

Світлана С. Гринкевич, Тарас Г. Васильців
СИСТЕМНА ТРАНСФОРМАЦІЯ ВИКОРИСТАННЯ
ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ КРАЇНИ

У статті обґрунтовано необхідність системних досліджень трансформації використання трудового потенціалу. Проаналізовано трансформацію використання трудового потенціалу країни за покомпонентним підходом. Запропоновано механізм підвищення якості використання трудового потенціалу. Обґрунтовано ефективність трансформації використання трудового потенціалу за медико-біологічною компонентою. Окреслено вплив євроінтеграційних процесів на трансформацію використання трудового потенціалу країни.

Ключові слова: трудовий потенціал; інформаційна економіка; якість людських ресурсів.

Рис. 3. Табл. 1. Літ. 18.

Светлана С. Гринкевич, Тарас Г. Васильцев
СИСТЕМНАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ
ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА СТРАНЫ

В статье обоснована необходимость системных исследований трансформации использования трудового потенциала. Проанализирована трансформация использования трудового потенциала страны за компонентным подходом. Предложен механизм повышения качества использования трудового потенциала. Обоснована эффективность трансформации использования трудового потенциала по медико-биологической составляющей. Определено влияние евроинтеграционных процессов на трансформацию использования трудового потенциала страны.

Ключевые слова: трудовой потенциал; информационная экономика; качество человеческих ресурсов.

Svitlana S. Hrynkevych¹, Taras H. Vasylytsiv²
SYSTEMIC TRANSFORMATION OF NATIONAL
LABOR POTENTIAL

The paper emphasizes the need for studies on systemic transformation of labor potential use. Transformation of labor potential use via component-wise and sociological approaches is analyzed. The mechanism of improving the quality of labor potential use is offered. The efficiency of transformations in labor potential use through its medical and biological components is grounded. The impact of Eurointegration processes on the transformation of labor potential use is determined.

Keywords: labor potential; information economy; quality of human resources.

Постановка проблеми. Загальносвітові тенденції трансформацій суспільних систем і динамізм формування глобального інформаційного простору супроводжуються прискореним розвитком науки і техніки, інформаційних технологій, глибокими соціальними протиріччями, що негативно позначається на використанні трудового потенціалу і зумовлює посилення наукового інтересу до проблем системної трансформації використання трудового потенціалу в умовах становлення інформаційної економіки в контексті дотримання соціальних й економічних інтересів людини і суспільства.

Актуальність проблеми трансформації використання трудового потенціалу в умовах формування інформаційної економіки посилюється тим, що за

¹ Lviv Academy of Commerce, Ukraine.

² Lviv Academy of Commerce, Ukraine.

відсутності відповідного теоретико-методологічного забезпечення вплив держави на вказані процеси відбувається фрагментарно і хаотично. Як наслідок, в економіці та соціальній сфері накопичуються негативні явища і тенденції, які проявляються в деформаціях якості трудового потенціалу, погіршенні суспільного здоров'я та інформаційній дезорієнтації при використанні і розвитку трудового потенціалу.

Аналіз досліджень і публікацій. Методологічним, методичним та прикладним питанням проблем відтворення (формування, розвитку, використання) та трансформації трудового потенціалу присвячено праці відомих українських науковців: Д. Богині [1], О. Грішної [2], М. Долішнього [7; 8], С. Злупка [7; 8], В. Приймака [3], М. Салуна [6], О. Ціжми [11], Р. Чорного [12], Л. Шваб [13] та ін.; а також таких зарубіжних учених, як Г. Беккер [16; 17], А. Кібанов [14], Е. Тоффлер [10], Т. Шульц [18], О. Яковлева [15] та ін.

Невирішені раніше частини загальної проблеми. Аналіз проведених досліджень виявив значну увагу вчених до проблематики трансформації трудового потенціалу. Так, В. Приймак сформував та розвинув теоретико-методологічні і прикладні засади оцінювання та регулювання трансформації трудового потенціалу з урахуванням закономірностей, тенденцій та пріоритетних напрямів розвитку трудового потенціалу і ринку праці в умовах інноваційних економічних перетворень, входження України до світового економічного простору [3].

