

– здатність підприємства усвідомити вирішальну роль кожного співробітника та необхідність розвитку його трудового потенціалу [1; 2].

Можна сказати, що формування ефективного розвитку персоналу є важливим фактором успішної діяльності підприємства. Розвиток персоналу – це не тільки організація навчання та підвищення кваліфікації, але цілеспрямоване планування руху співробітників. Розвиток персоналу належить до одних з основних показників прогресивності суспільства та є вирішальним важелем науково-технічного процесу.

Отже, професійний розвиток особистості, розвиток персоналу – це одні з основних показників прогресивності суспільства, вирішальних важелів науково-технічного прогресу. Тому у країнах з розвинутою ринковою економікою все більше компаній перебирають ініціативу щодо подальшого розвитку персоналу своїх організації. Планування та організація розвитку персоналу стають важливими функціями служби управління персоналу. Наслідування Україною цього прикладу є обов'язковою умовою забезпечення в державі сталого економічного зростання.

Використані джерела

1. Крушельницька О. В. Суть професійного розвитку персоналу та завдання управління ним [Електронний ресурс] / О. В. Крушельницька. – Режим доступу : <http://library.if.ua/book/45/3084.html>.

2. Прохоровська С.А. Освітньо-професійна підготовка як чинник підвищення якості трудового потенціалу /С.А. Прохоровська // Соціально-економічні аспекти промислової політики. Управління людськими ресурсами: держава, регіон, підприємство: Сб. науч. тр. в 3-х т. – Т.1/ НАН України. Ін-т економіки пром-сти, ред.кол.: Амоша А.І. (отв. ред.) и др.– Донець, 2006. – С. 246–252.

3. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу : навч. посібн. / В. А. Савченко. – К. : КНЕУ, 2002. – 351 с.

Погрібна Ірина

(науковий керівник: к. е. н., доцент кафедри управління персоналом і регіональної економіки Слівінська Н. М.)

СУЧАСНІ НАПРЯМИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ СФЕРИ В УКРАЇНІ

Для сучасного стану соціально-трудомих відносин в Україні є характерним набуття нових ознак ринкової економіки, що супроводжується певними негативними показниками: відсталістю законодавчо-правового поля та відсутністю механізмів регулювання, які, у свою чергу, впливають на соціально-трудоу сферу.

Нагальна потреба у розвитку нових напрямів соціально-трудомих відносин формується на етапі, коли в умовах соціально-економічної нестабільності, глибоких системних криз доводиться вирішувати складні завдання

стратегічного характеру реалізації структурної, інвестиційної політики держави. Наразі в Україні практично відсутня цілісна модель розвитку соціально-трудової сфери, яка б концентрувала розуміння перспектив розвитку та механізмів її забезпечення [1].

Процес становлення нової економіки в нашій країні супроводжується масштабними трансформаціями соціально-трудової сфери, які впливають на кількісні та якісні характеристики сфери прикладання праці. Невирішеними її проблемами залишаються підвищення якості та конкурентоспроможності національної робочої сили. Україна входить до числа європейських країн із найвищим рівнем безробіття (у 2017 р рівень безробіття за методикою МОП склав 9,5 %). Показник молодіжного безробіття є ще вищим: серед осіб віком 15-24 роки – 18,9 %, серед 25-29 річних – 11,3 %. Понад 12 % не працевлаштованої молоді не знайшли роботу після закінчення загальноосвітніх та вищих навчальних закладів [3]. Майже 20% молодих українців виїжджали за кордон для пошуків роботи чи на навчання. Негативними тенденціям на вітчизняному ринку праці залишаються структурне безробіття, застосування практики вимушеної неповної зайнятості, низька якість робочих місць, високий рівень нерівності населення за доходами [4].

