

**DIE FORMIERUNGSFAKTOREN DES ARBEITSKRÄFTEPOTENZIALS****Gladyschewa O. V., Rowenska V. V., Feditschewa V. V.**

Im Artikel wird das Wesen des Arbeitspotenzials des Unternehmens. Wichtige Aspekt es in für die Bewertung der Arbeitsleistung der Mitarbeiter definiert. Sind die Besonderheiten der Bildung und Nutzung von Arbeitskräftepotenzial berücksichtigt.

Auch in diesem Artikel sind die wichtigsten Faktoren, die auf die Bildung von Arbeitskräftepotenzial einwirken. Sind die Merkmale der Bildung von Arbeitskräftepotenzial in Deutschland und der Ukraine definiert. Sind die Richtungen für die Erhöhung der Effizienz des Prozesses der Bildung von Arbeitskräftepotenzial angeboten.

В статье рассмотрена сущность трудового потенциала предприятия. Определены ключевые аспекты оценки трудового потенциала персонала. Рассмотрены особенности формирования и использования трудового потенциала.

Также в статье представлены основные факторы, влияющие на формирование трудового потенциала. Определены особенности формирования трудового потенциала в Германии и Украине. Предложены направления повышения эффективности процесса формирования трудового потенциала.

У статті розглянуто сутність трудового потенціалу підприємства. Визначено ключові аспекти оцінки трудового потенціалу персоналу. Розглянуто особливості формування і використання трудового потенціалу.

Також у статті представлені основні фактори, що впливають на формування трудового потенціалу. Визначено особливості формування трудового потенціалу в Німеччині та Україні. Запропоновано напрямки підвищення ефективності процесу формування трудового потенціалу.

Гладышева О. В.  
Ровенская В. В.  
Федичева В. В.

ст. преп. ДГМА  
канд. экон. наук, ст. преп. ДГМА  
студент ДГМА  
Veronika8.93@mail.ru

UDC 331.108

**Gladyschewa O. V., Rowenska V. V., Feditschewa V. V.**

## **DIE FORMIERUNGSFAKTOREN DES ARBEITSKRÄFTEPOTENZIALS**

Der Erfolg von Unternehmen hängt von der Beteiligung des Menschen in den Transformationen, dem Grad der Kreativität und Initiative, der Wirksamkeit der Realisierung seines Potentials, da in den modernen Bedingungen die Kenntnisse, Fertigkeiten, Unternehmergeist, Werte und motivationale Merkmale der Individuen wichtige strategische Ressource werden.

Die objektive Basis für eine Verstärkung der Bedeutung von Fragen der Entwicklung des Arbeitsmarktpotentials dient der Einstieg in die Handlung der neuen Konzeption der Beziehungen zu der Person - Konzept des Human Resource Managements, basierend auf der Notwendigkeit der sozialen Aktivierung der Bevölkerung, Wachstum seines Beitrags zur Lösung der wirtschaftlichen, sozialen, beruflichen, familiären und persönlichen Problemen. Dieses Konzept sieht die Untersuchung von Problemen der Bildung und der effizienten Nutzung von Arbeitskräftepotential voraus.

Die Aktualität des Themas steht darin auch, dass er zurzeit geschieht, nicht so die Entwicklung, sondern die Zerstörung und der Verlust des versammelten Arbeitskräftepotentials, seine Unterauslastung.

In der heimischen wirtschaftlichen Wissenschaft wurden die Probleme der Entwicklung des Arbeitsmarktes Potenzial noch in den 70 - 80er Jahren von solchen Wirtschaftlern, wie G. P. Kolosowa, A. E. Kotljar, I. S. Maslowa, Y. G. Odegow, A. S. Pankratow, V. M. Popov, G. P. Sergejew und anderen untersucht. Trotz erhöhter Aufmerksamkeit der Kategorie «Arbeitspotential», in der Interpretation von seinem Wesen und Muster gibt es keine einheitliche Meinung. Die Untersuchungen zur Reproduktion von Arbeitskräftepotential sind, vor allem, in dem Problem der Bevölkerung und der Arbeitskräfte der Gesellschaft im Ganzen, einzelner Branchen und Unternehmen, der Verbesserung seiner Nutzung.