Р. Чорний доводить важливість особливостей трансформації компонентної структури трудового потенціалу в нових умовах гуманізації праці [12]. Інноваційне бачення вченим просторових форм організації українського суспільства як середовища розвитку трудового потенціалу надало йому можливість виявити й окреслити основні детермінанти трансформації трудового потенціалу в розрізі форм.

Водночас багато питань, які стосуються трансформації використання трудового потенціалу в умовах інформаційної економіки як цілісної системи, залишаються недостатньо розробленими, що відкриває перспективи для подальших досліджень.

Метою дослідження є виявлення особливостей системної трансформації використання трудового потенціалу в умовах становлення інформаційної економіки з метою сприяння його подальшого продуктивного використання та участі в суспільному прогресі людства.

Основні результати дослідження. Виявлення особливостей використання трудового потенціалу країни – надзвичайно важливе завдання науково-пошукових досліджень, що зумовлене, з одного боку, першопричинністю даної фази відносно розвитку трудового потенціалу (тобто від того, наскільки ефективно використовується трудовий потенціал, залежить його розвиток) та, з іншого боку, трансформаційними процесами в його структурі, які виникають унаслідок нових викликів сучасної інформаційної економіки. Таким чином, актуалізується новий, надзвичайно важливий процес у сфері соціально-трудових відносин сучасного українського суспільства – *трансформація використання трудового потенціалу*.

Оскільки використання трудового потенціалу передбачає розподіл та обмін трудовим потенціалом, що забезпечує продуктивну, ефективну працю зі

створення життєвих благ [6, 42], то трансформація використання трудового потенціалу – це такий процес, який може стосуватись як окремих його складових (демографічної, медико-біологічної, інтелектуальної, освітньої, економічної, мотиваційної, культурної, соціальної тощо), так і трудового потенціалу загалом, що найчастіше зумовлено помітними змінами в зовнішньому середовищі, які проявляються в активних процесах факторного впливу. Отже, *трансформація використання трудового потенціалу* є процесом поступових або прискорених змін у його компонентній структурі, що зумовлено об'єктивним впливом факторів зовнішнього середовища або ж суб'єктивними впливами з боку держави для забезпечення його подальшого розвитку.

Побудова в Україні інформаційної економіки супроводжується відповідними трансформаційними процесами використання трудового потенціалу, що проявляються в посиленні значущості інтелектуальної компоненти поряд з гуманізацією соціально-трудова відносин та необхідністю формування нових підходів до регулювання його компонентної структури через активну міжсекторальну співпрацю (форми соціального діалогу). Реалії засвідчують, що трансформації використання трудового потенціалу країни є хаотичними, при цьому не формуються передумови для подальшого розвитку його складових, через що говорити про детермінованість потенціалу як системи зі збалансованою внутрікомпонентною структурою є неможливо.

Покомпонентний підхід до аналізу трансформації використання трудового потенціалу дозволив виявити основні його закономірності та узагальнити характеристики особливостей покомпонентної трансформації використання трудового потенціалу. Особливу увагу нами приділено використанню *інтелектуальної та освітньої компонент*, які ілюструють особливості формування інформаційної економіки в Україні, та *економічної і мотиваційної компонент*, які є визначальними забезпечення ефективності використання трудового потенціалу. Результати дослідження за 2005–2012 рр. дали змогу виявити:

