

О. М. Майсюра,
старший викладач кафедри менеджменту підприємств туристичної індустрії,
Київський університет туризму, економіки і права

СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВІДТВОРЕННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УКРАЇНІ

Автор статті розкриває сутність стратегічних напрямів державного регулювання відтворення та раціонального використання трудового потенціалу України на сучасному етапі та в ближчій перспективі.

The author of the article exposes essence of strategic directions of government control of recreation and rational use of labour potential of Ukraine on the modern stage and in more near prospect.

Ключові слова: трудовий потенціал, людський потенціал, демографічна криза, відтворення, регулювання, стратегія.

Key words: labour potential, human potential, demographic crisis, recreation, adjusting, strategy.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

У сучасних умовах трансформаційних процесів та реформ в економіці країни проблема відтворення та зайнятості трудового потенціалу є найактуальнішою. В Україні склалася кризова ситуація: нестабільність розвитку економіки і, як наслідок, зростання безробіття. Причинами цього можна вважати: недостатню інтегрованість у світовий соціально-економічний простір; істотну розбалансованість між попитом на послуги праці та її пропозицією; регіонально-галузеві диспропорції в зайнятості населення; ускладнення процесу перетікання робочої сили з потенційної до реальної складової ринку праці, її ефективного залучення до продуктивної зайнятості тощо.

За оцінками Всесвітнього економічного форуму, відбулося істотне послаблення конкурентних позицій України на світовій економічній арені. Якщо в 2005 році Україна посідала 68-е місце в світовому рейтингу конкурентоспроможності серед 117-и країн, то в 2006 році — лише 78-е місце серед 125-и країн (для порівняння: Польща посідає 48-е місце).

За розвитком людського потенціалу в 2006 році Україна зайняла 77-е місце серед 177-и країн світу, в той час як Польща зайняла 37-е місце. Погіршилась очікувана тривалість життя. Якщо в 1990 році вона стано-

вила 70,5 років, то в 2003 році — 67,8 років. В той же час у розвинених європейських державах цей показник перевищує 80 років (Ісландія, Італія, Швеція, Швейцарія та ін.).

Зміцнення та утримання конкурентних показників країни в глобальному світі залежить від таких параметрів, як рівень охорони здоров'я та початкової освіти; якості послуг вищої освіти та професійного вдосконалення, інноваційної активності тощо.

Для прикладу: за рівнем охорони здоров'я та якістю початкової освіти Україна серед 125-и країн посідає 94-е місце (Польща — 26-е, Норвегія — 10-е, Японія — перше); за рівнем вищої освіти та підвищення кваліфікації Україна посідає 48-е місце (Польща — 33-е, Норвегія — 9-е, Фінляндія — перше). В Україні один із найвищих у світі рівень безробітних з вищою освітою: у 2010 році на 10 вакантних посад припадає 62 непрацевлаштовані особи. Високий рівень трудової міграції переважно осіб молодого та середнього віку з високим рівнем освіти і професійної підготовки, відплив яких завдає країні втрат кваліфікованих кадрів та погіршує професійну структуру працездатного трудового потенціалу [4].

Основною проблемою в сфері кадрової політики можна вважати невідповідність державного регулятив-

ного впливу на відтворення та використання трудових ресурсів країни. Стабільна низька якість державного управління і відповідно ефективність державної політики щодо вирішення проблеми формування та регулювання трудового потенціалу в країні.

Невідповідність сучасного механізму регулювання відтворення трудового потенціалу в Україні потребам його випереджального розвитку зумовлює необхідність розробки та прийняття на законодавчому рівні нової всебічно виваженої та науково-обґрунтованої стратегії, яка системно вирішувала б проблеми розвитку трудового потенціалу в цілому, зокрема в економіці, виробничій, соціальній, демографічній та політичній сферах.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Враховуючи актуальність, проблема відтворення трудового потенціалу знаходиться в центрі уваги багатьох управлінських структур та є предметом наукових досліджень таких відомих вчених, як Е. Лібанова, Л. Шаульська, Т. Заяць, С. Пирожков, А. Колот, Д. Богиня, О. Гришнова, В. Петюх та інших вітчизняних і зарубіжних вчених, які зробили досить вагомий внесок у теорію трудового потенціалу, його якісного формування та ефективного використання; конкурентоспроможність; трудову, підприємницьку та інноваційну активність.

