

Джерела та література:

1. Райзберг Б. А. Сучасний економічний словник / Б. А. Райзберг, Л. Ш. Лозівський, Е. Б. Стародубцева. – 5-е вид., перероб. та доп. – М. : ИНФРА-М, 2007. – 495 с.
2. Фатхутдинов Р. А. Конкурентоспособность организации в условиях кризиса : учеб. / Р. А. Фатхутдинов. – М. : Маркетинг, 2002. – 888 с.
3. Баранівська Х. С. Стійкість підприємства як його властивість / Х. С. Баранівська // Інноваційно-орієнтовані засади максимального використання потенційних можливостей виробництва в умовах інтеграції : матеріали наук.-практ. інтернет-конф. (14-15 жовтня 2010 р.). – Тернопіль : Крок, 2010. – 221 с.
4. Мадих А. А. Моделі і методи управління загальносистемними характеристиками адаптивних виробничо-економічних систем : [Електронний ресурс] : автореф. дис. ... канд. екон. наук : спец. 08.03.02 – економіко-математичне моделювання / А. А. Мадих. – Донецьк, 2006. – Режим доступу : www.nbu.gov.ua.
5. Ячменьова В. М. Ідентифікація стійкості діяльності промислових підприємств : монографія / В. М. Ячменьова. – Сімферополь : Доля, 2007. – 384 с.
6. Азоев Г. Л. Конкурентные преимущества фирмы / Г. Л. Азоев, А. П. Челенков. – М. : ОАО "Тип "НОВОСТИ", 2000. – 256 с.
7. Шевченко Л. С. Конкурентное управление : учеб. пособие / Л. С. Шевченко. – Харьков : Эспада, 2004. – 520 с.
8. Вовчак А. В. Конкурентні переваги підприємства: сутність і класифікація / А. В. Вовчак, Р. В. Камішніков // Маркетинг в Україні. – 2005. – № 2. – С. 50-53.
9. Отенко І. П. Управління конкурентними перевагами підприємства / І. П. Отенко, Є. О. Полтавська. – Харків : Вид-во ХНУ, 2005. – 212 с.
10. Оберемчук В. Ф. Стратегія підприємств / В. Ф. Оберемчук. – К. : Вид-во МАУП, 2000. – 128 с.
11. Сетров М. Основы функциональной теории организации / М. Сетров. – Л. : Наука, 1972. – 156 с.
12. Крутов С. В. Производство + Психология : [Электронный ресурс] / С. В. Крутов. – Режим доступа : <http://psyfactor.org/lib/krutov0.htm>

Шило К.М.**УДК 346.7: 331.101.264****КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ**

Постановка проблеми. Трансформаційні процеси, які відбуваються сьогодні в усіх сферах суспільного життя України, потреби в забезпеченні її сталого розвитку настійно вимагають від українського суспільства і держави принципово нового ставлення до питання формування трудового потенціалу. Це пов'язано передусім із становленням інформаційного суспільства, потребами в інноваційно-інвестиційному розвитку країни, розбудові новітньої економіки, що базується на знаннях, забезпечення всіх сфер життєдіяльності держави кваліфікованими, творчими кадрами, необхідними для реалізації національних інтересів у контексті розвитку України як демократичної, соціальної держави з розвинутою ринковою економікою.

Оскільки сучасній економіці притаманний швидкий темп розвитку, то необхідно враховувати не лише сучасні можливості трудових ресурсів та резерви їх розвитку, а й майбутні перспективи. Тому доцільно вести мову саме про трудовий потенціал та особливості його формування як фактор ефективності його реалізації.

Аналіз основних напрямів досліджень і публікацій. Вагомий внесок щодо питань державного регулювання формування та розвитку трудового потенціалу зробили багато вчених та практиків, зокрема: І. Бажан, І. Бондар, І. Заюков, М. Геєць, А. Колот, О. Левченко, В. Лич, О. Мороз, Н. Ушенко та інші.

Мета статті – визначення основних концептуальних засад державного регулювання формування трудового потенціалу в контексті інноваційного розвитку країни.

