

ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ УКРАЇНИ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

У статті досліджено сутність категорії "трудоий потенціал країни", що розглядається як її основний стратегічний ресурс. Особливу увагу приділено аналізу сучасних тенденцій руйнування трудового потенціалу України, шляхам формування стратегії його подальшого розвитку, а також питанням правового, фінансово-економічного, адміністративно-організаційного, кадрового та наукового забезпечення її реалізації.

Ключові слова: трудовий потенціал країни, стратегія розвитку трудового потенціалу, забезпечення реалізації стратегії розвитку трудового потенціалу країни.

В статье исследовано суть категории "трудоий потенциал страны", рассматриваемой как её основной стратегический ресурс. Особое внимание уделено анализу современных тенденций ухудшения трудового потенциала Украины, путем формирования стратегии его дальнейшего развития, а также вопросам правового, финансово-экономического, админис-тративно-организационного, кадрового и научного обеспечения её реализации.

Ключевые слова: трудоий потенциал страны, стратегия развития трудового потенциала, реализация стратегии развития трудового потенциала страны.

The article deals with the essence of category "country's employment potential" as its main strategic resource. The author pays particular attention to the analysis of modern trends of Ukrainian employment potential destruction; the ways of strategy forming of its further development; the questions of legal, finance-economic, administrative-organizing, staff and science providing of its realization.

Keywords: country's employment potential, employment potential development strategy, providing of employment potential development strategy realization.

Важливою передумовою економічного, інтелектуального, політичного розвитку будь-якої країни є її трудовий потенціал як самостійна складова фундаменту, на якому тримається суспільство, та суб'єкт суспільного розвитку, носій усіх соціальних відносин. За даними Всесвітнього банку, який дослідив 192 країни, тільки 16 % економічно-го зростання в країнах з перехідною економікою обумовлені виробничим потенціалом (обладнання, будівлі, виробнича інфраструктура), 20 % – природними ресурсами, а решта 64 % пов'язані з людським та соціальним капіталом [9]. У зв'язку з цим можна зробити висновок, що нові можливості розвитку відкриваються перед тими країнами, чий суспільний благоустрій здатний забезпечити реалізацію творчого потенціалу своїх громадян та максимально задовольнити їх потреби.

Новітня історія України, як і більшості країн пострадянського простору, показує, що проведення економічних реформ відбувається в умовах політичної боротьби різних політизованих груп, які не завжди враховують настрої та потреби населення.

Пріоритетність розвитку людських принципів обумовлює необхідність формування нового погляду на традиційні економічні категорії, пов'язані з характеристикою процесів трудової діяльності. Так, сучасні світові тенденції свідчать, що головне призначення людини як трудового ресурсу зміщується від традиційного її розгляду з позицій розвитку виробництва до людини, заради розвитку якої й здійснюється виробництво.

У цьому контексті, на нашу думку, найбільш вдалою економічною категорією, яка характеризує людину в умовах ринкової економіки, є категорія "трудова потенціал".

В Україні офіційного визнання термін "трудова потенціал" набув у 1999 р. з прийняттям Указу Президента "Про основні напрямки розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року" [7]. Згідно з цим нормативно-правовим актом трудова потенціал визначається сукупною чисельністю громадян працездатного віку, які за певних ознак (стан здоров'я, психологічні особливості, освітній, фаховий та інтелектуальний рівні, соціально-етнічний менталітет) здатні й мають намір продавати трудову діяльність. Але, на нашу думку, дане визначення трудового потенціалу досить вузьке і більш схоже на визначення традиційної категорії "робоча сила".

Поняття ж трудова потенціал відображає більш широкий спектр можливостей трудоактивного населення, та відрізняється додатковими резервами здібностей до праці, що породжуються різноманітними людськими якостями, а також результатами колективної діяльності людей.

Необхідно зазначити, що розкриття суті категорії трудова потенціал є дискусійним, адже нині не існує єдиного трактування його змісту, що пов'язано з використанням різних підходів до його визначення.

