

Чернушкіна О. О.

кандидат економічних наук, доцент

Вовкотруб К. В.

студентка

Хмельницький національний університет

м. Хмельницький, Україна

ФОРМУВАННЯ НОВОЇ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Розвиток економіки визначається наявним трудовим потенціалом, якісним складом людських ресурсів, віком, рівнем освіти, професіоналізмом та здатністю і готовністю до ефективної праці. Управління трудовим потенціалом є складовою управління розвитком суспільства. Трудовий потенціал має стати рушійною силою сталого соціально-економічного розвитку та структурно-інноваційної перебудови економіки.

Концептуальні засади формування, використання і розвитку трудового потенціалу сформовані у працях таких зарубіжних вчених: Г. Беккер, Дж. Кейнс, Т. Мальтус, А. Маслоу, Д. Рікардо, А. Сміт, П. Самуельсон та ін. Теоретико-методологічні й практичні аспекти формування, використання та розвитку трудового потенціалу підприємства, визначення його структури, оцінки використання в процесі трудової діяльності висвітлили у своїх працях провідні вітчизняні вчені та економісти: Л. В. Шаульська, В. М. Мороз, С. С. Гринкевич, Б. В. Буркинський, В. М. Нижник, М. В. Ніколайчук, Д. В. Крилов, В. Радкевич, В. В. Ровенська, Л. І. Федулова та ін. Метою публікації є наукове обґрунтування теоретичних аспектів формування нової якості трудового потенціалу.

Ретельна увага з боку держави та суспільства до збереження і розвитку трудового потенціалу країни обумовлена насамперед його значущістю у контексті соціально-економічного та суспільно-політичного розвитку країни. Значення трудового потенціалу як важливого чинника соціально-економічного розвитку України витікає з багатогранності його функцій, які він відіграє, та стратегічних завдань держави щодо підвищення добробуту громадян України.

Концепція національної комплексної програми «Збереження і розвиток трудового потенціалу України», яка була опрацьована за участю науково-дослідних інститутів НАН України та АМН, міністерств, громадських організацій, визначила, що трудовий потенціал кожної держави є складовою частиною трудового потенціалу світової спільноти. Він є фундаментом подальшого економічного, соціального, культурного розвитку держав, всього світу, забезпечуючи оптимальні умови життєдіяльності суспільства [1].

Сьогодення вимагає від уряду України прискорених дій щодо вирішення питань розвитку трудового потенціалу. Це складне завдання, оскільки українські соціально-економічні умови неспроможні задовольнити потреби розвитку трудового потенціалу і поки що в Україні йдеться тільки про збереження його рівня. За сучасних умов необхідно відшукати такі комплексні важелі управлінського впливу на стан трудового потенціалу, які здатні забезпечити умови ефективного формування та використання не тільки як

найпродуктивнішого, а й як найціннішого ресурсу суспільства [2].

Успішність інноваційного розвитку економіки в Україні великою мірою визначається формуванням високої якості трудового життя (ЯТЖ), що створює умови для ефективного використання інноваційного потенціалу працівників і підвищення його конкурентоспроможності. Становлення економіки знань в Україні пред'являє нові вимоги до якості трудового потенціалу працівників. Ефективність інноваційної діяльності безпосередньо залежить від персоналу організації, його креативності, інноваційної орієнтації. Таким чином, формування інноваційних рис суб'єктів праці набуває важливого значення в системі управління якістю трудового життя в умовах нової економіки [3].

Нова економіка – поняття досить нове і дискусійне з точки зору термінології, сутності та складових елементів. Однак відомо, що нову економіку можна розглядати як найсучаснішу складову економіки, її частину, що втілює в собі найостанніші досягнення людства. Нова економіка є передовою частиною економіки, елементам якої притаманна висока схильність до мінливості та багатоваріативного оновлення. Критерієм визначення нової економіки є ступінь впливу фактора знань на продуктивність праці і економічний ріст. Її основними характерними рисами виступають:

1. Знання як виробничий фактор і головний ресурс. В новій економіці вироблений продукт являється результатом застосування знань, які одночасно виступають і ресурсом, і елементом інфраструктури.

2. Перехід до нових технологій. Їх основою виступають інформаційні технології, багаторазово збільшуючи силу і можливості інтелекту людини.

