

Особливості розвитку трудового потенціалу України в умовах переходу до інноваційної моделі економіки

З'ясовано особливості розвитку трудового потенціалу регіонів України в умовах фінансово-економічної кризи та переходу до інноваційної моделі економіки; конкретизовано сучасні риси міграційної та інтелектуальної складових трудового потенціалу.

Ключові слова: інноваційна модель економіки, міграційна та інтелектуальна складові трудового потенціалу, трудовий потенціал.

У кінці минулого століття світовою спільнотою було визнано, що необхідною умовою економічного зростання, збільшення масштабів людської діяльності є розвиток людини, задоволення її фізичних та духовних потреб. У контексті парадигми цивілізаційного прогресу економічно розвинені країни послідовно вибудовували пріоритети державних соціально-економічних стратегій з врахуванням наслідків впливу суспільних трансформацій на людську складову цього процесу.

В умовах становлення суспільства та економіки знань (кінець ХХ – початку ХХІ ст.) знання як новітній ресурс економічного зростання вимагають нових підходів до використання людських ресурсів, трудового потенціалу на державному, регіональному, виробничому, індивідуальному рівнях.

Суперечливі соціально-економічні процеси в Україні останнього періоду державності, що пов'язані з трансформацією економіки в ринкову, деструктивним впливом фінансово-економічної кризи, надзвичайно негативно позначились на соціально-економічному становищі суспільства, умовах трудової діяльності, деформували умови збереження і розвитку трудового потенціалу країни та її регіонів. Разом з тим обговорювані на державному рівні засади реалізації Стратегії інноваційного розвитку України на період до 2020 р. [1] на порядок денний поставили ряд нових проблем, пов'язаних із активізацією інтелектуальних чинників трудової діяльності, а отже, і розкриттям і включенням у всі види економічної діяльності інтелектуальних здібностей найманих працівників.

В українській економічній науці проблема адаптації концептуальних парадигм економіки знань до умов побудови інноваційної моделі тільки-но починає оформлятися як новий науковий напрям. Безумовно, що реалізація нового наукового напрямку якісно змінить, вдосконалив концепцію трудового потенціалу. Тому на сучасному етапі економічного розвитку країни серед важливих питань теоретико-методичного характеру, а саме: визначення чинників, механізмів державного регулювання відтворення трудового потенціалу, важливе місце має зайняти висвітлення його особливостей з врахуванням специфіки знанневого типу розвитку країни та регіонів.

У часи колишнього Союзу та в роки державної незалежності спектр проблем розвитку трудового потенціалу досліджувався багатьма науковими школами. Відомою за кількістю напрацювань в працересурсній тематиці в кінці 80-х років минулого століття була Московська школа (Інститут економіки АН СРСР). Проте ще раніше проблематика трудового потенціалу досліджувалась у працях Львівської економічної школи. У 1986 р. в Україні побачила світ монографія «Качество трудового потенциала (социально-экономический аспект)», що була підготовлена у Львівському відділенні Інституту економіки у 1986 р. Саме в цій роботі вперше

було обґрунтовано концепцію якості трудового потенціалу, яка знайшла практичне втілення при створенні Інституту людини, реалізації комплексної цільової програми «Підвищення якості трудового потенціалу». Сьогодні вчені, які формували теоретичні основи трудового потенціалу та нова генерація Львівської, Київської, Донецької, Закарпатської, інших економічних шкіл продовжують розвивати концепцію якості трудового потенціалу, збагачуючи її новими положеннями, які адекватні викликам економіки знань. Різні сторони цієї проблеми досліджувались в наукових роботах провідних українських вчених: С. Бандура, Н. Горелова, М. Долішнього, С. Злупка, Ю. Краснова, О. Кучінської, І. Лукінова, О. Макарової, В. Онікієнко, В. Петюха, М. Пітюлича, С. Пирожкова, С. Писаренко, М. Романюка, У. Садової, Л. Семів, В. Стещенко, О. Сологуб, Л. Шевчук та ін.

