

**НАУКОВО-ДОСЛІДНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ ІНСТИТУТ  
МІНІСТЕРСТВА ЕКОНОМІКИ ТА З ПИТАНЬ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ  
УКРАЇНИ**

**БАЖАН Ірина Іванівна**

**УДК: 331.52**

**Організаційно-економічний механізм державного регулювання ефективного  
використання трудового потенціалу України**

**Спеціальність: 08.02.03 - організація управління, планування та  
регулювання економікою**

**АВТОРЕФЕРАТ  
дисертації на здобуття наукового ступеня  
кандидата економічних наук**

**Київ - 2004**

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Науково-дослідному економічному інституті (НДЕІ) Міністерства економіки та з питань європейської інтеграції України.

Науковий керівник - доктор економічних наук, професор

**Бондар Інтерна Касянівна**

НДЕІ Міністерства економіки та з питань європейської інтеграції України,  
завідувач відділом проблем праці та політики доходів населення

Офіційні опоненти - доктор економічних наук, професор

**Краснов Юрій Миколаєвич**

НДЕІ Міністерства економіки та з питань європейської інтеграції України,  
завідувач відділом проблем реформування відносин власності, гуманітарної  
політики, людського розвитку і споживчого ринку

кандидат економічних наук, старший науковий співробітник

**Ярошенко Ганна Василівна**

НДІ праці і зайнятості населення Міністерства праці та соціальної політики  
України і НАН України, вчений секретар

Провідна установа - Інститут економічного прогнозування Національної академії наук  
України, відділ економічного зростання та структурних змін в економіці  
(м.Київ)

Захист відбудеться 27.01.2005р. о 14 год. на засіданні Спеціалізованої вченої ради Д 26.801.01 по захисту дисертацій на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук НДЕІ Міністерства економіки та з питань європейської інтеграції України за адресою: 01601, МСП, Київ -103, бульвар Дружби народів 28, 5-й поверх, зала засідань.

З дисертацією можна ознайомитися в науковій бібліотеці НДЕІ Міністерства економіки та з питань європейської інтеграції України за адресою: 01601, МСП, Київ -103, бульвар Дружби народів 28, 1-й поверх,

Автореферат розісланий 24 грудня 2004 р.

Вчений секретар  
спеціалізованої вченої ради,  
доктор економічних наук

О.Ю. РУДЧЕНКО

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

*Актуальність теми дослідження.* Забезпечення сталого розвитку національної економіки неможливо без активізації відтворювальних процесів усіх складових економічного потенціалу,

однією з яких є трудовий потенціал. На жаль, процеси його відтворення зараз мають суттєві недоліки та не відповідають вимогам ринкової економіки. Це зумовлено тим, що в Україні не реалізуються в повній мірі положення концепції соціального розвитку, яка передбачає формування конкурентноздатної робочої сили як передумови зростання її вартості, забезпечення мотивації до високопродуктивної праці та належного життєвого рівня.

Оцінка сучасного стану трудового потенціалу показує, що він ще не повністю відповідає вимогам конкурентноздатності. Проблема формування трудового потенціалу та його ефективне використання з метою досягнення конкурентних переваг потребує формування організаційно - економічного механізму, який би дозволив шляхом взаємодії існуючих та впровадження нових важелів досягти більш ефективного використання трудового потенціалу.

Досягнення продуктивного використання трудового потенціалу країни як фундаменту і водночас чи не найважливішого показника соціальної орієнтованості сучасного ринкового господарства є можливим за умови удосконалення існуючої моделі державного регулювання використання трудового потенціалу. А це, в свою чергу, вимагає чіткого формулювання стратегічних завдань та забезпечення їх вирішення на загальнодержавному рівні, що і зумовлює актуальність дослідження.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Дисертація виконана в тісному зв'язку з науково-дослідними роботами НДЕІ Міністерства економіки та з питань європейської інтеграції України. Зокрема, автор приймала участь у виконанні теми “Економічні передумови та державний механізм формування середнього класу і прогнозування його впливу на структуру суспільства в Україні” (2004 рік, номер державної реєстрації 0103U008425). Особисто автором розраховані показники витрат і ресурсів домогосподарств, зроблено розрахунки впливу чинників на соціальну захищеність студентів, досліджено їх взаємозв'язок та взаємозалежність.

**Мета і задачі дослідження.** Метою дисертаційної роботи є розробка механізму державного регулювання ефективного використання трудового потенціалу країни з позиції забезпечення його конкурентоспроможності та активізації відтворення.

Відповідно до цієї мети було поставлено і вирішено наступні завдання:

- висвітлена теоретична сутність та підходи до визначення категорії “трудоий потенціал” та особливості його формування в сучасних ринкових умовах;
- визначено показники оцінки кількісних та якісних характеристик трудового потенціалу;
- визначено структуру відтворювального процесу та фази розвитку трудового потенціалу;
- виявлено передумови формування трудового потенціалу та його вплив на функціонування ринку праці з урахуванням тенденцій розвитку;
- обґрунтована необхідність активізації інвестування в людський капітал як важливого фактору інноваційного розвитку економіки;

- розроблено мотиваційні важелі сприяння відтворення трудового потенціалу;
- обґрунтовано структуру механізму державного регулювання ефективного використання трудового потенціалу та розроблено методичні рекомендації і пропозиції щодо його вдосконалення.

*Об'єкт та предмет дослідження.* Об'єктом є трудовий потенціал України, а предметом - теоретичні, методологічні та практичні питання державного регулювання його використання та напрями вдосконалення з метою забезпечення підвищення ефективності та конкурентоспроможності.

*Методи дослідження.* В роботі використані як загальнонаукові, так і спеціальні методи дослідження економічних явищ і процесів. Зокрема, економіко-математичний метод системного аналізу використаний при визначенні показників оцінки трудового потенціалу; метод факторного аналізу причинно-наслідкових залежностей – при оцінці тенденцій демографічних та соціальних передумов формування трудового потенціалу; балансовий метод – при аналізі розподілу працівників за рівнем освіти та за видами економічної діяльності; метод структурних порівнянь – при оцінці рівня та складу грошових доходів населення; системний метод – при визначенні структури державного механізму регулювання використанням трудового потенціалу; статистичний метод – при розробці схем, графіків, таблиць та додатків.

