

p-ISSN 2300-4088
e-ISSN 2391-5951
NR 3 (2016)

PROGRESS IN ECONOMIC SCIENCES



**CZASOPISMO NAUKOWE INSTYTUTU EKONOMICZNEGO
 PAŃSTWOWEJ WYŻSZEJ SZKOŁY ZAWODOWEJ
 IM. STANISŁAWA STASZICA W PILE**

p-ISSN 2300-4088
e-ISSN 2391-5951

Progress in Economic Sciences

**Rocznik Naukowy Instytutu Ekonomicznego
Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej im. Stanisława Staszica
w Pile**

Nr 3 (2016)

Wersja elektroniczna czasopisma jest wersją pierwotną



© Copyright by **Wydawnictwo Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej
im. Stanisława Staszica w Pile**

Piła 2016

p-ISSN 2300-4088
e-ISSN 2391-5951

Przygotowanie i druk:
KUNKE POLIGRAFIA, Inowrocław

Шило Екатерина МИХАЙЛОВНА*

Проблемы и перспективы по усовершенствованию государственного регулирующего формирования трудового потенциала

Постановка проблемы

Современные прогрессивные системы государственного регулирования экономического и социального развития со временем все в большей степени ориентируются на реализацию факторов, связанных с разработкой и внедрением основных направлений формирования и повышения качества трудового потенциала. Это связано с глобализационными процессами развития, что обуславливает необходимость использования и выработки высоких информационно-интеллектуальных технологий и требует от человека (как основного фактора производства) более высокого профессионально-образовательного уровня, готовности к постоянному самосовершенствованию. Без эффективной модели государственного регулирования процесса формирования трудового потенциала, которая будет обеспечивать формирование качественного уровня кадров для работы в сфере инновационной деятельности в соответствии со спросом на рынке квалифицированного труда, невозможно обеспечить инновационное развитие национальной экономики в целом. Необходимость эффективного государственного регулирования процесса формирования трудового потенциала обусловлено тем фактом, что трудовой потенциал, как основной носитель качественных характеристик человеческого капитала, более эффективно воздействует на собственное развитие и экономическое развитие страны прежде всего путем усвоения современных знаний экономически активным населением и в результате использования новых технологий.

Анализ основных направлений исследований и публикаций. Вопросы государственного регулирования формирования трудового потен-

* Доцент кафедры менеджмента и туризма, Бердянский университет менеджмента и бизнеса, Украина.

циала занимались ученые, такие как А. Амоша, Л. Антошкина, Д. Богиня, И. Бондар, И. Бажан, Н. Гаркавенко, О. Гришнова, Т. Заяц, А. Левченко, Э. Либанова, В. Лыч, С. Пирожков, Н. Ушенко, Л. Шаульская, А. Ярошенко и другие, что обеспечило развитие теоретических и практических аспектов.

Целью исследования является разработка комплекса практических мероприятий по усовершенствованию государственного регулирования формирования трудового потенциала, содержание которых заключается во внедрении правовых, административных, экономических и программно-целевых рычагов воздействия в соответствии с потребностями экономики и инновационного развития. Это позволит создать в стране благоприятные условия для формирования и усиления качественных характеристик трудового потенциала.

Изложение основного материала

Активизация инновационных процессов в мировом развитии обусловила повышение роли образования и профессиональной подготовки в формировании трудового потенциала. Рост уровня требований к качеству рабочей силы с развитием современных технологий требует постоянного совершенствования знаний и умений человека в течение трудовой жизни с целью обеспечения его продуктивной занятости, профессиональной мобильности и конкурентоспособности. Повышение качества образовательных услуг с целью оптимизации профессионально-квалификационной структуры трудового потенциала является одним из действенных направлений роста уровня конкурентоспособности национальной рабочей силы.

В этих условиях основой стратегии экономического и социального развития должна стать реализация государственной политики, направленной на внедрение инновационной модели структурной реорганизации экономики Украины, как высокотехнологичного государства, непосредственно повлияет на реализацию стратегии опережающего развития экономики, которая могла бы обеспечивать повышение уровня жизни населения. Мировой опыт показывает, что это возможно реализовать при условии создания разветвленной инновационной инфраструктуры на основе научно-технологического обновления производства.

На сегодня в Украине завершается процесс выполнения «Стратегии экономического и социального развития Украины на 2004–2015 годы «Путем европейской интеграции»» (Геец и другие 2004). Указанный период определен завершающим этапом трансформации организационных, институциональных, технологических, материально-технических основ к постиндустриальному типу развития экономики страны.