- в *інтелектуальній компоненті* розбіжності в темпових пропорціях між групами показників, що відображають особовий вимір використання інтелектуального потенціалу (кількість творців; кількість фахівців, які виконують наукові та науково-технічні роботи) і тими, що забезпечують передумови для продуктивної реалізації та вмотивованості носіїв інтелектуального потенціалу (загальний обсяг інноваційних витрат; внутрішні поточні витрати на наукові та науково-технічні роботи) (рис. 1). Так, загальний обсяг інноваційних витрат, як і внутрішні поточні витрати на наукові та науково-технічні роботи, характеризуються прискореними середньорічними темповими зростаннями (1,19% та 1,09% відповідно), натомість кількість винахідників, раціоналізаторів і фахівців, які виконують наукові та науково-технічні роботи, зменшується (0,96%). Умови трудової діяльності осіб, що володіють відповідним інтелектуальним потенціалом та здатні генерувати нові прогресивні інноваційні рішення, часто характеризуються суттєвою відсталістю, відсутністю необхідного матеріально-технічного оснащення. Інші аспекти організації праці для більшості винахідників та раціоналізаторів також є надзвичайно проблемними. Через це пошук шляхів ефективної трансформації використання трудового потенціалу в інтелектуальній компоненті повинен лежати в площині посилен-

ня якісної сторони через створення сприятливого середовища для інноваційної активності;



Рис. 1. Темпові зміни показників використання інтелектуальної компоненти трудового потенціалу України, 1995–2012 рр. [5]

- в освітній компоненті: 1) незбалансованість підготовки фахівців системою вищих закладів освіти та робітників системою професійно-технічної освіти із забезпеченням оптимальних конкурентних умов на ринку освітніх послуг т.зв. «інфляційних» процесів в освіті (рис. 2). Нинішня основна проблема вітчизняної системи освіти виникла через демографічні скорочення та невідповідність інфраструктури ринку освітніх послуг (передусім кількісну) реальним потребам населення й економік регіонів з урахуванням необхідності забезпечення нормального конкурентного середовища. Пропозиція місць вищих закладів освіти дозволяє забезпечити навчанням переважну частину молоді, через що система професійно-технічної освіти поступово деградує. Як наслідок, брак на регіональних ринках праці кваліфікованих робітничих кадрів спостерігається вже сьогодні, а імміграційні процеси осіб переважно азійського походження поступово «компенсують» ці тимчасово вільні сегменти; 2) низьку інноваційну активність осіб, що володіють вченими ступенями (середньорічні темпи зростання кількості докторів і кандидатів наук, які зайняті в економіці, склали 1,6% та 1,4% відповідно, тоді як середньорічні темпи зростання кількості фахівців, які виконують наукові та науково-технічні роботи – 0,96%, кількості винахідників і раціоналізаторів – також 0,96%). Тут постає питання якості наукового рівня осіб, що володіють вченими ступеня-

ми, та спроможності продукування ними нових прогресивних рішень, втілення теоретико-методологічних напрацювань у прикладній площині;



Рис. 2. Кількість фахівців, випущених вищими навчальними закладами та кількість підготовлених кваліфікованих робітників у співвідношенні до темпів зміни окремих показників формування трудового потенціалу України, 1995–2012 рр. [4]

- в економічній й мотиваційній компонентах проблеми міжрегіональної диференціації пов'язані з концентрацією ділової активності навколо потужних промислових вузлів, що призводить до зменшення можливостей використання трудового потенціалу на «периферійних» територіях (табл. 1).

Пріоритети у вирішенні проблем ефективності трансформації використання трудового потенціалу зводяться до необхідності підвищення якості використання трудового потенціалу в умовах розвитку інформаційної економіки. При цьому, під якістю використання трудового потенціалу слід розуміти оптимальну реалізацію потенційних складових з недопущенням надмірних втрат та створенням передумов для подальшого його розвитку. Запропонований механізм підвищення якості використання трудового потенціалу формується у внутрішньому (на рівні самої людини, її усвідомлення необхідності саморозвитку, продуктивної трудової діяльності) та зовнішньому (підприємства, регіону, держави) вимірах з їх взаємодією (рис. 3).