Management-Probleme, seine Ziele auf den verschiedenen Phasen der Reproduktion des Arbeitsmarktpotentials wurden in den Werken von L.O. Zgalat-Losinska. L.M. Ilyin, G.V. Osowska, A.S. Pankratow, M.I. Dolishniy, G. S. Wetschkanow, V. D. Puljaew untersucht [1–4].

Heute sind die Forschungen in verschiedenen Aspekten der Entwicklung des Arbeitsmarktpotentials geführt, außerdem von deutschen Gelehrten [5, 6].

Der Zweck des Artikels ist die Öffnung vom Inhalt der ökonomischen Kategorie «Arbeitspotential», der Besonderheiten der Bildung und Nutzung von Arbeitskräftepotential, die Bestimmung der wichtigsten Faktoren, die zur Bildung von Arbeitskräftepotential führen.

Das Objekt der Untersuchung ist das Studium des Arbeitspotentials. Das Subjekt der Forschung treten die Faktoren, die Merkmale und Trends der Gestaltung und Nutzung von Arbeitskräftepotential.

Theoretische und methodologische Grundlagen der Forschung waren die Werke der in- und ausländischen Wissenschaftlern im Bereich der Wirtschaft und Soziologie der Arbeit, Personal-Management.

Unter den Bedingungen des beschleunigten Tempos der Entwicklung der Wissenschaft, der Technik und der Technologien, der Globalisierung der Wirtschaftsprozesse, der Fassbarkeit des Kapitals, des breiten Sortiments der Mittel und der Gegenstände des Werkes entwickeln sich die Konkurrenzvorteile der Unternehmen infolge der wirksamen Nutzung professioneller, schöpferischen, Kommunikations- und anderer Fähigkeiten des Personals, es ist schnell, auf die Veränderungen der äußerlichen Umgebung doch zu reagieren, die innovativen Projekte in alle Sphären der Tätigkeit des Unternehmens zu erarbeiten und einzuführen, wirksam sein Produktionspotential verwal-

ten, ist es möglich nur bei Vorhandensein von den allseitig gebildeten, hochqualifizierten und mobilen Mitarbeitern wirksam, sein Produktionspotential zu verwalten [5].

Der Arbeitsprozess auf dem Unternehmen ist ein Prozess der Nutzung seines Arbeitspotentials.

Der Erfolg Das Potenzial verbindet die drei Ebenen der Beziehungen von Raum und Zeit, die in der Einheit funktionieren. Erstens, es charakterisiert die Vergangenheit, da das versammelte System der Eigenschaften verkörpert, damit sie funktionieren. Zweitens spiegelt die Gegenwart, das ist tatsächlich verwendete oder nicht mehr vorhandene Fähigkeit. Drittens, das Potenzial zielt auf die Zukunft, das heißt, sich ständig verändert, entwickelt, gewinnt neue Fähigkeiten, Eigenschaften, einschließlich der Elemente der zukünftigen Entwicklung.

Es gibt zwei grundlegende Ansätze zum Verständnis der Kategorie «Arbeitspotential»: Resource -und - Faktor Potential.

Im Rahmen von «Ressource-Ansatz» ist das Arbeitspotential mit seinen personellen Ressourcen gleichgesetzt. Das Potential hat die Merkmale der Ressourcen, die an Ort und Zeit gebunden sind. Noch ist Arbeitspotential als «geeignete Arbeitskräfte in der Einheit ihrer quantitativen und qualitativen Seiten» gemeint, wobei die quantitative Grundlage die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter und die qualitativen Grundlage die Alter-sexuelle Struktur, Fachausbildung und Mobilität ist.