Тема нашого дослідження передбачає аналіз проблем відтворення трудового потенціалу та пропозиції оптимальних стратегічних напрямів державного регулювання його використання в сучасних умовах трансформаційних процесів й інтеграції економіки України в світовий простір.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

На думку більшості авторів [2; 3; 5; 7; 8], виникнення комплексної проблеми, пов'язаної зі збереженням і розвитком трудового потенціалу, можна звести до наступних основних причин:

— демографічна криза (передчасна смертність, низький рівень народжуваності, депопуляція та несприятливі зрушення у віковому складі населення);

— інтенсивна еміграція висококваліфікованої робочої сили;

— недоліки в розвитку системи освіти та професійної підготовки;

— низький рівень оплати праці;

— суттєві недоліки в системі охорони здоров'я та безпеки праці;

— велика частка тіньової економіки та неформальної зайнятості;

— низький рівень соціального діалогу працівників всіх рівнів та інші причини, які прямо чи опосередковано впливають на ефективність використання трудового потенціалу.

Якими ж першочерговими заходами можна запобігти процесу подальшого руйнування трудового потенціалу?

Професор О. Гришнова стратегічними завданнями збереження та розвитку трудового потенціалу України вважає:

— підвищення трудових доходів працівників, рівня та якості життя населення, його соціальної захищеності;

— удосконалення формування трудового потенціалу в системі освіти й професійної підготовки;

— створення умов для реалізації інтелектуального потенціалу завдяки інноваційному розвитку економіки;

— орієнтація підприємницької сфери на потреби розвитку трудового потенціалу, створення належних умов його формування, збереження й ефективного використання на виробництві;

— удосконалення правової бази забезпечення розвитку трудового потенціалу [2, с. 266].

Отже, має бути відпрацьована певна стратегія дій щодо збереження та ефективного використання кадрового потенціалу. Під стратегією розуміється комплекс заходів, спрямованих на досягнення довгострокової мети, а також сукупність механізмів, що забезпечують досягнення цієї мети [12, с. 8; 9, с. 35]. Ми вважаємо, що на сучасному етапі досить важливою є стратегія активної державної політики на ринку праці за такими напрямами:

— стимулювання роботодавців щодо створення нових і збереження існуючих продуктивних робочих місць при обмеженні обсягів вивільнення працівників із різних сфер економічної діяльності;

— активізація взаємодії між вищими навчальними закладами та роботодавцями стосовно працевлаштування випускників і підвищення їх конкурентоспроможності;

— стимулювання оперативної професійної підготовки кадрів, у тому числі молоді на підприємствах, центрах зайнятості тощо;

— вдосконалення механізму бронювання робочих місць на підприємствах, в установах та організаціях для соціально вразливих категорій населення;

— підвищення ступеня інтегрованості молодіжного сегменту в модель національного ринку праці [3, с. 272].

На нашу думку, ця стратегія забезпечує досягнення позитивного соціального ефекту у вигляді розширення реальної місткості ринку праці, зниження навантаження на одне вільне робоче місце, зростання обсягів та рівня зайнятості, запобігання дискримінації соціально вразливих категорій населення на ринку праці. Але вона не позбавлена і певних недоліків:

— надлишкова зайнятість і приховане безробіття негативно будуть впливати на втрату професійних навичок;

— висока залежність від державної політики зайнятості;

— відбувається накопичення надлишку робочої сили, який у перспективі має бути вивільнений зі сфер економічної діяльності в зв'язку з модернізацією виробництва та скороченням штатів.

Така стратегія може бути застосована лише в короткостроковий перехідний період і з певною конкретною метою регулювання окремих сегментів ринку праці.

