

УДК 331.108.45

DOI: 10.31891/2307-5740-2019-272-4-1-52-59

ХАРУН О. А.

Хмельницький національний університет

ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ОСВІТНЬОЇ СКЛАДОВОЇ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ ЗА УМОВ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

У статті визначено сутність та якісні характеристики трудового потенціалу підприємств. Встановлено, що найбільш істотною характеристикою якості трудового потенціалу виступає інтелектуальна складова, а основою знань – освіта. Розкрито зміст, мету, структуру та принципи освіти. Проаналізовано зв'язок вищої освіти, її якості з професійним навчанням працівників у світі та в Україні. Представлено періодичність підвищення кваліфікації в Україні для окремих галузей економіки. Виокремлено три фази процесу відновлення трудового потенціалу підприємства в частині його освітньої складової. Систематизовано підходи для підвищення рівня освітньої складової в формуванні і розвитку трудового потенціалу підприємств.

Ключові слова: персонал; трудовий потенціал; професійне навчання персоналу; види навчання; принципи та методи професійного навчання; міжнародний досвід; підприємство.

KHARUN O.

Khmelnitskyi National University

INCREASING THE LEVEL OF EDUCATIONAL COMPONENT OF LABOUR ENTERPRISES UNDER EUROPEAN INTEGRATION

The purpose of the article is to analyse the current state and determine the prospects for increasing the level of educational component of the labour potential of enterprises under the conditions of European integration. The article defines the nature and qualitative characteristics of the labour potential of enterprises (physiological, social and intellectual). It is established that the most significant characteristic of the quality of labour potential is the intellectual component, and the basis of knowledge is education. The content, purpose, structure and principles of education have been disclosed. It is argued that the high level of education of employees provides the opportunity to use in the production of new equipment, technology, new forms of organization of the production process, development of production of new types of products. It is determined that without the reproduction and expansion of the educational potential of each person it is impossible to achieve the effectiveness of all socio-economic and spiritual processes of society. The relation between higher education, its quality and professional training of workers in the world and in Ukraine is analysed. It is determined that education exerts a rather significant influence on the formation and use of labour potential, which is manifested in the following cases: due to the increase of qualification level and education, the economically active population increases the productivity and efficiency of the economy; education exposes a person's business skills and entrepreneurship; education increases people's sensitivity to new scientific ideas and technical developments. The periodicity of professional development in Ukraine for certain branches of economy is presented. It has been found out that the level of education as one of the main components of labour potential depends on the following elements: the system and tendencies of national education development; accessibility to higher education services; quality of general and professional education; development of the system of continuous education; the relationship between the education market and the labour market, etc. There are three phases of the process of restoration of the labour potential of the enterprise in terms of its educational component. Approaches to increase the level of educational component in formation and development of labour potential of enterprises are systematized.

Keywords: staff; labour potential; components of labour potential; professional training of staff; certification training; education; educational level.

Постановка проблеми. Активізація світових євроінтеграційних процесів зумовлює підвищення ролі освіти і професійної підготовки у формуванні трудового потенціалу підприємств. Зростання рівня вимог до якості робочої сили з розвитком сучасних технологій вимагає постійного вдосконалення знань і умінь людини протягом трудового життя з метою забезпечення його продуктивної зайнятості, професійної мобільності та конкурентоспроможності. Підвищення якості освітніх послуг з метою оптимізації професійно-кваліфікаційної структури трудового потенціалу є одним з дієвих напрямів зростання рівня конкурентоспроможності національної робочої сили.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Аналізу проблем, пов'язаних із розвитком трудового потенціалу та формування його якісних характеристик, присвятили свої роботи такі вчені, як О. І. Амоша, В. П. Антонюк, О. О. Бендасюк, В.С. Васильченко, Ю. В. Граматович, Б. М. Генкін, О. А. Грیشнова, А. М. Гриненко, С. С. Гринкевич, І. М. Грищенко, С. Т. Дуда, Г. Т. Завіновська, Л. М. Ільїч, А. В. Калина, Л. П. Керб, А. С. Кобець, О. І. Меньшикова, О. Ф. Новікова та інші. Однак, незважаючи на широкий спектр досліджень різноманітних аспектів формування та використання трудового потенціалу, все ж питання визначення впливу сучасної системи освіти на формування якісних характеристик трудового потенціалу підприємств залишається певною мірою не розкритим.

Метою статті є аналіз сучасного стану та визначення перспектив підвищення рівня освітньої складової трудового потенціалу підприємств за умов євроінтеграції.

Виклад основного матеріалу. Світовий досвід свідчить, що прогресивний економічний розвиток будь-якої країни залежить від здоров'я, освіченості, розвиненості знань, трудової активності, професійної

мобільності населення, що бере участь у трудових процесах. Саме стан трудового потенціалу має неабияке значення та впливає на конкурентні переваги економіки. Формування трудового потенціалу і перспективи його розвитку є визначальними для майбутнього України та для створення умов переходу до інноваційної моделі розвитку [1].

