

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ  
ІНСТИТУТ ДЕМОГРАФІЇ ТА СОЦІАЛЬНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ**

**ШАУЛЬСЬКА Лариса Володимирівна**

УДК 331.522.4:314.18

**ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ: БАГАТОРІВНЕВА СТРАТЕГІЯ  
ЗБЕРЕЖЕННЯ ТА РОЗВИТКУ**

Спеціальність 08.09.01 – Демографія, економіка праці,  
соціальна економіка і політика

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

Київ – 2006

**Дисертацією є рукопис.**

Робота виконана в Інституті економіки промисловості Національної академії наук України (м. Донецьк) у відділі економічних проблем охорони праці та соціальної політики.

**Науковий консультант** – доктор економічних наук, професор  
**Новікова Ольга Федорівна**,  
Інститут економіки промисловості НАН України  
(м. Донецьк), завідувач відділу економічних  
проблем охорони праці та соціальної політики.

**Офіційні опоненти:** доктор економічних наук, професор,  
академік НАН України  
**Долішній Мар'ян Іванович**,  
Інститут регіональних досліджень  
НАН України, директор (м. Львів);

доктор економічних наук, професор  
**Власюк Олександр Степанович**,  
Національний інститут стратегічних  
досліджень НАН України,  
перший заступник директора (м. Київ);

доктор економічних наук, професор  
**Грیشнова Олена Антонівна**,  
Київський національний університет  
імені Тараса Шевченка МОН України, професор  
кафедри теоретичної та прикладної економіки.

**Провідна установа:** Рада по вивченню продуктивних сил України НАН  
України, відділ дослідження відтворення людського  
капіталу і розселення, м. Київ.

Захист відбудеться 4 липня 2006 р. о 12<sup>30</sup> годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 26.247.01 Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України за адресою: 01011, м. Київ, вул. Панаса Мирного, 26.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України за адресою: 01011, м. Київ, вул. Панаса Мирного, 26.

Автореферат розісланий 1 червня 2006 р.

Вчений секретар  
спеціалізованої вченої ради,  
кандидат економічних наук

С.В. Полякова

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

*Актуальність теми дослідження.* Проблеми руйнування трудового потенціалу накопичуються та загострюються через низький рівень життя, безробіття, неадаптованість людей та виробництва до ефективного функціонування в ринкових умовах, поширеність невідповідності професійної освіти потребам економіки, погіршення стану здоров'я тощо. Одночасно вимоги сучасного розвитку України та прагнення бути учасником євроінтеграційних процесів потребують розв'язання питань підвищення конкурентоспроможності робочої сили, вдосконалення соціально-трудового законодавства відповідно до національних потреб та міжнародних вимог, забезпечення реалізації соціально-трудових прав і гарантій, підвищення рівня соціальної захищеності працюючих, удосконалення соціально-трудових відносин та ліквідації «тіньових» відносин у трудовій сфері, забезпечення розвитку соціального партнерства, трудової, підприємницької та інноваційної активності, розвиненості спроможності особистості до самозахисту.

Правова база забезпечення розвитку трудового потенціалу не відповідає сучасним вимогам економіки України та її трудової сфери, а схвалені Указом Президента України «Основні напрями розвитку трудового потенціалу України на період до 2010 року» (1999 р.) потребують заміни на новий правовий документ. Трудовий потенціал не визначається в системі національної безпеки як складова національного багатства України, яку необхідно відтворювати, зберігати, накопичувати та розвивати. Перспективи зміцнення трудового потенціалу потребують змін відповідно до нових стратегій соціально-економічного розвитку та структурно-інноваційної перебудови економіки України.

Накопичення визначених проблем обумовило становлення та розвиток наукових шкіл, дослідження яких спрямовані на їх розв'язання. Здобутком сучасної науки є розкриття сутності трудового потенціалу, його основних характеристик та компонентів, обґрунтування окремих етапів його відтворення, розв'язання проблем зайнятості та ефективного використання трудового потенціалу. Проблема розвитку трудового потенціалу присвячені роботи таких учених, як О. Амоша, С. Бандур, Д. Богиня, І. Бондар, О. Власюк, І. Гнибіденко, О. Грішнова, Б. Данилишин, М. Долішній, Т. Заяць, С. Злупко, А. Колот, Ю. Краснов, В. Куценко, Е. Лібанова, В. Лич, Н. Лук'янченко, В. Мікловда, В. Новіков, О. Новікова, В. Онікієнко, М. Пітюлич, С. Пирожков, В. Приймак, М. Семикіна, Л. Шевчук та інші. Теоретичні доробки мають російські вчені С. Бектуров, Б. Генкін, Д. Карпухін, Р. Колосова, В. Костаков, І. Маслова, М. Магомедов, О. Панкратов, Г. Сергеева, Л. Чижова, Н. Шаталова та інші.

Проте, незважаючи на значне коло наукових досліджень з цієї проблематики, поки що не створено цілісного механізму збереження та розвитку трудового

потенціалу України в сучасних умовах. Це свідчить про необхідність поглибленого дослідження окресленої проблематики та актуальність визначеної теми.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Дисертаційна робота виконувалась при проведенні наукових досліджень в Інституті економіки промисловості НАН України згідно з планами науково-дослідних робіт за бюджетними темами: «Регіональні аспекти національної безпеки (в економічній та соціальній сферах)» (номер держреєстрації 0101U001123, 2001-2003 рр.), у межах якої автором систематизовано загрози національній безпеці, пов'язані з руйнуванням трудового потенціалу, обґрунтовано напрями розвитку договірного регулювання трудових відносин, підготовлено пропозиції до проекту Трудового кодексу України; «Механізм забезпечення та розвитку людського потенціалу (організаційно-управлінський, соціально-економічний та правовий аспекти)» (номер держреєстрації 0104U003431, 2004-2006 рр.), при розробці якої автором як відповідальним виконавцем підтеми досліджено проблеми якості трудового життя та надано пропозиції до проекту Концепції розвитку професійно-технічної освіти в Україні, взято участь у розробці проекту Концепції соціальної держави України; «Трудовий потенціал як чинник економічного зростання та інноваційного розвитку промисловості» (№16-03-04, номер держреєстрації 0104U005887, 2004 р.), за якою запропоновано методика інтегральної оцінки стану та умов формування і реалізації трудового потенціалу, визначено умови реалізації інноваційної функції трудового потенціалу; «Стратегія збереження і розвитку трудового потенціалу в умовах реформування господарського механізму» (GP/F8/52, номер держреєстрації 0105U008143, 2005 р., виконана на підставі отриманого автором гранту Президента України для підтримки наукових досліджень молодих учених), за якою узагальнено результати попередніх досліджень, обґрунтовано та розроблено проект Стратегії розвитку трудового потенціалу України.

Дисертацію виконано відповідно до тематики науково-дослідної роботи кафедри управління персоналом і економіки праці Донецького національного університету Міністерства освіти і науки України: Г-96/6 «Управління працею на промислових підприємствах» (номер держреєстрації 0196U013874, 1996-2000 рр.), за якою автором визначено особливості використання і розвитку трудового потенціалу на виробничому рівні, запропоновано заходи із забезпечення ефективності системи стимулювання праці; «Формування та регулювання системи соціально-трудова відносин в умовах перехідної економіки» (номер держреєстрації 0101U005711, 2001-2005 рр.), за якою розроблено напрями договірного регулювання процесів розвитку трудового потенціалу.

На госпдоговірній основі в Інституті економіки промисловості НАН України на замовлення ВАТ «Маріупольський металургійний комбінат ім. Ілліча» здійснено науково-дослідну роботу «Розробка стратегії розвитку та ефективно-

го використання трудового потенціалу підприємства» (Г/д №484/1377, 2003-2004 рр.) під керівництвом та за участю автора дисертації. В її межах розроблено структуру та зміст розділів Стратегії розвитку та ефективного використання трудового потенціалу підприємства, моделі колективного договору, зорієнтованої на потреби розвитку трудового потенціалу. У Донецькому національному університеті на замовлення Донецького обласного центру зайнятості виконано тему «Вивчення потреби підприємств області у висококваліфікованих кадрах для підвищення ефективності професійного навчання безробітних» (№04-139-21 «У» 18/25-73/04/81, 2004 р.), за якою визначено особливості формування та використання трудового потенціалу в регіоні (на прикладі Донецької області), розраховано перспективну потребу в кадрах для економіки області, розроблено розділи Програми підготовки та використання кадрів в економіці Донецької області.

Результати участі у зазначених науково-дослідних роботах, отримані особисто автором, відображені у наукових статтях та розділах монографій, які наведені у списку публікацій.

**Мета і задачі дослідження.** Метою дисертаційної роботи є розробка теоретико-методологічних, науково-методичних та правових основ формування стратегії збереження і розвитку трудового потенціалу України.

Для реалізації мети дослідження поставлено такі задачі:

обґрунтувати потребу в теоретичній та практичній розробці проблем розвитку трудового потенціалу, оцінити його стан та причини руйнування;

визначити теоретико-методологічні основи категорії «трудова потенціал», уточнити сутність поняття, структуру та особливості в системі суміжних з нею категорій та понять;

обґрунтувати доцільність системного дослідження трудового потенціалу через відтворювальний цикл, визначити його етапи, зміст, критерії ефективності та носіїв трудового потенціалу у межах кожного етапу;

проаналізувати та узагальнити міжнародний досвід забезпечення розвитку трудового потенціалу, визначити напрями його використання та адаптації до умов України;

здійснити оцінку правового забезпечення розвитку трудового потенціалу і обґрунтувати напрями вдосконалення чинного та запланованого до прийняття законодавства;

визначити недоліки договірного регулювання процесів збереження та розвитку трудового потенціалу і запропонувати «ідеальну» модель колективного договору в контексті розв'язання цих проблем;

визначити резерви у системі використання трудового потенціалу на виробничому рівні та розробити модель стратегії ефективного використання та розвитку трудового потенціалу підприємства;

обґрунтувати напрями удосконалення регіональної системи формування та розвитку трудового потенціалу та розробити організаційно-економічний механізм регулювання якісних та кількісних характеристик трудового потенціалу;

розробити науково-методичну базу комплексного вимірювання та оцінки трудового потенціалу на макро- і мезорівнях, підготувати та забезпечити апробацію методики інтегральної оцінки кількісно-якісного стану трудового потенціалу, умов його формування і реалізації;

розробити факторні моделі формування, реалізації та використання трудового потенціалу, визначити прогностичні значення основних показників стану і чинників впливу на трудовий потенціал;

оцінити ефективність використання трудового та інтелектуального потенціалу з позицій економічного зростання;

обґрунтувати концептуальні основи розвитку трудового потенціалу і на цій базі розробити Стратегію розвитку трудового потенціалу України та механізм її реалізації.

*Об'єкт дослідження* – процес відтворення трудового потенціалу у трудовій та соціальній сферах.

*Предметом дослідження* є механізм збереження і розвитку трудового потенціалу в системі державного і договірної регулювання соціально-трудова та економічних відносин.

*Методи дослідження.* Теоретичною і методологічною основою дослідження є філософські та загальнонаукові принципи, положення сучасної економічної теорії, економічні закони та категорії, закономірності суспільного розвитку, наукові праці вітчизняних і зарубіжних учених, чинна нормативно-правова база України. При вирішенні поставлених завдань було використано комплексний, системний, структурно-функціональний, діалектичний, історичний і логічний підходи. У процесі дослідження застосовувались методи: абстрактно-логічний, економіко-статистичний та економіко-математичний, системного аналізу, прогнозування, соціологічного та експертного опитування. Для аналізу стану трудового потенціалу і умов його відтворення використано економіко-статистичний метод, соціологічне та експертне опитування. Здійснено оцінку загроз руйнування трудового потенціалу за допомогою ранжування та бальних оцінок. Для моделювання відтворювальних процесів трудового потенціалу, визначення критичних і граничних значень з використанням математично-статистичних методів побудовано факторні моделі, визначено граничні норми заміщення факторів виробництва. За допомогою методів прогнозування визначено перспективи економічного розвитку залежно від стану трудового потенціалу та інноваційного розвитку. Для формування Стратегії розвитку трудового потенціалу України та механізму реалізації управлінських функцій викорис-

тано абстрактно-логічний метод, прийоми системного аналізу та оцінок експертів.