У перспективі, на наш погляд, найбільш прийнятною є стратегія забезпечення високого рівня конкурентоспроможності робочої сили на основі оптимальної інтегрованості навчальних закладів та сфери соціально-трудових відносин, відпрацювання нормативних документів щодо механізму формування державного замовлення на підготовку фахівців з урахуванням соціально-економічних процесів у суспільстві та ринку праці,

покращення якості освіти. Реалізація цієї стратегії передбачає:

— впровадження національної рамки кваліфікації для всіх галузей національної економіки, яка була б ідентичною європейським стандартам ринку праці;

— активізацію інтеграційного взаємозв'язку оптимального поєднання інтересів усіх суб'єктів господарювання щодо відтворення трудового потенціалу в процесі структурної трансформації економіки;

— сприяння створенню нових високопродуктивних робочих місць у перспективних сферах економічної діяльності, в тому числі сфері послуг, зокрема в туризмі та готельній сфері, що дасть можливість розширити масштаби зайнятості та вибір працівниками видів діяльності, що відповідають здібностям й інтересам кожного з них;

— покращення якісних, насамперед професійно-кваліфікаційних, характеристик трудового потенціалу, збереження здоров'я населення, підготовка та перепідготовка кадрів різних освітньо-кваліфікаційних рівнів з метою підвищення їх конкурентоздатності за професіями, які будуть затребувані в інноваційних галузях економіки країни;

— розвиток індивідуальних здібностей та компетенцій працівників, їх креативності в реалізації професійних навичок та здатностей до підвищення кваліфікації впродовж життя [2].

Однією із важливих проблем формування і відтворення трудового потенціалу в Україні є подолання демографічної кризи та відпрацювання відповідної стратегії в соціальній сфері — збалансування свободи ринкової економіки із забезпеченням фізичної, юридичної та соціальної захищеності громадян.

Головною метою стратегії подолання демографічної кризи в Україні є забезпечення оптимального відтворення населення, стимулювання народжуваності, покращення його здоров'я, збільшення тривалості життя за рахунок реалізації резервів і запобігання передчасній смертності.

У негативних тенденціях сучасного демографічного розвитку України містяться загрози майбутньому, одним із викликів якому є прогресуюче старіння населення України.

За інформацією Держкомстату, в Україні в 2009 році народилося 512,5 тис. осіб; померло — 706,9 тис. осіб (рис. 1).

Природне скорочення населення за 8 років склало 121,8 тис. осіб. Демографічні зміни в Україні зазнають значного впливу через міграцію. Різниця в рівні життя та економічні можливості різних країн є основною рушійною силою міграції. За оцінками ООН та МОП, легальних трудових мігрантів у світі налічується від 120 до 200 млн осіб [13, с. 8].

Ці процеси не обминули й Україну. За даними А.П. Гайдуцького, за кордоном працює до 15 млн українських громадян [1, с. 66].

Як бачимо, сьогодні немає можливості повернути назад наслідки демографічних змін. Старіння населення в Україні призводить до систематичного погіршення

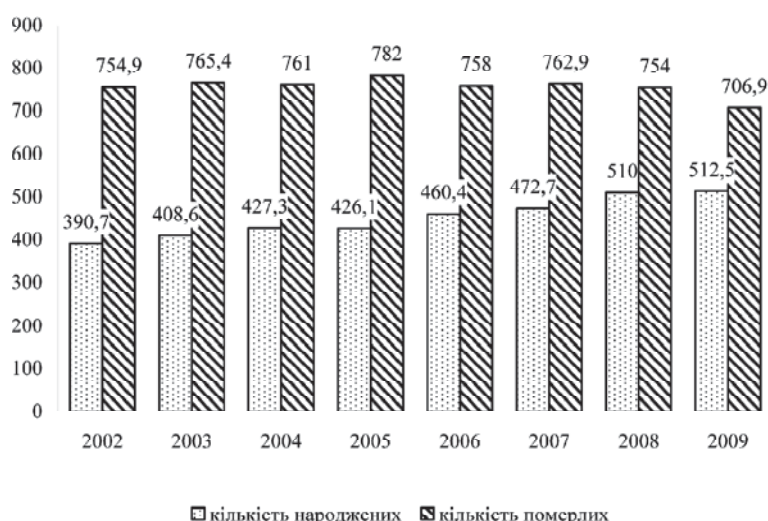


Рис. 1. Динаміка співвідношення народжуваності та смертності населення в Україні (тис. осіб)

