

**Свген КАЧАН**

к.е.н., професор, професор кафедри менеджменту,  
публічного управління та персоналу THEU

**Наталія КОШІЛЬ**

к.філол. наук, доцент, доцент кафедри іноземних мов та  
інформаційно-комунікативних технологій THEU

## **ВПРОВАДЖЕННЯ НОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ В УПРАВЛІННІ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ТА АЛЬТЕРНАТИВНІ ШЛЯХИ ЗАПОБІГАННЯ ТА ПОДОЛАННЯ ДЕФЦИТУ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ**

1. Нові технології в управлінні трудовим потенціалом на макрорівні є запорукою формування якісного складу персоналу організацій, виробничих підприємств. Оскільки трудовий потенціал є частиною людських ресурсів, яка характеризується відповідним рівнем освіти, кваліфікації, вміннями та трудовими навичками, а також добрим здоров'ям, яке дозволяє реалізувати можливості їх використання в суспільному виробництві.

2. Трудовий потенціал формується з людських ресурсів на рівні сільських та міських населень, адміністративних регіонів, областей, держави в цілому. Він є основою формування персоналу організацій та підприємств, які знаходяться на території згаданих адміністративних одиниць. На сьогоднішній день потрібно вже вести мову і про трудовий потенціал об'єднаних територіальних громад.

3. Управління трудовим потенціалом, якщо це стосується його формування, полягає у законодавчому встановленні вікових параметрів населення, яке вважатимуть економічно активним, тобто сьогодні – це особи віком від 15 до 70 років. Згідно національного законодавства особи віком 60-70 років вважаються резервом трудового потенціалу. Чисельність економічно активного населення свідчить лише про теоретичні можливості його залучення до суспільного виробництва. Реальний трудовий потенціал є сукупністю зайнятого населення і безробітних.

4. Сучасний стан демографічного розвитку України та ситуація на ринку праці свідчить про те, що трудовий потенціал скорочується як за рахунок від'ємного природного приросту населення в працездатному віці, так і за рахунок скорочення чисельності зайнятого населення, тобто його вивільнення переважно із сфери матеріального виробництва. Скорочення обсягів трудового потенціалу і в значній мірі відбувається за рахунок еміграції працездатного населення через брак робочих місць і низького рівня оплати праці.

5. Тенденції розвитку трудового потенціалу України вимагають застосування нових технологій у його формуванні. Мова йде про кількісні і

якісні параметри запасів трудових ресурсів, якими володіє держава, область, регіони, об'єднана територіальна громада. Сьогодні в умовах дефіциту окремих категорій фахівців все частіше лунають пропозиції про підвищення пенсійного віку, особливо для чоловіків. Росту чисельності зайнятих можна досягти шляхом створення умов для залучення у виробництво осіб, старших 60 років, осіб II і III груп інвалідності, осіб, що вийшли на пенсію на пільгових умовах.

6. Потужним резервом розвитку трудового потенціалу є створення гідних робочих місць для молоді і особливо для тих, хто отримав вищу освіту, що гальмуватиме їх еміграцію за межі України.

7. Нові технології формування трудового потенціалу передбачають впровадження нових форм зайнятості, які необхідно пропонувати населенню. Це дасть можливість залучати до економічної діяльності, як тимчасової, так і постійної, осіб, які в силу певних обставин не мають можливості працевлаштуватись в умовах регламентованої зайнятості. Звичайно тут найголовнішу роль мають відіграти обласні і місцеві центри зайнятості населення та приватні структури, які займаються питаннями працевлаштування.

8. Заслужує уваги досвід розширення сфери легальної зайнятості у європейських країнах, які в останні роки вдосконалюють власне трудове законодавство відповідно до ситуації, що складається на ринку праці. Варто зазначити, що зарубіжні роботодавці заохочують іммігрантів вищою та стабільною заробітною платою, певними соціальними пільгами. Наочним прикладом є досвід Польщі, яка на законодавчому рівні відмінила (ліквідувала) оподаткування зайнятих осіб віком до 26 років, що може уповільнити їх еміграції в інші держави Євросоюзу. Так, уряд Польщі на законодавчому рівні вирівняв оплату праці власних працівників та іммігрантів.

9. Запозичення іноземного досвіду поряд з ефективним використанням власного сприятиме поліпшенню якісного складу трудового потенціалу. Застосування нових технологій у використанні трудового потенціалу передбачає постійне навчання зайнятого населення шляхом впровадження різних форм і методів підвищення кваліфікації персоналу, а також перекваліфікації згідно ситуації, яка складається на ринку праці.

