

УДК 331.101.2

В.В. Козар, аспірантка

Національний університет державної податкової служби України, м. Ірпінь, Україна

СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМКИ ЗБЕРЕЖЕННЯ ТА РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ**В.В. Козар**, аспирантка

Национальный университет государственной налоговой службы Украины, г. Ирпень, Украина

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОХРАНЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА**Viktoriia Kozar**, PhD student

National University of State Tax Service of Ukraine, Irpin, Ukraine

STRATEGIC DIRECTIONS OF PRESERVATION AND DEVELOPMENT OF LABOR POTENTIAL

Запропоновано основні напрямки щодо вдосконалення процесу збереження та розвитку трудового потенціалу. Проаналізовано його вплив на соціально-економічні перетворення у країні та визначено необхідні передумови його оптимального використання, адже соціально-економічний розвиток країни здебільшого визначається використанням трудового потенціалу регіонів як невід'ємної частини економічного потенціалу. Доведено, що основою розвитку суспільства є сукупність практичних дій щодо формування та відтворення трудового потенціалу, що засновані на таких пріоритетах, як: створення відповідних економічних, екологічних та соціальних умов для повноцінного відтворення та професійного й інтелектуального розвитку трудового потенціалу; надання можливості щодо його продуктивного використання за допомогою відповідної економічної і науково-технічної бази, збалансованого регіонального розвитку, а в перспективі – впровадження системи стимулів до продуктивної праці та реалізації соціальних гарантій для працюючих і безробітних в умовах ринкових відносин сприятиме поліпшенню параметрів трудового потенціалу, а також формуванню та вдосконаленню рівня життя населення в цілому.

Ключові слова: регіон, механізм удосконалення, трудовий потенціал, соціально-економічний розвиток, трудові відносини, стратегія розвитку.

Предложены основные направления по совершенствованию процесса сохранения и развития трудового потенциала. Проанализировано его влияние на социально-экономические преобразования в стране и определены необходимые предпосылки оптимального использования, ведь социально-экономическое развитие страны во многом определяется использованием трудового потенциала регионов как неотъемлемой части экономического потенциала. Доказано, что основой развития общества является совокупность практических действий по формированию трудового потенциала, основанные на таких приоритетах, как: создание соответствующих экономических, экологических и социальных условий для полноценного воспроизведения, профессионального и интеллектуального развития трудового потенциала; предоставление возможности по его продуктивному использованию с помощью соответствующей экономической и научно-технической базы, сбалансированного регионального развития, а в перспективе – внедрение системы стимулов к производительному труду и реализации социальных гарантий для работающих и безработных в условиях рыночных отношений будет способствовать улучшению параметров трудового потенциала, а также формированию и совершенствованию уровня жизни населения в целом.

Ключевые слова: регион, механизм усовершенствования, трудовой потенциал, социально-экономическое развитие, трудовые отношения, стратегия развития.

In the article the main directions for improving the process of preservation and development of labor potential are researched. Analyzed its impact on the socio-economic transformation in the country and set the necessary conditions of its optimum use, because socio-economic development is largely determined by using the employment potential of the regions as an integral part of economic potential. It is proved, that the foundation of society is a set of practical actions of the formation and reproduction labor potential, based on such priorities as: the creation of appropriate economic, environmental and social conditions for full playback, professional and intellectual development employment potential; providing opportunities for productive use through appropriate economic, scientific and technical base, balanced regional development. In the future, the introduction of incentives for productive work and implementing social protection for workers and the unemployed in market conditions will improve employment potential parameters, and the formation and improvement of living standards.

Key words: region, the mechanism of improvement, labor potential, social and economic development, labor relations, development strategy.

