

викупу частка акцій товариства, що перебувають в обігу, стане меншою ніж 80 % статутного капіталу (якщо акції викуповуються без їх анулювання).

Перевірка погашення заборгованості з неоплаченого капіталу ведеться за видами розміщених неоплачених акцій (для акціонерних товариств) та за кожним засновником (учасником) підприємства на основі даних по рахунку 46 "Неоплачений капітал". Контролеру необхідно перевірити термін погашення такого капіталу, оскільки він не повинен перевищувати 12 місяців. Перевірці підлягають також джерела його погашення, якими можуть бути грошові кошти, майно, цінні папери тощо, однак вони повинні бути обумовлені в установчих документах або у рішеннях про збільшення статутного капіталу. Аналогічно до робочого документа "Результати перевірки статутного капіталу" можна розробити відповідні документи для оформлення результатів перевірки інших складових власного капіталу, в яких передбачити відповідно до програм контрольні показники.

Висновки. Створюючи систему внутрішнього контролю власного капіталу на підприємстві, необхідно чітко встановити його завдання та інформаційні джерела. Застосування розроблених програм контролю складових власного капіталу та документів для відображення його результатів забезпечить виявлення. Виправлення та недопущення помилок в обліку власного капіталу, викривленні інформації у фінансовій звітності.

Література

1. Бардаш С.В. Контроль діяльності суб'єктів господарювання: гіпотези та версії порушень : монографія / С.В. Бардаш. – К. : Вид-во КНТЕУ, 2008. – 312 с.
2. Белоусов М.О. Внутрішній контроль статутного капіталу: організаційно-методичний підхід / М.О. Белоусов. [Електронний ресурс]. – Доступний з http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/ptmbo/2011_1/3.pdf.
3. Виговська Н.Г. Господарський контроль в Україні: теорія, методологія, організація : монографія / Н.Г. Виговська. – Житомир : Вид-во ЖДТУ, 2008. – 532 с.
4. Железняк Н.В. Недоліки контролю за формуванням власного капіталу сільськогосподарських підприємств і шляхи їх усунення / Н.В. Железняк. [Електронний ресурс]. – Доступний з http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_gum/aprer/2009_5_2/22.pdf.
5. Костирко Р.О. Контроль і аналіз в системі управління економічним потенціалом господарюючого суб'єкта: методологія та організація : монографія / Р.О. Костирко. – Луганськ : Вид-во СНУ ім. Володимира Даля, 2010. – 728 с.
6. Мних Є.В. Аналіз і контроль в системі управління капіталом підприємства : монографія / Є.В. Мних, А.Д. Бутко, О.Д. Большакова, Г.О. Кравченко, Г.І. Никонович / за ред. проф. Є.В. Мниха. – К. : Вид-во КНТЕУ, 2005. – 232 с.
7. Педько А.Б. Власність, контроль і конфлікт інтересів в акціонерних товариствах / А.Б. Педько. – К. : Вид. дім "Києво-Могилянська академія", 2008. – 325 с.
8. Дікань Л.В. Система фінансового контролю в Україні: сучасний стан організації та перспективи розвитку : монографія / Л.В. Дікань, Ю.О. Голуб, Н.В. Синюгіна, Н.М. Шульга, Т.В. Мултанівська, Т.С. Воїнова / за заг. ред. канд. екон. наук, проф. Дікань Л.В. – Харків : Вид. ХНЕУ, 2010. – 96 с.
9. Попов О.С. Розподіл і реалізація корпоративного контролю під час формування капіталу акціонерного товариства : монографія / О.С. Попов, А.М. Котов, Т.Г. Зайцева. – Харків : Вид. дім "ІНЖЕК", 2009. – 320 с.

Воськало В.И., Воськало Н.Н. Контроль операций с составляющими собственного капитала

Описаны контрольные процедуры для проверки составляющих собственного капитала с указанием источника проверки и получения информации для сопоставле-

ния и установления соответствия действующему законодательству или внутренним документам, предложены формы документов для оформления результатов контроля.

Ключевые слова: контроль, собственный капитал, контроль уставного капитала, контроль дополнительного капитала, контроль резервного капитала, контроль нераспределенной прибыли, контроль неоплаченного и изъятого капитала.

