



КОНЦЕПТУАЛЬНІ ОСНОВИ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

*Л.В. Шаульська,
кандидат економічних наук, доцент, докторант,
провідний науковий співробітник Інституту
економіки промисловості НАН України*

Вступ. Проблеми розвитку трудового потенціалу набувають дедалі більшої актуальності і ваги, що потребує вдосконалення та коригування методів державного впливу на їх вирішення. Як головний продуктивний ресурс нації трудовий потенціал повинен законодавчо визначатись як складова національного багатства України, яку необхідно зберігати, накопичувати та розвивати. Трудовий потенціал має стати рушійною силою сталого соціально-економічного розвитку та структурно-інноваційної перебудови економіки.

Постановка проблеми. Ефективність державної політики щодо вирішення проблем, які спричинюють руйнування трудового потенціалу, залишається недостатньою. Певні здобутки законодавчого та нормативно-правового забезпечення розвитку трудового потенціалу не дають очікуваних результатів через низький рівень якості державного та регіонального управління, неадекватність законодавчих і правових норм можливостям їх реалізації. Нагальною в Україні є необхідність формування та реалізації таких стратегічних пріоритетів державної політики, які б системно вирішували проблеми розвитку трудового потенціалу в цілому та в економічній, виробничій, соціальній, демографічній, екологічній, політичній сферах.

Аналіз попередніх досліджень. Проблемам збереження і розвитку трудового потенціалу присвячені праці Долішнього М.І., Злупко С.М., Пирожкова С.І., Новікової О.Ф., Чіжової Л.С., Онікієнка В.В., Лукінова І.І., Врублевського В.Н. та інших відомих вчених і фахівців, що стосуються аналізу сутності, основних характеристик трудового потенціалу, чинників впливу на його стан, вимірювання його кількісно-якісного рівня. Недостатньо розробленим сьогодні є теоретичне підґрунтя державної політики розвитку трудового потенціалу, яке має базуватись на перспективних потребах України, вирішувати найгостріші соціально-економічні проблеми, сприяти досягненню стратегічних державних орієнтирів.

Мета статті. Метою даної роботи є узагальнення концептуальних і пріоритетних напрямів розвитку трудового потенціалу в сучасній Україні.

Виклад основного матеріалу. Активізація наукових досліджень з проблем розвитку трудового потенціалу пов'язана з прийняттям в Україні 3 серпня 1999 р. Указу Президен-



та України “Про основні напрями розвитку трудового потенціалу України на період до 2010 року”, який утвердив як пріоритетне завдання створення умов “для формування та реалізації довгострокової державної політики щодо розвитку трудового потенціалу” [1].

У 1998 р. за дорученням Кабінету Міністрів України Міністерство економіки і Міністерство праці та соціальної політики за участю інститутів Національної академії наук України підготували проект Концепції розвитку трудового потенціалу України, який на початку 1999 р було подано до Верховної Ради України як Закон України “Про Концепцію розвитку трудового потенціалу”. На жаль, цей законопроект не знайшов практичного втілення, але його положення були враховані при підготовці значного кола законопроектів соціально-трудової спрямованості. Законопроект став підґрунтям схвалених Указом Президента України Основних напрямів розвитку трудового потенціалу України на період до 2010 року. Вперше в Україні було сформовано концептуальне забезпечення розвитку трудового потенціалу на законодавчому рівні. В Указі Президента України, Генеральних угодах наголошувалось, що подальшим кроком має стати розробка і реалізація Державної програми розвитку трудового потенціалу в Україні на 2000–2010 роки. Проект Програми був опрацьований Міністерством економіки України за участю Міністерства праці та соціальної політики, але не набув статусу нормативно-правового документа, що унеможливило ефективну реалізацію Указу Президента України “Про основні напрями розвитку трудового потенціалу України на період до 2010 року”.

Незважаючи на те, що послідовне прийняття законодавчих документів з регулювання соціально-трудових відносин враховує зміст Основних напрямів розвитку трудового потенціалу в Україні, досі не сформовано дієвої державної стратегії розвитку трудового потенціалу. Наразі доцільно поновити на новій основі процес розробки та прийняття Концепції розвитку трудового потенціалу, яка має визначати основні напрями державної політики зі створення умов для відтворення, збереження, розвитку, ефективного формування і реалізації трудового потенціалу в Україні.

Колектив відділу економічних проблем охорони праці і соціальної політики Інституту економіки промисловості НАН України розробив сучасний багатоваріантний інструментарій державної політики розвитку трудового потенціалу, зорієнтований на якісно нові сучасні цілі розвитку суспільства. Для розробки та обґрунтування оптимального варіанта концептуальних основ розвитку трудового потенціалу України використано досвід провідних вітчизняних науковців та фахівців у сфері праці та соціально-економічного управління через проведення експертного опитування. Експертизу здійснювали майже всі відомі наукові школи нашої держави наприкінці 2004 р. – початку 2005 р. Компетентні й чіткі відповіді 113 експертів дали можливість сформулювати модель концепції розвитку трудового потенціалу в Україні (рис. 1), яка може претендувати на органічну вбудованість у правові рамки державної політики та має підстави для позитивного сприйняття масовою свідомістю.