Постановка проблеми. Соціально-економічний розвиток країни багато в чому визначається величиною і ступенем використання трудового потенціалу її регіонів, який є складовою частиною економічного потенціалу і виконує в ньому ключову роль. Необхідність дослідження механізму формування та використання трудового потенціалу обумовлена такими обставинами: по-перше, ситуаційними змінами, які мають місце як у вітчизняній економічній системі, так і світовій економіці у процесі генезису ринкових

ТЕОРЕТИЧНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

відносин. По-друге, порівняно низьким рівнем дослідження трудового потенціалу України та її регіонів і недостатніми можливостями інформаційної бази. По-третє, проблемами сучасного рівня розвитку вітчизняного трудового потенціалу, необхідністю аналізу його стану та врахування світового досвіду підвищення ефективності відтворення. По-четверте, недостатнім рівнем теоретико-методологічного обґрунтування сучасних сутнісних характеристик категорій трудового потенціалу, концепцій його відтворення. По-п'яте, поглибленням взаємозв'язків трудового потенціалу і ринку праці в Україні та необхідністю їх врахування у процесі соціально-економічного розвитку. По-шосте, необхідністю вдосконалення державної регуляторної політики щодо підвищення ефективності відтворення трудового потенціалу регіонів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Суттєві надбання в дослідженні цих проблем мають вітчизняні вчені, такі як О. Амоша, А. Базилюк, С. Бандур, Д. Богиня, О. Грішнова, М. Долішній, С. Дорогунцов, Т. Заяць, С. Злупко, А. Колот, Ю. Краснов, Е. Лібанова, І. Лукінов, С. Пирожков, Г. Старостенко, В. Стешенко, М. Фащевський, М. Чумаченко, Г. Ярошенко та інші.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Незважаючи на високу якість наукових розробок у сфері збереження та розвитку трудового потенціалу, значна частина ключових питань залишається поза увагою, зокрема визначення стратегії управління цим процесом.

Мета статті полягає в поглибленні наукових засад дослідження розвитку трудового потенціалу та обґрунтуванні стратегії його використання.

Виклад основного матеріалу. Прискорений розвиток науки й техніки, впровадження інформаційних систем і технологій призводить до відсторонення працівника від безпосереднього виробництва, створюючи таким чином більше можливостей для розвитку його потенціалу з метою здійснення складніших видів трудової діяльності. Перехід до ринкових відносин, відмова від принципів загальної обов'язковості праці, формування багатосекторної економіки, реструктуризація підприємств, зменшення чисельності населення і його працездатної частини, безробіття, неформальна зайнятість, низька продуктивність праці зумовили ускладнення проблем відтворення трудового потенціалу.

Аналіз наукових публікацій засвідчив, що дослідники-економісти зосереджували увагу, насамперед, на прикладних питаннях, пов'язаних із безробіттям, формуванням доходів і т. ін. Недостатньо досліджено сутність трудового потенціалу, не сформовані єдині підходи до його відтворення, що могли б слугувати методологічною основою комплексного оцінювання стану та чинників розвитку трудового потенціалу [5, с. 118].

Багато питань, що стосуються сутності та змісту трудового потенціалу, специфіки його відтворення, виявлення його типів і факторів впливу, потребують подальшого поглибленого дослідження.

Дослідження й аналіз поглядів на трудовий потенціал показують, що чимало науковців ототожнюють трудовий потенціал із трудовими ресурсами, збіднюючи таким чином його зміст. Більш ґрунтовнішою є позиція вчених, які у визначенні трудового потенціалу виходять за межі суто ресурсного підходу і розглядають його як головний елемент соціально-економічного потенціалу суспільства. Такий підхід дає змогу розглядати економіку об'ємно – як сферу життєдіяльності, у т. ч. виробництво благ, їх розподіл, обмін і споживання, середовище існування людини. Трудовий потенціал при цьому є підсистемою економіки, і це сприяє ширшій оцінці його взаємодії з іншими факторами та компонентами економіки.

Дослідження наукових підходів до сутності трудового потенціалу дають змогу виокремити основоположні принципи, що сприятимуть об'єднанню різних аспектів змісту цієї категорії.

ТЕОРЕТИЧНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

Відповідно до принципу ієрархічності трудовий потенціал суспільства інтегрує в собі нижчі рівні трудового потенціалу: окремого працівника, підприємства, виду економічної діяльності, регіону. При цьому під час об'єднання згаданих потенціалів та їх системного використання виникають додаткові можливості та ресурси, що виявляються завдяки синергійному ефектові. Варто зауважити наявність двох рівнів трудового потенціалу. Перший рівень (внутрішній) відображає індивідуальні якості людини; другий рівень (зовнішній) зорієнтований на інтегрування особистих потенціалів.