Нормативно-правову базу дисертації склали Конституція України, закони України, укази Президента України, постанови Верховної Ради і Кабінету Міністрів України, нормативні документи Міністерства праці та соціальної політики України, Державний класифікатор професій ДК 003-95, Державний класифікатор «Класифікація видів економічної діяльності» ДК 009-96, генеральні, регіональні угоди, колективні договори підприємств, Програма науково-технічного розвитку Донецької області на період до 2020 р. та інші програмні документи з соціально-економічного розвитку України та Донецької області.

Емпіричною і фактологічною основою дослідження стала інформація Державного комітету статистики України, офіційні матеріали Донецької обласної адміністрації, Донецького обласного управління статистики, Донецького обласного центру зайнятості; доповіді Уповноваженого Верховної Ради з прав людини; статистична інформація з основних соціально-економічних показників зарубіжних країн, викладена в статистичних щорічниках Всесвітнього банку «Країни і регіони», ООН «Тенденції в країнах Європи і Північної Америки», Світовий статистичний альманах; результати вибіркового обстеження Держкомстату України «Базова захищеність населення України», соціологічного моніторингу Інституту соціології НАН України «Українське суспільство 1994-2005», опитування експертів з проблем праці та соціального управління (підготовленого та проведеного за участю автора), соціологічного опитування працівників ВАТ «ММК ім. Ілліча» (підготовленого та проведеного під керівництвом автора) у 2004-2005 рр.

***Наукова новизна одержаних результатів*** полягає у такому:

розроблено методологію дослідження трудового потенціалу, яка на відміну від існуючих базується на ресурсному його визначенні, ідентифікації функцій та врахуванні принципів відтворення, поєднанні об'єктивних і суб'єктивних його оцінок;

запропоновано та обґрунтовано теоретико-методологічну основу відтворювального процесу трудового потенціалу за етапами: формування, збереження, реалізація, використання, розвиток, за якими визначено критерії ефективності та носіїв трудового потенціалу;

уточнено сутність поняття «трудова потенція» в системі суміжних з ним категорій. Трудова потенція є ресурсами праці з визначеними можливостями населення до активної трудової, підприємницької, інноваційної діяльності в комплексі з умовами та якістю їх використання у сфері праці;

удосконалено зміст поняття «якість трудового життя», що визначається як ступінь розвиненості умов функціонування трудового потенціалу та оцінюється через рівень задоволеності потреб сторін соціально-трудова відносин у забез-

печенні його розвитку; розроблено напрями підвищення якості трудового життя для цілей розвитку трудового потенціалу;

формалізовано та систематизовано чинники впливу на розвиток, формування і реалізацію трудового потенціалу, обґрунтовано для цих етапів відповідну систему показників за сферами впливу: демографічна, економічна, соціальна, екологічна, правова;

вперше здійснено інтегральну оцінку трудового потенціалу на етапах формування та реалізації в розрізі областей України з одночасним застосуванням статистичної та соціологічної інформації;

вперше обґрунтовано і запропоновано типову модель Стратегії розвитку й ефективного використання трудового потенціалу промислового підприємства;

визначено місце, роль і ступінь впливу трудового потенціалу на економічний стан країни через моделювання його відтворювальних процесів, обґрунтовано, що для забезпечення ефективності формування трудового потенціалу середньодушові витрати мають зрости втричі, доведено неефективність використання інтелектуального потенціалу, що утруднює реалізацію його позитивного впливу на зростання ВВП;

обґрунтовано концептуальні підходи до формування Стратегії розвитку трудового потенціалу України, визначено її пріоритетні та основні напрями в сполученні із заходами щодо їх реалізації;

дістало подальшого розвитку правове забезпечення процесів розвитку трудового потенціалу шляхом розробки положень до проекту Трудового кодексу з удосконалення нормування, оцінки та стимулювання праці, а також розвитку виробничої демократії при законодавчій регламентації соціального партнерства;

визначено напрями удосконалення регіонального управління трудовою сферою на базі інтегральної оцінки її стану, прогнозування обсягів професійної підготовки кадрів у Донецькому регіоні; обґрунтовано комплекс заходів зі стимулювання розвитку трудового потенціалу на обласному рівні, що представлені у розділах Програми підготовки і використання кадрів в економіці Донецької області;

удосконалено систему договірної регулювання соціально-трудова відносин через розробку типової моделі колективного договору, зорієнтованої на створення умов збереження та розвитку трудового потенціалу підприємства.

**Практичне значення отриманих результатів** полягає в тому, що теоретико-методологічні положення дисертації є науковим обґрунтуванням забезпечення реалізації багаторівневої стратегії розвитку трудового потенціалу. Наукові результати впроваджені на державному, регіональному та виробничому рівнях.

*На державному рівні.* Розроблено пропозиції до проекту Концепції соціальної держави України, який використано в Комітеті з питань соціальної політики та праці Верховної Ради України (довідка №06-3/12-233697 від



06.12.2005 р.) та Міністерстві праці та соціальної політики України (довідка №127/143 від 03.02.2006 р.) як базовий при доопрацюванні документа; зауваження та пропозиції щодо формування книги третьої «Умови праці» і сьомої «Соціальне партнерство» Трудового кодексу – у Міністерстві праці та соціальної політики України (довідка №127/144 від 03.02.2006 р.) та у Комітеті з питань соціальної політики та праці Верховної Ради України (довідка №06-3/12-233697 від 06.12.2005 р.); теоретичні, науково-методичні, правові основи відтворення трудового потенціалу, формування інтелектуального потенціалу суспільства, активізації його інноваційної функції, розроблене на цій основі науково-методичне забезпечення державної політики управління розвитком трудового потенціалу – у Комітеті з питань соціальної політики та праці Верховної Ради України (довідка №127/144 від 03.02.06 р.) та в Секретаріаті Президента України (довідка №127/141 від 03.02.2006 р.); пропозиції щодо регулювання ринку праці, забезпечення продуктивної зайнятості, припинення міграційного впливу кваліфікованих кадрів, формування дієвої міграційної політики України, пропозиції щодо формування та реалізації Програми запровадження критеріїв оцінки роботи місцевих адміністрацій, удосконалення державної статистичної звітності – у Секретаріаті Президента України (довідка №127/141 від 03.02.2006 р.); пропозиції щодо вдосконалення механізму договірного регулювання соціально-трудоких відносин на державному рівні, зміни і доповнення до чинної Генеральної угоди – у Міністерстві праці та соціальної політики України та Федерації професійних спілок України (довідка №127/142 від 03.02.2006 р.).

*На регіональному рівні.* Пропозиції щодо удосконалення механізму регулювання відтворення трудового потенціалу на рівні регіону, формування його в системі професійної освіти використані Головним управлінням освіти і науки Донецької обласної держадміністрації при підготовці методики моніторингу потреб області у кадрах робітничих спеціальностей та фахівцях з вищою освітою (довідка №01/06-1221-12 від 30.11.2005 р.); пропозиції щодо удосконалення змісту генеральних угод та розробки макета регіональної угоди використовуються Донецькою обласною радою профспілок у процесі переговорів з урядом щодо формування основних напрямів соціальної політики (довідка №01-16/724 від 02.12.2005 р.).

*На рівні підприємства.* Результати досліджень використано для розробки Стратегії розвитку й ефективного використання трудового потенціалу та «ідеальної» моделі колективного договору у ВАТ «Маріупольський металургійний комбінат імені Ілліча» (довідка №18/8 від 03.02.2006 р.).

Результати досліджень також використовуються у *навчальному процесі* в Донецькому національному університеті Міністерства освіти і науки України

при викладанні дисциплін «Економіка праці і соціально-трудові відносини», «Соціальна політика» (довідка № 1058/01-26/6.9.0 від 30.08.2005 р.).

**Особистий внесок здобувача.** Дисертація є результатом самостійно виконаних наукових досліджень автора, в якій викладено наукові ідеї автора, авторський підхід до розробки основних положень, висновки і рекомендації. Особистий внесок автора в наукові роботи, виконані у співавторстві, конкретизовано у списку публікацій за темою дисертації. З наукових праць, які опубліковані у співавторстві, використано лише ті ідеї та положення, які отримані особисто автором.

**Апробація результатів дисертації.** Основні положення, висновки і рекомендації дисертації доповідалися і дістали схвалення на міжнародній науково-практичній конференції «Управління людськими ресурсами: проблеми теорії і практики» (м. Київ, 2005 р.); спільній науково-практичній конференції МОП, ПРООН та Держкомстату України «Соціально-економічна захищеність населення України» (м. Київ, 2005 р.); Всеукраїнському форумі «Стан та перспективи професійного розвитку трудового потенціалу України» (м. Київ, 2005 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Управління людськими ресурсами: держава, регіон, підприємство» (м. Донецьк, 2004 р.); Всеукраїнській науково-практичній конференції «Регіональні проблеми зайнятості і ринок праці» (м. Тернопіль, 2004 р.); Всеукраїнському форумі «Збереження та розвиток трудового потенціалу України» (м. Київ, 2004 р.); регіональній конференції «Збереження трудового потенціалу працюючих у сучасних економічних і екологічних умовах» (м. Донецьк, 2004 р.); засіданні прес-клубу «Ефективне використання трудових ресурсів: проблеми і перспективи» (м. Донецьк, 2004 р.); міжнародній науково-практичній конференції «Соціально-трудові відносини і соціальна політика в сучасних економічних умовах» (м. Донецьк, 2003 р.); міжнародній науково-практичній конференції «Мотивація трудової діяльності в умовах формування конкурентного середовища» (м. Хмельницький, 2003 р.); міжнародній науково-практичній конференції «Проблеми розвитку ринку праці та політика зайнятості населення в умовах трансформації економіки України» (м. Луганськ, 2003 р.); науково-практичному семінарі «Теорія і практика вирішення колективних трудових спорів: національний досвід, міжнародна практика» (м. Київ, 2003 р.); круглому столі «Україна на шляху до Європи – соціальні стандарти і соціальні гарантії» (м. Київ, 2003 р.); міжнародній науково-практичній конференції «Соціально-економічні трансформації і населення в Росії» (м. Москва, 2003 р.); міжнародній науково-практичній конференції «Розвиток соціально-трудових відносин в сучасних умовах» (м. Донецьк, 2001 р.) та інших.

**Публікації.** Автором опубліковано безпосередньо за темою дисертації 49 наукових робіт, у тому числі: одна індивідуальна монографія, 4 колективні

монографії, 36 статей у фахових наукових журналах і збірниках наукових праць, 4 – у збірниках матеріалів наукових конференцій, 4 – в інших виданнях. Загальний обсяг публікацій 155 д.а., з них особисто автору належить 63,1 д.а.

**Структура й обсяг дисертації.** Дисертаційна робота складається зі вступу, 7 розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Основний текст викладений на 401 сторінці, робота містить 60 таблиць, 57 рисунків, з яких 10 таблиць займають 11 повних сторінок та 3 рисунка займають 3 повні сторінки. Список використаних джерел із 199 найменувань викладено на 16 сторінках, 10 додатків – на 43 сторінках.