Структуру Концепції пропонується побудувати за класичною схемою, відповідно до якої вона міститиме загальні положення, принципи, пріоритети, основні напрями та заходи, а також механізм і етапи реалізації. Формування концептуальних основ розвитку трудового потенціалу потребує визначення системоутворюючих елементів: мети, принципів, критеріїв, національних інтересів, стратегічних пріоритетів.

Передусім, розвиток трудового потенціалу потребує уточнення мети. В Указі Президента України “Про основні напрями розвитку трудового потенціалу на період до 2010 року” метою державної політики розвитку трудового потенціалу проголошується “створення правових, економічних, соціальних і організаційних засад щодо його збереження, відтворення та розвитку” [1]. Однак така мета не є комплексною, ґрунтовною, оскільки

Проблеми ринку праці

не враховує теоретичну сутність стадій відтворення трудового потенціалу, високих сучасних потреб його розвитку. Відсутність принципових положень щодо державної політики та показників, за якими можна оцінити дієвість цього законодавчого акту, знижує його ефективність.

Мета має орієнтуватися на створення ідеальної бажаної моделі перспективного стану трудового потенціалу. В умовах сьогодення, за експертними оцінками, як **головну мету розвитку трудового потенціалу** визначено збереження та примноження людської складової національного багатства України.

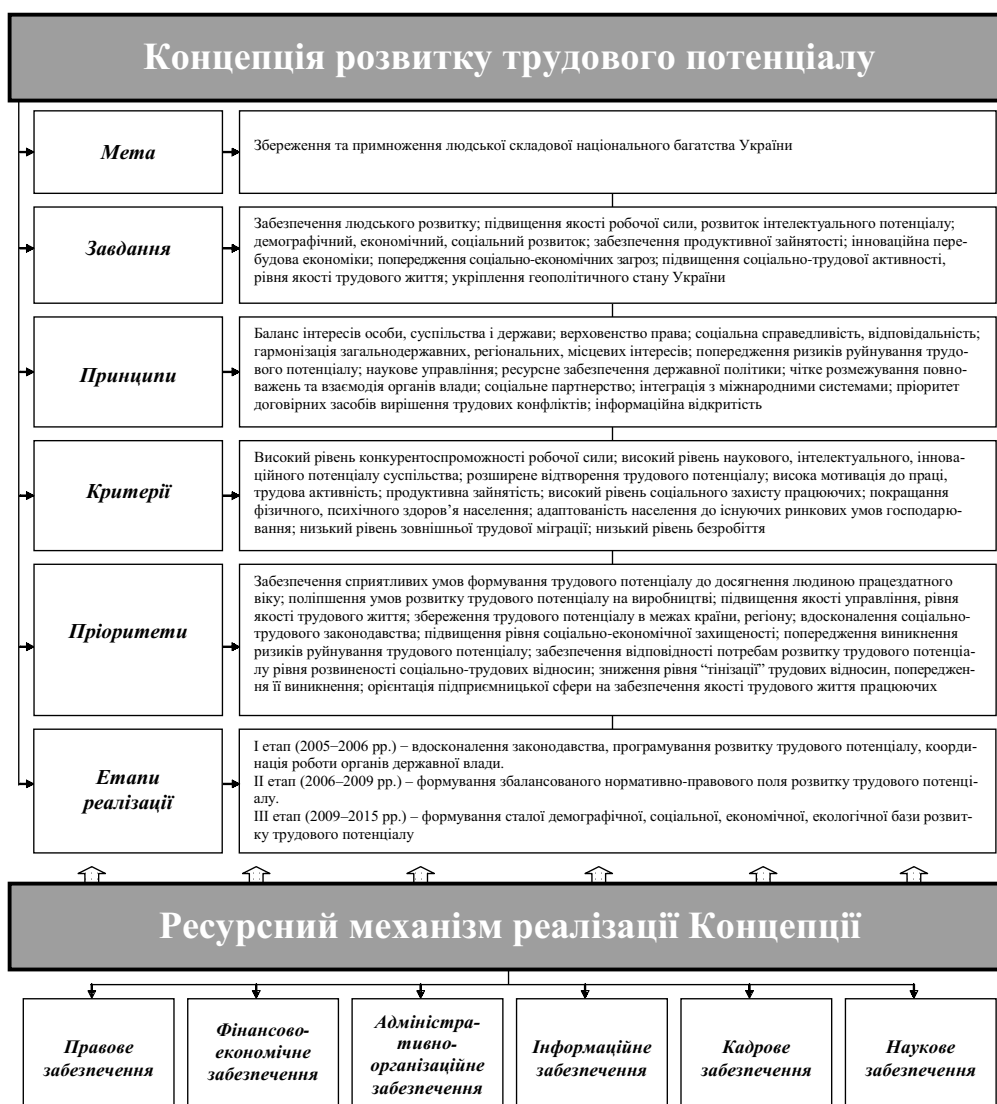
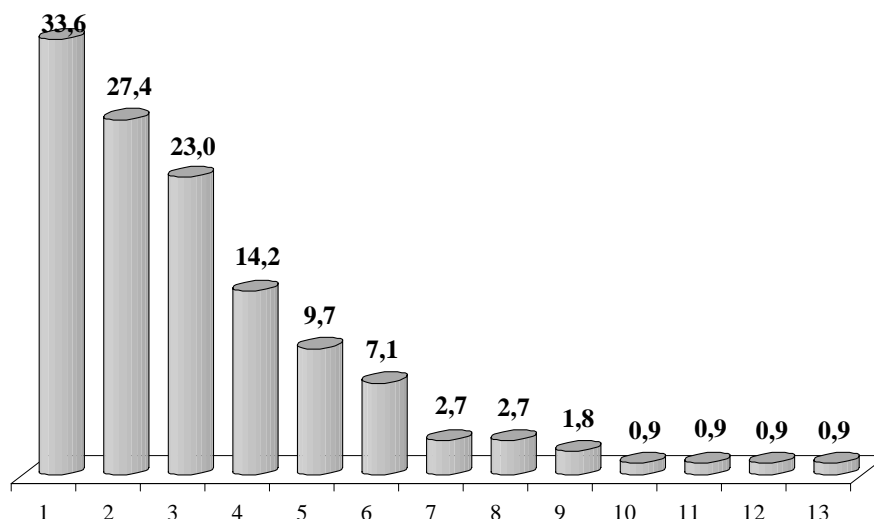


