

8. Нелепа А.Е., Вахнанен В.Д. Физиолого-гигиенические основы организации рационального питания различных групп населения: учебное пособие для студ. спец. 7.091711 «Технология питания» дневн. и заочн. форм. обуч. — Донецьк: ДонГУЗТ, 2004. — 151 с.

9. Статистичний щорічник Полтавської області за 2012 рік. [за ред. Л.В. Калашник]. Полтава.: 2013. — 400 с.

10. Статистичний щорічник України за 2010 рік. [за ред. О.Г. Осауленка]. Київ.: тов. „Август Трейд”. — 2011. — 558 с.

11. Хільчевський В.К., Осадчий В. І., Курило С. М. Основи гідрохімії: Підручник. — К.: Ніка-центр, 2012. — 312с.

Рецензент – д.е.н., професор Плаксієнко В.Я.

УДК 331.108:109.12

КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА: ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ

Михайлов О.О., аспірант

Полтавський національний технічний університет ім. Юрія Кондратюка

Стаття присвячена дослідженню сутності поняття кадровий потенціал у контексті розвитку менеджменту. Розглянуто основні поняття, які пов'язані із категорією кадровий потенціал. Проведено їх систематизацію з урахуванням процесів глобалізації в Україні.

The article is devoted to research of the essence of human potential in the context of management development. The basic concepts that are associated with the category of human resources. Held their systematization in the context of globalization processes in Ukraine.

Постановка проблеми. Розвиток підприємств будь - якої форми власності та організаційно-правової форми в умовах кризи залежить, як свідчить практика господарювання, не від рівня матеріально - технічної бази, а від компетентності і професіоналізму керівників, їх здатностей приймати ситуаційні рішення в умовах обмеженої кількості інформації, ресурсів та часу, працювати в напружених умовах, враховувати можливості факторів зовнішнього середовища, сильні сторони підприємства і стратегічні цілі.

В умовах становлення та розвитку постіндустріального суспільства в економічних дослідженнях теоретико-методологічного та практичного спрямування особлива увага стала приділятися дослідженням «інтелектуального», «людського», а іноді його ще називають, «соціального» капіталу. Науковці відзначають, що в умовах розвитку сучасного суспільства змінюються місце і роль людини у суспільно-відтворювальному процесі, що зумовлює концентрацію досліджень саме на зазначеній проблематиці. Розробка категорії «людський капітал» створює великі можливості для вивчення таких важливих проблем, як економічне зростання, розподіл доходів, місце і роль освіти у суспільному відтворенні, зміст процесу праці, мотивація та ін. Поняття «людський капітал» інтенсивно використовується світовою економічною наукою, яка гідно оцінила роль інтелектуальної діяльності та з'ясувала необхідність і

високу ефективність інвестувань у людину, а тому інтелектуальний капітал є важливою складовою кадрового потенціалу підприємства. В умовах розвитку євроінтеграційних процесів в Україні, поширення процесів глобалізації та інтернаціоналізації зростають вимоги до сутності «кадрового потенціалу» та його ролі у процесі формування стійкого розвитку національної економіки. Тому виникає необхідність дослідження поняття «кадровий потенціал» у контексті сучасних процесів, що відбуваються у суспільстві і впливають на процес управління сучасними соціально-економічними системами.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню ролі, значення та проблемам кадрового потенціалу підприємства присвячена низка наукових праць вітчизняних та зарубіжних науковців та дослідників: О.С.Федоніна, А.Я.Кібанова, Н.П.Беляцького, Л.Б.Балабанової, А.П.Градова, Т.М. Касич – Пилипенко, І.С.Шумакова та інші. Незважаючи на значну кількість наукових праць нині не існує єдиного тлумачення поняття «кадровий потенціал» та його складових, адже його розвиток залежить не тільки від об'єктивних факторів, але і низки суб'єктивних (особистісних, культурних тощо).

Постановка завдання. Метою статті є дослідження теоретичних і практичних аспектів формування кадрового потенціалу підприємств у сучасних умовах розвитку України.