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЇ

У дисертації захищаються теоретичні і науково-практичні положення щодо вдосконалення методологічної бази відтворення трудового потенціалу і стратегії та механізму забезпечення його збереження і розвитку в системі державного і договірною регулювання.

У першому розділі «**Теоретико-методологічні засади формування механізму збереження та розвитку трудового потенціалу**» здійснено аналіз теоретичної бази визначення трудового потенціалу та дослідження його ролі у суспільстві, умов і чинників розвитку із застосуванням факторного, демографічного, ресурсного, політекономічного, системного, етимологічного підходів. Методологічні узагальнення наукових праць із проблем розвитку трудового потенціалу, обґрунтування сутності соціально-економічної природи та ролі трудового потенціалу сприяли вдосконаленню понятійного апарату. *Трудовий потенціал* – це ресурси праці, які визначають сукупність можливостей населення до активної трудової, підприємницької, інноваційної діяльності в комплексі з умовами та якістю їх використання у сфері праці.

У роботі запропоновано використати як основу багаторівневої стратегії розвитку трудового потенціалу його відтворювальний цикл із новим змістовним наповненням, оскільки, по-перше, він враховує пріоритети нового етапу розвитку України як держави ринкового типу, по-друге, розширює етапи функціонування трудового потенціалу та їх змістовне наповнення, по-третє, орієнтується на нові важелі регулювання кількості і якості трудового потенціалу, по-четверте, має нові інституційні регулятори кожного етапу відтворення трудового потенціалу, по-п'яте, будується на вдосконалених критеріях ефективності кожного етапу, по-шосте, розширює і уточнює коло носіїв трудового потенціалу для кожного етапу. Функціонування трудового потенціалу здійснюється в рамках відтворювального циклу, який охоплює п'ять взаємопов'язаних етапів: формування, збереження, реалізацію, використання та розвиток. Кожний етап характеризується власним змістом та виконує притаманні йому функції в процесі відтворення трудового потенціалу (табл. 1).

Таблиця 1

## Комплексна структура етапів відтворювального циклу трудового потенціалу

Етап	Зміст етапу	Критерії ефективності етапу	Носії трудового потенціалу
Формування трудового потенціалу	Процес набуття людиною рис та властивостей, необхідних для використання в трудовій діяльності, здобуття певних знань і навичок, фізичного, емоційного, духовного, професійного розвитку	Високий рівень грамотності та освіченості, духовної, фізичної культури покоління; професійна орієнтація, самовизначення; високий рівень здоров'я населення	Населення до працездатного і працездатного віку
Збереження трудового потенціалу	Укріплення позитивних кількісно-якісних характеристик трудового потенціалу, усунення та попередження загроз його руйнування та розвитку	Наявність умов та можливостей розширеного відтворення трудового потенціалу, покращення здоров'я; справедлива винагорода за працю, гарантії зайнятості, безпечні умови праці, захист трудових прав, відсутність «тіньових» відносин у трудовій сфері	Населення без обмеження вікових рамок і намірів щодо економічної активності
Розвиток трудового потенціалу	Процес прогресивних змін кількісно-якісних характеристик трудового потенціалу для забезпечення його найповнішої реалізації і ефективного використання, потреб соціально-економічного розвитку в нинішній час та в перспективі	Стале відтворення життєвого потенціалу; високий рівень соціальних та трудових прав, їх реалізація, відповідність якісного рівня і кількісного складу трудового потенціалу потребам економічного розвитку; висока мотивація до праці, трудова, підприємницька та інноваційна активність	Населення без обмеження вікових рамок і намірів щодо економічної активності
Реалізація трудового потенціалу	Продаж та купівля найманої робочої сили; започаткування власної справи для підприємців	Низький рівень безробіття; високий рівень конкурентоспроможності робочої сили; професійна і соціально-економічна самореалізація в праці	Економічно активне населення
Використання трудового потенціалу	Споживання результатів праці найманих працівників з метою вироблення благ та надання послуг через організацію виробництва та праці, стимулювання трудової, інноваційної та підприємницької активності та продуктивності	Продуктивна зайнятість, висока вартість робочої сили, високий рівень продуктивності праці; трудова, підприємницька, інноваційна активність працюючих	Зайняте населення

У роботі обґрунтовано зміст, визначено послідовність формування та функціонування *механізму забезпечення розвитку трудового потенціалу* (рис. 1).

Установлено, що основою розвитку трудового потенціалу виступають умови, в яких він функціонує та використовується. Узагальненою категорією, яка відображає комплекс умов трудової діяльності, є якість трудового життя, яка характеризує ступінь розвиненості умов використання трудового потенціалу та розкриває рівень задоволеності потреб сторін соціально-трудова відносин у забезпеченні його розвитку. У кількісному вимірі – це об'єднання комплексу показників, що характеризують задоволеність людини рівнем реалізації потреб, здібностей у праці, які співвідносяться з прийнятими в суспільстві стандартами, ресурсними можливостями підприємства, держави. Встановлено, що якість трудового життя в Україні є низькою через нереалізованість населенням своїх потенційних трудових можливостей та відчуття соціальної несправедливості у трудовій та соціальній сферах. У роботі запропоновано комплекс заходів з підвищення якості трудового життя.

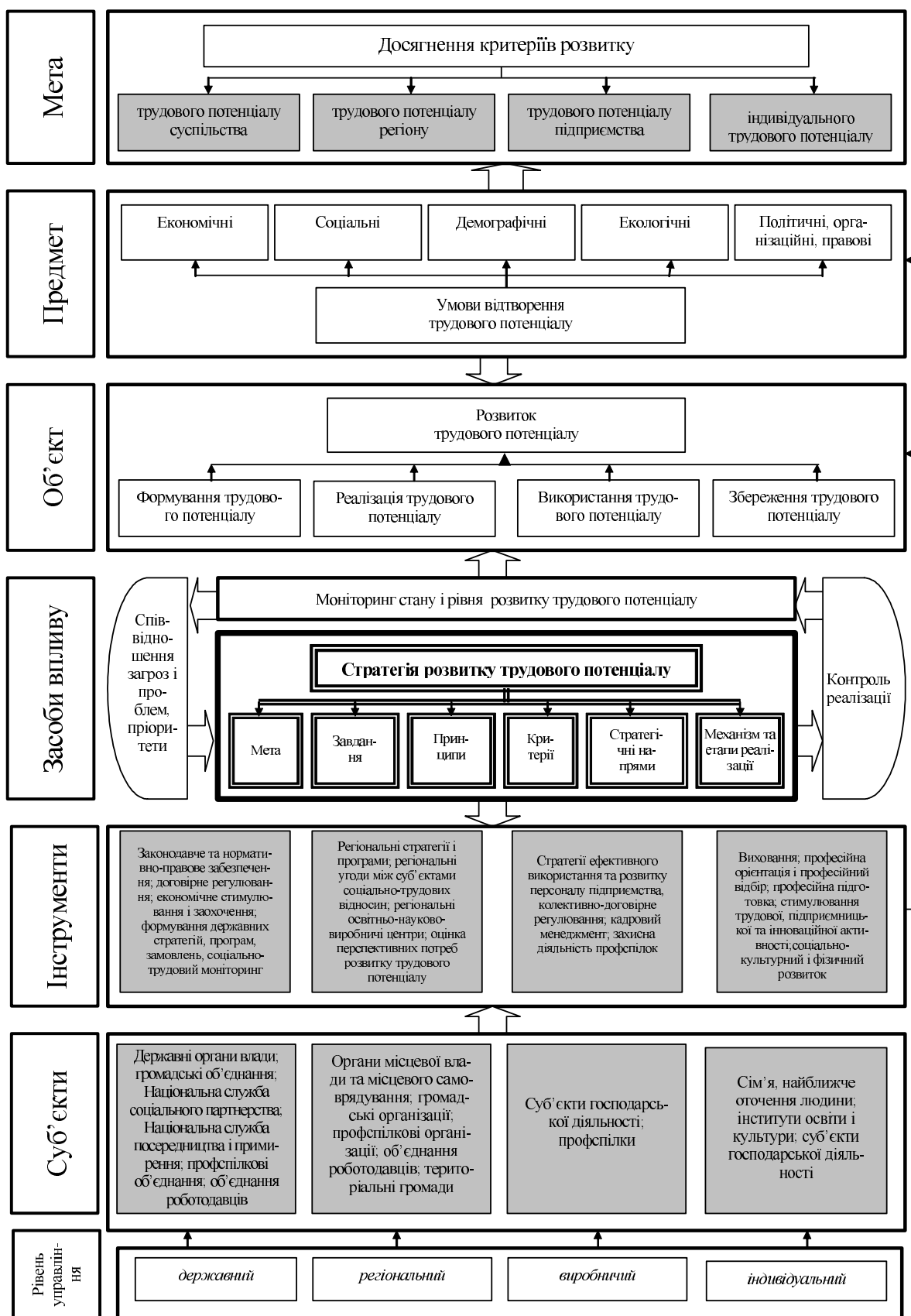


Рис. 1. Механізм забезпечення розвитку трудового потенціалу

*Функції трудового потенціалу* визначають напрями впливу трудового потенціалу на суспільну життєдіяльність, формують зв'язки із соціально-економічними підсистемами управління. *Економічна* функція трудового потенціалу визначає такі його кількісно-якісні характеристики, від яких залежать продуктивність праці, якість продукції, рентабельність, окупність виробничих витрат. Значення *інноваційної* функції проявляється в тому, що саме носії трудового потенціалу є активними суб'єктами інноваційного розвитку, науково-технічного прогресу. Реалізація *соціальної* функції трудового потенціалу забезпечує позитивне ставлення до праці, обумовлює освітню, інноваційну і трудову активність, сприяє людському та економічному розвитку.

Інноваційна поведінка не є характерною для більшості економічно активного населення України. Перешкодами на шляху формування цього типу поведінки є: недостатнє матеріальне забезпечення інноваційної діяльності; неефективність стимулювання інноваційної активності; незатребуваність творчої ініціативи; відсутність умов для впровадження інновацій; недосконалість системи державного захисту інтелектуальної власності і прав; відсутність умов для творчого розвитку; відсутність віри в інноваційну діяльність, її результативність; пасивність, байдужість людей; низький рівень інформаційного забезпечення; нерозвиненість системи страхування інноваційної діяльності.

Порівняння характеристик трудового потенціалу в Україні та зарубіжних країнах показує суттєве відставання рівня його розвитку за показниками економічної активності, безробіття, здоров'я, тривалості життя, кількості студентів тощо. Такий стан не випадковий, оскільки економічні умови для розвитку трудового потенціалу в Україні є несприятливими. За розрахунками, узагальнюючий показник умов розвитку трудового потенціалу в Україні у 4–9 разів нижчий, ніж у розвинутих країнах. Для зменшення та ліквідації цього відставання необхідна загальна зміна стратегічних пріоритетів соціального розвитку на користь людини праці та створення умов для забезпечення розвитку трудового потенціалу на всіх стадіях відтворювального циклу.

**У другому розділі «Науково-методичне та інформаційне забезпечення вимірювання й оцінки трудового потенціалу»** визначена потреба вдосконалення науково-методичного забезпечення оцінки трудового потенціалу. Проаналізовано та систематизовано чотири головні варіанти оцінки трудового потенціалу: кількісний (прямий і непрямий), якісний та інтегральний. Автором запропоновано методику оцінки трудового потенціалу, яка, на відміну від існуючих, дає можливість оцінити ефективність та обґрунтувати напрями удосконалення державного та регіонального управління процесами відтворення трудового потенціалу. Вона включає перелік вимог до показників, характеристику етапів оцінки трудового потенціалу та рекомендації щодо вимірювання його компонентів і агрегації одиничних показників. Побудова інтегрального показ-

ника ґрунтується на методиці розрахунку нормованої багатомірної середньозваженої. Процедура нормування для перетворення різнойменних одиничних показників в єдиний інтегральний включає розрахунок відносних величин для показників-стимуляторів та дестимуляторів.

