ОЛЕНА ЛЮБЧАК
Науковий керівник:
к.е.н., доцент Вікарчук О.І.
ЖДУ ім. Івана Франка

СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ

Серед основних причин виникнення проблеми, пов'язаної з підтриманням, відновленням і розвитком трудового потенціалу, поряд з демографічною кризою, заниженою ціною робочої сили, диспропорціями у розмірах заробітної плати, трудовою міграцією кваліфікованої робочої сили за кордон, порушенням трудових прав працівників, недоліками в системі охорони праці, наявністю нерегламентованої зайнятості населення, на державному рівні визнано– невідповідність якості робочої сили потребам сучасного ринку праці. Досвід провідних країн світу свідчить, що рівень і якість трудового потенціалу відіграють провідну роль у забезпечені стабільності та конкурентоспроможності економіки, а також є основою життєзабезпечення і стабільності у суспільстві. Це обумовлює актуальність дослідження особливостей формування трудового потенціалу і перспектив його розвитку як визначального чинника подальшого поступу України й створення умов для переходу її економіки на інноваційну модель.

Трудові ресурси – це працездатна частина населення країни, що володіє фізичним розвитком, розумовими спроможностями і знаннями, необхідними для заняття суспільно–корисною діяльністю. Трудові ресурси акумулюються протягом поколінь і зумовлюють економічну ситуацію в державі та рівень добробуту суспільства.

Трудовий потенціал країни та її регіонів – це відповідні трудові ресурси, які розглядають в єдності їх якісного й кількісного аспектів з урахуванням їх фізичних можливостей, наявних знань та професійно – кваліфікаційних навичок. Межі та структура трудового потенціалу як об'єкту вивчення досі визначені недостатньо чітко через складність, різноманітність та неоднорідність умов, що впливають на його розвиток [8, с. 422].

Складовими елементами якісної структури трудового потенціалу регіону є: інтелектуально-професійний потенціал (кваліфікаційно-освітній рівень, рівень самоосвіти); творчий (здатність до генерації нових ідей); фізичний (рівень здоров'я і фізичні здібності індивідів); мотиваційний (прагнення індивіда реалізувати весь потенціал). Тісний прямий і зворотний зв'язок цих компонент забезпечує всебічну підготовленість трудового потенціалу до сприйняття і освоєння науково-технічних досягнень, що обумовлює підвищення продуктивності праці та економічне зростання. Вагоме значення для рівня підготовки кадрів мають природжені розумові здібності, талант, якості особи. Однак, для характеристики якості трудового потенціалу першорядну вагу мають знання і рівень освіти. В цілому ж, трудовий потенціал регіону, країни в цілому формується під впливом цілого ряду факторів(демографічних, соціально – економічних, етнокультурних, екологічних та ін.), а також за певнихумов, які визначають якість життя людини (виробничі, невиробничі, духовні) [4, с 136]. Рівень розвитку та характер впливу цих факторів багато в чому визначає динаміку, склад і структуру трудового потенціалу. Вирішальним і багатогранним при цьому є зворотний вплив структури трудового потенціалу на соціально – економічнийрозвиток суспільства.

Проблема розвитку трудових ресурсів в Україні, незважаючи на певні позитивні соціально–економічні перетворення останніх років, залишається актуальною. Наявні сьогодні недоліки у цій сфері негативно позначаються на макроекономічних показниках, і, в цілому на соціально–економічній ситуації в нашій державі. Без підвищення кількісних і

якісних показників трудових ресурсів, Україна не зможе успішно конкурувати з іншими країнами, економічні системи яких мають переваги за рахунок високої якості трудових ресурсів (країни Західної Європи, США, Японія тощо), або за рахунок їх високої кількості та низької вартості (Китай, країни Південно–Східної Азії).

При формуванні трудового потенціалу, зростає роль держави як центрального інституту влади поєднанні впливу з боку: місцевих співтовариств, корпорацій, недержавних політичних інститутів, а такожнаднаціональних організацій, ринків праці (національних, регіональних, локальних). На рівні регіонуосновними соціальними механізмами нині є: забезпечення ефективної зайнятості і зниження рівня безробіття; соціальний захист економічно активної частини населення; регулювання міграції; функціонування системипрофесійної освіти, адаптованої до споживача ринку праці; соціальне партнерство, що є одночасно іекономічним механізмом, оскільки пов'язано з регулюванням ціни робочої сили. До соціальних механізмівналежить і регулювання міграції робочої сили, яка чинить значний вплив на розвиток трудового потенціалу, оскільки відтік висококваліфікованої робочої сили в інші регіони негативно впливає на розвиток трудовогопотенціалу регіону [10, с. 170].

До економічних механізмів і заходів регулювання розвитку трудового потенціалу належитьреалізація заходів, пов'язаних з розробкою, впровадженням і подальшим вдосконаленням податкової системирегулювання індивідуальних прибутків. Ефективне функціонування механізму оподаткування, заснованого набільш ліберальних принципах може стимулювати виведення господарської діяльності багатьох підприємств з «тіньової» сфери.

Ефективність зазначених механізмів регулювання розвитку трудового потенціалу сьогодні оцінюється різними аналітичними засобами, результатом чого є перманентне їх доопрацювання і вдосконалення. Крім того, при реалізації економічних і соціальних механізмів можуть виникнути суперечності в законодавчих актах, дляусунення яких потрібні адекватні зміни щодо змісту і структури інституціонального механізму.

