

УДК 331.5.024.5

РАПЦЬКИЙ Т.І.,
Відокремлений підрозділ НУБіП України
"Бережанський агротехнічний інститут"

ІННОВАЦІЙНИЙ КОМПОНЕНТ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ РЕГІОНУ В УМОВАХ ПОСТКРИЗОВОГО РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

***Анотація.** У статті розкрито теоретичні основи формування трудового потенціалу та обґрунтовано необхідність дослідження перспектив його розвитку відповідно до напрямів державної політики щодо реалізації інноваційної моделі розвитку економіки та суспільства з подальшою розробкою відповідного механізму забезпечення адекватних заходів.*

***Annotation.** In the article theoretical bases of forming of labour potential are exposed and the necessity of research of its development prospects is reasonable in accordance with directions of public policy in relation to realization of innovative model development economy and society with further development of corresponding mechanism providing of adequate measures.*

Постановка проблеми у загальному вигляді і її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Серед основних причин виникнення проблеми, пов'язаної з підтриманням, відновленням і розвитком трудового потенціалу, поряд з демографічною кризою, заниженою ціною робочої сили, диспропорціями у розмірах заробітної плати, трудовою міграцією кваліфікованої робочої сили за кордон, порушенням трудових прав працівників, недоліками в системі охорони праці, наявністю нерегламентованої зайнятості населення, на державному рівні визнано – невідповідність якості робочої сили потребам сучасного ринку праці. Досвід провідних країн світу свідчить, що рівень і якість трудового потенціалу відіграють провідну роль у забезпеченні стабільності та конкурентоспроможності економіки, а також є основою життєзабезпечення і стабільності у суспільстві. Це обумовлює актуальність дослідження особливостей формування трудового потенціалу і перспектив його розвитку як визначального чинника подальшого поступу України й створення умов для переходу її економіки на інноваційну модель.

Аналіз останніх досліджень, у яких започатковано вирішення проблеми. Питання підвищення якості робочої сили постійно є предметом обговорення громадськості, дослідження науковців та формування державних програм щодо заходів з підтримки, відновлення і розвитку трудового потенціалу. Однак, за даними Міністерства освіти і науки України, сьогодні якість пропозиції фахівців на ринку праці не відповідає вимогам роботодавців щодо їх професійно-освітньої підготовки, мобільності і економічної активності. Науковці та фахівці стверджують [2; 5; 10; 11], що якщо ситуація не зміниться, то у 2015 році потреби, наприклад промисловості, у кваліфікованих робітниках у більшості регіонів України задовольнятимуться лише на 30-37%. Водночас, через трудову міграцію Україна втратила близько 3,5 млн. осіб переважно молодого та середнього віку – найбільш продуктивної частини населення, і третина з них – кваліфіковані фахівці. Тому у сфері розвитку трудового потенціалу України особливу увагу слід звернути саме на його якість. У цьому контексті одним з чинників становлення економіки на інноваційний фундамент, який відтворює трудовий потенціал країни є освіта. Однак, ефективне розв'язання проблеми потребує концентрації зусиль центральних та місцевих органів виконавчої влади, інших сторін соціального діалогу із залученням коштів державного та місцевих бюджетів, інших джерел на формуванні та реалізації механізму забезпечення розвитку трудового потенціалу зі здійсненням заходів, пов'язаних з визначенням стратегічних пріоритетів його розвитку відповідно до напрямів державної політики щодо реалізації інноваційної моделі розвитку економіки та суспільства, створенням організаційно-правових та соціально-економічних умов для комплексного повноцінного формування, поліпшення якості трудового потенціалу та підвищення ефективності його використання.

Цілі статті. Обґрунтувати необхідність дослідження особливостей формування трудового потенціалу і перспектив його розвитку відповідно до напрямів державної політики щодо реалізації інноваційної моделі розвитку економіки та суспільства з подальшою розробкою механізму забезпечення адекватних заходів збереження, формування та розвитку трудового потенціалу України в цілому та її регіонів зокрема.

Вклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Трудовий потенціал країни та її регіонів – це відповідні трудові ресурси, які розглядають в єдності їх якісного й кількісного аспектів з урахуванням їх фізичних можливостей, наявних знань та професійно-кваліфікаційних навичок. Межі та структура трудового потенціалу як об'єкту вивчення досі визначені недостатньо чітко через складність, різноманітність та неоднорідність умов, що впливають на його розвиток. Складовими елементами якісної структури трудового потенціалу регіону є: інтелектуально-професійний потенціал (кваліфікаційно-освітній рівень, рівень самоосвіти); творчий (здатність до генерації нових ідей);

фізичний (рівень здоров'я і фізичні здібності індивідів); мотиваційний (бпрагнення індивіда реалізувати весь потенціал). Тісний прямий і зворотний зв'язок цих компонент забезпечує всебічну підготовленість трудового потенціалу до сприйняття і освоєння науково-технічних досягнень, що обумовлює підвищення продуктивності праці та економічне зростання. Вагоме значення для рівня підготовки кадрів мають природжені розумові здібності, талант, якості особи. Однак, для характеристики якості трудового потенціалу першорядну вагу мають знання і рівень освіти. В цілому ж, трудовий потенціал регіону, країни в цілому формується під впливом цілого ряду факторів (демографічних, соціально-економічних, етнокультурних, екологічних та ін.), а також за певних умов, які визначають якість життя людини (виробничі, невиробничі, духовні). Рівень розвитку та характер впливу цих факторів багато в чому визначає динаміку, склад і структуру трудового потенціалу. Вирішальним і багатограним при цьому є зворотний вплив структури трудового потенціалу на соціально-економічний розвиток суспільства.

У зв'язку з цим, сучасні проблеми збереження та розвитку трудового потенціалу України пов'язують з інноваційними імперативами його відтворення [7], визначаючи трудовресурсний потенціал як оптимальну величину можливої активної участі людських ресурсів у економічній (трудова, підприємницькій, інноваційній тощо) діяльності на визначену перспективу з урахуванням їх продуктивних характеристик (інтелектуального рівня, психофізіологічних особливостей, рівня професійних знань, накопиченого досвіду), що детермінують інноваційний розвиток країни. Розвиваючи погляди щодо багатоаспектності інноваційного розвитку України та його тісного взаємозв'язку з проблемами трудовресурсного забезпечення новітніх постіндустріальних зрушень [6], доцільно врахувати наявні та прогностичні тенденції майбутньої структури розподілу трудового потенціалу за перспективними секторами економіки знань. При цьому, залучивши компаративну оцінку відповідності тенденцій розвитку трудового потенціалу країни трендам розвитку трудового потенціалу високорозвинених країн, зокрема співставлення темпів розвитку та визначення перспектив подальшої реалізації наздоганяючої орієнтації розвитку української економіки та переходу до стратегії випередження.

Таким чином, підвищення якості трудового потенціалу відбувається в процесі його розвитку і вдосконалення при дії різних чинників і механізмів при соціально-інституціональному регулюванні з боку суспільства шляхом взаємодії інститутів щодо його вдосконалення і розвитку якості.

При формуванні трудового потенціалу, зростає роль держави як центрального інституту влади поєднанні впливу з боку: місцевих співтовариств, корпорацій, недержавних політичних інститутів, а також наднаціональних організацій, ринків праці (національних, регіональних, локальних). На рівні регіону основними соціальними механізмами нині є: забезпечення ефективної зайнятості і зниження рівня безробіття; соціальний захист економічно активної частини населення; регулювання міграції; функціонування системи професійної освіти, адаптованої до споживача ринку праці; соціальне партнерство, що є одночасно і економічним механізмом, оскільки пов'язано з регулюванням ціни робочої сили. До соціальних механізмів належить і регулювання міграції робочої сили, яка чинить значний вплив на розвиток трудового потенціалу, оскільки відтік висококваліфікованої робочої сили в інші регіони негативно впливає на розвиток трудового потенціалу регіону. До економічних механізмів і заходів регулювання розвитку трудового потенціалу належить реалізація заходів, пов'язаних з розробкою, впровадженням і подальшим вдосконаленням податкової системи регулювання індивідуальних прибутків. Ефективне функціонування механізму оподаткування, заснованого на більш ліберальних принципах може стимулювати виведення господарської діяльності багатьох підприємств з "тіньової" сфери.