*Наукова новизна одержаних результатів.* У процесі дослідження отримані наступні наукові результати, які мають елементи новизни та виносяться на захист:

отримано вперше:

- розроблено механізм забезпечення потреб економіки у конкурентоздатних працівниках шляхом узгодження усіх елементів системи формування кваліфікації працівника та її підвищення (коригування) у відповідності з вимогами ринкової економіки на основі як функціонування навчальних закладів, так і визначення персональної стратегії розвитку особи, що буде сприяти гармонізації попиту та пропозиції на ринку праці;

- запропоновано впровадження в практику господарювання показника, що характеризує інноваційну активність - “витрати на розвиток людського капіталу”, які формуються за рахунок витрат на навчання у системі навчальних закладів, підвищення кваліфікації, освоєння нових технологічних процесів при впровадженні інновацій тощо, що дозволить більш чітко регулювати цей напрям відтворення робочої сили та забезпечити його відповідне стимулювання;

удосконалено:

- концептуальні положення щодо процесу розвитку трудового потенціалу за рахунок виділення трьох його елементів, зокрема відтворення індивідуальної робочої сили (відновлення, збереження і розвиток здібностей до праці функціонуючої робочої сили), нової робочої сили (компенсація природної втрати і забезпечення приросту сукупної робочої сили), а також кваліфікаційної робочої сили (придбання та розвиток працівниками знань і умінь), що дозволить

забезпечити більш обґрунтовані підходи щодо його державного регулювання;

- теоретичні і методичні положення, а також практичні розробки щодо залучення населення у працездатному віці, що зайняте в домогосподарствах, у суспільне виробництво шляхом визначення найбільш сприятливих умов забезпечення їх трудової діяльності, що дозволить підвищити рівень використання та соціального захисту населення;

дістали подальший розвиток:

- організаційні елементи механізму формування конкурентноздатного трудового потенціалу шляхом розробки Програми розвитку освітніх послуг вищих навчальних закладів України, обов'язковими структурними розділами якої повинні бути аналіз існуючого стану, моделювання ринку в цій сфері, визначення індикативних показників розвитку, що дасть змогу прогнозувати потреби в спеціалістах у розрізі спеціальностей та забезпечити їх реалізацію на практиці;

- концептуальні та методичні положення щодо розробки інноваційної моделі розвитку трудового потенціалу, що передбачає стимулювання інвестицій в людський капітал за рахунок звільнення від оподаткування частини чистого прибутку, спрямованого на підвищення кваліфікації, з метою забезпечення його відповідності ринковим вимогам, що буде сприяти підвищенню конкурентоспроможності працівників на відповідному сегменті ринку праці;

- структура організаційно-економічного механізму державного регулювання відтворення трудового потенціалу з позиції виділення його фаз (формування, розподілу та використання) на основі конкретизації напрямів реалізації державної політики, що дасть можливість своєчасно визначати потреби ринку праці, створювати сприятливі умови для забезпечення балансу між попитом і пропозицією праці а також стратегічної відповідності здійснення підприємництва суспільним потребам та ефективному використанню людських ресурсів.

***Практичне значення одержаних результатів.*** Практичне значення дисертаційного дослідження полягає у розробці конкретних заходів щодо ефективного використання трудового потенціалу при інтеграції України у європейське економічне співтовариство та удосконалення механізму його відтворення. Теоретичні положення щодо впровадження організаційних елементів маркетингового механізму в освітніх закладах лягли в основу розробки освітньо-професійної програми при підготовці Бердянського інституту підприємництва до ліцензування та відкриття магістратури з напрямів “Економіка і підприємництво”, “Менеджмент” та розробці концепцій їх підготовки (довідка № 1-515 від 08.10.2004року).

Положення дисертаційної роботи використані при розробці Програми економічного розвитку Бердянського району на 2004 рік як складової плану стратегічного розвитку (довідка Бердянської районної державної адміністрації № 2312/01 від 07.10.2004р.), а також у навчальному процесі Бердянського інституту підприємництва при викладанні курсів “Потенціал: формування та оцінювання”, “Управління потенціалом”, “Управління персоналом” (довідка № 1-514 від 08.10.2004р.).

**Особистий внесок здобувача.** Сформульовані в дисертації наукові результати, висновки, рекомендації і пропозиції належать особисто автору і є його науковим доробком.

**Апробація результатів дисертації.** Основні положення дисертаційної роботи та результати досліджень доповідалися та знайшли схвалення на Другій міжнародній (третій всеукраїнській) науковій конференції студентів та молодих учених “Управління розвитком соціально-економічних систем: глобалізація, підприємництво, стале економічне зростання” (м.Донецьк,2002р.) , Першій Міжнародній науково-практичній конференції “Теорія і практика формування і розвитку корпоративного сектору економіки” (м.Київ,2003р.), науково-практичній конференції “Управління економікою в ринкових умовах в контексті стратегічних напрямів розвитку України до 2011 року”(м.Київ,2003р.), Другій міжнародній конференції студентів, аспірантів і молодих вчених ”Науково-технічний розвиток: економіка, технології, управління” (м.Київ,2003р.), міжнародній науково-практичній конференції “Стан і проблеми трансформації фінансів та економіки регіонів у перехідний період” (м.Хмельницький,2003р.).

**Публікації.** Результати дисертаційного дослідження відображені в опублікованих автором 12 друкованих одноосібних працях обсягом 5,9 д.а., в т.ч. 7 праць - у наукових фахових виданнях (4,2 д.а.), в тезах 5 доповідей на міжнародних наукових конференціях (1,7д.а.).

**Структура та обсяг роботи.** Основний зміст дисертаційної роботи викладено на 164 сторінках, містить 32 таблиці, 8 рисунків, 10 додатків. Відповідно до мети, завдань, логіки дослідження визначено структуру роботи, яка складається з вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, що нараховує 133 найменування.