Виклад основного матеріалу. Негативними факторами щодо процесу відтворення й нарощування якісного кадрового потенціалу держави та його розвитку, насамперед є: несприятливі соціально-економічні умови формування трудового потенціалу до досягнення людиною працездатного віку; проблеми соціально-економічної захищеності працівників; недосконалість законодавства в соціально-трудої сфері, нескоординованість його положень із господарським, міграційним, податковим, фінансово-бюджетним, цивільним законодавством тощо; небезпечне усталення тіньових трудових відносин; значний вплив економічно активного, професійно підготовленого населення за межі України; зруйнованість системи спадковості передачі трудових навичок і досвіду в багатьох галузях суспільного виробництва; неадекватнішим умовам система державного управління у цій сфері та ін.

У зв'язку з цим, сучасні методологічні підходи до вирішення зазначених проблем базуються на принципах взаємозв'язку, взаємозумовленості і взаємозалежності економічної моделі розвитку, яка автоматично передбачає необхідність внесення глибоких змін в національну політику щодо формування трудового потенціалу, ринку праці і зайнятості держави та її регіонів. Провідні вчені-економісти схиляються до думки, що ефективна реалізація формування та розвитку трудового потенціалу суспільства

можлива за умови створення конкурентоспроможної економіки інноваційного типу [1, с. 75], що і стане катализатором до реалізації інноваційної моделі зайнятості [2]. Поширеним інструментом регулювання зайнятості населення та ринку праці, формування трудового потенціалу стали державні та регіональні програми, які розробляються на різних ієрархічних рівнях управління, оскільки забезпечити національну економіку кваліфікованими кадрами та збалансувати попит і пропозицію робочої сили на ринку праці з урахуванням пріоритетних напрямів розвитку української економіки можливо лише об'єднати і скоординувати зусилля центральних і місцевих органів виконавчої влади, роботодавців та представників освітньої галузі [3, с. 25].

Відповідно до стратегії економічного і соціального розвитку України на 2004-2015 роки «Шляхом європейської інтеграції» [4, с. 13], зазначений період є визначальним у підготовці організаційних, інституційних, технологічних, матеріально-технічних передумов завершення індустріального типу та поступовий перехід до постіндустріального типу розвитку економіки України. Але, становище таких прогнозованих очікувань було ускладнено світовою економічною кризою, що не обминула й Україну. За таких обставин соціально-економічні показники розвитку держави певною мірою погіршилися.

В цих умовах основою стратегії економічного і соціального розвитку має стати реалізація державної політики, спрямованої на запровадження інноваційної моделі структурної перебудови економіки України, як високотехнологічної держави, що безпосередньо матиме вплив на реалізацію стратегії випереджального розвитку економіки, яка могла б гарантувати щорічні темпи зростання ВВП на рівні 16-17% та забезпечення на цій основі відчутного підвищення рівня життя населення [5, с. 126]. Світовий досвід засвідчує, що таке зростання є практично реальним, але лише за умови створення розгалуженої інноваційної інфраструктури на основі науково-технологічного оновлення виробництва.

Державна політика у сфері людського чинника виробництва стосується в основному розвитку трудових ресурсів потенціалу суспільства. Вона забезпечується прийняттям та реалізацією Концепції Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження та розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року, затверджена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 22 липня 2009 року №851-р [6]. Однак у ній недостатньо приділяється уваги забезпеченню економіки висококваліфікованими кадрами. Незважаючи на декілька спроб визначити засади державної кадрової політики, в Україні на сучасному етапі відсутній документ концептуального характеру, який би чітко визначив пріоритети держави у формуванні висококваліфікованих кадрів та шляхи їх реалізації, що негативно впливає на підвищення конкурентоспроможності вітчизняної робочої сили.

Суттєві причини, які перешкоджають якісному формуванню та розвитку кадрового потенціалу і спонукають до вжиття ефективних заходів щодо покращання ситуації, визначено в Стратегії державної кадрової політики на 2012-2020 роки, схваленої Указом Президента України від 1 лютого 2012 р. № 45 [7]. Це, зокрема: відсутність ефективної системи моніторингу потреб суспільства і держави у фахівців із відповідним освітньо-кваліфікаційним рівнем підготовки, недосконалість механізму формування державного замовлення на підготовку фахівців; відсутність збалансованої системи управління професійною орієнтацією молоді, об'єктивних принципів її відбору і навчання, повільні темпи впровадження сучасних технологій професійного розвитку; недостатнє застосування наукових підходів, результатів наукових досліджень при формуванні та реалізації державної кадрової політики.