Рис. 1. Модель Концепції розвитку трудового потенціалу

Відповіді експертів щодо мети розвитку трудового потенціалу представлено на рис. 2. Саме людський розвиток є тою високою ціллю, якої необхідно намагатися досягти. Вагому оцінку отримали й інші запропоновані варіанти, що підпорядковуються головній меті, її розкривають, виступають у вигляді її підцілей.



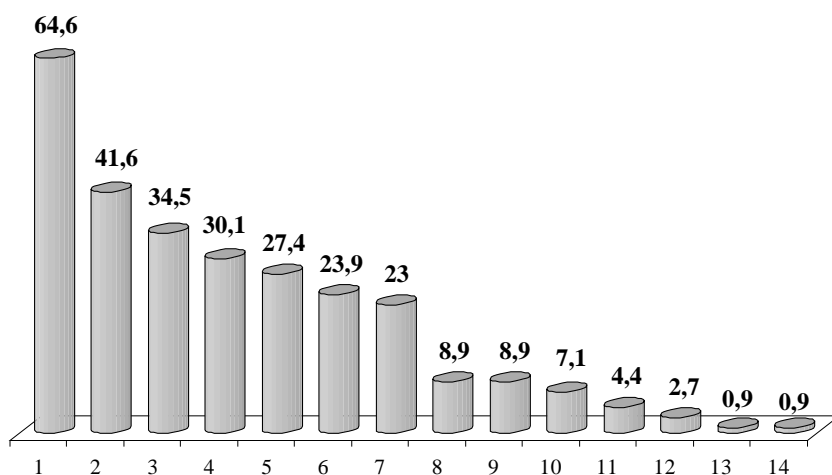
1. Збереження та примноження людської складової національного багатства України
 2. Забезпечення всебічного людського розвитку, формування людського капіталу
 3. Забезпечення високої якості, конкурентоспроможності робочої сили, розвиток інтелектуального потенціалу суспільства
 4. Забезпечення демографічного, економічного, соціального розвитку країни
 5. Продуктивна зайнятість
 6. Досягнення інноваційної перебудови економіки, науково-технічного прогресу
 7. Ліквідація та попередження соціально-економічних загроз у трудовій сфері
 8. Соціально-трудова активність особистості
 9. Підвищення якості трудового життя
 10. Укріплення геополітичного стану України
- Вільні відповіді*
11. Все вище сказане
 12. Виживання підприємства
 13. Соціально-політична стабільність

Рис. 2. Визначення головної мети розвитку трудового потенціалу за експертними оцінками, %

Реалізація мети і задач політики розвитку трудового потенціалу можлива за умови відповідності державного управління певним принципам. Принципи державної політики розвитку трудового потенціалу – це сукупність правил, на яких ґрунтується система управління розвитком трудового потенціалу, які є стрижнем державної політики, незаперечними при її здійсненні. Експертами проаналізовано принципи державної політики розвитку трудового потенціалу, які подано у вигляді ієрархії на рис. 3.