Эти прогнозируемые ожидания были осложнены влиянием мирового финансово-экономического кризиса и реалиями происходящими за последний год, в результате чего показатели социально-экономического состояния страны ухудшились.

Поэтому процесс формирования трудового потенциала следует рассматривать в контексте тех тенденций, которые проявляются на рынке труда (Либанова 2010: 12):

- производство отказывается от узкого разделения труда, расширяя функции работника, что обусловлено как технологическими причинами, так и социально-экономическими – стремлением за счет повышения содержательности труда, отказа от жесткой системы организации труда повысить производительность труда и уровень удовлетворенности работников своим трудом;
- непрерывность процесса интеллектуализации и информатизации производственной деятельности требует высокого уровня образования работников всех категорий и их способности эффективно использовать компьютерную технику;
- быстрый процесс морального устаревания знаний и перманентные структурные сдвиги обуславливают необходимость изменения профессии, требует от работников способности самостоятельно и непрерывно обновлять свои знания, быть готовыми к освоению новых профессий;
- формирование рынка труда предъявляет унифицированные требования к качеству рабочей силы на международном рынке труда, что требует приведения качества подготовки кадров к мировым стандартам. Кроме того, глобальный рынок труда повышает мобильность трудового потенциала в том направлении, где лучшие условия его использования.

Опыт стран с развитой рыночной экономикой свидетельствует о прямой зависимости темпов совершенствования и развития производства, его конкурентоспособности на мировом уровне от уровня профессиональной подготовки кадров. Быстрое старение знаний, вызванное высокими темпами НТП, обуславливает необходимость в постоянном внутрифирменном обучении, подготовке и переподготовке на всех уровнях в течение всей трудовой жизни.

Это проявляется в повышении требований к качеству рабочей силы, а также в увеличении расходов на развитие человеческих ресурсов со стороны государства и частного сектора. Так, в высокоразвитых странах уровень расходов на науку по отношению к ВВП в США 5,4%, в Великобритании составил 5,6%, Франции – 5,9%.

Проанализировав современное состояние экономики необходимо учитывать не только современные возможности трудовых ресурсов и резервы их развития, но и будущие перспективы. Поэтому целесообразно

говорить именно о трудовой потенциал и особенности его формирования на разных уровнях как фактор эффективности его реализации. При выявлении закономерностей и тенденций формирования трудового потенциала как источника развития украинского общества, согласно которым в условиях посткризисного развития и перехода к инновационной экономике возрастает роль трудового потенциала как активной, образованной, вовлеченной в трудовой процесс части человеческого потенциала, обладает инновационной восприимчивостью. Доминантными сферами формирования и развития трудового потенциала сферы профессионального образования и науки, институты развития современного инновационного экономического мышления, предполагает модернизацию регулирования и усиления государственной поддержки привлечения инвестиций именно в данные сферы. Формирование других основных компонент трудового потенциала – духовной и биосоциальной – в основном проходит в сферах здравоохранения, общего образования, общественного воспитания, культуры и тому подобное. Особенности механизма формирования трудового потенциала обуславливают разработку конкретных рекомендаций по активизации политики занятости, модернизации миграционной, образовательной политики, социально-ориентированной стратегии инновационного развития.

Таким образом, процесс формирования трудового потенциала обусловлено необходимостью перехода к инновационному типу развития экономики. Закономерностью становится, прежде всего, неразрывную, на протяжении всей жизни связь образования с практической деятельностью. Анализ системы воспроизводства кадров высшей квалификации как наиболее сложного элемента механизма развития трудового потенциала позволил сделать вывод о том, что сформулирована во второй половине XX века концепция непрерывного обучения претерпевает определенные сложности в условиях потребностей инновационного развития: теперь необходимо не просто накопление новых знаний и навыков в процессе трудовой деятельности, но и умение эффективно применять их на практике. Наблюдается закономерность роста потребности в непрерывности образования и активизации творческих возможностей не только отдельных работников, но и коллективов предприятий и фирм.