Ефективність зазначених механізмів регулювання розвитку трудового потенціалу сьогодні оцінюється різними аналітичними засобами, результатом чого є перманентне їх доопрацювання і вдосконалення. Крім того, при реалізації економічних і соціальних механізмів можуть виникнути суперечності в законодавчих актах, для усунення яких потрібні адекватні зміни щодо змісту і структури інституціонального механізму.

У зв'язку з цим, сучасні методологічні підходи до розв'язання зазначених проблем базуються на принципах взаємозв'язку, взаємообумовленості і взаємозалежності економічної моделі розвитку і системи зайнятості, що автоматично передбачає необхідність внесення глибоких змін у національну політику щодо розвитку трудового потенціалу, ринку праці та зайнятості держави та її регіонів. Провідні вчені-економісти схиляються до думки, що ефективна реалізація формування та розвитку трудового потенціалу суспільства можлива за «умови створення конкурентноздатної економіки інноваційного типу» [1, с. 75], що й стане катализатором до реалізації інноваційної моделі зайнятості [3]. Тому наукові дослідження з даної проблематики здійснюються на принципах системного аналізу, збагачується методологія дослідження за рахунок екологічного, кібернетичного, інформаційного підходів до аналізу трудового потенціалу і зайнятості [8, с. 7], поглиблюються існуючі теорії інновацій внаслідок розширення нових якостей та властивостей. Поряд з цим, окремим напрямом досліджень виступає державна трудовресурсна політика з визначенням заходів, спрямованих на сприяння самозайнятості та підтримку підприємницької ініціативи, ринкову орієнтацію та професійне навчання тимчасово незайнятого населення. Поширеним інструментом регулювання зайнятості населення та ринку праці, розвитку трудового потенціалу стали державні та регіональні програми, що розробляються на різних ієрархічних рівнях управління, оскільки забезпечити національну економіку кваліфікованими кадрами й збалансувати попит і пропозицію робочої сили на ринку праці з урахуванням пріоритетних напрямів розвитку української економіки можливо лише об'єднавши і скоординувавши зусилля центральних і місцевих органів виконавчої влади, роботодавців та представників освітньої галузі. Однак, відсутність прогнозування на загальнодержавному та галузевому рівнях значно ускладнює визначення потреби у підготовці фахівців різного

професійного спрямування, удосконалення мережі навчальних закладів та їх перепрофілювання, спеціалізацію.

Висновки. Підсумовуючи викладене вище, можна зробити низку принципово важливих висновків. Перш за все, на сучасному етапі розвитку національної економіки, держава залишається важливим суб'єктом регулювання розвитку трудового потенціалу. Активна політика держави на ринку праці, її гнучкість та ефективність є важливими, а в окремих випадках – головними важелями інноваційного спрямування цього розвитку. По-друге, існуюча ситуація значною мірою вплинула на характер наукових розробок з трудових ресурсної проблематики, однак сегмент невивченості є дуже значним й вони переважно спрямовуються на констатацію факту економічного спаду, а не на формування стратегій розвитку. По-третє, незважаючи на полівекторність думок та підходів, основу державної політики розвитку трудового потенціалу, ринку праці, зайнятості визначатиме інноваційний компонент, оскільки їх інноваційний розвиток є основним важелем підвищення економічної активності і переходу національної економіки на інноваційну модель розвитку.