Для оцінки *стану трудового потенціалу* проведено процедуру формалізації його компонентної структури (табл. 2).

Таблиця 2

### Характеристика інформаційного забезпечення визначення кількісного та якісного рівнів трудового потенціалу

Напрями оцінки	Показники	Одиниці вимірювання	Інформаційна наповненість	Напрямок впливу	Джерело інформації
<b>Кількісні характеристики</b>					
Кількісний рівень трудового потенціалу	Потенційна тривалість трудового життя (скорегована на рівень міграції й інвалідації населення)	Людино-роки, роки	Максимальний обсяг трудового потенціалу, граничні можливості використання трудового потенціалу суспільства	Стимулятор	Державні статистичні спостереження
<b>Якісні характеристики</b>					
Стан здоров'я	Кількість уперше зареєстрованих захворювань	Випадки на 1000 населення	Втрати здоров'я, умови реалізації можливостей населення	Дестимулятор	Державні статистичні спостереження
	Суб'єктивна оцінка стану здоров'я	%		Стимулятор	Вибіркові статистичні спостереження
Освітній потенціал	Рівень освіти населення	%	Рівень інтелектуального розвитку країни, можливості для нарощування трудового потенціалу, інноваційного розвитку	Стимулятор	Вибіркові статистичні спостереження
	Рівень підвищення кваліфікації кадрів	%		Стимулятор	Державні статистичні спостереження
	Рівень комп'ютерної грамотності населення	%		Стимулятор	Вибіркові статистичні спостереження
	Рівень розвитку інтелектуального потенціалу	%		Стимулятор	Державні статистичні спостереження

Методикою передбачене послідовне визначення одиничних, комплексних та інтегрального показника рівня розвитку трудового потенціалу.

Використання методики інтегральної оцінки дозволило диференціювати регіони України за кількісно-якісним рівнем трудового потенціалу. До групи із середнім рівнем розвитку віднесено шість областей: Харківську, Львівську, Закарпатську, Чернівецьку, Тернопільську, Івано-Франківську. Більшість же регіонів (70,7%) мають низький або дуже низький рівень розвитку трудового потенціалу. Прямі втрати трудового потенціалу коливаються в різних регіонах у межах від 4,5 до 7,8 років у середньому на одну особу (рис. 2).

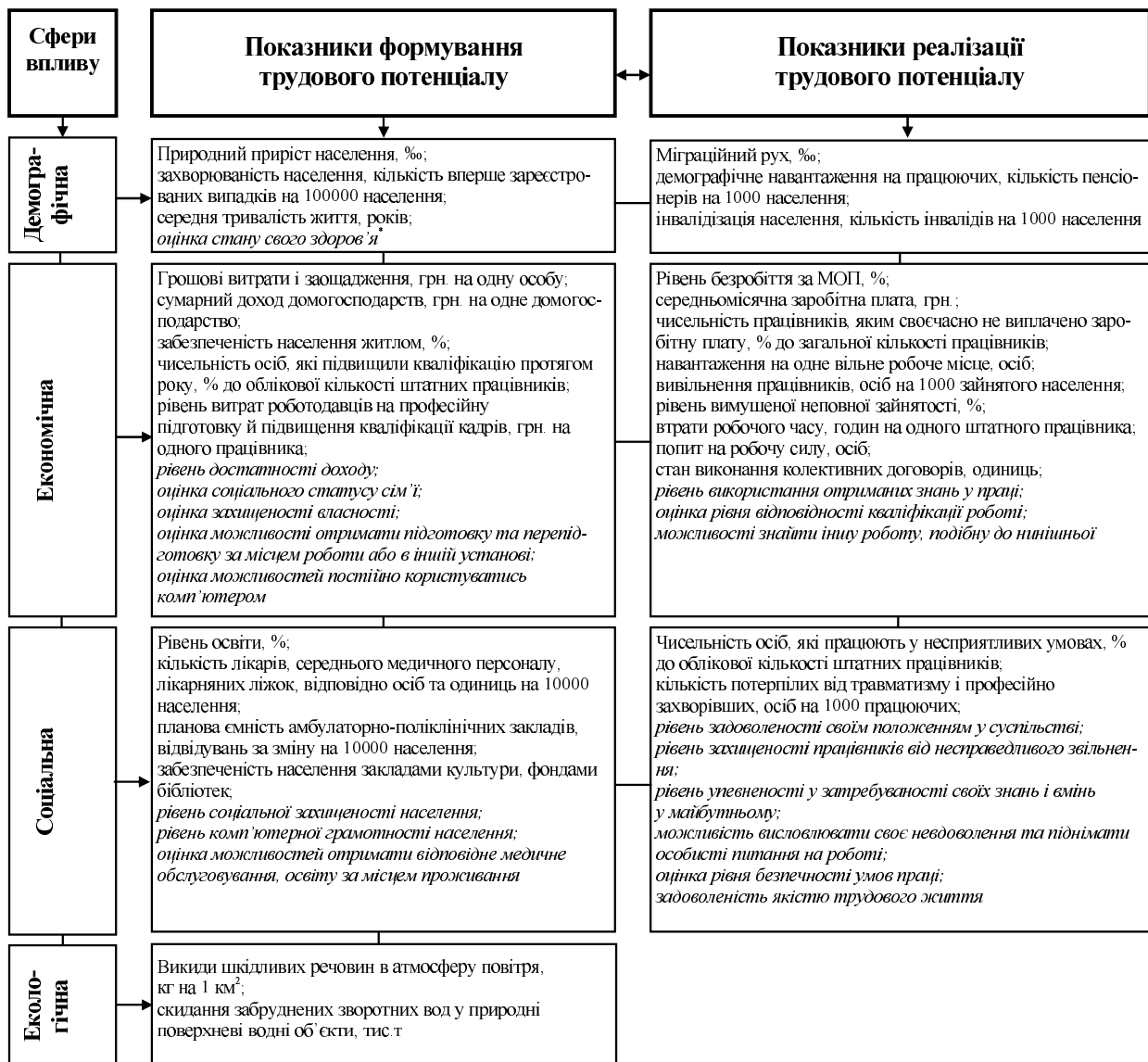


**Рис. 2. Оцінка диференціації регіонів України за рівнем трудового потенціалу**  
*(ранжування проведено за комплексним показником кількісного рівня трудового потенціалу)*

Для формування Стратегії розвитку трудового потенціалу та обґрунтування економічних рішень пропонується аналізувати показники трьох рівнів. Вплив кожного чинника вимірюється за допомогою одиничних показників, які визначають зміни трудового потенціалу в державі, регіонах за конкретними ознаками. Зміст і напрям впливу кожної сфери на формування й реалізацію трудового потенціалу демонструють комплексні показники, використання яких дозволяє виділити перспективні напрями забезпечення розвитку трудового потенціалу в державній і регіональній соціально-економічній, демографічній, екологічній політиці. Інтегральні показники узагальнюють комплексні та використовуються для просторово-часових порівнянь. Розрахунки інтегральних показників формування та реалізації трудового потенціалу в регіонах України, ранжування й типологізація регіонів показують, що основними проблемами регіонів, які впливають на стан трудового потенціалу, є екологічне забруднення, високий рівень безробіття, наявність і посилення демографічної кризи, розшарування населення за рівнем доходів, незадовільні умови й охорона праці. Найкращий стан за інтегральним показником формування трудового потенціалу спостерігається у Миколаївській і Тернопільській областях. Однак за показником реалізації трудового потенціалу Миколаївська область посідає п'ятнадцяте місце, Тернопільська область – шосте, що свідчить про відсутність умов для його ефективного використання. За показником реалізації трудового потенціалу відчутну перевагу мають Одеська область, АР Крим.

За результатами дослідження виділено чотири групи регіонів з подібними потребами в покращанні кількісних і якісних характеристик трудового потенціалу і сформовано варіанти заходів щодо стимулювання його розвитку для кожного регіону. Запропонована методика оцінки умов *формування та реалізації трудового потенціалу* в регіонах містить систематизований комплекс показників економічної, демографічної, соціальної, екологічної сфер впливу за трьома рівнями агрегування (рис. 3).





\* Курсивом позначено показники, які розраховуються за даними вибіркового обстеження Держкомстату України (%), звичайним шрифтом – показники, розраховані за статистичними даними.

**Рис. 3. Групування показників оцінки формування й реалізації трудового потенціалу за сферами впливу**

Виявлено значну кількість регіонів з найгіршими показниками умов формування та реалізації трудового потенціалу, основними серед яких є промислово розвинуті – Луганська, Донецька, Дніпропетровська і Запорізька області.

У третьому розділі «Дослідження стану, тенденцій та проблем розвитку трудового потенціалу» для забезпечення комплексності аналізу та оцінки стану трудового потенціалу розроблена теоретична структурна модель, яка визначає його кількісну та якісну характеристики (рис. 4).

Процес відтворення трудового потенціалу України характеризується руйнівними тенденціями, які визначаються скороченням чисельності населення, погіршенням стану здоров'я, процесами зовнішньої міграції. Демографічна криза обумовлює низькі можливості відтворення робочої сили. Спостерігається

значна диференціація зареєстрованого безробіття в регіонах України, де його рівень коливається від 13,3% у Хмельницькій області до 4,8% у м. Києві.



**Рис. 4.** Структура комплексної оцінки стану трудового потенціалу та напрямів її використання

освітою дорівнює 82,1%. У той же час невисоким є рівень відповідності знань і вмінь працівника роботі, який за даними вибіркового обстеження Держкомстату України за період з 2000 по 2004 р. залишається на рівні 70%.

В ході дослідження проранжовані основні причини, що гальмують розвиток трудового потенціалу в Україні: несприятливі соціально-економічні умови формування якісного трудового потенціалу до досягнення людиною працездатного віку; низький рівень якості трудового життя; низький рівень соціально-економічної захищеності працюючих; недосконалість законодавства в соціально-трудовій сфері; недосконалість державного управління збереженням та розвитком трудового потенціалу; незорієнтованість підприємницької сфери на розвиток трудового потенціалу; втрата зацікавленості в розвитку трудового потенціалу в умовах занепаду виробництва; наявність та поширення «тіньових» відносин у трудовій сфері; недостатня розвиненість соціально-трудових відносин; значний вплив економічно активного населення за межі країни; наявність значної кількості загроз (ризиків), які обумовлюють погіршення фізичного і

Найгостріше проблеми безробіття відчуває молодь України. Це обумовлює постаріння кадрового складу, деформацію трудової мотивації молодих спеціалістів, зростання злочинності. Стан здоров'я населення України є однією з головних характеристик якості трудового потенціалу. Майже третина населення України оцінює стан свого здоров'я як поганий і дуже поганий (28–34%). Освітній рівень населення в Україні є високим. За даними перепису населення 2001 р. рівень охоплення населення загальною та професійною

психічного стану працюючих; невідповідність регіональної політики потребам розвитку трудового потенціалу.

Сучасний стан міграційних процесів в Україні характеризується переважно зовнішньою міграційною активністю, значним впливом населення за межі держави, високим рівнем інтенсивності та масовістю «тіньових» трудових поїздок за кордон. Незважаючи на позитивне міграційне сальдо (4,6 тис. осіб на 01.12.2005 р.), ситуація потребує активізації державної міграційної політики, оскільки основна маса мігрантів і потенційних мігрантів – це особи, що мають високі якісні характеристики трудового потенціалу (фізіологічні, демографічні, освітні тощо). Негативні наслідки міграції для розвитку трудового потенціалу проявляються у поглибленні демографічної кризи, зниженні народжуваності в молодих сім'ях, збільшенні навантаження на працюючих, втраті найпродуктивнішої частки економічно активного населення, «соціальному сирітстві» тощо.