Так, науковці, які дотримуються політекономічної точки зору, В. Врублевський та М. Скаржинський, розглядають трудова потенціал у єдності з продуктивними силами, як одну з економічних форм особистісного фактору, що проходить три стадії руху: ресурсну, умов виробництва (робоча сила) та перетворення на трудовий потенціал [1].

Найбільш повно висвітлити зміст досліджуваної категорії, хоча лише на мікрорівні, вдалося представникам демографічного підходу (Р. Іванова, І. Маслов, В. Онікієнко та ін.), що визначають трудова потенціал як максимально можливу міру праці, що перебуває у розпорядженні суспільства [4; 5].

На думку представників системного підходу визначення сутності трудового потенціалу потрібно розглядати як систему, що складається з різних складових: інтелектуальної,

психофізіологічної, особистісної тощо, від ступеня узгодженості яких залежить ефективність його використання.

Найбільш повне, на нашу думку, визначення трудового потенціалу дають представники ресурсного підходу І. Бажан та В. Лич, які тлумачать трудова потенціал як економічну категорію, що характеризується кількісними та якісними показниками, величина яких залежить від характеру економічних відносин [2; 3], адже вони підкреслюють можливість зміни величини й якості трудового потенціалу під впливом чинників господарського середовища.

Метою статті є визначення сутності категорії "трудова потенціал країни", сучасних тенденцій та перспектив розвитку трудового потенціалу України.

Базуючись на результатах аналізу наукових праць, присвячених трудовому потенціалу, пропонуємо використовувати наступне тлумачення: трудова потенціал суспільства (країни) – це синтез сукупних здібностей економічно активного населення, які видозмінюються в процесі трудової діяльності та використовуються, або можуть бути використані, для створення валового внутрішнього продукту.

Ситуація у сучасній Україні свідчить про те, що за роки незалежності у населення значно зросли можливості вибору для розвитку власної особистості. Поряд з цим спостерігають наступні тенденції руйнування трудового потенціалу України [6]:

низький рівень життя населення, наявність безробіття, низька вартість національної робочої сили, не адаптованість людей до ефективного функціонування в умовах ринкових відносин;

скорочення населення працездатного віку та зростання частки старших вікових груп у його структурі;

суттєва розбалансованість попиту та пропозиції робочої сили, перенасиченість ринку праці спеціалістами окремих професій (економісти, юристи тощо);

зниження можливостей набуття якісної освіти та кваліфікації: якість професійно-освітньої підготовки трудового потенціалу та існуючої пропозиції робочої сили не відповідають сучасним вимогам ринку праці, а сфера освіти, на жаль, ще недостатньо орієнтована на кадрове забезпечення інноваційної стратегії;

погіршення стану здоров'я населення країни, а також якості безкоштовних медичних послуг, що надаються.

Ураховуючи ситуацію, що склалася, необхідно розробити чітку програму дій щодо розвитку трудового потенціалу України.

Метою стратегії розвитку трудового потенціалу є забезпечення умов для якісного формування, ефективного використання та розвитку ресурсів праці, подолання й запобігання ризиків руйнування трудового потенціалу, зростання рівня конкурентоспроможності національної робочої сили, накопичення людського капіталу, трудової, підприємницької та інноваційної активності, забезпечення можливостей трудової самореалізації людини [8].

У розробку державної стратегії розвитку трудового потенціалу має бути покладена ціла низка критеріїв як цільових, так і супровідних.

Цільові критерії визначають бажаний стан і рівень розвитку трудового потенціалу. До них належать: висока гарантія можливості зайнятості; покращення стану здоров'я населення та підвищення його освітнього, професійного і соціально-культурного рівня; висока мотивація до праці та висока культура праці; гідний рівень оплати праці та її справедлива оцінка; трудова, підприємницька та інноваційна активність; збереження трудового потенціалу в межах країни (зниження міграційного впливу кваліфікованих кадрів); відповідність трудового

потенціалу потребам економіки та цілям соціально-економічного розвитку держави.