Поняття «трудоий потенціал» з'явилося в економічній літературі і засобах масової інформації в 70-і роки, а в науковий обіг увійшло в 80-і роки. Слово «потенціал» означає засіб, закон, джерела, які можуть бути використані в економіці як «ресурсний потенціал». Даний термін став використовуватися в контексті розвитку ринкової економіки. Соціологічний зміст цієї категорії розкривається в аспекті розгляду трудових ресурсів в умовах ринку, тобто дії механізмів пропозиції і попиту на робочу силу, а також конкуренції [2].

Існує багато визначень поняття «трудоий потенціал». На думку А. Калини, трудоий потенціал охоплює сукупні ресурси та резерви живої праці в поєднанні їх кількісних і якісних характеристик, які має в своєму розпорядженні суспільство на сучасному етапі розвитку продуктивних сил у рамках існуючих виробничих відносин [3, с. 312]. Б. Генкін під трудовим потенціалом розуміє сукупність таких компонентів, як здоров'я; моральність і уміння працювати в колективі; творчий потенціал; активність; організованість; освіта; професіоналізм; ресурси робочого часу [4, с. 384]. Українські вчені О. Бендасюк, С. Дуда, Г. Завіновська трактують трудоий потенціал держави як наявні й майбутні трудові можливості, що характеризуються певними кількісними та якісними характеристиками: чисельністю працездатного населення, його професійно-кваліфікаційним складом тощо [5, с. 172; 6, с. 125; 7, с. 177].

Формування трудового потенціалу працівника залежить від його бажання і вміння працювати, від ступеню його ініціативності, активності в роботі. Тому можна стверджувати, що трудоий потенціал працівника – явище динамічне, оскільки воно змінюється під впливом накопичення підприємницького досвіду, навиків, підвищення рівня освіти і кваліфікації. При цьому зниження трудового потенціалу працівників об'єктивно обумовлюється параметрами здоров'я.

Трудоий потенціал підприємства представляє собою максимально можливе використання трудової діяльності працівників у виробництві з розрахунком їх психофізичних особливостей, рівня професіоналізму, за найбільш прийнятних організаційно-технічних умов праці [8].

На відміну від трудових ресурсів, що визначають кількість і структуру праці, трудоий потенціал характеризує його якість і потенційні можливості [9].

При цьому, якісна характеристика трудового потенціалу включає фізіологічну, соціальну та інтелектуальну складові.

Фізіологічна складова трудового потенціалу характеризує фізіологічні та психологічні можливості, що залежать від здоров'я людини. На здоров'я, в свою чергу, впливають рівень і якість життя, умови праці, техніка безпеки на виробництві, стан зовнішнього середовища, рівень охорони здоров'я. Здоров'я трудових ресурсів визначається багатьма показниками. До найбільш узагальнюючих відносяться очікувана тривалість життя, показники народжуваності і смертності, особливо в працездатному віці.

Соціальна складова трудового потенціалу безпосередньо залежить від соціального середовища, соціальної справедливості і соціальної захищеності людини в суспільстві.

Розглядаючи соціальну складову трудового потенціалу як необхідну умову розвитку інших складових даної економічної категорії, можна зробити висновок, що виникає об'єктивна необхідність модернізації поняття «трудоий потенціал» з точки зору відображення в цьому понятті властивої йому соціальної компоненти.

Найбільш істотною характеристикою якості трудового потенціалу виступає інтелектуальна складова – накопичення знань і досвіду, науково-технічних, економічних і культурних досягнень. Накопичення знань здійснюється в соціально-культурній, духовній сфері. Основою знань виступає освіта. Невід'ємною складовою частиною інтелектуального потенціалу є накопичений досвід, що відбивається в кваліфікації працівника [9].

Згідно із Законом України «Про освіту», освіта – це цілеспрямований процес виховання і навчання в інтересах людини, суспільства, держави, що супроводжується констатацією досягнення громадянином встановлення державою освітньо-кваліфікаційних рівнів. У широкому розумінні слова «освіта» охоплює всі форми навмисного і ненавмисного впливу середовища на людину, які поряд із самоосвітою та самовихованням мають своїми результатами формування і розвиток її особистості [10].

Л. Дарійчук підкреслює, що освіта є соціальним інститутом, завдяки якому функціонує соціально-генетичний механізм, що визначає становлення і вдосконалення особистості, набуття, передавання і розроблення нових наукових знань [11, с. 29]. Освіта є основною складовою людського капіталу – основної продуктивної сили сучасної економіки.

Високий рівень освіти працівників забезпечує можливість використання на виробництві нової техніки, технології, нових форм організації виробничого процесу, освоєння виробництва нових видів продукції. На її основі забезпечується розвиток винахідницької та раціоналізаторської діяльності.

Без відтворення та розширення освітнього потенціалу кожної людини неможливо досягти результативності всіх соціально-економічних та духовних процесів суспільства. Право на освіту гарантується Конституцією України, Законом України «Про освіту» та іншими нормативними актами

України. Відповідно до Конституції в Україні обов'язковою є загальна і середня освіта. Професійна освіта є бажаною та необхідною і здійснюється на базі повної загальної середньої освіти, а також на базі освіти в обсязі основної та спеціальної школи. В Україні існують певні основні принципи освіти: доступність для кожного громадянина усіх форм і типів освітніх послуг, що надаються державою; рівність умов кожної людини для повної реалізації її здібностей, таланту, всебічного розвитку, гуманізм, демократизм; пріоритетність загальнолюдських духовних цінностей на політичними та класовими інтересами, органічний зв'язок з національною історією, культурою, традиціями; незалежність державної освіти від політичних партій, інших громадських і релігійних організацій; науковий світський характер освіти у державних навчальних закладах; інтеграція з наукою та виробництвом, взаємозв'язок з освітою інших країн; гнучкість і прогностичність системи освіти; єдність і наступність системи освіти; безперервність і різноманітність освіти; відповідальність освіти світовому рівню; поєднання державного управління та громадського самоврядування в системі освіти.