Принцип комплексності передбачає дослідження структури трудового потенціалу на основі виокремлення й аналізу та окремих складових потенціалу (природно-демографічної, освітньо-професійної та соціально-мотиваційної) і способів їхньої взаємодії між собою.

Принцип генезису дає змогу розглядати трудовий потенціал із позицій утворення й розвитку в динамічному та відтворювальному аспектах. Динамізм трудового потенціалу виявляється у здатності до швидкого, інтенсивного зростання кількісних і якісних характеристик. Відтворювальний аспект передбачає проходження трудовим потенціалом різних стадій у процесі утворення та становлення.

Варто зауважити, що важливим принципом виявлення економічної сутності трудового потенціалу є двоїстість цієї категорії, яка виявляється через, з одного боку, інерційно-нагромаджувальний характер трудового потенціалу, з іншого – прогресивно-регресивний.

Інерційно-нагромаджувальний характер означає, що працівники нагромаджують знання, навички, досвід, кваліфікацію протягом тривалого часу; це зумовлює інерційність їхнього збереження. Прогресивно-регресивний характер трудового потенціалу також пов'язаний із часовим фактором. Позитивні зміни в економіці, впровадження нової техніки і технології, поліпшення умов праці спричиняють прогресивні зміни трудового потенціалу, й навпаки.

Двоїстість трудового потенціалу виявляється і в тому, що, будучи інтегральною характеристикою узагальненого типу, він одночасно має особистісний характер і є складовою потенціалів та систем вищого рівня. Ця риса двоїстості трудового потенціалу тісно пов'язана з принципом ієрархічності.

Нагромадженню та реалізації власного трудового потенціалу сприяє виникнення економічних відносин, які охоплюють певним чином упорядковані соціально-економічні (базовані на особистій власності людини щодо сил, здібностей, умінь), організаційно-економічні (щодо організації праці й обміну результатами виробництва між власником трудового потенціалу – працівником і власником майнового капіталу – підприємцем, роботодавцем), трудові (щодо підготовки трудового потенціалу, забезпечення зайнятості, використання та відтворення трудового потенціалу), ринкові (з приводу купівлі-продажу послуг праці) відносини. У структурі трудового потенціалу можна виокремити такі складові: природно-демографічна, освітньо-професійна та соціально-мотиваційна.

Забезпечення безперервності процесу суспільного виробництва благ потребує систематичного відновлення використаного трудового потенціалу. Його відтворення відбувається через послідовність фаз: виробництва, розподілу, обміну та споживання. Найважливіша роль у процесі відтворення трудового потенціалу належить процесу формування природно-демографічної, створення освітньо-професійної та розвитку соціально-мотиваційної складової. Наступними фазами відтворення трудового потенціалу є розподіл і обмін. За умов командно-адміністративної економіки розподіл працівників відбувався за безпосередньої участі держави, в умовах ринкової економіки функцію розподілу виконує обмін, який забезпечує функціонування ринку праці. Споживання тру-

ТЕОРЕТИЧНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

дового потенціалу – це власне праця, вона є передумовою для нового відтворювального процесу.

Дослідження сутності відтворення трудового потенціалу дає змогу виокремити його типи і види. За простого типу відтворення цього потенціалу його кількісні та якісні характеристики залишаються незмінними. Просте відтворення є основою розширеного типу, за якого відбувається зростання кількісних і покращення та вдосконалення якісних характеристик трудового потенціалу.

Видові прояви розширеного відтворення – екстенсивне та інтенсивне відтворення. Екстенсивне розширене відтворення трудового потенціалу виявляється через його кількісне зростання за умов незмінних кількісних характеристик. За інтенсивного розширеного відтворення трудового потенціалу всі його компоненти розвиваються і набувають нових якісних властивостей.

