

процеси інвестиційного забезпечення технологічного оновлення підприємств повинні бути керованими, виваженими і економічно виправданими ефективними з точки зору витрат ресурсів, часу й кінцевих результатів.

#### ***Список використаних джерел:***

1. Петрук О. М. Управління ризиками сек'юритизації інвестиційних фондів / О. М. Петрук, О. С. Новак // Облік і фінанси. - 2012. - № 2. - С. 86-90.
2. Ліпич Л. Г. Розвиток системи управління якістю продукції машинобудівних підприємств : монографія / Л. Г. Ліпич, Н. В. Геліч ; Волин. нац. ун-т ім. Лесі Українки. - Луцьк : РВВ Волин. нац. ун-ту ім. Лесі Українки, 2010. - 199 с.
3. Балан О. С. Прийняття інвестиційних рішень в інвестиційному менеджменті: монографія / О. С. Балан, С. В. Філіппова – Донецьк: Вид-во «Ноулідж», 2013. – 371 с.

**Шостак Л.**, к.е.н., доцент кафедри економіки, безпеки та інноваційної діяльності підприємства  
**Мацюк І.**, студентка  
Східноєвропейський національний університет  
ім. Лесі Українки, м. Луцьк, Україна

### **ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

Сучасний трудовий потенціал України не відповідає потребам сучасного економічного розвитку країни. Великі втрати трудового потенціалу через ранню смертність, поганий стан здоров'я населення, військові дії на Сході країни, трудова міграція працездатного населення за кордон, високий рівень прихованого безробіття, неефективна зайнятість населення, рівень заробітної плати який не відповідає ринковим цінам тощо— це далеко не повний перелік проблем, що стосуються формування та рівня трудового потенціалу України.

Основними проблемами формування трудового потенціалу варто виділити наступні:

1. Трудова міграція працездатного населення за кордон.
2. Низький рівень заробітної плати. Навіть підняття рівня мінімальної заробітної плати не дозволяє населенню країни повноцінно відтворювати затрачену робочу силу.
3. Низька демографічна база населення. На даний час спостерігаються низькі показники народжуваності та високі показники смертності населення країни, відбувається скорочення тривалості життя та відповідно загальне старіння нації.
4. Незбалансованість попиту й пропозиції робочої сили на ринку праці. Спостерігається значний дефіцит працівників робітничих професій, водночас навчальні заклади продовжують готувати фахівців престижних, але на даний час

---

професій, спеціалісти яких знаходять в надлишку. Відповідно така ситуація сама по собі спричиняє ріст безробіття в країні. Водночас відсутнє держзамовлення на спеціалістів, які потрібні на вітчизняному ринку праці.

5. Інші проблеми. До них відносяться: недостатнє забезпечення правових, економічних та соціальних гарантій для підвищення трудової активності, самостійної зайнятості, розвитку підприємницької ініціативи населення; недосконала система підготовки та перепідготовки кадрів відповідно до потреб економіки; слабкий моніторинг розвитку трудового потенціалу на коротку, середню і довгострокову перспективу; відсутність спеціальних програм з формування нової трудової свідомості населення, орієнтованої на високопродуктивну, кваліфіковану, відповідальну працю в умовах конкурентного ринкового середовища [2].

Характерною ознакою сучасних процесів можна вважати те, що підприємства втрачають здатність контролювати стан власного трудового потенціалу та механізми його формування й використання. Зниження обсягів виробництва, низький рівень заробітної плати та заборгованості у її виплаті призводять до зниження професійно-кваліфікаційного рівня персоналу, його морального й інтелектуального потенціалів, що гальмує здійснення реструктуризації виробництва, освоєння передових технологій та виробництва конкурентоспроможної продукції [1, с. 107].

Варто виділити наступні можливі заходи підвищення ефективності формування та використання трудового потенціалу вітчизняними підприємствами:

- введення та постійне використання матеріального та соціального стимулювання роботи працівників, а відповідно й підвищення рівня якості та продуктивності праці;

- немає необхідності приймати нових працівників, а звільняти наявних. Ефективніше залучити існуючий персонал до навчання та підвищення кваліфікації;

- виходячи з позиції, що кожний працівник має право на отримання заробітної плати не нижчої, ніж мінімальна в державі встановити рівень оплати праці на такому рівні, який би відповідав ринковим стандартам й давав можливість на достойне життя;

- інші заходи організаційного та мотиваційного характерів.

#### ***Список використаних джерел:***

1. Вітюк Є. А. Особливості використання трудового потенціалу на підприємстві / Є. А. Вітюк, Т. І. Грінка // Наукові записки. – 2012. – Вип. 12. – Ч. 2. – С. 105–109.

2. Измайлов И. Управление трудовым потенциалом предприятия: автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05. — М., 2005.