

3. *Зингалес Л., Раджан Р.* Спасение капитализма от капиталистов. Скрытые силы финансовых рынков — создание богатства и расширение возможностей / Пер. с англ. — М.: Институт комплексных стратегических исследований. ТЕИС, 2004. — 492 с.

4. *Малюга Н. М., Легенчук С. Ф., Головка О. В.* Лауреати Нобелівської премії з економіки: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів економічних спеціальностей. — Житомир: ЖДТУ, 2006. — 208 с.

5. *К. Кашиникова, О. Красова, А. Палагина, Ю. Петрова.* Гуру менеджмента // Управление персоналом. — 2008. — № 2 (180). — 208 с.

6. *Михайлова Л. І.* Людський капітал: формування та розвиток в сільських регіонах: Монографія. — К.: Центр учбової літератури, 2008. — 388 с.

7. *Мандибура В.* «Людський капітал»: об'єктивна економічна реальність чи ідеологема? // Україна: аспекти праці. — 2009. — № 2. — С. 26—33.

8. *Дорогунцов С. І., Гош О. П.* Політична економія: науковий курс. — К.: Оріони, 2004. — 560 с.

Статтю подано до редакції 18.05.12

УДК 331.522

О. П. Мельничук, аспірант,
Інститут демографії та соціальних досліджень
ім. М. В. Птухи НАНУ

РОЗВИТОК ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ: СТРАТЕГІЧНІ ПРІОРИТЕТИ

АНОТАЦІЯ. У статті проаналізовано особливості сучасного стану розвитку трудового потенціалу. Зазначено стратегічні пріоритети розвитку трудового потенціалу країни.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: трудовой потенциал, развитие, стратегия, приоритеты

АННОТАЦИЯ. В статье проанализированы особенности современного этапа развития трудового потенциала. Выделены стратегические приоритеты развития трудового потенциала страны.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: трудовий потенціал, розвиток, стратегія, пріоритети

ANNOTATION. The article analyzes the features of the present stage of development of labor potential. Identified strategic priorities for the development of labor potential.

KEYWORDS: labor potential, development, strategy, priorities

Постановка проблеми. Розвиток трудового потенціалу — незворотна, спрямована та закономірна позитивна зміна його кількісних і якісних характеристик. Процес розвитку можливий лише при одночасному прояві в дії усіх трьох зазначених властивостей, що дозволяє відрізнити його від будь-яких інших змін, у результаті чого виникає новий вагоміший кількісно-якісний стан трудового потенціалу. Виходячи з сучасних інтегральних показників трудового потенціалу нашої держави, можна визнати нагальною необхідність його динамічного розвитку. Про це говориться, зокрема, і в положеннях відповідних законодавчих актів держави та пропозиціях щодо розвитку у більшості наукових праць вітчизняних дослідників.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Серед науковців, котрі не тільки окреслили основні напрямки та форми розвитку трудового потенціалу, але й сформуvalи стратегічні його принципи, відомі вітчизняні вчені — С. І. Бандур, Г. А. Дмитренко, А. М. Колот, М. В. Кравченко, Е. М. Лібанова, Л. С. Лісогор, В. В. Онікієнко, С. І. Пирожков, П. Т. Саблук, М. В. Семикіна, С. Г. Струмилін, С. Ю. Трубич, Л. В. Шаульська, К. І. Якуба й ін. Однак, як відмічає М. В. Кравченко в роботі [1], «...у вітчизняній літературі бракує спеціальних досліджень, пов'язаних з аналізом зовнішніх і внутрішніх факторів на характер розвитку трудового потенціалу як на регіональному, так і на державному рівнях...». Звичайно, з факторами впливу на розвиток трудового потенціалу визначитись потрібно досить точно, однак без прогресивної стратегії на основі принципів «...наукової обґрунтованості, системності, цілеспрямованості і адекватності цілям розвитку трудового потенціалу» [2] повноцінний його розвиток практично неможливий. При цьому повинна бути раціональною і політика держави, а законодавчі акти України — обов'язкові до виконання як на особистісному рівні, так і на рівнях підприємств, регіонів і країни в цілому. Розвиток трудового потенціалу має бути адекватним реалізації інноваційно-інвестиційної моделі економічного розвитку держави. Історичний досвід засвідчує, що висока наука, якісна освіта, новітні технології та інновації завжди були ключовими факторами розвитку суспільства. Це стосується і розвитку трудового потенціалу в умовах скорочення чисельності населення регіонів і держави в цілому.