## **ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЙНОЇ РОБОТИ**

У першому розділі **“Науково-теоретичні основи визначення трудового потенціалу”** розкрито та проаналізовано сутність економічної категорії “трудоий потенціал” та його взаємозв’язок з іншими соціально-економічними категоріями, зокрема такими як “трудоі ресурси”, “робоча сила”, “персонал”, “трудоактивне населення”, “ресурс ринку праці”, “трудоий капітал”. Офіційне визнання категорії “трудоий потенціал” набуло починаючи з Указу Президента України “Про основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року”. Автором обґрунтовано концептуальний підхід до визначення “трудоого потенціалу” як складової суспільства, що виступає в ринкових умовах носієм певних суспільних відносин та може розглядатися на макро-, мезо- і мікрорівні.

Дослідження трудового потенціалу базується на вивченні демографічних процесів, проведений аналіз яких охоплює систему відносних показників природного руху населення. Сучасна демографічна ситуація характеризується поглиблення негативних тенденцій, що виражаються у звуженні демографічної бази відтворення трудового потенціалу. Запропоновано статистичне запровадження вимірника макроекономічного ресурсу, яким є “трудоий потенціал”,

що включає не тільки трудові ресурси у кількісному виразі, а є комплексним показником, що дозволяє мати уявлення про ресурс праці.

Автором визначені концептуальні основи відтворення трудового потенціалу та напрями його подальшого розвитку. Зазначається, що його доцільно розглядати на трьох фазах: перша – відтворення індивідуальної робочої сили (тобто відновлення, збереження і розвиток здібностей до праці функціонуючої робочої сили); друга – відтворення нової робочої сили, за рахунок якої проходить компенсація природної втрати і забезпечується приріст сукупної робочої сили; третя – відтворення кваліфікаційної робочої сили шляхом придбання і розвитку працівниками знань і умінь.

Світовий розвиток обумовлює потребу впровадження інноваційної моделі економічного розвитку при напрацюванні необхідного підґрунтя з боку підготовленої до цього частини трудового потенціалу. Це вимагає відокремлення у самостійну, спеціалізовану регуляторну функцію державного управління процесом формування, розподілу та забезпечення ефективного функціонування трудового потенціалу, яка може поєднувати важелі прямого державного регулювання з ринковими. Політика розвитку трудового потенціалу передбачає корегування нової його моделі і забезпечення реалізації заходів, спрямованих на вирішення проблеми демографічного відтворення населення, зайнятості і формування ринку праці; підвищення рівня життя, доходів і заробітної плати; подолання негативних тенденцій, пов'язаних з наслідками ринкових перетворень.

Другий розділ роботи **“Аналіз динаміки сучасних тенденцій формування та розподілу трудового потенціалу”** присвячений аналізу демографічних та соціальних передумов формування трудового потенціалу та їх впливу на ринок праці. За останні дванадцять років демографічна ситуація в країні характеризується поглибленням негативних тенденцій, які перш за все проявляються у звуженні демографічної бази відтворення через зниження народжуваності, збільшення смертності; скорочення очікуваної тривалості життя; погіршення статево-вікової структури; загальне постаріння населення; розширення масштабів його депопуляції. За цей період Україна втратила майже 4 млн. осіб (або 7,6% всього населення), в тому числі 2,7 млн. склали втрати міського населення, 1,3 млн. - сільського.

Демографічна складова відтворення трудового потенціалу має деформовану повікову структуру останнього за критерієм його активного працездатного віку, що відбулося внаслідок несприятливих соціально-економічних передумов у країні. Починаючи з 2000 року зафіксовані позитивні зрушення, про що свідчать наведені основні економічні показники формування рівня життя населення як економічної передумови відтворення трудового потенціалу України (табл.1).

Таблиця 1

Основні показники рівня життя населення

Показники	1999р.	2000р.	2001р.	2002р.	2003р.
Середньомісячна заробітна плата, грн.	177,5	230,13	311,08	376,33	462,3
В % до відповідного періоду попереднього року.	115,7	129,6	135,2	120,9	122,8
Індекс реальної заробітної плати, %	91,1	99,1	119,3	118,2	119,1
Середній розмір пенсії, грн.	68,9	83,66	122,49	137,23	182,2
В % до відповідного періоду попереднього року	113,6	121,4	146,4	112,0	133,4
Індекс споживчих цін, % (грудень до грудня попереднього року)	119,2	125,8	106,1	99,4	108,2
Індекс реальних грошових доходів	92,0	109,9	109,0	121,2	116,6

Але поряд із деякими позитивними зрушеннями у матеріальному становищі населення, накопичені негативні фактори попередніх років глибокої економічної кризи не сприяли забезпеченню соціальних передумов формування трудового потенціалу. Трансформаційні процеси значно посилили економічне розшарування, оскільки в Україні сформувались чотири групи населення: перша - бідні, друга – потенційно середньодоходні, третя – середньодоходні, четверта – заможні. Окреслені групи населення визначені за рівнем сукупних витрат у розрахунку на умовно дорослого, що є економічною базою до формування трудового потенціалу за його соціально-економічною структурою.

У роботі розглянуті сучасні ринкові трансформації трудового потенціалу в трудовий капітал: формування людського капіталу потребує інвестицій з метою отримання додаткових прибутків в майбутньому, що дає підстави відносити інвестування в людський капітал як складову інноваційної моделі розвитку економіки. Це пов'язано із необхідністю набуття нових знань та інформаційних технологій і нових засобів комунікацій. Постановка питання про розгляд людського капіталу в аспекті сутності трудового капіталу дозволяє розглядати цю категорію з позиції теорії капіталу. Автором наведено визначення та поняття терміну “капітал” в різних аспектах та сутнісних сторін цієї економічної категорії.

Для оцінки вартості трудового капіталу визначені окремі елементи та розглянуто два підходи до обліку людських ресурсів, які описуються моделями: перша – модель активів (або “збиткова”), що передбачає ведення обліку витрат на капітал і його амортизацію; друга – це модель корисності, яка оснований на оцінці ефекту тих або інших кадрових інвестицій і згідно якої “трудоий капітал” спроможний не тільки відтворювати вартість, а й приносити додаткову вартість в умовах його споживання.

В сучасній методології та методиці економічних спостережень динаміки трудового потенціалу та адекватності його використання як трудового капіталу не здійснюється, що зумовлює необхідність запровадження нових підходів до вирішення цього питання. Воно є надзвичайно актуальним в умовах розвитку економіки України, так як трудовий капітал в найбільшій мірі



залежить від рівня освіти працездатного населення, охорони здоров'я та соціального забезпечення.

