

О.П. Мельничук, к.е.н., ст. викл.
Житомирський державний технологічний університет

ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ: АКТИВІЗАЦІЯ ЙОГО РОЗВИТКУ

Викладено погляди автора щодо необхідності розширення досліджень трудового потенціалу, оцінювання його кількісних показників і якісних характеристик на особистісному, регіональному рівнях та держави в цілому задля розробки механізмів його розвитку. Існуючі на сьогодні методики оцінювання трудового потенціалу в основному побудовані на вірогіднісному підході з урахуванням зовнішніх і внутрішніх чинників. У разі оцінювання трудового потенціалу окремо взятого підприємства за найбільш прийнятною для цього виробництва методикою можуть бути відпрацьовані механізми його розвитку. Однак для держави в умовах певного знецінення ресурсного, майнового, фінансового та інших потенціалів, агресивного прояву кризових явищ, глобалізаційних процесів тощо нагальною для вирішення залишається проблема активізації розвитку якісних характеристик трудового потенціалу на усіх його рівнях. У цьому контексті важливим є використання потенційних можливостей вітчизняної освіти та науки, що наразі продовжують реформуватися, задля досягнення європейських стандартів якості, використовуючи передовий досвід інших країн. Для цього мають бути використані усі можливі важелі нормативно-правового, фінансового, управлінського та організаційного впливу.

Ключові слова: *трудоий потенціал; активізація розвитку трудового потенціалу; інноваційне поле розвитку; інтеграція освіти; науки і виробництва; соціально-економічний механізм.*

Постановка проблеми. Трудовий потенціал як економічна категорія не потребує особливого представлення, однак в останні роки проблематика його розвитку, на нашу думку, відійшла на другий план. У першу чергу це стосується його кількісних показників та якісних характеристик, тенденції зміни яких викликають певне занепокоєння через відсутність дієвого і керованого соціально-економічного механізму розвитку трудового потенціалу. Демографічні, соціальні, медико-фізіологічні та інші негаразди в державі на сьогодні спонукають значну частину економічно-активного населення щодо пошуку раціональних рішень забезпечення достойного рівня власного життя та своїх родин. Зокрема, наразі з-поміж іншого набула значного розмаху трудова та освітня міграція, що поглиблюють і так непросту ситуацію з трудовим потенціалом держави, а прогнозовані сподівання щодо переважного повернення в країну фахівців з отриманою європейською освітою та певною мірою пов'язаний з цим прогнозовано прискорений розвиток вітчизняної економіки не має під собою для цього достатньо вагомого соціально-економічного підґрунтя тощо. Вбачається, що для досягнення позитивних тенденцій розвитку економіки країни в єдиній сукупності новітніх реформаторських підходів нормативно-правового, організаційного, управлінського характеру тощо важливим, з-поміж іншого, є вирішення проблеми розвитку трудового потенціалу на усіх його рівнях шляхом активізації інтеграції освіти, університетської і академічної науки та виробництва. І це завдання має належати до пріоритетних на найближчі періоди для фундаментальних та прикладних досліджень заради досягнення позитивних рішень.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Активізацію процесів розвитку трудового потенціалу з огляду на його значущість для держави доцільно розглядати в теоретико-методологічному та практичному аспектах, як це у своїй більшості дотримувалося в наукових роботах провідних зарубіжних і вітчизняних вчених з акцентом у них на визначальній ролі людини в суспільних відносинах. Однак самі визначення економічної категорії «трудоий потенціал» навіть в оригінальному контексті [1–4] та часовій послідовності з 80-х років минулого століття до сьогодні, методики його оцінювання на різних рівнях [5–7] та інше настільки різні, що поки не дозволяють зарахувати його до розряду статистичних показників. Адже це мало б важливе значення власне задля прогнозування раціонального використання і активізації розвитку трудового потенціалу. Незважаючи на помітні неузгодженості щодо трудового потенціалу, загально визнані його кількісні показники (зокрема, статевовікові, демографічні) та якісні характеристики (освітньо-професійні, медико-психологічні тощо) постійно потребують поліпшення та покращення, як це підтверджено в наукових працях відомих вітчизняних вчених [8–10] та

низці державних документів [11, 12]. До найбільш прогресивних стратегій розвитку трудового потенціалу належать стратегії, що запропоновані зокрема в роботах [13–15] відомими науковцями, в яких особливу роль відведено освіті та університетській і академічній науці. Однак у наш час нові реалії глобального характеру вимагають суттєвих новацій у вирішенні завдань розвитку трудового потенціалу і, в першу чергу, шляхом активізації інтеграції освіти, науки та виробництва в єдиному інноваційному полі. На сьогодні такий підхід має право на увагу щодо його дослідження та обговорення отриманих результатів.