Именно качество трудового потенциала является важной стратегической целью решения проблемы для государства, поскольку определяет возможности ее динамичного развития. А это предполагает создание надлежащих социально-экономических, организационных, информационных, финансовых и правовых основ для его формирования в контексте повышения уровня конкурентоспособности на региональном, национальном и международном рынках труда. Поэтому такой подход будет способствовать определению эффективных подходов к улучшению

демографической, социально-экономической ситуации и обеспечит эффективное воспроизводство трудовых ресурсов в целом, что обеспечит создание экономического базиса и социальной надстройки в эффективном формировании трудового потенциала страны.

В условиях необходимости проведения радикальных мер, с целью формирования инновационной экономики рыночного типа является именно механизм формирования трудового потенциала, поскольку он может обеспечить необходимые преобразования с целью достижения европейских стандартов. В связи с этим для решения данной проблемы в контексте инновационно-ориентированной модели развития национальной экономики, государственная политика формирования трудового потенциала должна базироваться на:

- ❑ выборе эффективной стратегии экономического и социального развития занятости населения, оказывает решающее влияние на воспроизводство трудового потенциала, в частности поддержке занятости квалифицированной части трудового потенциала для обеспечения роста эффективности труда;
- ❑ обеспечении условий для динамичного и сбалансированного развития социальной сферы;
- ❑ внедрении высоких инновационных технологий производства и предоставлении услуг по опережающим темпам развития интеллектуального потенциала;
- ❑ применении комплексного подхода к решению задач формирования трудового потенциала и развития рынка труда;
- ❑ организации постоянного мониторинга за состоянием рынков труда, качеством трудового потенциала и его соответствия потребностям субъектов хозяйствования;
- ❑ стимулировании развития современных форм и методов подготовки кадров, обеспечении благоприятных финансово-экономических условий для формирования их качественных характеристик;
- ❑ подчинении системы подготовки и переподготовки персонала приоритетам инновационной модели развития;
- ❑ улучшении охраны труда, снижении риска потери здоровья работающих на производстве и схеме предоставления социальных услуг.

При решении задач государственной политики формирования трудового потенциала необходимо учитывать препятствия, которые в большей или меньшей степени негативно влияют, в частности:

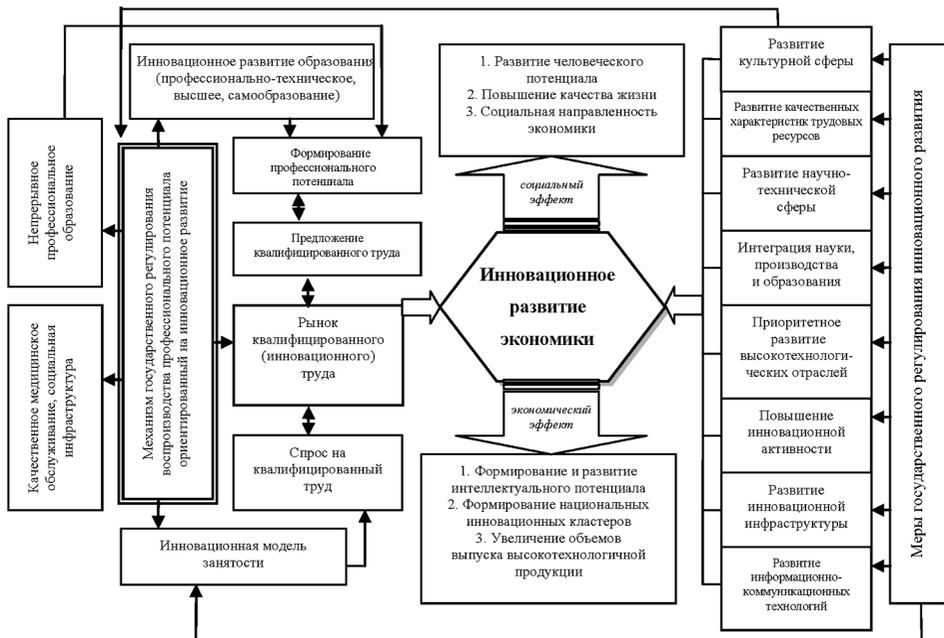
- ❑ распространение депопуляционных демографических процессов;
- ❑ диспропорции в функционировании отдельных отраслей экономики;
- ❑ недостатки налоговой системы, ограничивающие возможности формирования трудового потенциала;
- ❑ низкий уровень привлечения внешних и внутренних инвестиций;

- ❑ высокий уровень износа основных фондов, использование устаревших технологий;
- ❑ высокие уровни явного и скрытого безработицы, легальной и нелегальной миграции рабочей силы;
- ❑ отсутствие должной мотивации к повышению уровня квалификации работников, наращивание знаний, навыков и тому подобное.