Der „Faktor-Ansatz“ charakterisiert das Arbeitspotential als eine Form des persönlichen oder menschliche Faktors, wobei auch reine Verstehung der Beurteilung der Möglichkeiten der Gesellschaft in der Nutzung der Fähigkeiten der Mitarbeiter als aktives Subjekt der Produktion gemeint ist.

Kein Wunder, dass auf den führenden Unternehmen in Deutschland und anderen Ländern das Interesse an der «Strategie der gemeinsamen Aktion» wächst, die davon ausgeht, dass die erfolgreiche Entwicklung des Unternehmens erreicht werden kann, wenn die Beschäftigten selbst lernen, selbstständig zu «diagnostizieren» und ihre eigenen Probleme lösen. Ihre Key-Systems: die Bildung und die Entwicklung des Arbeitsmarktpotentials des Unternehmens; die Erhöhung der Kompetenz des Personals; die Integration von Lernen und Entwicklung in den Unternehmen, die Förderung der kreativen Tätigkeit der Arbeitnehmer. Das macht die wichtigste Forderung der kontinuierlichen Entwicklung der Mitarbeiter, d.h. eine Reihe von Veranstaltungen, die der vollständigen Offenlegung der persönlichen Fähigkeiten der Arbeitnehmer fördern und der Größe Ihrer Fähigkeit, dazu die Aktivitäten der Organisation beitragen.

Das Arbeitspotential ist ein bestimmender Faktor im Laufe der Errungenschaft des notwendigen Niveaus der Effektivität der Wirtschaftsführung und der Konkurrenzvorteile auf dem Markt für das Unternehmen. Im allgemeinen Blick charakterisiert das Arbeitspotential solche Möglichkeiten des Personals des Unternehmens, die für die Errungenschaft des konkreten Ziels seiner funktionalen Tätigkeit mobilisiert sein können.

Die Analyse der Bildung und Nutzung von Arbeitskräftepotential zeigt, dass es für die Entwicklung von verschiedenen Faktoren beeinflusst, die in den folgenden grundlegenden Bausteinen zusammengefasst werden können: demographischer, sozio-ökonomischer, organisatorischer, politischer und rechtlicher.

Der demographische Faktor ist eines der bestimmenden für eine stabile und sichere Entwicklung vom Staat und die Probleme der optimalen demographischen Entwicklung soll man als die vorrangigen Interessen des Staates als Faktor und das Ergebnis seiner Funktionsweise betrachten. Von der demographischen Merkmale der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter und Indikatoren der demographischen Entwicklung hängt die Entwicklung des Arbeitsmarktpotentials und, als Ergebnis, das Ausmaß des gesamtwirtschaftlichen nationalen Einkommens.

Das Wesen des Einflusses des demographischen Faktors auf den Umfang des Arbeitspotentials steht in der direkten Abhängigkeit des Umfanges des Arbeitspotentials von der Bevölkerungszahl, hängt vom Niveau der Geburtenzahl und der Sterblichkeit, der Eheschließungsziffer und in der umgekehrten Abhängigkeit vom Niveau der Scheidungen und der Migrationsprozesse.

Auf die Bildung der Arbeitsleistung in der Ukraine beeinflusst der Anteil der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in seiner gesamten Zahl. Immer weniger gibt es Kinder, und später, die Jugend beim Eintritt in Arbeitsalter. Als Folge dieses zusätzlichen Bedarfs an Arbeitskräften (insbesondere auf den Ersatz des austretenden) in der Zukunft erfüllt man meist durch mechanische Zunahme der Bevölkerung. Es ist vor allem die Auswirkung in der Zukunft.

Unter den planmäßigen Hauptfaktoren, beeinflussen den Prozess der Bildung des Arbeitspotentials die Entwicklung der Zusammenarbeit der Bildungseinrichtungen, der wissenschaftlichen Institute und der Unternehmen, die Entwicklung der Zusammenarbeit der staatlichen Arbeitsbeschaffungsstellen und der Unternehmen.