Кількісні та якісні зміни трудового потенціалу зумовлені впливом різноманітних факторів, до яких можна віднести стан природного навколишнього середовища, спадковість, стан систем освіти та охорони здоров'я, умови праці, підприємницьку культуру, організаційну поведінку, традиції, ідеологію, менталітет суспільства і т. ін.

Процес відтворення трудового потенціалу як об'єкт управління відрізняється великою своєрідністю у зв'язку з тим, що за часом усіх етапів він дорівнює активному періоду людського життя.

Відтворення трудового потенціалу – це безперервний процес соціально-економічно-демографічного розвитку трудової активності населення, який супроводжується зміною його кількісно-якісних характеристик.

Актуальність вирішення проблеми забезпечення оптимізації процесу відтворення є базовою і вона обумовлена певними чинниками: старінням трудових ресурсів та відсутністю кваліфікаційної заміни, зменшенням учнів у навчальних закладах та кількості закладів професійно-технічної освіти взагалі; низькою потребою з боку абітурієнтів в отриманні робітничих професій, що обумовлюється «непрестижністю» майбутньої професії; відсутності кваліфікаційної підготовки та перепідготовки робітничих кадрів на підприємствах усіх форм власності; недостатністю проведення профорієнтаційної роботи серед учнів загальноосвітніх шкіл та інші.

Якщо звернути увагу на сучасні демографічні процеси в Україні, то їх можна охарактеризувати зниженням народжуваності та зростанням смертності населення внаслідок погіршення здоров'я людей, їх старінням, яке спричиняє скорочення чисельності населення працездатного віку, та збільшенням кількості постійного населення у віці, старшому за працездатний. До того ж кількість постійного населення у віці, молодшому за працездатний, з кожним роком зменшується. Виходячи з цього, можна констатувати той факт, що сьогодні в Україні спостерігається глибока демографічна криза, реальний розмір наслідків якої для країни важко передбачити.

Незважаючи на стрімкий розвиток науково-технічної революції, повсякденне та повсюдне застосування новітніх технологій, ефективне забезпечення відтворення кваліфікованого трудового потенціалу залишається головним фактором розвитку соціально орієнтованої економіки. А від ефективності функціонування системи формування, розподілу, обміну та використання трудового потенціалу безпосередньо залежить соціальний та економічний розвиток не тільки підприємства, але й країни в цілому.

Однак демографічна криза не є першою й останньою проблемою України щодо відтворювального циклу трудового потенціалу, тому має сенс розглянути всі етапи цього процесу та на основі проведеного дослідження визначити основні сучасні проблеми.

На першому етапі – формування трудового потенціалу – мають важливе значення ті процеси, які пов'язані з підготовкою висококваліфікованого конкурентоспроможного

ТЕОРЕТИЧНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

персоналу, який би відповідав вимогам ринку праці. Ефективне виконання цих вимог потребує проведення досліджень процесів зайнятості та факторів, які впливають на формування ринку праці і повинні мати регулярний та оперативний характер. На основі проведеного моніторингу визначаються потреби ринку праці (кваліфікація та професійний рівень необхідних спеціалістів), нові тенденції розвитку різних видів діяльності тощо.

Для вдосконалення етапу формування необхідно запровадити механізм швидкої переорієнтації навчальних закладів на забезпечення потреб економіки, які мають бути орієнтовані на випередження часу. Вдосконалення та ефективність фази формування трудового потенціалу потребує також правового забезпечення та повної реалізації чинних правових норм, які потребують додаткових розробок, доповнень і змін.

Реалізація наступного етапу відтворення трудового потенціалу – розподілу – має своєю метою оптимізацію процесу збалансування попиту та пропозиції на ринку праці, а саме, забезпечення задоволення роботодавця й продавця робочої сили та ефективного використання трудового потенціалу, що закономірно веде до збільшення обсягів виробництва.

Оскільки ринок праці є динамічною системою, а його обсяги визначаються наявністю робочих місць в економіці регіону у визначений період та попитом на такі місця, тому виникає необхідність регулювання ринку праці – розроблення цілого комплексу заходів для забезпечення його ефективного функціонування.