Намерения усовершенствования государственного регулирования формирования трудового потенциала в Украине в первую очередь нуждаются в определении направлений этого процесса, которые в соответствии с инновационной модели развития национальной экономики должны быть ориентированы как на выполнение текущих задач, направленных на стабилизацию ситуации в сфере воспроизводства трудового потенциала, так и на выполнение стратегических целей его дальнейшего развития.

Без эффективной модели государственного регулирования процесса формирования трудового потенциала, которая будет обеспечивать формирование качественного уровня кадров для работы в сфере инновационной деятельности в соответствии со спросом на рынке квалифицированного труда невозможно обеспечить инновационное развитие национальной экономики в целом (рис. 1) (Левченко 2009: 234).

Рис. 1. Концептуальная модель государственного регулирования на фазе воспроизводства профессионального потенциала в условиях инновационного развития экономики



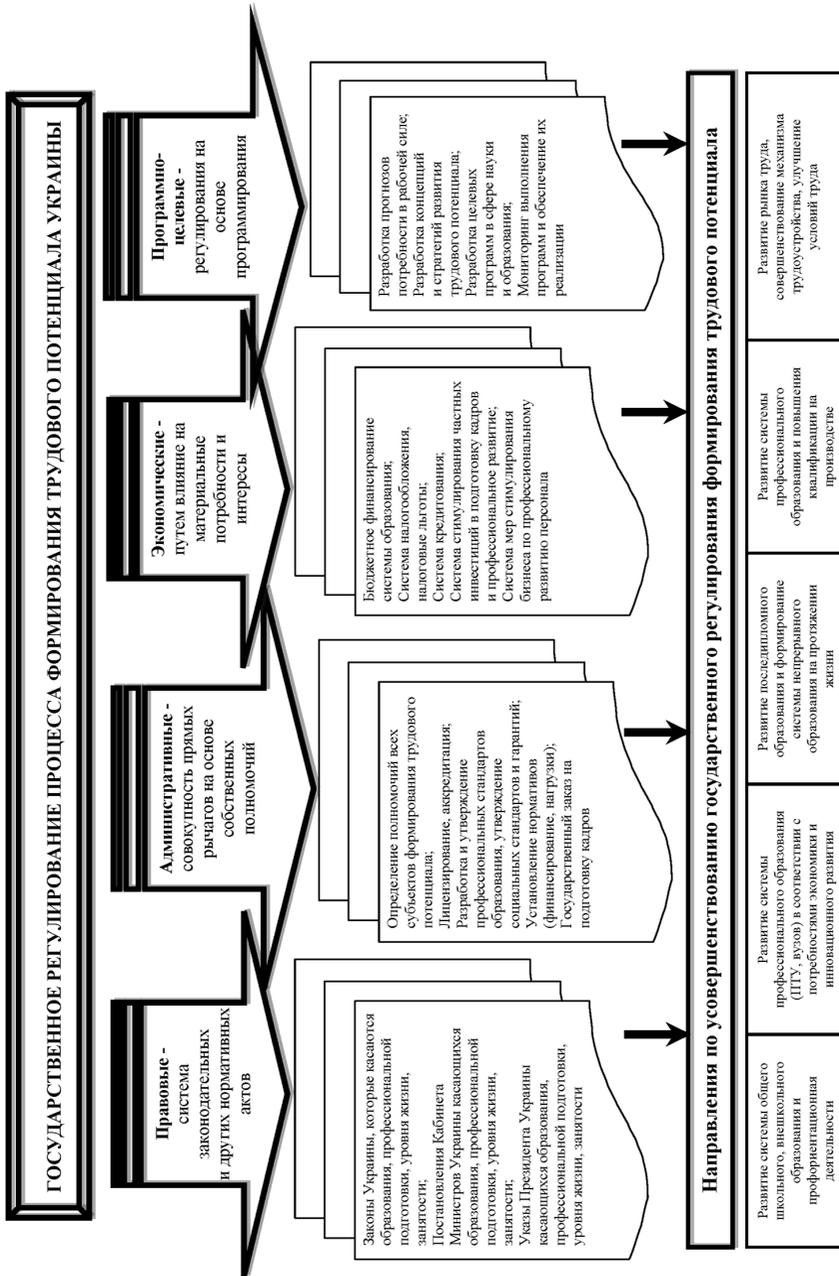
По мнению А.Н. Левченка, необходимость эффективного государственного регулирования процесса формирования трудового потенциала обусловлено тем фактом, что трудовой потенциал как основной носитель качественных характеристик человеческого капитала более эффективно влияет на собственное развитие и экономическое развитие страны прежде всего путем усвоения современных знаний и в результате использования новых технологий (Левченко 2010: 62).