Метою освіти є всебічний розвиток людини як особистості та найвищої цінності суспільства, розвиток її талантів, розумових і фізичних здібностей, збагачення на цій основі інтелектуального, творчого, культурного потенціалу народу, забезпечення народного господарства кваліфікованими працівниками, спеціалістами [10].

Структура освіти та професійної підготовки в Україні включає дошкільну освіту, загальну середню освіту, позашкільну освіту, професійну підготовку на підприємствах, професійно-технічну освіту, вищу освіту, післядипломну освіту, аспірантуру та докторантуру, самоосвіту.

Сучасний бурхливий розвиток інформаційного суспільства випереджає можливості задоволення попиту на професійну підготовку. Зараз навчальні заклади готують студентів до роботи, якої ще не існує, використовуючи вчорашні технології [12].

Потреби в сучасному світі дуже швидко змінюються, а тому повинна адекватно змінюватись освіта та професійна підготовка населення. Проте вихідною умовою реформ є врахування потреб індивідів, тобто забезпечення повинно бути засноване на попиті, а не на пропозиції, необхідна співпраця між ринком праці і ринком освітніх послуг.

Системі освіти в Україні притаманні особливості, успадковані ще від радянського періоду: навчання людей не стало необхідною потребою постійного поновлення знань, кваліфікаційного зростання та перепідготовки; професійна освіта залишається зорієнтованою на вузького спеціаліста, малоздатного до професійної мобільності та креативності; недостатня участь приватного капіталу в освітніх процесах, низький рівень професійної підготовки через неефективне сприяння держави в цій сфері; низький рівень матеріальної бази навчальних закладів (навчальні корпуси, комп'ютерна техніка, лабораторне обладнання, бібліотечні фонди, гуртожитки, спортивні споруди тощо) [13].

У свою чергу, ринок освіти є домінантою в системі відтворення суспільного інтелекту, отримання та поширення нових знань. Тому його необхідно розглядати у трьох аспектах: з позицій освітньої системи; з позицій освітнього процесу; з позицій освітнього результату. У суспільній площині ринок освіти виступає центром науки та культури, який задовольняє не лише індивідуальні інтелектуальні потреби, здійснює підготовку (перепідготовку) та підвищення кваліфікації кадрів, а й сприяє виробництву та поширенню нових знань. Як підсистема ринкової економіки ринок освіти виконує роль виробника інтелектуальної та інтелектуальної продукції, що забезпечує постійне та безперервне оновлення ресурсної бази виробництва, удосконалення якості суспільного інтелекту, науково-технічний розвиток суспільства, соціально-економічні зміни в якості життя [14].

Характерною рисою освіти як галузі економіки є наявність в її результатах вагової соціальної складової. Це ставить освіту поруч з тими видами діяльності, для яких ліберальні ринкові реформи є «провальними». З цієї позиції очевидно є потреба в комплексному державному регулюванні ринку освіти. Водночас вища освіта (на відміну від загальноосвітньої) має суттєву індивідуальну складову результату, тобто створює корисний ефект, у першу чергу, тому, хто навчається. Тому вища школа лише частково має бути регульована державою. Держава має забезпечити виконання вищою освітою стратегічної функції – формування інтелектуального капіталу нації, а економічні механізми у цій сфері мають спиратись на стабільне і прогресивне законодавство та мінімально піддаватися державному втручанню [15, с. 10]. Ринок освіти виступає ефективним інструментом ринкової економіки лише за умови наявності мобільної системи освіти, яка гнучко реагує на попит на ринку праці та здатна забезпечити економіку фахівцями належного рівня.

Розвиток економіки повсякчас вимагає кількісно-якісної зміни змісту освіти, що одночасно має задовольняти вимоги локального, національного та глобального ринків праці. З огляду на це, перед національною системою освіти постає завдання забезпечення якісно нового професійно-освітнього та наукового потенціалів суспільства, що дозволить країні конкурувати на світовому ринку товарів та послуг, забезпечить рівний доступ громадянам країни до гідної праці та кращих умов життя. Розвиток системи освіти має орієнтуватися на довгострокові перспективи ринку праці та корелюватися з його середньостроковими тенденціями. Крім того, глобалізація економіки запроваджує у життя принципово нові процеси, які постійно проявляються у посиленні ролі знань та розширенні сфери освітніх послуг, що стають

не просто найбільш затребуваними продуктами людської діяльності, а й одними з ключових чинників соціально-економічного зростання. Доказом цього є те, що Всесвітня торгова організація до переліку послуг, торгівля якими регулюється, зарахувала освіту. В умовах сьогодення фінансова підтримка світового ринку освітніх послуг, включаючи курси іноземних мов, кошти на вищу освіту та додаткову професійну освіту, сягає 1 млрд дол. на рік [16, с. 68]. Тому цілком актуальною є потреба прийнятності для суспільства системи освіти, яка працює на випередження економіки.