Виклад основного матеріалу дослідження. Найважливішими аспектами становлення постіндустріальної економіки – процесів, які визначають сучасні тенденції суспільного розвитку, є – модернізація, глобалізація, інформатизація. Проте домінантою виступає ефективність господарювання у контексті соціальної віддачі, що є вирішальним чинником економічного розвитку. Тобто, центром соціально-економічної системи стає людина. Такий підхід активно розвивається з початку ХХст. і у менеджменті сформувався у теоріях людських відносин, які дозволяють вирішити проблеми продуктивності праці через мотивацію та обґрунтувати роль людського чинника у виробництві, а саме провідну продуктивну силу суспільного розвитку, що сприяє удосконаленню та оптимізації використання всіх інших факторів виробництва. Відбуваються суттєві трансформації і з самим людським фактором. Суспільство стало не тільки більш зацікавленим, але і залежним від розвитку потенціалу, закладеного в людині. Інтелектуальні здібності людини, її обдарованість, вміння генерувати нове знання, творчість, ініціатива, соціальні зв'язки тощо стають у наш час вирішальними стратегічними ресурсами розвитку економіки та суспільства в цілому. У результаті, на початок ХХІ ст. у менеджменті, мікро- та макроекономіці, економіці сформувалися і широко вживаються поняття «трудові ресурси», «людські ресурси», «персонал», «трудовий потенціал», «кадри», «кадровий потенціал», «робоча сила» (табл.1), які вживаються на різних рівнях аналізу суб'єктів господарювання.

**Основні категорії, які є пов'язаними з поняттям «кадровий потенціал»
[1, 4, 6, 7, 8, 12, 14]**

Поняття	Сутність
Робоча сила	сукупність фізичних і розумових здібностей людини, які вона використовує для виробництва матеріальних благ в конкретній сфері діяльності; сукупність властивостей людини, які забезпечують її здатність до праці
Людські ресурси	відповідний вид фактора виробництва, який в умовах ринку взаємодіє на принципах залежності й заміності з іншими видами ресурсів; сукупність різних якостей людей, які проявляються в процесі їх трудової діяльності
Трудові ресурси	все соціально активне населення, всі фактичні і потенційні працівники, які здатні до праці, та частина населення, яка володіє необхідним фізичним розвитком, здоров'ям, здібностями, кваліфікацією, професійними знаннями для роботи в сфері суспільно-корисної діяльності
Економічно активне населення	населення обох статей віком 15-70 років, яке займається економічною діяльністю, або шукає роботу і готове приступати до неї
Трудовий потенціал	сукупність фізичних і духовних якостей людини, що визначають можливість і межі її участі у трудовій діяльності, здатність досягти в певних умовах результатів, а також удосконалювати в процесі праці; частина потенціалу особистості, який формується на основі здібностей, освіти, виховання та життєвого досвіду
Персонал	працівники, що виконують роботу на даному підприємстві на основі відносин найму. Включає в себе постійну (постійні працівники) і змінну частини (тимчасові і сезонні працівники); основні складові трудового потенціалу організації, що являють собою сукупність працездатних працівників, які можуть працювати в організації за наявності необхідних організаційно-технічних умов
Кадри	персонал, що володіє професійною здатністю до праці, тобто має спеціальну підготовку
Людський капітал	вартість запасу здібностей, досвіду, знань, які залучені до процесу господарювання, капіталізовані на основі найму та приносять прибуток
Людський потенціал	сформований або розвинений у результаті інвестицій і накопичений людьми певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій та інших продуктивних якостей, які цілеспрямовано використовуються в тій чи іншій сфері економічної діяльності
Інтелектуальний потенціал	нагромаджений людиною та сформований на основі інвестицій у людину запас інформації, знань, творчих здібностей, який за умов включення у потік суспільного відтворення зумовлює створення інтелектуального продукту, що сприяє інноваційним перетворенням на макро - й мікрорівні та забезпечує його власнику прибуток