У четвертому розділі «**Моделювання відтворювальних процесів забезпечення розвитку трудового потенціалу**» визначено, що стратегічні напрями розвитку трудового потенціалу потребують обґрунтування із застосуванням факторного аналізу процесів його відтворення. У ході моделювання процесів формування, реалізації та використання трудового потенціалу проведено відбір показників, що впливають на ефективність кожного етапу, виявлено напрям та ступінь їх комплексного та часткового впливу на підсумковий показник, розраховано граничні значення параметрів розвитку трудового потенціалу, які визначають критичну межу, за якою виникають ризики його руйнування, оскільки при їх досягненні змінюється на зворотний напрям впливу певного показника (табл. 3). Виявлено значні резерви, пов'язані з недовикористанням трудового потенціалу.

На стадії *формування трудового потенціалу* резервами зростання обсягу трудового потенціалу є: зростання середньодушових витрат; збільшення витрат підприємств на охорону навколишнього середовища; зростання ВДВ у розрахунку на душу населення; підвищення народжуваності; підвищення рівня охоплення базовою середньою освітою; зростання витрат місцевих бюджетів на охорону здоров'я, освіту, культуру та соціальний захист. Розрахунки показали, що критичним є значення коефіцієнта смертності на рівні 15,95‰ для чоловіків і 16,2‰ для жінок, негативного сальдо міграції на рівні 2,6 і 2,45‰ відповідно, перевищення яких супроводжується прискореним зниженням обсягу трудового потенціалу. Виявлено залежність між рівнем освіти і обсягом трудового потенціалу: якщо питома вага працівників, які мають вищу освіту, вища граничного значення (41,1%), то кожний відсоток приросту працівників, які мають освіту, супроводжується приростом обсягу трудового потенціалу чоловіків на 3,74%, а жінок – на 3,62%.

**Визначення елементів механізму формування  
та реалізації трудового потенціалу**

	Стимулятори (+), дестимулятори (-)*	У середньому в Україні, 2002-2003	Граничне значення		Коефіцієнт еластичності	
			чоловіків	жінок	чоловіків	жінок
<b>Чинники формування трудового потенціалу</b>						
Коефіцієнт народжуваності, ‰	+	8,1	10,74	10,84	-1,7	-1,9
Сальдо міграції, ‰	+	-0,7	-2,62	-2,45	-0,115	-0,121
Середньодушові грошові витрати, грн.	+	2112,8	7022,25	8482,5	1,3	1,46
Рівень охоплення базовою середньою освітою дітей віком 6–17 років, %	+	78,2	81,8	81,8	-5,7	-6,2
Валова додана вартість у розрахунку на одну особу, грн.	+	3766	2469,7	2249,7	2,14	2,8
Витрати місцевих бюджетів на охорону здоров'я, освіту, культуру та соціальний захист, тис. грн.	+	581,2	618,1	618	-2,28	-2,4
Витрати підприємств, організацій та установ на охорону природи, тис. грн. на 100 тис. населення	+	7966,3	34077,7	32370,6	0,469	0,508
Питома вага працівників, що мають вищу освіту (I–IV рівень акредитації), %	+	48,1	41,2	51,5	3,74	3,62
Коефіцієнт смертності, ‰	-	15,7	15,95	16,17	0,23	0,47
Рівень захворюваності населення, тис. випадків на 100 тис. населення	-	157,7	1201,2	980,7	0,13	0,17
Викиди шкідливих речовин в атмосферне повітря, кг на одну особу	-	108,2	188,7	195,2	0,28	0,3
<b>Чинники реалізації трудового потенціалу</b>						
Кількість штатних працівників, які закінчили вищі навчальні заклади I–IV рівнів акредитації, тис. осіб	+	5953,6	1675		0,794	
Середньомісячна заробітна плата, грн. у середньому на одного штатного працівника	+	462	317,6		1,675	
Кількість працюючих пенсіонерів, тис. осіб	+	1754,2	449,27		0,784	
Стан виконання колективних договорів (кількість фактично виконаних зобов'язань з питань зайнятості), одиниць	+	273849,4	-		1,02	
Підготовка кадрів у розрахунку на 1000 зайнятих, осіб	+	57	8		0,84	
Валова додана вартість у розрахунку на одну особу, грн.	+	4239	2185,36		1,233	

\* Напря́м впливу фактора після досягнення точки екстремуму.

В роботі доведено, що в Україні фактичний розмір параметрів відтворення трудового потенціалу гірший, ніж їх граничний рівень. Для забезпечення ефективності формування трудового потенціалу середньодушові витрати мають зрости втричі. Виявлені залежності показують, що рівень витрат на охорону здоров'я, освіту, культуру і соціальний захист у розрахунку на одну людину не повинний бути нижче 618,1 грн. на рік, в Україні поки що цей рівень становить 581,2 грн.

На етапі *реалізації трудового потенціалу* до сукупності чинників, які обумовлюють зростання рівня зайнятості, входять: рівень освіти штатних працівників, рівень економічного розвитку (обсяг ВДВ у розрахунку на одну особу), рівень оплати праці. На етапі *використання трудового потенціалу* стимуляторами ефективності цього процесу виступають: рівень оплати праці, сформований за попередній період; обсяг упроваджених прогресивних технологій; стан виконання положень колективних договорів з питань охорони праці; витрати на соціальні пільги, передбачені колективними договорами; рівень інноваційного розвитку. Чинники, вплив яких має дестимулюючий характер, включають: недостатнє фінансування наукових і науково-технічних робіт і витрат на їх виконання; заборгованість із виплати заробітної плати; низьку віддачу від підвищення кваліфікації працівників; поширеність роботи в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам.

Резервами зростання відпрацьованого робочого часу як показника кількісного обсягу реалізованого трудового потенціалу виступають чинники, пов'язані з рівнем сформованої в попередні роки оплати праці, обсягом упровадження прогресивних технологічних процесів та ступенем виконання колективних договорів.

Статистичний аналіз свідчить, що в сучасних умовах трудовий потенціал не виконує в достатньому обсязі інноваційної функції: парний коефіцієнт детермінації свідчить про наявність помірної залежності між зміною ВВП та кількістю носіїв інтелектуального потенціалу суспільства, тобто тільки на 23,2% зміна даного фактора обумовлює зміни ВВП за проаналізований період.

Розрахунки показників норми заміщення ресурсів визначають, що в сучасних соціально-економічних умовах України накопичення інтелектуального потенціалу не призводить до прискореного зростання ВВП, оскільки не створено умови для його ефективного використання. При сформованій ефективності використання факторів виробництва найвища гранична норма заміщення праці фінансуванням наукових і науково-технічних робіт склалася у м. Києві, тобто збільшення обсягів фінансування на одну одиницю відповідає зниженню чисельності зайнятих на 7,1 одиниці для забезпечення однакового обсягу виробництва ВДВ. У той же час удвічі меншою є гранична норма заміщення в Харківській області; порівняно з Хмельницькою областю норма заміщення у м. Києві вища у 161,4 раза. Тобто граничні норми заміщення інноваційного фактора витратами живої праці найбільш високі у тих регіонах, де рівень інноваційного розвитку дуже низький. Моделювання відтворювальних процесів визначило резерви розвитку трудового потенціалу та недостатній рівень виконання трудовим потенціалом економічної, інноваційної функцій.

**У п'ятому розділі «Забезпечення орієнтації системи регіонального управління на розвиток трудового потенціалу»** в ході дослідження визначе-

но основні недоліки регіональної політики розвитку трудового потенціалу: нечітка правова визначеність обов'язків і відповідальності місцевих органів виконавчої влади та місцевого самоврядування щодо розв'язання трудових проблем; неефективна взаємодія регіональних органів з підприємствами, іншими суб'єктами господарювання; відсутність у регіональних стратегіях розвитку положень щодо розвитку трудового потенціалу тощо.

На підставі діагностики стану трудового потенціалу в Донецькій області визначено потреби та напрями його регулювання; вдосконалено нормативно-правове забезпечення розвитку трудового потенціалу; визначено інструменти та методи їх реалізації; запропоновано методологічні та методичні підходи з удосконалення регіонального управління розвитком трудового потенціалу. Кількісні та якісні характеристики трудового потенціалу регіону з боку попиту формуються під впливом: обсягів економічної діяльності; стану та динаміки галузевої структури регіону; науково-технічного прогресу, інноваційних процесів, модернізації виробництва, його механізації, автоматизації; упровадження нових технологій і зміни на цій основі продуктивності праці; процесів реструктуризації виробництв (у Донецькій області це пов'язано, передусім, з вугільною промисловістю); ефективності організації праці та використання кадрового потенціалу в різних галузях економіки; динаміки рівня та структури сукупного попиту на товари і послуги, що виробляються підприємствами регіону; участі економіки регіону в міжнародному поділі праці.

У Донецькій області зростає потреба в кадрах: у 2000 р. потреба підприємств у додатковій робочій силі становила 15,4 тис. осіб, на кінець 2003 р. – 26 тис. осіб. В усіх сферах економічної діяльності, за винятком сільського господарства та державного управління, потреба у працівниках перевищує кількість вивільнених. Таке перевищення здебільшого спостерігається в добувній промисловості, будівництві, фінансовій діяльності. Аналіз виявив, що разом із значним рівнем безробіття у Донецькій області регіональний ринок праці має суттєву незбалансованість у професійному, галузевому та територіальному аспектах. Виник дефіцит кваліфікованих робітників з інструментом, вузівських кадрів, спостерігається значна диференціація між попитом та пропозицією робочої сили на окремих територіях, низька мобільність робочої сили.

У ході аналізу процесу формування трудового потенціалу в системі професійної освіти виявлено ряд гострих проблем, у тому числі невідповідність професійної структури та якості підготовки кадрів потребам регіону. Співставлення результатів опитування керівників навчальних закладів і підприємств Донецької області показало розбіжність уявлення освітян та практиків щодо змісту та якості підготовки кадрів. Результати наукового дослідження визначили основні та пріоритетні напрями розвитку та ефективного використання трудового потенціалу Донецького регіону. Розроблений механізм регулювання процесів

розвитку трудового потенціалу регіону знайшов практичне втілення у *Програмі підготовки та використання кадрів в економіці Донецької області*, яка була затверджена Донецькою облдержадміністрацією наприкінці 2003 р. та реалізується протягом 2004–2006 рр.

У шостому розділі «Визначення проблем та напрямів ефективного використання і розвитку трудового потенціалу на виробничому рівні» з метою обґрунтування стратегії розвитку трудового потенціалу на виробничому рівні проведено оцінку рівня розвитку персоналу одного з провідних підприємств промисловості – ВАТ «Маріупольський металургійний комбінат ім. Ілліча», яка показала, що комбінат має всі підстави для створення найкращих умов трудового життя, оскільки є економічно стабільним підприємством з високорозвинутим промисловим потенціалом. Результати проведеного дослідження свідчать, що при досить високому професійно-кваліфікаційному потенціалі працівників спостерігається значний рівень недовикористання трудового потенціалу, що обумовлено такими причинами: недосконалість організації заробітної плати та нормування праці; недостатня врахованість в оплаті праці небезпечності, важкості, інтенсивності праці та рівня кваліфікації; невідповідно велика диференціація оплати праці робітників, спеціалістів, керівників; відсутність положень зі стимулювання інноваційної активності; низькі можливості підвищення кваліфікації; неефективна зайнятість, наявність надлишкової робочої сили, робота не за фахом; наявність ризиків втрати життя та здоров'я на виробництві; недосконалість соціально-трудових відносин, низький рівень прав та гарантій, визначених колективним договором.