Відтворення трудового потенціалу складається з ряду етапів, що включають загальноосвітнє, професійно-технічне навчання та навчання в вищих навчальних закладах. Аналіз поетапної підготовки осіб у 2002р., що навчалися у вищих навчальних закладах, та розподіл працівників за рівнем освіти та видами економічної діяльності наведено в табл.2.

Таблиця 2

Розподіл працівників за рівнем освіти та видами економічної діяльності, тис.осіб

Види економічної діяльності	Кількість штатних працівників-усього	з них закінчили вищі навчальні заклади освіти			
		I-II рівнів акредитації	% до загальної кількості працівників галузі	III-IV рівнів акредитації	% до загальної кількості працівників галузі
Всього	12493,6	3027,8	24,2	2684,5	21,5
Промисловість	3679,5	878,5	23,9	541,9	14,7
Будівництво	489,5	102,9	21,0	61,5	12,6
Сільське господарство, мисливство, лісове господарство	2051,3	246,5	12,0	119,1	5,8
Оптова та роздрібна торгівля товарами та їх ремонт	882,7	300,7	34,1	177,2	39,4
Транспорт і зв'язок	1278,5	284,4	22,2	163,1	27,6
Фінансова діяльність	147,9	47,0	31,8	67,2	45,4
Державне управління	620,9	173,4	27,9	303,9	48,9
Освіта	1555,0	318,0	20,4	771,4	49,6
Охорона здоров'я та соціальна допомога	1270,0	573,5	45,2	266,6	21,0

Оцінюючи дані якості трудового потенціалу України за показником, що використовується в міжнародних співставленнях, а саме, частки населення, яке має вищу освіту у всьому населенні працездатного віку, можна стверджувати, що Україна знаходиться на шостому місці серед країн першої десятки. Але набуття професійності значною мірою перекладене на саме населення, яке не завжди має можливість отримати за власний рахунок професійні знання, щоб бути конкурентоспроможними на ринку праці.

Досліджуючи вплив трудового потенціалу на ринок праці, дисертантом виділене питання визначення впливу трудового потенціалу молоді, що є особливим ресурсом відтворення, від зайнятості якого залежить забезпечення добробуту, соціальних та економічних умов сучасного та майбутніх поколінь. Це особливо важливо в умовах загального демографічного постаріння населення. Проведений аналіз свідчить про те, що спостерігається переорієнтація інтересів молоді

до більш організаційно-управлінської праці та сфери послуг, тоді як у сферу діяльності, пов'язаної із матеріальним виробництвом, залучення молоді не забезпечує відтворення робочої сили для зростання продуктивності праці і розвитку нових галузей. Отже, проблема молодіжної зайнятості відноситься до найактуальніших питань соціально-економічного розвитку країни, оскільки від вирішення молодіжних проблем суттєво залежить майбутнє держави та рівень її розвитку.

У третьому розділі **“Удосконалення організаційно-економічного механізму державного регулювання використання трудового потенціалу України”** автором визначено, що розвиток ринкових відносин потребує нових підходів щодо формування конкурентноздатного трудового потенціалу та забезпечення його продуктивного використання. Виходячи з цього, концепція державної політики повинна бути спрямована на забезпечення належних умов його відтворення.

В умовах прискореного розвитку ринків під тиском споживача формуються нові вимоги до робочої сили та її властивостей для утримання в якості конкурентноздатного ресурсу на ринку. Цим самим закладається нова концепція у відтворенні конкурентноздатної робочої сили шляхом багаторівневої системи організації освіти. На думку автора, механізм забезпечення потреб економіки у конкурентноздатних працівниках через ринок праці повинен мати вигляд, що відображено на рис.1.

На підставі сучасних світових тенденцій економічного та соціального розвитку та входження України в світове співтовариство, автором обґрунтовується організаційно-економічний механізм державного регулювання відтворення трудового потенціалу не тільки як економічного ресурсу, а як головного носія сукупності соціально-економічних відносин.

