

# ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ ЗА УМОВ РОЗВИТКУ МІЖНАРОДНИХ ВІДНОСИН І ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ

УДК 331.1:351.83

О.Ф. НОВІКОВА  
Інститут економіки промисловості НАН України

## ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЯКІСТЮ ТА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В КОНТЕКСТІ СТАЛОГО РОЗВИТКУ.

*Обґрунтовано значущість державного регулювання якістю та конкурентоспроможністю трудового потенціалу в контексті сталого розвитку. Визначено недоліки правового та інституційного забезпечення цими процесами. Встановлена вагомість та гострота причин руйнування трудового потенціалу України. Запропоновано пріоритетні напрями удосконалення державного управління трудовою сферою та трудовим потенціалом.*

*The paper substantiates the importance of governmental regulation of manpower resources quality and competitiveness in the context of sustainable development. The author identifies the disadvantages of legal and institutional support of these processes and proves the validity and significance of the reasons underlying the destruction of manpower resources in Ukraine. The research suggests priority ways to improve public management of labour market and manpower resources.*

**Постановка проблеми та аналіз останніх досліджень.** Досягти високої якості та конкурентоспроможності трудового потенціалу без відповідного державного регулювання неможливо. Держава через цільові орієнтири сталого розвитку прагне до створення умов забезпечення, раціонального та гармонічного використання всіх ресурсів: природних, економічних, людських, трудових, соціально-культурних тощо. Державна політика повинна досягти такого збалансованого соціально-економічного та екологічного розвитку щоб ресурсного потенціалу було достатньо теперішнім та майбутнім поколінням. Досягнення орієнтирів сталого розвитку вимагає державного регулювання внутрішніх та зовнішніх чинників з метою задоволення потреб економіки у розвитку ресурсів праці та ефективної інтеграції у світове співтовариство. Саме інституції, які забезпечують процеси державного управління збереженням та розвитком трудового потенціалу, не націлені у своїй діяльності на створення умов та можливостей для досягнення високої його якості та конкурентоспроможності в теперішній час та в перспективі.

Питання державного регулювання розвитку трудового потенціалу є об'єктом наукових досліджень за окремими напрямками. Вони досліджуються в контексті демографічного та освітнього розвитку, а також щодо оплати та охорони праці, зайнятості та ринку праці, соціально-трудових відносин та соціального партнерства, розвитку людського потенціалу та капіталу тощо. Представники значної кількості наукових шкіл плідно працюють над цими важливими для розвитку трудового потенціалу пріоритетними напрямками. Це С.І. Пирожков, Е.М. Лібанова, А.М. Колот, В.В. Онікієнко, І.К. Бондар, С.І. Бандур, О.А. Грішнова, Л.В. Шаульська, Г.В. Задорожний, М.В. Семикіна, Л.С. Лісогор, Н.Д. Лук'яченко, В.В. Лич, Г.В. Осовий, С.Я. Українець та ін. Але системних та цілеспрямованих досліджень з проблем державного управління трудовим потенціалом та трудовою сферою вкрай недостатньо. У цьому контексті випереджають результати наукових досліджень, які визначають умови, можливість та зміст державної політики щодо стратегій розвитку трудового потенціалу [1]. Одночасно залишаються поза увагою механізми запровадження цих стратегій та використання умов та можливостей, які є в теперішній час та які очікуються на середньо та довгострокову перспективу. Таким чином, змістовна підстава для забезпечення ефективного державного регулювання якісними процесами у розвитку трудового потенціалу є, але правове та інституційне забезпечення їх здійснення значно відстає та не дає можливості досягти очікуваних стратегічних пріоритетів.

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.** Значною перешкодою для державного регулювання розвитком трудового потенціалу є незбалансованість управлінської діяльності головних державних структур та органів управління, які здійснюють формування та використання трудового потенціалу та забезпечують його розвиток. Це неконкретизованість обов'язків щодо оцінки наявного трудового потенціалу з якісними та кількісними характеристиками, а також визначення потреб у його зміні для ефективного функціонування вітчизняної економіки та її виробництва товарів та послуг. В положення про діяльність Міністерства праці та соціальної політики України [2], Міністерства економіки України [3], Міністерства освіти та науки України [4], які за свої призначенням повинні забезпечувати формування та використання якісного конкурентоспроможного трудового потенціалу, відсутні обов'язки та повноваження щодо цільової стратегії у цій сфері. Скоординувати діяльність цих головних державних інституцій щодо збереження, ефективного використання та розвитку високоякісного трудового потенціалу стає складним через правову невизначеність їх політики у трудовій сфері. Через це потерпає якість та ефективність державного регулювання конкурентоспроможністю трудового потенціалу країни та її регіонів.