З розвитком ринкових відносин зростає роль стадії обміну у відтворенні трудового потенціалу, яка характеризується продажем власниками робочої сили своїх здатностей до праці, внаслідок чого відбувається переміщення працівників із сфери обігу до сфери матеріального виробництва. Важливим завданням на цьому етапі стає наближення ціни робочої сили до її вартості.

Забезпечення трудових відносин між роботодавцем та працівником є основною метою етапу використання трудового потенціалу, тобто забезпечення, з одного боку, відповідальної продуктивної праці, а отже, якості продукції, від якої залежать кінцеві результати господарської діяльності, а з другого – винагорода, оплата праці, рівень матеріального забезпечення, кар'єрного зростання, пільг тощо.

Організаційно-економічні засади реалізації механізму відтворення трудового потенціалу на етапі його використання спрямовані на забезпечення стратегічної відповідності бізнесу та спрямованості його у сферу людських ресурсів.

Враховуючи нові умови та тенденції економічного, соціального розвитку, а також входження України у світове співтовариство, можна виділити проблеми, вирішення яких дозволить удосконалити та оптимізувати функціонування механізму формування, розподілу, обміну й використання трудового потенціалу, а також удосконалити трудові відносини [1, с. 42]:

- недостатнє інвестування охорони праці, житлового будівництва, освіти, культури, науки та інших сфер соціальної інфраструктури;
- збереження та розвиток трудового потенціалу потребує якісного правового забезпечення та реалізації чинних правових норм;
- існування незлагодженості між пропозицією в галузі підготовки фахівців окремих напрямків, з одного боку, та попитом на них відповідно до потреб структурного реформування – з другого боку;
- відсутність відповідальності навчальних закладів за подальше працевлаштування випускників;
- низький рівень продуктивності праці та проблеми охорони навколишнього середовища;
- недосконалість системи розподілу державного бюджету щодо соціальних потреб;
- високий податковий тиск на підприємства та недосконале податкове законодавство;

ТЕОРЕТИЧНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

- неадаптованість системи професійно-технічної освіти до потреб ринку;
- недостатній рівень підготовки, перепідготовки та перекваліфікації робочої сили;
- недосконалість інформаційного забезпечення функціонування ринку праці;
- безробіття серед молоді, що обумовлене відсутністю досвіду.

Вирішення цих та інших проблем, які виникають на кожному з етапів відтворювального циклу, потребує подальшого ретельного вивчення як механізмів взаємодії всіх компонентів, так і внутрішніх та зовнішніх процесів, що впливають на функціонування ринку праці.

Нині в Україні механізм відтворення трудового потенціалу має багато проблем реалізації та недоліки у його складі. Цей механізм ґрунтується на політиці розвитку та збереження трудового потенціалу та забезпечується відповідними законодавчо-нормативними документами, на основі яких відбувається його формування, реалізація та модернізація. Базова політика цього механізму має декілька складових, основними з яких є [4]:

- демографічна політика;
- освітня політика;
- політика у сфері охорони праці та здоров'я;
- політика у сфері зайнятості та регулювання ринку праці.

Розглянуті теоретичні й практичні аспекти дали змогу сформулювати такі висновки і пропозиції з удосконалення механізму відтворення трудового потенціалу в сучасній економіці. На нашу думку, цей механізм необхідно розглядати як систему компонент реалізації складових політики розвитку та збереження трудового потенціалу:

- природно-демографічна компонента;
- освітньо-професійна компонента.

Ці компоненти обов'язково повинні мати соціальний характер, оскільки основою трудового потенціалу є людина.

Ключовим чинником розвитку цивілізації нині стає глобальна інформатизація суспільства. Сформувався і стрімко розвивається інформаційний сектор світової економіки, що забезпечує найвищу прибутковість вкладеного капіталу. Останнім часом у цей сегмент ринку успішно увійшли такі країни, як Індія, Малайзія, Угорщина, Польща, Китай, але, на жаль, не Україна. Українські школярі та студенти – переможці олімпіад, у тому числі і міжнародних, з математики й інформатики – потенційні працівники інформаційного сектору інших країн, і передусім тому, що в Україні поки що привабливих перспектив професійного зростання вони не мають [2, с. 93–102].