Автор роботи [2] сегментує стратегічне управління розвитком трудового потенціалу наступним чином:

— визначення основних довгострокових цілей і завдань розвитку й вироблення напрямку дії по їхньому досягненню з урахуванням наявних для цього ресурсів;

— сукупність фундаментальних або принципово важливих розв'язків щодо цілей розвитку й засобів їх досягнення;

— вироблення довгострокового напрямку розвитку й визначення масштабів і етапності його досягнення на підґрунті прийняття довгострокової перспективи;

— пошук відповідності між внутрішніми можливостями розвитку й впливом зовнішніх факторів;

— систему стратегічних цілей розвитку й план дій, за допомогою яких передбачається досягти поставлених цілей;

— визначення напрямку розвитку системи з урахуванням, що основними при цьому є цілеспрямовані дії, що обумовлюють її сталий розвиток;

— перспективу в процесі визначення ключових стратегічних питань і факторів успіху розвитку з напрямком прийнятих стратегічних розв'язків на значне, довгострокове і ефективне використання й розвиток.

Власне наведена вище стратегія за великим рахунком є комплексною і може бути використана для розробки проектів (планів) розвитку, як окремих економічних категорій, так і більш складних утворень — підприємств, регіонів тощо. Автор роботи [2] на підставі аналізу досліджень зарубіжних учених І. Ансофа [3] та М. Армстронга [4] для об'єкту дослідження — трудовий потенціал, — запропонував принципову схему розробки стратегії розвитку, яка має кілька рівнів декомпонування і, як наслідок, передбачає формування окремих етапів її розробки:

— аналітичний моніторинг динаміки кількісних і якісних характеристик трудового потенціалу, умов його формування, сильних і слабих сторін для прогнозування його подальшого розвитку;

— постановка цілей і формулювання загальної ідеї їх досягнення у контексті результатів моніторингу;

— деталізація цілей, постановка задач і планування засобів стратегії;

— моделювання варіативних сценаріїв розвитку і дослідження можливого результату реалізації стратегії за певним сценарієм;

— вибір моделі для найефективнішої реалізації стратегії та формується її стратегічний план та оперативні плани.

Будь-яка стратегія, в тому числі і стратегія розвитку трудового потенціалу, без глибокого багатфакторного аналізу середовищ,

у якому функціонує сьогодні і має функціонувати в майбутньому трудовий потенціал і використання його результатів у проекті розвитку, може давати псевдорезультати. Важливо отримати результати за оптимістичного, песимістичного та найімовірнішого сценаріїв розвитку трудового потенціалу і за принципом зворотного зв'язку керувати процесом розвитку за вхідними та вихідними параметрами.

Постановка завдання. В рамках різних поглядів на процес розвитку трудового потенціалу визначитись у цьому контексті зі стратегічними акцентами пріоритетів впливу високої освіти та інновацій.

Викладення основного матеріалу. Розвиток трудового потенціалу може відбуватись як саморозвиток, розвиток в умовах корпоративних зобов'язань і розвиток на рівні загальнодержавних підходів.

На думку С. Сардака, «...саморозвиток — це здатність людини самостійно шукати та сприймати інформацію і за допомогою неї впливати на свою особистість з метою вдосконалення продукту своєї праці. Саморозвиток є складовою частиною таких категорій, як самоорганізація, саморегуляція, самореалізація, самоосвіта, самоуправління, самомотивація, самоменеджмент, саморкетинг, самозайнятість, самовираження, самопізнання, самовдосконалення та узагальнено уособлює постійне прагнення людини розвиватися, навчатися, підвищувати свою кваліфікацію з власної ініціативи» [5]. Особа, яка володіє значною кількістю властивостей з приставкою «само» та в результаті досягла нових важливих компетенцій, має усі можливості бути поміченою роботодавцями з самими привабливими пропозиціями щодо роботи.

