

РОЛЬ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ

Постановка проблеми. Стан трудового потенціалу України не відповідає вимогам сучасного етапу її економічного розвитку. Деформована професійно-кваліфікаційна структура в багатьох випадках не відповідає потребам виробництва. Погіршується якість професійної освіти. Великі втрати трудового потенціалу через поганий стан здоров'я та передчасної смертності. Відсутня дієва мотивація до ефективної праці. Низький рівень оплати праці та недоліки в її організації не стимулюють повної трудової віддачі працівників. Через невисоку якість робочої сили страждає конкурентоспроможність вироблених товарів і послуг. Очікуване в перспективі суттєво скорочення чисельності працездатного населення створює додаткові ризики для бізнесу та економіки в цілому.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Окремі аспекти проблеми, особливо питання співвідношення зайнятості з різними соціальними та економічними змінами, висвітлювались у працях Д. Кейса, А. Сміта і Д. Рікардо, М. Фрідмена, Ф. Хайєка. Теоретичні та методичні аспекти актуальних проблем економіки праці свій розвиток отримали в роботах відомих українських економістів: С.І.Бандура, Д.П.Богіні, А.Е.Воронковой, Е.А.Грیشновой, В.М.Данюка, С.П. Калініної, А.М.Колота, Е.М.Лібановой, І.І.Лукінова, Н.Д.Лукьянченко, В.М.Петюха, Л.В.Шаульської та інших [1]. І хоча в працях вчених розглянуто різні аспекти реалізації трудового потенціалу, вимагають подальшого вивчення процесу використання трудових ресурсів їх збереження і відтворення.

Формулювання завдання дослідження. Метою статті є дослідження сучасного стану трудового потенціалу та його вплив на розвиток та стабілізацію зростання економіки та підвищення життєвого рівня населення країни.

Виклад основного матеріалу. З переходом від індустріального до інформаційного суспільства в економічній сфері кожної держави зростає роль і значення трудового потенціалу, рівня інтелекту людей, освіти, кваліфікації, здоров'я, культури, підприємливості, творчих та інших здібностей. За умов побудови соціально-орієнтованої ринкової інноваційної моделі розвитку економіки України перед вітчизняною наукою постає питання якнайповнішого пізнання трудового потенціалу, особливостей процесу регулювання його трансформації. Трудовий потенціал країни та її регіонів – це відповідні трудові ресурси, які розглядають в єдності їх якісного й кількісного аспектів. Кадровий потенціал вміщує всіх громадян, здатних брати участь у процесі суспільного виробництва, з урахуванням їхніх фізичних можливостей, наявних знань та професійно-кваліфікаційних навичок. Онікієнко В. стверджує, що під трудовим потенціалом слід розуміти сукупність працездатного населення, яке має відповідну професійно-кваліфікаційну підготовку.

Оцінка трудового потенціалу України на сучасному етапі є неоднозначною. З одного боку, відбувається поліпшення певних якісних його характеристик: збільшується частка населення з вищою освітою; зростає комп'ютерна грамотність; формується вміння працювати в ринковому середовищі; підвищується підприємницька активність. При цьому в Україні відбуваються процеси, що призводять до руйнації трудового потенціалу. Проблемами розвитку трудового потенціалу є:

- Стан здоров'я населення і особливо його працездатних контингентів, висунулося в число специфічних обмежувачів економічного зростання, яке склалося в умовах можливих тільки на основі інтенсифікації.

- Кадрове забезпечення. Найважче в Україні з кадровим забезпеченням за робочим професіями. Кадрові ризики в зв'язку з дефіцитом робочої сили будуть тільки посилюватися. Недоукомплектованість деяких підприємств і організацій необхідними кадрами відчувається вже зараз. У найгіршому становищі опиняться ті з них, у яких у

складі працюючих висока частка осіб старше 35-40 років, а робочі місця не привабливі для молоді (низька оплата праці, несприятливі його умови), тобто підприємства, що не займаються модернізацією виробництва. Велике значення має і територіальне їх розміщення, оскільки показники народжуваності, смертності, міграції та ситуація з ресурсами праці по регіонах країни істотно розрізняються.

- Депопуляція в Україні обумовлена надзвичайно низькою (навіть за мірками розвинених країн) народжуваністю, і катастрофічно високим рівнем смертності, порівнянним хіба що зі слаборозвиненими країнами. Наслідком депопуляції стає не тільки кількісне скорочення трудового потенціалу країни, але і його старіння, що неминуче призводить до збільшення так званого демографічного навантаження на кожного працездатного. Цілком неймовірна ситуація, коли при гострому дефіциті робочої сили молодих і частково середніх віків на ринку праці буде спостерігатися її надлишок в старших вікових групах, що може істотно гальмувати збільшення ВВП.