Voskalo V.I., Voskalo N.M. The control operations with equity components

We described the control procedures to check the components of equity showing the sources of verification and receiving information to compare and establish compliance with applicable laws or internal documents, suggested forms of documents for clearance results of the control.

Keywords: control, equity, control of the share capital, control of the additional capital, reserve capital control, control of the retained earnings and control of the unpaid and excluded capital.

УДК 331.5:338.26 (477)

Доц. С.С. Гринкевич, канд. екон. наук;
аспир. І.С. Постня – Львівська КА

СТРАТЕГІЧНІ ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ І ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ

Обґрунтовано необхідність розробки та реалізації стратегічного документа щодо розвитку і використання трудового потенціалу України. Сформульовано цільові пріоритети реалізації Стратегії розвитку й використання трудового потенціалу України на період до 2025 р. Визначено механізм реалізації Стратегії з акцентуванням уваги на необхідності періодичної оцінки результатів впливу регламентованих заходів на трудові потенції економічно активного населення країни.

Ключові слова: трудовий потенціал, нормативно-правове регулювання, стратегія, механізм реалізації стратегії.

Постановка проблеми. Перехід до інформаційного суспільства, основною ознакою якого є особлива роль знань і побудованих на них технологій, домінування інформації, пришвидшення технічного прогресу тощо, диктує свої вимоги щодо напрямів розвитку та використання трудового потенціалу країни [1]. Формування інформаційного суспільства змінило відношення до ролі людини у виробничій діяльності підприємств як до найціннішого репрезентанту трудового потенціалу держави і нації та потужного фактора соціально-економічного розвитку [2, с. 11]. Процеси ефектизації розвитку та використання трудового потенціалу, а також переходу до інформаційного суспільства повинні бути взаємопов'язаними, адже більшість цільових пріоритетів є стратегічним викликом для цих різних напрямів державного управління. Від ефективності використання та стану розвитку трудових потенцій економічно активного населення значною мірою залежить успішність переходу країни до нового системного укладу, такого типу суспільних відносин, де домінуючими факторами прогресу є знання та інтелект.

Появу і широке застосування категорії "трудовий потенціал" можна пояснити причинами об'єктивного характеру, що склались через поглиблення знань про місце та роль людини в процесі виробництва, орієнтацію економіки на якісні параметри економічного зростання, і викликані цими процесами зміни в системі використання живої праці [3, с. 12]. Трудовий потенціал є су-

купністю якісних характеристик економічно активного населення, що можуть бути використаними в процесі праці [4, с. 5]. Ефективізація його розвитку та використання здійснюється в мінливому й динамічному зовнішньому середовищі, що часто утрудняє управлінські дії щодо покращення ситуації за тим чи іншим напрямом або ж повного вирішення проблеми через нівелювання деструктивних впливів лімітуючих факторів. Разом із тим, незважаючи на всі труднощі, які, з одного боку, зумовлені складною змістовною сутністю самого трудового потенціалу як досить комплексної соціоекономічної категорії та з іншого – мінливим зовнішнім середовищем, яке неоднозначно детермінує стан його складових, необхідність нормативно-правового регламентування напрямів ефективізації розвитку та використання потенціалу є обов'язковою, що підтверджує актуальність нашого дослідження.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Комплексне вивчення категорії трудового потенціалу за різними ієрархічними рівнями (держави, регіону, галузі, підприємства, особистості) є досить поширеним у вітчизняній науці. Варто відзначити напрацювання таких видатних українських вчених, як: Д. Богиня, В. Гриньова, О. Грішнова, С. Злупко, М. Долішній, А. Криклій, В. Куценко, Ю. Мельник, В. Мікловда, М. Новікова, Т. Олійник, В. Онікієнко, С. Пирожков, У. Садова, Л. Семів, М. Семікіна, М. Чумаченко, Л. Шаульська, Л. Шевчук, Д. Ядранський, К. Якуба та ін. У дослідженнях цих авторів простежено особливості розвитку і використання трудового потенціалу в умовах перехідного періоду, надалі – в ринкових умовах, а нині – в так званих умовах модернізаційних змін. Разом із тим, динамічні зміни сфери людської життєдіяльності обумовлюють необхідність постійних наукових пошуків підвищення якості життя населення з конкретизацією шляхів вирішення численних проблем сфери соціально-трудова відносин із використанням тих потенцій, що наразі ще залишаються в Україні потужними.

