

**Вікторія Сьомченко**

к.е.н., доцент,

Запорізький національний університет

**Анастасія Кузнецова**

студентка,

Запорізький національний університет

## **ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ УКРАЇНИ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ**

Стан і розвиток суспільства в значній мірі визначається кількістю і складом його населення. Важливою передумовою економічного, інтелектуального, політичного розвитку будь-якої країни є її трудовий потенціал як самостійна складова фундаменту, на якому тримається суспільство, та суб'єкт суспільного розвитку, носій усіх соціальних відносин. Поняття трудового потенціалу науковці розглядають у різних значеннях. У широкому розумінні цього поняття, трудовий потенціал – це сукупність усіх соціальних та демографічних характеристик працездатного населення, що втілені або можуть бути втілені за допомогою існуючої в суспільстві системи відносин щодо участі в процесі суспільної діяльності. У вузькому розумінні – це сукупність здібностей суспільства до праці. Трудовий потенціал може характеризуватися як ресурс праці, яким володіє суспільство на даному етапі свого розвитку, причому як використаний в процесі суспільного відтворення, так і недоотриманий суспільством з тих чи інших причин. У цьому формулюванні трудовий потенціал зводиться до працездатного населення або трудових ресурсів, як особистому фактору виробництва [1].

Ситуація у сучасній Україні свідчить про те, що в останні роки у структурі населення відбуваються негативні явища. Спостерігаються наступні тенденції розвитку трудового потенціалу:

- низький рівень життя населення, наявність безробіття, низька вартість національної робочої сили, не адаптованість людей до ефективного функціонування в умовах ринкових відносин;

- скорочення населення працездатного віку та зростання частки старших вікових груп у його структурі;

- суттєва розбалансованість попиту та пропозиції робочої сили, перенасиченість ринку праці спеціалістами окремих професій (юристи, менеджери тощо);

- зниження можливостей набуття якісної освіти та кваліфікації: якість професійно-освітньої підготовки трудового потенціалу та існуючої пропозиції робочої сили не відповідають сучасним вимогам ринку праці, а сфера освіти ще недостатньо орієнтована на кадрове забезпечення інноваційної стратегії;

- погіршення стану здоров'я населення країни, а також якості безкоштовних медичних послуг, що надаються [2].

Отже, з огляду на вищезазначене, актуальною є потреба розробки комплексної державної політики відтворення трудового потенціалу, в рамках якої необхідно провести ряд реформ, метою яких є забезпечення позитивної динаміки набуття трудовим потенціалом нової якості й економічного зростання. Два основних пріоритети мають визначати зміст заходів: націленість суспільних інститутів на формування свідомої особистості із розвинутими творчими компонентами трудового потенціалу (забезпечення пропозиції на ринку праці) та стимулювання розвитку інноваційного сектора національної економіки (розширення попиту на інноваційну працю):

1. Сприяння розвитку трудового потенціалу, що має перспективи застосування в новій економіці, шляхом:

- впровадження концепції навчання протягом усього життя, згідно із якою навчання не повинно завершуватися із отриманням людиною формальної кваліфікації за умови виконання в повному обсязі затвердженої програми відповідного закладу освіти, а має продовжуватися упродовж життя, у тому числі й на робочому місці в рамках програм формального й неформального професійного навчання, підвищення кваліфікації тощо;

- виховання людини інноваційного типу мислення та культури через долучення її до передового соціального досвіду, сучасних практик та технологій взаємодії, її інтеграцію у глобальний інформаційний простір, що є живильним середовищем створення нового знання;

- організації перепідготовки працівників, що вивільнилися з традиційного й індустріального секторів національної економіки з метою розширення професійного профілю та їх подальшого

працевлаштування у третинному й, особливо, четвертинному секторі економіки, що виробляє продукцію із високою доданою вартістю.

2. Формування умов для створення нових робочих місць в національній економіці через:

– покращення бізнес- та інвестиційного клімату в країні, дерегулювання підприємницької діяльності, усунення правових, адміністративних, економічних та організаційних перешкод розвитку бізнесу;

– проведення загальнонаціональної інформаційної кампанії та профорієнтаційної роботи серед населення з метою формування пропозиції ресурсів праці, які за професійно-кваліфікаційними характеристиками відповідають вимогам нової економіки;

– організація спеціалізованих центрів зайнятості населення у технологічних та індустріальних парках, науково-інноваційних центрах, зорієнтованих на пошук та сприяння працевлаштуванню фахівців, людський та соціальний капітал яких має потенціал використання у інноваційному секторі економіки [3].

Вирішення найгостріших і найвагоміших проблем формування та розвитку трудового потенціалу в сучасних економічних умовах обумовлює необхідність визначення пріоритетних напрямів його прогресивних змін. Урахування моделі інноваційного розвитку економіки дає змогу визначити стратегічні пріоритетні напрями розвитку трудового потенціалу України, а саме: удосконалення правової основи забезпечення розвитку трудового потенціалу, забезпечення сприятливих соціально-демографічних умов формування трудового потенціалу, досягнення прийняттого рівня якості трудового життя, забезпечення розвиненості соціально-трудова відносин, створення умов для продовження активного періоду трудового життя груп населення, що є старшими за працездатний вік. Реалізація стратегії розвитку трудового потенціалу потребує також певного економічного забезпечення. По-перше, модернізація виробництва та розвиток наукомістких галузей, своєчасна зміна зношених основних засобів, застарілих та шкідливих технологій. По-друге, розширення сфер та форм прикладання праці. Доцільним також є удосконалення чинного законодавства України, внесення змін і доповнень, необхідних для приведення його у відповідність до основних положень та принципів Стратегії розвитку трудового потенціалу України; забезпечення відповідності законодавчо прийнятих трудових прав і гарантій можливостям їх реалізації.

Підводячи підсумок, варто зазначити, що стан трудового потенціалу України в останні роки має негативний характер. Проведення стратегій забезпечить формування й розвиток трудового потенціалу України, що в перспективі виступить базисом становлення в країні постіндустріального суспільства.

### **Список використаних джерел**

1. Підгорний А. З., Самотоєнкова О. В., Ольвінська Ю. О., Вітковська К. В. Соціально-демографічна статистика: підручник. Одеса, 2017. 422 с.

2. Пирожков С. І. *Вибрані наукові праці. Демографічний і трудовий потенціал: у 2-х томах.* Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2008. 934 с.

3. Шаульська Л. В., Лаушкін О. М. Проблеми і перспективи формування нової якості трудового потенціалу. *Економіка і організація управління.* Донецьк, 2014. № 1 (17) – 2 (18). 13-18 с.