У взаємовідносинах між найманими працівниками та роботодавцями поширена неформальна зайнятість, обсяги якої точно оцінити досить складно. За офіційними даними Держслужбстату України, у 2017 р. кількість неформально зайнятого населення віком 15-70 років становила 3,7 млн осіб (22,9 % до загальної кількості зайнятого населення зазначеного віку)[3]. Це стосується зайнятих сільських жителів (39,6 % зайнятих), де неформальний сектор основним є місцем прикладання праці. Причинами деформалізації соціально-трудових відносин можуть бути як повільні темпи структурної трансформації української економіки, непослідовність економічних перетворень, так неспроможність приватних підприємців в реальних умовах забезпечити працівникам прийнятний рівень доходів та належні умови праці [2].

Тіньова зайнятість супроводжується ризиками для держави та суспільства в цілому, а саме: недостатні надходження до бюджету та соціальних фондів, які могли б бути спрямовані на розвиток соціально-економічної сфери та зростання рівня життя населення; зростання корупції та тіньової економіки. В силу переважання низької продуктивності праці, тіньова зайнятість гальмує модернізацію економіки нашої країни та обмежує можливість реалізації більшості соціальних та трудових прав працівників[1]. Тривала зайнятість у неформальному секторі призводить до втрати професійно-кваліфікаційних навичок особистості, низької якості зайнятості. За даними Національного інституту стратегічних досліджень проблема низької якості зайнятості в Україні виявляється в наявності значної кількості робочих місць зі шкідливими умовами праці 28,4 % [2].

Подолання визначених проблем щодо прикладання праці в Україні полягає у забезпечення якості зайнятості. Саме якісна зайнятість має виступати імперативом розвитку соціально-трудової сфери та формуватись на основі визначення важливості потреб та інтересів економічно активного населення з урахуванням особливостей соціально-економічного розвитку суспільства.

Для вирішення цієї проблеми потрібна розробка обґрунтованої Стратегії формування якісної зайнятості, основою якої є побудова нової моделі зайнятості населення, що має бути зорієнтована якісні зміни у сфері праці. При розробці такої стратегії в Україні доцільно використовувати механізми Європейської соціальної моделі, що охоплює такі складові: трудові права працівників і умови праці; політику на ринку праці; соціальний захист; публічні послуги; соціальний діалог та соціальну згуртованість. Для написання даної Стратегії доцільно створити робочу групу із представників органів державної влади, громадських діячів та науковців.

Використані джерела

1. Лібанова Е.М. Модернізація економіки України в контексті соціальних викликів // Демографія та соціальна економіка. – 2011. – № 1(15)/2011. – С. 24–37.
2. Національний інститут стратегічних досліджень. Протидія неформальній зайнятості в Україні. Аналітична доповідь. /Цимбал О. І./ – Електронний ресурс – Режим доступу – <http://www.niss.gov.ua/content/articles/files/zaimiatist-f1000.pdf>
3. Офіційний сайт державного комітету статистики / [Електронний ресурс]: Режим доступу : <http://www.vn.ukrstat.gov.ua>
4. Прохоровська С.А. Формування і регулювання соціально-трудових відносин інноваційної зайнятості /С.А. Прохоровська // Вісник Східноук-раїнського націо-нального університету ім. В. Даля. [наук. журнал]. – – Луганськ : вид-во СНУ ім. В. Даля, 2013. – № 7(196) – С. 178 – 182.
5. Слівінська Н. М. Актуальні проблеми функціонування соціально-трудових відносин в регіоні./ Н. М. Слівінська / Регіональні аспекти розвитку продуктивних син України. Вип. 22. Тернопіль: Економічна думка, 2017. – С. 143-148.

Поліщук Діана

(науковий керівник: к.г.н., доцент кафедри управління персоналом і регіональної економіки Баб'як Г.П.)

ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК І НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ

У сучасних ринкових умовах наважливішим чинником підвищення ефективності діяльності підприємства, що забезпечує стабільність та його конкурентоспроможність, є професійний розвиток персоналу відповідно до поточних та перспективних вимог зовнішнього і внутрішнього середовища [1].

Здатність і готовність працівників до навчання є найважливішим чинником, що забезпечує ефективне функціонування підприємства на ринку праці, товарів і послуг, оскільки досягти високих результатів можна тільки тоді,