

ЗАТИШНЯК В. В.,
здобувач вищої освіти
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ
РАЗУМОВА Г. В.,
професор кафедри аналітичної
економіки та менеджменту
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ,
доктор економічних наук

РОЗВИТОК ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ У ВІДПОВІДНОСТІ ДО ПОТРЕБ РОБОТОДАВЦІВ В УМОВАХ ВІДНОВЛЕННЯ ЕКОНОМІКИ ДНІПРОПЕТРОВСЬКОЇ ОБЛАСТІ

Рівень розвитку трудового потенціалу є одним із чинників формування конкурентних переваг підприємства, він потребує виконання принципу безперервності розвитку трудового потенціалу кожного працівника, вимагає значного часу та різного роду ресурсів задля забезпечення виконання стратегічної мети функціонування підприємства. Трудовий потенціал працівника є рушійною силою розвитку області, від ступеня його розвитку та розкриття залежить ступінь ефективності використання інших ресурсів підприємства. Трудовий потенціал повинен відповідати сучасним викликам економіки. В економіці України спостерігається тенденція невідповідності вимог роботодавців до якісного рівня трудового потенціалу. В умовах відродження економіки країни виникає необхідність підняття рівня його якісної складової. Для цього потенціал необхідно оцінити.

В Україні планується проводити моніторинг показників розвитку ринку праці як на національному так і регіональних ринках праці. Це планується робити з використанням інформаційної системи ринку праці, розробленої на основі наданого Міжнародною організацією праці програмного забезпечення.

Вітчизняні та іноземні науковці присвятили свої праці як оцінці та розвитку трудового потенціалу, так й окремо інвестиційній діяльності. Науковці не приділяли дійсної уваги впливу трудового потенціалу на інвестиційну привабливість територій та регіонів. Питанням розвитку трудового потенціалу присвятили свої праці Тітікова А., Уткіна Ю., Компанійцева К., Корнієнко І., Череп А., Лазненко О.

Українськими вченими також було зроблено значний внесок у дослідження питань, пов'язаних з проблемами створення та функціонування національних та регіональних інноваційних систем. Загальні проблеми розкрили у своїх працях такі вітчизняні вчені В. Гесць, М. Волков, М. Денисюк, М. Козоріз, Л. Яремко, В. Ляшенко. Великі авторські колективи працюють над проблематикою модернізації економіки та створення регіональних інноваційних систем.

Дослідження щодо оцінки попиту на робочу силу проводяться центрами зайнятості, вони мають приблизний характер та не публікуються у відкритому доступі. В той же час промислові підприємства мають дефіцит за деякими категоріями трудових ресурсів та готові платити за їх навчання. Так великі підприємства гірничо-металургійного комплексу Дніпропетровської області вже здійснюють власну підготовку робітничих кадрів за спеціальностями в яких відчувається дефіцит.

За роки незалежності України відчутно зросла питома вага господарського комплексу Дніпропетровської області. Регіон має потужний промисловий потенціал, який характеризується високим рівнем розвитку важкої індустрії. Її внесок у валовий внутрішній продукт країни становить майже 11 % і значною мірою визначає загальну ситуацію в державі.

В області діють 63 великих та більше 1400 середніх підприємств майже всіх основних видів економічної діяльності. Індекс промислового виробництва регіону за 2021 рік склав 94,2 %. Тут виробляється майже 16 % обсягу всієї промислової продукції країни.

Дніпропетровщина традиційно лідирує серед інших регіонів України за обсягом прямих іноземних інвестицій (\$ 5,3 млрд), обсягом капітальних інвестицій (\$ 2,3 млрд), обсягом експорту товарів (\$ 12,2 млрд) та обсягом реалізованої продукції (\$ 46,5 млрд).

Чисельність населення Дніпропетровського регіону становить понад 3 мільйони осіб, понад 850 тисяч з яких, є зайнятими. Слід зазначити, що понад 75 % зайнятого населення зосереджено у таких великих містах області, як Дніпро та Кривий Ріг. Середня заробітна плата становить понад 13 тис. гривень.

Останнім часом роботодавці все більш активно акцентують увагу на питаннях невідповідності пропозицій ринку праці їхнім потребам у забезпеченні кваліфікованими кадрами. Все частіше звучать нарікання професійним школам про низьку професійну підготовку та пасивну взаємодію з роботодавцями. При цьому роботодавці все частіше зазначають, що випускники ЗП(ПТ)О недостатньо вмотивовані до відповідального ставлення до роботи та існує багато випадків споживчого характеру.

Розуміючи важливий вплив ринку праці на інвестиційну привабливість Дніпропетровської області та розвиток людського капіталу, було проведено опитування понад 170 роботодавців регіону із загальною кількістю працюючих понад 193 тисячі осіб та 53 установ професійної (професійно-технічної) освіти для виявлення наявності діалогу, ефективності взаємодії та з'ясування найбільш затребуваних професій та відповідної можливості їх забезпечення.

Також з'ясувалась думка роботодавців щодо бажаних компетенцій робітників, активності закладів П(ПТ)О щодо підготовки робітників за дуальною формою навчання та пропозиції посилення діалогу обох сторін.

В рамках дослідження ринку праці була запропонована методика оцінки його відповідності вимогам роботодавців.