*Складено автором за даними Держкомстату України.

співвідношення між населенням працездатного та непрацездатного віку.

Згідно з демографічними прогнозами Інституту демографії та соціального дослідження НАН України, все населення працездатного віку буде зменшуватися з 27,2 млн осіб у 2009 році до 22,9 млн осіб у 2025 році та 17 млн осіб у 2050 році [10].

Це, звичайно, матиме свої негативні наслідки в суспільно-економічному житті країни.

Отже, життя вимагає звернути увагу на демографічну політику уряду, формування такої стратегії відтворення трудового потенціалу в Україні, в якій будуть об'єднані демографічний розвиток, охорона здоров'я, зайнятість, оплата праці, соціальний розвиток та освіта.

Стратегія подолання демографічної кризи в Україні має передбачати конкретні соціально-економічні заходи на найближчий період розвитку та перспективу; розробку та вдосконалення основних напрямів демографічної політики, спрямованої на зменшення депопуляції населення України; вдосконалення законодавчої бази стосовно демографічного розвитку та демографічної безпеки держави.

Таким чином, стратегічними завданнями державної кадрової політики щодо відтворення та ефективного використання трудового потенціалу мають стати:

- 1) поліпшення стану здоров'я, зниження рівня передчасної смертності та збільшення тривалості життя населення;
- 2) підвищення ролі та суспільної цінності сім'ї, батьківства й дитинства, повноцінне відтворення сім'ї;
- 3) протидія міграційним втратам трудового потенціалу країни в цілому та її окремих територій;
- 4) реформування вищої та професійної освіти;
- 5) залучення приватних інвестицій на розвиток науково-дослідної діяльності в наукових установах;
- 6) підвищення економічної активності населення, посилення мотивації до легальної продуктивної зайнятості з орієнтацією на інноваційну модель розвитку;

7) підтримка малого й середнього підприємництва, самостійної зайнятості населення;

8) розвиток соціального партнерства на всіх рівнях.

На тлі державного регулювання особливо важливим є відпрацювання стратегії ефективного використання та розвитку трудового потенціалу на кожному підприємстві, а також самовдосконалення свого трудового потенціалу кожною особою суспільства.

Головною метою цієї стратегії є досягнення визначеної якості персоналу підприємства, що відповідає вимогам конкурентного середовища, цілям розвитку підприємства, соціально-економічним і соціально-трудоваим інтересам роботодавця і працівників.

Реалізація мети та завдань цієї стратегії базується на таких основних принципах:

— збалансованість — орієнтація на збалансованість інтересів роботодавця і працівників підприємства у виробничій і трудовій сферах;

— ефективність — за рахунок ефективного використання трудового потенціалу повинно забезпечуватись ефективність господарської діяльності підприємства;

— справедливість — наявність рівних можливостей розвитку й реалізації трудового потенціалу та задоволення соціально-економічних потреб для всіх працівників;

— соціальне партнерство, виробнича демократія — розвиток на підприємстві гармонійної і ефективної системи соціально-трудоваих відносин, що забезпечує узгодження та захист інтересів суб'єктів цих відносин на основі досягнення компромісних рішень виробничих проблем, участі працівників в управлінні підприємством;

— соціальна відповідальність підприємства за ефективне використання та збереження трудового потенціалу, страхування ризиків на виробництві тощо [6].

