

# ОСНОВНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ТА ВІДТВОРЕННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ

Бабєєва О. В.

аспірантка кафедри статистики, Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана м. Київ, Україна

DOI: [https://doi.org/10.31435/rsglobal\\_ijite/01072018/5927](https://doi.org/10.31435/rsglobal_ijite/01072018/5927)

---

## ARTICLE INFO

**Received:** 04 May 2018  
**Accepted:** 23 June 2018  
**Published:** 01 July 2018

## KEYWORDS

labor potential, innovative development, state regulation, labor productivity, innovative developments.

## ABSTRACT

The author presents problems and perspectives for the development of the potential of labor potential in the transition from Ukraine to the innovation system. The main tendencies of the hourly rink of Ukraine are analyzed. The first tendency is to not reject the level of GDP growth, which is due to an increase in the number of dairy products. This will lead to the fact that a significant number of countries can not solve the problems encountered in the occupation, such as the high level of unemployment, disagreement, lack of access to skills, hronical gender, and unequal education. The second tendency is to mobilize the use of new people in the labor market (including in the context of maintaining employment, ensuring effective interruption from unemployment to work), which is aimed at reducing the number of people who are in the «retained» state of the bourgeoisie. The coordination of these tendencies should be able to balance and calm down, and, most of all, as well as the parameters of the inquiry and the implementation of the work in the labor market. The author defined the basic conditions for the overcoming of educational and qualification imbalances.

---

**Citation:** Бабєєва О. В. (2018) Osnovni Problemy Rozvytku ta Vidtvorennya Trudovoho Potentsialu Ukrayiny. *International Journal of Innovative Technologies in Economy*. 6(18), Vol. 1. doi: 10.31435/rsglobal\_ijite/01072018/5927

---

**Copyright:** © 2018 Бабєєва О. В. This is an open-access article distributed under the terms of the **Creative Commons Attribution License (CC BY)**. The use, distribution or reproduction in other forums is permitted, provided the original author(s) or licensor are credited and that the original publication in this journal is cited, in accordance with accepted academic practice. No use, distribution or reproduction is permitted which does not comply with these terms.

---

**Постановка проблеми.** Одним із головних факторів побудови конкурентоспроможної економіки та досягнення суспільно-економічного комфорту для кожного громадянина є трудовий потенціал держави. Однак сучасний його стан розвитку, на жаль, змушує констатувати переважання негативних тенденцій, що проявляються у скороченні кількісних та руйнації якісних характеристик трудового потенціалу.

Перехід до інноваційної моделі розвитку вимагає від українського суспільства і держави принципово нового ставлення до питання формування трудового потенціалу. Це пов'язано передусім із реалізацією Угоди про асоціацію між Європейським союзом і Україною, потребами в інноваційно-інвестиційному розвитку країни, розбудові новітньої економіки для реалізації національних інтересів у контексті розвитку України як демократичної, соціальної держави з розвинутою ринковою економікою.

В умовах розбудови економіки інноваційного типу, ускладнення технологічних процесів у галузях національної економіки, широкого застосування автоматизованого обладнання та інформаційно-комунікаційних технологій, пред'являють якісно нові вимоги до кількісних та якісних характеристик трудового потенціалу. Усе це обумовлює необхідність розробки відповідних методичних положень статистичного оцінювання інноваційного розвитку трудового потенціалу.

Збільшення частки технологій підвищує вимоги до якості трудового потенціалу й навичок працівників, вимагає інвестицій у підвищення кваліфікації та перекваліфікацію робітників, у модернізацію системи професійної підготовки, в розвиток системи навчання протягом життя. Зростання людського капіталу, підвищення рівня професійних навичок і компетенції працівників висувають нові вимоги до продуктивності праці на робочих місцях, а отже і до якості перспективного

планування напрямів і пріоритетів економічного розвитку в нерозривному зв'язку з потребами ринку праці й соціально-демографічними показниками.

Перехід України до моделі розвитку, в якій основним джерелом економічного зростання є розвиток людського капіталу, потребує кардинального перегляду методів і механізмів регулювання ринку праці для забезпечення перерозподілу зайнятості за видами діяльності й секторами економіки. Вагоме значення мають не лише рівень і якість підготовки фахівців, а і їх відповідність потребам ринку праці, тобто збалансованість попиту та пропозиції кадрів.