Проблеми ринку праці

Більшість експертів визначили найвагомішим принципом державного управління *додержання балансу інтересів особи, суспільства і держави*, що означає спільну орієнтацію на цілі людського розвитку, потреби населення, виробництва, ринків праці, сталого економічного, соціального, демографічного розвитку на інноваційній основі. Принцип *верховенства права* є значущим на думку більше 40% експертів і передбачає реалізацію політики розвитку трудового потенціалу відповідно до Конституції та законів України, актів Президента України та Кабінету Міністрів України, дотримання конституційних прав і свобод людини в усіх сферах життєдіяльності суспільства.



1. Додержання балансу інтересів особи, суспільства і держави
2. Верховенство права
3. Соціальна справедливість, відповідальність держави, підприємців, громадян
4. Гармонізація загальнодержавних, регіональних, місцевих інтересів розвитку трудового потенціалу
5. Попередження ризиків руйнування трудового потенціалу
6. Наукове управління розвитком трудового потенціалу
7. Ресурсне забезпечення державної політики розвитку трудового потенціалу
8. Чітке розмежування повноважень та взаємодія органів державної влади щодо управління розвитком трудового потенціалу
9. Соціальне партнерство
10. Інтеграція з міжнародними системами соціально-трудоного розвитку
11. Пріоритет договірних (мирних) засобів вирішення трудових конфліктів
12. Інформаційна відкритість

Вільні відповіді

13. Пріоритетний розвиток суспільства у напрямі задоволення інтересів особи
14. Підтримка таланту, ініціативності

Рис. 3. Визначення основних принципів державної політики розвитку трудового потенціалу за експертними оцінками, %

Згідно з цим принципом основою розвитку трудового потенціалу мають стати визнані в Конституції України права і свободи громадян, особлива увага приділяється за-

безпеченню вільного користування даними людиною від природи і держави правами і свободами, дотриманню її гідності, пріоритетності життя і здоров'я над іншими цілями. Розвиток трудового потенціалу має засновуватись на принципі *соціальної справедливості, відповідальності держави, підприємців, громадян* (вважають 35% експертів), який реалізується шляхом дотримання рівного доступу громадян до усіх видів ресурсів, економічного перерозподілу доходів у суспільстві та піклування про непрацездатних його членів. Принцип соціальної справедливості є найвагомішим у соціально-економічній політиці держави, її особливим ідеалом. Соціальна відповідальність у сфері розвитку трудового потенціалу передбачає чітке визначення та розподіл відповідальності між всіма рівнями державної влади і соціальними партнерами, суспільством та кожним громадянином за дотримання конституційних прав і свобод, рівень і якість життя населення, кількісно-якісний стан трудового потенціалу, соціально-економічний, екологічний, демографічний розвиток суспільства.

Принцип *гармонізації загальнодержавних, регіональних, місцевих інтересів розвитку трудового потенціалу* передбачає органічну вбудованість регіональної політики розвитку трудового потенціалу як підсистеми в систему державного соціально-економічного управління і потребує розробки пакета законодавчих документів, забезпечення скоординованості дій державних і регіональних органів влади.

Серед п'ятірки принципів високого рангу чинне місце належить принципу *попередження ризиків руйнування трудового потенціалу*, що обумовлює попередження виникнення і поглиблення загроз, які перешкоджають розвитку трудового потенціалу, шляхом забезпечення скоординованості системи національної безпеки, демографічної, економічної і соціальної політики, розвитку систем соціального страхування, активізації соціального самозахисту людини.

Наукове управління розвитком трудового потенціалу є необхідним на думку 24% фахівців, оскільки передбачає наукове обґрунтування управлінських рішень у соціально-трудої сфері, наукову вираженість державної соціально-економічної політики, формування державної програми проведення комплексних фундаментальних досліджень, застосування наукових досягнень, концепцій, результатів соціологічних досліджень, вітчизняного і зарубіжного досвіду вирішення соціально-трудої проблем при формуванні і реалізації державної політики розвитку трудового потенціалу.