Постановка завдання. Визначення стратегічних перспектив розвитку і використання трудового потенціалу України з урахуванням новітніх викликів інформаційного суспільства. Завдання, поставлені для досягнення мети, будуть такі:

- обґрунтування необхідності розробки та реалізації стратегічного документа щодо розвитку і використання трудового потенціалу України;
- формулювання цільових пріоритетів реалізації Стратегії розвитку й використання трудового потенціалу України на період до 2025 р.;
- визначення механізму реалізації Стратегії розвитку й використання трудового потенціалу України з акцентуванням уваги на необхідності періодичної оцінки результатів впливу регламентованих заходів на трудові потенції економічно активного населення країни.

Виклад основного матеріалу дослідження. Вважаємо, що нині для забезпечення розвитку і використання трудового потенціалу України вкрай потрібним є потужний нормативно-правовий документ, який чітко регламентував би напрями ефективізації розвитку та використання трудового потенціалу країни. Основними аргументами на користь такого документа будуть такі:

- трудовому потенціалу як комплексній соціоекономічній категорії властива складна внутрішньоконпонентна структура, яка часто характеризується численними дисонансами, що проявляються у різних темпах зміни індикаторів,

які характеризують потенційні складові. Це призводить до функціональних суперечностей та потребує чіткого контролю за такими процесами із забезпеченням збалансованого внутрішньоконпонентного розвитку трудового потенціалу;

- трудовий потенціал проявляється у досить мінливому середовищі, який здійснює полівекторний вплив на його розвиток та використання, трансформуючи як окремі потенційні складові, так і трудовий потенціал загалом. Без штучних втручань у такі впливи, які є масовими, полівекторними та постійними, ефективний розвиток та використання трудового потенціалу буде неможливим;
- трудовий потенціал може бути потужним каталізатором соціально-економічного розвитку країни, сприяти досягненню зовнішньоекономічних орієнтирів, зокрема прагнення України стати повноправним членом ЄС. Ефективність використання та стан розвитку трудового потенціалу прямо детермінує макроекономічні показники, а в умовах переходу до інформаційного суспільства, який в Україні здійснюється хаотично та часто зі штучним впровадженням зарубіжного досвіду до вітчизняних умов, – відмінним інструментом забезпечення органічного переходу може бути розвиток й ефективне використання саме трудового потенціалу.

Розуміючи потребу нормативно-правового регламентування напрямів ефективізації розвитку і використання трудового потенціалу та з базуванням на огляді відповідного нормативно-правового поля, вважаємо, що відмінним інструментом тут повинна бути стратегія. Переваги цього типу нормативно-правового документа є очевидними:

- по-перше, всі його положення можуть базуватись на концептуальних підходах щодо напрямів ефективізації розвитку і використання трудового потенціалу;
- по-друге, конкретно визначаються мета, цілі та завдання в рамках виконання цього документа;
- по-третє, чітко регламентована терміновість реалізації відповідних завдань у контексті досягнення поставлених цілей;
- по-четверте, стратегічні орієнтири, регламентовані в цьому документі, стануть нормативно-правовим базисом розробки і впровадження державних цільових програм та програм у рамках міжрегіонального (внутрішньодержавного, транскордонного) співробітництва, де будуть конкретизовані терміни виконання кожного завдання, відповідальні суб'єкти й обсяги ресурсного забезпечення (особливо що стосується фінансової його частини);
- по-п'яте, виникає змога узгодити стратегічні орієнтири з цільовими пріоритетами за іншими сферами суспільного життя держави, а також цільовими пріоритетами країн тих інтеграційних утворень, повноправним членом яких прагне стати Україна (у нашому випадку обґрунтовано доцільність вступу до ЄС, що матиме потужний вплив на розвиток і використання трудового потенціалу країни).

Виходячи з таких переваг стратегічного планування, пропонуємо проєкт Стратегії розвитку й використання трудового потенціалу України на період до 2025 р. Структурованість пропонованого нормативно-правового документа набуває класичних ознак:

1. Загальні положення: обґрунтування необхідності реалізації Стратегії; загальна проблемна спрямованість Стратегії; відповідність чинним нормативно-правовим документам в Україні.