Таким чином, ми можемо зробити висновок, що наявність такого різноманіття базових категорій, відображає багатогранність, важливість і одночасно складність прояву людського чинника на сучасному етапі, який виник не спонтанно, а еволюційно і є одночасно об'єктом дослідження різних наукових шкіл і напрямів. Науковці відзначають, що в умовах розвитку сучасного суспільства змінюються місце і роль людини у суспільно-

відтворювальному процесі, що зумовлює концентрацію досліджень саме на зазначеній проблемі, особливо у контексті екологічних аспектів. Саме у ХХ ст. почали проявлятися не тільки позитивні наслідки людської діяльності у вигляді інновацій, але і негативні, які проявлялися у забрудненні навколишнього середовища. Тому останні 50 років сучасні науковці присвячують свої дослідження концепції ноосферного суспільства, що зароджується на сучасному етапі, але була сформована більше 150 років назад відомим вченим І.В.Вернадським, який акцентував увагу на гармонійному розвитку людини і навколишнього середовища. Ці положення закладені у сучасну концепцію «сталого розвитку», яка була вперше проголошена в 1987 році в доповіді Світової комісії з навколишнього середовища і розвитку. Згодом, 1992 року у Ріо - де - Жанейро на Всесвітній конференції з навколишнього середовища була прийнята концепція сталого розвитку в контексті глобалізації.

І.В.Вернадський зазначав, що ноосферою не може бути суспільство, яке не спроможне забезпечити гармонію з природою. Формування екогармонійної особи здатне забезпечити оптимальне взаємовідношення людини з соціальним та природним середовищем. Адже, крім того, що людина є : а) продуктом природи, природною істотою, наділена природними силами (органами відчуттів, нервами, тощо); б) закономірним результатом розвитку Всесвіту, загальнопланетарним явищем, яка продукує та реалізує у праці свою думку. В результаті взаємодії людської думки, людської природи і людської праці виникає синергетичний ефект, нова могутня сила (за Вернадським – нова геологічна сила), яка акумулює, синтезує ноосферу, її сутність [10].

Сучасна людина, яка лише як носій розуму є «людиною розумною». Але це ще не свідчить про раціонально-гуманістичний характер діяльності людей. Так, у сучасному суспільстві широко розгортаються загальноцивілізаційні рушійні тенденції, кризові ситуації, що з ХХ століття загрожують людству загибеллю. Людство повинно навчитися мислити та виробити глобальну економічну лінію поведінки в біо- та ноосфері, замінюючи пріоритет цінностей життєвих орієнтирів на морально-екологічні імперативи. Без розповсюдження морального імперативу людського розуму на біо- та ноосферу неможливе їх збереження. А це означає, що принцип коеволюції біо- та ноосфери є важливим, затребуваним ХХІ століттям актуальним необхідним світоглядним методологічним принципом людства, без реалізації якого розум підлягає небезпеці бути знищеним стихією саморегулюючої біосфери, яка не може допустити надлишковості ноосфери по відношенню до своєї природної упорядкованості [10]. Тобто, розвиток науково - методологічних основ сучасного виробництва не можливий без врахування екології, а саме впливу інноваційної складової на навколишнє середовище, яка забезпечує конкурентоспроможність сучасних соціально – економічних систем. Це підтверджують сучасні системи управління якістю різного покоління, які не тільки дозволяють формувати конкурентні переваги продукції, системи управління, але і зменшувати вплив результатів господарювання на навколишнє середовище.

Тому виникає необхідність дослідження сутності поняття «кадровий потенціал» підприємства в контексті сучасних тенденцій (табл. 2).