Розроблено Стратегію ефективного використання й розвитку трудового потенціалу на виробничому рівні, яка зорієнтована на регулювання процесів розвитку трудового потенціалу, досягнення якості персоналу підприємства і відповідає вимогам конкурентного середовища, цілям розвитку підприємства, соціально-економічним і соціально-трудовим інтересам роботодавця і працівників. Основні напрями стратегії: удосконалення організації, нормування і оплати праці; забезпечення продуктивної зайнятості; професійний розвиток персоналу підприємства та забезпечення умов його досягнення; досягнення максимально можливого рівня виробничої безпеки; охорона здоров'я працівників підприємства, відновлення працездатності, стимулювання здорового способу життя; формування умов для розвитку соціально-трудових відносин; забезпечення високого рівня якості трудового життя та соціальної захищеності працівників комбінату; підвищення ефективності роботи з молоддю; реалізація принципів корпоративної культури.

Недостатнє використання можливостей договірного регулювання трудових відносин щодо забезпечення розвитку трудового потенціалу обумовило розробку типової моделі колективного договору в контексті розвитку трудового поте-

нціалу. Вона зорієнтована на забезпечення конкретизації обов'язків сторін соціально-трудових відносин щодо розвитку трудового потенціалу та забезпечує запровадження зобов'язань трудового колективу, що обумовлює рівність відповідальності сторін за розвиток підприємства та його працівників. Ця модель містить також положення, які відображають бажаний стан соціально-трудових відносин щодо організації, оцінки, оплати та охорони праці, продуктивної зайнятості, професійного та інноваційного розвитку, забезпечення високої якості трудового життя. Обов'язки сторін соціально-трудових відносин щодо забезпечення розвитку персоналу підприємства повинні включати розробку та реалізацію напрямів зі створення умов для розвитку науково-технічної творчості працівників, посилення інноваційної активності, з розвитку виробничої демократії, правової грамотності, професійної майстерності, культури виробництва та праці.

У цьому розділі «Концептуальні та правові основи стратегії збереження та розвитку трудового потенціалу» проведені наукові дослідження дозволили розробити проект Стратегії розвитку трудового потенціалу, який може бути використаний при формуванні відповідного правового документа національного рівня. *Стратегія збереження і розвитку трудового потенціалу* – це довгостроковий план дій у системі державного, регіонального та виробничого управління, договірною регулювання, який забезпечує розвиток трудового потенціалу відповідно до економічних, соціальних, духовних потреб суспільства.

*Метою* Стратегії збереження і розвитку трудового потенціалу є забезпечення умов для якісного формування, ефективного використання та розвитку ресурсів праці, запобігання та подолання ризиків руйнування трудового потенціалу, зростання рівня конкурентоспроможності національної робочої сили, накопичення людського капіталу, трудової, підприємницької та інноваційної активності, забезпечення можливостей трудової самореалізації людини.

Для визначення відповідності стану трудового потенціалу бажаним цілям обґрунтовано перелік *критеріїв*, за якими можна проводити моніторингові дослідження з оцінки діяльності органів виконавчої влади, ефективності та конструктивності діяльності роботодавців і профспілок. Ними є: високі гарантії та можливості зайнятості, низький рівень безробіття, продуктивна зайнятість; сталі процеси розширеного відтворення трудового потенціалу; гідний рівень оплати праці, справедлива оцінка та оплата праці, достатність доходів для існування та розвитку; зниження виробничих ризиків, безпека праці; покращання здоров'я населення; підвищення його освітнього, професійного та соціально-культурного рівня; високий рівень конкурентоспроможності робочої сили; висока мотивація до праці та висока культура праці; трудова, підприємницька й інноваційна активність; збереження трудового потенціалу в межах країни, зниження міграційного впливу кваліфікованих кадрів; відповідність трудового



потенціалу потребам економіки та цілям соціально-економічного розвитку держави.

Визначено та запропоновано пріоритетні *напрями* розвитку трудового потенціалу: підвищення трудових доходів, рівня та якості життя населення, його соціальної захищеності; вдосконалення правової основи забезпечення розвитку трудового потенціалу; вдосконалення формування трудового потенціалу в системі освіти та забезпечення умов для реалізації його інноваційної функції; орієнтація підприємницької сфери на потреби розвитку трудового потенціалу, створення належних умов його формування, розвитку і використання на виробництві. До пріоритетних та основних напрямів розвитку трудового потенціалу розроблено систему заходів, що забезпечує їх реалізацію. Сконструйовано підсистеми реалізації Стратегії розвитку трудового потенціалу через правове, фінансово-економічне, адміністративно-організаційне, інформаційне, кадрове та наукове забезпечення.

Запропоновано впорядкування та вдосконалення *обов'язків Міністерства праці та соціальної політики України* щодо забезпечення розвитку трудового потенціалу. Вони стосуються додаткових функцій та створення на базі міністерства спеціального відділу з вивчення тенденцій, здійснення моніторингу розвитку трудового потенціалу, вивчення і прогнозування професійно-кваліфікаційної структури кадрів; організації та координації в межах своєї компетенції роботи з підготовки нормативно-правової бази з питань розвитку трудового потенціалу; оцінки роботи державних органів влади за результатами моніторингових досліджень стану і тенденцій розвитку трудового потенціалу; замовлення в установленому порядку науково-дослідних робіт з проблем розвитку трудового потенціалу.

Визначено недоліки правової сфери, які перешкоджають розвитку трудового потенціалу, та такі їх основні причини: недотримання законодавчо встановлених соціально-трудових прав і гарантій, недосконалість соціально-трудового законодавства та його нескоординованість з іншими законами України, відсутність умов правової орієнтації поведінки суб'єктів соціально-трудових відносин, невідповідність КЗПП України вимогам часу, неприйняття нового Трудового кодексу, невідповідність законодавства про колективні та угоди потребам розвитку трудового потенціалу та орієнтація змін соціально-трудового законодавства на міжнародні стандарти без урахування умов України.

Чинне трудове законодавство України недостатньо адаптовано до запровадження в ринковій економіці. На усунення цього недоліку Верховною Радою України в першому читанні прийнято проект Трудового кодексу, до якого автором дисертації надано пропозиції, спрямовані на: посилення взаємозв'язку основних засад соціально-трудових відносин з організаційно-економічними умовами господарювання; стимулювання інноваційної активності працюючих; запровадження новітніх систем використання трудового потенціалу для забезпечення продуктивної зайнятості; активізацію профспілкової діяльності щодо захи-

сту трудових прав, розвитку виробничої демократії тощо. Одночасно з прийняттям Трудового кодексу є доцільною розробка та застосування Соціального кодексу, зміст якого повинен відповідати вимогам ефективного соціального управління, соціальним потребам населення України та європейським стандартам.

## ВИСНОВКИ

У дисертації на основі проведених наукових досліджень вирішено актуальну науково-практичну проблему розробки теоретико-методологічних, науково-методичних та правових основ комплексного механізму забезпечення розвитку трудового потенціалу на державному, регіональному та виробничому рівнях.

Основні висновки зводяться до такого.

1. В Україні відсутній ефективний механізм збереження та розвитку трудового потенціалу та не сформовано ефективну багаторівневу стратегію його розвитку. Тенденції якісного та кількісного відтворення трудового потенціалу України є негативними. Скорочується чисельність населення, погіршується стан його здоров'я, зменшується зайнятість, низькими є доходи та конкурентоспроможність вітчизняних працівників, зростає зовнішня міграція. Недостатньо розвинені соціально-трудова відносини, декларативною залишається виробнича демократія.

2. При дослідженні трудового потенціалу не відстежується системно процес його формування, становлення, функціонування та розвитку. Запропонований відтворювальний цикл трудового потенціалу (етапи формування, збереження, розвитку, реалізації, використання) з установленням критеріїв ефективності етапів та носіїв трудового потенціалу створює можливість на новій концептуальній основі вдосконалити теоретико-методологічні основи конструювання механізму розвитку трудового потенціалу як ресурсу праці. Він визначається сукупністю можливостей населення до активної трудової, підприємницької, інноваційної діяльності, а також залежить від умов та якості використання.

3. Система управління трудовою та соціальною сферою в Україні не враховує та не забезпечує сучасних стандартів якості трудового життя. Ті, що визначені та використовуються європейськими країнами, залишаються недосяжними, що перешкоджає євроінтеграційному спрямуванню України. У роботі обґрунтовано залежність розвитку трудового потенціалу від якості трудового життя та запропоновано зважені за пріоритетністю напрями його забезпечення.

4. Науково-методичне забезпечення визначення, вимірювання та оцінки трудового потенціалу потребує розвитку. Для цього запропоновано: методiku кількісно-якісної оцінки трудового потенціалу України з використанням статистичних і соціологічних даних; методiku інтегрального вимірювання кількісно-якісного стану трудового потенціалу регіонів України, яка ґрунтується на вимірюванні кількісних характеристик (потенційна тривалість трудового життя, скорегована на сальдо міграції і рівень інвалідизації) та якісних показників трудово-

го потенціалу – рівня освіченості і стану здоров'я; методика регіональної інтегральної оцінки умов формування і реалізації трудового потенціалу, яка передбачає узагальнення демографічних, соціальних, економічних і екологічних показників. Запропоновані методики оцінки трудового потенціалу можуть бути використані для визначення якості управлінських рішень у соціально-економічній сфері.

5. Трудовий та інтелектуальний потенціали значно впливають на економічний стан країни та інноваційний розвиток, що підтверджується ідентифікацією граничних значень показників формування, реалізації та використання трудового потенціалу та результатом моделювання. Це дозволило виявити резерви покращання умов розвитку трудового потенціалу, що полягають у зростанні середньодушових витрат, збільшенні витрат підприємств на охорону навколишнього середовища, зростанні ВДВ у розрахунку на душу населення, зростанні народжуваності, рівня базової середньої освіти, зростанні витрат місцевих бюджетів на охорону здоров'я, освіти, культуру та соціальний захист, рівня зайнятості, обсягу ВДВ у розрахунку на одну особу, рівня оплати праці, обсягу впроваджених прогресивних технологій, рівня виконання колективних договорів тощо. Визначено, що ефективність використання трудового потенціалу значно впливає на економічний розвиток країни; трудовий потенціал в Україні поки що не є дієвим чинником інноваційного розвитку.

6. Система регіонального управління в Україні не націлена на забезпечення розвитку трудового потенціалу. Чинна методика розробки регіональних стратегій розвитку не визначає цей напрям у колі пріоритетних, що створює значну диференціацію регіонів за рівнем розвитку трудового потенціалу. В результаті застосування розробленої методики оцінки стану трудового потенціалу за інтегральним показником визначено, що більше 33% областей України мають дуже низький його рівень. Оцінка рівня розвитку трудового потенціалу в Донецькій області показала високий рівень безробіття при зростанні потреби в кадрах, особливо у кваліфікованих робітниках з інструментом. Регіональний ринок праці є незбалансованим у професійному, кваліфікаційному та галузевому аспектах. Слабкою є взаємодія навчальних закладів з підприємствами щодо підготовки та підвищення кваліфікації кадрів, що обумовлює невідповідність професійної структури підготовки кадрів потребам економіки тощо. Розв'язання визначених проблем обґрунтовано в проекті Програми підготовки та використання кадрів в економіці Донецької області на 2004-2020 роки, яку прийнято і яка враховує пропозиції автора дисертації щодо оцінки стану та перспектив розвитку трудового потенціалу Донецької області; прогнозування потреби у кадрах; формування регіонального замовлення на підготовку кадрів; визначення основних напрямів розвитку професійно-технічної та вищої освіти; забезпечення відповідності підготовки кадрів потребам економіки.