Разом з тим, за нашими оцінками, створення вітчизняної індустрії програмного забезпечення для інформаційних технологій могло б бути одним з найперспективніших напрямів соціально-економічного розвитку на найближчі десятиріччя. Робота лише в цьому одному напрямі, для якого до того ж не потрібні значні капіталовкладення, через кілька років дала б можливість Україні забезпечити обсяги продажу, порівнянні з сьогоднішніми обсягами експорту металу. Визначальну ж роль у розвитку цієї сфери в Україні має відіграти вітчизняна система освіти, яка б відповідним чином прискорила відтворення трудового потенціалу. Виходячи з цього розроблено пропозиції з приводу вдосконалення досліджуваного механізму та визначення пріоритетів за напрямками освітньо-професійної компоненти:

- Передати на баланс вищих навчальних закладів об'єкти експериментальної і промислової бази непрацюючих державних підприємств, а також вивільнених приміщень для створення науково-дослідних центрів, лабораторій та інших наукових підрозділів.

- Привести Державний класифікатор професій у відповідність з потребами внутрішнього та зовнішнього ринку праці; розробити з урахуванням запровадження дворівневої системи підготовки фахівців, підвищення рівня мобільності студентів, випускників, науко-

ТЕОРЕТИЧНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

во-педагогічних працівників і науковців новий перелік напрямів підготовки та спеціальностей фахівців з вищою освітою і перелік академічних та професійних кваліфікацій.

– Забезпечити підвищення якості професійно-практичної підготовки учасників навчально-виховного процесу, посилення партнерських зв'язків з роботодавцями, залучення їх до формування змісту вищої освіти, проведення практики студентів, стажування викладачів; створення у вищих навчальних закладах центрів просування по службі з базою даних про робочі місця, надання консалтингових послуг студентам з питань майбутньої діяльності.

– Забезпечити оптимізацію структури вищої освіти й обсягів підготовки та перепідготовки кадрів з вищою освітою з урахуванням інноваційного розвитку економіки, надання державної підтримки підготовці фахівців за напрямами та спеціальностями, які стимулюють розвиток пріоритетних базових галузей економіки у форматі «наука – освіта – технології» через інтеграційні зв'язки з наукою та виробництвом.

– Забезпечити інноваційний характер розвитку вищої освіти, впровадження активних інформаційних, телекомунікаційних технологій, інтерактивних форм і методів навчання, гнучких навчальних програм перепідготовки, вивчення, узагальнення та обміну позитивним вітчизняним і зарубіжним досвідом, нарощування й модернізацію обчислювальної техніки і програмного забезпечення, підвищення ефективності їх використання в навчальному процесі.

– Удосконалити механізм професійної орієнтації, добору та залучення обдарованих дітей, зокрема із сільської місцевості, до здобуття освіти у вищих навчальних закладах, забезпечити сприяння розвитку здібностей та мотивації у процесі навчання, надання адресної соціальної, психологічної та матеріальної допомоги і підтримки.

– Модернізувати національну систему зовнішнього оцінювання та моніторингу якості освіти.

– Забезпечити посилення ролі університетського сектору у формуванні інтелектуального потенціалу нації, підвищення суспільної відповідальності університетів за надання якісних освітніх та наукових послуг, активізувати участь та підвищити роль університетів у вирішенні освітніх, соціальних, економічних проблем на регіональному та загальнодержавному рівні, інтеграції системи вищої освіти в європейський і світовий простір; внести пропозиції щодо вдосконалення організаційної структури та функцій регіонального університету; спрощення механізму вступу до вищих навчальних закладів із запровадженням конкурсу атестатів з профільних навчальних дисциплін.

– Запровадити механізм визначення рейтингу вищих навчальних закладів, проведення експертної атестації навчальних програм, порівняльного аналізу національної системи оцінювання якості вищої освіти та європейських норм, забезпечення доступності результатів моніторингу, що проводиться громадськістю.

