**Шаульська Лариса Володимирівна. Трудовий потенціал: багаторівнева стратегія збереження та розвитку : Дис... д-ра екон. наук: 08.09.01 / НАН України; Інститут економіки промисловості. — Донецьк, 2006. — 460, [9]арк. : табл. — Бібліогр.: арк. 402-417.**

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | ***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-трудових відносин. | |
| |  | | --- | | 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-трудові 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: методику кількісно-якісної оцінки трудового потенціалу України з використанням статистичних і соціологічних даних; методику 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 інвалідізації) та якісних показників трудового потенціалу – рівня освіченості і стану здоров’я; методику 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, освіту, 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. | |