За умов необхідності проведення радикальних заходів, з метою формування інноваційно-орієнтованої економіки ринкового типу адекватною є саме активна модель формування трудового потенціалу, оскільки вона може забезпечити необхідні перетворення та досягнення європейських стандартів. У зв'язку з цим для вирішення даної проблеми в контексті соціально-економічного розвитку, його активна політика має базуватись на наступних засадах [8, с. 242-251]: 1) виборі ефективної стратегії соціально-економічного розвитку зайнятості населення, яка має вирішальний вплив на оптимальне формування та відтворення трудового потенціалу; 2) забезпеченні умов для динамічного і збалансованого розвитку соціальної сфери; 3) впровадженні високих інноваційних технологій виробництва та наданні послуг за випереджальними темпами розвитку інтелектуального потенціалу; 4) застосуванні комплексного підходу до вирішення завдань формування трудового потенціалу та розвитку ринку праці; 5) організації постійного моніторингу за станом ринків праці, якістю трудового потенціалу та його відповідності потребам суб'єктів господарювання; 6) стимулюванні розвитку сучасних форм і методів підготовки кадрів, забезпеченні сприятливих фінансово-економічних умов для формування їх якісних характеристик; 7) підтримці зайнятості кваліфікованої частини трудового потенціалу для забезпечення зростання ефективності праці; 8) підпорядкуванні системи підготовки та перепідготовки персоналу пріоритетам інноваційної моделі розвитку;

9) поліпшенні охорони праці, зниженні ризику втрати здоров'я працюючих на виробництві та схемі надання соціальних послуг.

Наведені вище обставини визначають ту соціальну-економічну обстановку, на фоні якої має впроваджуватись концепція формування та підвищення якості трудового потенціалу в Україні. Дана концепція у відповідності до соціально-економічної політики має бути орієнтована як на виконання поточних завдань, які спрямовані на стабілізацію ситуації в сфері формування трудового потенціалу, так і на виконання стратегічних цілей його подальшого розвитку.

Без ефективної моделі державного регулювання процесу формування трудового потенціалу, яка буде забезпечувати формування якісного рівня кадрів для роботи у сфері інноваційної діяльності у відповідності до попиту на ринку кваліфікованої праці неможливо забезпечити інноваційний розвиток національної економіки в цілому (рис. 1).

**КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ФОРМУВАННЯ
ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ**