Державне регулювання на кожному етапі розвитку країни повинно підпорядковуватись визнаним державним стратегічним цільовим орієнтирам щодо конкурентоспроможності країни. У теперішній час – це подолання наслідків економічної кризи, економічне зростання, інноваційний розвиток, соціальна орієнтація економіки та євроінтеграція. Але в державній політиці в трудовій та соціально-економічній сферах не враховуються потреби державного регулювання конкурентоспроможністю трудового потенціалу в контексті досягнення стратегічних орієнтирів державного розвитку.

Державне регулювання будь-якими процесами найкраще здійснюється через формування та реалізацію національних стратегій та державних програм. Але не знайшли відповідного місця положення щодо формування та накопичення якісного та конкурентоспроможного трудового потенціалу ні в цільових правових державних документах, ні в загальних державних стратегіях та програмах розвитку країни. Основні напрями розвитку трудового потенціалу на період до 2010 року [5], як чинний правовий документ, не відповідають за змістом новим вимогам часу. Прийнятої державної стратегії розвитку країни не має, а підготовлений Мінекономіки України проект Стратегії розвитку України на період до 2020 року не містить конкретизованих положень з забезпечення розвитку конкурентоспроможного трудового потенціалу, відсутні вони і в Програмі діяльності Кабінету Міністрів України. В чинній Державній стратегії регіонального розвитку [6] в жодній області не визначено забезпечення підготовки та розвитку якісного та конкурентоспроможного трудового потенціалу. Підготовлений та схвалений Кабінетом Міністрів України проект Державної програми збереження та розвитку трудового потенціалу України до 2015 року загубився та не вийшов зі стану проекту. Недоліки державного та регіонального управління не дозволяють попередити ризики, які будуть впливати на кількісний та якісний склад трудового потенціалу та які будуть обумовлені демографічною кризою, якістю освіти, станом здоров'я тощо.

**Метою статті** є розкриття проблем державного та регіонального управління трудовою сферою та якістю трудового потенціалу, а також обґрунтування шляхів їх розв'язання в контексті національних інтересів та інтеграційних процесів.

Здійснити оцінку якості управління трудовою сферою та трудовим потенціалом виходячи з практики вітчизняної статистичної звітності вкрай складно. Лише за окремими їх напрямками можливо оцінити сферу зайнятості та ринку праці, оплату та охорону праці, рівень розвитку соціально-трудова відносин та соціального партнерства тощо, а в залежності від їх стану, який відповідає чи не відповідає національним потребам та міжнародним вимогам констатувати ефективність управління. Але це не безпосередня оцінка і вона дуже приблизно визначає рівень та якість управління в державі та її регіонах трудовим потенціалом та трудовою сферою. Це обумовлює потребу проведення адресних експертних опитувань вітчизняних фахівців та науковців з визначених проблем. В Україні соціологічні дослідження знайшли значний розвиток щодо політичних процесів, а в економічній та трудовій сфері їх бракує. Проведене під керівництвом автора статті експертне опитування фахівців з проблем управління праці та соціальної політики у 2005 році не втратило своєї значущості і через три роки. Про це свідчать аналіз та узагальнення його результатів [7].

При визначенні важливості соціальних інститутів, які здійснюють державне та регіональне управління трудовим потенціалом, на його розвиток експерти високий ступінь впливу визначили за державними органами законодавчої та виконавчої влади. Вони вважають, що достатньо високим є цей вплив (37,1 %) та одночасно констатують про наявність певного впливу (31 %). Несуттєвий вплив відмітили 23 % респондентів. Лише 6,2 % експертів заперечили наявність впливу соціальних державних інститутів на розвиток трудового потенціалу. Ступінь впливу регіональних органів управління на розвиток трудового потенціалу за думкою опитаних є значно нижчою. Високим вважають цей вплив 16,8 %, певний та несуттєвий вплив по 28,3 %, а відсутність впливу оцінили 24,8 %. Таким чином і державні, і регіональні органи управління мають вплив на розвиток трудового потенціалу, але їх внесок в цей процес значно більше на державному рівні. Коли показники розвитку трудового потенціалу не відповідають потребам економіки держави та її регіонів, а також міжнародним вимогам, то відповідно повинні розподілятися акценти в удосконаленні управління цим процесом.

Руйнування трудового потенціалу України відбулось в сталих умовах функціонування економіки, а теперішній кризовий стан поглиблює ці процеси. Відповідальність за формування, збереження та використання виробника реального та потенційного визначається ступенем впливу різноманітних причин на ці процеси. Узагальнення думок експертів підтверджує, що саме неякісне державне регулювання процесами збереження та розвитку трудового потенціалу є причиною його руйнування (табл. 1).