- З міжнародною міграцією Україна позбавляється основного фактору науково-технічного прогресу: учених, інженерів, унікальних фахівців та ін.. З іншого боку, якщо умови для висококваліфікованих фахівців в Україні зміняться на краще, то після роботи за кордоном фахівці повернуться на батьківщину, придбавши практичний досвід роботи в сучасних світових науково-дослідних центрах, зможуть використовувати свої знання для розвитку вітчизняного науково-технічного прогресу. Для того, щоб фахівці в своїх галузях повернулися на батьківщину, необхідно додати змін в законодавстві, надати пільги вченим, інженерам, фахівцям для того, щоб вони працювали заради своєї країни та більше не намагались виїжджати за кордон працювати [4].

Для вирішення важливої проблеми трудового потенціалу в Україні, потрібно спочатку скласти програму щодо соціально-економічного розвитку, яка могла б містити ряд важливих заходів спрямованих на розвиток людського капіталу (реформування охорони здоров'я та освіти), але не націлювала на рішення принципово важливих стратегічних завдань, включаючи оновлення всієї системи трудових відносин, а саме - перетворення їх в партнерські.

Очевидно, що досягнення мети економічного зростання неможливо без різкого підвищення якості праці. З урахуванням демографічного спаду ефективного використання трудових ресурсів в найближчій перспективі стане єдиною можливим фактором збільшення національного ВВП. Досвід розвинених країн свідчить: інвестиції в людський капітал вигідні економічно. Невідповідність масштабів, напрямків та якості професійної підготовки кадрів потребам підприємств і організацій вже нині становиться причиною зниження їх конкурентоспроможності.

Новими поколіннями працівників потребує замінити від 70 до 80% контингенту нині зайнятих в економіці. Тим часом чисельність молоді, яка вступає в трудове життя не вистачить навіть на просте заміщення тих, хто досягне пенсійного віку, не кажучи вже про компенсації втрат робочої сили у зв'язку з високою смертністю серед працездатних [4].

Найскладніше буде забезпечити відшкодування «втрат» працівників фізичної праці. Лідирувати по інтенсивності вибуття зі складу робочої сили будуть кваліфіковані працівники сільського господарства, особливо зв'язані з товарним виробництвом продукції тваринництва. Ким замінювати вибуваючих працівників сільського господарства – це питання викликає занепокоєння вже зараз, в майбутньому він стане ще гостріше. Серйозні ризики в кадровому забезпеченні очікуються в групі кваліфікованих робочих індустріальних галузей економіки, які є однією з найбільш численних груп зайнятих (на них приходиться 16% загального їх числа) [5]. Тим часом модернізація виробництва здатна змінити попит на робітничі кадри і в кількісному і в професійно-кваліфікаційному аспекті, часто не розглядаються їх керівниками як необхідний інструмент для скорочення і раціоналізації попиту на робочу силу.

При нестачі ресурсів праці і загостренні конкуренції на робочу силу роботодавцями необхідно змінити методи залучення нових працівників. Було б помилкою в кадровій політиці орієнтуватися тільки на механізми оплати праці. Адже зростання останньої, не підкріплений підвищенням його ефективності економічно, не доцільно. Це - класика ринкової економіки. Чи не менш важливо, щоб зростання доходів працівників відповідало розвитку сфери соціальних та побутових послуг в тому чи іншому регіоні, між тим «кадровий голод» у сфері соціально – побутового обслуговування населення багатьох територій стає ще гострішим. А якщо працівник, розпоряджаючись досить високим доходом, не може використовувати його на поліпшення умов життя (своєї сім'ї), то стимулююча роль оплати праці знижується. До того ж у міру підвищення рівня життя громадян і зростання оплати праці, її розмір перестає служити головним і більше єдиним пріоритетом при виборі місця роботи. Особливо це стосується молоді. Сприятливі про виробничі умови, включаючи нормальну інтенсивність праці, а також змістовність трудової діяльності та можливість професійного зростання впливають при виборі робочого місця не менше ніж оплата праці. Роботодавці, які раніше за інших використовують такого роду мотивацію, тобто зможуть запропонувати робочі місця не тільки з гідним рівнем оплати, а й зі сприятливими його умовами, отримають явні переваги.