Определяющую роль в формировании трудового потенциала играет государственное регулирование образовательной составляющей, то есть использование государством правовых, административных, экономических и программно-целевых форм и методов воздействия на процессы подготовки кадров в системе общего, профессионального, последилового образования и повышения квалификации на производстве в соответствии с потребностями экономики, их вовлечения в сферу экономической деятельности, поддержки их профессионально-квалификационного уровня в течение всего периода трудовой деятельности. Исследование его форм, методов, инструментов позволило разработать систему государственного регулирования образовательной составляющей формирования трудового потенциала Украины (рис. 2).

Итак, государственная политика в сфере социально-трудовых отношений касается в основном развития трудоресурсного потенциала общества. Она обеспечивается принятием и реализацией «Концепции Общегосударственной целевой социальной программы сохранения и развития трудового потенциала Украины на период до 2017 года» (Распоряжение КМУ от 22 июля 2009). Однако в ней недостаточно уделяется внимания обеспечению экономики высококвалифицированными кадрами. В Украине на современном этапе отсутствует документ концептуального характера, который бы четко определил приоритеты государства в формировании высококвалифицированных кадров и пути их реализации. Отсутствие ориентиров в этом направлении усложняет результат – повышение конкурентоспособности отечественной рабочей силы.

Государственное регулирование трудового потенциала реализуется через организационно-экономический механизм, охватывающий все многообразие аспектов объекта регулирования (демографический, экономический, социальный) и весь его воспроизводящий цикл – формирование, распределение и использование. Государственное регулирование трудового потенциала предполагает решение следующих основных задач: обеспечение научно обоснованного воспроизводства населения в целом по стране, в отдельных областях и регионах; достижения рациональной занятости населения, то есть создание условий, при которых удовлетворяется потребность людей в работе и образовании; обеспечения отраслей и сфер народного хозяйства рабочей силой, количество и качество

Рис. 2. Государственное регулирование образовательной составляющей формирования трудового потенциала Украины



Источник: составлено автором

которой соответствовало бы реальным потребностям; рациональное и эффективное использование трудового потенциала и отдельных групп населения (молодежи, женщин, лиц старшего трудоспособного возраста).

В условиях инновационно-ориентированной модели экономики главной целью государственного регулирования процесса формирования трудового потенциала должна быть именно обеспечение инновационной модели воспроизводства трудового потенциала на всех фазах (формирования, распределения, использования и развития), которая позволит обеспечить развитие его качественных характеристик в соответствии с потребностями рынка труда в условиях интенсивного инновационного развития экономики.

При этом в основу государственного регулирования следует положить принципы целенаправленности, научной обоснованности, согласование интересов, системности, приоритетности и эффективности.

Основными недостатками государственного регулирования процесса формирования трудового потенциала:

- ❑ **Несовершенство нормативно-правовой базы** сохранения и развития трудового потенциала, функционирования системы подготовки кадров.
- ❑ **Существование дисбаланса** между развитием рынка труда и рынка образовательных услуг, что приводит к перенасыщению рынка труда специалистами по отдельным профессиям при одновременном дефиците других.
- ❑ **Слабая мотивация работодателей** к увеличению инвестиций в развитие профессионального образования и подготовки кадров (в частности, применение налоговых льгот для предприятий, инвестирующих средства в развитие образования).
- ❑ **Низкий уровень привлечения работодателей** к разработке учебных программ, аттестации выпускников учебных заведений, оценки качества подготовки рабочих и квалифицированных кадров.
- ❑ **Недостаточные уровни финансирования** системы профессионального образования, низкая эффективность управления, слабость координации с местными органами власти и работодателями, сохранение устаревшей материально-технической базы.
- ❑ **Отсутствие прогноза потребности экономики** в рабочей силе по видам экономической деятельности и по профессиям, ослабляет координацию между социальными партнерами (государственных и местных органов управления, ассоциаций работодателей, торгово-промышленных палат и т.д.) в отношении объемов подготовки кадров.