Наявність умов для формування, збереження, реалізації та використання трудового потенціалу визначається на підставі супровідних критеріїв, а саме: якісне трудове і соціальне законодавство, яке відповідає національним потребам та міжнародним вимогам; наявність можливостей щодо здобуття якісної освіти та підвищення кваліфікації; раціональне співвідношення попиту та пропозиції на ринку праці; високий рівень соціального захисту працівників; розвиненість соціального партнерства та виробничої демократії; високий рівень якості трудового життя.

Вирішення найгостріших і найвагоміших проблем формування та розвитку трудового потенціалу в сучасних економічних умовах обумовлює необхідність визначення пріоритетних напрямів його прогресивних змін. Урахування моделі інноваційного розвитку економіки дало змогу визначити стратегічні пріоритетні напрями розвитку трудового потенціалу України:

удосконалення правової основи забезпечення розвитку трудового потенціалу;

забезпечення сприятливих соціально-демографічних умов формування трудового потенціалу;

досягнення прийняттого рівня якості трудового життя, забезпечення розвиненості соціально-трудова відносин;

узгодження концепції розвитку трудового потенціалу з демографічною, освітньою політикою та політикою охорони здоров'я;

підвищення якості освітніх програм та програм професійного розвитку населення шляхом забезпечення доступності освіти через розвиток дистанційних форм навчання, післядипломної освіти, орієнтації освіти на самостійне та креативне мислення, відповідальне прийняття рішень;

створення умов для продовження активного періоду трудового життя груп населення, що є старшими за працездатний вік;

здійснення прогнозів кількісного та якісного складу трудового потенціалу з метою забезпечення реальної потреби ринку праці у кваліфікованих спеціалістах відповідно попиту на окремі професії.

Реалізація запропонованої стратегії розвитку трудового потенціалу потребує відповідного правового, фінансово-економічного, адміністративно-організаційного, кадрового та наукового забезпечення [9].

Правове забезпечення розвитку трудового потенціалу здійснюється чинними законами та законодавчими актами України. Реалізації стратегії розвитку трудового потенціалу потребує розробки та прийняття трудового, соціального кодексів, концепції людського розвитку й забезпечення їх реалізації при розробці програм соціально-економічного розвитку України та потенціалів окремих підприємств. Основними напрямами вдосконалення правового забезпечення розвитку трудового потенціалу мають стати:

удосконалення чинного законодавства України, внесення змін і доповнень, необхідних для приведення його у відповідність до основних положень та принципів Стратегії розвитку трудового потенціалу України;

забезпечення відповідності законодавчо прийнятих трудових прав і гарантій можливостям їх реалізації;

забезпечення скоординованості змісту соціально-трудова законодавства з господарським, бюджетним, міграційним, податковим тощо; забезпечення

відповідності законодавства у сфері колективно-договірної регулювання потребам розвитку кадрового потенціалу;

забезпечення розробки змістовних та якісних складових з позицій розвитку кадрового потенціалу колективних договорів та обов'язковості їх виконання.

Економічне забезпечення розвитку трудового потенціалу визначається рівнем економічних можливостей держави, стабільністю функціонування всіх секторів економіки, наявністю сприятливих умов стимулювання процесів до розвитку трудового потенціалу. Основними напрямами вдосконалення економічного забезпечення є:

модернізація виробництва та розвитку наукомістких галузей, своєчасна зміна зношених основних засобів, застарілих та шкідливих технологій;

розширення сфер та форм прикладання праці; удосконалення з позицій розвитку кадрового потенціалу промислової, регулятивної, інноваційної та зовнішньоекономічної державної політики.

Фінансове забезпечення здійснюється через нарощування та раціональне використання фінансових ресурсів, що спрямовуються на реалізацію стратегічних пріоритетів розвитку трудового потенціалу. Основними напрямами фінансового забезпечення є:

удосконалення системи бюджетного та фінансового планування;

урахування фінансових потреб розвитку трудового потенціалу при реалізації стратегічних цілей соціально-економічного розвитку;

розробка фінансового механізму підвищення зацікавленості інвестування в людський капітал;

підвищення рівня фінансування інноваційного розвитку економіки та науково-технічного прогресу, розвитку інтелектуального потенціалу суспільства тощо.

