

## Активізація соціально-трудового потенціалу в післякризовий період

*Досліджуються проблеми активізації соціального потенціалу в умовах виходу з економічної кризи. Обґрунтовується ідея, що плюралізм форм власності відкриває простір для розвитку множинності організаційно-правових форм господарювання, що створює об'єктивне підґрунтя для прояву різноманітних форм економічної активності населення. У зв'язку з цим поглиблено теоретичний аналіз сутності процесу активізації соціального потенціалу та здійснено його сегментацію на трудову, соціальну, інноваційну та підприємницьку активність. Запропоновано підходи щодо їх розвитку та регулювання економічної активності населення.*

*Ключові слова:* соціально-трудова потенціал, активізація, розвиток, регулювання.

Магістральним напрямом подолання кризового стану економіки України, переходу її на рейки сталого розвитку є підвищення соціальної активності працездатного населення. Йдеться про трудову активність громадян і кожного працівника зокрема, формування ринкового світогляду і стандартів поведінки господарюючих суб'єктів, адекватних новим умовам економічного поступу, становлення ринкової системи стимулювання продуктивної праці, що базується на сучасних теоріях мотивації.

Дослідження трудоресурсної проблематики в нових умовах економічного розвитку має під собою достатню методологічну базу. Завдяки працям В. Гейця, Е. Лібанової, М. Долішнього, С. Злупка, В. Мікловди, М. Пітюлича, У. Садової, Л. Семів та багатьох інших вчених відбулося наукове переосмислення понять, пов'язаних з функціонуванням людини у виробництві, переоцінкою загальнолюдських цінностей, місця і ролі людини в постіндустріальному суспільстві. Спираючись на науковий доробок вітчизняних та зарубіжних вчених, сформовано теоретико-методологічні засади функціонування організаційно-економічного механізму регулювання трудових відносин на макроекономічному та регіональному рівнях господарювання, запропоновано соціальні механізми оздоровлення ринку праці, нівелювання соціальної напруги на локальних її ринках.

Водночас більш як дев'ятнадцятирічний досвід нашої незалежності доводить об'єктивну необхідність внесення певних коректив у політику зайнятості та механізм її регулювання, зумовлених вищим ступенем зрілості ринкових відносин, обраною моделлю економічного поступу.

Саме цим пояснюється необхідність вирішення завдань якісного змісту. Стратегія післякризового розвитку повинна бути спрямована на досягнення якісних зрушень у системі трудових відносин. Це пов'язано з тим, як зазначає А. Гальчинський, що ми закладаємо фундамент майбутньої економіки, і тому надзвичайно важливо саме тепер уважно розглянути все те, що стосується його якісних характеристик та надійності, виправити допущені деформації, уникнути яких в умовах глибокої і тривалої економічної кризи було просто неможливо [3]. Зазначене повною мірою стосується реалізації трудоресурсної політики, наповнення її якісно новим змістом, активізації наявного соціального потенціалу суспільства. Це складна проблема, вирішення якої вимагає активних зусиль кожної людини і держави в забезпеченні нормальних умов праці і життя, підвищення рівня кваліфікації, конкурентоздатності, соціального захисту на випадок втрати роботи, свободи пересування по території, вибору сфери докладання праці, можливостей для самореалізації. Звідси важливість і актуальність проблеми

активізації соціально-трудового потенціалу, що повинно розглядатися в якості важливого інструменту оздоровлення економіки в післякризовий період.

Метою статті є підвищення ефективності використання соціально-трудового потенціалу, обґрунтування форм економічної активності населення, здійснення її сегментації на трудову, соціальну, підприємницьку, інноваційну та запропонувати механізми та інструменти їх розвитку.

В сучасних умовах економічного поступу активізація соціально-трудового потенціалу набуває нового змісту, адекватного постіндустріальному суспільству, змінюється інструментарій впливу на трудову поведінку, ускладнюється і збагачується мотиваційне ядро трудової діяльності, структура якого обумовлена конкретною ситуацією. Принаймні це означає, що ключовою проблемою в післякризовий період є не тільки стимулювання попиту на працю, тобто розширення сфери її докладання з метою зниження безробіття та досягнення зайнятості всього економічно активного населення. Сьогодні мова йде про гідну працю, «зайнятість працівників на таких робочих місцях, де вони можуть отримати задоволення, проявляючи повною мірою майстерність і навички, внести найбільший вклад у загальний добробут» [7]. Відправною методологічною точкою активізації соціально-трудового потенціалу є реалізація системи заходів соціально-економічного, організаційного, адміністративно-правового характеру, функціонально спрямованих на створення умов гідної праці, що розкриває можливість для реалізації людського потенціалу, підвищення конкурентоздатності праці в умовах інноваційної моделі розвитку економіки. Наведена дефініція показує, що категорія «активізація соціально-трудового потенціалу» несе на собі значне змістове навантаження, характеризується множинністю форм прояву механізмів стимулювання та важелів підтримки і регулювання. Теоретичну складність її аналізу обумовлює тісний зв'язок категорій діяльності та активності. З'ясування цих понять дещо утруднюється тим, що на практиці склався неоднозначний підхід до трактування терміну «активність». З одного боку, активність тлумачиться як більш широке, глибинне поняття, ніж поняття діяльності. В цьому контексті активність може проявлятися в різних формах життя як біологічних, так і соціальних організмів. Тобто діяльність розглядається як специфічна, важлива для людської сутності форма прояву активності, як вираження її ставлення до суспільних, громадсько-політичних, світоглядницьких процесів.