**Генезис поняття «кадровий потенціал» у працях сучасних науковців
[1, 2, 4, 6, 9, 11]**

Автор	Сутність поняття «кадровий потенціал»
А.П.Градов	Можливість досягнення цілей перспективного розвитку, які створюються кількісними та якісними характеристиками, якими володіє організація в певний момент часу
Н.С.Краснокутська	сукупні можливості працівників підприємства досягти поставлених ними цілей (комерційні, операційні, фінансові)
О.В.Григор'єва	сукупність наявних кадрів, які забезпечують господарську діяльність підприємства і є головною рушійною силою його функціонування
Л.Шаульська	сукупність штатних працівників, кількісні та якісні характеристики яких за відповідної мотивації та з урахуванням особливостей сільськогосподарства забезпечують можливість та здатність в умовах ринкового середовища здійснювати виробничо – господарську діяльність з максимальною результативністю
А.Б.Галицька	величина можливої участі висококваліфікованих працівників у виробництві, їх здатність до інноваційної діяльності, їх освітній, кваліфікаційний рівень, психофізіологічні характеристики, що можуть бути використані для досягнення стратегічних цілей підприємства і забезпечення конкурентоспроможності на ринку
Л.В.Балабанова	гранична величина можливої участі працівників підприємства у його діяльності з урахуванням їх компетентності, психофізіологічних особливостей, інтересів, мотивацій
В.Н.Слинько	кількісні та якісні показники кадрового ресурсу, які розкривають не задіяні можливості, сили, внутрішні закони, цінності, які можливо використовувати в кадровій роботі
В.В.Безсмертна	сукупність якісних і кількісних характеристик персоналу підприємства, які включають чисельність, склад і структуру, фізичні й психологічні можливості працівника, їхні інтелектуальні і креативні здібності, професійні знання і кваліфікаційні навички, комунікабельність і здібність до співпраці, відношення до праці та інші якісні характеристики
Касіч – Пилипенко Т.М., Дячко Т.А.	Сукупність потенційних здібностей і можливостей кадрів підприємства, які використовуються або можуть бути використані в певний момент часу, щоб забезпечити виконання завдань перспективного розвитку підприємства і досягнення його цілей

Таким чином, ми можемо зробити висновок, що кадровий потенціал підприємства – це складне, багатогранне поняття, під яким доцільно розуміти сукупність здатностей працівників, які виникають у результаті синергетичного ефекту на рівні соціально – економічної системи під час їх взаємодії, що дозволяє перетворити можливості та сильні сторони підприємства в певний момент часу у готовий та конкурентоспроможний продукт чи послугу, створити додаткову вартість, забезпечити зростання вартості підприємства та його сталий розвиток.

Кадровий потенціал підприємства відрізняється від трудового потенціалу працівника тим, що система завжди більше суми складових її частин —

індивідуальних трудових потенціалів працівників — у силу виникнення нової якості синергічного ефекту, обумовленого взаємодією складових елементів системи. Уже саме об'єднання працівників у єдиний і планомірно організований процес праці породжує ефект спільної (колективної) праці. Перевага цієї нової продуктивної сили над сумою сил працівників, що діють індивідуально (розрізнено), наочно проявилася на перших етапах широкого впровадження бригадної організації праці. Таким чином, якщо сукупність фізичних і духовних здібностей людини є основою трудового потенціалу особистості, то в основі кадрового потенціалу підприємства знаходиться соціальна, тобто «помножена», продуктивна сила, що виникає завдяки спільній діяльності різних індивідів. Тобто, укладаючи трудовий договір з індивідуальним носієм робочої сили, адміністрація підприємства оцінює здатності працівника з погляду його можливостей виконати ті завдання, що поставлені перед конкретним підприємством.

Організація повинна не просто набирати фахівців з тих, хто взагалі може і хоче працювати, їй необхідно формувати свій кадровий потенціал. Адже, внутрішня структура колективу неповторна, як немає в природі двох зовсім однакових людей, так немає абсолютно ідентичних колективів. При цьому необхідно також враховувати, що кожен працівник, володіючи трудовим потенціалом, при виконанні конкретної роботи різною мірою реалізує свої потенційні можливості. У результаті цього до складу колективної праці він може ввійти в якості певного “множника”. Якщо при об'єднанні в колектив усі конкретні трудові потенціали працівників входять до складу колективної праці як множники, то це означає, що кожен працівник вніс у спільну роботу щось більше, ніж його трудовий потенціал. З одного боку, він своєю працею спонукав інших працівників ефективніше використовувати їхній особистий трудовий потенціал, а з іншого боку — він сам випробував такий же вплив.

Необхідно зазначити, що нині деякі автори виділяють дві категорії кадрового потенціалу підприємства : зовнішній і внутрішній [13].

