

3. Диксон, П. Бизнес-тренды: Стратегическое моделирование будущего. — М.: Издательство Эксмо, 2005. — 480 с.
4. Генкин, Б. М. Основания экономической теории и методы организации эффективной работы. — М.: Норма, 2007. — 400 с.
5. Менеджмент (Современный российский менеджмент) / Под ред. Ф. М. Русинова и М. Л. Розу. — М.: ИД ФБК-ПРЕСС, 1999.
6. Пригожин, А. И. Методы развития организаций. — М.: МЦФЭР, 2003. — С. 864.
7. Латин, Н. И. Модернизация базовых ценностей россиян // Социологические исследования. — № 5. — 1996.
8. Алексеевский, В. С. Синергетика менеджмента ус тойчивого развития: Монография. — Калуга : Манускрипт, 2006. — 328 с.

Стаття надійшла до редакції 11.06.2010 р.

УДК 331.522

**О. П. Мельничук**, аспірантка,  
Інститут демографії та соціальних досліджень НАНУ

## **ІНТЕЛЕКТУАЛІЗАЦІЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В КОМПЛЕКСІ ПРІОРИТЕТІВ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ**

*АНОТАЦІЯ. В статті проаналізовано вплив інтелектуалізації трудового потенціалу на перспективи розвитку економіки України. Визначено переваги та недоліки сучасних підходів, що використовуються у сфері управління національним трудовим потенціалом, та запропоновано ряд пропозицій спрямованих на підвищення його інтелектуального рівня.*

**КЛЮЧОВІ СЛОВА.** Трудовий потенціал, складові трудового потенціалу, освіта, інтелектуалізація трудового потенціалу.

*АННОТАЦИЯ. В статье проанализировано влияние интеллектуализации трудового потенциала на перспективы развития экономики Украины. Определены преимущества и недостатки современных подходов, используемых в сфере управления национальным трудовым потенциалом, и внесен ряд предложений направленных на повышение его интеллектуального уровня.*

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА.** Трудовой потенциал, составляющие трудового потенциала, образование, интеллектуализация трудового потенциала.

*ANNOTATION. The article analyzed the impact of the intellectualization of labor potential on Ukraine economic development prospects. Shown the advantages and disadvantages of current approaches that used in the*

*management of national labor potential, and offered several propositions that aimed to improve its intellectual level.*

KEY WORDS. Labor potential, components of labor potential, education, the intellectualization of labor potential.

**Вступ.** Однією з головних умов розвитку ринкової економіки є формування якісного трудового потенціалу країни. В поняття «якісного трудового потенціалу» закладається розуміння того, що існуючий його рівень має відповідати вимогам, які здатні забезпечити прогресивний розвиток економіки держави. Зазвичай до складових трудового потенціалу відносять здоров'я, моральність, вміння працювати в колективі, творчий потенціал, активність, організованість, рівень освіти та професіоналізм. Разом з тим, узагальнюючим компонентом, який має вплив на всі інші, є освіта. Адже, саме освіта є тим базисом, що закладає першооснови розвитку людини, як окремого компонента трудового потенціалу. Освіта впливає на розвиток у людині таких якостей, як професіоналізм, організованість та творчий потенціал. У свою чергу, здоров'я нації залежить як від рівня фінансування, так і від рівня професійності працівників галузі медицини. Як приклад, повноцінно профінансована освіта стає запорукою підвищення професійності працівників галузі медицини, що в свою чергу впливає на якість надаваних послуг. Світовою практикою доведено, що економічне зростання держави на 40 % залежить від існуючого освітнього рівня. Підвищення рівня освіти держави обумовлюється вимогами виробництва, науково-технічним і культурним рівнем, а також суспільними відносинами. Проте, оцінювання якісного стану трудового потенціалу має відбуватися не тільки за рівнем освіченості населення, а й за якістю отриманої освіти. Сьогодні великого значення набуває підвищення інтелектуалізації трудового потенціалу.

