

включення наступних етапів: передкризове стан, кризове явище, кризова ситуація, кризове стан, рецесія, власне криза, депресія і посткризове стан.

Практическа значимість: углиблена деталізація форм протікання кризового процесу дозволить своєчасно розпізнавати, запобігати і зменшувати можливі наслідки від кризових процесів, в цілому, і власне кризисів, в частині, на всіх ієрархічних рівнях національної економіки.

Ключові слова: кризове явище, кризова ситуація, кризове стан, рецесія, криза.

УДК 331.101.262

Лавриненко Л.М.,
к.е.н., ст.н.с.,

ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України»

ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Постановка проблеми. Сучасний світ розвивається в умовах жорсткої конкуренції на ринку високотехнологічної продукції. Це зумовлено тим, що відбувається формування нового глобального простору світової економіки і кожна країна намагається покращити чи зберегти свої позиції в нових умовах. Сучасні досягнення України у міжнародному вимірі конкурентоздатності економіки, рівня розвитку й особливо ефективності функціонування національної інноваційної системи є недостатніми для забезпечення сталого розвитку вітчизняної економіки, гарантованої національної безпеки, виходу в найближчій перспективі за рахунок економічного зростання на європейські стандарти життя українських громадян. Прогресивність суспільного розвитку багато в чому залежить від спроможності освітньої сфери відтворювати інтелектуальний потенціал, якісну робочу силу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання підвищення якості робочої сили постійно є предметом обговорення громадськості, дослідження науковців та формування державних програм щодо заходів із підтримки, відновлення й розвитку інноваційного трудового потенціалу. Сьогодні у сфері розвитку трудового потенціалу України особливу увагу слід звернути саме на його якість. У цьому контексті одним із чинників становлення економіки на інноваційний фундамент, який відтворює трудовий потенціал країни, є освіта.

Термін «трудова потенція» до наукового обігу увійшов у середині ХХ століття. Його поява була обумовлена необхідністю трансформації традиційних поглядів на роль і місце людини у процесі виробництва за умови зміни характеру демографічних процесів та постійного розвитку науково-технічного прогресу. Введення поняття «трудова потенція» спричинило необхідність перегляду поглядів на значення людини у виробничому процесі, визнання ролі інтелектуального потенціалу та інтелектуального капіталу, накопиченого безпосередньо на підприємстві та в суспільстві в цілому.

Вагомий внесок у теоретичну і методологічну розробку проблем формування, використання і розвитку трудового потенціалу в умовах структурної трансформації економіки України зроблено відомими українськими вченими: О. Амошею, В. Близнюк, С. Вовканичем, М. Долішнім, І. Лукиновим, С. Писаренко, У. Садовою, Л. Шевчук. Демографічні та економічні аспекти формування та використання трудового потенціалу в умовах адаптації України до глобального економічного середовища досліджено вітчизняними вченими: Д. Богинею, О. Макаровою, О. Грішнвою, С. Дорогунцовим, В. Куценко, Е. Лібановою, С. Пирожковим та іншими.

Огляд публікацій із проблем формування, використання й розвитку інноваційного трудового потенціалу підприємства свідчить про те, що проведено багато досліджень, вони багатоаспектні, але, на нашу думку, є певні проблеми, які потребують свого подальшого розвитку. Варто зазначити, що при достатньо великій кількості наукових досліджень, присвячених інноваційному трудовому потенціалу, не сформовано цілісного комплексного підходу до вивчення актуальних теоретико-методологічних, методичних і практичних питань

формування, використання та розвитку інноваційного трудового потенціалу в умовах структурно-інноваційних перетворень економіки, до цього часу не вироблено єдиної, загальноприйнятої думки щодо сутності і взаємозв'язку економічних категорій і понять, що формують методологічний інструментарій аналізу процесів формування, використання та розвитку інноваційного трудового потенціалу як на рівні держави, так і на рівні окремих підприємств. Отже, існує об'єктивна необхідність у подальшому поглибленні теоретичних досліджень і методичних розробок, які дадуть можливість уточнити структуру інноваційного трудового потенціалу підприємства з точки зору його компонентів, визначити зовнішні та внутрішні фактори впливу на його розвиток та використання, удосконалити методичні підходи до комплексної оцінки рівня розвитку інноваційного трудового потенціалу та методів прогресивної мотивації і стимулювання праці персоналу в умовах структурно-інноваційних перетворень.