Внутрішній кадровий потенціал – це активні громадяни, які працюють на конкретному підприємстві, здатні до саморозвитку, просування по службі.

Зовнішній потенціал представляє собою претендентів на вакантні місця на підприємстві із числа випускників навчальних закладів, безробітних, громадян, які займаються підприємництвом без оформлення документів і які не мають спеціальної освіти, проте здібні до ініціативної діяльності.

Погоджуючись з точкою зору науковців, внутрішній кадровий потенціал виникає з моменту заключення трудового контракту, включаючи і попередню роботу по відборі кандидатів на вакантну посаду, проведення конкурсів. Він, по-перше, виражає частину соціально-економічних відносин між підприємством та працівником і в результаті трудової діяльності виступає у вигляді визначеної величини створеної вартості продукту, послуг. По-друге, характеризує здатність і можливість кадрів вирішувати питання стабільності, надійності і процвітання господарської діяльності. По-третє, потребує вкладення капіталу в професійний розвиток спеціалістів. Він виникає на базі іс-

нуючих кадрів і свідчить про наявність резерву. Крім того, наявність внутрішнього кадрового потенціалу на підприємствах гарантує збереження професійних кадрів і повернення в них інвестованих засобів з прибутком. Зовнішній кадровий потенціал за своїм змістом є джерелом розширення внутрішнього потенціалу організації [14].

Розглядаючи кадровий потенціал організації, слід враховувати, що колективи мають різні потенціали не тільки в залежності від територіального розташування, галузевої приналежності, розмірів виробництва, віку й ін., але кожне підприємство має свої особливості в джерелах і характері формування виробничого колективу, у його трудових традиціях, у сформованих взаєминах між працівниками. Структура кадрового потенціалу організації являє собою співвідношення різних демографічних, соціальних, функціональних, професійних й інших характеристик груп працівників і відносин між ними.

На практиці, кадровий потенціал представляє собою єдину систему, де внутрішня і зовнішня частини управління кадрами повинна бути збалансованою. У цьому випадку з'являється необхідність економічної доцільності капіталовкладень, пов'язаних з наймом, навчанням та можливостями працівника розкрити свій талант.

Взагалі від того, як організовано управління кадровим потенціалом, що відображається на успішності діяльності кожного працівника, залежить ефективність діяльності самої організації. Таким чином, важливим завданням щодо управління кадровим потенціалом є закріплення та розвиток персоналу. Це завдання включає в себе: раціональний розподіл посадових обов'язків; професійне і посадове просування працівників з урахуванням результатів оцінки їх діяльності й індивідуальних особливостей; регулярне підвищення кваліфікації спеціалістів; створення інших умов, що мотивують працівників до більш ефективної праці; планування кар'єри.

Таким чином, розвиток кадрового потенціалу підприємств в Україні за умов її поступової інтеграції до світового співтовариства та загальна подальша тенденція до зближення соціально-економічних систем різних країн не лише дають змогу поліпшити конкурентоспроможні позиції на вітчизняному і світовому ринках товарів та послуг, а є невід'ємною умовою його існування та реалізації кожним громадянином держави своїх прав на працю та гідне життя. Особливо такий підхід корелюється з концепцією людського розвитку, яка створювалась ПРООН (Програмою розвитку Організації об'єднаних націй) для вирішення завдань сприяння людському розвитку на міжнародному рівні. У зв'язку з цим методологія розрахунку індексу людського розвитку (ІЛР) ґрунтується на мінімальному наборі показників, за якими можна зібрати достовірні порівняльні дані по всіх країнах світу. Кожен з них покликаний кількісно виразити один з ключових напрямів (вимірів) людського розвитку (рис. 1) [7].

Такий підхід формує критерії якості управління кадровим потенціалом як на рівні підприємства, так і рівня держави. Адже, процес управління кадровим потенціалом (рис. 2) має статичний і динамічний аспект.