Окремі положення концепції трудового потенціалу України знайшли відображення у законодавчих актах України. В останні роки констатований кризовий стан трудового потенціалу як такий, що загрожує економічній безпеці країни, зумовив розроблення Концепції Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 р. (Розпорядження Кабінету Міністрів України від 22 липня 2009 р. №851-р)

Мета статті – з'ясувати особливості розвитку трудового потенціалу регіонів України в умовах фінансово-економічної кризи та переходу до інноваційних засад розвитку економіки; конкретизувати сучасні риси міграційної та інтелектуальної складових трудового потенціалу.

Трудовий потенціал, як соціально-економічна категорія, є досить складним утворенням. Важливими компонентами трудового потенціалу є здоров'я (природна основа), моральність, творчий потенціал, трудова активність, організованість, освітньо-кваліфікаційний рівень, мотивація до праці, ставлення людини до природи. Роль останнього чинника у формуванні стратегії збереження та розвитку трудового потенціалу важко переоцінити в контексті сталого соціально-економічного розвитку [2]. Проте головною складовою трудового потенціалу виступають фізичні параметри відтворення населення (природна основа трудового потенціалу). Вже на початку 90-х років ХХ ст. в Україні демографічна складова трудового потенціалу характеризувалась зменшенням питомої ваги вікових груп до 35 років, низьким рівнем народжуваності та значною міграцією населення.

Для сучасного стану трудового потенціалу властивим є поглиблення негативних тенденцій, продовжує зривуватись демографічна база відтворення трудового потенціалу через зниження народжуваності, збільшення смертності, скорочення середньої тривалості життя, погіршення статеві-вікової структури, загального старіння населення. За умов економічної, екологічної та демографічної кризи, руйнування природної основи трудового потенціалу в Україні відбулося кількісно-якісне скорочення населення, особливо зменшення питомої ваги молодших вікових груп як резерву трудового потенціалу, зменшення загальної чисельності працездатного населення (на 2,5 мільйона проти 2001 р.), а також чисельності населення, зайнятого у сфері економіки (майже на третину). На 1 січня 2010 р. в Україні, за оцінкою, проживало 45962,9 тис. осіб. Упродовж 2009 р. чисельність населення зменшилася на 180,8 тис. осіб, що у розрахунку на 1000 жителів становило 3,9 особи. Зменшення чисельності населення країни відбулося виключно за рахунок природного скорочення – 194,2 тис. осіб, водночас зафіксовано міграційний приріст населення – 13,4 тис. осіб [3]. Зазначені спадні тенденції формують відповідну картину деморозвитку і в регіонах України. Природне скорочення населення спостерігалось у 23 регіонах країни, і тільки у м. Києві, Закарпатській, Рівненській та Волинській областях зареєстровано природний приріст населення.

Незважаючи на приріст населення у зазначених областях, переважання від'ємних значень природного приросту у більшості регіонів України збіднює соціально-демографічну основу трудового потенціалу (рис. 1).

В умовах активізації процесів глобалізації, євроінтеграції серед чинників, які модифікують кількісно-якісну картину трудового потенціалу країни та регіонів (крім звуження його природної основи), велике значення має міграційна активність населення. Через різний рівень соціально-економічного розвитку різними є і масштаби міграційних потоків. Якщо врахувати, що вектор міграційних переміщень як у межах, так і поза межами регіону тяжіє до сфер прикладання праці, то очевидно, що регіони з відносно благополучною ситуацією на регіональному ринку праці є територіями, які притягують трудових мігрантів. Отже, міграційна складова трудового потенціалу має високу кореляцію з його економічною компонентою. Адже, за висловом академіка С. Пирожкова, процес відтворення трудового потенціалу не зводиться до функціонування якої-небудь однієї його складових (демографічної, соціально-економічної, соціально-психологічної), а представляє в кожний момент часу безперервну їх взаємодію [4].

Аналіз даних державної статистики показує, що нерівномірність соціально-економічного розвитку регіонів України, зокрема, різні умови зайнятості та стану ринку праці активізують зовнішню та внутрішню трудову міграцію (рис. 2). Причому у внутрішній міграції домінують показники міграційного скорочення, тоді як зовнішня міграція в регіонах України характеризується переважно міграційним приростом. У 2009 р. у внутрішній міграції міграційний приріст був зафіксований в 11 регіонах, у 16 регіонах – міграційне скорочення. Більше половини прибулих в Україну зареєстрували своє місце проживання у п'яти регіонах (м. Києві, Одеській області, Автономній Республіці Крим, Донецькій та Харківській областях) [5].