Постановка завдання. Метою даної статті є розкриття особливостей процесу формування та розвитку трудового потенціалу в умовах структурно-інноваційних перетворень в економіці України, обґрунтування необхідності формування на підприємствах системи безперервної освіти працівників та створення сучасних систем мотивації і стимулювання праці.

Виклад основного матеріалу дослідження. Сьогодні стратегічним пріоритетом для України є перехід до інноваційної моделі економічного розвитку, інтеграція в економічний європейський простір та розбудова соціальної держави. Найважливішою умовою реалізації цих стратегічних завдань є нагромадження та ефективне використання трудового потенціалу, тобто тих якісних характеристик працівників, які формують сучасні продуктивні здібності та перетворюють їх на головну продуктивну силу постіндустріальної економіки, заснованої на знаннях. Досвід розвинених країн свідчить, що нагромадження людського капіталу, розвиток, ефективне формування трудового потенціалу та забезпечення його раціонального використання є найважливішою умовою конкурентоспроможності вітчизняних підприємств та динамічного соціально-економічного прогресу. В основі економічного розвитку країни лежить інноваційна спрямованість економіки, яка створює базу для формування довгострокової стратегії розвитку. Останнім часом інноваційна активність України не відчуває ні зльотів, ні падіння: частка підприємств, що здійснюють технологічні інновації, коливається у межах 9–11%. За рівнем інноваційної активності українська економіка помітно поступається не тільки провідним індустріальним країнам (Німеччина – 70%; Канада – 65%; Бельгія – 60%; Ірландія, Данія і Фінляндія – 55–57%), але і більшості держав Центральної і Східної Європи, де цей показник знаходиться в інтервалі 20–40% [1].

Інноваційний шлях розвитку економіки вимагає використання нових підходів до формування та розвитку трудового потенціалу. Процес формування трудового потенціалу є складною системою, яка поєднує сукупність методів, процедур, прийомів забезпечення суб'єктів виробничо-господарської діяльності працівниками необхідного професійно-кваліфікаційного рівня, що надасть можливість досягнення суб'єктами господарювання поставлених цілей.

Для потреб інноваційного розвитку країни освіта набуває надзвичайно великого значення, вона є не лише пов'язуючою, але й конструктивною ланкою у системі трьох головних складових інноваційної економіки – «наука – освіта – виробництво». У цьому поєднанні освітній потенціал виступає одночасно як джерело поповнення науки кадрами та як головний фактор оволодіння робочою силою, всьому населенню сучасними знаннями, необхідними для забезпечення економічного, соціального та культурного розвитку суспільства на основі використання передових досягнень науки, технологій та інновацій.

Сьогодні Україна повинна залучатися до процесів міжнародного технологічного обміну, розвивати вітчизняний науково-технічний потенціал, розробити та втілювати концепцію інноваційного розвитку країни, якщо не бажає стати сировинним додатком розвинених країн у найближчому майбутньому. Адже, з огляду на економічний розвиток та інноваційний потенціал, технологічне ядро сучасного світового господарства формують такі країни, як: США, Японія, Німеччина, Великобританія, Франція, а до першої технологічної групи належать: Швеція, Фінляндія, Нідерланди, Південна Корея, які забезпечують свою міжнародну конкурентоспроможність за рахунок ефективного використання ресурсів та інноваційної активності, тоді як Україна, за даними Всесвітнього економічного форуму, належить до країн, що розвиваються за рахунок факторів виробництва і посідає 82-е місце

серед 133 країн у рейтингу глобальної конкурентоспроможності за 2009-2010 роки. Найбільш конкурентоздатною була визнана Швейцарія, що потіснила на друге місце США. До Топ-5 увійшли Сінгапур, Швеція і Данія. Україна ж за рік опустилася на 10 позицій, що і визначає її роль у системі міжнародних технологічних та економічних взаємозв'язків [2].