7. Визначення проблем та можливостей ефективного використання та розвитку трудового потенціалу на виробничому рівні, який представлено Маріупольським металургійним комбінатом ім. Ілліча, показало їх типовість для промислових підприємств. Стратегія ефективного використання та розвитку трудового потенціалу промислового підприємства повинна орієнтуватись на високий рівень якості трудового життя; забезпечення залежності заробітної плати від продуктивності праці; надання можливостей та створення умов для професійного та кар'єрного зростання; розвиток демократичного стилю керівництва; спрямування системи управління підприємством на трудові та соціальні потреби персоналу; залучення молоді до ефективної роботи тощо.

8. Гострою є потреба розробки та прийняття національної багаторівневої Стратегії збереження та розвитку трудового потенціалу України, яка повинна ставити 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, забезпечення можливостей трудової самореалізації людини. До пріоритетних напрямів цієї стратегії необхідно включити: підвищення вартості робочої сили; вдосконалення правової основи забезпечення розвитку трудового потенціалу; вдосконалення системи освіти та створення умов для інноваційної активності; орієнтацію підприємницької сфери на потреби розвитку трудового потенціалу; створення умов для ефективного використання та розвитку трудового потенціалу на виробництві.

9. Створена в Україні правова регламентація забезпечення розвитку трудового потенціалу має певні здобутки. Але можливості вдосконалення правової бази у визначеному напрямку не вичерпано, оскільки існують такі проблеми: суперечність у законодавчих актах, які регламентують соціально-трудові відносини; недостатня адаптованість до чинних міжнародних норм; невідповідність трудових прав та гарантій можливостям їх реалізації; невбудованість трудового законодавства в господарське правове поле тощо. Результати дослідження визначили першочергові напрями вдосконалення правової сфери, які включають: забезпечення виконання законодавчих прав та гарантій; створення умов для формування правової орієнтації поведінки суб'єктів соціально-трудових відносин, підвищення правової культури; узгодженість трудового законодавства із законодавством України в цілому; орієнтацію договірного регулювання соціально-трудових відносин на розвиток трудового потенціалу; прискорене прийняття Трудового кодексу України.

## СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

### *Монографії*

1. Шаульська Л.В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: Монографія. – Донецьк: ІЕП НАН України, 2005. – 502 с.

*(Рецензія: Україна: аспекти праці. – 2005. - №7. – С. 51.)*

2. Інформаційне забезпечення державного та регіонального соціального управління: Монографія / Осауленко О.Г., Новікова О.Ф., Власенко Н.С., Калачова І.В., Амоша О.І., Антонюк В.П., Шамілева Л.Л., Шаульська Л.В., Григорович С.В., Покотиленко Р.В., Котов Є.В., Панькова О.В., Снігова О.Ю., Гріневська С.М. – Київ; Донецьк: ІЕП НАН України; Держкомстат України, 2004. – 655с. – (Автору належать підрозділи 4.3, 5.1, 5.2, 5.3).

3. Регіональні проблеми формування трудового потенціалу і шляхи їх вирішення: Монографія / Лук'янченко Н.Д., Антонюк В.П., Шаульська Л.В., Шамілева Л.Л., Мальована С.П., Дороніна О.А., Романова Н.В., Забавіна Е.Ю., Полянська Я.Л., Панченко І.В., Хлистік А.С.– Донецьк: ДонНУ МОН України; ІЕП НАН України, 2004. – 340 с. – (Автору належить розділ І, підрозділи 2.2, 2.4, 3.3, розділ 4, додатки).

4. Регіони України: проблеми та пріоритети соціально-економічного розвитку: Монографія / Варналій З.С., Мокій А.І., Новікова О.Ф., Романюк С.А., Чужиков В.І., Мазур І.І., Мітряєва С.І., Нижник О.М., Павлюк А.П., Шаульська Л.В., Шевченко О.В., Биркович В.І., Жук В.І., Калашніков Є.О. – К.: Знання України, 2005. – 498 с. – (Автору належать підрозділи 4.1, 4.2, 4.5).

5. Якість трудового потенціалу та управління трудовою сферою в Україні: соціальна експертиза: Монографія / Амоша О.І., Новікова О.Ф., Антонюк В.П., Шаульська Л.В., Шамілева Л.Л., Котов Є.В., Орлова Н.О., Панькова О.В., Романова Н.В., Полянська Я.Л., Забавіна Е.Ю., Гріневська С.М., Бунтовський С.Ю., Ходачкова Н.І. – Донецьк: ІЕП НАН України, 2006. – 208 с. – (Автору належать підрозділи 1.2, 2.3, 3.4, 5.1, 5.4, 6.2).

### *Статті у наукових фахових виданнях*

1. Шаульська Л.В., Балтачєєва Н.А. Формирование эффективной системы подготовки управленческого персонала // Вісник Донецького державного університету: Серія В: Економіка і право. – Донецьк: ДонДУ. – 1998. – №1. – С. 89–94. *Особистий внесок*: охарактеризовано проблеми формування якісного управлінського потенціалу, обґрунтовано перелік чинників, що обумовлюють ефективність підвищення кваліфікації керівників.

2. Шаульська Л.В., Шилец Е.С. Особенности организации оплаты труда работников совместных предприятий // Вісник Донецького державного університету: Серія В: Економіка і право. – Донецьк: ДонДУ. – 1998. – №2. – С. 44–

48. *Особистий внесок*: обґрунтовано вимоги до системи стимулювання праці, яка враховує потреби працівників та власників спільних підприємств.

3. Лукьянченко Н.Д., Шульга В.Г., Шаульская Л.В. Исследование экономических и социально-психологических факторов безопасности труда // *Економіка праці*. – Хмельницький: ТУП. – 1999. – Вип. 3. – С. 93–98. *Особистий внесок*: визначено вплив соціально-психологічних чинників на рівень безпеки.

4. Шаульская Л.В., Сердюк О.Ю. Системные исследования в теории управления // *Вісник Донецького державного університету: Серія В: Економіка і право*. – Донецьк: ДонДУ. – 1999. – №2. – С. 13–17. *Особистий внесок*: показано необхідність використання системного підходу до опрацювання та реалізації управлінських рішень щодо оптимізації соціально-психологічного клімату колективу.

5. Лук'яненко Н.Д., Шульга В.Г., Шаульська Л.В. Особливості діяльності державних холдингових компаній у вугільній промисловості // *Вісник Технологічного університету Поділля*. – 1999. – №2. – С. 84–87. *Особистий внесок*: визначено соціально-трудова проблеми і наслідки реструктуризації вугільної промисловості

6. Лук'яненко Н.Д., Шаульська Л.В. Економічні проблеми використання соціально-психологічних чинників розвитку організації // *Экономические проблемы и перспективы стабилизации экономики Украины*. – Донецьк: ІЕП НАН України. – 1999. – С. 99–104. *Особистий внесок*: доведено економічну доцільність використання соціально-психологічних чинників управління.

7. Шаульская Л.В., Крымова О.А. Структура и социальная составляющая информационного обеспечения инвестиционной деятельности // *Проблемы развития внешнеэкономических связей и привлечения иностранных инвестиций: региональный аспект*. – Донецьк: ДонГУ. – 2000. – С. 202–204. *Особистий внесок*: систематизовано інформаційні чинники забезпечення ефективності інвестиційної діяльності.

8. Шаульская Л.В. Принцип справедливости в социально-трудовых отношениях // *Проблеми формування ринкової економіки. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики*. – К.: КНЕУ. – 2001. – С. 467–473.

9. Шаульская Л.В., Малеваная С.П. Профессиональная ориентация молодежи как инструмент регулирования рынка труда // *Соціально-економічні аспекти промислової політики. Соціально-трудова відносини у сучасних економічних умовах*. — Донецьк: ІЕП НАН України. – 2001. – Т.2. – С. 174–184. *Особистий внесок*: визначено проблеми, потреби і шляхи удосконалення системи професійної орієнтації незайнятого населення.

10. Шаульська Л.В., Кримова О.А. Сучасні проблеми державного регулювання оплати праці в Україні // *Вісник Технологічного університету Поділля*. –

2001. – Ч. 3. – №2. – С. 47–51. *Особистий внесок*: охарактеризовано недоліки нормативно-правового забезпечення організації оплати праці, наведено напрями удосконалення.

11. Шаульская Л.В. Условия труда как компонент качества трудовой жизни // *Економіка промисловості*. – 2002. – №2 (16). – С. 129–133.

12. Шаульская Л.В., Романова Н.В. Заработная плата в системе социально-трудовых отношений // *Регіональні перспективи*. – 2002. – №3–4. – С. 124–127. *Особистий внесок*: визначено особливості договірного регулювання заробітної плати.

13. Шаульська Л.В. Забезпечення комплексності розвитку трудового потенціалу на підставі врахування соціально-психологічних складових // *Соціально-економічні аспекти промислової політики*. – Донецьк: ІЭП НАН України. – 2002. – С. 330–339.

14. Шаульська Л.В. Особливості соціально-трудових відносин на промислових підприємствах Донецької області // *Соціально-економічні аспекти промислової політики*. Соціально-трудові відносини в сучасних економічних умовах – Донецьк: ДонНУ. – 2003. – Т.1. – С. 64–69.

15. Шаульська Л.В., Романова Н.В. Мотиваційний механізм ефективного використання трудового потенціалу // *Вісник Технологічного університету Поділля*. – 2003. – Т.2. – Ч.1. – С. 36–38. *Особистий внесок*: розкрито зв'язок трудової поведінки з ефективністю використання трудового потенціалу.

16. Шаульська Л.В. Напрями удосконалення державної регіональної соціальної політики // *Соціально-економічні дослідження в перехідний період*. Регіональна політика: досвід Європейського Союзу та його адаптація до умов України. – Вип. 5. – Ч. III. – Львів: ІРД НАН України. – 2003. – С. 245–256.

17. Шаульська Л.В., Романова Н.В. Мотиваційний потенціал корпоративної культури // *Збірник наукових праць Українського державного морського технічного університету ім. адм. Макарова*. – Миколаїв: УДМТУ. – 2004. – №1(394). – С. 166–180. *Особистий внесок*: обґрунтовано потреби формування і впровадження корпоративної культури підприємства на прикладі ВАТ «ММК ім. Ілліча».

18. Шаульська Л.В. Регулювання ринку праці як засіб реалізації трудового потенціалу: методичний аспект // *Вісник Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля*. — 2004. – №1(71). – Ч. 1. – С. 221–224.

19. Шаульська Л.В. Регіональні особливості формування і використання трудового потенціалу // *Збірник наукових праць Регіонального інституту менеджменту: Серія: Соціально-економічний розвиток регіонів*. – Луганськ. – 2004. – №4. – С. 35–49.