Табл. Стратегічні перспективи розвитку і використання трудового потенціалу України

2. Поняття і терміни: конкретизація дефініцій тих категорій, термінів і понять, які найчастіше фігурують у Стратегії та неправильне розуміння яких може призвести до суперечностей у виконанні такого документу;
3. Мета, цілі, завдання та принципи реалізації Стратегії: визначення базових векторів ефективізації розвитку й використання трудового потенціалу, а також цільових пріоритетів їх досягнення з дотриманням певних обмежень (принципів).
4. Матеріально-технічне та фінансове забезпечення реалізації Стратегії: конкретизація можливих джерел фінансового і матеріально-технічного забезпечення реального виконання положень Стратегії.
5. Інформаційне забезпечення реалізації Стратегії: визначення необхідного інформаційного поля для реалізації положень Стратегії, джерел його формування та яким чином стан виконання документа може бути публічним щодо ознайомлення зацікавленими суб'єктами.
6. Інституційне забезпечення реалізації Стратегії: визначення конкретних органів державної влади (за можливості з конкретизацією ієрархічного рівня), відповідальних за реалізацію положень Стратегії.
7. Очікувані результати реалізації Стратегії: формулювання гіпотези щодо очікуваних результатів реалізації положень Стратегії, які під час та після завершення терміну її дії дадуть змогу оцінити ефективність документа.
8. Прикінцеві положення: визначення конкретних зобов'язань щодо втілення в життя окремих положень Стратегії.

Цільові пріоритети цього нормативно-правового документа наведено в таблиці. Варто підкреслити, що їх вибір обумовив виявлення проблемних моментів розвитку і використання трудового потенціалу України, які проявляються в укоріненні демографічних процесів, абсолютній демотивації продуктивної економічної діяльності, частих порушеннях законодавчо регламентованих стандартів щодо умов праці, відсутності на підприємствах практики розвитку персоналу, поступовій дезінтелектуалізації з подальшим зниженням якісних характеристик надання освітніх послуг, помітній деформації в системі національних цінностей, низькій ефективності державного управління у сфері соціально-трудових відносин тощо.

Звернімо особливу увагу на механізм реалізації Стратегії. Вітчизняний досвід неодноразово засвідчував, що прийняття відповідного нормативно-правового документа, навіть з відмінним змістовним наповненням, ще не означає його безумовного виконання. Часта декларативність законодавчих нормативів дедалі більше укорінюється в практиці державного управління та істотно деформує ціннісне сприйняття закону як безумовного до виконання акту. З метою недопущення декларативності запропонованої Стратегії розвитку й використання трудового потенціалу України на період до 2025 р. важливо розробити дієвий механізм її реалізації, який чітко розподіляв би функціональні повноваження відповідальних суб'єктів та обґрунтував би пріоритетні напрями виконання положень цього документа.

На рисунку відображена концептуальна схема дії механізму реалізації Стратегії, яка звертає увагу на необхідність не лише моніторингу виконання положень такого документа, але й комплексної оцінки впливу на стан розвитку та ефективність використання трудового потенціалу країни.