Sozial-ökonomische und klimatisch-geographische Faktoren haben auch erhebliche Auswirkungen auf Arbeitspotenzial des Unternehmens.

Die Bildung des qualitativen Arbeitspotentials des Landes ist ein Pfand der erfolgreichen Realisierung der Wirtschaftsreform. Das Niveau der Berufsausbildung der Fachkräfte bestimmt die Möglichkeit und die Effektivität der Lösung der Aufgaben des Sozial – Wirtschaftswachstums, und die hohe Qualifikation der Arbeiter ist eine Hauptbedingung des sozialen Schutzes der Arbeiter und der Immunität auf dem Arbeitsmarkt.

Die sozialen Faktoren haben den unmittelbaren Einfluss auf die Qualität des Arbeitspotentials, doch je höher gibt es als Niveau der Bildung, der Kultur und der Wissenschaft der Bevölkerung, desto als mehrere Möglichkeiten der Gesellschaft, die innovativen Projekte zu realisieren, die eine Vorbedingung des Wirtschaftswachstums sind, um den höheren Lebensstandard zu erreichen.

Die Bedürfnisse nach der sozialen Anerkennung ist ein höheres Niveau der Bedürfnisse des Menschen. Wenn für die Befriedigung der physiologischen Bedürfnisse die Stufe der Nutzung des Arbeitspotentials des Menschen von Minimum bis zu Maximum je nach dem Charakter und den Arbeitsbedingungen sein kann, so verwendet der Mensch für die Bedarfsdeckung in der Anerkennung der Bedeutsamkeit der erfüllten Arbeit von der Gesellschaft das Arbeitspotential maximal.

Ein wichtiger Faktor für die Gestaltung des Arbeitspotentials ist die Erreichung einer hohen Lebensqualität der Bevölkerung.

Aber zurzeit ist es nötig ein entsprechendes Niveau der Fach-, Grund- und Kulturkenntnissen, aber die Jugend hat leider keine ausreichende Kenntnisse und Fähigkeiten, deshalb soll man sie umschulen. Für uns ist es wichtig die deutsche Erfahrung. Das Potenzial an Arbeitskräften wird in Deutschland bis zum Jahr 2030 sinken. Bei einer steigenden Erwerbsbeteiligung und einer Nettozuwanderung wird von jährlich 200.000 Personen um fast 3,7 Millionen Personen auf dann nur noch 41,5 Mil. sein. Deshalb ist es erforderlich, sowohl inländische Personalreserven zu erschließen und auch attraktiv für ausländische Arbeitskräfte zu sein.

In der Basis der Erfolge der deutschen Wirtschaft liegt das hohe Niveau der nationalen menschlichen Ressourcen, basierend auf der Kultivierung in den Köpfen der Bürger der rationalen für die innovative Entwicklung der Wirtschaft Werten.

Das Bildungsniveau der Bevölkerung und die Arbeitsjugend hat eine große Bedeutung für die Bildung von Fachkräften. Im harten Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt sind qualifizierte Fachkräfte nötig, die den modernen Anforderungen entsprechen.

Die Natur-klimatischen Bedingungen leisten den wesentlichen Einfluss auf das Niveau des Arbeitspotentials. Diese Handlung erscheint, insbesondere in der Verfügbarkeit der Unterschiede des Lebensniveaus, der Erkrankungshäufigkeit, der Dauer des Berufslebens und so weiter für verschiedene Natur-Klimazonen.

#### SCHLUSSFOLGERUNG

Die Berücksichtigung der verschiedenen Faktoren, die auf Arbeitspotential einwirken, ist es erforderlich, um Gemeinsamkeiten und Entwicklungstrends der nationalen und regionalen Arbeitsmärkte festzustellen.

Die Beurteilung der Arbeitsleistung auf der heutigen Etappe hat einen mehrdeutigen Charakter. Einerseits geschieht die Verbesserung einiger qualitativen Eigenschaften:

- bildet die Arbeitsfähigkeit in einer Marktwirtschaft,
- erhöht die unternehmerische Aktivität.