20. Шаульська Л.В. Проблеми збереження та розвитку трудового потенціалу в контексті вступу України до СОТ // Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України. – 2004. – №1(25). – С. 171–175.
21. Шаульська Л.В. Формування та реалізація трудового потенціалу: оцінка і проблеми дослідження // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України. – Тернопіль: Економічна думка. – 2004. – С. 191–195.
22. Шаульська Л.В. Розвиток трудового потенціалу на виробничому рівні // Вісник Національного університету водного господарства та природокористування. – Економіка. – 2004. – Ч. 3. – С. 396–404.
23. Шаульська Л.В. Управління формуванням професійної структури трудового потенціалу регіону // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Управление человеческими ресурсами: государство, регион, предприятие. – Донецк: ИЭП НАН Украины. – 2004. – Т.2. – С. 8–20.
24. Шаульська Л.В. Стратегічне управління розвитком і ефективним використанням трудового потенціалу підприємства // Економіка промисловості. – 2004. – №4(26). – С. 182–189.
25. Шаульська Л.В. Сучасні вимоги до якісного рівня трудового потенціалу // Социально-экономические аспекты промышленной политики. – Донецк: ИЭП НАН Украины. – 2004. – С. 29–45.
26. Шаульська Л. Здоров'я населення в системі відтворення трудового потенціалу // Схід. – 2005. – №2 (68). – С. 38–43.
27. Шаульська Л.В. Проблеми та напрями формування концептуальних засад соціальної держави // Україна: аспекти праці. – 2005. – №1. – С. 41–47.
28. Шаульська Л.В. Якість трудового життя: стан, проблеми і напрями вирішення // Формування ринкової економіки: Управління людськими ресурсами: проблеми теорії і практики. – Т. 1: Сучасні технології управління людськими ресурсами. – К.: КНЕУ. – 2005. – С. 457–468.
29. Шаульська Л.В. Соціально-трудова відносина як чинник розвитку трудового потенціалу // Актуальні проблеми економіки. – 2005. – №6(48). – С. 136–143.
30. Шаульська Л.В. Зайнятість та міграція в Україні: стан, проблеми і шляхи вирішення // Вісник Донецького державного університету: Серія В: Економіка і право. – Донецьк: ДонНУ. – 2005. – №1. – С. 263–270.
31. Шаульська Л.В. Трудовий потенціал як чинник інноваційного розвитку // Ринкова економіка: сучасна теорія та практика управління / Одеський нац. ун-т ім. І.І. Мечникова. – Одеса: Астропринт. – 2005. – Т. 8. – Вип. 9. – С. 256–262.
32. Шаульська Л.В. Умови розвитку трудового потенціалу // Економіст. – 2005. – №7. – С. 58–62.



33. Шаульська Л.В. Комплексна оцінка трудового потенціалу регіону (на прикладі Донецької області) // Регіональна економіка. – 2005. – №3. – С. 93-104.

34. Шаульська Л.В. Оцінка трудового потенціалу промисловості та можливостей реалізації його інноваційної функції // Вісник університету економіки і права. – 2005. – № 1. – С. 48-57.

35. Шаульська Л.В., Антонюк В.П. Регіональний менеджмент в системі формування трудового потенціалу // Вісник Житомирського державного технологічного університету: Серія: Економічні науки. – 2005. – №3. – С. 243-252. *Особистий внесок*: визначено проблеми та надано пропозиції з удосконалення механізму формування та розвитку трудового потенціалу Донецької області.

36. Шаульська Л.В. Трудовий потенціал в системі демографічного розвитку // Соціально-економічні дослідження в перехідний період. Політика демографічного розвитку: сучасний стан та її перспективи в Західному регіоні України. – Львів: ІРД НАН України. – 2005. – Вип.5. – С. 197-206.

### *Матеріали наукових конференцій*

1. Шаульская Л.В., Сердюк О.Ю. Американский опыт влияния предприятия на развитие личности работника // Тез. докл. междунар. науч.-практ. семинара «Экономические, организационные и социальные проблемы развития стран содружества». – Донецк: ДонГУ. – 1996. – С. 234–235. *Особистий внесок*: досліджено особистісні фактори розвитку організації.

2. Шаульська Л.В., Романова Н.В. Якість трудового життя як критерій оцінки соціально-трудових відносин // Праці вузівських конференцій професорсько-викладацького складу та студентів за підсумками науково-дослідної роботи: Економіка підприємства, менеджмент, маркетинг, міжнародна економіка, управління трудовими ресурсами, кількісні методи. – Донецьк: ДонНУ. – 2003. – С. 160–162. *Особистий внесок*: визначено співвідношення сутності якості трудового життя та їх спроможність визначати рівень розвитку соціально-трудових відносин.

3. Шаульська Л.В. Формування та реалізація трудового потенціалу: оцінка і проблеми дослідження // Матеріали Всеукраїнської наук.-практ. конф. «Регіональні проблеми зайнятості і ринку праці». – Тернопіль: Економічна думка. – 2004. – С. 57–58.

4. Шаульська Л.В., Шамілева Л.Л. Умови формування трудового потенціалу: оцінка і напрями регулювання // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Управление человеческими ресурсами: государство, регион, предприятие.– Донецк: ИЭП НАН Украины. – 2004. – Т. 1. – С. 134–140. *Особистий внесок*: оцінено обсяги життєвого та трудового потенціалу чоловіків та жінок Донецької області, визначено чинники формування трудового потенціалу.

**Інші видання**

1. Шаульська Л.В., Сердюк О.Ю. Проблеми мотивації праці на підприємстві в умовах становлення ринкових відносин // Формування ринкових відносин та проблеми їх відображення в курсах економічних дисциплін. – Одеса: ОДУ. – 1997. – Ч. II. – С. 91–96. *Особистий внесок*: визначено мотиви праці та їх використання в управлінській діяльності.

2. Лукьянченко Н.Д., Шаульская Л.В. Некоторые подходы к формированию эффективной системы подготовки студентов-экономистов (методический аспект) // Методические проблемы преподавания фундаментальных дисциплин при подготовке в университете высококвалифицированных специалистов. – Донецк: ДонГУ. – 1998. – Ч. 2. – С. 55-58. *Особистий внесок*: запропоновано нові методи організації навчального процесу студентів економічних спеціальностей через створення «навчально-тренувальної фірми».

3. Шаульська Л. Потенціал: фактори формування // Профспілки України. – 2004. – №3. – С. 40–41.

4. Шаульська Л.В. Концептуальні основи розвитку трудового потенціалу // Демографія та соціальна політика. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України. – 2005. – №1. – С. 126–137.

**АНОТАЦІЯ**

***Шаульська Л.В. Трудовий потенціал: багаторівнева стратегія збереження та розвитку. – Рукопис.***

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук за спеціальністю 08.09.01 – Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України, Київ, 2006.

У дисертації досліджено концептуальні і науково-практичні основи відтворення трудового потенціалу в сучасних економічних умовах України, обґрунтовано механізм управління трудовим потенціалом і багаторівневу стратегію його збереження та розвитку. Обґрунтовано методологію дослідження трудового потенціалу, яка базується на ресурсному його визначенні, ідентифікації функцій та врахуванні принципів відтворення. Систематизовано та формалізовано чинники впливу на розвиток, формування та реалізацію трудового потенціалу. Запропоновано стратегічні програми розвитку трудового потенціалу на національному, регіональному, виробничому рівнях та механізм їх реалізації. Дістало подальшого розвитку правове забезпечення процесів відтворення трудового потенціалу. Визначено напрями удосконалення системи договірного регулювання соціально-трудова відносин.

*Ключові слова:* трудовий потенціал, стратегія розвитку трудового потенціалу, відтворення трудового потенціалу, державне управління, договірне регулювання, ефективність, організаційно-економічний механізм.

## АННОТАЦІЯ

***Шаульская Л.В. Трудовой потенциал: многоуровневая стратегия сохранения и развития. – Рукопись.***

Диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук по специальности 08.09.01 – Демография, экономика труда, социальная экономика и политика. – Институт демографии и социальных исследований НАН Украины, Киев, 2006.

В диссертации исследованы концептуальные и научно-практические основы воспроизводства трудового потенциала в современных экономических условиях Украины, обоснованы механизм управления трудовым потенциалом и многоуровневая стратегия его сохранения и развития.

В работе нашли дальнейшее развитие теоретико-методологические основы исследования трудового потенциала, усовершенствовано понятие, определены отличительные особенности трудового потенциала и смежных категорий. В структуре трудового потенциала выделены и раскрыты составляющие, обоснованы функции трудового потенциала и выявлены источники инновационной активности.

Предложена и обоснована теоретико-методологическая основа воспроизводственного процесса трудового потенциала по этапам: формирования, сохранения, реализации, использования, развития, для которых определены критерии эффективности.

Обоснована зависимость трудового потенциала от качества трудовой жизни, которое рассматривается как степень развитости условий использования трудового потенциала и определяется потребностями сторон социально-трудовых отношений. Разработаны предложения по повышению качества трудовой жизни.

В диссертации усовершенствовано научно-методическое обеспечение измерения трудового потенциала. Предложена методика интегральной оценки количественно-качественного уровня трудового потенциала Украины на основе использования статистических и социологических данных; методика интегральной оценки условий формирования и реализации трудового потенциала.

В ходе исследования выявлены негативные демографические, экономические и социальные тенденции разрушения трудового потенциала. Диагностированы и систематизированы угрозы ухудшения процессов количественно-качественного воспроизводства трудового потенциала Украины. Глубина и

длительность воздействия неблагоприятных условий на состояние трудового потенциала привели к необратимым потерям в виде снижения жизнеспособности и трудовой активности населения.

На основе моделирования воспроизводственных процессов трудового потенциала выявлены направления и степень комплексного и частного влияния факторов на формирование, реализацию и использование трудового потенциала, рассчитаны пороговые значения параметров развития трудового потенциала. В результате расчета факторных моделей выявлены значительные резервы, связанные с недоиспользованием трудового потенциала. Доказано, что на современном этапе трудовой и интеллектуальный потенциал в Украине не выступает фактором инновационного развития.

Обосновано, что управление трудовым потенциалом реализуется на государственном, региональном, производственном и индивидуальном уровнях. Предложенные методологические подходы к совершенствованию регионального управления апробированы на практике на примере Донецкой области. На основе комплексного анализа трудового потенциала региона, оценки процессов формирования трудового потенциала в системе профессионального образования сформированы основные разделы Программы подготовки и использования кадров в экономике Донецкой области, мероприятия по ее реализации.

Оценка трудового потенциала на производственном уровне проводилась на примере ОАО «ММК им. Ильича». В ходе оценки выявлено, что предприятие имеет значительный потенциал улучшения условий использования живого труда. Разработана Стратегия развития и эффективного использования трудового потенциала, инструментом реализации которой стала обоснованная «идеальная» модель коллективного договора.

Разработаны концептуальные основы механизма обеспечения сохранения и развития трудового потенциала, учитывающие современные требования развития. Механизм содержит цель реализации управленческого воздействия, предмет и объект, на которые направлены действия субъектов с использованием определенных средств и инструментов влияния. Предложена Стратегия сохранения и развития трудового потенциала Украины, объединяющая результаты теоретических и практических работ, позволяющая достичь высоких показателей развития трудового потенциала на всех уровнях управления.

*Ключевые слова:* трудовой потенциал, стратегия развития трудового потенциала, воспроизводство трудового потенциала, государственное управление, договорное регулирование, эффективность, организационно-экономический механизм.

## ANNOTATION

***Shaulska L.V. Labor Potential: Multilevel Strategy Of Preservation And Development. – Manuscript.***

Dissertation for the Doctor's degree of economics application, specialty code 08.09.01 – The Demography, Economics of Labor, Social Economics and Policy. – The Institute of Demography and social researches of NAS of Ukraine, Kyev, 2006.

The conceptual, scientific and practical basis of labor potential preservation in the up-to-day economic conditions of Ukraine, the mechanism of labor potential management and multilevel strategy of its preservation and development are investigated in the thesis.

The methodology of labor potential investigation which is based on its resource definition, on the function identification and taking into consideration the principles of reproduction is proved. The factors of influence on the labor potential forming, realization and use are systematized and formalized in the thesis.

The strategy programs of labor potential preservation on the national, regional and enterprise levels and the mechanism of their realization are proposed. The legal security of the labor potential reproduction processes are improved. The directions of the improving of the contractual regulation system of the social-labor relation are determined.

*Key words:* labor potential, strategy of labor potential development, the labor potential reproduction, state management, contractual regulation, efficiency, organizational-economic mechanism.