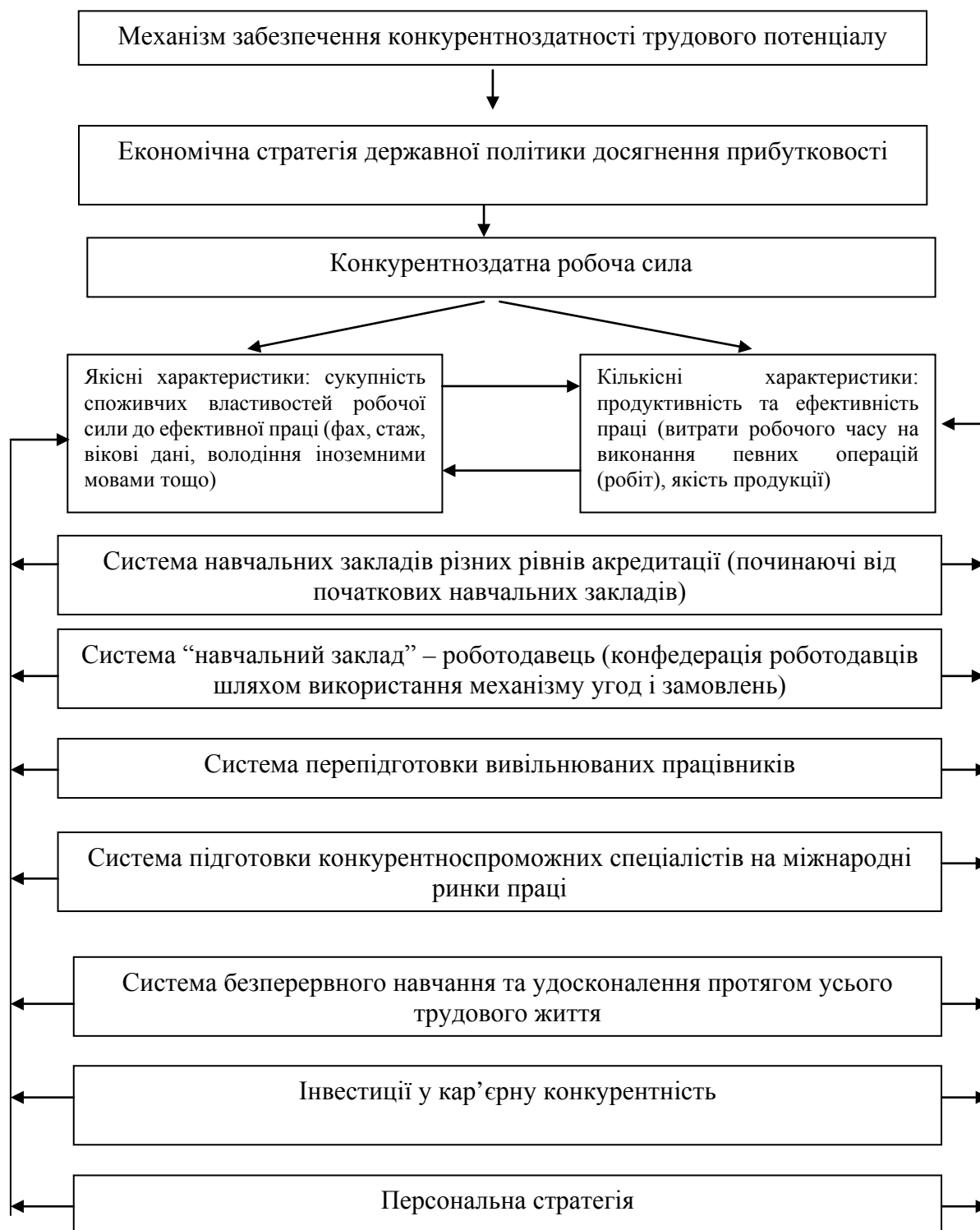


Рис.1. Механізм забезпечення конкурентноздатності трудового потенціалу

В умовах прискорення змін система навчальних закладів усіх рівнів акредитації повинна бути спрямована на підготовку конкурентноздатного компетентного фахівця відповідного профілю та видами діяльності. В цих умовах механізм забезпечення конкурентноздатності робочої сили повинен бути гармонізований до вимог ринку праці шляхом постійного удосконалення системи професійної підготовки, перепідготовки, а також підвищення кваліфікації кадрів. Маркетингові дослідження повинні здійснюватись висококваліфікованими фахівцями постійно, з використанням сучасних методів і засобів. Тільки за цих умов маркетингова стратегія розвитку освітніх послуг

буде достатньо науково обґрунтованою, а це дозволить вищим навчальним закладам своєчасно розробляти програму розвитку і відповідну тактику, реалізація яких сприятиме досягненню стратегічних цілей вузу та зміцненню його конкурентних позицій на ринку освітніх послуг.

Організаційно-економічний механізм державного регулювання відтворення трудового потенціалу базується на традиційних складових з включенням важелів, які враховують нові вимоги та тенденції розвитку. Його структура представляє собою агреговану модель як систему трьох підсистем: на фазі формування трудового потенціалу у віці 15-70 років; на фазі розподілу та на фазі використання трудового потенціалу.

На фазі формування трудового потенціалу в результаті здійснення моніторингу необхідно визначати потреби ринку праці у підготовці відповідних спеціалістів галузі, їх кваліфікаційного і професійного рівня. Одночасно моніторинг повинен визначати нові тенденції розвитку різних видів діяльності, перехід на вищий ступінь інформаційно-технологічного їх забезпечення. Заходи підготовки кваліфікованих кадрів орієнтовані на випередження часу. Враховуючи посилення міжнародних зв'язків, створення економічних спільнот та впорядкування трудової міграції, актуальним є формування державного механізму підготовки фахівців з новітніх технологій на замовлення інших держав.

На фазі розподілу трудового потенціалу ринок праці відіграє роль регулятора робочої сили, створюючи оптимальні умови для забезпечення балансу між попитом і пропозицією праці. На ринку праці відбувається взаємодія між працівниками і роботодавцями при розподілі робочої сили, що дає змогу комплексно вирішувати питання, пов'язані з трудовими відносинами. З одного боку, ринок забезпечує підприємства кваліфікованою робочою силою, що відповідає певним вимогам роботодавців, з іншого - дає змогу працівникам обирати роботу, яка б задовольнила їхні потреби, забезпечувала належний рівень життя, відповідала іншим вимогам. Через економічні важелі ринок впливає на зростання продуктивності праці. Метою організаційно-економічного механізму регулювання відтворення трудового потенціалу у віці 15-70 років на фазі розподілу є створення оптимальних умов для забезпечення балансу економічних інтересів між попитом і пропозицією праці, задоволення вимог як роботодавця, так і продавця робочої сили; сприяння ефективного використання трудового потенціалу.

Концепції та принципи державної політики у сфері відтворення трудового потенціалу на фазі його використання спрямовані на створення стратегічних можливостей ефективної діяльності суб'єктів господарювання за рахунок забезпечення кваліфікованими працівниками, які потрібні для довготривалої дії конкурентних переваг. Засади реалізації організаційно-економічного механізму відтворення трудового потенціалу на фазі його використання спрямовані на забезпечення стратегічної відповідності бізнесу і напрямів розвитку людських ресурсів.

Оцінюючи законодавчу базу забезпечення розподілу трудового потенціалу, автором

відмічено, що вона потребує доповнення рядом важливих Законів України: “Про зайнятість молоді та осіб похилого віку”, “Про зайнятість у неформальному секторі економіки”, “Про трудову міграцію та соціальний захист трудових мігрантів”, Кодекс законів про корпоративне управління та інші. У сфері соціальних відносин вимагають посилення фактори демографічного спрямування, страхування на випадок безробіття; у сфері соціально-трудова відносин - заходи щодо запобігання масового та прихованого безробіття, пільгових механізмів індивідуальної та сімейної зайнятості; пріоритетності зайнятості молоді; підвищення вартості робочої сили; подолання вікової та статевої дискримінації, а також соціальної нерівності; соціального партнерства, становлення статусу працівника-власника тощо.

З метою забезпечення вдосконалення організаційно-економічного механізму державного регулювання використання трудового потенціалу та підвищення його дієвості доцільно здійснити комплекс заходів, зокрема: прогнозування тенденцій на ринку праці; прискорення входження України в європейське економічне співтовариство; розробку та реалізацію цільових комплексних програм інформаційного забезпечення зайнятості населення; вдосконалення Державної програми зайнятості населення тощо.