Весь перелік причин, які перешкоджають збереженню та розвитку трудового потенціалу України має пряме відношення до якості та ефективності державного регулювання процесами у трудовій сфері. Без держави створити соціально-економічні формування якісного трудового потенціалу до досягнення людиною працездатного віку неможливо. Це найгостріша та найвагоміша причина (80,6). Фахівці та науковці України розуміють важливість якості трудового життя для розвитку трудового потенціалу. Саме через її низьку якість 74,4 % опитаних вважають, що руйнується трудовий потенціал. На третє місце за загрозою для руйнування посіла соціально-економічна незахищеність працюючих (72,6 %). Ці причини є опосередкованими щодо впливу на руйнування трудового потенціалу недосконалості державного управління. А безпосередні його оцінки посіли на четверте та п'яте місця. Недоскопальність законодавства в соціально-трудова сфері 65,5 % респондентів визначають дуже високий та високий негативний вплив і 64,7 % безпосередньо оцінюють такий же вплив державного управління збереженням та розвитком трудового потенціалу.

Оцінка значущості причин руйнування трудового потенціалу України, у % до опитаних

Причини руйнування трудового потенціалу України	Дуже високий та високий вплив	Певно впливають	Вплив незначний	Не мають впливу	Важко відповісти
Несприятливі умови формування трудового потенціалу	80,6	14,2	2,7	1,0	1,8
Недосконалість державного управління трудовим потенціалом	64,7	25,7	4,4	1,8	3,5
Незорієнтованість підприємницької сфери на розвиток трудового потенціалу	59,3	27,4	7,1	1,8	4,4
Недосконалість законодавства в соціально-трудої сфері	65,5	23,9	5,3	1,8	3,5
Недостатня розвиненість соціально-трудоих відносин	53,1	33,6	8,0	–	5,3
Низька якість трудового життя	74,4	21,2	1,0	1,0	2,6
Значна трудова міграція за межі країни	46,9	36,3	15,9	–	1,0
Поширення тіньових відносин у трудовій сфері	57,5	27,4	8,0	2,7	4,4
Низький рівень соціально-економічної захищеності працюючих	72,6	18,6	6,2	1,0	1,8
Наявність ризиків погіршення фізичного і психічного стану працюючих	38,1	37,2	13,3	5,3	6,2
Невідповідність регіональної політики потребам розвитку трудового потенціалу	38,1	35,4	15,0	2,7	8,9

Поглиблення вивчення джерел недосконалості державного управління дозволило визначити пріоритетні напрями державного регулювання трудової сфери для досягнення високої якості та конкурентоспроможності трудового потенціалу. Ними є:

- досягнення здатності організаційно-управлінської системи України адекватно реагувати на загрози руйнування трудового потенціалу; створення ефективної системи попередження виникнення та дії загроз руйнування трудового потенціалу;
- розробка Національної стратегії розвитку трудового потенціалу та забезпечення її впровадження;
- включення до національних концепцій, стратегій, доктрин, програм потреб розвитку трудового потенціалу;
- досягнення збалансованості потреб забезпечення інноваційної моделі розвитку економіки з потребами розвитку трудового потенціалу;
- конкретизованість та регламентованість прав, обов'язків, повноважень, компетенції та відповідальності органів виконавчої влади на державному рівні щодо стану та перспектив якісного розвитку трудового потенціалу;
- розробка та впровадження в практику державного управління показників якості та конкурентоспроможності трудового потенціалу;
- забезпечення демократизації соціально-економічних і соціально-трудоих відносин, їх деполітизація;
- реформування державної служби у сфері праці та соціально-трудоих відносин відповідно до національних потреб розвитку трудового потенціалу та європейських вимог;
- створення умов для ефективної діяльності органів праці, соціально-трудоих відносин на державному, регіональному та виробничому рівнях;
- підвищення ефективності діяльності інспекції праці та фінансове забезпечення їх діяльності.

Таким чином державне регулювання не вичерпало можливостей удосконалення управління трудовою сферою, а на цій підставі досягнення високих показників якості та конкурентоспроможності трудового потенціалу країни та її регіонів, стає важелем та запорукою сталого розвитку.

### Література

1. Шаульська Л.В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: монографія / НАН України. Ін-т економіки пром-ті. – Донецьк, 2005. – 502 с.
2. Положення про Міністерство праці та соціальної політики України: Постанова КМУ від 2.11.2006 р., № 1543 // Офіційний вісник України. – 2006. – № 45. – Ст. 3001.
3. Положення про Мінекономіки України: Постанова КМУ від 26.05.2007 р., № 777 // Офіційний вісник України. – 2007. – № 39. – Ст. 1563.
4. Положення про Міністерство освіти та науки України: Постанова КМУ від 19.12.2006 р., № 1757 // Офіційний вісник України. – 2006. – № 51. – Ст. 3410.
5. Про Основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року: Указ Президента України від 3 серпня 1999 року, № 958/99 // Офіційний вісник України. – 1999. – № 31. – С. 47.
6. Державна стратегія регіонального розвитку на період до 2015 року: Постанова КМУ від 21.07.2006 р., № 1001 // Офіційний вісник України – 2006 р. – № 30 – ст. 2132.
7. Якість трудового потенціалу та управління трудовою сферою в Україні: соціальна експертиза: монографія / О.І. Амоша та ін. / НАН України. Ін-т економіки пром-ті. – Донецьк, 2006. – 208 с.