Метою дослідження є обґрунтування доцільності утворення загального інноваційного поля як сукупності умов і спроможностей для продукування наукових ідей та їх реалізації у форматі інтеграції освіти, університетської і академічної науки та виробництва задля покращання якісних характеристик трудового потенціалу

Викладення основного матеріалу дослідження. Трудовий потенціал як економічна категорія, не залежно від його трактування з позицій соціально-демографічного, політекономічного, трудоресурсного підходів, являє собою найбільш повно збалансований комплекс характеристик здібностей і спроможностей до праці осіб з економічно-активного населення, які отримали їх спадково та (або) набули в результаті навчання, наукової чи виробничої діяльності, наданні послуг. В його складі до основних належать:

- освітні характеристики – це характеристики якостей знань осіб, які здобули відповідний освітній рівень, – середню, професійно-технічну або вищу освіту;
- кваліфікаційні характеристики – це характеристики професійних умінь і навичок особи у різних сферах її діяльності, що необхідні для успішного виконання відповідних функцій робітника, бакалавра, спеціаліста, магістра чи доктора філософії;
- ділові якості – це властивості особи, необхідні та обов'язкові для успішного виконання нею роботи чи послуг (якості діяльності, якості професійного спілкування і комунікативна компетентність, якості поведінки).

Досягнення високого рівня трудового потенціалу країни можливе лише в результаті його стабільного розвитку. В широкому розумінні розвиток – це «...процес закономірної зміни, переходу від одного стану до іншого, більш довершеного; перехід від старого якісного стану до нового, від простого до складного, від нижчого до вищого» [16, с. 26]. Щодо трудового потенціалу, то його розвиток передбачає постійне покращання медико-біологічних, освітньо-кваліфікаційних, статевовікових та інших якісних характеристик осіб з економічно-активного населення як *незворотну, спрямовану та закономірну* позитивну їх зміну. На нашу думку, досягнення вагомих якісних характеристик трудового потенціалу можливе лише в результаті одночасного прояву в дії усіх зазначених змін, що дозволяє відрізнити його розвиток від будь-якого іншого тимчасового рішення. Виходячи з сучасного стану трудового потенціалу нашої держави, можна визнати нагальною необхідність активізації його розвитку. Про це свідчать і основні положення відповідних законодавчих актів держави та великої кількості наукових праць вітчизняних дослідників, в яких не лише окреслено основні напрямки розвитку трудового потенціалу, але і сформували стратегічні його принципи. Однак у вітчизняній науці бракує досліджень зовнішніх і внутрішніх чинників, що можуть активізувати розвиток трудового потенціалу на особистісному, регіональному та державному рівнях на основі принципів обґрунтованості, системності, цілеспрямованості, адекватності мети. Для цього має бути раціональною і політика держави, а її законодавчі акти – обґрунтованими і обов'язковими до виконання на усіх рівнях задля реалізації інноваційно-інвестиційної моделі економічного розвитку країни.

Історичний досвід переконливо доводить, що висока наука, якісна освіта, новітні технології та інновації завжди були ключовими чинниками розвитку суспільства. Щодо трудового потенціалу, то в умовах скорочення чисельності населення регіонів і держави в цілому їх прояв набуває ще більшої ваги. Сегментуючи стратегію управління розвитком трудового потенціалу, необхідно зокрема:

- визначити довгострокову мету і завдання розвитку та виробити напрямок дії щодо їх досягнення з урахуванням наявних для цього ресурсів;
- встановити сукупність фундаментальних і принципово важливих прикладних рішень щодо мети розвитку й засобів її досягнення;

- визначити масштаби і етапи досягнення високого рівня кількісних показників і якісних характеристик трудового потенціалу на основі прийняття довгострокової перспективи з урахуванням внутрішніх можливостей і різного роду ендогенних та екзогенних чинників тощо.

Власне наведені вище окремі етапи стратегії розвитку трудового потенціалу можуть бути використані для розробки проектів (планів) розвитку як окремих економічних категорій, так і більш складних утворень – підприємств, регіонів тощо. Такий підхід щодо стратегії розвитку містить декілька рівнів декомпонування і передбачає формування окремих її етапів. Однак навіть при багатофакторному аналізі середовища, в якому функціонує та має в майбутньому функціонувати трудовий потенціал, використання його результатів у проекті розвитку можуть давати лише наближені оцінки. Важливо отримати прогнозовані результати оптимістичного, песимістичного та найбільш імовірного сценаріїв розвитку трудового потенціалу і за принципом зворотного зв'язку керувати процесом як за вхідними, так і за вихідними параметрами.

Розвиток трудового потенціалу може відбуватись як саморозвиток, розвиток у корпоративних умовах та розвиток на рівні загальнодержавних підходів. Саморозвиток, з позицій відомих науковців, – це здатність людини самостійно шукати та сприймати необхідну інформацію і за допомогою неї впливати на рівень власних компетентностей з метою вдосконалення продукту своєї праці. Саморозвиток є складовою частиною таких категорій, як самоорганізація, саморегуляція, самореалізація, самоосвіта, самоуправління, самомотивація, самовираження, самопізнання тощо та узагальнено уособлює постійне прагнення людини розвиватися, навчатися, підвищувати свою кваліфікацію з власної ініціативи. Особа, яка володіє значною кількістю властивостей з приставкою «само» та в результаті досягла нових важливих якісних характеристик – знань, умінь та практичних навичок, – має усі можливості бути поміченою роботодавцями з найпривабливішими пропозиціями щодо роботи.