Процес саморозвитку відбувається у більшості людей протягом усього життя. На здатність використовувати саморозвиток як інструмент підвищення конкурентоспроможності власного трудового потенціалу впливає багато чинників: історичні, політичні, соціальні, економічні, які не завжди доводили пересічному громадянину необхідність відповідальності за власну долю [6]. В певний історичний період частина населення покладалась на такий бажаний соціальний захист від держави. Але можливості держави з часом стали більш обмеженими і питання саморозвитку стало більш актуальним. Активізація саморозвитку населення вимагає свого вирішення ще й з причин істотного прискорення науково-технічного прогресу. Якщо знання випускників на початку ХХ століття знецінювалися через 30 років, наприкінці століт-

тя — через 10, то сучасні спеціалісти (на 2005 р. — *авт.*) повинні перенавчатись через 3—5 років [7]. Сьогодні швидкість знецінення отриманих знань ще вища. Прискорили свою змінюваність й інші чинники. Все це призвело до неконтрольованого «з'їдання» трудового потенціалу і, як наслідок, за великим рахунком, до спаду темпів економічного розвитку підприємства, регіону та держави.

Незважаючи на очевидну доцільність саморозвитку населення, в державі існують істотні перешкоди, що гальмують цей процес [6]:

— по-перше, відсутність державної соціально-економічної підтримки щодо стимулювання та заохочення класу національних підприємців до реалізації соціальних проєктів, метою яких є розвиток заможності і подолання бідності населення шляхом створення умов зростання трудового потенціалу, самовдосконалення та зростання зайнятості населення;

— по-друге, зменшення кількості підприємств, які займаються впровадженням інновацій. Така ситуація призводить до зменшення можливостей працівників набути досвіду, підвищити кваліфікацію; відбувається зменшення попиту на інтелектуальну працю, пов'язану із розробленням і впровадженням нововведень, у належний спосіб не оцінюється праця інноваторів-раціоналізаторів, винахідників, авторів нововведень у всіх сферах трудової діяльності;

— по-третє, деградує мотиваційна сфера трудових відносин. Існує відхід від уявлення про працю як форму людського існування, самовираження і саморозвитку до праці як засобу забезпечення існування, виживання. Причина цього криється у низькій ціні робочої сили;

— по-четверте, істотна політична, економічна і соціальна нестабільність у країні призводить до частих змін законодавства, оподаткування та умов господарювання, що негативно впливає на розширення зайнятості.

Погоджуючись з більшою частиною висновків щодо важливості саморозвитку населенням держави, висловленим у наукових публікаціях, автор даної роботи все ж вважає його менш потужним і не для усіх можливим у порівнянні з організованим розвитком трудового потенціалу на рівні окремо взятого підприємства.

Розвиток трудового потенціалу підприємств і організацій у своїй більшості носить організований і стратегічний характер. Він являється за своєю суттю окремою вагомою складовою кад-

рової політики підприємства — специфічного комплексу принципів, правил і цілей роботи з персоналом. До основних завдань кадрової політики варто віднести збереження і постійний розвиток трудового потенціалу підприємств, організацій, відомств на принципово новій інформаційно-технологічній базі та створення ефективної системи соціального захисту персоналу. Процес розробки кадрової політики підприємства чи організації знаходиться залежно від сили впливу зовнішніх і внутрішніх факторів, які головним чином і формують характерні особливості кадрової політики [8, 9].

До найвагоміших внутрішніх факторів впливу варто віднести: структуру, цілі і стратегію організації; територіальне розміщення; технології виробництва, організаційна культура, кількісний і якісний склад наявного персоналу і можливі його зміни в перспективі; фінансові можливості організації, які визначають допустимий рівень витрат на управління персоналом; існуючий рівень оплати праці [8]. Негативну складову від дії внутрішніх і зовнішніх факторів (трудове законодавство, ринок праці, економічна кон'юнктура тощо) можна знецінити шляхом збалансованого, цілеспрямованого та планомірного розвитку трудового потенціалу підприємства — підвищення базової кваліфікації, рівня освіти, інтелектуальних здібностей, творчої активності, формування новітніх знань в ІТ технологіях, менеджменті, розширення спеціальних і загальних знань та ін. У форматі напрямків розвитку формальна освіта є не єдиним і не завжди достатнім методом досягнення цілей, але завжди являється базовим інструментом процесу.

