни України відчули вплив відкритого безробіття і вкрай швидкого

соціального розширення. Розвиток і збереження трудового потенціалу, його зайнятість, ринок праці тісно переплітаються з поняттям соціального захисту населення. Одним із засобів боротьби з безробіттям є наданням безробітним соціальних послуг, що представляє собою частину державних функцій соціального захисту.

Соціальних послуг надані безробітним – фактор, який сприяє збереженню трудового потенціалу, допомагає у боротьбі з труднощами, що ускладнюють розвиток трудового потенціалу. Соціальні послуги здатні стати ефективним інструментом державної політики у сфері управління трудовими ресурсами. Проте, вітчизняними науковцями поки що мало досліджується ефективність діяльності центрів зайнятості, у науковій літературі і на практиці відсутнє чітке уявлення про шляхи подальшого підвищення якості послуг, що надає служба зайнятості.

Відповідно до Закону України "Про зайнятість населення" видами соціальних послуг, які надає Державна служба зайнятості є [1]:

1) професійна підготовка або перепідготовка, підвищення кваліфікації громадян. Професійна підготовка, підвищення кваліфікації і перепідготовка громадян організуються Державною службою зайнятості за її направленням у навчальних закладах, на підприємствах, в установах і організаціях (незалежно від їх підпорядкованості) згідно з укладеними договорами або у спеціально створених для цього учбових центрах за рахунок коштів Фонду загальнооб'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття. У разі необхідності для проходження професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації особа направляється до закладів охорони здоров'я для проходження попереднього медичного та наркологічного огляду відповідно до чинного законодавства.

Згідно зі статтею 24 Закону України «Про зайнятість населення» професійна підготовка, підвищення кваліфікації і перепідготовка осіб, зареєстрованих у службі зайнятості як такі, що шукають роботу, безробітних, може проводитись у випадках: а) неможливості підібрати підходящу роботу через відсутність у громадянина необхідної професійної кваліфікації; б) необхідності змінити кваліфікацію у зв'язку з відсутністю роботи, яка відповідає професійним навикам громадянина; в) втрати здатності виконання роботи за попередньою професією; г) необхідності підібрати підходящу роботу інваліду, в тому числі з умовою про виконання роботи вдома, наявної кваліфікації та з урахуванням його побажань; д) пошуку роботи вперше і відсутності професії (спеціальності);

2) профорієнтація. Профорієнтація виступає як пріоритетний напрямок у формуванні активної політики зайнятості, досягненні продуктивної зайнятості населення. У Державній службі зайнятості існує система допомоги населенню у виборі професії, яка має на меті найбільш повно узгодити інтереси і можливості людини з потребами суспільства;

3) пошук підходящої роботи та сприяння у працевлаштуванні, у тому числі шляхом надання роботодавцю дотації для працевлаштування безробітних, у тому числі молоді на перше робоче місце, та фінансування оплачуваних громадських робіт для безробітних у порядку (розмірах), встановленому спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади у сфері праці та соціальної політики за погодженням з центральним органом виконавчої влади у сфері фінансів та правлінням Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття;

4) інформаційні та консультаційні послуги, пов'язані з працевлаштуванням.

На сьогодні можливості Державної служби зайнятості та інших організацій, які надають соціальні послуги безробітним використовуються державою не в повному обсязі, в той час як рівень безробіття останніми роками залишається стабільно високим. Особливо гострою є ситуація у сільській місцевості, де не сформовано активної системи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації незайнятого населення. Окрім того, багато регіональних служб зайнятості не проявляють належної уваги до створення нових робочих місць, до організації рекламно-пропагандистської та інформаційно-виховної роботи серед населення щодо вибору професій, соціального захисту, проведення профконсультацій і профорієнтації, організації професійного навчання тощо. Проте, слід відзначити і технічну модернізацію і деякі інші позитивні зрушення (наприклад, активізацію роботи з клієнтами, проведення сучасних семінарів та тренінгів) у роботі Державної служби зайнятості, що вказує на реальну зацікавленість держави у збереженні та розвитку трудового потенціалу. Позитивними зрушеннями є і переорієнтація державної служби зайнятості на нові виробництва, тобто перелив трудового потенціалу за допомогою служби зайнятості в галузі невиробничої сфери, що є актуальними вимогами сьогодення. З огляду на все викладене вище можна стверджувати, що в Україні існує проблема ефективного використання можливостей Державної служби зайнятості і соціальних послуг, які вона надає. На сьогодні стає очевидним, що і розвиток та збереження трудового потенціалу, і система зайнятості, і ринок праці, і соціальний захист населення потребують економічних і політичних реформ. Саме цей шлях обрала Україна. Можливо просування цим шляхом відбувається дещо повільно, з певними зупинками, але цілеспрямовано, про що свідчать позитивні зрушення у роботі державної служби зайнятості.

Список використаних джерел

1. Закон України «Про зайнятість населення» від 1 березня 1991 р.
2. Шаповал В.М., Аврамчук Р.Н., Ткаченко О.В. Економіка підприємства: Навчальний посібник: Навчальне видання. – К.: ЦНЛ, 2003. – 288 с.
3. Мищенко Н.В. Економіка підприємства: Конспект лекцій: Навчальне видання.- Сумы: Ініціатива, 1999. – 72 с.
4. Офіційний сайт Державної служби зайнятості <http://www.dcz.gov.ua>.

Annotation. *This article highlights the problems of development and maintenance of labour potential at the terms of unemployment. Special attention is given to the granting of social services to the unemployed persons as factor of development and maintenance of labour potential of Ukraine, the functioning of Government service of employment, the efficiency of the use of possibilities of Government service of employment.*

Key words: *labour potential, social services, unemployment, service of employment.*

15

УДК 631.11.007.2

І.В. Колмогорова, аспірант, Одеський державний аграрний університет,
м. Одеса

ЯКІСНИЙ СКЛАД СПЕЦІАЛІСТІВ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

Обґрунтовується необхідність удосконалення якісного складу кадрів аграрних спеціальностей сільськогосподарських підприємств.

Ключові слова: *аграрні формування, спеціалісти, якісні характеристики, ефективність праці.*

Вступ. На ефективне функціонування сільськогосподарських підприємств впливає багато чинників. Одним з найвагоміших є якісний склад кадрів підприємства та їх ефективне використання. Кінцеві результати діяльності залежать від вміння менеджерів та спеціалістів підприємства своєчасно реагувати на ситуації, які виникають в змінних умовах ринкової економіки. Чим компетентніші менеджери та спеціалісти, тим ефективніше функціонує та розвивається підприємство.

Аналіз останніх досліджень. Дослідженню проблем, що стосуються кадрового забезпечення в агроформуваннях присвячено багато праць вітчизняних науковців таких, як Й.С. Завадський, Н.Д. Дарченко, В.В. Кравчук, В.С. Кропивко, В.Г. Курносенко, А.О. Линдюк, О.П. Мартинюк, В.С. Маслова, Л.І. Михайлова, С.Г. Турчіна, О.В. Шебаніна, Г.В. Щокін, П.С. Харів та багато інших.

Багато уваги приділяється рівню забезпеченості сільськогосподарських підприємств менеджерськими кадрами, робиться акцент на кількісній і якісній їх характеристиці. Науковцями розроблені методики оцінки формування і планування потреби у менеджерському персоналі сільськогосподарських підприємств та визначення мотиваційних чинників до менеджерської праці, але наголос робиться лише на ті посади, які займають головні спеціалісти підприємства [3, с. 7-12].