Відтворення трудового потенціалу на фазах формування та розподілу є необхідною визначальною передумовою успішного його використання згідно мети, яка полягає в забезпеченні трудових відносин між найманим працівником і роботодавцем як в інтересах працівника (оплата праці, винагороди, кар’єрне просування, пільги, мотивація), так і роботодавця (продуктивність праці, якість продукції, відданість виробництву, сприяння конкурентноздатності та постійного розвитку).

Концепції та принципи державної політики у сфері відтворення трудового потенціалу на фазі його використання (рис.2) спрямовані на створення стратегічних можливостей ефективної діяльності суб’єктів господарювання за рахунок забезпечення кваліфікованими працівниками, які потрібні для довготривалої дії конкурентних переваг і спрямовані на забезпечення відповідності бізнесу і стратегії у сфері людських ресурсів.

**ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ  
ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВІДТВОРЕННЯ ТРУДОВОГО  
ПОТЕНЦІАЛУ НА ФАЗІ ВИКОРИСТАННЯ**

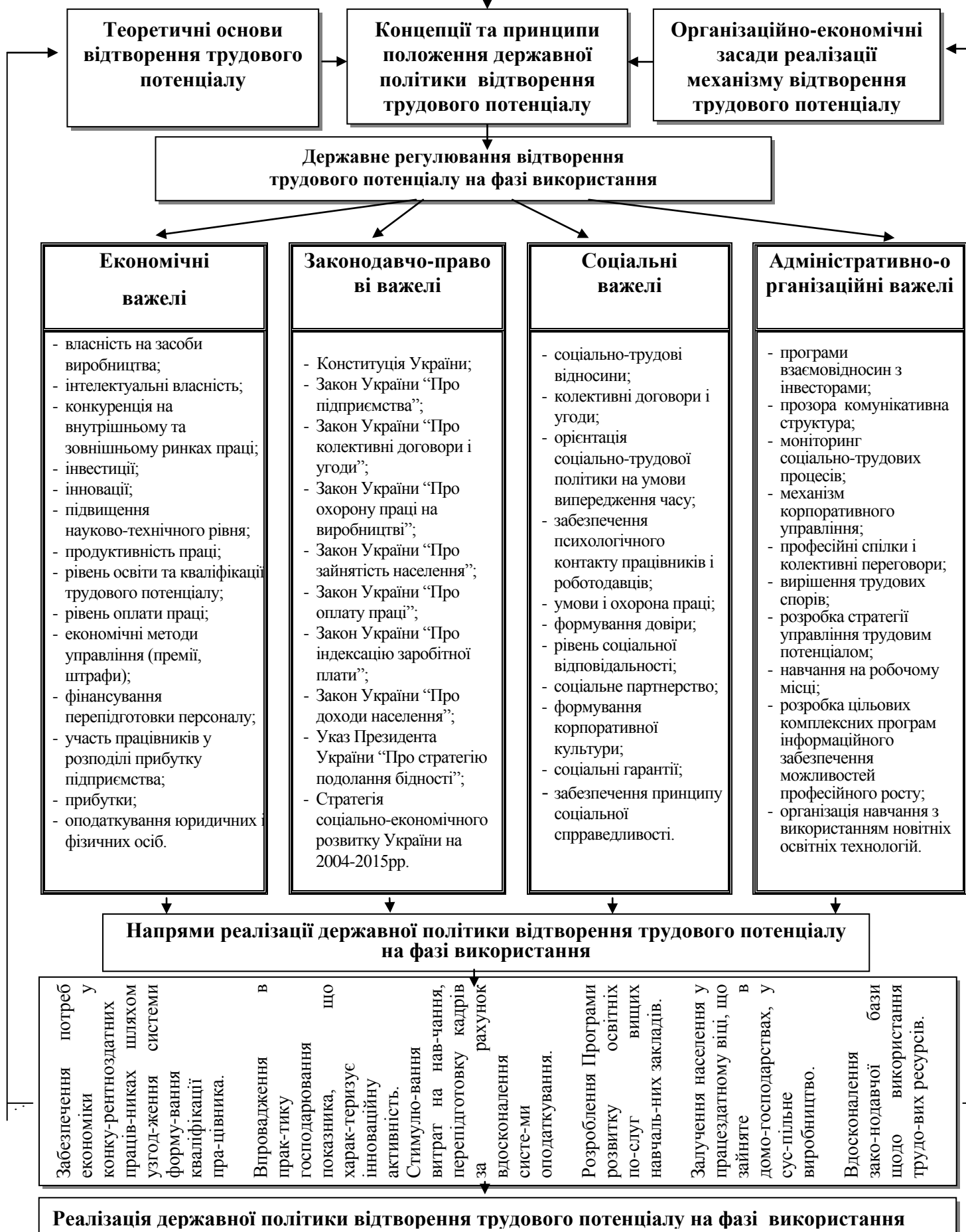


Рис. 2. Схема організаційно-економічного механізму державного регулювання відтворення трудового потенціалу на фазі використання

## ВИСНОВКИ

Дисертаційна робота спрямована на вирішення важливої задачі удосконалення організаційно-економічного механізму державного регулювання відтворення трудового потенціалу за умов формування ринкових відносин. В ринкових умовах державна політика регулювання трудових відносин спрямована на забезпечення пропозиції на ринку праці, створення додаткових робочих місць, обмеження безробіття, сприяння продуктивній зайнятості та самозайнятості і соціального захисту працюючих.

Одержані результати дають змогу зробити наступні висновки.

1. Зміна суспільних умов в країні у напрямку формування та розвитку ринкових відносин та створення багатуукладної економіки обумовило потребу у визначенні принципово нових концептуальних основ щодо державного регулювання відтворенням трудового потенціалу як загальнодержавної системи, де відтворення робочої сили є ваговою складовою. У сфері робочої сили необхідно виділити три елементи:

- 1) відтворення індивідуальної робочої сили, тобто відновлення, збереження і розвиток здібностей до праці функціонуючої робочої сили;
- 2) відтворення нової робочої сили, за рахунок якої проходить компенсація природної втрати і забезпечується приріст сукупної робочої сили;
- 3) відтворення кваліфікаційної робочої сили шляхом придбання і розвитку працівниками знань і умінь.