Для окремого підприємства напрями розробленої стратегії повинні бути конкретизовані, виходячи з особливостей виробничої діяльності, перспективних соціально-економічних планів, потреб підприємства та його працівників, традицій тощо.

ВИСНОВКИ

Враховуючи викладене, підсумовуємо, що до кола основних завдань стратегії ефективного відтворення та використання трудового потенціалу на підприємстві мають бути враховані та відпрацьовані наступні соціально-економічні умови:

— підвищення рівня організації виробництва, праці й управління, забезпечення збалансованості в удосконаленні організації виробництва й праці;

— поліпшення організації оплати праці, установлення відповідності розмірів оплати витратам праці, зниження невиправданої диференціації, стимулювання трудової та інноваційної активності;

— забезпечення професійного розвитку персоналу підприємства, запровадження безперервного виробничого навчання, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників, обміну досвідом роботи;

— формування та удосконалення умов, що забезпечують розвиток персоналу підприємства (професійне та кар'єрне зростання), моральна і матеріальна мотивація підвищення освітнього рівня та кваліфікації працівників підприємства;

— формування умов забезпечення сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі, задоволеності працівників своєю роботою;

— підвищення рівня якості трудового життя та соціальної захищеності працівників;

— розвиток правової, економічної, корпоративної культури, базових цінностей і принципів роботи на підприємстві, формування в працівників потреби в саморозвитку, самозахисті, виховання та підтримка поваги до трудових традицій підприємства.

Кожне завдання реалізується системою заходів на конкретному підприємстві. Безумовно, що у розв'язанні поставлених завдань відтворення трудового потенціалу, вирішальна роль належить активному державному регулюванню. Однак це не зменшує ролі й відповідальності кожної людини за розвиток свого трудового потенціалу, за збереження свого здоров'я, підвищення рівня освіченості, розвиток професіоналізму, виховання духовності, збереження національних і сімейних цінностей, що значною мірою буде сприяти відтворенню трудового потенціалу в Україні. Це найважливіше завдання в контексті реалізації інноваційної стратегії розвитку і є стратегічним вектором сталого розвитку України.

Література:

1. Гайдуцький А.П. Міграційний капітал в Україні / А.П. Гайдуцький, — К.: ТОВ Інфосиста, 2009. — 244 с.
2. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник. — К.: Знання, 2004. — 536 с.
3. Заяць Т.А. Відтворення робочої сили України: регіональні проблеми. — К.: РВПС України НАН України, 1996. — 318с.
4. Звіт ООН про людський розвиток. — 2006.
5. Колот А.М. Економіка праці та суспільно-трудова відносини: підручник. — К.: КНЕУ, 2009. — 703 с.
6. Колот А.М. Соціально-трудова відносини: теорія і практика регулювання: монографія. — К.: КНЕУ, 2004, — 227 с.
7. Лібанова Е. Соціально-економічна політика держави та її вплив на зміну соціальної структури суспільства // Україна: аспекти праці. — 1999. — №8. — С. 19.
8. Пирожков С.И. Трудовой потенциал в демографическом измерении / АН Украины; Ин-т экономики, — К.: Наукова думка, 1992. — 180 с.
9. Питер Дейль. Менеджмент, стратегия и тактика. — СПб: Питер, 1999. — 560 с.
10. Свенціцькі М. Виправлення пенсійної системи / М. Свенціцькі // Дзеркало тижня. — 30 квітня-14 травня, 2010. — № 17 (797).
11. Стратегія державної кадрової політики на 2011—2020 роки (проект).
12. Тимохин В.Н. Моделирование стратегии развития экономических систем // Модели и методы стратегического управления. — Донецк: ДОН.НУ, 2001. — 130 с.
13. Топчій А. Нелегальна трудова міграція та торгівля людьми. Висвітлення проблем в ЗМІ / А. Топчій. — К.: К.І.С., 2008. — 100 с.
14. Шаульська Л.В. Умови розвитку трудового потенціалу // Економіст. — 2005. — №7. — С. 58—62. *Стаття надійшла до редакції 06.12.2010 р.*