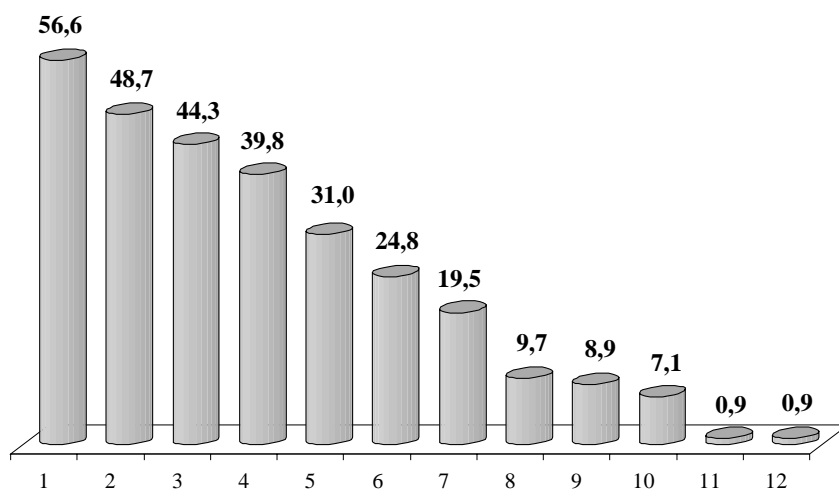
Принцип *ресурсного забезпечення державної політики розвитку трудового потенціалу* отримав високу оцінку (майже 22% експертів). Згідно з цим принципом розвиток трудового потенціалу здійснюється на основі ринкових важелів ресурсного і організаційного забезпечення, фінансування державних і регіональних програм. Обсяг і напрям використання ресурсної бази розвитку трудового потенціалу обумовлюється гостротою соціально-економічних, трудових проблем, потребами розвитку трудового потенціалу і можливостями їх задоволення державою. В Україні необхідним є *чітке розмежування повноважень та взаємодія органів державної влади щодо управління розвитком трудового потенціалу* (за оцінками 9% експертів), що визнається як гостра проблема, що знижує ефективність державного управління.

Принциповою основою розвитку трудового потенціалу є *соціальне партнерство* (за оцінками 9% експертів), тобто система відносин у сфері праці, що базується на узгодженні і захисті інтересів працівників, роботодавців, органів державної влади і місцевого самоврядування на основі договорів, угод, досягнення консенсусу з актуальних проблем економічного і соціально-політичного життя суспільства.

Проблеми ринку праці

На доцільність врахування при управлінні розвитком трудового потенціалу принципу інтеграції з міжнародними системами соціально-трудоного розвитку вказує близько 7% фахівців. Принцип інтеграції передбачає забезпечення умов для вступу України до міжнародних, європейських спільнот, тобто орієнтацію на європейські стандарти якості життя, розвитку трудового потенціалу, їх чітке віддзеркалення у законодавчій базі держави.

Для оцінки ефективності державної політики розвитку трудового потенціалу доцільно використовувати певні **критерії**. Актуальність вироблення чітких критеріїв, за якими можна провести моніторингові дослідження, обумовлюється прагненням нової державної влади України контролювати діяльність держслужбовців, визначати проблемні ділянки управлінської системи, оцінювати вклад кожної території у загальний розвиток українського суспільства. Оцінювати розвиток трудового потенціалу пропонується за допомогою десяти критеріїв, два критерії додатково запропоновано експертами. Рис. 4 демонструє ієрархічну структуру критеріального набору за відповідями експертів.



1. Високий рівень конкурентоспроможності робочої сили
2. Високий рівень наукового, інтелектуального, інноваційного потенціалу суспільства
3. Розширене відтворення трудового потенціалу
4. Висока мотивація до праці, трудова активність
5. Продуктивна зайнятість
6. Високий рівень соціального захисту працюючих
7. Покращання фізичного, психічного здоров'я населення
8. Адаптованість населення до існуючих ринкових умов господарювання
9. Низький рівень зовнішньої трудової міграції
10. Низький рівень безробіття

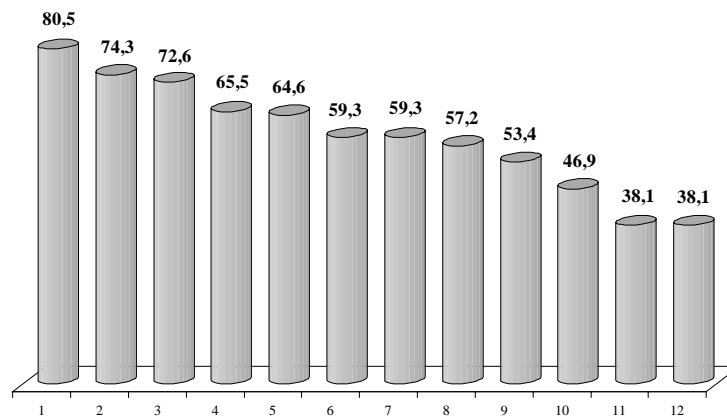
Вільні відповіді

11. Зростання відсотку конкурентоспроможних підприємств
12. Гідний рівень оплати праці

Рис. 4. Експертні оцінки вагомості критеріїв, які визначають розвиток трудового потенціалу, %

Для спрощеної оцінки ефективності державної політики розвитку трудового потенціалу достатньо перших трьох критеріїв, які експерти визначили найвагомішими: високий рівень конкурентоспроможності робочої сили (57%), наукового, інтелектуального, інноваційного потенціалу суспільства (49%), розширене відтворення трудового потенціалу (44%). Високий рівень конкурентоспроможності робочої сили полягає у значній професійній підготовці, компетентності, розширеному кругозорі, відповідності напряму кваліфікації структурним вимогам економіки, можливості ефективно працювати в технічно оснащеному виробництві.