Проаналізувавши стан вищої освіти і професійної підготовки працівників в Україні та світі (табл. 1), можна зробити висновок, що в нашій країні спостерігається дисонанс в збільшенні працівників з вищою освітою та якістю освіти [17]. За рівнем якості системи освіти серед рейтингу країн світу Україна займає 72 позицію. Це свідчить, що вищу освіту прагне отримати кожний бажуючий, навіть із мінімальним рівнем базових знань (рис. 1).

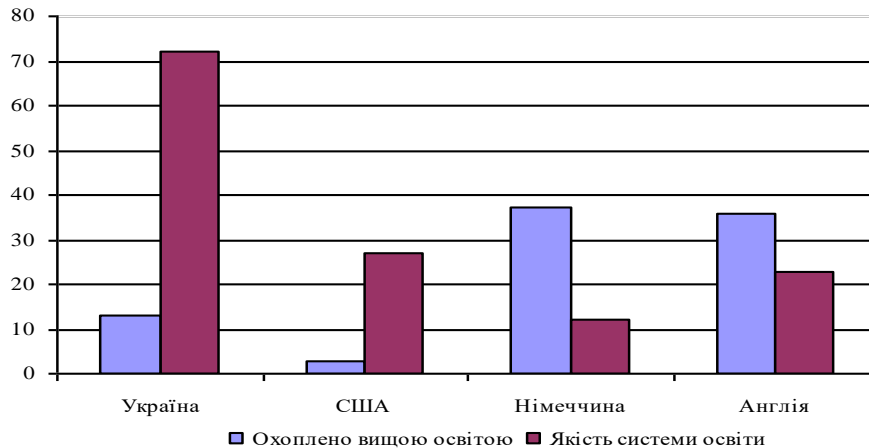


Рис. 1. Рейтинг країн за охопленням населення вищою освітою та якістю системи освіти за 2016 рік [17]

За охопленням населення вищою освітою Німеччина та Англія, займають менш рейтингові позиції, проте якість системи освіти значно вища і саме цей показник реально характеризує розвиток вищої освіти.

Розвиток інноваційної моделі економіки потребує не тільки здобуття працівником лише вищої освіти, а і постійним безперервним професійним удосконаленням. Для України притаманна непопулярна в світі тенденція отримання лише вищої освіти і нехтування постійним професійним навчанням персоналу. З рис. 2 видно, що такі країни, як США, Німеччина, Англія, за показником професійного навчання випереджають власні показники за рівнем охоплення вищою освітою населення.

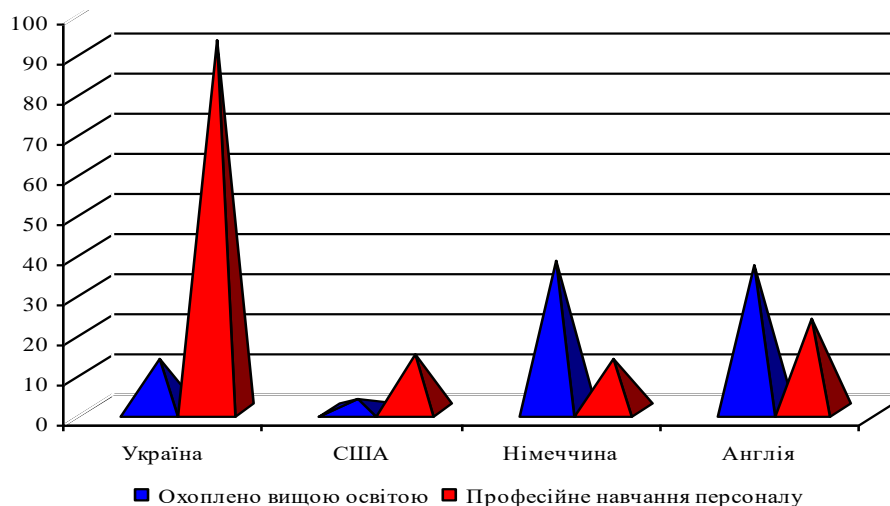


Рис. 2. Рейтинг країн за охопленням населення вищою освітою та професійним навчанням персоналу за 2016 рік [17]

Підвищення кваліфікації повинне бути не результатом, а засобом для підвищення продуктивності праці. Згідно Закону України «Про професійний розвиток працівників» кожен працівник має не рідше як один раз на 5 років проходити підвищення кваліфікації [18].

В табл. 1 представлена періодичність підвищення кваліфікації в Україні для окремих галузей економіки.

Таблиця 1

Періодичність підвищення кваліфікації за окремими галузями в Україні

Галузь економіки	Підвищили кваліфікацію (тис. осіб)	Період, за який всі працівники галузі пройдуть підвищення кваліфікації (років)
Усього	1016,5	не рідше як один раз на 5 років (згідно з ЗУ «Про професійний розвиток працівників»)
Сільське господарство	6,1	45
Промисловість	402,7	2,5
Будівництво	15,8	64,3
Фінансова діяльність	22,7	44,8
Освіта	181,8	5,6
Охорона здоров'я	132,3	7,7
Торгівля	14,6	70

*Складено на основі даних [18; 19]

Дані табл. 1 свідчать, що періодичність підвищення кваліфікації кадрів залишається дуже низькою, а в деяких галузях професійний розвиток кадрів не відбувається частіше, ніж раз на 50 років. Так, наприклад, у країнах Європейського Союзу періодичність підвищення кваліфікації працівників становить близько одного разу на три-п'ять років, у Японії – близько одного разу в рік.