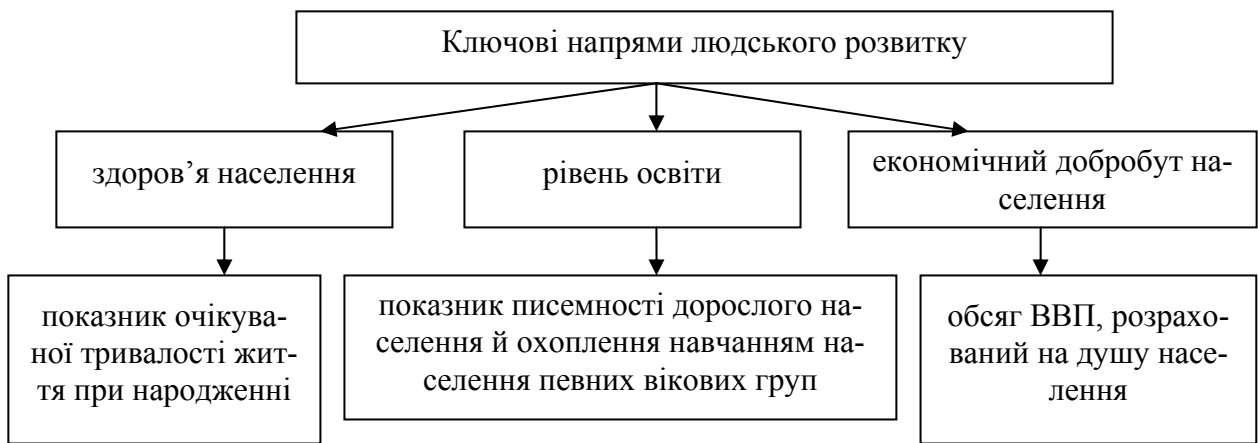


Рис.1. Ключові напрями людського розвитку за ПРООН [7]