Об основных направлениях государственного регулирования процесса формирования трудового потенциала в условиях инновационного развития экономики такие как: совершенствование нормативно-право-

вой базы образовательной составляющей формирования трудового потенциала; повышение качества предоставления образовательных услуг; совершенствование системы государственного финансирования формирования трудового потенциала в соответствии с общественными и индивидуальными потребностями, исходя из интересов заинтересованных сторон, формирование и обеспечение выполнения государственного заказа на подготовку квалифицированных рабочих кадров и специалистов в соответствии с потребностями рынка труда; стимулирование взаимодействия сфер науки, образования и производства с целью генерирования инновационных идей, их определении, отборе и обеспечении внедрения; сбалансирования рынка труда и рынка образовательных услуг; усиление роли и значимости интеллектуального труда и т.д. Предложенные направления государственного регулирования формирования трудового потенциала требуют разработки мероприятий по их реализации, в комплексе представлены в табл. 1.

Таблица 1. Приоритетные направления по усовершенствованию государственного регулирования формирования трудового потенциала Украины

Направления по усовершенствованию	Мероприятия по реализации
Совершенствование нормативно-правовой базы образовательной составляющей формирования трудового потенциала	<p>Разработка проекта Закон Украины «О национальной системе квалификаций»; внедрение национальной системы независимого оценивания качества подготовки квалифицированных рабочих; привлечение инвестиций для создания современной материально-технической базы (ПТУ).</p> <p>Совершенствование системы профессиональной ориентации и отбора учащейся молодежи на рабочие профессии на основе: разработка эффективных методик и технологий профессионального самоопределения и отбора, обеспечения преемственности профориентационной работы в общеобразовательной школе и ПТУ.</p> <p>Разработка образовательных стандартов на компетенций, подготовка квалифицированных рабочих по новым и укрупненными (интегрированными) профессиям с учетом потребностей рынка труда.</p> <p>Совершенствование учебно-методического обеспечения подготовки будущих квалифицированных рабочих по отраслевым направлениям, внедрение в учебно-производственный процесс инновационных педагогических технологий информационно-телекоммуникационных, гибких модульных технологий профессионального обучения молодежи.</p> <p>Создание условий для широкого внедрения результатов научных исследований по актуальным проблемам теории и методики профессионального образования.</p>

Направления по усовершенствованию	Мероприятия по реализации
Повышение качества предоставления образовательных услуг	Контроль за состоянием занятости и последующим продлением срока трудовой деятельности трудоустроенных выпускников по полученной специальности на основе мониторинга трудоустройства выпускников. Разработка механизма оценки соответствия профессиональной квалификации выпускников учебных заведений потребностям рынка труда путем мониторинга профессиональной карьеры выпускников после окончания вуза.
Интеграция образования науки и производства	Разработка мер стимулирования работодателей о возможностях организации производственной практики для студентов с целью ознакомления с производственным процессом и последующим их трудоустройством на этих предприятиях. Обеспечение стажировки преподавателей учебных заведений на предприятиях, улучшение учебно-материальной базы. Обеспечение развития инновационной системы «образование – наука- производство – бизнес».
Баланс рынка труда и рынка образовательных услуг	Преодолеть проблему оплаты труда путем законодательного введения почасовой заработной платы как государственного социального стандарта. Разработка методических подходов к долгосрочному прогнозированию потребности экономики в рабочей силе в профессионально-квалификационном разрезе. Улучшение информационного обеспечения прогнозирования развития рынка труда по профессиям и видам экономической деятельности, что требует привлечения дополнительных источников информации.
Совершенствование системы государственного финансирования формирования трудового потенциала	Совершенствование системы управления подготовкой квалифицированной рабочей силой, приведение этой системы в соответствие с общенациональными и региональными потребностями в специалистах определенных специальностей, внедрение маркетинга специальностей. Совершенствование порядка формирования и размещения государственного заказа на подготовку специалистов с учетом потребности рынка труда.

Источник: составлено автором

Ожидаемыми результатами реализации направлений совершенствования государственного регулирования формирования трудового потенциала Украины должно стать повышение качественных характеристик трудового потенциала на основе переориентации системы национального образования с потребностями рынка труда.