З іншого боку, в економічній літературі сутність активності інтерпретується з позиції «homo economicus» як міра трудової діяльності, ступінь її інтенсивності. У такому контексті активність має соціальну природу, бо проектується через економічну діяльність людей, їх трудових об'єднань, суспільства в цілому. Саме цей зріз проблеми є об'єктом прискіпливої уваги вчених-економістів з тим, щоб сформувані ефективні механізми стимулювання економічної активності, розкрити творчі можливості кожної людини та підвищити її особисту відповідальність за результати господарської діяльності, сприяти її саморозвитку та самореалізації. Звідси цілком природним є поділ на «високу» та «низьку» економічну активність, які мають конкретні форми прояву. Так, висока економічна активність внаслідок складності змістового навантаження та різноманітності форм може бути сегментована на такі види як соціальну, інноваційну, трудову та підприємницьку. Кожна з цих форм має якісний і кількісний вимір, який характеризує рівень економічної активності та мотивації соціальних ресурсів. Так, наприклад, соціальна активність характеризується якістю людських ресурсів, розвитком потреб та можливостями їх задоволення. Соціальна активність в нинішніх умовах економічного поступу наповнюється новим змістом. На зміну традиційним детермінантам її розвитку, таким як умови праці та її оплата, соціально-психологічний клімат в колективі,

відносини з керівництвом, колегами та підлеглими, важливу роль починають відігравати чинники якісно нового порядку – свобода прийняття рішень, творчість, самореалізація, кар’єрне зростання тощо. При цьому роль останніх постійно зростає, що перетворює їх в конструктивну силу економічних реформ. Інноваційну активність характеризують наявні творчі здібності працівника, в тому числі не тільки рівень кваліфікації і спеціальність, володіння суміжними професіями, але і здатність до освоєння нових знань, нової техніки і технології, економіко-правова обізнаність, ініціативність, високі ділові якості, неординарність у прийнятті рішень, прагнення до підтримання трудової дисципліни, а також здатність до виконання трудових функцій за міжнародними стандартами [1].

Що стосується трудової активності, то вона, крім рівня зайнятості економічно активного населення, значною мірою обумовлена ефективністю функціонування ринку праці, розвитком сфери докладання праці, її умовами, змістом та характером праці, які зазнали глибокої трансформації з поглибленням ринкових відносин. Невід’ємною складовою економічної активності є підприємницька, що відображає здатність економічно активного населення не тільки підтримати курс реформ, але й включитися в процес підприємницької діяльності, готовність брати на себе відповідальність за результати господарювання, усвідомлення необхідності вирішувати складні виробничі завдання власними силами.

Кожна з відзначених форм активізації соціально-трудового потенціалу реалізується через адекватні організаційно-правові форми господарювання, має певну мету, тобто несе відповідне цільове навантаження. Субстанцію соціальної активізації, тобто її безпосередню мету, формує розвиток потреб населення у праці, що визначає ставлення людини до трудової діяльності, професійного та кар’єрного росту. Метою розвитку інноваційної компоненти трудової активності є підвищення конкурентоздатності соціально-трудового потенціалу, адже змістом економічної активності населення є зростання продуктивності суспільної праці, що є ключовим фактором розвитку людського потенціалу, джерелом його відтворення та економічного зростання. Що стосується підприємницької активності, то її головною метою є стимулювання ділової активності населення, становлення нової системи соціальної взаємодії суб’єктів господарювання, яка сприяє виявленню та використанню внутрішніх резервів розвитку людських можливостей, їх готовності функціонувати в умовах економічного і соціального ризику.

Структуризація форм активізації соціального потенціалу, формування цілей їх розвитку має не тільки важливе наукове, але і прикладне значення для створення ефективних механізмів стимулювання трудової активності. Така постановка проблеми є не випадковою, оскільки у вітчизняній економічній літературі процеси активізації у сфері трудоворесурсовикористання пов’язуються в основному з політикою держави на ринку праці, спрямованою на скорочення рівня безробіття як такого, тобто на забезпечення можливості реалізації трудової активності всім громадянам, а відповідно на забезпечення повної зайнятості всього трудоактивного населення країни [5].