В умовах становлення економічних відносин особливого значення набуває проблема формування та використання трудового потенціалу, оскільки він справляє вагомий вплив на зростання виробництва, стабільність та конкурентоспроможність підприємства, території, регіону, економіки країни загалом.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідження проблем розвитку та відтворення трудового потенціалу України ніколи не втрачало своєї актуальності й перебувало в центрі уваги багатьох учених. Вагомий внесок у дослідження цих проблем внесли і вносять такі відомі науковці, як З. Бараник, О. Бендасюк, Д. Богиня, О. Бугуцький, Б. Генкін, М. Долішній, С. Дуда, О. Котляр, Г. Купалова, В. Лишиленко, Є. Лібанова, І. Манцуров, П. Саблук, К. Якуба та ін. Незважаючи на вагомість для теорії і практики отриманих результатів, залишаються недостатньо висвітленими деякі питання.

**Мета статті** полягає в визначенні основних проблем розвитку та відтворення трудового потенціалу України.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Конвенція Міжнародної організації праці про основні цілі та норми соціальної політики №117 проголошує, що будь-яка політика має спрямовуватися насамперед на досягнення добробуту й розвитку населення (Ст. 1). Основною метою планування економічного розвитку є підвищення життєвого рівня населення (Ст. 2), стрижневим елементом якого є забезпечення повної та продуктивної зайнятості.

На заваді забезпеченню стабільного зростання економіки стоїть орієнтація на традиційні трудові містки індустріальні галузі характерна для України, значне відставання освітньої та наукової бази країни від освіти й науки країн, що перебувають на етапі V або навіть VI технологічних укладів, унеможливує швидке просування у виробництві технологій та інновацій, спроможних конкурувати на світовому ринку і сприяти швидкій зміні укладу економіки.

Фактичний внесок технологічних нововведень в економічне зростання в Україні коливається в діапазоні 5–10 % [1], тоді як розвинені країни до 85–90% приросту ВВП забезпечують завдяки виробництву й експорту високотехнологічної продукції, а питома вага інноваційно активних підприємств становить 60–70 % [2]. В Україні (посідає одне з чільних місць у світі за кількістю науковців) цей показник становить близько 12 %.

Незначний попит на інноваційні розробки має внутрішній ринок, а частка України становить лише 0,1 % у світовому обсязі торгівлі високотехнологічною, наукоємною продукцією [3]. Водночас формування робочої сили та підвищення рівня знань, що адаптивно реагує на виклики високотехнологічної економіки, є головною запорукою продуктивності праці та зростання рівня зайнятості.

Збільшення частки технологій підвищує вимоги до якості трудового потенціалу й навичок працівників, вимагає інвестицій у підвищення кваліфікації та перекваліфікацію робітників, у модернізацію системи професійної підготовки, в розвиток системи навчання протягом життя.

Нові вимоги до продуктивності праці на робочих місцях висувають зростання людського капіталу, підвищення рівня професійних навичок і компетенції працівників, а отже і до якості перспективного планування напрямів і пріоритетів економічного розвитку в нерозривному зв'язку з потребами ринку праці й соціально-демографічними показниками.

У зв'язку з переходом України до моделі розвитку, в якій основним джерелом економічного зростання є розвиток людського капіталу, потребує кардинального перегляду методів і механізмів регулювання ринку праці для забезпечення перерозподілу зайнятості за секторами економіки та видами діяльності. Не лише рівень і якість підготовки фахівців мають вагоме значення, а і їх відповідність потребам ринку праці, тобто збалансованість попиту та пропозиції кадрів.

Двома суперечливими тенденціями визначається сучасний ринок праці (і національний, і глобальний), узгодження яких дасть змогу збалансувати і кількісні, і, найголовніше, якісні показники попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці.

Перша тенденція – невідповідність рівня зростання ВВП обсягу збільшення кількості робочих місць. Це призводить до того, що значна кількість країн не може вирішити накопичені проблеми у сфері зайнятості, такі як високий рівень безробіття, неповна зайнятість, недовикористання професійних навичок, хронічна гендерна й вікова нерівність тощо.

Друга тенденція – зростання потреби в залученні нових людей до ринку праці (у т.ч. в контексті збереження зайнятості, забезпечення ефективного переходу від безробіття до роботи), що спрямована на зменшення кількості осіб і сімей, які перебувають на «утриманні» держави або муніципалітетів.

Усвідомлення того, що інвестиції в людський капітал є найбільш ефективними стає рисою соціально-економічної стратегії розвитку. Прискорення темпів модернізації виробництва пришвидшує застарівання отриманих кваліфікацій, навичок і знань, вимагаючи їх постійного оновлення задля забезпечення якомога довшого перебування особи в лавах робочої сили (це означає, зокрема, переорієнтацію на старших і малокваліфікованих працівників). Демографічні прогнози також дають підстави перейматися належним управлінням наявним людським капіталом, адже якщо не вкладати ресурси в його розвиток, він вичерпається швидше, за природні багатства [4].