Становлення інноваційної економіки в Україні, як й у всьому світі, пред'являє особливі вимоги до якості та рівня використання її трудового потенціалу: різко зростає значення саме інноваційного трудового потенціалу, який забезпечує в соціально-економічних системах будь-якого типу ендогенний, внутрішній характер розвитку всіх інноваційних процесів. Трудовий потенціал означає наявність у будь-кого не тільки накопичених здібностей до праці, а також прихованих, таких, що не проявили ще себе, можливостей і здібностей у відповідних сферах їх життєдіяльності. У зв'язку з цим, розглядаючи потенціал як здатність ресурсів давати певні результати і забезпечувати функціонування системи, слід також враховувати та відображати у показниках всі чинники, які визначають таку здатність. Для цього необхідно мати характеристики ресурсів усіх видів, а також їх системні характеристики, знати засіб їх використання та управління ними. Іншими словами, необхідно знати не тільки ресурси, але й накопичені резерви, які не були використані, а також чинники, що впливають на можливості використання і збільшення в майбутньому цих ресурсів та резервів. Трудовий потенціал слід розглядати як інтегральну кількісно-якісну характеристику здібностей і можливостей особистості/колективу/суспільства до праці, що включає одночасно три аспекти, зокрема:

1) ресурсний аспект – рівень, який доступний для розвитку трудового потенціалу з погляду накопичених ресурсів і резервів та який визначається психофізіологічними (стан здоров'я працівника, працездатність, витривалість, тип нервової системи і т.п.), демографічними (оцінка чисельності і складу працездатного й економічно активного населення) і освітньо-кваліфікаційними характеристиками (кількість випускників різних навчальних закладів, структура працездатного населення за рівнем освіти, за рівнем кваліфікації та ін.);

2) факторний аспект – можливості використання і подальшого розвитку трудового потенціалу, що визначаються часовими (фонд робочого часу), соціально-економічними (структура зайнятості за сферами, галузями економіки, професіями, посадами, спеціальностями, показниками мобільності кадрів і т.п.), організаційними (рівень організації праці, соціально-психологічний клімат в колективі і т.п.), матеріально-технічними (рівень матеріально-технічної бази, оплати праці працівників), інформаційними (рівень інформаційної забезпеченості), освітніми (витрати на освіту, якість системи освіти), особовими характеристиками (ціннісні орієнтації, потреби, мотиви, цілі, очікування та інтереси у сфері праці);

3) результативний аспект – кінцевий результат використання трудового потенціалу, який визначається характеристиками результату (індекс розвитку трудового потенціалу, індекс розвитку людського потенціалу, інші агреговані економічні показники). Управління розвитком трудового потенціалу на сучасному етапі повинно здійснюватися із урахуванням його основних закономірностей і тенденцій розвитку, а також із урахуванням його особливостей як об'єкту управління.

З урахуванням тенденції до збільшення значення творчості та інновацій на сучасному етапі доцільно створення сприятливого та такого, що заохочує до творчості й інновацій, клімату у всьому суспільстві, розкриття творчих здібностей трудового потенціалу на всіх рівнях управління. Формування і реалізація інноваційних процесів можуть бути забезпечені механізмом організації, регулювання і стимулювання інноваційної активності працівників, пов'язаної із розкриттям їх творчого потенціалу.

Сьогодні в Україні відбувається перехід до інформаційного суспільства, який повинен характеризуватися тим, що саме інтелектуальний продукт є основою для розвитку економіки, саме високотехнологічна продукція є головною при формуванні ВВП. Проте частка України на світовому ринку складає лише 0,1%, в той час, як лідерами впровадження передових технологій є Південна Корея, Китай, Сінгапур, США, Японія та інші (на світовому ринку частка цих країн, що охоплює лише 15% населення планети, сягає майже 80%) [3].

В умовах структурно-інноваційних перетворень, постійних змін техніки і технології, зумовлених науково-технічним прогресом, кон'юнктурою ринку, купівельною спроможністю населення, стає необхідним постійне оновлення і поглиблення знань працівників. В таких соціально-економічних умовах неабияке значення набуває формування та практичне

впровадження системи безперервного навчання впродовж трудової діяльності та професійного розвитку персоналу, стимулювання індивідуальної мотивації до навчання.