Для того щоб стан трудового потенціалу не вступило в конфлікт з необхідним забезпеченням високої динаміки ВВП, необхідний перехід до інноваційної моделі розвитку. Вона орієнтована на постійне нарощування інвестицій в розробку та провадження нової техніки, прогресивних технологій, наукові дослідження, а також на принципове оновлення всієї системи трудових відносин, перетворення їх дійсно в партнерські. Реалізація такого варіанта пов'язана з формуванням нової економіки і відповідно з підготовкою або «вирощуванням фахівців» і працівників нових поколінь, які мають високі кваліфікації, здатних генерувати нові методи труда й управлінські рішення, що базуються на справедливих розподільчих відносинах. Згідно з прогнозом, очікуються структурні зрушення в професійно – кваліфікаційному складі зайнятих, де відбудеться перерозподіл контингенту зайнятих на користь працівників розумової праці (з 41.4% в базовому періоді до 50% в 2025 р.) у зв'язку з переходом від індустріального типу економіки до інноваційного; підвищиться частка фахівців середнього рівня кваліфікації та службовців, зайнятих підготовкою інформації, оформлення документації, обліком і обслуговуванням (пропорції в чисельності спеціалістів вищого та середнього рівня кваліфікації сильно деформовані на шкоду останнім); зміниться склад робочих кадрів на користь кваліфікованих робочих індустріальних галузей економіки (з 36% в базовому періоді до 43% в 2025 р.), сповільняться темпи підвищення питомої ваги працівників сфери обслуговування, торгівлі та споріднених видів діяльності. Основні причини: значне скорочення чисельності населення країни та впровадження нових, більш ефективних форм організації праці зайнятих в даних сферах працівників [6]. Ситуація в сфері реалізації трудового потенціалу відображає загальне положення в економіці.

Висновки. Таким чином, досить чітко вибудовується логічний взаємозв'язок: стан економіки залежить від ефективності використання його виробничого потенціалу, важливою складовою якого є трудовий потенціал; в свою чергу, стабілізація і зростання економіки забезпечують соціальні гарантії, ефективну реалізацію соціальних програм, підвищення життєвого рівня населення країни. Основною метою державного регулювання економіки повинні стати оптимізація народногосподарського розвитку та ефективне використання виробничих ресурсів України та її трудового потенціалу.

Анотація

Досліджено сучасний стан трудового потенціалу України. Особливу увагу приділено проблемам трудового потенціалу та шляхам їх вирішення. Окреслено основні завдання щодо покращення стану трудового потенціалу в усіх сферах його розвитку.

Ключові слова: трудовий потенціал, економіка, кадрові ризики, кадрова політика, трудові відносини, ефективність, дефіцит.

Анотація

Исследовано сучасне становище трудового потенціалу України. Особливу увагу приділено проблемам трудового потенціалу і шляхам їх рішення. Визначені основні задачі по покращенню становища трудового потенціалу во всіх сферах його розвитку.

Ключевые слова: трудовой потенциал, экономика, кадровые риски, кадровая политика, трудовые отношения, эффективность, дефицит.

Summary

The modern state of labour potential of Ukraine is investigational. The special attention is spared the problems of labour potential and ways of their decision. Basic tasks are certain on the improvement of the state of labour potential in all spheres of his development.

Keywords: labour potential, economy, human risks, skilled policy, labour relations, efficiency, deficit.

Список використаних джерел:

1. Дуда С.Т. Трудовий потенціал України: проблеми з зайнятості населення та шляхи їх подолання //Науковий вісник НЛТУ України. – 2008, – вип. 18.5.- С. 125.
2. Кривошей В.В. Трудовой потенциал как условие развития инновационной системы государства.// БИЗНЕСИНФОРМ № 12(2).-2009 – С 58 – 60.
3. Скаржинский М.И., Баландин И.Ю., Тяжов А.И. Трудовой потенциал социалистического общества - М.: Экономика, 2007.
4. Жиделева В.В., Каптейн Ю. Н. Экономика предприятия: Учеб. пособие.– 2-е изд., перераб. и доп.– К.: ТОРМ, 2008.– С. 133.
5. Сафронов Н. А. Экономика предприятия.– К.: Наукова думка, 2007.– 380 с.
6. Багриновский К.А., Бендиков М.А. Некоторые подходы к совершенствованию механизма управления технологическим развитием // Менеджмент за рубежом. – 2007.– № 1.– С.23 – 28.