Традиційно високим залишається в Україні рівень освіти громадян, достойною є підготовкою кадрів, незважаючи на те, що середній вік працівників сфери матеріального виробництва в Україні становить 55 років, з них частка робітників високої кваліфікації не перевищує 10 % (у США – 43 %, в Німеччині – 56 %) [5].

Отже, відбувається експлуатація трудового потенціалу України, створеного здебільшого ще за радянських часів, а підготовка кадрів зазнала значної трансформації (йдеться про негативний вплив скорочення інвестиційних коштів, що виділяються на професійну підготовку (перепідготовку) або на стимулювання нового працевлаштування).

Перепідготовку (підвищення кваліфікації) працівники в Україні проходять в середньому раз на 13-15 років (у розвинені країни - раз на 3-5 років) [6], і за умови збереження зазначених тенденцій у 2020 р. потреба національного ринку праці у кваліфікованих кадрах задовольнятиметься лише на 32-35% [6].

Водночас неузгодженість ринку освітніх послуг і ринку праці призводить до того, що підготовлені фахівці залишаються недо(не)затребуваними. Виникає феномен «надлишкової освіти», коли працівники з високою формальною підготовкою виконують малокваліфіковані роботи, що свідчить або про низьку якість освіти, або про нерациональне використання праці. Це призводить до того, що незатребувані на вітчизняному ринку праці фахівці заповнюють вакансії, пропонувані іноземними державами. Як наслідок, Україна стає постачальником людських ресурсів.

У проблемі освітньо-кваліфікаційного дисбалансу є чотири зацікавлені сторони, між якими майже не відбувається системної взаємодії: органи державного управління, система вищої та професійної освіти, роботодавці і працівники (потенційні працівники). Зусиллями лише однієї зі сторін розв'язати проблему створення продуктивних робочих місць і насичення їх працівниками відповідної кваліфікації неможливо.

Отже, відсутність цілісної стратегії розвитку національної економіки, побудованої на принципах гідної праці й технологічного переобладнання, унеможливує адекватну відповідь на виклики ринку праці й подолання освітньо-кваліфікаційного дисбалансу, для якого необхідними є такі умови:

- ефективне державне управління ринком праці як невід'ємний складник соціально-економічної політики;
- міцний зв'язок між системою освіти (зокрема, професійно-технічної) та ринком праці (у т. ч. проактивна участь роботодавців у формуванні статистичної бази для прогнозів розвитку людського потенціалу, визначенні напрямів підготовки фахівців навчальними закладами та підвищенні кваліфікації працівників);
- наявність системних прогнозів щодо потреби в робочій силі, заснованих на пріоритетах розвитку економіки, аналізі демографічних і міграційних процесів;
- запровадження системи освіти протягом життя, що дає змогу зменшити розрив між вимогами високотехнологічної економіки та спеціальними компетентностями працівників середнього і старшого віку;
- розвиток науки, технології та високопродуктивних наукоємних галузей економіки, відповідно до потреб яких здійснюється підготовка вищими навчальними закладами;
- активна профорієнтаційна діяльність місцевих органів влади, закладів освіти і роботодавців;
- особиста відповідальність працівників за власне професійне зростання.

Основним чинником, який зумовлює диспропорції на ринку праці, є циклічність розвитку ринкової економіки та, відповідно, коливання сукупних попиту і пропозиції робочої сили. Масова міжпрофесійна мобільність розглядається як неминучий наслідок структурних зрушень у сучасній економіці, який має, скоріше, позитивний характер, даючи змогу більш ефективно балансувати кількісні показники попиту та пропозиції робочих місць (штучне гальмування цих процесів загрожує зростанням безробіття).

Проте не лише надмірна «зарегульованість» сфери зайнятості, а й відмова від належного управління нею призводить до значних структурних перекосів на ринку праці, подолання яких можливе лише завдяки втручанням з боку держави, яка є головним учасником відносин щодо:

- створення стратегічних прогнозів стосовно кадрових (освітньо-кваліфікаційних) потреб ринку праці відповідно до цілей економічної політики на підставі соціально-демографічного аналізу й даних щодо регіонального розвитку;

- визначення пріоритетних напрямів підготовки фахівців згідно з потребами національної та регіональних економік;
- постійної модернізації освітнього простору (зокрема, технічного оснащення закладів освіти), оновлення інформаційно-методичних матеріалів, забезпечення умов для підвищення кваліфікації викладацького складу тощо.