На думку багатьох вчених та експертів [4; 5], впровадження нових ідей, сформованих у процесі навчання, здатні збільшувати прибутковість підприємства у 2–3 рази. Користь від інвестицій у навчання та розвиток працівників підтверджують й аналітики «Американського товариства сприяння навчанню і розвитку». Ними було виявлено, що в кінці ХХ століття зростання економіки за рахунок підвищення освіченості працівників склало 2,1%; за рахунок зростання населення – 0,4%, за рахунок збільшення капіталу – 0,5%. Саме тому всі великі та середні підприємства США реалізують власні програми навчання персоналу, на які щорічно витрачають близько 100 млрд. дол. Згідно розрахунків, 1 долар, вкладений у розвиток персоналу, приносить від 3 до 8 доларів доходу. Незважаючи на таку переконливу статистику та успішний досвід реалізації програм безперервного навчання у зарубіжних країнах, в Україні ситуація з навчанням працівників залишається досить складною [4].

За даними Державної служби статистики України, у 2012 р. кількість працівників, які проходили професійне навчання та підвищення кваліфікації, становила 1234,9 тис. осіб, або 10,2% від облікової кількості штатних працівників, що на 1,4% нижче показника у попередньому році. Починаючи з 2007 року, спостерігається зменшення кількості працівників, яких було навчено новим професіям і які пройшли підвищення кваліфікації [6]. Це перш за все зумовлено кризовими явищами в економіці України, які особливо відчутно проявились у 2008–2009 рр. Долаючи наслідки кризи, більшість українських підприємств скорочують видатки на навчання, підвищення кваліфікації та преміювання персоналу, а решта – намагаються найняти персонал такого рівня підготовки так кваліфікації, які забезпечать їх власникам досягнення поставлених цілей. Із усієї кількості працівників, які проходили навчання протягом 2012 р., професійну підготовку та перепідготовку пройшли 209,3 тис. осіб, або лише 1,9% облікової кількості штатних працівників (що на 28% менше, ніж у 2011 р.), 132 особи пройшли навчання за кордоном. У більшості випадків це працівники підприємств промисловості (70,4% від усіх навчених новим професіям), транспорту та зв'язку (12,5%) [6].

При цьому основною формою навчання працівників була їхня професійна перепідготовка безпосередньо на виробництві. Підвищення кваліфікації за різними формами навчання (на виробничо-технічних курсах, курсах цільового призначення, через стажування, спеціалізацію, довгострокове та короткотермінове навчання) у 2012 р. пройшли 890,4 тис. осіб, або 8,3% облікової кількості штатних працівників (що на 13% менше 2011 р.), 3,6 тис. осіб навчалися за кордоном [7].

Слід зазначити також, що в Україні слабо розвинута система післядипломної освіти, вона не забезпечує у відповідності з вимогами інноваційного розвитку неперервне оновлення фахового рівня всіх працюючих членів суспільства. На підвищення рівня кваліфікації в Україні витрачається на порядок менше часу, ніж в інноваційно-розвинутих суспільствах.

За останні два десятиріччя відбувся розрив зв'язків циклу «наука – освіта – виробництво», освіта, як і наука, залишається майже повністю відстороненою від процесу формування інноваційної економіки [8]. Гострота і складність цієї проблеми потребують системних стратегічних рішень.

Щодо переваг України в освітній сфері, то до таких можна віднести наступні:

- достатньо високий рівень освіти населення, який співставний з середньоєвропейськими показниками;
- позитивна тенденція до зростання останніми роками кількісних показників дітей і молоді, охоплених освітою, загальної чисельності студентів, розвинута інфраструктура шкільної і професійної освіти;
- багата історія, традиції і позитивний теоретико-методологічний та методичний досвід вітчизняної педагогічної школи, особливо надбання у сфері поєднання навчального процесу з елементами науково-дослідної діяльності, залучення учнівської і студентської молоді до вирішення практичних завдань;
- збереження значного науково-педагогічного потенціалу, який за певних умов здатний суттєво вплинути на здійснення змін в освітній сфері в напрямі її інноваційного розвитку;
- посилення відкритості національної освітньої системи, ступеня її інтеграції в європейську і світову освітні системи, що сприяє об'єктивізації оцінки рівня роботи навчальних закладів, активному використанню найкращого світового досвіду в цій справі.