Мета – визначення оптимальних напрямів ефективізації розвитку і використання трудового потенціалу країни, виходячи з новітніх викликів інформаційного суспільства та поступового подолання численних деструктивів сфери соціально-трудових відносин	
Цілі	Завдання
Забезпечення продуктивного використання трудового потенціалу економічно активного населення зі створенням сприятливих умов трудової діяльності і недопущенням їх безповоротних втрат, активізацією інноваційної діяльності зі схильністю до творчих, нестандартних підходів під час виконання посадових зобов'язань	Нівелювання деструктивних впливів на суспільне здоров'я населення через створення сприятливих умов трудової діяльності й недопущення порушень встановлених норм та стандартів, ідеологізацію здорового способу життя та соціальний осуд асоціальних проявів поведінки
	Подолання демографічних процесів населення через активну й стабільну соціальну підтримку багатодітних сімей, диференціацію системи виплат при народженні дитини із залученням роботодавців до такої підтримки з активним та індивідуалізованим формуванням соціального пакету для одного з працюючих батьків такої сім'ї
Забезпечення розвитку через формування розвиненої системи національних цінностей із домінуванням нематеріальних інтересів, духовно-культурного зростання, схильності до постійного розвитку та підвищення рівня професіоналізму	Поступова інновація трудової діяльності із формуванням схильності до інноваційної активності у роботодавця та створенням ним мотиваційного поля для працівників у контексті прояву ними творчих здібностей, нестандартних підходів у виконанні посадових зобов'язань, які загалом призводять до більш оптимальних ресурсних затрат та кращих результатів, що за позитивними ефектами можуть проявлятися у довгостроковій перспективі
	Належне матеріально-технічне забезпечення трудового процесу, абсолютна забезпеченість доступом до мережі Інтернет, інших обов'язкових згідно з специфікою посади технічних засобів, що є обов'язковою умовою комп'ютерної та інформаційної грамотності населення
Забезпечення розвитку через формування розвиненої системи національних цінностей із домінуванням нематеріальних інтересів, духовно-культурного зростання, схильності до постійного розвитку та підвищення рівня професіоналізму	Підтримка роботодавців, які активно впроваджують систему матеріального, морального і соціального стимулювання, застосовують нові технології в організації праці та в управлінні персоналом, забезпечують професійно-кваліфікаційне просування персоналу на прозорих засадах, активно співпрацюють у рамках соціального діалогу з іншими недержавними та державними інститутами
	Балансування рівня оплати праці та інших форм стимулювання із рівнем кваліфікації працівника, повноваженнями та ступенем відповідальності, схильністю до постійного підвищення рівня професіоналізму тощо, що забезпечить подолання розриву між працею і капіталом
	Забезпечення зворотного зв'язку між працівниками та роботодавцями з одночасною можливістю формування пропозицій в інституції, що володіють владними повноваженнями у сфері соціально-трудових відносин
	Реальне забезпечення неперервного навчання економічно активного населення через мотивацію до саморозвитку, розробку та реалізацію програм атестації і сертифікації із недопущенням формальності їх проходження, участь роботодавця у процесі здобуття освітньо-кваліфікаційного рівня персоналу як інструменту його стимулювання
	Посилення профорієнтаційної роботи, починаючи з 5-6-го класу, з метою виявлення серед дітей і молоді схильностей до окремих видів професійної діяльності та їх поступового розвитку, що у майбутньому прямо виразиться на рівні професіоналізму сформованого фахівця чи робітника
Забезпечення розвитку через формування розвиненої системи національних цінностей із домінуванням нематеріальних інтересів, духовно-культурного зростання, схильності до постійного розвитку та підвищення рівня професіоналізму	Викорінення асоціальних проявів в освітньому процесі з домінуванням неформальних домовленостей, демотивацією викладацького складу у фаховому викладанні через низький рівень заробітної плати та інших деструктивних моментів щодо умов праці, а також демотивацією осіб, які навчаються, у здобутті необхідного рівня знань, передбачених навчальними планами і програмами
	Посилення у навчальних планах і програмах підготовки фахівців та робітників практичної складової, зокрема із можливістю апробації теоретичних знань на реальних прикладах, ситуаційних завданнях тощо з достатнім матеріально-технічним забезпеченням навчального процесу, проведення лабораторних і практичних занять, недопущенням формальності навчальної та виробничої практик, апробації результатів магістерських робіт
	Активізація співпраці роботодавців із науково-дослідними установами, зокрема в рамках виконання господарських тем, з метою можливостей залучення свого персоналу до науково-дослідної роботи, а також теоретико-методологічного і прикладного обґрунтування різних аспектів діяльності підприємства, зокрема це стосується розвитку персоналу
Забезпечення розвитку через формування розвиненої системи національних цінностей із домінуванням нематеріальних інтересів, духовно-культурного зростання, схильності до постійного розвитку та підвищення рівня професіоналізму	Формування розвиненої системи національних цінностей, яка передбачає зниження процесів секуляризму з одночасним домінуванням цінностей сім'ї та родинних традицій, цінностей здоров'я, цінностей продуктивного застосування інтелектуальних здібностей, цінностей знань згідно з освітніми стандартами, цінностей гідних умов праці, цінностей моральних та соціальних стимулів, цінностей історичної пам'яті, цінностей соціальних взаємодій з соціально незахищеними групами осіб, цінностей вміння організовувати людей, цінностей виконання посадових зобов'язань