Розвиток наукового, інтелектуального, інноваційного потенціалу суспільства оцінюється показниками приросту наукового потенціалу, вираженому у збільшенні науково-дослідницьких робіт, підвищенні рівня освіченості населення, інноваційної активності, результативності праці тощо. Розширене відтворення трудового потенціалу є суто демографічною характеристикою, вираженою природним, механічним приростом населення.



1. Несприятливі соціально-економічні умови формування якісного трудового потенціалу до досягнення людиною працездатного віку
2. Низький рівень якості трудового життя, його невідповідність наявним та перспективним потребам розвитку трудового потенціалу
3. Низький рівень соціально-економічної захищеності працюючих
4. Недосконалість законодавства в соціально-трудої сфері, невбудованість та нескоординованість його положень з господарським, міграційним, податковим, фінансово-бюджетним, цивільним законодавством тощо
5. Недосконалість державного управління збереженням та розвитком трудового потенціалу
6. Незорієнтованість підприємницької сфери на розвиток трудового потенціалу
7. Втрати зацікавленості в розвитку трудового потенціалу в умовах занепаду виробництва
8. Наявність та поширення "тіньових" відносин у трудовій сфері
9. Недостатня розвиненість соціально-трудої відносин
10. Значний вплив економічно активного населення за межі країни
11. Наявність значної кількості загроз (ризиків), які зумовлюють погіршення фізичного і психічного стану працюючих
12. Невідповідність регіональної політики потребам розвитку трудового потенціалу

Рис. 5. Експертні оцінки вагомості проблем, які утруднюють розвиток трудового потенціалу, %

Проблеми ринку праці

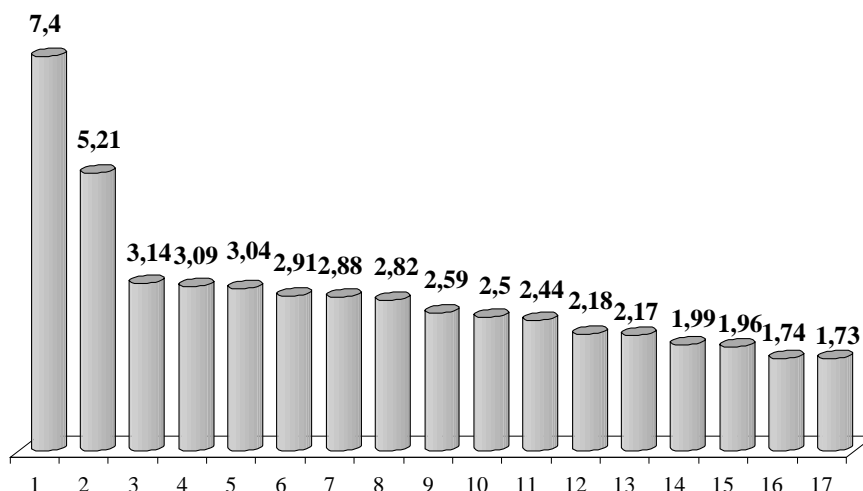
Значне коло соціально-економічних проблем сучасної України утруднює процес розвитку трудового потенціалу. Розробка якісного концептуального забезпечення розвитку трудового потенціалу потребує оцінки негативного впливу демографічних, економічних, соціальних, екологічних чинників на стан трудового потенціалу, діагностики соціально-економічних загроз нормальній життєдіяльності населення країни та його економічно активної частини. На підставі експертних оцінок узагальнено за вагомістю основні причини, що гальмують розвиток трудового потенціалу в Україні, які представлено на рис. 5.

Основними перешкодами на шляху до сталого розвитку трудового потенціалу є недовіра законодавчого механізму соціально-трудової спрямованості, низька ефективність економічного реформування, що спричинили розшарування населення за рівнем матеріального забезпечення, поширення бідності, загострення кризи зайнятості, руйнування людського потенціалу, погіршення стану здоров'я і життєздатності населення. Визначені **стратегічні пріоритети** розвитку трудового потенціалу орієнтовані на вирішення окреслених проблем його функціонування, дозволяють досягти визначеної головної мети розвитку трудового потенціалу.