У зв’язку з цим, сучасні методологічні підходи до розв’язання зазначених проблем базуються на принципах взаємозв’язку, взаємообумовленості і взаємозалежності економічної моделі розвитку і системизайнятості, що автоматично передбачає необхідність внесення глибоких змін у національну політику щодорозвитку трудового потенціалу, ринку праці та зайнятості держави та її регіонів. Провідні вчені-економістисхиляються до думки, що ефективна реалізація формування та розвитку трудового потенціалу суспільстваможлива за «умови створення конкурентоздатної економіки інноваційного типу» [7, с. 75], що й станекаталізатором до реалізації інноваційної моделі зайнятості.

Тому наукові дослідження з даної проблематикиздійснюються на принципах системного аналізу, збагачується методологія дослідження за рахунокекологічного, кібернетичного, інформаційного підходів до аналізу трудового потенціалу і зайнятості[2, с. 7], поглиблюються існуючі теорії інновацій внаслідок розширення нових якостей та властивостей. Поряд з цим, окремим напрямом досліджень виступає державна трудоресурсна політика з визначенням заходів, спрямованихна сприяння самозайнятості та підтримку підприємницької ініціативи, ринкову орієнтацію та професійне навчання тимчасово незайнятого населення.

Поширеним інструментом регулювання зайнятості населення таринку праці, розвитку трудового потенціалу стали державні та регіональні програми, що розробляються нарізних ієрархічних рівнях управління, оскільки забезпечити національну економіку кваліфікованими кадрами йзбалансувати попит і пропозицію робочої сили на ринку праці з урахуванням пріоритетних напрямів розвиткуукраїнської економіки можливо лише об’єднавши і скоординувавши зусилля центральних і місцевих органіввиконавчої влади, роботодавців та представників освітньої галузі. Однак, відсутність прогнозування назагальнодержавному та галузевому рівнях значно

ускладнює визначення потреби у підготовці фахівців різного професійного спрямування, удосконалення мережі навчальних закладів та їх перепрофілювання, спеціалізацію.

Підсумовуючи викладене вище, можна зробити низку принципово важливих висновків. Перш за все, на сучасному етапі розвитку національної економіки, держава залишається важливим суб'єктомрегулювання розвитку трудового потенціалу. Активна політика держави на ринку праці, її гнучкість таефективність є важливими, а в окремих випадках – головними важелями інноваційного спрямування цьогорозвитку. По – друге, існуюча ситуація значною мірою вплинула на характер наукових розробок зтрудоресурсної проблематики, однак сегмент невивченості є дуже значним й вони переважно спрямовуються наконстатацію факту економічного спаду, а не на формування стратегій розвитку. По-третє, незважаючи наполівекторність думок та підходів, основу державної політики розвитку трудового потенціалу, ринку праці, зайнятості визначатиме інноваційний компонент, оскільки їх інноваційний розвиток є основним важелемпідвищення економічної активності і переходу національної економіки на інноваційну модель розвитку.

Список використаних джерел

1. Інноваційна стратегія українських реформ / [Гальчинський А. С., Геєць В. М., Кінах А. К., Семиноженко В. П.]. – К. : Знання, 2002. – 336 с.
2. Кінах А. Стан та перспективи професійного розвитку трудового потенціалу України/ А. Кінах// Вищашкола. – 2005. – №2. – С. 5–15.
3. Кочетков В. В. Социальноегосударствокакантикризисная парадигма в США/ В. В. Кочетков// США– Канада. Экономика, политика, культура. – 2009. – №9. – С. 49–59.
4. Левченко О. М. Якість трудового потенціалу регіону : [монографія] / Олександр Миколайович Левченко. – Кіровоград: «КОД», 2002. – 136 с.
5. Ніколаєнко С. Роль освіти у формуванні та розвитку трудового потенціалу України/ С. Ніколаєнко// Вища школа. – 2005. – №2. – С. 16–21.
6. Онікієнко В. В. Інноваційна парадигма соціально-економічного розвитку України / Онікієнко В. В., Ємельяненко Л. М., Терон І. В. ; за ред. В. В. Онікієнка. – К. : РВПС України НАН України, 2006. – 480 с.
7. Терон І. Інноваційні імперативи відтворення трудоресурсного потенціалу в умовах переходу доекономіки знань/ І. Терон// Вчені записки Університету«КРОК». – К., 2009. – Вип. 20. – Т. ІІ. – С.99–109.
8. Трудовий потенціал і зайнятість: теоретичні основи та регіональні особливості [Долішний М. І., Злупко С. М., Бондар І. К., Бідак В. Я. та ін.] / НАН України, Інститут регіональних досліджень НАН України. – К., 1997. – 422с.
9. Трудовий потенціал, зайнятість і ринок праці (теорія і практика) / [Долішній М. І., Злупко С. М., Злупко Т. С., Токарський Т. Б.] ; відп. ред. М. І. Долішній– Львів: ІРД НАН України, 1997. – 340 с.
10. Шаульська Л. В. Концептуальні основи розвитку трудового потенціалу / Лариса Володимирівна Шаульська// Демографія та соціальна економіка. – 2005. – №1. – С.166–177.
11. Якість трудового потенціалу та управління трудовою сферою в Україні: соціальна експертиза / [Амоша О. І., Новикова О. Ф., Антонюк В. П. та ін.]. – Донецьк: ІЕП НАН України, 2006. – 208 с.