Процес саморозвитку відбувається у більшості людей протягом усього життя під впливом багатьох чинників історичного, політичного, соціального, економічного змісту, що не завжди спонукають пересічного громадянина до необхідності бути більш відповідальним за власну долю. У певний історичний період частина населення покладалася на такий бажаний соціальний захист від держави. Але можливості країни стали обмеженими і питання саморозвитку стало ще більш актуальним. Активізація саморозвитку населення вимагає свого вирішення ще й через істотне прискорення науково-технічного прогресу. Якщо знання випускників на початку ХХ століття знецінювалися за 30 років, наприкінці століття – через 10 років, то знання спеціалістів на початок ХХІ століття – за 3–5 років. Сьогодні ці тенденції ще більш динамічні, що позначилось на розвитку трудового потенціалу і, з-поміж іншого, до спаду темпів економічного розвитку підприємства, регіону та держави.

Однак, незважаючи на очевидну доцільність саморозвитку населення, в державі існують істотні перешкоди, що гальмують цей процес через недосконалу соціально-економічну політику, зменшення можливостей працівників набутти новітнього виробничого досвіду, деградацію мотиваційної сфери, істотну політичну, економічну і соціальну нестабільність у країні тощо.

Погоджуючись з більшістю положень щодо важливості саморозвитку населення держави, висловлених у наукових публікаціях, ми вважаємо його менш потужним і не для усіх можливим, порівняно з організованим розвитком трудового потенціалу на рівні окремо взятого підприємства, що здебільшого має стратегічний характер. За своєю сутністю така форма розвитку є окремою вагомою складовою кадрової політики підприємства – специфічного комплексу правил, принципів і цілей роботи з персоналом.

На провідних підприємствах успішно функціонують власні системи та програми розвитку трудового потенціалу. В цьому контексті варто наголосити на досвід Новокраматорського машинобудівного заводу (НКМЗ), Приватної Холдингової компанії «Мікрон» (м. Одеса) та інших, що сумісно з професійно-технічними та вищими навчальними закладами успішно співпрацюють задля забезпечення виробництв трудовим потенціалом з високим рівнем його якісних характеристик та важливого для вищих навчальних закладів (ВНЗ) процесу працевлаштування. Зокрема, на НКМЗ створена власна, відмінна від інших, комплексна система формування та розвитку трудового потенціалу, що містить найновіші персонал-технології та визначає політику неперервного професійного розвитку кадрового складу, формування і розвитку інтелектуального потенціалу, управління знаннями на основі реалізації стратегії прискореного еволюційного розвитку підприємства з метою створення інтелектуальної елітної організації, що самонавчається, для досягнення конкурентоспроможного виробництва світового рівня.

На сьогодні вкрай деформована професійно-кваліфікаційна структура в багатьох випадках не відповідає потребам вітчизняних виробництв. Кадрові ризики підприємств у зв'язку з помітним дефіцитом робочої сили постійно посилюються, а укомплектованість окремих із них залишається неповною. З огляду на реальні тенденції розвитку трудового потенціалу низки раніше провідних підприємств, можна прогнозувати ускладнення в кадровому забезпеченні в найближчі періоди, адже якщо в його складі значна частка осіб, які старші за 45–50 років, а робочі місця непривабливі для молоді (низька заробітна плата, несприятливі умови праці тощо) і підприємство не займається власною модернізацією, то можуть бути непередбачувані наслідки для його майбутнього. Адже кількості молоді, яка вступає в трудове життя, не вистачить навіть на просте заміщення працюючих передпенсійного і пенсійного віку, а це, за офіційною статистикою, – більшість нині зайнятих в економіці. Складніше за все буде забезпечити втрати робітників фізичної праці – групи кваліфікованих робітників індустріальних галузей економіки та сільського господарства. Це стосується, певною мірою, і нині успішних в фінансово-економічному відношенні підприємств, які можуть відчувати труднощі з кадровим забезпеченням і не лише за робітничими професіями в найближчі 10–15 років. Як вихід – підвищення ефективності праці на основі модернізації економіки з великою складовою інноваційних технологій, що передбачає необхідність ефективних кроків у розвитку трудового потенціалу підприємств.

Не зважаючи на вагомість саморозвитку та розвитку трудового потенціалу засобами і методами, що культивуються на провідних підприємствах держави, розвиток трудового потенціалу найбільш ефективний під час навчання в закладах професійної та вищої освіти. Однак на сьогодні потребують корекції усі процеси підготовки задля активізації розвитку трудового потенціалу країни. Важливим моментом є вдосконалення системи навчання, підвищення кваліфікації та перепідготовки робочої сили, що викликано такими причинами, як швидкісним розвитком наукомістких технологій, соціально-економічними змінами, демографічними процесами тощо. Для цього необхідні певні передумови: орієнтація на цілі людського розвитку, чіткі стратегічні пріоритети суспільства, широка підтримка громадськістю активної освітньої політики, відновлення відповідальності й провідної ролі держави у сфері освіти, глибока та всебічна модернізація освіти з виділенням необхідних для цього ресурсів і створення механізмів ефективного їх використання. В основі сучасної стратегії розвитку трудового потенціалу має бути фактор «компетентності», а не «фактор часу», що, в свою чергу, дозволить швидко реагувати на глобального характеру зміни у виробництві товарів, наданні послуг тощо. Вирішення проблеми активізації розвитку трудового потенціалу потребує комплексного підходу та системної співпраці органів влади різних рівнів, закладів освіти і науки, роботодавців та працівників.