– Створити сучасну інформаційну базу навчально-виховного процесу, забезпечити вищі навчальні заклади та заклади післядипломної освіти ліцензованими програмними продуктами, створити електронні каталоги й забезпечити доступ до інформаційної бази наукових бібліотек провідних зарубіжних університетів, електронного фонду навчальної літератури в мережі Інтернет.

– Забезпечити підвищення ефективності наукових досліджень, збільшення частки вищих навчальних закладів у виконанні державних цільових науково-технічних програм та проектів Державного фонду фундаментальних досліджень, а також впровадження наукових та науково-дослідних розробок у навчальний процес, активізацію участі студентів у науково-дослідній роботі.

– Сприяти розширенню участі вищих навчальних закладів та закладів післядипломної освіти у виконанні міжнародних наукових, науково-технічних і навчальних програм

ТЕОРЕТИЧНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

і проектів через підписання Україною міжнародних договорів про науково-технічне співробітництво; започаткувати надання студентам, аспірантам, докторантам державних стипендій на конкурсній основі для цільового навчання за кордоном.

– Удосконалити механізм розподілу випускників, які здобули вищу освіту за напрямками і спеціальностями педагогічного профілю за кошти державного бюджету, поетапно запроваджувати систему стимулювання таких випускників, першим робочим місцем яких є посада вчителя в сільському загальноосвітньому, дошкільному, позашкільному навчальному закладі, вдосконалити механізм цільової підготовки фахівців для потреб села.

– Забезпечити реалізацію стратегії орієнтації галузі на збереження та розвиток наукових і педагогічних шкіл, впровадження механізму об'єктивного оцінювання і визнання здібностей викладачів до наукової та педагогічної діяльності, вдосконалення механізму управління просуванням по службі та посилення мотивації до науково-педагогічної діяльності.

– Сприяти соціальному захисту учасників навчально-виховного процесу; вдосконалити механізм призначення стипендій, передбачивши його залежність від виняткових успіхів у навчанні та рейтингу участі у громадській та науковій діяльності, матеріального забезпечення студентів; визначити критерії оцінювання претендентів на отримання стипендії; запровадити дієвий механізм надання цільових пільгових кредитів для здобуття освіти студентами вищих навчальних закладів, передбачивши істотне збільшення видатків державного бюджету на такі цілі.

Висновки і пропозиції. Отже, в основу практичних дій щодо реалізації формування та відтворення трудового потенціалу має бути покладено такі пріоритети, як: створення належних економічних, екологічних і соціальних умов для повноцінного відтворення та професійно-інтелектуального розвитку трудового потенціалу; забезпечення можливостей для продуктивного його використання через відповідне економічне й науково-технічне підґрунтя, збалансований регіональний розвиток, впровадження системи стимулів до продуктивної праці, а також реалізація соціальних гарантій як для зайнятого, так і незайнятого населення, що в умовах ринкових відносин сприятиме поліпшенню параметрів формування трудового потенціалу та підвищення рівня життя населення в цілому.

Список використаних джерел

1. Бандур С. І. Трудоресурсна безпека України в контексті глобалізації світової економіки : підручник / С. І. Бандур, О. І. Цимбал ; НАН України. Рада по вивч. продукт. сил України. – К., 2007. – 68 с.
2. Грішнова О. А. Освіта як чинник людського розвитку і економічного зростання України / О. А. Грішнова // Демографія та соціальна економіка. – К. : Інститут демографії та соціальних досліджень, 2004. – № 1–2. – С. 93–102.
3. Старостенко Г. Г. Методологія і практика досліджень відтворення населення України (регіональний аспект) : монографія / Г. Г. Старостенко. – К. : УФЕІ, 1997. – 270 с.
4. Статівка Н. В. Демографічна складова економічної безпеки України / Н. В. Статівка, А. А. Смаглюк // Державне будівництво. – 2010. – № 2. – С. 97–102.
5. Стец І. Відтворення трудового потенціалу в економіці / І. Стец // Українська наука: минуле, сучасне, майбутнє. – 2008. – Вип. 13. – С. 118–122.