Стратегічні пріоритети розвитку трудового потенціалу в Україні визначаються експертами за вагомістю:

- забезпечення сприятливих умов формування трудового потенціалу до досягнення людиною працездатного віку (93,8% експертів відповіли: “дуже важливо” і “важливо” при визначенні ступеня важливості реалізації стратегічного пріоритету для забезпечення розвитку трудового потенціалу);
- поліпшення умов формування та розвитку трудового потенціалу на виробництві (92%);
- підвищення якості управління в трудовій сфері, посилення відповідальності держави за стан і тенденції розвитку трудового потенціалу (91,2%);
- досягнення прийняттого рівня якості трудового життя, формування умов задоволення наявних та перспективних потреб розвитку трудового потенціалу (87,6%);
- збереження трудового потенціалу в межах країни, створення умов зацікавленості жити і працювати в Україні (85%);
- удосконалення соціально-трудового законодавства, його узгодженість з господарським, податковим, фінансово-бюджетним, міграційним, цивільним тощо (85%);
- підвищення рівня соціально-економічної захищеності працюючого населення (84,1%);
- ліквідація та попередження виникнення ризиків руйнування трудового потенціалу (77,9%);
- забезпечення відповідності потребам розвитку трудового потенціалу рівня розвиненості соціально-трудових відносин (77,9%);
- зниження рівня “тінізації” трудових відносин, попередження її виникнення (78,8%);
- формування умов забезпечення розвитку трудового потенціалу на регіональному рівні (77%);

- орієнтація підприємницької сфери на становлення корпоративної культури, соціального партнерства та забезпечення якості трудового життя працюючих (75,2%).



1. Підвищення вартості робочої сили
2. Підвищення рівня та якості життя населення, його соціальної захищеності
3. Забезпечення відповідності законодавчо прийнятих трудових прав та гарантій можливостям їх реалізації
4. Забезпечення належного рівня та якості життя, соціального захисту населення, що відповідають міжнародним стандартам та нормам
5. Забезпечення реалізації законодавчо визначених прав людини в праці, посилення державного контролю за дотриманням трудового законодавства
6. Забезпечення ефективного здійснення кардинальної модернізації виробництва та розвиток його наукомістких галузей
7. Забезпечення додержання норм трудового законодавства та виконання обов'язків, визначених документами договірної регулювання соціально-трудових відносин (угоди та колективні договори)
8. Підвищення добробуту суспільства за рахунок зростання оплати праці, соціальних виплат, загальних доходів населення
9. Розробка та впровадження ефективних засобів правового і організаційного забезпечення реалізації правових норм законодавства у трудовій сфері, протидії неправовій поведінці суб'єктів соціально-трудових відносин
10. Створення сприятливих соціально-економічних умов та правових засад для детінізації національної економіки, обмеження економічної злочинності, криміналізації соціально-трудових відносин
11. Запровадження критеріїв якості середньої освіти, формування та розвиток трудової та інноваційної активності дітей та підлітків
12. Розробка Національної стратегії розвитку трудового потенціалу та забезпечення її впровадження
13. Забезпечення реалізації положень Закону України "Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії"
14. Створення рівних стартових можливостей отримання освіти для різних верств населення
15. Формування, укріплення та відтворення в колі соціальних цінностей населення пріоритетності праці, особливо у молоді
16. Перехід від "матеріальної економіки" до економіки людського капіталу
17. Забезпечення ефективної взаємодії регіональних органів управління з підприємствами, іншими суб'єктами господарювання з питань розвитку трудової сфери, забезпечення зацікавленості підприємств у підвищенні якості трудового потенціалу

Рис. 6. Пріоритетні напрями забезпечення розвитку трудового потенціалу, представлені за нормованими значеннями вагових коефіцієнтів, %

Проблеми ринку праці

Результати експертного опитування дали змогу визначити значущість окремих напрямів для забезпечення в Україні прискореного розвитку трудового потенціалу через зваження їх вагомості в загальній сукупності. Рис. 6 ілюструє пріоритетні напрями забезпечення розвитку трудового потенціалу, представлені за нормованими значеннями вагових коефіцієнтів (17 напрямів складають 50% усієї суми вагових коефіцієнтів, запропонованих для оцінки вагомості експертам напрямів).

Реалізація концептуальних основ розвитку трудового потенціалу потребує розробки та прийняття Трудового, Соціального кодексів, Концепції людського розвитку, Стратегії розвитку трудового потенціалу України та забезпечення їх реалізації при розробці програм соціально-економічного розвитку країни та її регіонів. *Економічне забезпечення* розвитку трудового потенціалу визначається рівнем економічних можливостей держави, стабільністю функціонування всіх секторів економіки. *Фінансове забезпечення* здійснюється через нарощування та раціональне використання фінансових ресурсів, що спрямовуються на реалізацію стратегічних пріоритетів розвитку трудового потенціалу в Україні.