З напрямів управлінського впливу на розвиток трудового потенціалу пріоритет належить освітній складовій. У цьому контексті під освітньою складовою розвитку трудового потенціалу розуміється сукупність процесів, які відбуваються у сфері освіти та професійної підготовки, що спрямовані на покращання його кількісних показників і якісних характеристик. У вітчизняній науковій літературі таке словосполучення поки широко не використовується, хоча усі процеси у сфері освіти та професійної підготовки щільно пов'язані з основними їх функціями, на систематизацію яких можуть бути різні точки зору та підходи з огляду на багатовекторність щодо впливу на особистість.

Освітня складова розвитку трудового потенціалу має виражену соціально-економічну сутність, яка виражається у відносинах, що складаються у держави, юридичних осіб, осіб з числа економічно активного населення щодо підготовки кадрів робітничих професій та спеціалістів з вищою освітою, і проявляється через комплекс основних своїх функцій. Взаємопов'язані функції освітньої складової розвитку трудового потенціалу, на нашу думку, можна поділити на соціально-культурні, соціально-економічні та соціально-політичні:

– соціально-культурні, спрямовані на гуманізацію та розвиток духовного життя суспільства, де дошкільній, середній, професійній і вищій школі належить визначальна виховна роль, оскільки вона не лише безпосередньо впливає на формування особистості, але і започатковує соціальну відповідальність, дозволяє їй зберегти, розвинути і транслювати національний духовний спадок;

– соціально-економічні, спрямовані на формування і розвиток науково-технічного, інтелектуального і кадрового потенціалу суспільства, забезпечення профорієнтаційної роботи, створення баз знань для навчання впродовж життя;

– соціально-політичні, спрямовані на формування особистості в системі правових та політичних цінностей, соціальної підтримки в період навчання, реалізації безпеки суспільства в широкому її розумінні, соціальної мобільності особи, стійкого розвитку суспільства тощо.

Метою усіх активних процесів у сфері освіти та професійної підготовки є створення умов для підвищення якісних характеристик членів суспільства в межах нормативно-правової бази держави, що висвітлено в Законах України та ряду наукових праць вітчизняних вчених:

– сучасної підготовки дошкільнят до навчання в початковій школі, активної виховної діяльності, збереження і зміцнення здоров'я, психологічного та фізичного розвитку дітей відповідно до вимог до змісту, рівня та обсягу освіти; запровадження різотривалого режиму роботи закладів з урахуванням освітніх запитів населення; збереження принципів розвитку і вдосконалення дошкільної освіти; розширення її мережі незалежно від підпорядкування, типів і форм власності тощо;

– навчання, виховання та розвитку молоді у вільний від інших видів діяльності час у закладах позашкільної освіти (фізкультурно-оздоровчі та інші подібні навчальні заклади, навчально-виробничі комбінати, гуртки, секції, клуби тощо); розвитку та підтримки системи роботи з обдарованою молоддю; належного фінансового, матеріального, методичного і технічного забезпечення позашкільних закладів освіти; збереження та розвитку вітчизняної мережі позашкільних закладів освіти задля забезпечення рівного доступу усіх бажаючих;

– забезпечення обов'язкового здобуття молодими людьми повної загальної середньої освіти; створення умов для реальної оптимізації мережі загальноосвітніх навчальних закладів різних форм власності; забезпечення відповідності загальноосвітніх навчальних програм вимогам сучасності та ринку праці;

– підготовка кваліфікованих робітників за новими державними стандартами освіти з професій широкого спектра кваліфікацій; вдосконалення системи перепідготовки на базі профільних професійно-технічних навчальних закладів; удосконалення механізмів формування державного і регіонального замовлення відповідно до вимог ринків праці; забезпечення професійної компетентності, практичної цінності, знань, умінь та трудових навичок, що набуваються, завдячуючи системі професійної освіти; оптимізації мережі професійно-технічних навчальних закладів усіх форм власності тощо;

– підготовка висококваліфікованих фахівців з вищою освітою на основі адаптованих до вимог сучасності стандартів для різних освітньо-кваліфікаційних рівнів, узгоджених з Національною рамкою кваліфікацій; переоснащення навчальної, науково-методичної та матеріально-технічної бази вищих навчальних закладів; оптимізації мережі вищих навчальних закладів та розширення меж їх автономії;

– відродження системи професійної орієнтації та підготовки до вступу до професійних та вищих закладів освіти та інші;

– забезпечення національного виховання, розвитку та соціалізації дітей та молоді усіма методами та засобами освітньої діяльності.