Очевидно, що в умовах трансформації економіки України, подолання соціально-економічної кризи вирішення проблем регулювання та вироблення механізмів забезпечення ефективної внутрішньої міграції є особливо значущим для

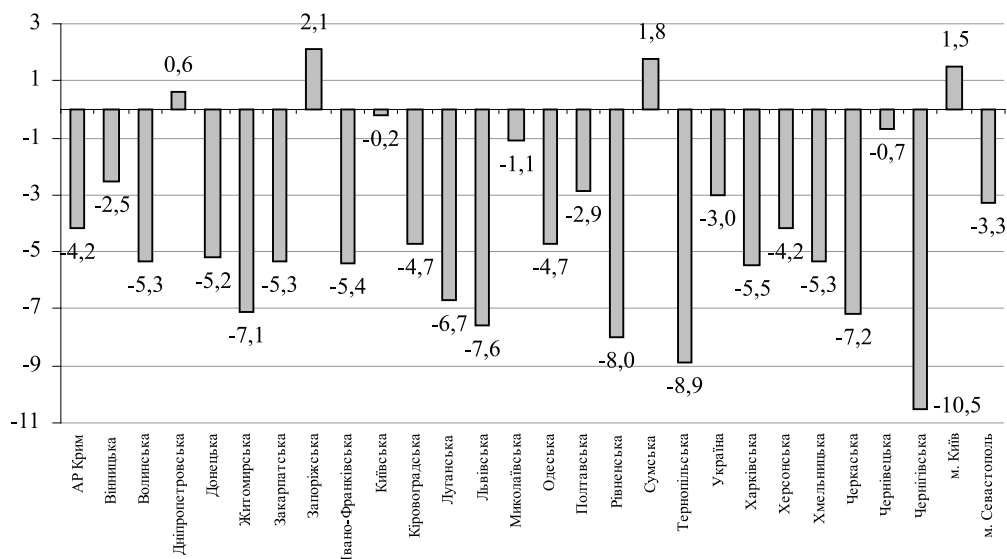


Рис.1. Територіальний розподіл значень коефіцієнта природного приросту населення України у 2009 р. [3]

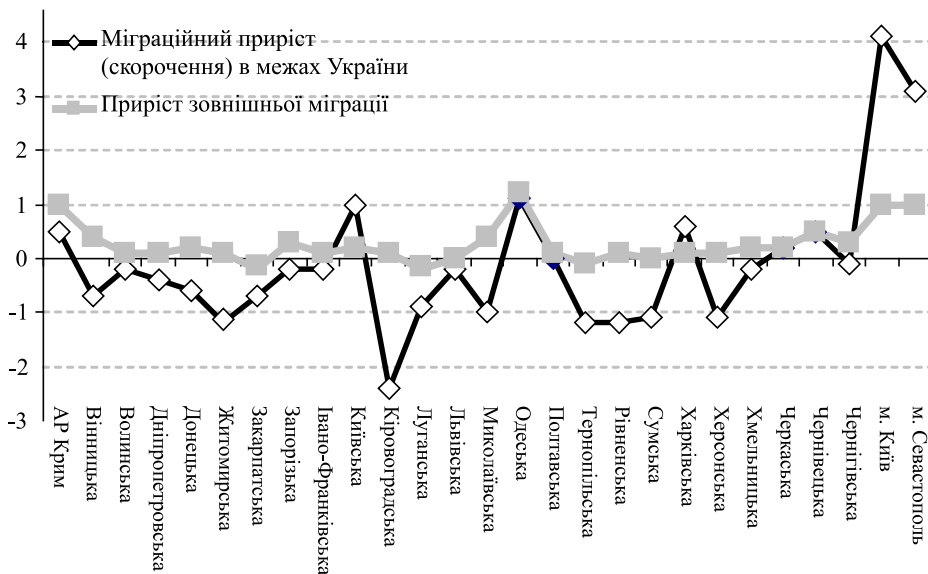


Рис. 2. Регіональні особливості внутрішньої та зовнішньої міграції населення у 2009 р. [3]