3. Дематеріалізація створюваного продукту. В новій економіці змінюється структура продукту і його вартості, відбувається зниження частки і значення матеріальної складової і ріст цінності вкладеного в нього інтелекту.

4. Зміна характеру і структури праці: від виробничо-репродуктивного до інтелектуального і інноваційного, що призводить до трансформації звичного образу працівника. Головним і дефіцитним ресурсом стає кваліфікований, творчий працівник, здатний генерувати нові ідеї, створювати і впроваджувати сучасні технології і продукти. В новій економіці рівень освіти впливає на економічний і соціальний статус робітника, його професійну кар'єру.

5. Глобальні масштаби нової економіки. Нова економіка сприяє насамперед ліквідації географічних і національних кордонів економічного простору. Це явище пов'язане з розвитком суспільства нового типу, в якому знання перетворюються в головний ресурс. Економіка нового типу приводиться в рух і одночасно є двигуном нових знань і технологій, які дозволяють здійснювати діяльність в межах всієї планети.

Серед актуальних індикаторів якості трудового потенціалу, які в комплексі формують його так звану нову якість, слід виокремити високу адаптивність, мобільність, резистентність до зовнішніх дестабілізаційних впливів і, насамперед, здатність до саморозвитку в процесі колективного пізнання й творення. Саме такі показники якості є підґрунтям і умовою структурної перебудови національної економіки у векторі створення потужного четвертинного сектору, представленого галузями економіки знань. Саме у

четвертинному секторі створюється інноваційна, символна цінність, а обсяг генерованої доданої вартості в більшості розвинених країн світу вже сьогодні дорівнює, а часом і перевищує показники сектору промислового виробництва. Яскраві приклади стрімкого зростання обсягів виробництва знаннєємної продукції відомими компаніями в сфері ІТ доводять, що матеріальний компонент новоствореної вартості в сучасній економіці поступається місцем нематеріальному компоненту, що представляє собою продукт інтелекту, втілення когнітивного та креативного потенціалу, унікальної здатності людини створювати нове знання. Творчість як цілеспрямована діяльність людини зі створення артефактів культури, стає головною виробничою силою нової економіки, а поняття «трудовий потенціал», яке в контексті індустріальної системи відтворення суспільного продукту ототожнюється із поняттям «працездатність», набуває нового змісту. Фізіологічний аспект розгляду категорії трудового потенціалу поступово витісняється когнітивним, ментальним наповненням. Саме інтелект, натхнення й інтуїція в остаточному рахунку визначають здатність людини до продуктивної, творчої праці, кінцевою метою якої є створення знання – базового ресурсу й драйверу зростання нової економіки.

Таким чином, розвиток четвертинного сектору, представленого галузями економіки знань, висуває якісно нові вимоги до формування трудового потенціалу, що визначає не стільки придатність людини до фізичної праці, а її здатність до пізнання й творення, пошуку альтернативних варіантів об'єднання компонентів природи з метою кращого її пристосування до власних потреб та генерування нового знання й прогресивних ідей [4].

Зараз, як ніколи, гостро відчувається потреба в розробці національної багаторівневої стратегії збереження та розвитку трудового потенціалу України, яка матиме за мету забезпечення умов для якісного формування, ефективного використання та розвитку ресурсів праці, попередження ризиків руйнування трудового потенціалу, зростання рівня конкурентоспроможності робочої сили, нагромадження людського капіталу, підвищення трудової, підприємницької та інноваційної активності та забезпечення можливостей трудової самореалізації людини.

Література:

1. Мороз В. М. Система трудового потенціалу країни: теоретичні основи формування дефініції. *Економіка та держава*. 2009. № 2. С. 107–109.
2. Гринкевич С. С., Ворошилова Х. М. Формування трудового потенціалу: проблеми та напрями забезпечення його розвитку *Науковий вісник Національного лісотехнічного університету України*. 2006. № 16.3. С. 168-172.
3. Рябоконт І. О. Модель якості трудового життя інноваційного працівника в новій економіці. *Соціально-трудова відносини: теорія та практика*. 2014. № 1. С. 367–372.
4. Шаульська Л. В., Лаушкін О. М. Проблеми і перспективи формування нової якості трудового потенціалу. *Економіка і організація управління*. 2014. Вип. 1–2. С. 13–18.