Адміністративно-організаційне забезпечення розвитку трудового потенціалу здійснюється шляхом проведення виваженої державної політики відповідно до прийнятих законів, стратегій, концепцій тощо. Основними напрямами вдосконалення адміністративно-організаційного забезпечення є:

удосконалення стратегічного соціально-економічного планування, забезпечення вироблення обґрунтованих довгострокових і поточних завдань розвитку трудового потенціалу;

впровадження механізму державної підтримки розвитку регіонів, вирішення пріоритетних регіональних проблем, що мають загальнодержавне значення;

підвищення контролю за дотриманням вимог трудового законодавства тощо.

Кадрове забезпечення реалізується через формування висококваліфікованого кадрового складу органів державної, місцевої влади, підвищення кваліфікації держслужбовців щодо новітніх методів, засобів, інструментів управління розвитком трудового потенціалу.

Наукове забезпечення передбачає обґрунтування управлінських рішень у соціально-трудова сфері, наукову виваженість державної соціально-економічної політики, розширення фінансування й надання державної підтримки науковим установам для проведення фундаментальних і практичних досліджень з проблем розвитку трудового потенціалу, стимулювання підвищення кількості й якості наукових розробок.

Отже, реалізація стратегії розвитку трудового потенціалу України сприятиме підвищенню ефективності діяльності органів державної влади щодо адекватного реагування на загрози розвитку трудового потенціалу, забезпеченню національних інтересів, реалізації міжнародних вимог щодо умов функціонування трудового потенціалу, створенню належної демографічної бази його відтворення, підвищенню рівня соціально-економічної захищеності людини та її праці, прогресив-

них змін інтелектуального, наукового потенціалу суспільства, забезпеченню продуктивної зайнятості, підвищенню рівня трудової, підприємницької та інноваційної активності працюючих, досягненню високої якості трудового життя та забезпечення розвитку трудового потенціалу в Україні.

1. *Армстронг М.* Практика управління людськими ресурсами [Текст] : [монографія] / М. Армстронг : [перевод с англ. под ред. С. К. Мордовина]. – [8-е изд.]. – СПб. : Питер, 2004. – 687 с. 2. *Бажан І. І.* Трудовий потенціал України : формування та використання [Текст] : [монографія] / І. І. Бажан. – Донецьк : Юго-восток, 2006. – 144 с. 3. *Лич В. М.* Трудовий потенціал : теорія та практика відтворення [Текст] : [монографія] / В. М. Лич. – К. : Науковий світ, 2003. – 196 с. 4. *Маслов Е. В.* Управление персоналом предприятия [Текст] : учеб. пособ. / Е. В. Маслов, П. В. Шеметова. – М. : ИНФРА-М ; Новосибирск : НГАЭиУ, 2000. – 312 с. 5. *Оникиенко В. В.* Трудовой потенциал УССР, программно-целевое управление [Текст] / В. В. Оникиенко, Е. М. Либанова // Вестник АН УССР. – 1986. – № 1. – С. 8–12. 6. Вибрані наукові праці : у 2-х томах / С. І. Пирожков. – Т. 1 : Демографічний і трудовий потенціал. – К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2008. – 934 с. 7. Про основні напрямки розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року : Указ Президента України від 3 серпня 1999 року № 958/99 [Електронний ресурс] // Верховна Рада України : [сайт]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2154-17>. – Назва з екрану. 8. *Шаульська Л. В.* Стратегія розвитку трудового потенціалу України [Текст] : [монографія] / Л. В. Шаульська; НАН України. Ін-т економіки пром-ті. – Донецьк, 2005. – 502 с. 9. Human Development Report, 1994. – New York, Oxford : Oxford University Press, 1994.

Надійшла до редколегії 28 . 10 . 11