Інтерпретація трансформації якості використання трудового потенціалу зумовлює синергетичний ефект у двовимірному просторі від особистісної усвідомленості цінності трудової діяльності з відсутністю осуду неформальних домовленостей та інших асоціальних проявів у сфері соціально-трудових відносин, відповідної компенсації очікувань, а також належних умов праці, які б сприяли підвищенню продуктивності й інноваційної активності за оптимальної структури зайнятості населення. Створення належних умов праці можливо через внутрішньогалузеві об'єднання суб'єктів господарювання, які дійсно прагнуть успішно, прозоро, відповідно до стандартів розвинених країн здій-

Таблиця 1. Основні характеристики показників використання економічної та мотиваційної компонент трудового потенціалу України*

Показник	2012 р.	Середньорічні темпи зростання (18 років)	Регіони з найвищим показником за середнім значенням (18 років)		Регіони з найнижчим показником за середнім значенням (18 років)	
			за середнім значенням (18 років)	за середнім значенням (18 років)	за середнім значенням (18 років)	за середнім значенням (18 років)
Рівень зайнятості населення, %	59,7	0,99	м. Київ, Волинська, Вінницька	м. Севастополь, м. Київ, АР Крим	Тернопільська, Івано-Франківська, Чернівецька	Івано-Франківська, Тернопільська, Закарпатська
Середньорічна кількість найманих працівників, тис. осіб	10589	0,93	Донецька, Дніпропетровська, Київ	Київ, Донецька, Дніпропетровська	Севастополь, Чернівецька, Закарпатська	м. Севастополь, Чернівецька, Тернопільська
Рівень безробіття (за методологією МОП), %	7,5	0,97	Тернопільська, Чернівецька, Рівненська	Рівненська, Тернопільська, Чернігівська	Севастополь, Київ, АР Крим	м. Київ, АР Крим, Одеська
Рівень вимушеної неповної зайнятості, %	7,0	1,12	Запорізька, Львівська, Волинська	Запорізька, Івано-Франківська, Львівська	Севастополь, Київ, Одеська	Донецька, м. Севастополь, м. Київ
Питома вага працівників, які працювали під впливом шкідливих факторів, %	27,9	1,06	Луганська, Донецька, Дніпропетровська	Луганська, Донецька, Дніпропетровська	Чернівецька, Закарпатська, Одеська	Чернівецька, Закарпатська, Одеська
Середньомісячна заробітна плата на одного працюючого, грн	3026	1,27	Київ, Донецька, Дніпропетровська	Київ, Донецька, Дніпропетровська	Тернопільська, Волинська, Чернігівська	Тернопільська, Херсонська, Чернігівська

* складено за даними [4; 5;9].

снювати підприємницьку діяльність на довготривалу перспективу. Позитивний досвід таких внутрішньогалузевих об'єднань у подальшому можна буде трансформувати в більш масштабній площині підприємницької активності з поступовим викориненням тих численних деструктивів використання трудового потенціалу, які мають місце сьогодні в Україні, та через які говорити про якість використання такого потенціалу і тим паче її підвищення вкрай важко.