Дослідженню трудового потенціалу присвячені численні наукові роботи, серед яких праці таких учених, як Е. Лібанова, Д. Богиня, А. Колот, І. Кравченко, Л. Лісогор, В. Онікієнко, І. Петрова, В. Петюх, К. Якуба та ін. В наукових дослідженнях вище зазначених авторів розглядався широкий спектр питань, що стосуються формування та відтворення трудового потенціалу, зокрема в демографічному розрізі, в умовах розвитку освіти, здорового способу життя, міграційних процесів тощо. Проте ринкові перетворення, які нині відбуваються в Україні, вимагають подальшого вивчення взаємозв'язків якості освітніх послуг, що надаються, з рівнем розвитку трудового потенціалу держави.

**Постановка завдання.** Світові виклики стосовно конкуренції якості товарів та послуг зумовлюють пошук нових шляхів підвищення якості та конкурентоспроможності трудового потенціалу до необхідного рівня, які б сприяли стабільному економічному розвитку держави. Тому має бути сформована чітка концепція розвитку, дотримання якої призводило б до підвищення якості та конкурентоспроможності трудового потенціалу до необхідного рівня. Така концепція має базуватися на якісно нових позиціях, таких як активна інтелектуалізація трудового потенціалу, що має укорінитися в розумінні як новий етап в освітянській галузі. Метою проведеного дослідження було визначення можливих напрямів досягнення найвищих якісних характеристик трудового потенціалу.

**Результати.** Умови розвитку сьогодення ставлять високі параметри до якості товарів та послуг, які мають бути конкурентоспроможними. Випуск конкурентоспроможної продукції та надання конкурентоспроможних послуг як на вітчизняному, так і на світовому ринках, вимагає підвищення професійно-кваліфікаційного рівня трудового потенціалу. Постійно зростає потреба у висококваліфікованих працівниках, які мають високий загальноосвітній рівень, широко профільну професійну підготовку і спроможні вільно і швидко оволодіти новими технологіями, орієнтуватися у виробництві, що динамічно змінюється, готових до постійного вдосконалення.

В науковій літературі склалися різні підходи до визначення сутності трудового потенціалу. Одні автори (С. Пирожков, І. Маслова, А. Котляр та ін.) розглядають трудовий потенціал як узагальнюючу характеристику міри (кількості) та якості сукупних можливостей до праці працездатного населення,

Зокрема, С. Пирожков під трудовим потенціалом розуміє сукупність демографічних, соціальних і духовних характеристик і якостей працездатного населення, які реалізовані або можуть бути реалізовані в умовах досягнутого рівня розвитку продуктивних сил, науково-технічного прогресу і системи відносин, пов'язаних з участю в процесі праці і суспільної діяльності.

На думку О. Грішнєвої трудовий потенціал — це інтегральна оцінка і кількісних і якісних характеристик економічно активного населення [3, с. 66].

Н. Коров'яківська та М. Скаржинський розуміють під трудовим потенціалом поняття потенціалу самої праці, зв'язуючи його з сукупним робітником.

Досліджуючи погляди різних учених на поняття «трудоий потенціал», слід зазначити, що розглядаючи його зміст з позиції можливостей, чи то загальних можливостей до праці, чи то можливостей самої праці, чи то з позиції узагальнюючої оцінки кількісних і якісних характеристик економічно активного населення, варто відмітити, що всі ці характеристики спростовуються у випадку відсутності відповідного рівня освіти, та рівня інтелекту, який досягається в процесі навчання.

На думку І. Захарової та І. Кожем'якиної, одним з найважливіших елементів оцінки якості трудового потенціалу є рівень інтелекту як цілої нації, так і окремих працівників. Формування інтелекту людини на сучасному етапі розвитку обумовлене динамічними змінами та перетвореннями сучасного суспільства і адекватного відношення та пристосування до них. Проблема інтелектуального розвитку молоді, накопичення сукупного інтелекту в наш час є проблемою зберігання еліти нації, суспільства, більше того, проблемою виживання людства.