Українські реалії у сфері професійної підготовки кадрів є далеко не оптимістичними. Сьогодні спостерігається суттєве відставання якості робочої сили від потреб сучасної економіки. Наразі лише 11,8 % облікової кількості штатних працівників охоплюються системою професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу (рис. 3).

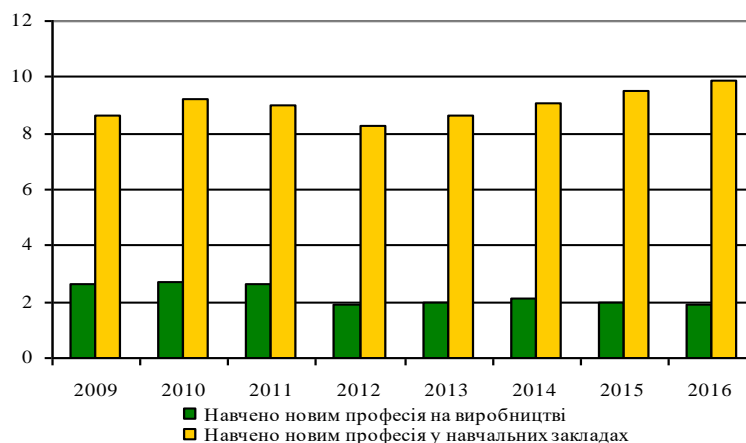


Рис. 3. Динаміка навчання новим професіям та підвищення кваліфікації працівників, 2009–2016 рр., у % до облікової кількості штатних працівників [19]

Витрати на професійне навчання кадрів на виробництві складають 0,2 % від фонду заробітної плати. Обсяги професійного навчання персоналу в організаціях (і зокрема на виробництві) в Україні за 2011–2016 рр. наведені у табл. 2.

Таблиця 2

Професійне навчання персоналу новим професіям на виробництві

Рік	Навчено новим професіям, тис. осіб	Навчено новим професіям на виробництві, тис. осіб	У % до облікової кількості працівників, які пройшли навчання	У тому числі за формами навчання, %	
				індивідуальна	курсва
2011	290,1	219,9	75,8	56,1	43,9
2012	209,3	159,5	76,2	51,4	48,6
2013	216,5	168,3	77,7	52,3	47,7
2014	230,0	175,6	76,3	53,2	46,8
2015	218,4	162,3	74,3	51,7	48,3
2016	196,9	143,3	72,8	51,9	48,1

* Розраховано за даними статистичних збірників «Праця України» за 2011–2016 рр. [19]

В Україні у 2016 р. порівняно з 2011 р. частка працівників, яких навчено новим професіям, зменшилась з 290,1 тис. осіб до 196,9 тис. осіб, тобто на 32,13 %. Відповідно зменшилась частка працівників, які пройшли навчання на виробництві, на 34,83 % (з 219,9 тис. осіб до 143,3 тис. осіб). У % до облікової кількості працівників, які пройшли навчання зменшення складало 3 %. Такий стан зумовлений, насамперед, недостатньою увагою з боку держави та з боку роботодавців проблемам навчання персоналу на виробництві [19].

Дані рис. 4 свідчать, що у більшості випадків роботодавці віддавали перевагу професійній підготовці на виробництві (за виключенням сфери охорони здоров'я, будівництва, оптової та роздрібною торгівлі, транспорту, де значно переважає освоєння нових професій у навчальних закладах різних типів). Така форма є ефективнішою для формування знань, умінь, навичок, необхідних для виконання поточних виробничих завдань, коли зміст навчання може бути пристосований до потреб конкретного підприємства [19]. Професійне навчання кадрів за індивідуальними навчальними планами та програмами сприяє здобуттю слухачами високого рівня знань, умінь і навичок, що відповідає вимогам роботодавців.



Рис. 4. Структура підготовки кадрів за місцем навчання та видами економічної діяльності, 2016 р., у % до облікової кількості працівників, які пройшли навчання [19]

Що стосується підвищення кваліфікації, то за період 2011–2016 рр. спостерігалось збільшення обсягів підвищення кваліфікації працівників: у 2016 р. кількість осіб, які підвищили кваліфікацію, у порівнянні з 2011 р. збільшилась на 130,5 тис. осіб і становила 1020,9 тис., або лише 1,9 % облікової кількості штатних працівників. На виробництві ситуація з підвищення кваліфікації практично залишається незмінною: у 2016 р. кількість осіб, які підвищили кваліфікацію на виробництві, у порівнянні з 2011 р. збільшилась на 14,7 тис. осіб і становила 466,4 тис. осіб (табл. 5).