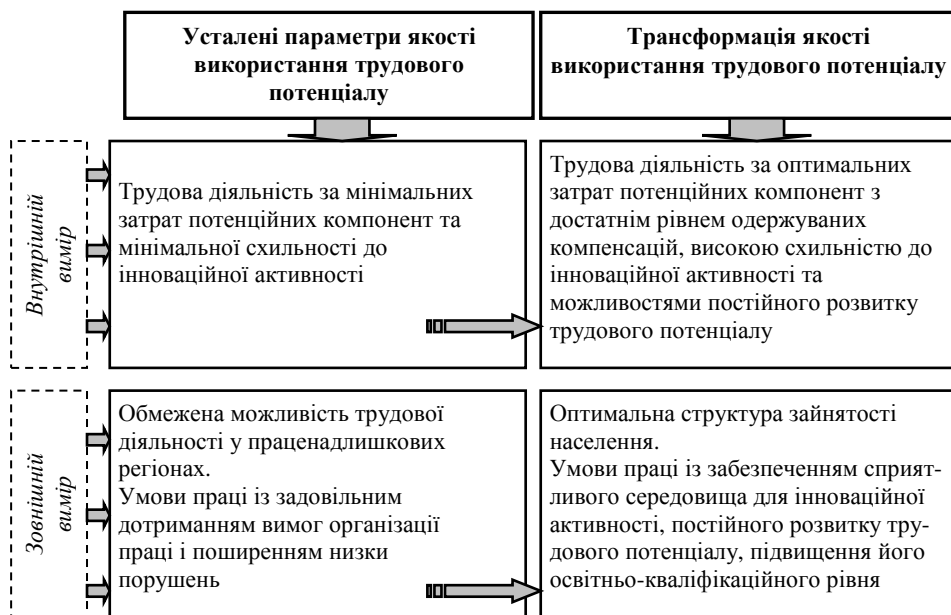


Рис. 3. Двовимірність трансформації якості використання трудового потенціалу, авторська розробка

Хочемо також звернути увагу на те, що на ефективність трансформації використання трудового потенціалу суттєво впливають, з одного боку, помітні провали в застосуванні інноваційних підходів у галузі соціально-трудоких відносин та, з іншого боку, численні деструктиви у сфері охорони здоров'я. Через те ефективність трансформації використання трудового потенціалу країни в *медико-біологічній компоненті* характеризується низкою проблемних закономірностей, що призводять до помітних деформацій, хаотичних відтворювальних процесів суспільства, яке в рамках зруйнованої системи змушене підлаштовуватись до умов. Подолання численних проблем суспільного здоров'я можливе лише за умов поступового формування національної системи цінностей, де здоровий спосіб життя займе чільне місце. Це вимагає тривалих зусиль протягом життєдіяльності кількох поколінь, адже ті анемічні процеси, які мають місце нині в сфері охорони здоров'я, навіть за декілька років неможливо викоринити. Переважання матеріальних чи інших (наприклад, кар'єрних) цінностей супроти цінності здоров'я є загрозливою тенденцією, яка свідчить як матеріальне, так і духовне зубожіння населення. Визначення стандартів здорового способу життя, шляхів підвищення суспільного здоров'я – це

державне завдання, яке повинно активно виконуватись відповідно до постулатів соціогуманітарної парадигми життєдіяльності сучасного суспільства.

Окрім цього, суттєво детермінують трансформацію використання трудового потенціалу країни євроінтеграційні процеси. У першу чергу, це проявляється через перерозподіл економічно активного населення, і у нинішньому глобалізованому світі уникнути цього неможливо. За таких викликів для України постає питання імміграції, яка «компенсує» еміграційні втрати в демографічному, економічному, соціальному, культурному й духовному аспектах. Тут знову ж таки криється безліч проблем, адже наразі імміграційний вектор в Україну є східним. Таким чином, «компенсація» осіб з проєвропейськими поглядами, прогресивним способом життя, схильністю до творчої, інноваційної діяльності, прагненням гідної оцінки праці, з християнськими цінностями здійснюється особами суттєво відмінного менталітету, способу життя, зі схильностями до фізичної, низько оплачуваної праці, які практично не асимілюються в силу власних, стійких національних та релігійних установок. Така циркуляція економічно активного населення в Україні за нинішніх умов є деструктивом, який у майбутньому може становити загрозу існуванню української нації як такої.

Виходячи з вищевикладеного, можна зробити такі **висновки**:

1. Покомпонентний аналіз трансформації використання трудового потенціалу дозволив виявити:

- в інтелектуальній компоненті — деструктивний характер темпових пропорцій між групами показників інтелектуального потенціалу і тими, що забезпечують передумови для продуктивної реалізації та вмотивованості потенціалу;
- в освітній компоненті — дисбаланс підготовкою фахівців системою вищих закладів освіти та робітників системою професійно-технічної освіти та забезпеченням оптимальних конкурентних умов на ринку освітніх послуг; низьку інноваційну активність осіб, що володіють вченими ступенями;
- в економічній і мотиваційній компонентах — суттєву міжрегіональну диференціацію концентрації ділової активності навколо потужних промислових вузлів, що спричиняє зменшення можливостей використання трудового потенціалу на «периферійних» територіях.