збереження трудового потенціалу регіонів України. За результатами дослідження компанії Gf Ukraine (опитано 1014 респондентів у віці від 18 до 40 років), яке виконане на замовлення Європейського фонду професійного навчання, близько чверті українців у віці від 18 до 40 років мають серйозні наміри щодо виїзду за кордон на роботу або постійне проживання (27%). Обсяги потенційної міграції (27% опитаних), висока вірогідність виїзду з України протягом наступних двох років (19%), а також наміри емігрувати назавжди (9%), що в сумі складає 55% від загальної кількості респондентів, свідчать про високий рівень міграційного потенціалу українського населення, особливо молодих вікових категорій [6].

Цю ситуацію можна тлумачити двоюко з точки зору збереження трудового потенціалу. Оскільки головною причиною міграції є відсутність можливостей для високих заробітків у власній країні й переважають сподівання, що міграція покращить фінансове становище її учасників, а також впевненість у кращих можливостях працевлаштування після повернення в країну, тому високий міграційний потенціал у цілому збагачує трудовий потенціал окремих категорій населення, хоча він і використовується на ринках праці інших країн – Росії, Німеччини, Італії, США, Великобританії. Через низький рівень життя в Україні потенційному мігранту вигідніше працювати за кордоном, що означає для України скорочення кількості найбільш працездатного та репродуктивного населення, що проживає на території країни.

Отже, міграційні процеси пов'язані зі всіма етапами відтворювального циклу трудового потенціалу, їх взаємозв'язок визначається двоюко. З одного боку, вони тісно пов'язані й обумовлені мобільністю робочої сили (як важливої якісної характеристики трудового потенціалу): це готовність працівника при необхідності змінити місце роботи й оволодіти новою професією (професійна мобільність) або готовність і можливість змінити місце проживання в пошуках нового місця роботи (територіальна мобільність). З іншого боку, при міграційних пересуваннях виникають втрати або, навпаки, розвиток трудового потенціалу, оскільки відбуваються не тільки зміни в географічному розміщенні, а й зменшення або

зростання чисельності населення, варіація його статеві-вікового, етнічного та сімейного складу, ментальних рис тощо. Тому в умовах глобалізації, євроінтеграції чи не єдино можливим напрямком збереження трудового потенціалу країни та її регіонів є удосконалення існуючої міграційної політики, яка повинна втілювати ефективний механізм регулювання міграційних процесів та включати заходи щодо попередження відпливу за кордон працездатного населення, підвищення рівня та якості життя населення, удосконалення державної та регіональної політики в сфері оплати праці, зайнятості.

Для вирішення специфічних проблем, що притаманні міграційним процесам, на державному рівні необхідно: розробити та впровадити національну та регіональні моделі міграційної політики та визначити державні пріоритети в цій сфері; створити сприятливі умови та стимули для повернення працюючих мігрантів до України; привести чинне законодавство України з питань міграційної політики у відповідність до міжнародних норм; удосконалити систему обліку міграційних процесів за допомогою постійного моніторингу, соціальних досліджень, розширити та вдосконалити форми державної статистичної звітності.

Для збереження трудового потенціалу українського населення необхідно скоординувати заходи міграційної політики з іншими видами регіональної політики. В частині її узгодження з політикою ринку праці фахівці визначають необхідність проведення реформ системи соціальних нарахувань, пенсійної системи, ринку житла, освіти, стимулювання розвитку малого і середнього бізнесу, активної політики на ринку праці тощо.

Успіхи трансформацій національної економіки після встановлення державної незалежності значною мірою залежать від рівня сформованості високоосвіченої, конкурентоспроможної, мобільної, інноваційно активної, фізично та морально здорової людини праці, спроможної ефективно адаптуватись та функціонувати в ринкових умовах та відповідати вимогам світових та європейських стандартів зайнятості. Тому незадовільний стан трудового потенціалу України, наявність значного кола чинників його руйнування, відсутність умов та можливостей для прискореного його перетворення в людський капітал, неспроможність системи управління на виробничому, регіональному та державному рівнях запобігти негативним процесам при його формуванні та використанні, відсутність придатних для подолання визначених недоліків стратегій та механізмів їх досягнення потребують нових наукових досліджень, які здатні розвинути концепцію трудового потенціалу, адаптувати її положення до умов глобалізації, суспільства та економіки знань. В цих умовах рівень розвитку трудового потенціалу значною мірою залежить від стану здоров'я зайнятого населення, сформованості та належного рівня використання людського інтелекту та раціоналізації міграційної активності трудового потенціалу.