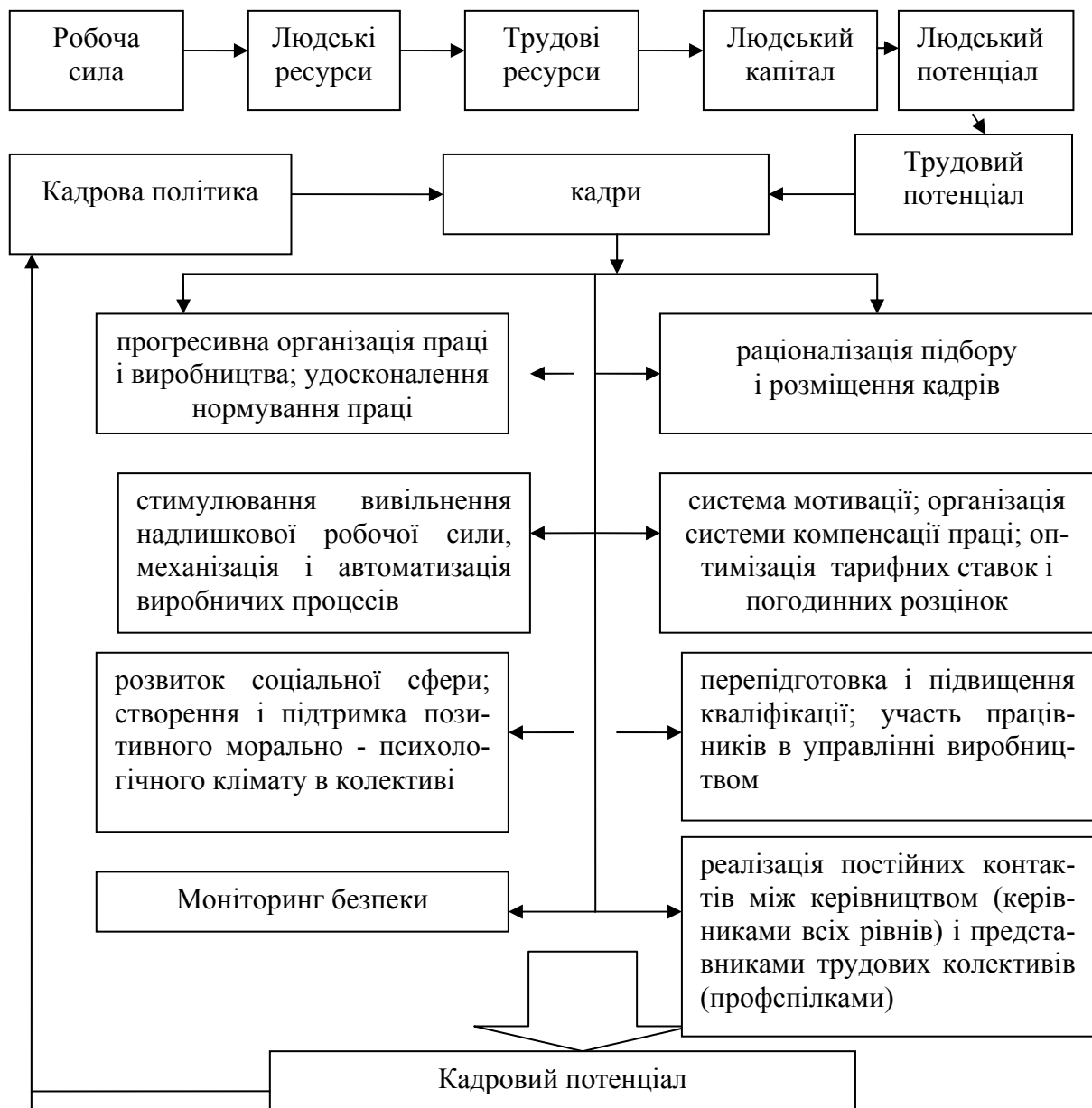


Рис. 2. Процес формування кадрового потенціалу підприємства

Зокрема, якщо ми розглядаємо кадровий потенціал як сукупність потенціалів, які дозволяють перетворити ресурси у готовий продукт в межах окремої операційної системи (статика), то з позиції динаміки – це здатність працівників до самовдосконалення, професійного розвитку, що призводить до підвищення рівня компетентності, знань та вмінь у процесі функціонування соціально – економічної системи. На нашу думку, слід зазначити, що серед науковців не існує єдиної думки щодо процесу формування кадрового потенціалу.

Тому доцільно його розглядати через призму кадрової політики підприємства, під якою слід розуміти напрям роботи з персоналом, який є задокументованим і містить вимоги, форми і методи роботи, які дозволяють своєчасно забезпечити оптимальний баланс процесів комплектування, збереження персоналу, розвитку його потенціалу відповідно до потреб підприємства, вимог діючого законодавства та стану ринку праці. Таким чином, основним підтвердженням і відображенням процесу управління кадровим потенціалом є кадрова політика підприємства.

Висновки. Отже, ми можемо зробити висновок, що саме людський чинник нині відіграє ключову роль у розвитку сучасних соціально - економічних систем, забезпечує їх технологічний розвиток через інноваційно - інвестиційну діяльність, яка дозволяє вирішувати низку нагальних проблем, але і містить загрози для майбутнього суспільства та економіки нині. Розвиток та інтенсифікація криз, зростання політичної та міжнародної нестабільності, погіршення екологічної ситуації обумовлює необхідність не тільки пошуку шляхів адаптації кадрового потенціалу в сучасних умовах, але і його активізації, щоб забезпечити не тільки процес функціонування, але і сталий розвиток національних підприємств та економіки в цілому. Тому перспективними напрямками дослідження залишається аналіз кадрового потенціалу сучасних підприємств у контексті сучасних соціально - економічних процесів.