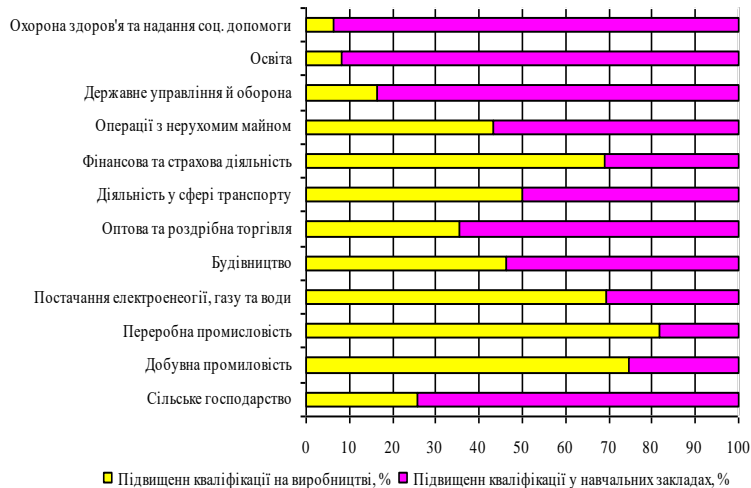


Рис. 5. Структура підвищення кваліфікації за місцем навчання та видами економічної діяльності, 2016 р., у % до загальної кількості навчених працівників [19]

На підприємствах, які традиційно залучають працівників високого кваліфікаційного рівня, віддавалась перевага формі навчання поза робочим місцем у навчальних закладах різних типів.

Зокрема, у сфері освіти питома вага зазначеної категорії навчених становила 91,7 %, в охороні здоров'я та соціальної допомоги – 93,5 %, державному управлінні й обороні – 83,5 %. На робочому місці переважно підвищували кваліфікацію працівники, зайняті у промисловості (добувна промисловість – 74,6 %; переробна промисловість – 81,6 %). Як бачимо, спостерігається недостатній рівень обсягів професійної підготовки персоналу в Україні, що, в свою чергу, втримує конкурентоспроможність вітчизняної робочої сили на низькому рівні.

Проведений аналіз свідчить, що освіта здійснює досить значний вплив на формування та використання трудового потенціалу. Цей вплив проявляється у таких випадках: через зростання кваліфікаційного рівня та освіти економічно-активне населення підвищує продуктивність праці та

ефективність економіки; освіта розкриває в людині ділові навички та підприємливість, а поняття «розподільчий ефект освіти» визначає здатність працівників приймати правильні рішення; освіта підвищує чутливість людей до нових наукових ідей і технічних розробок, що сприяє підвищенню продуктивності праці й економічному зростанню регіону [20, с. 96].

Освіта відновлює трудовий потенціал і водночас є рушійною силою модернізації економіки та її становлення на інноваційний розвиток. Рівень освіти як одна з основних складових трудового потенціалу залежить від таких елементів: системи і тенденцій розвитку національної освіти; доступності до отримання освітніх послуг вищої освіти; якості загальної і професійної освіти; розвитку системи неперервної освіти; взаємозв'язку ринку освітніх послуг та ринку праці тощо.

Отже, чим вищий рівень освіти має людина, чим більше вона знає і краще вміє вчитися, тим швидше вона здатна засвоїти додаткові професійні навички, оволодіти новою професією, зорієнтуватися у зміні ситуації, прийняти правильне рішення. Не маючи належного рівня освіти, людина може взагалі не знайти підходящої роботи, не реалізуватися у професійному житті. Чим вищий рівень освіти має людина, тим менше у неї конкурентів на ринку праці і тим ширшим є у неї вибір. Освіта розширює можливості вибору людини на ринку праці, підвищує її шанси на успішну трудову реалізацію та пристойні трудові доходи і зменшує ймовірність залишитися без роботи. Таким чином, отримання високого рівня освіти стає необхідним етапом успішної професійної реалізації в сучасних умовах [21, с. 188].

Процес відновлення трудового потенціалу підприємства, в частині його освітньої складової, включає наступні фази [22]:

1. Формування трудового потенціалу відбувається в системі професійної та вищої освіти. Визначальним при цьому є рівень готовності випускників освітніх закладів до професійної діяльності.

2. Розподіл (перерозподіл) трудового потенціалу охоплює процеси працевлаштування осіб, які отримали освіту відповідного освітньо-кваліфікаційного рівня. Ефективність такого розподілу забезпечується дотриманням відповідності обійнятих випускниками посад та зайнятих робочих місць їх освіті – за її рівнем та за професійною направленістю.

3. Використання трудового потенціалу – процес ефективної реалізації в господарському процесі сформованих знань, умінь, навичок та досвіду членів трудового колективу. Специфікою названої стадії в сучасних умовах є схильність сформованого людського капіталу до морального зносу внаслідок впливу зовнішніх технологічних та інформаційних факторів. Прискорення швидкості реалізації інновацій вимагає навчання персоналу, який вже тривалий час працює на підприємстві.

Забезпечення ефективності процесів відновлення трудового потенціалу підприємств можливе за рахунок активізації взаємодії суб'єктів освітнього процесу (професійних та вищих навчальних закладів) та суб'єктів господарювання (підприємств, установ, організацій).