2. Трансформація якості використання трудового потенціалу в умовах інформаційної економіки передбачає зміщення акцентів в освітній підготовці фахівців і робітничих кадрів з їх спрямованістю на інноваційну активність та формування інноваційного типу поведінки працівника.

3. Ефективність трансформації використання трудового потенціалу країни в медико-біологічній компоненті можлива лише за умов поступового формування національної системи цінностей, де здоровий спосіб життя повинен займати чільне місце.

4. Євроінтеграційні процеси детермінують трансформацію використання трудового потенціалу країни через: посилення конкурентного середовища із формуванням установок на більш продуктивне використання особистісного трудового потенціалу; величезні можливості переймання досвіду європейських країн зі значно вищими стандартами розвитку соціально-трудова відносин.

Розробка механізму регулювання трансформації використання трудового потенціалу країни з урахуванням сучасних викликів інформаційної економіки є перспективним напрямком подальших досліджень у контексті зазначеної проблематики.

1. *Богиня Д.* Трансформаційні процеси в системі формування національного ринку праці: інституційний аспект // Україна: аспекти праці. – 2005. – №1. – С. 3–8.
2. *Гришнова О.А.* Соціальні інновації у трудовій сфері: сутність, види, особливості реалізації в Україні // Демографія та соціальна економіка. – 2013. – №2. – С. 167–178.
3. *Приймак В.І.* Регулювання трансформації трудового потенціалу в регіональній системі ринку праці: Автореф. дис... докт. екон. наук: спец. 08.02.03 – Організація управління, планування і регулювання економікою. – Львів, 2005. – 36 с.
4. *Регіони України 2013: Стат. збірник / Державна служба статистики України.* – К., 2013. – Ч. 1. – 322 с.
5. *Регіони України 2013: Стат. збірник / Державна служба статистики України.* – К., 2013. – Ч. 2. – 783 с.
6. *Салун М.М.* Відтворення та модернізація трудового потенціалу підприємства (території): Монографія. – Харків: ХНЕУ, 2011. – 236 с.
7. *Соціально-трудоий потенціал: теорія і практика: У 2 т. / НАН України, Ін-т економіки, Львів. від-ня; Відп. ред. М.І. Долішній, С.М. Злупко.* – К.: Наукова думка, 1994. – Т. 1. – 264 с.
8. *Соціально-трудоий потенціал: теорія і практика: У 2 т. / НАН України, Ін-т економіки, Львів. від-ня; Відп. ред. М.І. Долішній, С.М. Злупко.* – К.: Наукова думка, 1994. – Т. 2. – 212 с.
9. *Статистичний щорічник України за 2012 рік / Державна служба статистики.* – К., 2013. – 551 с.
10. *Тоффлер Е.* Нова парадигма влади: знання, багатство й сила / Пер. з англ. Н. Бордукова. – Харків: Акта, 2003. – 688 с.
11. *Ціжма О.А., Ціжма Ю.І.* Трансформація структури використання трудового потенціалу регіону (на прикладі Івано-Франківської області) www.nbu.gov.ua.
12. *Чорний Р.С.* Розвиток трудового потенціалу просторових форм організації українського суспільства: Монографія. – Львів: ІРД НАН України, 2013. – 327 с.
13. *Шваб Л.І.* Трансформація трудового потенціалу підприємства в інтелектуальний капітал та інноваційний продукт // www.nbu.gov.ua.
14. *Экономика и социология труда: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова.* – М.: ИНФРА-М, 2007. – 584 с.
15. *Яковлева Е.В.* Теоретико-методологические основы управления интеллектуальным потенциалом персонала промышленных предприятий: Монография. – Омск: ОГТУ, 2010. – 252 с.
16. *Becker, G.S. (1962).* Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *Journal of Political Economy*, Supplement, Oct..
17. *Becker, G.S. (1964).* Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. N.Y.: Columbia University Press for NBER.
18. *Schultz, T. (1971).* Investment in Human Capital: The Role of Education and of Research. New York.

Стаття надійшла до редакції 2.02.2015.