**Бажан Ірина Іванівна. Організаційно-економічний механізм державного регулювання ефективного використання трудового потенціалу України: дис... канд. екон. наук: 08.02.03 / Науково-дослідний економічний ін-т Міністерства економіки та з питань європейської інтеграції України. - К., 2004**

|  |  |
| --- | --- |
|

|  |
| --- |
| **Бажан І.І. Організаційно-економічний механізм державного регулювання ефективного використання трудового потенціалу України. - Рукопис.**Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.02.03.- організація управління, планування і регулювання економікою. – Науково-дослідний економічний інститут Міністерства економіки та з питань європейської інтеграції України, Київ, 2004.Дисертація присвячена теоретико-методологічним, методичним і практичним питанням державного регулювання ефективного використання трудового потенціалу в умовах ринкових відносин України.Організаційно-економічний механізм державного регулювання відтворення трудового потенціалу в умовах сучасного світового розвитку та інтеграції України в міжнародне співтовариство повинен бути спрямований на забезпечення його використання на розширеній основі згідно потреб конкурентоспроможності на світових ринках продукції, технології та праці. Запропоновано здійснити ряд важливих адміністративно-організаційних заходів: проведення моніторингу ринку праці, прогнозування тенденцій на ринку праці; розробка та забезпечення цільових комплексних програм інформаційного забезпечення зайнятості населення; вдосконалення Державної програми зайнятості населення; поширення діяльності інтернетбірж робочих місць.Розроблені наукові та практичні рекомендації щодо структури організаційно-економічного механізму відтворення трудового потенціалу на фазі формування, розподілу та використання. |

 |
|

|  |
| --- |
| Дисертаційна робота спрямована на вирішення важливої задачі удосконалення організаційно-економічного механізму державного регулювання відтворення трудового потенціалу за умов формування ринкових відносин В ринкових умовах державна політика регулювання трудових відносин спрямована на забезпечення пропозиції на ринку праці, створення додаткових робочих місць, обмеження безробіття, сприяння продуктивній зайнятості та самозайнятості і соціального захисту працюючих.Одержані результати дають змогу зробити наступні висновки.1. Зміна суспільних умов в країні у напряму формування та розвитку ринкових відносин та створення багатоукладної економіки обумовило потребу у визначенні принципово нових концептуальних основ щодо державного регулювання відтворенням трудового потенціалу як загальнодержавної системи, де відтворення робочої сили є вагомою складовою. У сфері робочої сили необхідно виділити три елементи:

1) відтворення індивідуальної робочої сили, тобто відновлення, збереження і розвиток здібностей до праці функціонуючої робочої сили;2) відтворення нової робочої сили, за рахунок якої проходить компенсація природної втрати і забезпечується приріст сукупної робочої сили;3) відтворення кваліфікаційної робочої сили шляхом придбання і розвитку працівниками знань і умінь.1. В ринкових умовах трудовий потенціал розглядається через споживання робочої сили як ресурсу праці, що характеризується як сукупність найманих працівників, трудова діяльність яких забезпечує досягнення цілей організації. Соціально-трудовий потенціал – це в першу чергу якість самих людей, сукупність відносин, які забезпечують цю якість, а також якість методів, способів і механізмів, які відкривають простір для ефективного його функціонування.
2. У сучасній методології та методиці економічних спостережень динаміка формування трудового потенціалу та адекватність його використання як трудового капіталу не здійснюється, що ставить питання про необхідність запровадження нових підходів. Формування людського капіталу потребує додаткових інвестицій з метою забезпечення конкурентоспроможності в майбутньому, що дає підстави відносити інвестування в людський капітал як складову інноваційної моделі розвитку економіки. З метою моніторингового відстеження інноваційної активності в суб’єктах господарювання всіх форм власності необхідно запровадити новий показник (критерій) рівня інноваційної активності (частки інноваційних витрат у загальних витратах на виробництво).
3. В нових умовах господарювання пред’являються нові вимоги до якості робочої сили на виробництві. Професійне навчання різних категорій населення є одним із важливих заходів активної політики зайнятості, що виступає засобом досягнення стабільного економічного зростання, забезпечує збереження і розвиток трудового потенціалу суспільства.
4. Доцільним є запровадження маркетингового механізму освітніх послуг, метою якого є володіння ситуацією на ринку праці і своєчасне врахування змін при підготовці спеціалістів у навчальних закладах. Головними завданнями маркетингової діяльності є дослідження ринку освітніх послуг для встановлення поточної та перспективної потреби в спеціалістах, вивчення впливу розвитку виробництва на підготовку студентів та пошук свого сегмента на ринку праці, характеристики яких відповідають профілю підготовки фахівців у даному вузі. Результатом маркетингової діяльності має стати розробка Програми розвитку освітніх послуг на перспективу.
5. Інтеграція України у світову економічну систему потребує, по-перше, встановлення загального її рейтингу в світовій економічній системі; по-друге, проведення комплексного аналізу взаємозв’язку всіх факторів, що визначають її рівень; по-третє, розробку механізмів державного впливу на підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу, щоб забезпечити його відтворення згідно потреб на світових ринках продукції, технології та праці.
6. Організаційно-економічний механізм відтворення трудового потенціалу необхідно розглядати не тільки як економічний ресурс, а як головного носія сукупності соціально-економічних відносин, що базується на традиційних складових з включенням важелів з урахуванням вимог нових змін та тенденцій розвитку України. Структура організаційно-економічного механізму відтворення трудового потенціалу необхідно розглядати як агреговану модель - систему 3-х підсистем: фазу формування, фазу розподілу та фазу використання трудового потенціалу.
7. Законодавча база відтворення трудового потенціалу недостатньо орієнтована на нові стандарти управління людським потенціалом. Тому її необхідно доповнювати та приводити у відповідність з діючими соціальними важелями розвинутих країн. Взаємозв’язок усіх механізмів повинен діяти як єдина комплексна загальнодержавна система реалізації соціально-економічної політики України.
 |

 |