Ефективізація державного регулювання процесів використання й розвитку трудового потенціалу з чіткими орієнтирами на активізацію євроінтеграційних процесів, адаптацію європейських стандартів соціально-трудових відносин до вітчизняних реалій	Постійний аналіз тенденцій зміни розвитку різних трудових потенцій із недопущенням дисбалансових випереджень окремих параметрів з виснаженням чи унеможливленням розвитку інших
	Моніторинг факторного впливу на використання і розвиток трудового потенціалу, зокрема із простеженням внутрішньокomпонентних впливів, виявлення характеру таких впливів з метою визначення можливостей їх посилення (у випадку стимулювального характеру) чи нівелювання (у випадку лімітуючого характеру), активне застосування інструментарію антиципативного управління з метою попередження і недопущення поглиблення різних деструктивних проявів
	Розвиток видів економічної діяльності, які потребують значних людських ресурсів, що компенсує виникнення безробіття за умов зростання рівня технологізації виробництва, при якому потреба в людських ресурсах зменшується
	Активізація соціального діалогу з суб'єктами підприємницької діяльності – роботодавцями, науковими, освітніми, громадськими організаціями, ефективізація вертикальних зв'язків між інститутами різного ієрархічного рівня та підпорядкованості
	Активізація міжрегіонального співробітництва в середині держави з метою оптимізації перерозподілу економічно активного населення, обміну досвідом у сфері соціально-трудових відносин, реалізації спільних соціальних та експериментальних проєктів, зокрема за участю бюджетних ресурсів
	Активізація міждержавної співпраці України та ЄС у сфері соціально-трудових відносин з метою чіткого регламентування принципів і порядку перерозподілу економічно активного населення з уточненням його професійно-кваліфікаційної структури, розробки концептуальних засад визначення напрямів розвитку і використання трудового потенціалу країн в умовах інформаційного суспільства

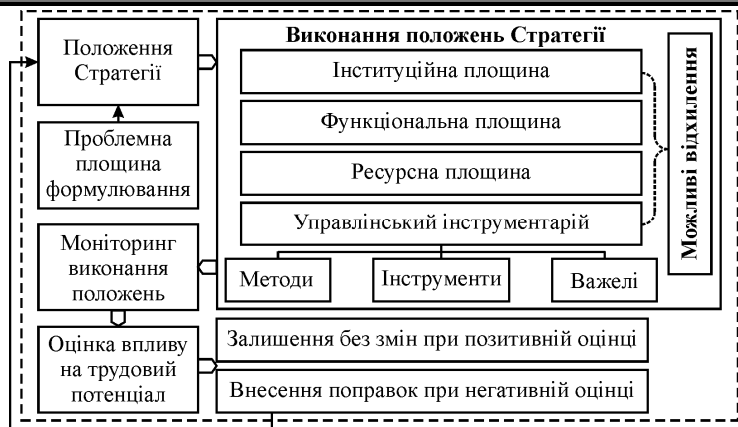


Рис. Концептуальна схема дії механізму реалізації Стратегії розвитку і використання трудового потенціалу України на період до 2025 р.

Це допускає можливість хибного визначення цільових пріоритетів, які можуть себе не виправдати за нових умов розвитку суспільства або ж потужних деструктивних впливів сформованих системних явищ і процесів, що навіть при негативному їх характері продовжують функціонувати та набувати нової сили. За таких умов потрібно шукати інших шляхів ефективізації розвитку і використання трудового потенціалу з більш поступовим та деталізованим нівелюванням лімітуючих факторних впливів.

Одночасно з періодичною оцінкою результатів впливу регламентованих Стратегією заходів на трудові потенції економічно активного населення країни важливо проводити моніторинг виконання її положень. Невиконання положень Стратегії може бути зумовленим:

- 1) суб'єктивними причинами: брак ресурсного забезпечення; зміни стратегічних пріоритетів розвитку держави через зміну влади (політичний чинник); деструктивні впливи з боку інших держав; некомпетентність, безвідповідальність владних структур тощо;
- 2) об'єктивними причинами: нові орієнтири загально цивілізаційного прогресу; нові можливості розвитку та ефективізації трудового потенціалу; впровадження альтернативних шляхів вирішення проблем у сфері соціально-трудових відносин; самовирішення (без штучного втручання через стимулювальні впливи умов зовнішнього середовища) проблем у сфері соціально-трудових відносин тощо.

