

повсюдження наукового та технологічного потенціалу за допомогою відповідних освітніх та науково-дослідних програм, як необхідної основи для економічного, соціального, культурного розвитку” [7].

Для забезпечення наукової сфери кадровими ресурсами, стимулювання розвитку науково-інтелектуального потенціалу варто:

1) удосконалити штатну структуру наукових організацій зі зменшенням частки адміністративно-господарчого персоналу до 20 % відповідно до європейських стандартів;

2) закласти ринкові підвалини до системи кадрового забезпечення сфери науково-технічної діяльності – перехід до контрактної системи оплати праці, стратегічного планування розвитку кадрів та сприяння створенню системи кадрового консалтингу наукового потенціалу;

3) створити цілісну, прозору систему продукування наукових кадрів відповідно до потреб науково-технологічного розвитку країни;

4) гармонізувати адміністративний вплив Вищої атестаційної комісії України у спосіб передання частини її функцій у відання вчених рад наукових інституцій зі збереженням за нею наглядової функції [8];

5) забезпечити кооперацію та співпрацю вітчизняних науковців з іноземними навчальними закладами та надати можливості створювати наукові філії-представництва в організаціях міжнародного рівня;

6) збільшити спектр вітчизняних замовлень, що сприятиме винахідницькій активності.

Підсумовуючи, слід зазначити, що в Україні присутній науковий осередок, є потенціал до здійснення науково-освітньої діяльності, варто лише вибрати правильний шлях до реалізації поставлених завдань. За умов розвитку міжнародного науково-технологічного співробітництва відбуватиметься формування та нарощування науково-технологічного потенціалу.

Література

1. Україна у вимірі економіки знань / За ред. акад. НАН України В.М. Гейця. – К.: Основа, 2006. – 592 с.
2. Каньгин Ю.М. Научно-технический потенциал: проблемы накопления и использования / Ю.М. Каньгин. – Новосибирск: Наука, Сибирское отделение, 1974. – 254 с.
3. Громека В.И. США: научно-технический потенциал (социально-экономические проблемы формирования и развития) / В.И. Громека. – М.: Мысль, 1977. – 245 с.
4. Малов В.С. Прогресс и научно-техническая деятельность / В.С. Малов. – М.: Наука, 1991. – 140 с.
5. Дікань Л.В. Сучасні підходи до визначення поняття “інноваційний потенціал” [Електронний ресурс] / Л.В. Дікань, Є.В. Колесніков // Коммунальное хозяйство городов. – 2003. – № 52. – С. 83–88. – Режим доступу: <http://eprints.ksame.kharkov.ua/view/subjects/Vipusk52.html>
6. Матковський Р.Б. Економічний потенціал України та шляхи його ефективного використання : автореф. дис... канд. екон. наук / Р.Б. Матковський: КНЕУ. – К., 2003. – 20 с.
7. Declaration on science and the use of scientific knowledge / Text adopted by the World Conference on Science. – 1 July 1999 // [Електронний ресурс]. – режим доступу http://www.unesco.org/science/wcs/eng/declaration_e.htm
8. Україна: Стратегічні пріоритети. Аналітичні оцінки – 2006: Монографія / За ред. О.С. Власюка. – К.: НІСД, 2006. – 576 с. [Електронний ресурс]. – режим доступу: http://www.niss.gov.ua/book/2004_html/010.htm

УДК 316.62

О.В. ПАНЬКОВА

Інститут економіки промисловості НАН України

АДАПТАЦІЙНІ МОЖЛИВОСТІ ПРАЦЮЮЧОГО НАСЕЛЕННЯ: ПОВЕДІНКОВИЙ АСПЕКТ

На основі результатів всеукраїнських та експертних досліджень визначено чинники, які знижують адаптаційні можливості працюючого населення та їх наслідки, виявлено домінуючі серед працюючих типи соціально-економічної поведінки. Запропоновано пріоритетні напрями забезпечення гідного рівня та якості трудової життєвої якості, як підґрунтя активної позитивної адаптації працюючого населення до змін.

On the basis of national Ukrainian and expert research the causes which reduce adaptive abilities of working population and their consequences have been defined. At the same time the types of social and economic behaviour dominating among working people have been determined. The author suggests the priority directions to provide the appropriate level and quality of working life as the basis of active positive adaptation to changes for working people.