Дієвими інструментами освітньої складової розвитку трудового потенціалу варто визнати ті, що орієнтовані на ринок праці та адміністрування: ринкові інструменти базуються на економічних і маркетингових методах, а інструменти адміністрування – на положеннях нормативно-правової бази держави. Формування і реалізація освітньої складової розвитку трудового потенціалу суспільства на сьогодні має базуватися на інноваційних технологіях.

Ефективність функціонування освітньої складової розвитку трудового потенціалу, як сукупності процесів у сфері освіти та професійної підготовки, спрямованих на покращання його кількісних показників і якісних характеристик відповідно до вимог ринку праці, можлива лише за посилення відповідальності основних його гравців – освіти, науки і бізнесу – за результати економічного розвитку держави. Якість освіти сьогодні не повною мірою відповідає сучасним вимогам ринку праці, освітній процес здебільшого не базується на новітніх досягненнях наукових досліджень, низький відсоток вільних робочих місць на виробництвах з помітно високими технологіями, непродуктивна і не завжди затребувана вітчизняними підприємствами та установами академічна, галузева і університетська наука тощо.

Водночас такий стан справ супроводжується низькими обсягами фінансування державою та бізнесом сфер освіти і науки, відсутністю реальної консолідованої співпраці сторін задля пошуку підходу та механізму рішень низки проблем. Особливо це стосується процесу розвитку трудового потенціалу, до якісних характеристик якого висуваються високі вимоги і задля чого йде активний

пошук механізмів його ефективного забезпечення. Двосторонні зв'язки типу «освіта – виробництво», «наука – виробництво», «освіта – наука» мають певні пріоритети, адже в результаті таких стосунків формуються свої цінності, що використовуються сторонами для вирішення тих чи інших завдань. Однак господарсько-договірні та інші унормовані відносини сторін не можуть забезпечити реальну інтеграцію освіти, науки і виробництва та, зокрема, створити умови повноцінного і ефективного розвитку трудового потенціалу.

Аналіз наукових робіт вітчизняних вчених, присвячених ролі інтеграції освіти, науки і бізнесу в розвитку трудового потенціалу, дозволяє виокремити обґрунтовані науковцями два підходи – як з позицій пріоритету вищої освіти у суспільстві і центральною роллю університету на кшталт зарубіжних центрів, так і з позицій рівноправності навчальних закладів, наукових організацій в їх консолідованій діяльності за активної участі підприємств реального сектора економіки. Для сучасних реалій обидва формати надто вартісні в часовому та фінансовому вимірах. Адже глобалізаційні процеси, що торкнулися усіх сфер діяльності в державі, потребують уже сьогодні нових концептуальних підходів для раціональних інтеграційних рішень як в широкому сенсі, так і окремих сферах діяльності з організаційним оформленням відносин між сторонами. У кожному конкретному інтеграційному завданні має бути знайдений свій інноваційний механізм щодо найбільш раціональних зв'язків між учасниками інтеграції.

Активізація освітньої складової розвитку трудового потенціалу в сучасних умовах потребує не лише нестандартних новітніх підходів, а й теоретично обґрунтованих та практично підкріплених засобів реалізації. Сучасні вимоги до розвитку трудового потенціалу неможливо задовільними достатньою мірою, поки не будуть створені реальні умови для забезпечення процесу розвитку трудового потенціалу шляхом залучення до нього тих, хто безпосередньо зацікавлений в актуальних на вимогу часу якісних характеристиках трудового потенціалу.

Потреби вітчизняного ринку праці у висококваліфікованих працівниках, здатних працювати у змінюваних ринкових умовах, оволодівати новими технологіями та відповідати, в першу чергу, потребам роботодавців, вимагають участі у процесі підготовки спеціалістів, окрім закладів освіти у безпосередній зацікавленості виробництва (бізнесу) і науки.

Розвиток трудового потенціалу, як важлива сфера діяльності держави, має бути у своїй основі побудований на інноваційних технологіях з дотриманням принципів інтеграції освіти, науки та виробництва. Задля вирішення цієї важливої проблеми нами пропонується концептуальний підхід: на паритетних умовах між освітою, наукою та виробництвом при нормативно-правовій підтримці держави утворити *інноваційне поле як реальну сукупність* умов та спроможностей для продукування наукових ідей та їх реалізації у форматі інтеграції освіти, університетської та академічної науки та виробництва задля покращення якісних характеристик трудового потенціалу та забезпечити його функціонування, в межах якого мають вирішуватися усі завдання – від наукової ідеї, технологічної розробки реалізації ідеї, наукових досліджень до впровадження їх результатів та маркетингового супроводу. Головною метою створюваного інноваційного поля розвитку трудового потенціалу держави при гармонічному використанні досягнень вітчизняної освіти, науки і виробництва має стати покращення його якісних характеристик. На нашу думку, співпраця цих суб'єктів на тресторонній основі, в межах загального інноваційного поля, здатна створити сприятливі умови для ефективного розвитку трудового потенціалу з затребуваними якісними характеристиками на основі узгоджених концепцій та принципів його діяльності (рис. 1).