В Україні найгостріше постає проблема браку інноваційних осіб – здібних до генерування та реалізації нововведень, із високим рівнем професіоналізму, які обумовлені унікальністю й ефективністю поєднання знань, вмінь, навиків та особових якостей для успішної діяльності у всіх сферах життєдіяльності суспільства, але, перш за все, у сфері науки і наукоємного бізнесу, у сфері високих технологій. Крім того, обмежені також можливості використання і розвитку інноваційного трудового потенціалу, ефективного залучення інноваційних осіб до трудової діяльності. Це зумовлено, перш за все недостатньою якістю освітньої системи, неефективною структурою зайнятості, не відповідністю прогресивній технологічній структурі економіки з вільною мобільністю кадрів.

Стан вітчизняної економіки і недостатньо чіткі орієнтири її розвитку не дозволяють оцінити структуру підготовки і перепідготовки інноваційних кадрів, визначити, скільки та яких фахівців повинні готувати заходи вищого і післявузівського навчання виходячи не тільки із поточних, але й перспективних потреб економіки. В Україні спостерігається структурний дисбаланс ринку праці, при якому претенденти на робочі місця не володіють тими професійними компетенціями, які необхідні працедавцям. Тому, необхідні міцна інституційна основа для зв'язків між підприємствами і закладами професійної освіти; розвиток нових моделей інтеграції науки, освіти і виробництва, які враховують логіку формування нового вигляду діяльності і, відповідно, сегментів ринку.

Структурно-інноваційні перетворення не можуть не впливати на людину як на носія індивідуального трудового потенціалу. Зміни умов функціонування підприємств, визначені трансформаційними процесами, спричинили руйнування вагової частини цінностей працівників підприємств і в значній мірі змінили їх мотиваційні установки. Це необхідно враховувати при розробці та впровадженні системи мотивації та стимулювання трудової діяльності на підприємстві. Розробка сучасних систем мотивації та стимулювання трудової діяльності повинна враховувати потреби, інтереси, особисті цілі працівника та можливості їх інтеграції із цілями підприємства.

Суттєві економічні перетворення не обумовили зміни щодо пріоритетної ролі у мотивації до ефективної трудової діяльності і розвитку у працівників матеріальних мотивів. При чому необхідно відзначити, що безпосередньо основна заробітна плата втратила значення найвагомішого стимулу та сприймається працівниками як справедлива винагорода за їхній трудовий внесок. Значна роль у матеріальній мотивації персоналу належить додатковій заробітній платі, а точніше різноманітним надбавкам, доплатам та преміям, які часто належним чином не застосовуються підприємствами. В умовах, коли у країні зберігається досить високий рівень безробіття, керівництво більшості підприємств не вважає доцільним додаткове стимулювання працівників. Більшість українських підприємств працюють за принципом, що незамінних людей немає. Така позиція є хибною і зумовлює відчуження працівника від бажання працювати, зумовлює його незацікавленість у результатах праці і, як наслідок, незадовільний результат роботи всього підприємства, що лише погіршує ситуацію. Керівники, незважаючи на ситуацію, перш за все повинні усвідомлювати, що навіть за несприятливих умов економити на стимулюванні персоналу недоцільно.

Проблема забезпечення кваліфікованими кадрами підприємств, установ, організацій на сьогодні є особливо актуальною, оскільки наявність працівників із високим трудовим потенціалом зумовлює успішність підприємств у майбутньому, рівень досягнення ними тактичних та стратегічних цілей. Її вирішення можливе лише шляхом усвідомлення важливості питання формування, використання та розвитку трудового потенціалу як на рівні держави, так і окремих підприємств, розробки програми взаємоузгоджених дій, які на основі застосування наукових підходів, практичного та закордонного досвіду суттєво вплинуть на якість трудового потенціалу.

Останніми роками у світі та і в Україні все наполегливіше є заклики щодо підвищення інноваційної активності, зниження пріоритетів у сфері розвитку та впровадженні передових технологій. Проте необхідно на практиці показувати, як розроблені технології можуть бути впроваджені у виробничий процес. Загальні слова про конкурентоспроможність та високотехнологічність повинні переходити у глибоке розуміння. Таким чином, саме фахівці, які отримали не тільки знання, але й практичні навички у сфері високих технологій і наукоємного бізнесу, будучи інноваційною елітою суспільства, будуть більш ніж затребувані в інноваційній економіці, до формування якої прагне Україна.