Постановка проблеми та аналіз останніх досліджень. Умовою гідного виходу України з фінансово-економічної кризи є залучення та спрямування на суспільну користь усіх видів ресурсів, які має держава, особливо збереження і ефективна реалізація її людського і трудового потенціалу. Роль ресурсів праці є вирішальною, а роль держави – провідною. Найважливішим чинником забезпечення розвитку людського і трудового потенціалу, однією з ключових умов соціальної та трудової адаптації людини є висока якість життя та гідна праця. Незначна кількість вітчизняних фахівців – В. Антонюк, Л. Шаульська, Н. Романова, Р. Соловійов, А. Єгоршин, В. Пономаренко, М. Кизим, І. Мазур, А. Федорова, Ю. Токарев, А. Овчинников, Н. Єсінова займа-

ються дослідженням проблем якості трудового життя, без якого не можлива висока конкурентоспроможність трудового потенціалу країни. Проте на ці проблеми загального погляду не вироблено, а проведення комплексних досліджень щодо стану якості трудового потенціалу, управління трудовою сферою є вкрай обмеженим. Якість життя і гідна праця визначають соціальне самопочуття працюючих і впливають на вибір ними тих чи інших поведінкових стратегій. Параметри якості трудового життя визначають адаптивні можливості працюючих, які проявляються в трудовій і соціально-економічній поведінці.

Сучасне соціально-економічне становище України, незважаючи на певні позитивні зрушення характеризується збитковістю стратегічно важливих підприємств, структурною деформацією вітчизняного виробництва, зростанням боргової залежності держави, низьким рівнем та якістю життя, високим рівнем бідності, накопиченням апатії і напруженості в суспільстві. Аналіз останніх досліджень в сфері праці свідчать, що протягом 2008–2009 рр. різко погіршилася ситуація з дотриманням конституційних гарантій трудових прав працюючих, що значно поширює бідність серед працюючого населення, спричиняє масове безробіття та руйнування трудового потенціалу, втрату конкурентоспроможності національної економіки [1]. Тому актуалізується проблема ефективного державного регулювання основними сферами життєдіяльності українського суспільства, особливо економікою та соціально-трудою сферою з метою збереження людського і трудового потенціалу країни, забезпечення умов для позитивної соціальної адаптації населення та працюючих до умов, що змінюються.

Метою статті є виявлення адаптаційних можливостей працюючих на основі результатів експертного опитування та моніторингових соціологічних досліджень, розробка пропозицій щодо їх активізації.

Соціальна експертиза якості трудового потенціалу та управління трудовою сферою в Україні, що проводилася в Інституті економіки промисловості НАН України (м. Донецьк) під керівництвом О.Ф. Новікової дозволила системно і комплексно проаналізувати кількісні та якісні характеристики трудового потенціалу, умови розвитку, інституційне забезпечення, систематизувати причини руйнування трудового потенціалу, визначити основи розвитку трудового потенціалу, визначити механізми реалізації стратегії щодо збереження, відтворення, розвитку та ефективного використання трудового потенціалу [2].

Адаптаційні можливості працюючого населення визначають рівень якості трудового і соціального життя. За результатами експертного опитування значно знижують рівень адаптаційних можливостей працюючого населення такі чинники, як низький престиж людини праці, низька вартість національної робочої сили, занепад виробництва, незахищеність прав та інтересів працюючих, наявність значних порушень трудового законодавства, поширення тіньової зайнятості, соціально-економічна незахищеність працюючих, зневага гідності людини праці, наявність значної кількості загроз (ризиків), які обумовлюють погіршення фізичного та психічного стану; несправедливість в сфері праці, погіршення якості, доступності освіти для різних верств населення України, не сформованість мотивації населення до здорового способу життя, низький рівень культури самозбереження, відсутність можливостей повноцінного відпочинку й оздоровлення.