Висновки. Отже, уточнення механізму реалізації Стратегії розвитку й використання трудового потенціалу України на період до 2025 р. є важливим у контексті недопущення декларативних проявів виконання такого документа. По суті, ефективізація розвитку і використання трудового потенціалу в Україні є вигідною для всіх учасників соціально-трудових відносин. Для держави це означає більш ефективне використання трудових потенцій економічно активного населення, розвиток підприємництва з потужною інноваційною спрямованістю, що загалом прямо детермінує загальний соціально-економічний стан країни та забезпечить органічний перехід до інформаційного суспільства. Роботодавець у випадку реалізації положень Стратегії та досягнення її мети отримає конкурентоспроможний персонал, здатний до розвитку, з високими потенціями, реалізація яких дасть змогу значно підвищити фінансові результати підприємницької діяльності та забезпечити успішну діяльність підприємства на довготермінову перспективу. Сам працівників отримає численні можливості використання та розвитку своїх потенцій відповідно до власних уподобань і очікувань. Така загальна відповідність інтересам усіх учасників соціально-трудових відносин унаслідок ефективної реалізації Стратегії є очевидною, проте в дійсності стикається з проблемою системних суперечностей та суб'єктивних відношень. Тому важливо посилити роль самих роботодавців у контролі за виконанням положень Стратегії, зокрема з активізацією діяльності профспілкових організацій, хоча тут існує так само чимало проблем, які потребують окремих досліджень. Важливо активізувати такий соціальний діалог на прозорих, рівноправних засадах, який дасть змогу повною мірою враховувати інтереси різних суб'єктів соціально-трудових відносин та загалом забезпечити розвиток і використання трудового потенціалу згідно з цілеорієнтирами інформаційного суспільства.

Література

1. Костина А.В. Тенденции развития культуры информационного общества: анализ современных информационных и постиндустриальных концепций / А.В. Костина // Электронный журнал "Знание. Понимание. Умение". – 2009. – № 4. [Электронный ресурс]. – Доступный з http://www.zpu-journal.ru/e-zpu/2009/4/Kostina_Information_Society/.
2. Щербак В.Г. Формування, використання та розвиток трудового потенціалу в умовах структурно-інноваційних перетворень : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра екон. на-

ук: спец. 08.00.07 – "Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика" / В.Г. Щербак. – Харків, 2009. – 36 с.

3. Мікловда В.П. Організаційно-економічні фактори ефективного використання трудового потенціалу в умовах трансформації економіки / В.П. Мікловда / відп. ред. М.І. Долішній. – Львів : Вид-во "Ніредьгаза", 1996. – 254 с.

4. Коцур А.С. Формування і реалізація регіональної соціальної політики збереження і розвитку трудового потенціалу : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.07 – "Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика" / А.С. Коцур / УАДУ. – К., 2010. – 20 с.

Гринкевич С.С., Постная И.С. Стратегические перспективы развития и использования трудового потенциала Украины

Обоснована необходимость разработки и реализации стратегического документа по развитию и использованию трудового потенциала Украины. Сформулированы целевые приоритеты реализации Стратегии развития и использования трудового потенциала Украины на период до 2025 г. Определен механизм реализации Стратегии с акцентированием внимания на необходимости периодической оценки результатов влияния регламентированных мер на трудовые потенции экономически активного населения страны.

Ключевые слова: трудовой потенциал, нормативно-правовое регулирование, стратегия, механизм реализации стратегии.

Hrynkevych S.S., Postna I.S. Strategic prospects and the use of the labor potential of Ukraine

The need to develop and implement a strategic document for the development and utilization of labor potential of Ukraine is substantiated in article. The target priorities of the Strategy of development and use of labor potential of Ukraine for the period until 2025 are formulated. The mechanism for implementation of the Strategy with an emphasis on the necessity of periodic evaluation of the impact of regulated activities on labor potential of the economically active population is defined.

Keywords: labor potential, legal regulation, strategy, strategy implementation mechanism.