Висновки з проведеного дослідження. В умовах структурно-інноваційних перетворень в економіці України особливої актуальності набирають проблеми формування та розвитку трудового потенціалу як на рівні держави, так і на рівні окремих підприємств. Для їх подолання, перш за все, необхідно вжити такі заходи:

– на рівні держави: удосконалювати чинне трудове законодавство, що регулює питання формування і розвитку трудового потенціалу; нарощувати освітньо-кваліфікаційний потенціал, створювати умови для безперервної освіти, здобуття знань та підвищення кваліфікації протягом трудової діяльності, підвищувати якість підготовки кадрів вищими та професійно-технічними навчальними закладами; впроваджувати міжнародні стандарти щодо умов та охорони праці на виробництві; стимулювати підприємців, сприяти розвитку трудового потенціалу своїх працівників шляхом надання державних субсидій та пільг в оподаткуванні;

– на рівні підприємств: створювати системи безперервної професійної освіти і підготовки працівників; застосовувати прогресивні форми організації та проведення навчання, використовуючи передовий світовий досвід; розробляти на підприємствах системи мотивації та стимулювання працівників, які б органічно поєднували важелі матеріального та нематеріального стимулювання і враховували індивідуальні особливості кожного працівника.

Отже, для ефективного вирішення проблем пов'язаних із формуванням та розвитком трудового потенціалу в умовах структурно-інноваційних перетворень необхідно об'єднувати зусилля науковців, практиків та держави.

Бібліографічний список

1. The Global Innovation Index: Stronger Innovation Linkages for Global Growth [Електронний ресурс] / World Intellectual Property Organization; INSEAD : [сайт]. – Електрон. дані. – Fontainebleau, 2012. – 464 р. – Режим доступу : http://www.wipo.int/freepublications/en/economics/gii_2012.pdf

2. The Global Competitiveness Report 2011–2012 [Електронний ресурс] // World Economic Forum : [сайт]. – Електрон. дані. – Geneva : SRO-Kundig, 2011. – 544 р. – Режим доступу : http://weforum.org/docs/WEF_GCR_Report_2011-12.pdf

3. Овечкіна О. А. Показники оцінки наукової складової інтелектуального потенціалу вітчизняної економіки: негативні та позитивні зміни / О. А. Овечкіна [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://intkonf.org/ken-ovechkina-oa-pokazniki-otsinki-naukovoyi-skladovoyi-intelektualnogo-potentsialu-vitchiznyanoyi-ekonomiki-negativni-ta-pozitivni-zmini/>

4. Управління трудовим потенціалом : навч. посіб. / [Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грішнова О. А., Керб Л. П.]. – К. : КНЕУ, 2005. – 403 с.

5. Ревва А. Н. К вопросу использования трудового потенциала в период перехода к рыночным отношениям / А. Н. Ревва // Экономические проблемы и перспективы стабилизации экономики Украины: [сб. научн. тр.] / НАН Украины. Ин-т экономики промышленности ; Редкол. : А. И. Амоша (отв. ред.) и др. – Донецк, 1997. – С.134-137.

6. Праця України у 2012 році : [статистичний збірник] // Держстат України. – К., 2013. – 322 с.

7. Наукова та інноваційна діяльність в Україні : [статистичний збірник] / [відпов. за випуск: І. В. Калачова]. – К. : Інформаційно-видавничий центр держкомстату України, 2012. – 305 с.

8. Варналій З.С. Конкурентоспроможність національної економіки: проблеми та пріоритети інноваційного забезпечення / З.С. Варналій, О. П. Гармашова. – К. : Знання України, 2013. – 387 с.

References

1. *The Global Innovation Index: Stronger Innovation Linkages for Global Growth*, (2012), [World Intellectual Property Organization; INSEAD], available at: http://wipo.int/freepublications/en/economics/gii_2012.pdf (Fontainebleau, 464 p.)

2. *The Global Competitiveness Report 2011–2012*, (2011), [World Economic Forum], available at: http://weforum.org/docs/WEF_GCR_Report_2011-12.pdf (Geneva: SRO-Kundig, 544 p.)