Неадаптованість працюючих до ринкових умов значно гальмує розвиток трудового потенціалу України. Її наслідками виступають значний вплив економічно активного населення за межі країни, низький рівень продуктивності праці, неефективна зайнятість; низький рівень трудової і інноваційної активності працюючих; незатребуваність працівників на ринку праці; соціальна напруга, конфліктність, нерозвиненість виробничої демократії. Деградації трудового потенціалу сприяють нерозвиненість соціального партнерства, невиконання умов колективних договорів, відчуження працівників від результатів праці, управління, розподілу прибутку. Значним є негативний вплив неефективної системи стимулювання та мотивації до продуктивної праці, недосконалість державного регулювання.

Адаптаційні можливості працюючого населення проявляються у першу чергу через характер їх поведінкових орієнтацій. Різновиди адаптивної соціальної поведінки являють собою різноякісні рівні адаптації з переважанням або активних, добровільних, чи пасивних, вимушених начал. За результатами всеукраїнських соціологічних досліджень до періоду кризи було виявлено переважання вимушено-активної адаптивної поведінки (40 %) – населення вимушене братися за будь-яку роботу, щоб забезпечити собі та своїм близьким більш-менш нормальні умови для життя. Примірилися з відмовою від звичного способу життя, обмежуючи себе майже в усьому – 20 % населення, демонструючи вимушено-пасивні моделі поведінки; 16 % населення зберігали традиційну поведінку, живуть, як і раніше. Кожен сьомий респондент не зміг адаптуватися до нинішнього життя і незначній частині (9 %) вдалося використати нові можливості і продемонструвати в житті активно-досяжну адаптивну поведінку [3].

Низька адаптованість до соціально-економічних умов в країні впливає і на соціальну, і на трудову поведінку населення в цілому та працюючого зокрема. Так, за результатами різних соціологічних досліджень [3, 4] найбільш поширеним є пристосовницький тип поведінки з негативним змістом – пасивне очікування змін, прагнення утриматися на робочому місці за мізерну зарплату, синдром вимушеного партнерства (за класифікацією, запропоновану фахівцями Інституту соціології НАН України: пристосовницька, підприємлива, протестна, партнерська, як розкриває характер адаптованості до ринкових умов). Розповсюдження пасивних стратегій поведінки передусім пов'язано з падінням престижу праці, низьким рівнем трудових доходів, знеціненням робочої сили. Підприємлива поведінка є непоширеною (характерна лише для 14,4 % працюючих).

Таким чином, серед працюючого населення порівняно з населенням країни в цілому переважають вимушено-пасивні моделі поведінки. Це підтверджується іншим зрізом поведінкових орієнтацій працюючих. Так, за типологізацією, яка розкриває характер ставлення до трудових обов'язків, результати досліджень виявили значну розповсюдженість серед більшості працюючих традиційно-виконавчої (37,2 %) та пасивної (20,4 %) по-

ведінки. Це ті типи поведінки, які уособлюють традиційність, усталеність поведінкових норм, жорстку детермінованість, не потребують зміни і розширення досягнутого рівня розвитку, відтворення та реалізації трудового потенціалу; а також байдужість, інерційність, у виконанні своїх обов'язків. Розповсюдження вимушено-пасивних типів поведінки протиставляється нерозвиненістю активних підприємливих стратегій поведінки як серед населення в цілому, так і працюючих. За даними експертного дослідження творча, активна, ініціативна (4,4 % характерна для більшості) та інноваційна поведінка майже не поширені. Більшість респондентів (48,7 %) вважають, що схильність нововведень, можливість продукувати нові ідеї, висока мобільність працівників характерна для меншої частини працюючих, ще 42,5 % опитаних вважають, що така поведінка практично не розповсюджена. Ці різновиди поведінки вимагають значної мобілізації різних компонентів трудового потенціалу, відтворюють вищу стадію розвитку, відтворення та реалізації трудового потенціалу у виробничому процесі, трудовій діяльності в цілому. Інноваційна поведінка пов'язана із прийняттям та втіленням нестандартних рішень, які змінюють, удосконалюють систему соціальних відносин на рівних рівнях організації трудової діяльності. Цінність творчого та інноваційного типів поведінки в тому, що саме вони ламають закоренілі стереотипи, традиції, долають консервативні підходи при вирішенні виробничих проблем у сфері праці. Отже, основними джерелами інноваційної активності є здібності та знання людини, загребуваність професійних компетенцій, а також найвищі потреби людини – розвитку, самореалізації. Саме тому провідні країни світу сприяють пошуку та розвитку талантів, підвищенню рівня освіти, створюють умови для вільного розвитку людини. Поширеність творчої, активної та інноваційної поведінки є показниками високого рівня конкурентноздатності і високої якості трудового та соціального життя.