Методика містить кількісну та якісну складову. Кількісна складова містить репрезентативне опитування роботодавців та керівників закладів П(ПТ)О 7 районів Дніпропетровської області. Якісна складова – експертні оцінки проблематики та загальних тенденцій розвитку.

Метою опитування є визначення думок роботодавців щодо реальних потреб у робочих кадрах, професійній орієнтації, якості підготовки, а також наявності ефективного діалогу роботодавців та закладів П(ПТ)О вищезазначених населених пунктів.

Стратегії розвитку областей повинні включати реальні данні щодо оцінки ринку праці. Відповідності трудового потенціалу вимогам ринку праці. Це може стати інструментом забезпечення галузей промисловості кадровими ресурсами у відповідності до сучасних вимог.

Необхідно використовувати гнучку методику оцінки трудового потенціалу та попиту на нього в регіоні. Результати опитування роботодавців необхідно враховувати при створенні освітніх програм як навчальних закладів професійної(професійно-технічної) освіти, так і закладів вищої освіти та враховувати при формуванні регіональних програм зайнятості і Стратегій розвитку областей та територій.

За результатами опитування роботодавців Дніпропетровської області можна зробити такі висновки, що необхідно активізувати співпрацю з роботодавцями та покращити якість підготовки робітничих кадрів шляхом:

1. Надання з боку держави роботодавцям (фізичним особам-підприємцям, власникам малого та середнього бізнесу) пільг та/або фінансової підтримки на час проходження учнями, на їх базі, виробничого навчання або виробничої практики.

2. Формування та проведення спільних профорієнтаційних заходів, організації виїзних уроків на підприємствах для запозичення досвіду та ознайомлення з новинками та інноваціями у сфері, мотивації та залучення учнів до участі у позаурочній діяльності, пов'язаній з майбутньою професією.

3. Поновлення матеріально-технічної бази закладів П(ПТ)О, приведення її до умов виробництва. Темпи технологічного переоснащення сучасних виробництв такі, що багато знань втрачає актуальність протягом 3-5 років. Тобто необхідна випереджаюча освіта, орієнтована на здобуття нових фундаментальних знань, вивчення процесів і технологій.

4. Учасі роботодавців у розробці освітніх програм з кожної професії, що готується для цього підприємства. Стажування майстрів та викладачів професійної підготовки на підприємстві.

Своєю чергою, роботодавці пропонують: активізувати спільні профорієнтаційні заходи; ввести профорієнтаційні уроки до навчальних шкільних програм; посилити конструктивний діалог із професійними школами, звертаючи увагу на гнучкість процесу трансформації навчальних програм відповідно до запитів роботодавців, вийти на національний рівень із пропозицією дозволити роботодавцям відносити на собівартість витрати на навчання працівника.

Список використаних джерел:

1. Тітікова А. О., Дибленко В. І., Шевченко О. О. Трудовий потенціал підприємства. *Економічні науки. Серія: Економіка та менеджмент*. 2012. Вип. 9 (2). С. 518-523. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecnem_2012_9\(2\)_72](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecnem_2012_9(2)_72).
2. Уткіна Ю. М., Соломников І. В. Трудовий потенціал підприємства: сутність, структура, підходи до її формування. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2013. № 41. С. 223-227.
3. Компанійцева К. О. Аналіз методів оцінювання трудового потенціалу персоналу підприємства. *Управління розвитком*. 2013. № 20. С. 145-148. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uproz_2013_20_59.
4. Корнієнко І. Г. Трудовий потенціал: економічна сутність та його оцінка. *Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. Економічні науки*. 2013. Вип. 2. С. 30-35. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchtei_2013_2_7.
5. Череп А. В., Зубрицька Я. О. Основи формування трудового потенціалу в державі, регіоні, на підприємстві. *Вісник ЗНУ. Економічні науки*. 2011. № 1 (9). С. 243-254.
6. Лазненко О. В. Сучасні проблеми оцінки трудового потенціалу підприємства. *Управління розвитком*. 2013. № 22. С. 33-35. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uproz_2013_22_16.
7. Геєць В. Кластери і мережеві структури в економіці – тема досить цікава, але на сьогодні ще не до кінця вивчена. *Економіст*. 2008. № 10. С. 10-11.
8. Іванов С. В., Осадча Н. В., Затишняк В. В. Стратегічні напрями розвитку трудового потенціалу у відповідності до вимог роботодавців в умовах відновлення економіки Дніпропетровської області. *Вісник економічної науки України*. 2022. № 1 (42). С. 135-147.
9. Козоріз М. А. Управління інноваційними процесами в регіонах: монографія. Львів, 2006. 82 с.
10. Амоша О. І., Залознава Ю. С., Іванов С. В. та ін. Інноваційне Придніпров'я: гра на випередження: монографія. К. : НАН України, Інститут економіки промисловості. Київ, Дніпро, 2021. 286 с.
11. Яремко Л. Регіональна інноваційна система. *Регіональна економіка*. 2006. № 3. С. 103-112.
12. Алимов О. М., Амоша О. І. Перший етап модернізації економіки України: досвід та проблеми: монографія. Запоріжжя: КПУ, 2014. 798 с.