2. В ринкових умовах трудовий потенціал розглядається через споживання робочої сили як ресурсу праці, що характеризується як сукупність найманих працівників, трудова діяльність яких забезпечує досягнення цілей організації. Соціально-трудова потенціал – це в першу чергу якість самих людей, сукупність відносин, які забезпечують цю якість, а також якість методів, способів і механізмів, які відкривають простір для ефективного його функціонування.

3. У сучасній методології та методиці економічних спостережень динаміка формування трудового потенціалу та адекватність його використання як трудового капіталу не здійснюється, що ставить питання про необхідність запровадження нових підходів. Формування людського капіталу потребує додаткових інвестицій з метою забезпечення конкурентоспроможності в майбутньому, що дає підстави відносити інвестування в людський капітал як складову інноваційної моделі розвитку економіки. З метою моніторингового відстеження інноваційної активності в суб'єктах господарювання всіх форм власності необхідно запровадити новий показник (критерій) рівня інноваційної активності (частки інноваційних витрат у загальних витратах на виробництво).

4. В нових умовах господарювання пред'являються нові вимоги до якості робочої сили на виробництві. Професійне навчання різних категорій населення є одним із важливих заходів

активної політики зайнятості, що виступає засобом досягнення стабільного економічного зростання, забезпечує збереження і розвиток трудового потенціалу суспільства.

5. Доцільним є запровадження маркетингового механізму освітніх послуг, метою якого є володіння ситуацією на ринку праці і своєчасне врахування змін при підготовці спеціалістів у навчальних закладах. Головними завданнями маркетингової діяльності є дослідження ринку освітніх послуг для встановлення поточної та перспективної потреби в спеціалістах, вивчення впливу розвитку виробництва на підготовку студентів та пошук свого сегмента на ринку праці, характеристики яких відповідають профілю підготовки фахівців у даному вузі. Результатом маркетингової діяльності має стати розробка Програми розвитку освітніх послуг на перспективу.

6. Інтеграція України у світову економічну систему потребує, по-перше, встановлення загального її рейтингу в світовій економічній системі; по-друге, проведення комплексного аналізу взаємозв'язку всіх факторів, що визначають її рівень; по-третє, розробку механізмів державного впливу на підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу, щоб забезпечити його відтворення згідно потреб на світових ринках продукції, технології та праці.

7. Організаційно-економічний механізм відтворення трудового потенціалу необхідно розглядати не тільки як економічний ресурс, а як головного носія сукупності соціально-економічних відносин, що базується на традиційних складових з включенням важелів з урахуванням вимог нових змін та тенденцій розвитку України. Структура організаційно-економічного механізму відтворення трудового потенціалу необхідно розглядати як агреговану модель - систему 3-х підсистем: фазу формування, фазу розподілу та фазу використання трудового потенціалу.

8. Законодавча база відтворення трудового потенціалу недостатньо орієнтована на нові стандарти управління людським потенціалом. Тому її необхідно доповнювати та приводити у відповідність з діючими соціальними важелями розвинутих країн. Взаємозв'язок усіх механізмів повинен діяти як єдина комплексна загальнодержавна система реалізації соціально-економічної політики України.

## **СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ**

### *У наукових фахових виданнях:*

1. Бажан І.І. Сутність категорії “трудоий потенціал” та її економічна природа //Формування ринкових відносин в Україні: Збірник наукових праць. Вип. 1(20) /Наук. ред. І.К.Бондар. – К., 2003. – С.69-73.
2. Бажан І.І. Показники оцінки трудового потенціалу //Формування ринкових відносин в Україні: Збірник наукових праць. Випуск 5 (24) / Наук. ред. І.К.Бондар. – К.,2003. – С. 87-92.
3. Бажан І.І. Концептуальні основи відтворення трудового потенціалу та його розвитку //Формування ринкових відносин в Україні: Збірник наукових праць. Випуск 6(25) /Наук. ред. І.К.Бондар. – К., 2003. – С. 92 -96.



4. Бажан І.І. Аналіз демографічних та соціальних передумов формування трудового потенціалу //Формування ринкових відносин в Україні: Збірник наукових праць. Випуск 7-8 (26-27) /Наук. ред. І.К.Бондар. – К., 2003. – С. 141-148.
5. Бажан І.І. Сучасні ринкові трансформації трудового потенціалу в трудовий капітал //Формування ринкових відносин в Україні: Збірник наукових праць. Випуск 3 (34) /Наук. ред. І.К.Бондар. – К., 2004. – С. 69 -74.
6. Бажан І.І. Сучасні аспекти використання трудового потенціалу в Україні //Соціально-економічні аспекти промислової політики. Соціально-трудова відносина у сучасних економічних умовах: Збірник наукових праць. /НАН України. Ін-т економіки промисловості; Редкол.: Амоша О.І. (відп. ред.) та ін. - Донецьк, 2003. – С.220-224.
7. Бажан І.І. Державні важелі формування конкурентноздатного трудового потенціалу //Формування ринкових відносин в Україні: Збірник наукових праць. Випуск 8(39) /Наук. ред. І.К.Бондар. – К., 2004. – С. 33-39.

***В інших виданнях:***

8. Бажан І.І. Управління трудовим потенціалом: оцінка та ефективність //Праці Другої міжнародної третьої всеукраїнської наукової конференції студентів та молодих учених “Управління розвитком соціально-економічних систем: глобалізація, підприємництво, сталі економічне зростання”. Частина 3./Ред.кол. Ступін О.Б., Александров І.О. – Донецьк: ДонНУ, 2002. – С.245-247.
9. Бажан І.І. Демографічні та соціальні передумови формуванням трудового потенціалу України //Теорія і практика формування і розвитку корпоративного сектору економіки: Збірник тез і виступів на науковій конференції. – Київ, 2003. – С.88-89.
10. Бажан І.І. Стратегічне управління персоналом //Тези науково-практичної конференції “Управління економікою в ринкових умовах в контексті стратегічних напрямків розвитку України до 2011 року”. – Київ, 2003. – С.41-43.
11. Бажан І.І. Стратегічні напрямки розвитку управління персоналом //Матеріали II міжнародної конференції студентів, аспірантів і молодих вчених ”Науково-технічний розвиток: економіка, технології, управління”. – Київ, 2003. – С. 18-19.
12. Бажан І.І. Відтворення трудового потенціалу //Матеріали міжнародної науково-практичної конференції “Стан і проблеми трансформації фінансів та економіки регіонів у перехідний період”. – Хмельницький, 2003. – С. 314-317.