Аналіз адаптаційних можливостей працюючого населення демонструє домінування вимушених пасивних поведінкових орієнтацій. Вплинути на поведінку людини важко, проте надати сприятливі умови для реалізації її людського і трудового потенціалу можливо. Роль державного управління в цьому процесі є провідною. Основними напрямками державного регулювання щодо забезпечення гідного рівня та якості трудового життя, як підґрунтя активної позитивної адаптації працюючого населення та високої конкурентоспроможності трудових ресурсів мають стати:

- підвищення якості управління в трудовій сфері, посилення відповідальності держави за стан і тенденції розвитку трудового потенціалу розвиток системи соціальної адаптації працівників до ефективного функціонування в ринкових умовах;
- підвищення вартості робочої сили;
- забезпечення ефективного здійснення кардинальної модернізації виробництва та розвиток його наукомістких галузей;
- збереження та розвиток інтелектуального та науково-технічного потенціалів України;
- розробка та впровадження науково-обґрунтованої програми розвитку трудового потенціалу для створення передумов для формування якісно нового трудового резерву, адекватного перспективним потребам національної економіки та її конкурентоспроможності;
- затвердження та реалізація Програми гідної праці на 2009–2011 рр. метою якої має бути сприяння гідній праці, яка є фактором продуктивної праці, ключовим елементом розвитку соціальної і трудової сфер в Україні;
- підвищення рівня соціальної захищеності працюючих;
- додержання балансу інтересів особи, суспільства і держави, їх взаємна відповідальність; становлення умов для розвитку соціального партнерства між суб'єктами соціально-трудових відносин;
- дотримання принципів верховенства права, соціальної справедливості, відповідальності держави, підприємців;
- створення умов для збереження трудового потенціалу в межах країни, для зацікавленості жити і працювати в Україні;
- поліпшення умов формування та розвитку трудового потенціалу на виробництві;
- створення правових, економічних, організаційних умов стимулювання підприємців до розвитку трудового потенціалу;
- забезпечення відповідності законодавчо прийнятих трудових прав та гарантій можливостям їх реалізації;
- формування умов задоволення наявних та перспективних потреб розвитку трудового потенціалу;
- забезпечення належного рівня та якості життя, соціального захисту населення, що відповідають міжнародним стандартам та нормам;
- посилення державного контролю за дотриманням трудового законодавства;
- забезпечення сприятливих умов праці, запобігання виникненню ризиків втрати здоров'я і працездатності на виробництві;
- реалізація принципів гідної праці, розвиток дисципліни та культури праці;
- перехід на нові концептуальні засади соціальної політики в Україні;
- виконання державних цільових програм соціального спрямування, які безпосередньо стосуються розв'язання проблем підтримання, відновлення і розвитку трудового потенціалу;
- в умовах фінансово-економічної кризи утриматися від штучного скорочення чисельності працівників бюджетної сфери як фактора, який негативно позначається на стані ринку праці, соціальній захищеності та рівні життя працюючих.

Як зазначає академік НАН України В.М. Геєць, період 2009–2010 років має стати важливим етапом подолання наслідків фінансової кризи та реалізації політики економічної стабілізації. Ключові завдання цього періоду полягають в мінімізації наслідків розгортання світової фінансової кризи для економіки України та подоланні стагфляції них та прееційних процесів заходами ефективною антикризовою економічною політикою, стабілізації та вирівнюванні економічної динаміки, а також створенні базових законодавчих основ, що забезпечують умови економічного зростання відповідно реально оцінених ресурсів та потенційних можливостей [5]. Удосконалення економічних відносин та фінансового регулювання у внутрішній та зовнішньо економічній політиці дасть змогу вийти з кризи з меншими втратами, забезпечити гідний рівень добробуту українських громадян, зберегти людський і трудовий потенціал країни, надати підстави для поширення активних інноваційних підприємливих поведінкових стратегій і працюючих, і населення країни в цілому.