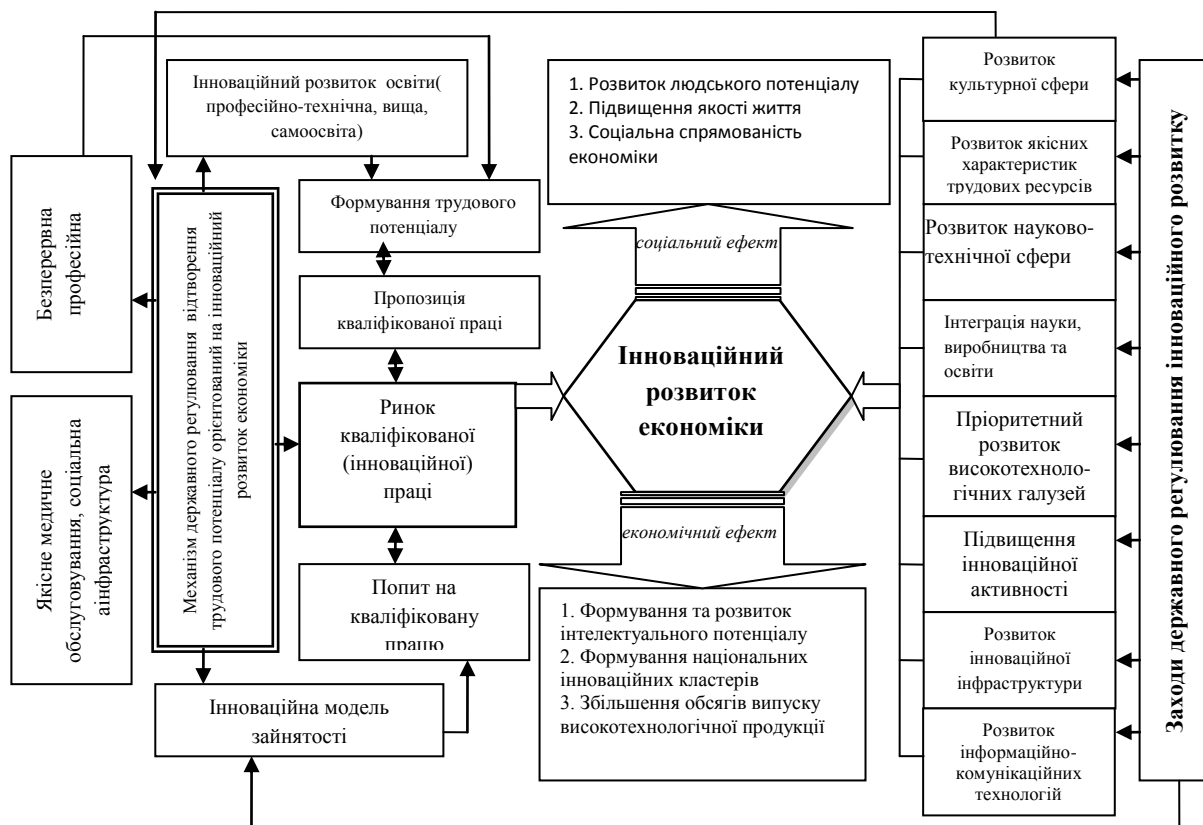


Рис. 1. Концептуальна модель державного регулювання відтворення трудового потенціалу в умовах інноваційного розвитку економіки

Джерело: [9, с. 234]

На нашу думку головною метою державного регулювання процесу формування трудового потенціалу в умовах інноваційного розвитку економіки має бути саме забезпечення інноваційно-орієнтованої моделі трудового потенціалу у фазі формування, яка дозволить забезпечити розвиток його якісних характеристик у відповідності до потреб ринку кваліфікованої праці за умов інтенсивного інноваційного розвитку економіки.

Державне регулювання трудового потенціалу являє собою дуже складний механізм, що охоплює все різноманіття аспектів об'єкта регулювання (демографічний, економічний, соціальний) та весь його відтворюючий цикл - формування, розподіл і використання. При цьому сучасний період економічного розвитку - коли по суті лише формується нова модель системи господарювання на основі тісної взаємодії підприємств різних форм власності, розвитку ринкового сектора економіки - вимагає принципового оновлення самої основи державного регулювання трудового потенціалу (рис. 2).

Державне регулювання трудового потенціалу передбачає вирішення наступних основних завдань: забезпечення науково обґрунтованого відтворення населення в цілому по країні, в окремих областях і районах; досягнення раціональної зайнятості населення, тобто створення умов, при яких задовольняється потреба людей в роботі та навчанні; забезпечення галузей і сфер народного господарства робочою силою, кількість і якість якої відповідало б реальним потребам; раціональне та ефективне використання трудового потенціалу та окремих груп населення (молоді, жінок, осіб старшого працездатного віку).

Серед основних концептуальних заходів державного регулювання формування трудового потенціалу такі як: 1) розвиток сфери освіти, забезпечення доступності якісної освіти; 2) розвиток сфер науково-технічної та інноваційної діяльності, а також інтелектуальної діяльності та власності; 3) сфера зайнятості та ринку праці фахівців з вищою освітою; 4) система підготовки та підвищення кваліфікації кадрів; 5) демографічна сфера та сфера соціального і культурного розвитку.