Адміністративно-організаційне забезпечення розвитку трудового потенціалу передбачає проведення виваженої державної політики відповідно до прийнятих законів, доктрин, стратегій, концепцій і програм у політичній, правовій, соціальній, трудовій, економічній, екологічній та інших сферах життєдіяльності суспільства. У рамках *інформаційного забезпечення* необхідним є вдосконалення соціально-економічної статистики і звітності відповідно до вимог ефективного управління розвитком трудового потенціалу, забезпечення доступності, гласності і відкритості статистичної інформації, приведення соціальної статистичної звітності у відповідність до міжнародних стандартів, становлення та розвиток соціального моніторингу з відстеження кількісно-якісного стану трудового потенціалу, забезпечення інформованості підприємців про потреби та методи розвитку трудового потенціалу. *Кадрове забезпечення* реалізується через формування висококваліфікованого кадрового складу органів державної, місцевої влади, підвищення кваліфікації держслужбовців щодо новітніх методів, засобів, інструментів управління розвитком трудового потенціалу. Розвиток трудового потенціалу на науково обґрунтованій основі передбачає *наукове забезпечення* цього процесу, тобто обґрунтування управлінських рішень в соціально-трудої сфері, наукову виваженість державної соціально-економічної політики, розширення фінансування і надання державної підтримки науковим установам для фундаментальних і практичних досліджень проблем розвитку трудового потенціалу, стимулювання підвищення кількості і якості наукових розробок.

Висновки

На завершення підкреслимо, що розроблене концептуальне обґрунтування розвитку трудового потенціалу в нинішній Україні має відчутні переваги порівняно з чинним законодавчим забезпеченням цього процесу, попередніми науковими напрацюваннями.

По-перше, у розроблених концептуальних основах втілено принцип наступності, тобто враховано накопичений досвід вирішення певних проблем, знайшли своє місце актуальні питання, використано результати попередніх наукових досліджень, забезпечено координацію їх змісту з чинним соціально-трудоїм законодавством.

По-друге, концептуальні основи розвитку трудового потенціалу орієнтовані на демократизацію управління в соціально-трудої сфері. Вони мають обґрунтоване, глибоке змістовне наповнення, оскільки їх положення базуються на узагальненні експертних

оцінок, які демонструють позицію провідних учених та управлінців щодо сутності, особливостей та пріоритетності напрямів розвитку трудового потенціалу.

По-третє, даний варіант Концепції розвитку трудового потенціалу має нове економічне підґрунтя: якщо в 1999 р. головним завданням держави було подолання системної соціально-економічної кризи, то в 2005 р. реальністю є економічне зростання, а орієнтирами суспільного пошуку – нові стратегічні орієнтири – економічне зростання на інноваційній основі, інтегрування у Європейський Союз та світове економічне середовище, соціальна орієнтація ринкової економіки, забезпечення людського розвитку, гідного рівня і якості життя громадян. Для реалізації визначених стратегічних пріоритетів розвитку необхідний високорозвинений трудовий потенціал, кількісно-якісні характеристики якого відповідають сучасним вимогам ринкової економіки та соціальним орієнтирам суспільства. Розвиток трудового потенціалу є запорукою формування середнього класу, виходу України на шлях демократичного розвитку, укріплення позицій держави як активного члена міжнародної спільноти.

По-четверте, пріоритетним завданням сьогодення є стимулювання інноваційного шляху розвитку української економіки. Розвиток трудового потенціалу є не тільки необхідною складовою людського розвитку і функціонування суспільства, а також важливим чинником інноваційної перебудови економіки та науково-технологічного прогресу, що враховано в Концепції.

По-п'яте, концептуальне забезпечення розвитку трудового потенціалу розроблено з урахуванням стратегічних завдань розвитку соціально-трудової сфери держави. Удосконалено сутність і шляхи підвищення рівня якості трудового життя, розвинуто механізм упровадження принципів гідної праці в Україні, запропоновано шляхи посилення державної політики розвитку трудового потенціалу.

Урахування визначених положень при опрацюванні проекту Концепції розвитку трудового потенціалу сприятиме формуванню сучасного якісного підґрунтя людського розвитку, розкриє нові можливості суспільства щодо задоволення соціальних, економічних потреб.

Напрями подальших досліджень. Логічним продовженням роботи має стати розробка Програми заходів щодо реалізації стратегічних пріоритетів розвитку трудового потенціалу України, яка має конкретизувати державну політику у цій сфері та скоординувати функції державних органів влади щодо впровадження заходів.

Джерела

1. *Про основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 р.:* Схвалено Указом Президента України від 3 серпня 1999 р. N 958/99 // Офіційний Вісник України. – 1999. – №31. – Ст. 1608.