Выводы

Итак, государственное регулирование социально-экономического развития страны все в большей степени ориентируются на реализацию факторов, связанных разработкой и внедрением основных направлений формирования трудового потенциала. Это связано с переходом к постиндустриальной эпохи развития, для которой характерно использование высоких информационно-интеллектуальных технологий, требует от человека как основного фактора производства готовности к постоянному самосовершенствованию, высокого профессионально-образовательного уровня, способности продуцировать инновации. Это обуславливает формирование принципиально новой информационно-инновационной среды, которая меняет характер конкурентных отношений. Несомненно, в условиях информатизации общества именно мобилизация интеллектуальных ресурсов становится решающим фактором конкурентоспособности трудового потенциала в сфере инновационной деятельности. Поэтому социальная политика государства в контексте создания условий для его формирования должна быть направлена на совершенствование функционирования демографической, образовательной, медицинской, научно-технической и инновационной, культурно-интеллектуальной компоненте.

Библиография

- ГЕЄЦЬ М., ГАЛЬЧИНСЬКИЙ А. та ін., 2004 Стратегія економічного і соціального розвитку України на 2004–2015 роки. Шляхом європейської інтеграції. Видавництво ІВЦ Держкомстату України, Київ.
- ЛЕВЧЕНКО О., 2009 Професіональний потенціал: регуляторні механізми інноваційного розвитку. Видавництво ТОВ «КОД», Кіровоград
- ЛЕВЧЕНКО О., 2010 Концептуальні засади формування механізму державного регулювання інноваційного розвитку професіонального потенціалу. Формування ринкових відносин в Україні: зб. наук. праць, Київ.
- ЛІБАНОВА Е., 2010 Людський розвиток в Україні: мінімізація соціальних ризиків. Видавництво Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В.Птухи НАН України, Держкомстат України, Київ.
- Про схвалення Концепції Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 22.07.2009 року №851-р, <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/851-2009-%D1%80> (доступ: 3.06.2015)
- Сайт інформаційно-аналитического агентства «Центр гуманитарных технологий», <http://gtmarket.ru/ratings/expenditure-on-education/info> (доступ: 3.06.2015).

Краткое содержание

В статье аргументировано, что в современных условиях государство остается основным регулирующим субъектом формирования трудового потенциала и должно обеспечивать гибкость государственной политики и ее нацеленность на инновационную модель развития. Разработаны направления совершенствования государственного регулирования процесса формирования трудового потенциала путем внедрения правовых, административных, экономических и программно-целевых рычагов воздействия, направленных на охват профессиональной ориентацией системы общего школьного и внешкольного образования, нацеленность системы профессионального образования в соответствии с потребностями экономики и инновационного развития, формирования системы непрерывного образования в течение трудовой жизни.

Ключевые слова: трудовой потенциал, рынок труда, инновации, образование, государственное регулирование.

Problems and perspectives of development of state directing of work potential forming

Abstract

This article argued that the state is the main governing entity of formation of labor potential, and should provide the flexibility of public policy and its focus on innovative model of development in the current circumstances. The ways of improvement of state regulation of the process of formation of labor potential through the introduction of legal, administrative, economic and program-target levers of influence, aimed at coverage of the professional orientation of the system of total formal and informal education, the focus of the system of professional education in accordance to the needs of the economy and innovation development, the formation of the system of continuing education during working life was developed.

Key words: labor potential, labor market, innovations, education, state regulation.

Wyzwania i perspektywy udoskonalenia państwowej regulacji rozwoju potencjału pracowniczego

Streszczenie

W artykule przedstawione są argumenty, potwierdzające fakt, że w nowoczesnych warunkach państwo pozostaje zasadniczym podmiotem regulującym rozwój potencjału pracowniczego i powinno gwarantować elastyczność polityki państwowej i jej ukierunkowanie na innowacyjny model rozwoju. Opracowano kierunki kształtowania regulacji państwowej w zakresie procesu rozwoju potencjału pracowniczego poprzez wprowadzenie różnorodnych stymulatorów o charakterze prawnym, administracyjnym,

ekonomicznym i programowo-docelowym, ukierunkowanym na zawodową orientacją systemu kształcenia ogólnoszkolnego i pozaszkolnego, sprofilowanie systemu kształcenia zawodowego zgodnie z potrzebami gospodarki i rozwoju innowacyjnego, modelowanie systemu ciągłego doksztalcania w czasie całego życia zawodowego.

Słowa kluczowe: potencjał pracowników, rynek pracy, innowacja, kształcenie, regulacja państwowa.

JEL: J11, J20, J40