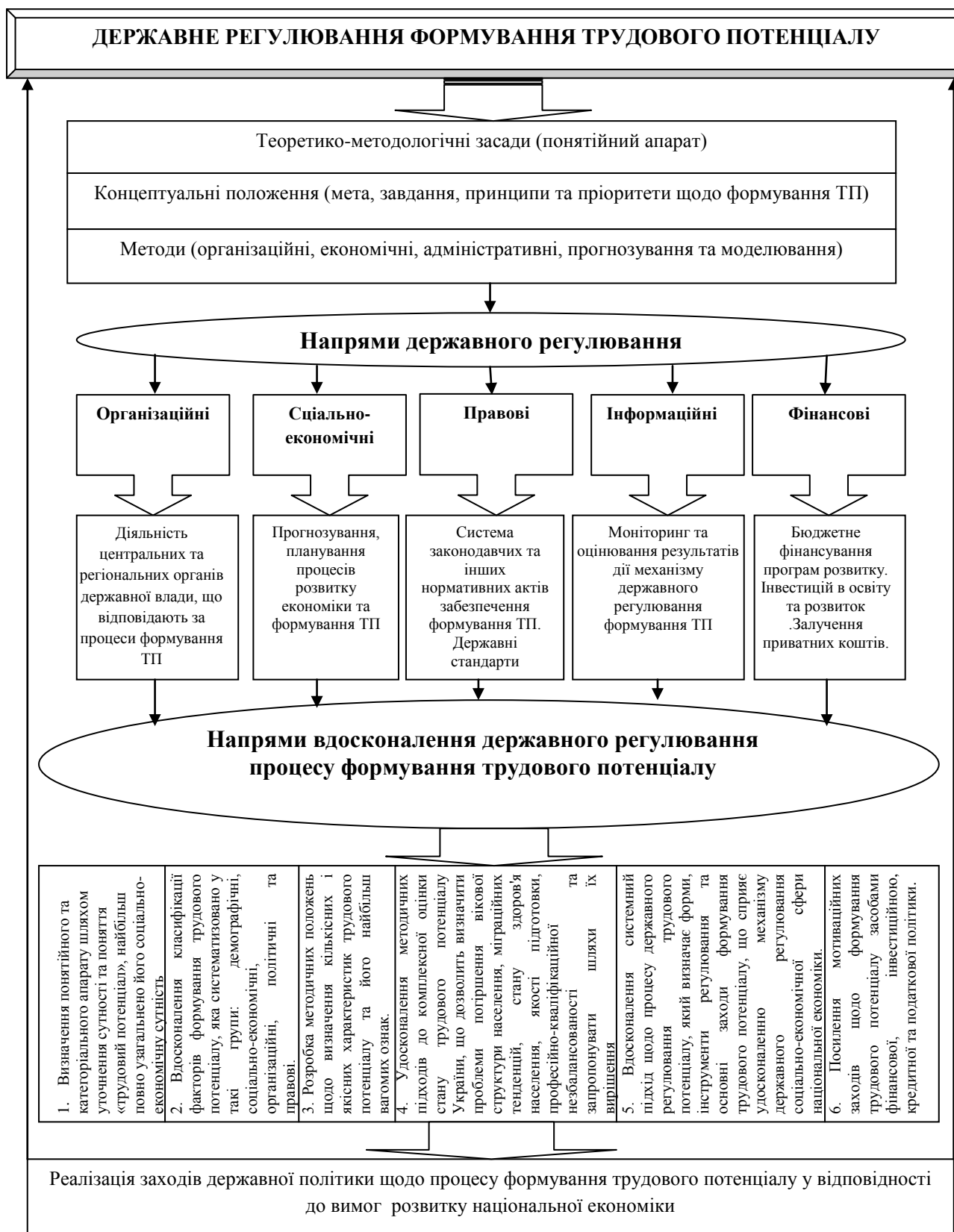


Рис. 2. Концептуальна схема державного регулювання формування трудового потенціалу

Джерело: розроблено автором

Серед основних напрямів удосконалення державного регулювання процесу формування трудового потенціалу в умовах інноваційного розвитку економіки такі як:

1. Оптимізація мережі навчальних закладів; інноваційний розвиток освіти; посилення інтеграції освіти, науки та виробництва; впровадження сучасних підходів до менеджменту якості освітніх послуг навчальних закладів; підвищення рівня фінансування освіти.