Література

1. Гнибіденко І.Ф. Фінансово-економічна криза: стан та перспективи її подолання. Ринок праці та зайнятість населення. 2009. – № 1. – С. 11–16.
2. Якість трудового потенціалу та управління трудовою сферою в Україні: соціальна експертиза: Монографія / Амоша О.І. та ін. / НАН України. Ін-т економіки пром-ті. – Донецьк, 2006. – 208 с.
3. Суименко Е.И., Ефременко Т.О. Номо есопотісис современной Украины. Поведенческий аспект // Монография. – К. : Институт социологии НАН Украины, 2004. – С. 17–162.
4. Головаха Є., Паніна Н. Українське суспільство 1992–2008: Соц. моніторинг. – К., 2008 – 85 с.
5. Світова криза та її можливі наслідки для економіки України у 2009 році : наук. аналіт. доп. / за ред. акад. НАН України В.М. Геєця. – К. : НАН України, ДУ “Інститут економіки та прогнозування НАН України”, Інститут демографії та соц. дослідж. НАН України, 2008. – С. 66–68.
6. Про схвалення Концепції Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року. Розпорядження КМУ від 22 липня 2009 р. № 851-р. – К. // <http://zakon.rada.gov.ua>

УДК 331.101.262

Л.П. ГУК
ДУ “Інститут економіки та прогнозування НАН України”

ЯКІСТЬ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ СТАБІЛЬНОСТІ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

Стаття присвячена аналізу якісних компонентів соціальної стабільності України, які формують пріоритетні напрями відтворення та функціонування трудового потенціалу країни в сучасних умовах. Визначені основні цілі регуляторного впливу держави для забезпечення соціальної стабільності та відтворення якісного трудового потенціалу з метою досягнення конкурентних переваг на світовому ринку праці.

The article is devoted the analysis of high-quality components of social stability of Ukraine, which form priority directions of recreation and functioning of labour potential of country are in modern terms. The primary purposes of the regulator influencing of the state are certain for providing of social stability and recreation of high-quality labour potential with the purpose of achievement of competitive edges in the world market of labour.

Актуальність проблеми збереження і розвитку трудового потенціалу України викликана об’єктивною необхідністю розроблення відповідного механізму шляхів і способів її розв’язання через пом’якшення наслідків соціальних перетворень. Сталася корінна якісна перебудова соціальної структури, що вже призводить до скорочення робочої сили та розбалансованості соціально-економічного середовища, ринку праці й сфери освітніх послуг, що спричиняє поширення структурного безробіття, інших негараздів у соціально-економічній сфері України. Існує необхідність з’ясувати суть цих змін, визначити тенденції, позитивні і негативні сторони і, на основі цього, знайти напрями державної політики які повинні забезпечувати необхідну соціальну стабільність як чинник відтворення трудового потенціалу, зменшення соціальної нерівності.

Збереження та поглиблення негативних ознак у відтворенні трудового потенціалу здатне загрожувати соціальній стабільності країни та формувати потужний обмежуючий чинник для суспільного розвитку в майбутньому. Збереження і розвиток конкурентоспроможності трудового потенціалу України – це стратегічне завдання щодо забезпечення сталого розвитку України. У світі на перший план висувається забезпечення більш повного розвитку і реалізації трудового потенціалу, забезпечення гідних умов праці та підвищення якості життя.

Питання формування, використання і розвитку здатності людей до праці піднімалися в багаточисельних наукових роботах, починаючи з В. Петті й Д. Рікардо. В Україні обґрунтування теоретичних основ формування трудового потенціалу відбувалося як за часів Радянського Союзу так і після здобуття нашою країною незалежності. У розробці теоретико-методологічних і прикладних аспектів цієї проблеми вагомий внесок належить таким вітчизняним вченим, як О. Амоша, С. Бандур, Д. Богиня, І. Бондар, В. Васильченко, С. Вовканич, В. Ворона, В. Врублевський, О. Грішнова, А. Гриненко, М. Долішній, С. Злупко, О. Левченко, Е. Лібанова, І. Лукінов,