УДК 331.5

Доц. О.С. Гирик¹, канд. екон. наук;
викл. О.О. Погоріляк²; студ. А.В. Мартинюк³

ОСНОВНІ НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ФОРМУВАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ

Визначено пріоритетні напрями вдосконалення системи формування трудових ресурсів в економіці країни: реформування системи професійної підготовки; удосконалення діючої системи перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів.

Ключові слова: трудові ресурси, освіта, фінансові ресурси, кадри, перепідготовка та підвищення кваліфікації кадрів, законодавчо-правові документи.

Постановка проблеми. Головна стратегічна мета сучасного соціально-економічного розвитку України повинна забезпечити стале зростання якості життєдіяльності населення на основі зміцнення його життєвого потенціалу, збільшення реальних доходів та розширення сфери продуктивної зайнятості. Обмеженість наявних ресурсів для прискореного соціального роз-

¹ Львівський інститут банківської справи Університету банківської справи Національного банку України, м. Київ;

² Ужгородський комерційний технікум;

³ НУ "Львівська політехніка"

витку зумовлює нові підходи щодо стратегічного прогнозування і планування соціально-економічного розвитку з урахуванням відтворення і використання трудових ресурсів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Важливий внесок в розробку різних аспектів формування трудових ресурсів зробили Д.М. Богиня, І.К. Бондар, С.Й. Вовканич, А.Г. Дмитренко, М.І. Долішній, С.М. Злупко, І.І. Кукурудза, Р.Р. Ларіна, В.М. Лобас, І.С. Маслова, В.В. Онікієнко, С.І. Пирожков, А.Г. Попов, С.Ф. Смерічевський, О.І. Черниш, Г.О. Черніченко, Л.С. Чижова, Н.А. Шляпіна та ін.

Незважаючи на наукову розробленість теми прогнозування кадрів для економіки країни, окремі її аспекти, особливо реформування системи професійної підготовки, потребують подальших досліджень у цьому напрямку.

Виклад основного матеріалу. Виходячи з генеральної цілі підвищення якості життя населення країни визначено напрями вдосконалення системи формування трудових ресурсів в економіці країни. Насамперед, це реформування системи професійної підготовки, яка має орієнтуватись на вирішення кола пріоритетних завдань [1, с. 98]:

- відновлення наукового потенціалу у сфері фундаментальних досліджень;
- спрямування наукових розробок на вирішення економічних, гуманітарних та соціальних проблем суспільства, реформування освіти як основного засобу сталого розвитку та інструменту модернізації виробництва;
- розширення доступності отримання якісної освіти молодими поколіннями;
- формування замовлення на підготовку кадрів за пріоритетними напрямками навчання відповідно до потреб економіки країни;
- сприяння встановленню тісних координаційних зв'язків між навчальними закладами, з одного боку, і роботодавцями, з іншого;
- залучення і поєднання фінансових ресурсів всіх зацікавлених органів виконавчої влади, суб'єктів підприємницької діяльності та профспілок з метою подолання міжвідомчих бар'єрів у вирішенні питань формування і використання трудового потенціалу;
- поліпшення технічного, фінансового, методичного забезпечення навчальних закладів на основі залучення коштів із бюджету зацікавлених підприємств;
- підготовка фахівців для роботи в нових умовах після вступу України до СОТ, підтримка унікальних технологій, вчених і талановитої молоді.

Для досягнення відповідності підготовки кадрів потребам країни необхідно:

1. Удосконалення законодавчої бази системи освіти:

- повною мірою забезпечити дію законів України "Про освіту" і "Про вищу освіту", посилити відповідальність за невиконання законів "Про освіту" і "Про профтехосвіту" (особливо ст. 50);
- привести у відповідність нормативно-правові акти Національній доктрині розвитку освіти;
- забезпечити конституційну рівноправність вузів всіх форм власності;
- узгодити нормативні документи, які регулюють гуманітарну, соціально-трудова сферу з Бюджетним, Податковим кодексами України;
- розробити концепцію розвитку професійно-технічної освіти в Україні та забезпечення підприємств кваліфікованими робітниками, надаючи перевагу вугільній галузі, металургії, машинобудуванню;
- ввести розподіл молодих фахівців, що навчаються за рахунок держзамовлення, тобто, доповнити закон "Про вищу освіту" положенням про обов'язкове працевлаштування випускників.