Повноцінне функціонування загального (галузевого) інноваційного поля розвитку трудового потенціалу має здійснюватися з дотриманням принципів:

- *партнерства* шляхом слідування сторонами єдиними «правилами гри», що мають бути попередньо унормованими;
- *єдності вимог* до сторін задля активності локально-функціональних полів освіти, науки та виробництва, прозорості й відповідальності за прийняття рішень тощо;
- *цілісності структури* поля задля встановлення надійного взаємозв'язку між його складовими, достатньої автономності в прийнятті управлінських рішень, зорієнтованості на потреби суспільства тощо;
- *контролю* ефективності механізму взаємодії локально-функціональних інноваційних полів на основі постійного аналізу результативності впровадження інновацій у сферу освіти, науки та виробництва;
- *стратегічної спрямованості* інновацій потребам ринку відповідно до функцій сфери освіти, науки та бізнесу;

- *забезпеченості* інформаційної та ресурсної бази для здійснення інновацій в межах дії загального інноваційного поля;
- *зацікавленості* у позитивних фінансових результатах функціонування загального (галузевого) інноваційного поля, реалізації наукових досягнень, високої конкурентоспроможності трудового потенціалу тощо.

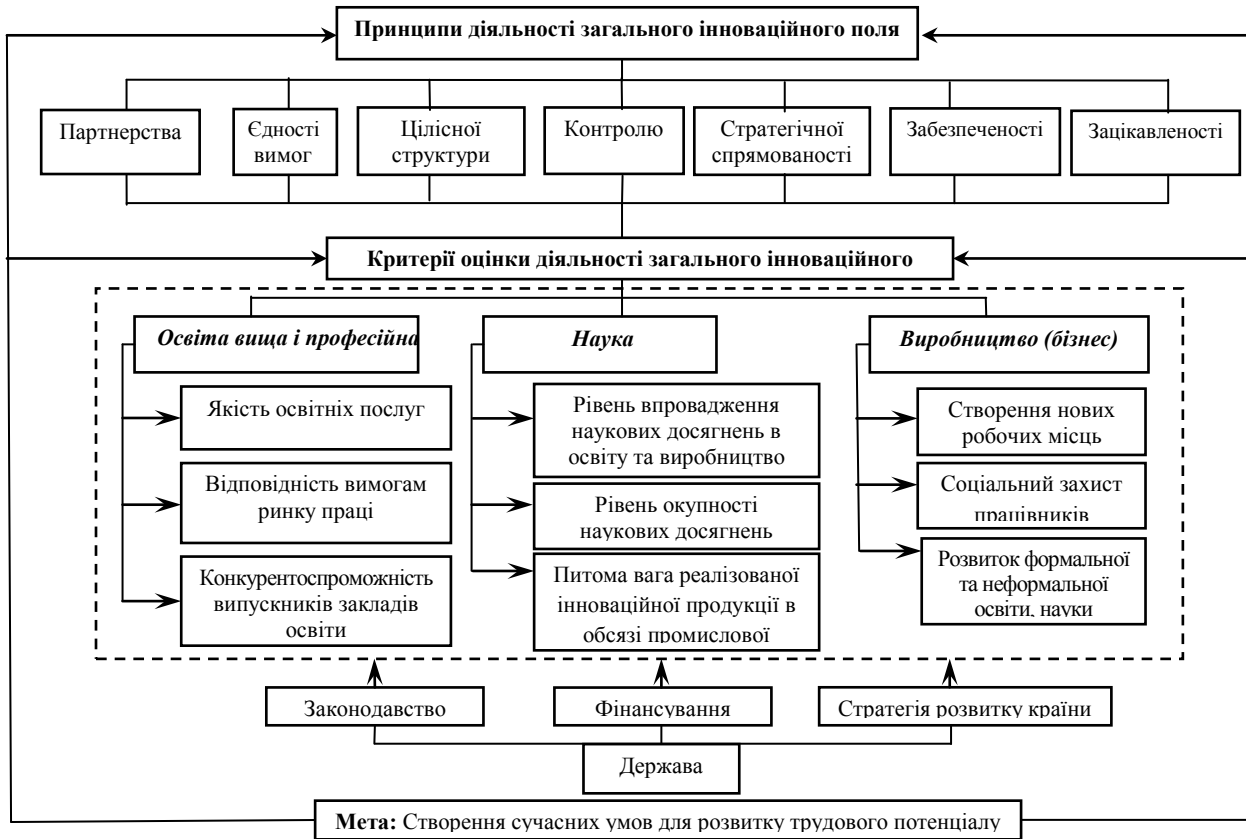


Рис. 1. Функціонування загального інноваційного поля розвитку трудового потенціалу (джерело: власна розробка автора)

На нашу думку, утворення та функціонування загального інноваційного поля сприятиме активному розвитку трудового потенціалу в нашій країні. Для продукування наукових ідей та їх ефективній реалізації необхідно:

- законодавчо підтримати утворення загального інноваційного поля розвитку трудового потенціалу у форматі «освіта–наука–виробництво», надати преференції бізнесу для його взаємодії з закладами освіти та науковими організаціями, визнати на державному рівні пріоритетність фінансування перспективних напрямків діяльності загального інноваційного поля тощо. Зокрема пропонується до статті Закону України «Про інноваційну діяльність» розділу I «Загальні положення» ввести термін «Інноваційне поле», який має трактуватися у значенні: «сукупність умов та спроможностей для продукування наукових ідей та їх ефективній реалізації» та використовуватися з метою забезпечення взаємодії освіти, науки і виробництва в інноваційній діяльності;
- врегулювати та забезпечити стратегічний взаємозв'язок сторін загального інноваційного поля розвитку трудового потенціалу у форматі «освіта–наука–виробництво» шляхом формування загальної програми розвитку, створення та реалізації спільних інноваційних проектів, створення спільних баз даних, забезпечення рівних прав на створені продукти інтелектуальної власності, комерціалізації загально створених товарів та послуг, трансферу технологій тощо;
- унормувати функції контролю новостворюваної Національної агенції якості освіти за ефективністю взаємодії сторін, упорядників загального інноваційного поля «освіта–наука–

виробництво», з поширенням її на сумісну діяльність закладів освіти, академічної й галузевої науки, підприємств виробництва товарів та надання послуг;

- утворити агенцію розвитку професійних кваліфікацій на державному та регіональному рівнях при залученні Всеукраїнського об'єднання організації роботодавців, представників законодавчої та виконавчої влади, галузі освіти, профспілок для формування засад підвищення якісних характеристик трудового потенціалу;

- поширити практику створення та використання фондів цільового капіталу для додаткового фінансування освітньої і наукової діяльності навчальних закладів;

- підвищити рівень співпраці навчальних закладів різних ступенів і рівнів акредитації, підприємств та установ з метою надання інформації про професії, виявлення та розвитку підприємницьких здібностей учнів загальноосвітніх шкіл, обрання ними сфери своєї майбутньої діяльності і професії;

- удосконалити порядок, визначити місця та створити умови проходження виробничих, технологічно-конструкторських, переддипломних практик за узгодженими між освітою і виробництвом програмами задля отримання навичок відповідно до профілю підготовки учнів та студентів;

- розширити практику проведення спільних заходів та виконання проектів закладами освіти, науковими установами і виробництвами з залученням іноземних педагогів, вчених та бізнесменів для поглиблення співпраці і досягнення результатів на рівні європейських стандартів.

Висновки та пропозиції. Утворення загального (галузевого) інноваційного поля розвитку трудового потенціалу та його використання дозволить отримати економічні, соціальні та науково-технічні ефекти в державі. Для його реального функціонування необхідно розробити та впровадити відповідний соціально-економічний механізм, що має наразі стати одним з пріоритетних напрямків для наукових досліджень.

Список використаних джерел:

1. *Стаканова О.В.* О структуре трудового потенциала / *О.В. Стаканова* // Социологические исследования. – 1981. – № 2. – С. 75.
2. *Панкратов А.С.* Управление воспроизводством трудового потенциала / *А.С. Панкратов*. – М. : МГУ, 1988. – 279 с.
3. *Богиня Д.П.* Основи економіки праці : навч. посібник / *Д.П. Богиня, О.А. Грішнова*. – К. : Знання-Прес, 2001. – 313 с.
4. *Пирожков С.І.* Вибрані наукові праці : у 2 т. Т. 1. Демографічний і трудовий потенціал / *С.І. Пирожков*. – К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т., 2008. – 934 с.
5. *Чаленко О.Ю.* Методика визначення економічного потенціалу / *О.Ю. Чаленко* // Економіка України. – 2013. – № 8. – С. 40–54.
6. *Дуда Т.С.* Трудовий потенціал підприємства: оцінювання та засоби підвищення ефективності використання / *Т.С. Дуда, С.В. Попівняк* // Науковий вісник НЛТУ України. – 2013. – Вип. 23.3. – С. 370–375.
7. *Сідоренко В.В.* Інтегральна оцінка трудового потенціалу машинобудівних підприємств / *В.В. Сідоренко* // Вісник Хмельницького нац. ун-ту. – 2011. – Т. 1, № 5. – С. 106–110.
8. *Бендасюк О.О.* Особливості розвитку трудового потенціалу України в умовах переходу до інноваційної моделі економіки / *О.О. Бендасюк* // Регіональна економіка. – 2010. – № 1. – С. 172–177.
9. *Ільїч Л.М.* Трудовий потенціал України та ефективність його використання : дис. ... канд. екон. наук : 08.09.01 / *Л.М. Ільїч* ; Державний комітет статистики України. – К., 2006. – 223 с.
10. *Кравченко М.В.* Проблеми та перспективи розвитку трудового потенціалу України: регіональний вимір / *М.В. Кравченко* // Державне будівництво. – Харків : ХарРІ НАДУ, 2007. – № 1, Ч. 2 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : // <http://www.nbuv.gov.ua>.
11. Закон України «Про професійний розвиток працівників» від 12.01.2012 № 4312-VI // Законодавство України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua>.
12. Постанова КМУ «Про затвердження національної рамки кваліфікації» від 23.11.2011 № 1341 // Законодавство України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua>.