3. Ovechkina, O.A. (2010), "Pokaznyky otsinky naukovoї skladovoї intelektualnoho potentsialu vitchyznianoї ekonomiky: nehatyvni ta pozytyvni zminy, available at: <http://intkonf.org/ken-ovechkina-oa-pokazniki-otsinki-naukovoyi-skladovoyi-intelektualnogo-potentsialu-vitchiznyanoi-ekonomiki-negativni-ta-pozitivni-zmini/>

4. Vasylychenko, V.S., Hrynenko, A.M., Hryshnova, O.A. and Kerb, L.P. (2005), *Upravlinnya trudovym potentsialom* [Management labour potential], tutorial, KNEU, Kyiv, Ukraine, 403 p.

5. Revva, A.N. (1997), "To the question of the use of labour potential in the period of passing to the market relations", *Ekonomycheskiie problemy i perspektivy stabilizatsii ekonomiki Ukrainy*, NAN Ukraine, Institut ekonomiki promyshlennosti, Donetsk, Ukraine, pp.134-137.

6. *Labour of Ukraine is in 2012 years*, (2013), statystychnyi zbirnyk, Derzhstat Ukrainy, Kyiv, Ukraine, 322 p.

7. *Scientific and innovative activity is in Ukraine* (2012), statystychnyi zbirnyk [vidpov. za vypusk: Kalachova, I.V.], Kyiv, Informatsiino-vydavnychiy tsentr derzhkomstatu Ukrainy, 305 p.

8. Varnalii, Z.S. and Harmashova, O.P. (2013), "Konkurentospromozhnist natsionalnoi ekonomiky: problemy ta priorytety innovatsiinoho zabezpechennia" [Competitiveness of national economy: problems and priorities of the innovative providing], *Znannia Ukrainy*, Kyiv, Ukraine, 387 p.

Лавриненко Л.М. ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Метою даної статті є розкриття особливостей процесу формування та розвитку трудового потенціалу в умовах структурно-інноваційних перетворень в економіці України, обґрунтування необхідності формування на підприємствах системи безперервної освіти працівників та створення сучасних систем мотивації і стимулювання праці.

Методика дослідження. Теоретичним підґрунтям роботи є фундаментальні дослідження інформаційного суспільства та економіки знань, теорій зайнятості, теорій людських ресурсів, трудового та соціального капіталу. Методологічну базу роботи сформували загальнонаукові методи дослідження: абстрактно-логічні методи; емпіричні методи спостереження та порівняння; теоретичні методи класифікації і систематизації; статистичні методи. Інформаційну базу дослідження складають нормативно-правові акти й матеріали органів державної влади України, статистичні дані Державної служби статистики України, матеріали досліджень міжнародних організацій і наукових співтовариств, а також результати наукових праць українських та зарубіжних учених, методики і дані мережі Інтернет.

Результати. Розкрито теоретичні основи формування та розвитку трудового потенціалу (як на рівні держави, так і на рівні окремих підприємств) та доведено необхідність об'єднання зусиль науковців, практиків та держави в умовах структурно-інноваційних перетворень в економіці України. Доведено, що трудовий потенціал слід розглядати як інтегральну кількісно-якісну характеристику здібностей і можливостей особистості/колективу/суспільства до праці, що включає одночасно ресурсний, факторний та результативний аспекти. Обґрунтовано необхідність формування на підприємствах системи безперервної освіти працівників та створення сучасних систем мотивації і стимулювання праці.

Наукова новизна полягає в поглибленні теоретичних положень і розробці науково-практичних рекомендацій щодо ефективного вирішення проблем пов'язаних із формуванням та розвитком трудового потенціалу в умовах структурно-інноваційних перетворень.

Практична значущість отриманих результатів полягає в тому, що сформульовані положення й висновки можуть бути використані для обґрунтування та внесення корективів у програми стратегічного та поточного соціально-економічного розвитку країни, а їх реалізація сприятиме поліпшенню якості трудового потенціалу, підвищенню ефективності його використання.

Ключові слова. Трудовий потенціал, інноваційна економіка, інформаційне суспільство, інтелектуальний продукт, безперервне навчання, підвищення кваліфікації, система мотивації, стимулювання праці.