На сучасному етапі розвитку економіки України ефективне використання інтелектуальної складової трудового потенціалу вимагає сформованості комплексу умов та механізмів активізації функціонування багатьох сфер економічної діяльності. Передусім це стосується наукоємного виробництва, становлення якого має йти паралельно з утвердженням нових технологічних укладів. Зараз в Україні базовим є 3-й технологічний уклад, відтак необхідно послідовно нарощувати питому вагу IV і V технологічних укладів.

Сфера вищої освіти, науки, культури – це ті види економічної діяльності, які закладають фундамент інтелектуальної складової трудового потенціалу. Саме з цим сферами пов'язується реалізація етапів виробництва та передачі, розповсюдження та використання знань, ефективне управління якими примножує трудовий потенціал особи, підприємства, регіону, країни. Розвиток цих сфер є

основоположним у плані створення умов для підвищення продуктивності праці, конкурентоспроможності вітчизняних підприємців, покращення добробуту людини, що і є головною метою Концепції розвитку національної інноваційної системи (затверджена українським Урядом 17 червня 2009 р.).

Для того, щоб виховати інноваторів — вчених, інженерів, освітян, підприємців як важливих акторів знанневого суспільства, наша країна має займати не останні місця у світових рейтингах інноваційності [1]. Зрушення в позитивну сторону стане доказовим фактом витребуваності інтелектуальної складової трудового потенціалу, свідченням того, що проблеми в розвитку інституту інтелектуальної власності, широкомасштабного впровадження в господарський обіг результатів творчої праці починають поступово вирішуватися. Прийняття Урядом та реалізація Стратегії інноваційного розвитку України на 2010–2020 роки в умовах глобалізаційних викликів має стати головним інструментом формування та реалізації інтелектуального чинника трудового потенціалу України та її регіонів в умовах переходу до знанневого суспільства.

Список використаних джерел

1. Стратегія інноваційного розвитку України на 2010-2020 роки в умовах глобалізаційних викликів / Авт.-упоряд.: Г. О. Андрощук, І. Б. Жилаєв, Б. Г. Чижевський, М. М. Шевченко. – К. : Парламентське вид-во, 2009. – 632 с.
2. Трудовий потенціал і зайнятість: теоретичні основи і регіональні особливості / [М. І. Долішній, С. М. Злупко та ін.]. – Ужгород : Карпати, 1997. – 422 с.
3. Державний комітет статистики України [Електронний документ]. – Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua>.
4. Пирожков С. И. Трудовой потенциал в демографическом измерении / С. И. Пирожков ; АН Украины. Ин-т экономики. – К. : Наук.думка, 1992. – 180 с.
5. Про соціально-економічне становище України за 2009 рік [Електронний документ] / Державний комітет статистики України. – К., 2009. – Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua>.
6. Кожен четвертий українець готовий емігрувати із країни [Електронний документ]. – Режим доступу: <http://malakava.com.ua/>

Бендасюк О.А. Особенности развития трудового потенциала Украины в условиях перехода к инновационной модели экономики.

Определены особенности развития трудового потенциала регионов Украины в условиях финансово-экономического кризиса и перехода к инновационной модели экономики; конкретизированы современные черты миграционной и интеллектуальной составляющих трудового потенциала.

Ключевые слова: инновационная модель экономики, миграционная и интеллектуальная составляющие трудового потенциала, трудовой потенциал.

Bendasiuk O.O. Features of the Development of Labor Potential of Ukraine under Conditions for Transition to Innovation Model of Economy.

The features of the manpower potential in the regions of Ukraine in terms of financial and economic crisis and the transition to innovation model of economy are outlined; the features of modern migration and intellectual components of labor potential are specified.

Key words: innovation model of economy, migration and intellectual components of the employment potential, employment potential.

Надійшло 10.03.2010 р.