Висновки. Отже, значний вплив освітнього рівня на формування та використання якісних характеристик трудового потенціалу проявляється через зростання кваліфікаційного рівня та освіти економічно-активного населення, оскільки освіта розкриває в людині ділові навички, підприємливість та визначає здатність працівників приймати правильні рішення. Для підвищення рівня освітньої складової в формуванні і розвитку трудового потенціалу підприємств необхідно підвищити рівень освітньо-професійного потенціалу працівників промисловості; підвищити рівень ефективності використання наявного освітнього потенціалу, забезпечити для цього сприятливі організаційні умови; посилити мотивацію до активної трудової діяльності кожного працівника, розробити систему мотиваційних заходів, які би посилили взаємозв'язок заробітної плати, інших матеріальних та нематеріальних стимулів з інноваційною активністю; істотно удосконалити систему підвищення кваліфікації, стимулювати підприємства до регулярного оновлення знань своїх працівників; витрати підприємств на розвиток працівників кваліфікувати як інвестиції у формування людського капіталу. Подальші дослідження в даному напрямку будуть спрямовані на формування системи професійного навчання персоналу промислових підприємств за умов євроінтеграції.

Література

1. Амоша О.І. Якість трудового потенціалу та управління трудовою сферою в Україні: соціальна експертиза : монографія / О. І. Амоша, О. Ф. Новікова, В. П. Антонюк. – Донецьк : ІЕП НАН України, 2006. – 206 с.
2. Цветкова И. В. Категория « оціально-трудова » оціально с позиции теории оціально х изменений / И. В. Цветкова // Научное мнение. – 2011. – № 2. – С. 127–130.
3. Меньшикова О. И. Высшее образование как элемент формирования оціально-трудова потенциал / О. И. Меньшикова // Экономика высшего образования. – 2006. – № 4. – С. 65–73.
4. Калина А. В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффективности) / А. В. Калина. – К. : МАУП, 2001. – 312 с.
5. Генкин Б. М. Экономика и социология труда / Б. М. Генкин. – М. : Изд. группа «НОРМА–ИНФРА», 1998. – 384 с.
6. Бендасюк О. О. Особливості розвитку трудового потенціалу України в умовах переходу до інноваційної моделі економіки / О. О. Бендасюк // Регіональна економіка. – 2010. – № 1. – С. 172–177.
7. Дуда С. Т. Трудовий потенціал України: проблеми зайнятості та шляхи їх подолання / С. Т. Дуда, М. М. Івасишин // Науковий вісник НЛТУ України. – 2008. – № 18.5. – С. 125–128.
8. Завіновська Г. Т. Економіка праці : [навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл.] / Г. Т. Завіновська. – К. : КНЕУ, 2003. – 300 с.
9. Васильченко В.С. Управління трудовим потенціалом / В.С. Васильченко, А.М. Гриненко, О.А. Грішнова, Л.П. Керб. – К. : КНЕУ, 2005. – 328 с.

10. Меньшикова О. И. Высшее образование как элемент формирования социально-трудового потенциала / О. И. Меньшикова // Экономика высшего образования. – 2006. – № 4. – С. 65–73.
11. Про освіту : закон України від 22.03.96 № 96/96-ВР. – К., 1996. – Т. 1. – С. 414–415.
12. Дарійчук Л. Система освіти в Україні: реформування чи оновлення? / Л. Дарійчук // Вища школа. – 2004. – № 1. – С. 29.
13. Грищенко І.М. Освіта та професійна підготовка фахівців ц світлі евро інтеграційних процесів / І.М. Грищенко // Економіка та актуальні проблеми економіки. – 2010. – № 7(109). – С. 56–61.
14. Формирование общества, основанного на знаниях. Новые задачи высшей школы / [пер. с англ.]. – М. : Весь мир, 2003. – 232 с.
15. Ільч Л. М. Взаємодія ринків праці та освіти: сутність, характерні риси та модель функціонування / Л. М. Ільч // Економіка та держава. – 2017. – № 4. – С. 69–74.
16. Кобець А. С. Роль держави у функціонуванні ринку освітніх послуг [Електронний ресурс] / А. С. Кобець // Державне управління: удосконалення та розвиток. – 2011. – № 8. – Режим доступу : <http://www.dy.nayka.com.ua/index.php?operation=1&iid=308>
17. Гринкевич С.С. Формування системи та структурування інституційного забезпечення реалізації державної політики розвитку і використання трудового потенціалу України / С.С. Гринкевич, Р.Л. Лупак, Ю.В. Васильків // Бізнес Інформ. – 2015. – № 7. – С. 67–72.
18. The Global Competitiveness Report 2015–2016 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www3.weforum.org/docs/GCR2017–2018/05FullReport/TheGlobalCompetitivenessReport2017–2018.pdf>
19. Про професійний розвиток працівників : закон України від 12.01.2012 № 4312–VI // Відомості Верховної Ради України. – 2012. – № 39. – Ст. 462.
20. Праця України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/Arhiv_u/11/Arch_pu_zb.htm
21. Граматович Ю. В. Вплив сучасної системи освіти на формування якісних характеристик трудового потенціалу регіону / Ю. В. Граматович // Університетські наукові записки. – 2012. – № 2. – С. 297–302.
22. Волкова О. В. Ринок праці : навч. посіб. / О. В. Волкова. – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 624 с.