2. Залучення приватного капіталу до фінансування сфери прикладних досліджень; розвиток

інноваційної інфраструктури; створення умов для участі ВНЗ у інноваційних проектах; посилення захисту інтелектуальної власності та розвиток інститутів ринку інтелектуальної власності.

3. Прогнозування ринку праці, орієнтація механізму державного замовлення на підготовку фахівців з вищою освітою на потреби ринку праці, стимулювання попиту на кваліфіковану працю, розвиток середнього класу.

4. Формування системи професійних стандартів та національної інфраструктури системи безперервної професійної підготовки кадрів, впровадження механізму формалізації професійного досвіду та неформального навчання.

5. Поліпшення демографічної політики (зниження рівня смертності населення у працездатному віці, зменшення міграції кваліфікованої робочої сили за кордон); підвищення якості та рівня доступності медичних послуг; розвиток культурної сфери тощо.

У зв'язку з зазначеним, подальше підвищення конкурентоспроможності національного господарства за рахунок інтенсивних факторів можливе лише за умов кардинальної трансформації державної політики у сфері регулювання процесів інноваційного розвитку як самої національної економіки, так і інтенсивного якісного формування трудового потенціалу як головного носія якісних характеристик людського капіталу суспільства. Це вимагає формування відповідного механізму державного регулювання процесу формування трудового потенціалу в умовах інноваційного розвитку економіки.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Необхідно вдосконалення організаційного механізму регулювання трудового потенціалу, який складається з державних і недержавних інститутів: міністерств і відомств; місцевого самоврядування; господарських суб'єктів і сфери соціальної інфраструктури. Даний механізм, з одного боку, має бути спрямованим на забезпечення ефективного формування та розвитку трудового потенціалу із застосуванням сучасних інноваційних підходів та забезпечувати формування стійкої мотивації у самих висококваліфікованих фахівців до власного безперервного розвитку. З іншого боку, він має бути орієнтованим на створення середовища для реалізації трудового потенціалу, яке б забезпечувало „розвиваючу” реалізацію та формувало високу інноваційну культуру, а отже, і підвищувало б рівень сприйняття новацій освіченими працівниками.

Продовженням роботи має стати розробка заходів щодо реалізації стратегічних пріоритетів формування трудового потенціалу України, яка має конкретизувати державну політику у цій сфері та скоординувати функції державних органів влади щодо впровадження заходів.

Джерела та література:

1. Інноваційна стратегія українських реформ : [колективна монографія] / [Гальчинський А. С., Геєць В. М., Кінах А. К., Семиноженко В. П.]. – К. : Знання, 2002. – 336 с.
2. Кочетков В. В. Социальное государство как антикризисная парадигма в США / В. В. Кочетков // США – Канада. экономика, политика, культура. – 2009. – № 9. – С. 49–59.
3. Гринкевич С. С. Особливості нормативно-правового забезпечення функціонування трудового потенціалу в Україні / С. С. Гринкевич // Сталий розвиток економіки. – 2011. – № 6. – С. 24–30.
4. Стратегія економічного і соціального розвитку України на 2004-2015 роки. Шляхом європейської інтеграції : [авт. кол.] / [А. С. Гальчинський, М. В. Геєць та ін.]. – К.: ІВЦ Держкомстату України, 2004. – 416 с.
5. Морозов О.Ф. Ціна думки – інтелектуальний капітал : [монографія] / О. Ф. Морозов. – Донецьк : ТОВ «Юго-Восток, Лтд», 2005. – 352 с
6. Про схвалення Концепції загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року / Розпорядження Кабінету Міністрів України від 22.07.2009 року №851-р [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=851-2009-%f0>
7. Про схвалення Стратегії державної кадрової політики на 2012-2020 роки / Указом Президента України від 01.02.2012 р. № 45 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/45/2012>.
8. Стратегічні виклики XXI століття суспільству та економіці України : [в 3 т.] / т. 1: економіка знань – модернізаційний проект України ; [за ред. В. М. Гейця, В. П. Семиноженка, Б. С. Кваснюка]. – К.: Фенікс, 2007. – 550 с.
9. Левченко О. М. Професіональний потенціал : регуляторні механізми інноваційного розвитку : [монографія] / О. М. Левченко. – Кіровоград : КОД, 2009. – 375 с.