Lavrynenko L.M. INNOVATIVE DEVELOPMENT OF THE LABOR POTENTIAL IN MODERN CONDITIONS

The purpose of this article is to disclose the peculiarities of the process of formation and development of labor potential in conditions of structural innovation of transformations in the economy of Ukraine, the rationale for the necessity of forming enterprises of the system of continuous education of employees and creation of modern systems of motivation and stimulation of labor.

Methodology of research. The theoretical basis of work is basic research information society and knowledge economy, theories employment, theories of human resources, labor and social capital. Methodological base of the work formed the General scientific methods of research: abstract-logical

methods; empirical methods of observation and comparison; theoretical methods of classification and systematization; statistical methods. Information base of the study make regulations and materials of bodies of state power of Ukraine, statistical data of the State statistics service of Ukraine, materials of international research organizations and academia, as well as the results of scientific works of Ukrainian and foreign scientists, methodology and data network the Internet.

Findings. Solved the theoretical basis of formation and development of labor potential (both at the state level and at the level of individual enterprises) and proved in relation to the necessity of uniting the efforts of scientists, practitioners and state in conditions of structural innovation of transformations in the economy of Ukraine. It is proved that the labor capacity should be viewed as integral quantitative-qualitative characteristics of the abilities and possibilities of the person/team/company to the work, including simultaneously resource, factor and effective aspects. The necessity of forming enterprises of the system of continuous education of employees and creation of modern systems of motivation and stimulation of labor.

Originality consists in depth study of the theoretical principles and the development of scientific and practical recommendations on the effective solution of the problems connected with the formation and development of labor potential in a structural innovation transformations.

Practical value the obtained results is that the formulated statements and conclusions can be used to justify and make corrections in the program of strategic and current socio-economic development of the country, and their implementation will contribute to improving the quality of labor potential, improve the efficiency of its use.

Key words. Labor potential, innovative economy, the information society, intellectual product, continuous training, skills, motivation system, and stimulation of labor.

Лавриненко Л.Н. ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Целью данной статьи является раскрытие особенностей процесса формирования и развития трудового потенциала в условиях структурно-инновационных преобразований в экономике Украины, обоснование необходимости формирования на предприятиях системы непрерывного образования работников и создание современных систем мотивации и стимулирования труда.

Методика исследования. Теоретической основой работы являются фундаментальные исследования информационного общества и экономики знаний, теорий занятости, теорий человеческих ресурсов, трудового и социального капитала. Методологическую базу работы сформировали общенаучные методы исследования: абстрактно-логические методы; эмпирические методы наблюдения и сравнения; теоретические методы классификации и систематизации; статистические методы. Информационную базу исследования составляют нормативно-правовые акты и материалы органов государственной власти Украины, статистические данные Государственной службы статистики Украины, материалы исследований международных организаций и научных сообществ, а также результаты научных работ украинских и зарубежных ученых, методики и данные сети Интернет.

Результаты. Раскрыты теоретические основы формирования и развития трудового потенциала (как на уровне государства, так и на уровне отдельных предприятий) и доказана необходимость объединения усилий ученых, практиков и государства в условиях структурно-инновационных преобразований в экономике Украины. Доказано, что трудовой потенциал следует рассматривать как интегральную количественно-качественную характеристику способностей и возможностей личности/коллектива/общества к труду, включающий одновременно ресурсный, факторный и результативный аспекты. Обоснована необходимость формирования на предприятиях системы непрерывного образования работников и создание современных систем мотивации и стимулирования труда.

Научная новизна заключается в углубленном изучении теоретических положений и разработке научно-практических рекомендаций по эффективному решению проблем, связанных с формированием и развитием трудового потенциала в условиях структурно-инновационных преобразований.

Практическая значимость полученных результатов заключается в том, что сформулированные положения и выводы могут быть использованы для обоснования и внесения корректив в программы стратегического и текущего социально-экономического развития страны, а их реализация будет способствовать улучшению качества трудового потенциала, повышению эффективности его использования.

Ключевые слова. Трудовой потенциал, инновационная экономика, информационное общество, интеллектуальный продукт, непрерывное обучение, повышение квалификации, система мотивации, стимулирования труда.