

СЕКЦІЯ 7 - КАДРОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ АНАЛІТИЧНОЇ ТА ОБЛІКОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В НАЦІОНАЛЬНІЙ ЕКОНОМІЦІ: НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ФАХОВОЇ ПІДГОТОВКИ

КОШЛАНЬ Ю.І., студентка, НТУ «ХПІ»

ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Трудовий потенціал країни є складною соціально-економічною категорією, головним компонентом якої виступають фізичні параметри відтворення населення — природної основи трудового потенціалу. У сучасних умовах важливу роль в ефективному використанні трудового потенціалу відіграє економічна та соціальна політика держави. Її вплив на макро- і мікрорівні на ефективність суспільного виробництва здійснюється через: практичну діяльність урядових установ і державних структур; різноманітні види законодавства; фінансові заходи та стимули (податки, тарифи, фінансова підтримка великих науково-технічних і виробничих проєктів, фінансування соціальних програм, регулювання відсоткових ставок для кредитів); запровадження та контролювання економічних правил і нормативів (регулювання доходів і оплати праці, контроль за цінами, ліцензування зовнішньоекономічної діяльності); створення ринкової, виробничої та соціальної інфраструктури; макроекономічні структурні зміни тощо.

Проблеми формування і реалізації трудового потенціалу активно досліджують українські економісти, демографи: Долішній М.І., Злупко С.М., Бражко О. В, Пиц В.І., Ушенко Н.В., Покровольська М.С., Вовканич С.Й., Писаренко С.М., Пітюлич М.І., Бондар І.К., Мікловда В.П., які розробили теоретичні питання формування якості соціально-трудоного потенціалу. В дещо іншому напрямку досліджують демографічні та економічні аспекти трудового потенціалу вчені Пирожков С.І. та Богиня Д.П.

Значні наукові результати в дослідженні проблем зайнятості та ринку праці викладені в роботах Лібанової Е.М., Онікієнка В.В., Онищенко В.П., Бандура С.І., Саєнка Ю.І.

Розгляд різних наукових поглядів на трудовий потенціал дало змогу чіткіше визначити зміст цієї категорії. Трудовий потенціал –

це сукупність сформованих і нагромаджених сил, здібностей, властивостей, якостей для трудової діяльності з виробництва життєвих благ, що задовольняють потреби суспільства. Спільним у дослідженні усіх авторів можна вважати те, що у поданих вище трактуваннях поняття трудовий потенціал пріоритетне значення надається якісним параметрам людини, таким як освіта, професійна підготовка, стан внутрішніх мотивацій та прагнень.

Шляхи підвищення ефективності використання трудового потенціалу обумовлені розвитком ринкових реформ. У зв'язку з цим зупинимось на найактуальніших моментах і напрямках формування ринку праці та проблемах зайнятості.

У сучасних умовах важливу роль в ефективному використанні трудового потенціалу відіграє економічна та соціальна політика держави. Її вплив на ефективність суспільного виробництва здійснюється через: практичну діяльність урядових установ і державних структур; різноманітні види законодавства; фінансові заходи та стимули; запровадження нормативів; створення ринкової, виробничої та соціальної інфраструктури; макроекономічні структурні зміни; програми роздержавлення власності і приватизації державних підприємств; комерціалізації організаційних структур тощо.

Проте в Україні трудовий потенціал все ще використовується неефективно. Існує багато проблем, які знижують його якість.

Висока регіональна диференціація соціально-економічного розвитку визначає потенціал розвитку місцевої ініціативи та відповідальності регіональних владних структур за розвиток ринку праці. Регіони повинні мати змогу формувати довгострокові стратегії розвитку, що базувалися б на цілісному аналізі економічного та соціального потенціалу, притаманному певному регіону, включаючи спеціалізацію і виробничу орієнтацію населення.

Таким чином, основними шляхами підвищення ефективності використання трудового потенціалу є: вирішення проблем прихованого безробіття, формування ринкового механізму, створення здорового макроекономічного середовища, розробка довгострокових програм зайнятості, розвиток і підтримка регіональних ринків праці, підтримка інновацій у сфері підприємництва, переорієнтація системи професійної підготовки та ін.

Список літератури: 1. Сем'ян О.В. Чинники формування трудового потенціалу України // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. – 2010. – № 1(9). – С. 86–89. 2. О.В.Бражко Вплив людського потенціалу на соціально-економічний розвиток України // Економіка та держава.-2009.-№7.С.-29-34. 2. В.І.Пиц Відтворення людського потенціалу: теоретична концептуалізація та сучасний прагматизм // Акт. пробл. економіки.-2008.-№6.-С.187-193. 3. Н.В.Ушенко Демографічні передумови формування людського капіталу в Україні // Актуальні проблеми економіки.-2007.-№3.-С.168-174.

ЧМЕЛЬОВА О.С., к.е.н., доцент, м. Харків, НТУ «ХПІ»

ФОРМУВАННЯ КОМПЕТЕНЦІЙ АНАЛІТИЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЯК НАПРЯМ ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ФАХОВОЇ ПІДГОТОВКИ СТУДЕНТІВ ЕКОНОМІЧНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ

Сьогодні питання реформування академічного сектору України є відкритим та актуальним. Національна економіка потребує ефективного кадрового забезпечення аналітичної діяльності.

Економічні словники трактують аналітика, як фахівця, який займається аналізом даних в конкретній галузі або дослідженнями та узагальненнями в певній сфері діяльності. Він мусить досконало володіти специфічними методами аналізу, притаманними даній галузі. Оскільки суть роботи такого фахівця повністю залежить від специфіки галузі, то аналітик не є конкретним фахом. За спеціалізацією розрізняють, наприклад: фінансовий аналітик, маркетолог-аналітик, системний аналітик тощо [1].

Аналітична діяльність являє собою сукупність інформаційних процесів (збір, пошук, переробка інформації), необхідних для якісного та ефективного процесу управління [2].

Таким чином, слід зазначити, що аналітик має вміти не тільки технічно аналізувати дані в конкретній галузі, але й розуміти причинно-наслідкові взаємозв'язки змін даних, прогнозувати напрям змін даних, формувати рекомендації та пропозиції щодо вирішення виявлених проблем, покращення ситуації та розвитку певної сфери діяльності.

Отже, якщо аналітик – не є конкретним фахом, то здібності та навички аналітичної діяльності мають формуватися протягом навчання майбутнього фахівця.

Процес формування компетенцій аналітичної діяльності у майбутніх фахівців має включати наступні напрями отримання знань та практичних навичок щодо:

1. Процесу аналізу цілей управління та формування завдань