Якщо звернутися до історії, то можна побачити, що кінець ХХ століття став періодом трансформації базисних макроекономічних та соціологічних уявлень про працю. На зміну індустріальному приходить гуманітарний, який ще називають «постіндустріальний» тип економічного розвитку, рушійною силою якого виступають наукове знання, творчий та інтелектуальний потенціал людських ресурсів. Для постіндустріальної стадії характерне домінування виробництва послуг, причому послуг, пов'язаних, насамперед, з освітою, дослідженнями, управлінням і охороною здоров'я. Ця риса постіндустріального суспільства тісно пов'язана зі змінами в розподілі занять: спостерігається зростання частки інтелігенції, професіоналів і «технічного класу».

Тому і сьогодні попит на знання зростає, оскільки у сучасному світі знання мають надзвичайно високий пріоритет серед інших видів ресурсів. Важливою тенденцією сьогодення є формування суспільства, заснованого на знаннях — «knowledge based society». Добробут такого суспільства визначається рівнем інтелектуалізації трудового потенціалу, сучасними та інноваційними технологіями.

Важливим фактором соціально-економічного розвитку держави знову ж таки є освіта, яка розглядається як форма інвестицій у людський капітал поряд з такими їх формами, як охорона здоров'я, міграція, пошук інформації тощо. На думку Грішнкової, освіта — це цілеспрямований процес виховання і навчання в ін-

тересах людини, суспільства, держави, що супроводжується констатацією досягнення громадянином встановлення державою освітньо-кваліфікаційних рівнів [3, с. 159].

З огляду на зростаючу роль освіти, росте усвідомлення, що власний добробут залежить від самих індивідів, від їх прагнення до знань. У той же час, попитом на ринку праці все більше користується високо спеціалізоване знання, яке вимагає тривалого і самовідданого навчання. До того ж, технології швидко змінюються і потребують постійного оновлення знань, перекваліфікації, вміння вчитися самостійно.

Виходячи з даних інформаційно-аналітичних матеріалів до засідання підсумкової колегії Міністерства освіти і науки, у 2010 році мережа вищих навчальних закладів I—IV рівнів акредитації налічує 861 заклад, із них державної форми власності — 455, комунальної форми власності — 219, приватної форми власності — 187.

Серед вищих навчальних закладів I—IV рівнів акредитації 198 університетів, 58 академій, 110 інститутів, 231 коледж, 136 технікумів, 127 училищ та 1 консерваторія.

У 2009/2010 навчальному році порівняно з 2008/2009 навчальним роком зменшився контингент студентів: у вищих навчальних закладах I—II рівнів акредитації з 399,3 тис. осіб до 354,2 тис. осіб (на 45,1 тис. осіб); у вищих навчальних закладах III—IV рівнів акредитації — з 2 млн 365 тис. осіб до 2 млн 245 тис. осіб (на 120 тис. осіб). Контингент студентів вищих приватних закладів зменшився з 425,6 тис. осіб до 355,7 тис. осіб (на 59,9 тис. осіб).

У 2009/2010 навчальному році чисельність студентів на кожні 10 тис. населення становить 565 осіб (у 2008/2009 навчальному році 599 осіб), у тому числі у вищих навчальних закладах I—II рівнів акредитації — 77 осіб (у 2008/2009 — 87 осіб); у вищих навчальних закладах III—IV рівнів акредитації — 488 осіб (у 2008/2009 — 512 осіб) [2, с. 2].

Здавалось би, що значна кількість навчальних закладів різних рівнів акредитації та велика кількість спеціальностей повинні забезпечити державу необхідним рівнем конкурентоспроможного потенціалу. Однак існує велика кількість проблем та перешкод на шляху забезпечення бажаного рівня освіти. Це і недостатній рівень фінансування, і відсутність новітньої матеріально-технічної бази ВНЗ, і застарілі освітні програми тощо. Суттєвим недоліком існуючої в нашій державі системи освіти є її певна віддаленість від наявного розвитку центрів економіки. Іноді навчальні плани та програми формуються незалежно від потреб галузей та під-

приємств, які є потенційними споживачами спеціалістів. Тому, як правило, знання і навички не повністю відповідають очікуванням майбутніх роботодавців. Актуальним стає формування більш гнучкої системи освіти, яка б могла швидше адаптуватись до світових та локальних змін.