**АНОТАЦІЇ**

**Бажан І.І. Організаційно-економічний механізм державного регулювання ефективного використання трудового потенціалу України. - Рукопис.**

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.02.03.- організація управління, планування і регулювання економікою. – Науково-дослідний економічний інститут Міністерства економіки та з питань європейської інтеграції України, Київ, 2004.

Дисертація присвячена теоретико-методологічним, методичним і практичним питанням державного регулювання ефективного використання трудового потенціалу в умовах ринкових відносин України.

Організаційно-економічний механізм державного регулювання відтворення трудового потенціалу в умовах сучасного світового розвитку та інтеграції України в міжнародне співтовариство повинен бути спрямований на забезпечення його використання на розширеній основі згідно потреб конкурентоспроможності на світових ринках продукції, технології та праці. Запропоновано здійснити ряд важливих адміністративно-організаційних заходів: проведення моніторингу ринку праці, прогнозування тенденцій на ринку праці; розробка та забезпечення цільових комплексних програм інформаційного забезпечення зайнятості населення; вдосконалення Державної програми зайнятості населення; поширення діяльності інтернетбірж робочих місць.

Розроблені наукові та практичні рекомендації щодо структури організаційно-економічного механізму відтворення трудового потенціалу на фазі формування, розподілу та використання.

Ключові слова: трудовий потенціал, трудовий капітал, інновації, конкурентоздатність, ринок праці, організаційно-економічний механізм, державне регулювання.

**Бажан І.І. Организационно-экономический механизм государственного регулирования эффективного использования трудового потенциала Украины. – Рукопись.**

Диссертация на присвоение ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.02.03 - организация управления, планирование и регулирование экономикой. – Научно-исследовательский экономический институт Министерства экономики и по вопросам европейской интеграции Украины, Киев, 2004.

Диссертация посвящена теоретико-методологическим, методическим и практическим проблемам государственного регулирования эффективного использования трудового потенциала в условиях рыночных отношений Украины.

В работе делается обзор точек зрения разных исследователей на определение сущности категории “трудоу потенциал”. Автор отмечает необходимость более системно определить ряд понятий, касающихся сути и экономической природы трудового потенциала, исходя из человеческого потенциала, трудового и экономически активного населения, занятого трудовой деятельностью, рабочей силы, рынка труда и системы показателей, которые характеризуют трудовую потенциал.

Определены демографические и социальные условия формирования и использования трудового потенциала на макро-, мезо- и микроуровне. Демографическая ситуация характеризуется сужением демографической базы воспроизводства трудового потенциала из-за снижения рождаемости, увеличения смертности, сокращения продолжительности жизни. Предлагается внедрение маркетингового механизма образовательных услуг, целью которого является владение ситуацией на рынке труда и своевременный учет изменений при подготовке специалистов в учебных заведениях. Результатом маркетинговой деятельности должна стать разработка Программы развития образовательных услуг на перспективу.

Интеграция Украины в мировую экономическую систему требует проведения комплексного анализа взаимосвязи всех факторов, которые определяют ее уровень, разработку механизмов государственного влияния на рост конкурентоспособности трудового потенциала. Акцентируется внимание на необходимости предъявления новых требований к качеству рабочей силы, что обуславливает повышение ее конкурентоспособности на рынке труда.

Отмечено, что рассмотрение трудового потенциала как экономического ресурса в понятии трудового капитала не исчерпывается освещением в аспекте экономической активности населения. Поскольку это понятие системное, то его следует рассматривать в единстве экономического, социального и индивидуального понятия.

В процессе исследования раскрыты составляющие механизма содействия конкурентоспособности трудового потенциала. Представлены конкретные рычаги по каждому направлению регуляторного механизма, обоснована необходимость внедрения маркетингового подхода на рынке образовательных услуг, рекомендованы внутренние и внешние мотивационные рычаги содействия воспроизведения и использования трудового потенциала.

Обоснована структура усовершенствованного организационно-экономического механизма воспроизведения трудового потенциала, которая представляет собой агрегированную модель - на фазе формирования, распределения и использования трудового потенциала. Оценивая законодательную базу обеспечения распределения трудового потенциала, автором отмечена необходимость принятия важных Законов Украины: “О занятости молодежи и лиц пожилого возраста”, “О занятости в неформальном секторе экономики”, “О трудовой миграции и социальной защите трудовых мигрантов”, Кодекса законов о корпоративном управлении и др.

Ключевые слова: трудовой потенциал, трудовой капитал, инновации, рынок труда, конкурентоспособность, организационно-экономический механизм, государственное регулирование.

**I I. Bazhan. Organizational and economic state regulation mechanism of effective use of labor potential of' Ukraine. - Manuscript.**

Thesis to receive science degree of a Candidate of Economic Sciences in 08.02.03. -organization of economy management, planning and regulation Economic Research Institute of Economics and European Integration Ministry of Ukraine, Kyiv, 2004.

Thesis is devoted to theoretical and methodological, methodic and practical issues of state regulation to use effectively labor potential under conditions of market relations of Ukraine.

Organizational and economic state regulation mechanism of effective use of labor potential under the contemporary world development and integration of Ukraine to international collaboration is to be directed to provide its use on widened basis according to competitiveness needs at world markets of production, technology and labor. It is proposed to take a number of important administrative and organizational steps: to monitor labor market, to forecast labor market tendencies, to develop and provide principal complex programs of employment data ware, to perfect State Employment Program, to enlarge activity of Internet Workplaces Exchange.

There were worked out scientific and practical recommendations as for structure of organizational and economic reconstruction mechanism of labor potential on the stage of use, allocation and formation.

The key words: labor potential, labor capital, innovation, labor market, competitiveness, organizational and economic mechanism, state regulation.