References

1. Amosha O.I. Yakist trudovoho potentsialu ta upravlinnia trudovoiu sferoiu v Ukraini: sotsialna ekspertyza : monohrafiia / O. I. Amosha, O. F. Novikova, V. P. Antoniuk. – Donetsk : IEP NAN Ukrainy, 2006. – 206 s.
2. Cvetkova I. V. Kategoriya «socialno-trudovoy» potentsial s pozicii teorii strukturnykh izmenenij / I. V. Cvetkova // Nauchnoe mnenie. – 2011. – № 2. – S. 127–130.
3. Menshikova O. I. Vysshee obrazovanie kak element formirovaniya socialno-trudovogo potentsiala / O. I. Menshikova // Ekonomika vysshego obrazovaniya. – 2006. – № 4. – S. 65–73.
4. Kalina A. V. Organizatsiya i oplata truda v usloviyah rynka (aspekt effektivnosti) / A. V. Kalina. – K. : MAUP, 2001. – 312 s.
5. Genkin B. M. Ekonomika i sociologiya truda / B. M. Genkin. – M. : Izd. gruppy «NORMA–INFRA», 1998. – 384 s.
6. Bendasiuk O. O. Osoblyvosti rozvytku trudovoho potentsialu Ukrainy v umovakh perekhodu do innovatsiinoi modeli ekonomiky / O. O. Bendasiuk // Rehionalna ekonomika. – 2010. – № 1. – S. 172–177.
7. Duda S. T. Trudovyi potentsial Ukrainy: problemy zainiatosti ta shliakhy yikh podolannia / S. T. Duda, M. M. Ivasyshyn // Naukovyi visnyk NLTU Ukrainy. – 2008. – № 18.5. – S. 125–128.
8. Zavinovska H. T. Ekonomika pratsi : [navch. posib. dlia stud. vyshch. navch. zakl.] / H. T. Zavinovska. – K. : KNEU, 2003. – 300 s.
9. Vasylichenko V.S. Upravlinnia trudovym potentsialom / V.S. Vasylichenko, A.M. Hrynenko, O.A. Hrishnova, L.P. Kerb. – K. : KNEU, 2005. – 328 c.
10. Menshikova O. I. Vysshee obrazovanie kak element formirovaniya socialno-trudovogo potentsiala / O. I. Menshikova // Ekonomika vysshego obrazovaniya. – 2006. – № 4. – S. 65–73.
11. Pro osvitu : zakon Ukrainy vid 22.03.96 № 96/96-VR. – K., 1996. – Т. 1. – С. 414–415.
12. Dariichuk L. Sistema osvity v Ukraini: reformuvannia chy onovlennia? / L. Dariichuk // Vyscha shkola. – 2004. – № 1. – S. 29.
13. Hryshchenko I.M. Osvita ta profesiina pidhotovka fakhivtsiv ts svitli yevro intehratsiinykh protsesiv / I.M. Hryshchenko // Ekonomika ta aktualni problemy ekonomiky. – 2010. – № 7(109). – S. 56–61.
14. Formyrovanye obshchestva, osnovannoho na znaniyah. Novyye zadachy vysshei shkoly / [per. s anhl.]. – M. : Ves myr, 2003. – 232 s.
15. Ilich L. M. Vzaiemodiia rynkiv pratsi ta osvity: sutnist, kharakterni rysy ta model funktsionuvannia / L. M. Ilich // Ekonomika ta derzhava. – 2017. – № 4. – S. 69–74.
16. Kobets A. S. Rol derzhavy u funktsionuvanni rynku osvitnikh posluh [Elektronnyi resurs] / A. S. Kobets // Derzhavne upravlinnia: udoskonalennia ta rozvytok. – 2011. – № 8. – Rezhym dostupu : <http://www.dy.nayka.com.ua/index.php?operation=1&iid=308>
17. Hrynkevych S.S. Formuvannia systemy ta strukturuvannia instytutsiinoho zabezpechennia realizatsii derzhavnoi polityky rozvytku i vykorystannia trudovoho potentsialu Ukrainy / S.S. Hrynkevych, R.L. Lupak, Yu.V. Vasylikiv // Biznes Inform. – 2015. – № 7. – S. 67–72.
18. The Global Competitiveness Report 2015–2016 [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : <http://www3.weforum.org/docs/GCR2017–2018/05FullReport/TheGlobalCompetitivenessReport2017–2018.pdf>
19. Pro profesiinyi rozvytok pratsivnykiv : zakon Ukrainy vid 12.01.2012 № 4312–VI // Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy. – 2012. – № 39. – St. 462.
20. Pratsia Ukrainy [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/Arhiv_u/11/Arch_pu_zb.htm
21. Hramatovych Yu. V. Vplyv suchasnoi systemy osvity na formuvannia yakisnykh kharakterystyk trudovoho potentsialu rehionu / Yu. V. Hramatovych // Universytetski naukovy zapysky. – 2012. – № 2. – S. 297–302.
22. Volkova O. V. Rynok pratsi : navch. posib. / O. V. Volkova. – K. : Tsentri uchbovoi literatury, 2007. – 624 s.

Рецензія/Peer review : 21.08.2019

Надрукована/Printed : 03.09.2019
Рецензент: д. е. н., проф. Нижник В. М.