На більшості провідних підприємств успішно функціонують власні системи та програми розвитку трудового потенціалу. В цьому контексті варто відмітити досвід Новокраматорського машинобудівного заводу (НКМЗ), Бердичівського заводу «Прогрес», Приватної холдингової компанії «Мікрон» (м. Одеса), Запорізького автомобільного заводу (ЗАЗ) й інших, які сумісно з професійно-технічними та вищими навчальними закладами успішно співпрацюють задля забезпечення виробництв конкурентоспроможним трудовим потенціалом підприємств і важливого для ВНЗ процесу працевлаштування. Зокрема, на НКМЗ створена власна, відмінна від інших, комплексна система формування і розвитку трудового потенціалу, яка включає найбільш нові персонал-технології та визначає політику неперервного професійного розвитку кадрового складу, формування і розвиток інтелектуального потенціалу та управління знаннями на основі реалізації стратегії прискореного еволюційного розвитку підприємства з

метою створення інтелектуальної організації, що самонавчається, і досягнення елітного конкурентоспроможного виробництва світового рівня.

Необхідність самостійного рішення кадрових проблем підприємств викликана тим, що в період економічних труднощів, спаду виробництва, зношеності основних фондів, використанні застарілих виробничих технологій, згортанні обсягів професійного навчання, суттєво знизився і загальний рівень якісних показників трудового потенціалу усіх галузей вітчизняної економіки. Обсяги професійного навчання кадрів на виробництві в Україні знизились за останні роки більше як у 4 рази. Сьогодні навчання охоплено лише 8—10 % працюючих від загальної чисельності зайнятих в промисловості та інших галузях вітчизняної економіки, в той час як у країнах Європейського Союзу навчання охоплено приблизно 20 %, в Японії — 80 %. На професійно-кваліфікаційному рівні працюючих відображається і те, що на багатьох підприємствах, в організаціях і установах держави зі збільшенням рівня плинності кадрів здійснюється зарахування на роботу значної чисельності нових працівників без достатньої професійної підготовки, що призводить до падіння ефективності виробничої діяльності [10].

Як відмічає автор роботи [11], «...деформована професійно-кваліфікаційна структура в багатьох випадках не відповідає потребам виробництв». Кадрові ризики підприємств у зв'язку з дефіцитом робочої сили (в першу чергу) постійно посилюються, а укомплектованість окремих підприємств залишається не повною. З огляду на динаміку формування та розвитку трудового потенціалу ряду раніше провідних підприємств можна прогнозувати можливі ускладнення в кадровому забезпеченні в найближчі періоди, адже якщо в його складі значна доля осіб старших за 45—50 років, а робочі місця не привабливі для молоді (низька заробітна плата, несприятливі умови праці тощо) і підприємство не займається власною модернізацією, то можуть бути непередбачувані наслідки для його майбутнього. Адже чисельності молоді, яка вступає у трудове життя, не вистачить навіть на просте заміщення осіб передпенсійного і пенсійного віку, а це, за офіційною статистикою, більша половина нині зайнятих в економіці. Складніше за все буде забезпечити «втрати» робітників фізичної праці — групи кваліфікованих робітників індустріальних галузей економіки та сільського господарства. Це стосується, в певній мірі, і нині успішних у фінансово-економічному відношенні підприємств, які можуть відчувати труднощі з кадровим забезпеченням

по робітничим професіям у найближчі 10—15 років. Як вихід — підвищення ефективності праці на основі модернізації економіки з великою складовою інноваційних технологій, що передбачає необхідність ефективних кроків у розвитку трудового потенціалу підприємств.

Розвиток трудового потенціалу на рівні держави здійснюється, в основному, шляхом підвищення кваліфікації, перекваліфікації звільнених осіб з військової служби та інших державних служб, які перебувають на обліку в центрах зайнятості. Вагомість такого розвитку трудового потенціалу не варто переоцінювати, адже за короткий термін отримати новий фах практично не можливо; підвищити рівень кваліфікації особам робітничих професій, управлінцям середньої і вищої ланки можливо лише в «паперовому» варіанті шляхом отримання відповідних посвідчень. Подібний ефект і від короткотермінових стажувань (40-годинні, 72-годинні програми) за державні кошти, які, на думку автора, використовуються не ефективно.