Крім загальної та професійної освіти, для формування трудового потенціалу важливе значення має перепідготовка та підвищення кваліфікації. Проте такий напрямок розвитку трудового потенціалу ускладнюється тим, що система підвищення кваліфікації працівників на підприємствах у занепаді, а рівень платоспроможності бажаючих отримати освіту не є достатньою для забезпечення її належного рівня. Отже, в державі слід розробити та впровадити програму, яка б дозволяла бажаючим підвищити свій кваліфікаційний рівень, що позитивно впливало б як на працівника, так і на діяльність самого підприємства.

Також, не слід оминати увагою іншу важливу проблему, таку як — недостатній рівень державного фінансування освіти. У великій мірі ВНЗ має сам забезпечувати весь навчальний процес. Тому доцільним було б оновити механізм матеріальної підтримки закладів освіти.

На основі вище викладеного, вважаємо за доцільне внести пропозиції, впровадження у життя яких може пришвидшити процес підвищення якості трудового потенціалу держави в цілому:

1. Розробити та впровадити систему моніторингу, яка б фіксувала зміни: у ринковому попиті на освітні послуги, у структурі спеціальностей, стані конкурентного середовища, державного замовлення, щодо вимог споживачів освітніх послуг, економічній спроможності населення та роботодавців.

2. Удосконалити на державному рівні систему підвищення кваліфікації та перепідготовки спеціалістів, яка б гнучко реагувала на зміну кон'юнктури національного та регіональних ринків праці.

3. Підвищити рівень використання результатів фундаментальних та прикладних досліджень у цілях забезпечення високого інтелектуального рівня трудового потенціалу держави.

4. Підвищити рівень забезпеченості навчального процесу новітнім технологічним та лабораторним устаткуванням та обладнанням з одночасним активним розвитком галузей виробництва на основі високих технологій.

5. Підвищити стандарт соціальної захищеності випускників ВНЗ при їх направленні на роботу на підприємства, що знахо-

дяться на депресивних територіях (постчорнобильській території, сільській місцевості тощо).

6. Розробити та впровадити фіскальний механізм розвитку освітньої системи України, що базуватиметься на ідеї залучення підприємств різних форм власності до фінансування освіти, з відповідними для них преференціями.

**Висновки.** В умовах світової глобалізації успіхів у конкурентній боротьбі досягають ті країни, які роблять акцент на людину та її знання, як основу розвитку ринкової економіки. Перевагу в економічній конкуренції мають ті країни, які спрямовують працю на формування інтелектуального потенціалу, тобто знання стають основним критерієм досягнення конкурентоспроможності трудового потенціалу на ринку праці [1, с. 85].

Наукова думка доводить, що в сучасному суспільстві головними цінностями виступають три сили — технології, суспільний устрій демократичного типу і знання. Тому на сьогоднішній день усі зусилля освітянських закладів мають бути спрямовані на створення конкурентоспроможних фахівців у всіх галузях, які б змогли забезпечити і технологічний розвиток держави, і підтримку суспільного устрою демократичного типу і фахівців, які змогли б надавати, підтримувати та примножувати власне самі знання.

Держава, яка ставить акцент на підвищення рівня освіченості громадян, робить інвестиції у розвиток держави загалом. На нашу думку, першим кроком до підвищення рівня якості трудового потенціалу держави може бути впровадження запропонованих вище пропозицій.

## **Література**

1. *Бажан І. І.* Напрями підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу в Україні / І. І. Бажан // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. — 2009. — № 4(8). — С. 83—87.

2. Про підсумки діяльності вищих навчальних закладів у 2008/2009 навчальному році та основні завдання на 2009/2010 навчальний рік : [інформаційно-аналітичні матеріали до засідання підсумкової колегії Міністерства освіти і науки]. — Харків, 2010. — 77 с.

3. Управління трудовим потенціалом: [навчальний посібник] / В. С. Васильченко, А. М. Гриненко, О. А. Грішнова, Л. П. Керб. — К.: КНЕУ, 2005. — 403 с.

Стаття надійшла до редакції 21.06.2010 р.