**Придатько Е.М.**

викладач,

Красноармійський індустріальний інститут

ДВНЗ «Донецький національний технічний університет», м. Покровськ

Науковий керівник – Захарова О.В., д.е.н., проф.

Черкаський державний технологічний університет

**СТАН ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ КРАЇНИ ЯК ІНДИКАТОР МОЖЛИВОСТІ ДОСЯГНЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОЦЕСУ ФОРМУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА**

Процес формування персоналу носить локальний характер, а ступінь його ефективності є чинником успішності функціонування конкретного промислового підприємства. Водночас досягти закладених у Державному бюджеті України на 2018 р. 3,0% зростання національної економіки можливо лише за умови підвищення якості використання людського потенціалу регіону і країни в цілому, для чого необхідно забезпечити умови для результативного протікання процесів формування персоналу кожного суб’єкта господарювання незалежно від його розміру й напряму діяльності. Реалізувати таку амбітну мету на практиці достатньо складно, проте можливо за однієї умови – якщо кожна людина в країні буде ефективно виконувати суспільні функції відповідно рівню її професійної компетентності, нагромадженого практичного досвіду та набутих під час безперервного процесу навчання передових знань. Прагнення до максимально повного виконання означеної умови дозволить не лише забезпечити високі темпи зростання національної економіки, а й наблизитися до розв’язання багатьох гострих для України соціальних проблем, таких як зовнішня міграція економічно активного населення, безробіття молоді, низький рівень і якість життя населення, незадовільний рівень співвідношення між народжуваністю й смертністю тощо. Тобто можна вважати, що саме результативність процесів формування персоналу окремого підприємства лежить у основі досягнення галуззю та економікою в цілому сталих тенденцій зростання та набуття ознак її оздоровлення.

Встановлено, що на процеси формування персоналу впливає значна кількість зовнішніх чинників, до яких було віднесено попит на продукцію, конкуренцію між товаровиробниками, стан економічного розвитку країни, нормативно-правове регулювання та збалансованість можливостей ринку праці та потреб виробничої сфери. Оцінити вплив одного з найбільш потужних зовнішніх чинників на процеси формування персоналу промислового підприємства – стану економічного розвитку країни – достатньо складно через його комплексність та багатоаспектність. Водночас з метою дослідження було обрано два базових показника, за динамікою яких можна робити висновки про наявність або відсутність позитивних зрушень у соціально-економічному розвитку країни – валовий внутрішній продукт і чисельність безробітного населення, рис. 1.

**Рис. 1. Динаміка валового внутрішнього продукту у цінах попереднього року та питомої ваги безробітного населення у економічно активному населенні**

**протягом 2010-2016 рр.\***

\* *Побудовано автором за даними [1; 2]*

Протягом досліджуваного періоду динаміка валового внутрішнього продукту в цілому мала позитивну тенденцію, за виключенням 2014 р. коли в країні розпочалися суспільно-політична та фінансово-економічна кризи, які негативним чином вплинули на всі сфери її життя. Одночасно загострення у наслідок кризи інфляційних процесів призвело до скорочення реального наявного доходу населення у 2014 р. порівняно із попереднім роком на 11,5%, а у 2015 р. – на 22,3% [3]. Отже можна стверджувати, що у основі зростання валового внутрішнього продукту у 2015 р. лежали виключно негативні інфляційні важелі. Водночас у 2016 р. зростання валового внутрішнього продукту на 42,0% порівняно із 2015 р. вистачило для того, щоб реальний наявний доход населення зріс на 0,8%. Проте вважати і це зростання виключно позитивною тенденцією не можна через той факт, що відсоток безробітних у економічно активному населенні країни у 2014 та 2016 рр. досяг досить високих рівнів, які не спостерігалися в Україні з 2003 р. [2]. Отже, стан економічного розвитку країни можна визначити як незадовільний, що не може відповідним чином не позначитися й на ефективності процесів формування персоналу промислових підприємств України. За таких умов для підприємства можливий цілий спектр негативних наслідків від відсутності на ринку праці талантів і до неможливості забезпечити їм гідну оплату праці. Отже керівництву слід спрямувати зусилля на розробку дієвих заходів й управлінських рішень щодо мінімізації встановленого негативного зовнішнього впливу на внутрішні процеси формування персоналу.

Список літератури

1. Основні показники ринку праці (річні дані) за 2010-2016 рр. [Електронний ресурс] / Офіційний веб-сайт Державної служби статистики України. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/.
2. Валовий внутрішній продукт у СНР-2008 за 2010-2016 рр. [Електронний ресурс] / Офіційний веб-сайт Державної служби статистики України. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/.
3. Доходи та витрати населення України [Електронний ресурс] / Офіційний веб-сайт Державної служби статистики України. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/.