Список використаних джерел:

1. Безсмертна В. В. Стратегічне управління кадровим потенціалом підприємства / В. В. Безсмертна // Економіка і управління. – 2007. – № 3. – С. 48 – 53.
2. Галицька У. Б. Формування та ефективність використання кадрового потенціалу / У. Б. Галицька, Д. П. Доманчук // Вісник ПДАТУ. – 2012. – № 14. – С. 72–78.
3. Гебер Н.А. До питання сутності концепту «кадровий потенціал підприємства»/ Н.А.Гебер // Вісник ОНУ імені І.І.Мечникова. – т.18.-Вип.4/1. – 2013. - с.102-105.
4. Головка Л. С. Сутність і завдання управління кадровим потенціалом підприємства / Л. С. Головка, О. О. Лукашов, А. Є. Головка // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – Запоріжжя, 2008. – № 5. – С. 33 – 39.
5. Головка, Л.С. Сутність і завдання управління кадровим потенціалом підприємства / Л.С. Головка, О.О. Лукашов, А.Є. Головка // Держава та регіони. – 2008. – №5. – С.33-39.
6. Грішнова О.А. Людський розвиток : навч. посібник. / О.А.Грішнова. – К.: КНЕУ, 2006. -308с.
7. Економіка праці [електронний ресурс]. – Режим доступу : http://proces.biz/HR/Book/Ekonomika_praci/Ekonomika_praci3.htm. – Заголовок з титулу екрану.
8. Касіч – Пилипенко Т.М. Кадровий потенціал як ключова складова конкурентної

переваги підприємства/ Т.М. Касіч – Пилипенко, Т.А. Дячко. - Бізнесінформ. - № 4. – 2011. – с.147-150.

9. Колтунович О.С. Методичні аспекти оцінки кадрового потенціалу підприємства // Україна: аспекти праці. – 2007. - №5. – С.42-47.

10. Принцип коеволюції в контексті ноосферної концепції В. Вернадського [електронний ресурс]. – Режим доступу : / <http://www.info-library.com.ua/books-text-11841.html>. – Заголовок з титулу екрану.

11. Хома Н.М. Підходи до розуміння категорії «соціальний капітал» у політичній науці / Н.М.Хома. – Вісник СевНТУ: зб. наук. пр. Вип. 145/2013. Серія: Політологія. — Севастополь, 2013.- с.35-38.

12. Шимановська – Діанич Л.М. Організаційно-економічний механізм управління розвитком підприємств та організацій споживчої кооперації України: теорія і практика : монографія / Л. М. Шимановська - Діанич, В. А. Власенко; Полтав. ун-т економіки і торгівлі. - Полтава, 2010. - 341 с.

13. Шимановська - Діанич, Л. М. Термінологічна база концепції управління людськими ресурсами [Текст] / Л. М. Шимановська - Діанич // Науковий вісник ПУСКУ. – 2007. – № 1. – С. 43–49. – (Сер. «Економічні науки»).

14. Якуба М.М. Кадровий потенціал як ключовий елемент потенціалу підприємства в умовах глобалізації/ М.М. Якуба // Науковий вісник НЛТУ України -2009.- №7 с.302-305.

Рецензент – к.е.н., доцент Галич О.А.

УДК 331.105.44

ПРОФЕСІЙНІ СПІЛКИ НА РИНКУ ПРАЦІ: МІКРОЕКОНОМІЧНІ ЗАСАДИ

*Песцова-Світалка О.С., к.е.н., доцент
Полтавська державна аграрна академія*

Стаття присвячена дослідженню теоретичних основ та практичних питань щодо місця та ролі професійних спілок на ринку праці в умовах ринкової системи господарювання.

This article is devoted to the theoretical basic and practical problems of trade unions activity on the labour force market in modern market economy.

Постановка проблеми. З метою захисту та взаємоузгодження своїх економічних інтересів суб'єкти ринку праці утворюють професійні спілки і організації роботодавців. Профспілки є важливою інституцією суспільства, яка захищає права і свободи громадян у сфері трудових відносин. Створення впливових профспілок, які здатні ефективно відстоювати інтереси працівників, є одним із невід'ємних ознак демократичної та цивілізованої держави.

Сучасний профспілковий рух в Україні перебуває на етапі становлення та пошуку свого місця в системі нових соціально-економічних та політичних відносин. Вищезазначене зумовлює необхідність теоретичного обґрунтування та дослідження практичної реалізації діяльності професійних спілок на ринку праці в Україні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми діяльності профспілок були досліджені в працях багатьох вчених, а саме: Н.Б. Болотіна,