

Шалімова Наталія

д.е.н., професор

Центральноукраїнський національний технічний університет

м. Кропивницький

СТРАТЕГІЧНІ ПРІОРИТЕТИ ЗМЕНШЕННЯ ЗАГРОЗ В СФЕРІ ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕГІОНАЛЬНОГО ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ

Формування інноваційного потенціалу та забезпечення інноваційного розвитку може відбуватися з допомогою різних джерел відповідно до застосовуваних видів ресурсів, серед яких найважливіше значення мають трудові та інтелектуальні ресурси. До факторів, які визначають джерела економічного розвитку і уможливають його фізично, відносять: наявність ресурсів у кількісному і якісному аспектах; освітній і кваліфікаційний аспекти трудових ресурсів; якісну структуру капіталу і його технічний стан; технологію [0, с. 108]. Для підприємств найбільш вагомими ресурсами є трудові та інформаційні, адже саме люди на підставі наявної інформації є генераторами ідей інновацій і саме вони можуть створити програми реалізації цих ідей.

Отже, визначальним чинником розвитку інноваційної діяльності в Україні є людський капітал, потенціал якого майже не використовується задля прискорення становлення в країні інноваційно-орієнтованої економіки. Проблема полягає у відсутності зацікавленості зайнятого населення у праці інноваційного змісту через низьку оплату такої праці, використання недосконалих і малоефективних інструментів її мотивації і стимулювання.

Сучасний стан ринку праці Кіровоградської області характеризується наявністю певних проблем, які є бар'єром для інноваційного розвитку регіону, а саме: зменшення трудового потенціалу Кіровоградської області за період 2000-2019 рр. в т.ч. рівня економічної активності, зайнятості, зростання рівня безробіття; частка осіб з повною та базовою вищою освітою нижче середніх показників по Україні, в той час, як частка осіб з дипломом молодшого спеціаліста та кваліфікованого робітника перевищує середні значення по Україні; структура економічно активного населення за віком засвідчує перерозподіл молоді з Кіровоградського регіону на користь інших регіонів України; зростання частки осіб працездатного віку в загальній кількості економічно неактивного населення, у т.ч. з причин виконання домашніх (сімейних) обов'язків, стану здоров'я, сезонного характеру роботи, зневіреності, відсутності бажання шукати роботу або незнання, де і як це робити; серед економічно неактивного населення в Кіровоградській області у порівнянні із середніми даними по Україні вища частка осіб, які мають неповну вищу та професійно-технічну освіту або взагалі не мають освіти.

Нажаль, висновок, що «особливо скрутним в контексті формування трудового потенціалу вже нині є становище тих депресивних територій, де низька частка потенційних (діти) та актуальних (працездатні за віком) працездатних контингентів, підвищена питома вага літніх осіб й особливо несприятливий баланс природного руху населення поєднується з масштабним міграційним відтоком та із «застійною» динамікою й консервативною структурою економіки та зайнятості населення (Сумська, Чернігівська, Луганська, Кіровоградська області)» [0, с. 251], підтверджується і регіональним аналізом. Нині Кіровоградська область відчуває гострі негативні наслідки масштабного впливу робочої сили, брак робочої сили відповідної кваліфікації, що відповідно, є перешкодою для створення нових робочих місць.

Відповідно до стратегічних пріоритетів розвитку Кіровоградської області пропозиції щодо поліпшення формування трудового потенціалу та якості життя населення регіону можуть бути сформульовані наступним чином: підвищення частки осіб, залучених до продуктивної діяльності шляхом зменшення частки економічно неактивного населення; включення у сферу зайнятості жінок, які перебували у відпустці по догляду за дитиною; розширення залучення працівників старших вікових категорій до продуктивної діяльності з метою зростання рівня їх економічної активності, удосконалення програм перекваліфікації таких працівників, залучення їх до програм неформальної освіти, особливо у інноваційних сферах діяльності; удосконалення механізмів запобігання поширенню професійних

захворювань і передчасній смерті зайнятих; забезпечення доступності освіти для широких верств населення з урахуванням потреб регіонального ринку праці; покращення якісних параметрів робочої сили шляхом забезпечення безперервного професійного розвитку працівників за рахунок активізації стейкхолдерів; запровадження широких просвітницьких програм; стимулювання модернізації та збільшення кількості робочих місць, особливо в інноваційно-активних сферах діяльності, створення привабливих робочих місць для студентів навчальних закладів; підвищення якості та розширення спектра соціальних гарантій зайнятих, полегшення доступу до їх отримання, забезпечення широкого доступу до можливостей кар'єрного, професійного та індивідуального розвитку зайнятих; будівництво соціального житла (доступного для молоді); стимулювання інтелектуалізації трудової діяльності, сприяння інноваційній трансформації змісту праці; стимулювання розвитку малого та середнього підприємництва, соціальної інфраструктури; підвищення соціальної відповідальності бізнесу на основі конструктивного діалогу із зацікавленими сторонами; реформування системи професійної освіти з метою покращення якісних параметрів робочої сили; забезпечення широкого доступу населення регіону до професійного розвитку, можливостей кар'єрного та індивідуального розвитку.

Для зменшення загроз в сфері формування трудового потенціалу в контексті забезпечення регіонального інноваційного розвитку доцільним є використання заходів, запропонованих для подолання загроз в сфері процесів упровадження інноваційної зайнятості [0, с. 303]: 1) здійснення ефективної соціально-демографічної політики, основними інструментами якої мають стати: зростання частки осіб, залучених до продуктивної діяльності шляхом зменшення частки економічно неактивного населення, розробка та реалізація заходів щодо ширшого та гармонійного включення у сферу зайнятості жінок, які перебували у відпустці по догляду за дитиною, удосконалення механізмів запобігання поширенню професійних захворювань і передчасній смерті зайнятих; 2) розширення залучення працівників старших вікових категорій до продуктивної діяльності з метою зростання рівня їх економічної активності, поступове підвищення пенсійного віку, удосконалення програм перекваліфікації таких працівників, залучення їх до програм неформальної освіти, особливо у інноваційних сферах діяльності; 3) запровадження широких просвітницьких програм стосовно пріоритетних напрямів інноваційного розвитку економіки, реформування системи професійної освіти (як професійно-технічної так і вищої) з метою покращення якісних параметрів робочої сили; 4) стимулювання збільшення кількості робочих місць, особливо в інноваційно-активних сферах діяльності, підвищення якості та розширення спектра соціальних гарантій зайнятих, полегшення доступу до їх отримання, забезпечення широкого доступу до можливостей кар'єрного, професійного та індивідуального розвитку зайнятих незалежно від їхнього віку, рівня добробуту та статусу.

У підсумку зазначимо, що в області існують резерви для розвитку людського капіталу, проте потрібно здійснити велику кількість перетворень, в тому числі й безпосередньо на регіональному рівні. Значна роль в цьому покладається на бізнес, тому що він має значні ресурси та можливості впливу на людський капітал, але потрібно вести пошук систем спільного сталого впливу на рішення органів місцевого самоврядування та інших суб'єктів, які безпосередньо визначають якість людського капіталу регіону.

Список використаних джерел

1. Людський розвиток в Україні. Інноваційні види зайнятості та перспективи їх розвитку (кол. моногр.) / за ред. Е.М. Лібанової; Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України. К., 2016. 328 с.
2. Механізм стратегічного управління інноваційним розвитком : монографія / за заг. ред. О. А. Біловодської. Суми : Університетська книга, 2012. 432 с.
3. Українське суспільство: міграційний вимір : нац. доповідь / Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України. К., 2018. 396 с.