Dazu in den Ländern geschehen die Prozesse, die zur Zerstörung des Arbeitspotentials bringen:

- das Tempo der Reproduktion die Bevölkerungen erhöht sich nicht,
- für die letzten Jahre wurden die Kennziffern der Gesundheit der Menschen aller Alter wesentlich verschlimmert,
- wachsen die Kennziffern des Alters der Bevölkerung, vergrößert die Verstärkung der Intensität der Arbeitsmigration unter den produktivsten in ökonomischen Beziehungen Altersgruppen wie die direkten, als auch die indirekten Verluste, die man nur bei der standfesten Erhöhung und der Qualität des Lebensdesniveaus kompensieren kann.

– Die ungenügende Finanzierung der wissenschaftlichen Sphäre bringt zu den Verlusten des wissenschaftlichen Potentials. Dazu fordert das System der Bildung, dass ein Element der Bildung des qualitativ neuen nationalen Arbeitspotentials ist, und unverzüglich modernisiert werden muss.

– Es bleibt nicht effektiv das System der professionellen Ausbildung, der Erhöhung der Qualifikation und der Umschulung der Belegschaften infolge der Abwesenheit der Prognostizierung der Nachfrage nach der Arbeitskraft und des freien Zuganges der Arbeitgeber und ökonomisch aktiver Bevölkerung zu den Informationen und über seinen laufenden Zustand.

Ein wichtiger Faktor für die Gestaltung des Arbeitspotentials ist die Erreichung einer hohen Lebensqualität der Bevölkerung. Während der Krise unsere Unternehmen achten kaum auf die Verbesserung der Effizienz der Bildung und Verwendung der Arbeitsleistung der Mitarbeiter. Aber, wie bekannt, das Funktionieren der Wirtschaft ist zyklisch. Deshalb ist nach der Verschlechterung der finanziellen Lage unweigerlich folgt die Phase der Renaissance, die nächste Runde der Entwicklung. An einer solchen Änderung der Situation muss man schon heute erinnern und darf man nicht sich die unüberlegten Entscheidungen in Bezug auf die Entlassung des Personals, die Verwendung des erzwungenen Unterbeschäftigung, Urlaub auf Initiative der Verwaltung entscheiden. Das Arbeitspotential des Unternehmens ist wesentlich einfacher zu pflegen, als in die Zukunft wiederherzustellen.

## DIE LISTE DER VERWENDETEN LITERATUR

1. Осовська Г. В. *Управління трудовими ресурсами* / Г. В. Осовська, О. В. Крушельницька. – К.: Кондор, 2003. – 224 с.
2. Згалат-Лозинська Л. О. *Економічний механізм ефективного використання трудового потенціалу за умов формування ринкових відносин: Автореф. дис. канд. екон. наук: 08.02.03/ Науково-дослідний економічний інститут.* – К., 2002. – 22 с.
3. Ільїн Л. М. *Ефективність відтворення трудового потенціалу України* / Л. М. Ільїн. – К.: Енергія плюс, 2007. – 212 с.
4. Долишній М.І. *Соціально-трудоий потенціал: теорія і практика* / М.І. Долишній, С.М. Злупко. — К.: Наукова думка, 1994. — 263 з
5. Круша П. В. *Економіка підприємства: підручник* / П. В. Круша, В. І. Подвігна, Е. М. Сердюк. – К.: Ельга-Н, КНТ, 2009. – 780 с.
6. Bernd Hof, *Europa im Zeichen der Migration. Szenarien zur Bevölkerungs- und Arbeitsmarktentwicklung in der Europäischen Gemeinschaft bis 2020*, Köln 1993. – S. 100.
7. Erika Schulz, *Migration und Arbeitskräfteangebot in Deutschland bis 2050*, in: DIW-Wochenbericht, Nr. 48/2000.