13. Шаульська Л.В. Трудовий потенціал: багаторівнева стратегія збереження та розвитку : дис. ... д-ра екон. наук : 08.09.01 / Л.В. Шаульська ; НАН України; Інститут економіки промисловості. – Донецьк, 2006. – 460 с.
14. Суков Г.С. Управление развитием персонала на машиностроительном заводе. Теория и практика : монография / Г.С. Суков, И.Я. Тупик ; под ред. В.М. Данюка. – К. : КНЕУ, 2008. – 232 с.
15. Рапичукій Т.І. Концептуальні засади стратегічного управління розвитком трудового потенціалу України / Т.І. Рапичукій // Економічні науки : зб. наук. пр. Кіровоградського нац. тех. ун-ту. – Вип. 18, Ч. I. – 2010 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.br.com.ua/referats/Economical_topics/78014.htm.
16. Мельник Л.Г. Фундаментальные основы развития / Л.Г. Мельник. – Сумы : ИТД "Университетская книга", 2003. – 288 с.

References:

1. Stakanova, O.V. (1981), "O strukture trudovogo potencyala", *Socjologicheskye yssledovanyja*, No. 2, p. 75.
2. Pankratov, A.S. (1988), *Upravlenye vosproyvodstvom trudovogo potencyala*, MGU, Moscow, 279 p.
3. Bogynja, D.P. and Grishnova, O.A. (2001), *Osnovy ekonomiky praci*, Znannja-Pres, Kyiv, 313 p.
4. Pyrozchkov, S.I. (2008), *Demografichnyj i trudovyj potencial*, Vol. 1, Vybrani naukovy praci, Kyi'vs'kyj nacional'nyj tovgovo-ekonomichnyj universytet, Kyiv, 934 p.
5. Chalenko, O.Ju. (2013), "Metodyka vyznachennja ekonomichnogo potencyala", *Ekonomika Ukrainy*, No. 8, pp. 40–54.
6. Duda, T.S. and Popivnjak, S.V. (2013), "Trudovyj potencial pidpryjemstva: ocinjuvannja ta zasoby pidvyshhennja efektyvnosti vykorystannja", *Naukovyj visnyk NLTU Ukrainy*, Vol. 23.3, pp. 370–375.
7. Sidorenko, V.V. (2011), "Integral'na ocinka trudovogo potencyala mashynobudivnyh pidpryjemstv", *Visnyk Hmel'nyc'kogo nac. un-tu*, Vol. 1, No. 5, pp. 106–110.
8. Bendasjuk, O.O. (2010), "Osoblyvosti rozvytku trudovogo potencyala Ukrainy v umovah perehodu do innovacijnoi' modeli ekonomiky", *Regional'na ekonomika*, No. 1, pp. 172–177.
9. Il'i'ch, L.M. (2006), *Trudovyj potencial Ukrainy ta efektyvnist' jogo vykorystannja: dissertation*, Derzhavnyj komitet statystyky Ukrainy, Kyiv, 223 p.
10. Kravchenko, M.V. (2007), "Problemy ta perspektyvy rozvytku trudovogo potencyala Ukrainy: regional'nyj vymir", *Derzhavne budivnyctvo*, No. 1, Vol. 2, available at: www.nbu.gov.ua
11. Verhovna Rada Ukrainy (2012), *Pro profesijnyj rozvytok pracivnykiv*, available at: <http://zakon4.rada.gov.ua>
12. Kabinet Ministriv Ukrainy (2011), *Pro zatverdzhennja nacional'noi' ramky kvalifikacii'*, available at: <http://zakon4.rada.gov.ua>
13. Shaul's'ka, L.V. (2006), *Trudovyj potencial: bagatorivneva strategija zberezhenja ta rozvytku: dissertation*, NAN Ukrainy, Instytut ekonomiky promyslovosti, Donetsk, 460 p.
14. Sukov, G.S. and Tupyk, Y.Ja. (2008), *Upravlenye razvytyem personala na mashyno stroitel'nom zavode. Teoryja y praktyka*, in Danjuk, V.M. (Ed.), KNEU, Kyiv, 232 p.
15. Rapic'kyj, T.I. (2010), "Konceptual'ni zasady strategichnogo upravlinnja rozvytkom trudovogo potencyala Ukrainy", *Ekonomichni nauky: zbirnyk naukovyh prac' Kirovograd's'kogo nacional'nogo tehničnogo universytetu*, Vol. 18, I, available at: www.br.com.ua/referats/Economical_topics/78014.htm
16. Mel'nyk, L.G. (2003), *Fundamental'nye osnovy razvytyja*, YTD "Unyversytetskaja knyga", Sumy, 288 p.

МЕЛЬНИЧУК Ольга Петрівна – старший викладач кафедри управління персоналом та економіки праці Житомирського державного технологічного університету.

Наукові інтереси:

- формування та розвиток трудового потенціалу країни;
- управління трудовим потенціалом.

Стаття надійшла до редакції 08.04.2016.