І. В. Заюков [12] вважає, що «важливим моментом розвитку трудового потенціалу є вдосконалення системи навчання, підвищення кваліфікації та перепідготовки робочої сили, що викликано такими причинами: швидким розвитком наукомістких технологій; економічними змінами; соціальними процесами, у тому числі демографічними». В основі сучасної концепції розвитку трудового потенціалу має лежати фактор «компетентності», а не «фактор часу», що дозволить швидко реагувати на глобальні світові зміни у виробництві, технологіях тощо. Вирішення цієї проблеми потребує комплексного підходу, системної співпраці органів влади, роботодавців і працівників.

Більш перспективним є розвиток трудового потенціалу науково-педагогічних працівників через аспірантуру, докторантуру, довготермінові стажування в провідних вітчизняних і зарубіжних наукових центрах і університетах і довготермінових (не менше 6-ти місяців) курсах підвищення кваліфікації за відповідними програмами. І в своїй більшості це за державні кошти. Можливо і в цьому плані задовольняти свої власні амбіції потрібно в інший спосіб. Адже ефективність такого розвитку не завжди адекватна фінансовим витратам.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Усі рівні розвитку трудового потенціалу — саморозвиток, розвиток в умовах підприємства та розвиток на державному рівні, — триєдина надважлива стратегічна задача для забезпечення стабільності вітчизняної економіки. Важливо, щоб у державі була чітка

стратегія побудови громадянського суспільства, яке забезпечить вільний розвиток і самореалізацію особистості в рамках загальнолюдських цінностей і, тим самим, дозволить створити умови для творчої діяльності конкретного соціуму в трансформації українського суспільства на основі якісних характеристик трудових ресурсів.

Литература

1. *Кравченко М. В.* Проблеми та перспективи розвитку трудового потенціалу України: регіональний вимір [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/db/2007-1-2/doc/2/07.pdf>
2. *Рапіцький Т. І.* Концептуальні засади стратегічного управління розвитком трудового потенціалу України. 2010. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.br.com.ua/referats/Economical_topics/78014.htm
3. *Ансофф И.* Стратегическое управление / И. Ансофф; пер. с англ. Л.И. Евенко. — М.: Экономика, 1989. — 519.
4. *Армстронг М.* Стратегическое управление человеческими ресурсами // Майкл Армстронг; пер. с англ. И.В. Гринберг. — М.: ИНФРА-М, 2002. — 328 с. — (Серия «Менеджмент для лидера»).
5. *Сардак С.* Особливості функціонування ринку праці України та вик потенціалу саморозвитку для підвищення зайнятості населення // Україна: аспекти праці. — 2006. — №7. — С. 8—12.
6. *Галаз Л. В.* Роль конкурентоспроможного трудового потенціалу в інноваційному розвитку підприємства. — 2008. — С. 162—169.
7. *Крушельницька О. В., Мельничук Д. П.* Управління персоналом: Навч. посібник. — 2-ге вид. перероб. і доп. — К.: Кондор, 2005.
8. *Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грішнова О. А., Керб Л. П.* Управління трудовим потенціалом: Навч. посіб. — К.: КНЕУ, 2005. — 403 с.
9. *Мельничук О.П.* Погляд на розвиток трудового потенціалу крізь призму української системи освіти // Вісник Житомирського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки. — 2012. — № 1(59), ч. 2. — С. 164—171.
10. *Суков Г. С., Тулик И. Я.* Управление развитием персонала на машиностроительном заводе. Теория и практика: Монография / Под ред. В. М. Данюка. — К.: КНЭУ, 2008. — 232 с.
11. *Кривошей В. В.* Трудовой потенциал как условие развития инновационной системы государства // БИЗНЕСИНФОРМ. — 2009. — № 12(2). — С. 58—60.
12. *Заюков І.В.* Оцінювання прямих втрат трудового потенціалу України в умовах демографічної кризи // БИЗНЕСИНФОРМ. — 2009. — № 4(1). — С. 53—56.

Статтю подано до редакції 24.05.12