Саме уповноважені органи влади мають необхідні й достатні організаційні ресурси та повноваження щодо налагодження кооперації між усіма соціальними партнерами для розроблення й реалізації політики зайнятості, заснованої на врахуванні не лише кількісних, а і якісних потреб ринку праці, у т.ч. вимог до професійного складу працівників та рівня їх підготовленості. Проте, незважаючи на схвалення Стратегії інноваційного розвитку України на 2010–2020 роки в умовах глобалізаційних викликів, держава не має комплексного підходу до прогнозування потреб виробничої та невиробничої сфер у кваліфікованих спеціалістах і робітниках з урахуванням структури національної економіки.

Відсутність достовірної статистики щодо реального співвідношення попиту і пропозиції кадрів на ринку праці України є однією з найбільш серйозних проблем. Відчувається й гостра нестача даних стосовно кваліфікаційного складу працівників та його відповідності отриманій ними освіті. Згідно з даними моніторингового дослідження Інституту соціології НАН України «Українське суспільство» лише 54,7 % опитаних працюють за спеціальністю (32 % – ні, а решта вагаються з відповіддю), а 30 % респондентів вважають, що поточна робота відповідає їх освітньо-професійному рівню [3].

З-поміж недоліків державного управління сферою зайнятості, які усталилися за останні двадцять років, варті особливої уваги такі:

- недотримання вимог чинного законодавства та несистемний підхід до нормативного забезпечення діяльності ринку праці;
- відсутність міжвідомчої взаємодії з питань забезпечення зайнятості населення, орієнтація на подолання безробіття, а не на запровадження механізмів забезпечення гідної та продуктивної зайнятості;
- нестача достовірних відомостей щодо стану і перспектив розвитку ринку праці, їх відірваність від даних стосовно інших аспектів соціально-економічного розвитку.

Сукупність наведених проблем унеможливило ефективне регулювання діяльності ринку праці, а отже, блокує розвиток людського потенціалу й економічне зростання.

Вдосконалення ситуації на ринку праці передбачає не стільки «ручне управління» політикою зайнятості населення у відриві від інших аспектів соціально-економічного розвитку, скільки створення єдиної стратегії дій низки партнерів, з-поміж яких такі:

- Міністерство економічного розвитку і торгівлі України (Мінекономрозвитку) – центральний орган виконавчої влади, що відповідає за економічне прогнозування, формування політики державного замовлення, вироблення методології збору та опрацювання статистичної інформації;
- Міністерство освіти і науки (МОН) – центральний орган виконавчої влади, відповідальний за здійснення політики у сфері підготовки кадрів для економіки України;
- Міністерство соціальної політики (Мінсоцполітики) – головний орган у системі центральних органів виконавчої влади з формування та забезпечення реалізації державної політики у сферах зайнятості, трудових відносин та підвідомча Міністерству Державна служба зайнятості;
- державні замовники в особі галузевих міністерств і відомств, зокрема Міністерство регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України (Мінрегіонбуд), Міністерство охорони здоров'я України (МОЗ), Міністерство внутрішніх справ (МВС), Міністерство аграрної політики та продовольства (Мінагрополітики) тощо;
- представницькі органи роботодавців, які представляють інтереси замовників недержавного сектору.

З огляду на необхідність міжвідомчої взаємодії у сфері регулювання ринку праці Указом Президента від 3 серпня 1999 р. No 958/99 були затверджені Основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року. Вони стали підґрунтям довгострокової програми розвитку трудового потенціалу, спрямованої на модернізацію сфери зайнятості відповідно до потреб структурної перебудови господарського комплексу країни та розбудови соціально орієнтованої економіки. Передбачалося, що Указ No 958/99 стане основою для розроблення науково обґрунтованого бачення розвитку трудового потенціалу, яке, своєю чергою, стане основою практичних дій, спрямованих на кардинальне поліпшення ситуації у цій сфері: забезпечення належних умов для повноцінного відтворення трудового потенціалу та професійно-інтелектуального розвитку; створення можливостей для його продуктивного використання завдяки відповідному економічному підґрунтям; збалансований регіональний розвиток; запровадження системи стимулів до праці; забезпечення належних умов праці й життя, а також реалізація соціальних гарантій зайнятого і незайнятого населення в умовах формування ринкових відносин.