10. Запровадження інноваційних технологій у сферах матеріального виробництва, державного управління і в соціальній сфері вимагає адекватного запровадження нових технологій у використанні наявного трудового потенціалу. Для цього чи не найголовнішим завданням підготовки і перепідготовки кадрів є врахування потреби в кадрах відповідних спеціальностей з їх наявністю, прогнозі розрахунки їх потреби на перспективу. Оскільки сьогоднішні навчальні заклади, що готують

кваліфікованих робітників і спеціалістів з вищою освітою, перебувають у підпорядкуванні різних міністерств і спеціалізованих органів державної влади, необхідно створити Координаційний центр, який би моніторив потреби держави у кадрах, що забезпечать реалізацію інноваційних технологій і їх наявністю та можливостями їх підготовки у вітчизняних навчальних закладах.

11. Аналіз сучасної ситуації в провідних галузях економіки України повинен стати підставою для перегляду обсягів державного замовлення на підготовку фахівців в навчальних закладах державної форми власності. В сучасних умовах, коли потреба у робітничих кадрах є високою, можливе скорочення термінів їх підготовки для своєчасного забезпечення ними окремих підприємств і організацій необхідно ширше практикувати перепідготовку кадрів, довготермінове підвищення кваліфікації із збереженням заробітної плати за останнім місцем праці.

12. Сучасні глобалізаційні процеси дуже чітко проявляються в інтенсивній міждержавній міграції, особливо осіб працездатного віку, а також намаганням молоді отримати освіту в престижних вищих передових держав Європи та Америки. Позитивні сторони міграційних процесів є безсумнівними. Однак, їх негативний вплив на економічні і соціальні процеси в державі проявляються у вимиванні з країни економічно активного населення, що викликає скорочення трудового потенціалу. Інакше кажучи, держава втрачає людський потенціал, який може істотно вплинути на можливість залучення іноземних інвестицій, оскільки це може викликати сумнів в інвесторів стосовно забезпечення нових робочих місць кваліфікованою робочою силою.

13. Заходи щодо поліпшення якості трудового потенціалу в сучасних умовах мають передбачати підвищення інтелектуального рівня зайнятих, що вимагає постійного оновлення знань, доступу до інформаційних джерел, знайомства з зарубіжним досвідом впровадження нових технологій в практичну діяльність.

Важливим чинником підвищення інтелектуального рівня персоналу організацій є знання ним іноземних мов, що дозволить черпати знання з первинних джерел. Необхідно домогтися, щоб випускники середніх шкіл, гімназій, коледжів могли вільно спілкуватися принаймні однією іноземною мовою. Студентам вищих навчальних закладів потрібно опановувати ділову іноземну мову. Для цього у навчальних планах вишів потрібно збільшити кількість годин на вивчення ділової іноземної мови і зменшити чисельність студентів в академічних групах з вивчення іноземних мов. Варто зазначити, що Німеччина, пом'якшуючи умови працевлаштування іммігрантів в числі умов для отримання місця праці іммігрантами є знання німецької мови, вивчення якої в українських школах не користується попитом.

Висновок. Оскільки трудовий потенціал суспільства є основою формування персоналу організацій, підприємств, сучасні тенденції його розвитку в Україні вимагають впровадження нових технологій формування, використання і збереження носіїв трудового потенціалу.

#### **Використані джерела**

1. Про зайнятість населення : Закон України. Відомості Верховної Ради України. 2013. №24.
2. Качан Є. Напрями і пріоритети регулювання зайнятості населення в умовах кризових явищ в економіці. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*. Тернопіль, 2008. №13. С.64-67.
3. Качан Є., Кошіль А. Проблеми забезпечення кадрами національної економіки в умовах трансформаційних процесів. *Регіональні аспекти розвитку трудових сил України*. Тернопіль, 2007. № 12. С.63-67.
4. Качан Є.П., Кошіль А.Б. Забезпечення зайнятості населення – запорука збереження трудового потенціалу України. *Суспільна географія – наукові традиції і сучасні виклики*. Львів, 2018. С.111-115.
5. Качан Євген, Кошіль Анатолій, Кошіль Наталія. Проблеми формування трудового потенціалу України в умовах проведення територіальної децентралізації. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*. Тернопіль, 2019. №24. Ст.33-42.

#### **Вероніка КОВАЛЬЧУК**

д.н. з держ. упр, доцент, завідувачка кафедри менеджменту та соціально-гуманітарних дисциплін,  
Харківський навчально-науковий інститут  
ДВНЗ «Університет банківської справи»

#### **Валерія БЕЗКРОВНА**

студентка Харківського навчально-наукового інституту  
ДВНЗ «Університет банківської справи»

### **ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ БАНКУ**

В умовах найгострішої банківської конкуренції, коли стрімко розвиваються фінансові ринки, нефінансова інформація набуває все більшого значення. Особливо важливою стає проблема оцінки персоналу, який є головним потенціалом організації.

Організація – це в першу чергу люди пов'язані між собою спільними інтересами, які прагнуть до досягнення спільної мети. З практичної точки зору персонал організації є найважливіший ресурс організації [1]. Це визначальний фактор ефективності та конкурентоспроможності організації, а продумана кадрова політика і забезпечення зростання професіоналізму працівників – основні способи її зміцнення. Кадри у фінансовій організації є найбільш значущим і активним компонентом системи управління.