Список використаних джерел

1. Інноваційна стратегія українських реформ / [Гальчинський А. С., Геєць В. М., Кінах А. К., Семиноженко В. П.]. – К. : Знання, 2002. – 336 с.
2. Кінах А. Стан та перспективи професійного розвитку трудового потенціалу України / А. Кінах // Вища школа. – 2005. – № 2. – С. 5–15.
3. Кочетков В. В. Социальное государство как антикризисная парадигма в США / В. В. Кочетков // США – Канада. Экономика, политика, культура. – 2009. – № 9. – С. 49–59.
4. Левченко О. М. Якість трудового потенціалу регіону : [монографія] / Олександр Миколайович Левченко. – Кіровоград : "КОД", 2002. – 136 с.
5. Николаєнко С. Роль освіти у формуванні та розвитку трудового потенціалу України / С. Николаєнко // Вища школа. – 2005. – № 2. – С. 16–21.
6. Онікієнко В. В. Інноваційна парадигма соціально-економічного розвитку України / Онікієнко В. В., Ємельяненко Л. М., Терон І. В. ; за ред. В. В. Онікієнка. – К. : РВПС України НАН України, 2006. – 480 с.
7. Терон І. Інноваційні імперативи відтворення трудових ресурсного потенціалу в умовах переходу до економіки знань / І. Терон // Вчені записки Університету «КРОК». – К., 2009. – Вип. 20. – Т. II. – С.99–109.
8. Трудовий потенціал і зайнятість: теоретичні основи та регіональні особливості [Долішній М. І., Злупко С. М., Бондар І. К., Бідак В. Я. та ін.] / НАН України, Інститут регіональних досліджень НАН України. – К., 1997. – 422 с.
9. Трудовий потенціал, зайнятість і ринок праці (теорія і практика) / [Долішній М. І., Злупко С. М., Злупко Т. С., Токарський Т. Б.] ; відп. ред. М. І. Долішній – Львів : ІРД НАН України, 1997. – 340 с.
10. Шаульська Л. В. Концептуальні основи розвитку трудового потенціалу / Лариса Володимирівна Шаульська // Демографія та соціальна економіка. – 2005. – № 1. – С.166–177.
11. Якість трудового потенціалу та управління трудовою сферою в Україні: соціальна експертиза / [Амоша О. І., Новикова О. Ф., Антонюк В. П. та ін.]. – Донецьк : ІЕП НАН України, 2006. – 208 с.

УДК 339.9+658(045)

РЄЗНИКОВА Н.А.,

Інститут міжнародних відносин НАУ,
кафедра міжнародних економічних відносин і бізнесу,
аспірантка

ДИВЕРСИФІКАЦІЯ КОНСАЛТИНГУ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

Анотація. В статті досліджується сутність консалтингу, його генезис в економічному середовищі, пропонується нове визначення терміну «консалтинг», новий підхід до класифікації видів консалтингових послуг відповідно до сучасних умов глобалізації.

Ключові слова: консалтинг, ринок консалтингу, диверсифікація, світове господарство, глобалізація.

Annotation. The essence of consulting, its genesis and evolution in the economic environment are investigated, the new definition of term "consulting" and new approach to classifying types of consulting services according to modern conditions of globalization are proposed in this article.

Keywords: consulting, consulting market, diversification, world economy, globalization.

Постановка проблеми. У сучасних умовах консалтинг стає все більш вагомою складовою економічного життя. Залучення консультантів до вирішення тих чи інших завдань у розвинених країнах вважається не просто необхідною, але і звичною нормою, що свідчить про високий рівень ділової репутації. Переважна більшість серйозних економічних, управлінських і соціальних рішень приймається виключно із залученням зовнішніх консультантів. Інша ситуація спостерігається в країнах з економікою, що розвивається. Проте розвиток ринкової економіки в Україні, нехай і в дещо відсталому вигляді, неминуче веде до розуміння необхідності в існуванні такої сфери як консалтинг.