На даний час особливо гострою є проблема невідповідності наявного трудового потенціалу сучасним вимогам економічного і соціального розвитку країни, що зумовлює необхідність вжиття



державою системних заходів для підтримання, відновлення і розвитку трудового потенціалу в умовах фінансової кризи та на етапі стабілізації економіки.

Оптимальний варіант ефективного розв'язання проблеми полягає у концентрації зусиль центральних та місцевих органів виконавчої влади, інших сторін соціального діалогу із залученням коштів державного та місцевих бюджетів, інших джерел на здійсненні заходів, пов'язаних з визначенням стратегічних пріоритетів розвитку трудового потенціалу, створенням організаційно-правових та соціально-економічних умов для комплексного повноцінного формування трудового потенціалу, поліпшенням якості трудового потенціалу та підвищенням ефективності його використання.

Збереження і розвиток трудового потенціалу передбачається забезпечити шляхом: поліпшення демографічних характеристик трудового потенціалу, зниження рівня смертності та збільшення тривалості життя населення, зменшення впливу трудової міграції працездатного населення за кордон на розвиток трудового потенціалу.

Особливу увагу необхідно звернути на удосконалення системи оплати та нормування праці та стабілізацію зайнятості населення в умовах фінансової кризи; впровадження міжнародних стандартів щодо умов та охорони праці на виробництві; проведення моніторингу розвитку трудового потенціалу на коротко-, середньо- і довгострокову перспективу; удосконалення трудового законодавства; підвищення ролі соціального діалогу у формуванні державної політики та забезпечення реалізації принципів рівноправності його учасників.

Важливим аспектом розвитку трудового потенціалу є підвищення економічної активності населення, посилення мотивації населення до укладення трудових договорів, сприяння продуктивній зайнятості населення з орієнтацією на інноваційну модель розвитку виробництва, підтримки підприємницької ініціативи громадян і розвитку малого та середнього підприємництва, самостійної зайнятості населення.

Вивчаючи і усвідомлюючи проблеми соціальної сфери України на шляху до майбутнього можна зробити висновок, що динамічний розвиток країни повинен орієнтуватися на соціалізацію економічної системи з найповнішим урахуванням потреб, інтересів населення, його стимулів до продуктивної трудової діяльності з метою реалізації власного трудового потенціалу, всебічного розвитку, одержання гідної винагороди за результати праці.

Пріоритетність вирішення соціальних завдань логічно випливає з об'єктивної необхідності створення умов для динамічного, збалансованого соціально-економічного розвитку регіонів України, їх оптимальної інтеграції до світового економічного простору, який висуває нові вимоги до процесу відтворення населення, формування соціально-трудових відносин, розвитку всіх сфер життєзабезпечення населення та його основної складової - робочої сили.

**Висновки.** Таким чином, подолання освітньо-кваліфікаційного дисбалансу є не стільки питанням підвищення ефективності функціонування ринку праці як такого, скільки наочним відображенням широкого кола проблем, що накопичилися у сфері управління розвитком людського капіталу. Їх вирішення можливе лише за умов системного визначення стратегічних цілей і завдань розвитку держави з урахуванням принципів гідної праці, пріоритетів промислово-економічної, соціальної, демографічної, освітньої та наукової політики.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Бурлака В. Пріоритети інноваційного розвитку в українській економіці / В. Бурлака // Журнал ТПП України. – 2010. – № 12 (199)
2. Бутнік-Сіверський О. Б. Проблеми стимулювання науково-дослідної та інноваційної діяльності / О. Б. Бутнік-Сіверський // Наука Наука та наукознавство. – 2011. – № 1. – С. 19–25.
3. Бурлака В. Пріоритети інноваційного розвитку в українській економіці / В. Бурлака // Журнал ТПП України «Діловий Вісник». – 2010. – № 12 (199)
4. Ворначев А. Роль професійних стандартів у створенні конструктивних механізмів взаємодії сфери праці й сфери освіти у Великобританії / А. Ворначев // Модернізація професійної освіти і навчання: проблеми, пошуки і перспективи: зб. наук. пр. / редкол. : В. О. Радкевич та ін. – К. : Інститут професійно-технічної освіти НАПН України, 2012. – Вип. 2. – 220 с.
5. Коваль Н. О. Сучасний стан професійної підготовки трудових ресурсів / Н. О. Коваль // Вісник СумДУ. – 2009. – № 1. – С. 161–168.
6. Теоретичні та прикладні засади інвестиційно-інноваційного розвитку економіки та ринку праці в Україні : монографія / наук. ред. В. Г. Федоренко. – К. : ІПК ДСЗУ, 2007. – 317 с.