Насправді процес активізації трудового потенціалу є набагато складнішим, він виходить далеко за межі використання людських ресурсів, включаючи фази формування та їх відтворення. З огляду на це ускладнюється процес регулювання, який повинен враховувати соціальну, інноваційну, трудову та підприємницьку форми активізації. В своїй сукупності вони характеризують економічну активність населення. Завдяки такому охопленню створюються передумови для вдосконалення системи управління процесом активізації соціально-трудового потенціалу в цілому, а не окремими його елементами. Системний підхід до регулювання трудової активності особливо важливий на регіональному рівні, де доводиться враховувати

специфіку відтворювальних процесів, існуючі трудові традиції, мобільність економічно активного населення, мотивацію та цілісні орієнтації. На цьому робиться особливий наголос, оскільки в умовах поглиблення ринкових реформ для різних соціальних груп працівників, що відрізняються змістом і умовами праці, професією, кваліфікацією та соціальними характеристиками, одні і ті ж процеси і явища мають різну значимість. Так, наприклад, для одних визначальним орієнтиром для поведінки у сфері праці є рівень заробітної плати, для других – нормальні умови праці, її творча складова, для третіх – можливість кар'єрного росту та самореалізації тощо. Це є наочним свідченням того, що регіональна політика активізації трудового потенціалу має носити системний характер з чітко окресленими цілями, шляхами їх реалізації та важелями регулювання (рис. 1).

Активізація трудового потенціалу не може відбуватися спонтанно, вона вимагає активних дій з боку органів державної влади та місцевого самоврядування щодо формування механізму її розвитку та підтримки. Вкрай важливе значення це має для розвитку соціальної компоненти в процесі активізації трудового потенціалу, оскільки вона є домінуючою і спрямована на розвиток потреб у змістовній і гідній людині праці, яка формується під впливом глибоких якісних змін у структурі соціально-трудового потенціалу. Між тим численні соціологічні дослідження переконливо вказують на консервацію низькокваліфікованої праці в багатьох сферах економіки. Так, наприклад, 28,8% респондентів у процесі моніторингу, який проводився в Закарпатській області в 2009 р., відповіли, що їх професійна діяльність не вимагає застосування чогось



Рис. 1. Системна модель активізації соціально-трудового потенціалу

нового, а 39,8% протягом останніх років не підвищували своєї кваліфікації. Серйозним бар'єром на шляху активізації соціального потенціалу є неефективна політика розвитку сфери докладання праці. Так, наприклад, на ринку праці Закарпатської області 80% становлять робітничі професії, що не потребують високої кваліфікації [6].

Вкрай важливою проблемою, пов'язаною з активізацією трудового потенціалу, є формування механізму взаємодії найманих працівників і роботодавців. Це нова проблема за своєю постановкою, хоча цілком очевидно, що такий механізм поки що не склався ні організаційно, ні функціонально. Саме цим можна пояснити, що сьогодні більш як 40% працездатного населення незадоволені і не бажають працювати у приватному секторі. Одна з причин такої ситуації, зазначає академік В. Геєць, – це система найму та звільнення з роботи, що не відповідає інтересам людей [4].

Принаймні це означає, що назріла потреба у відпрацюванні комплексу регулятивних дій, пов'язаних із встановленням соціального партнерства по лінії найманий працівник – роботодавець.

У контексті розвитку трудової та підприємницької активності працездатного населення важливим завданням є зняття наявних бар'єрів, які блокують ці процеси. На цьому робиться особливий акцент, оскільки структурні зміни в економіці не супроводжуються розширенням сфери докладання праці, особливо в пріоритетних її галузях. Тому вкрай важливо усунути бар'єри, які стримують трудову активність населення, знизити вплив дестабілізуючих чинників.

До них належать: орієнтація на створення робочих місць, які не потребують високої кваліфікації; неадекватна, а точніше – занижена ціна праці, внаслідок чого заробітна плата втратила стимулюючу функцію; вона не забезпечує взаємозв'язок її розміру з кваліфікацією працівників, їх професіоналізмом, фактичними результатами праці; дискримінація при прийомі та звільненні з роботи за статевою та віковою ознаками; наявність глибоких диспропорцій між підготовкою кадрів та потребами ринку праці.

Можна назвати й інші чинники, однак достатньо і наведених вище, щоб зрозуміти їх стримуючий вплив на розвиток трудової активності.

Не менш складні проблеми нагромадилися у сфері розвитку підприємницької активності населення. Незважаючи на декларації з боку практично всіх урядів країни, малий бізнес так і не отримав належного розвитку. Натомість вибудована система контролюючих органів, численність яких у два рази перевищує кількість аналогічних у Росії, Білорусі, Узбекистані, у чотири рази – у Вірменії, Азербайджані та Киргизстані. [2].

Громіздкою та економічно необґрунтованою є система ліцензування господарської діяльності, на якій паразитують чиновники різних рівнів. Перелік існуючих бар'єрів на шляху розвитку підприємницької активності доповнює неефективна дозвільна та реєстраційна система. Усунення існуючих бар'єрів та «формування механізмів реалізації підприємницької здатності українських громадян є особливо актуальними зараз, коли в Україні відновлюється втрачена спадкоємність національної трудової етики, традицій, позитивних ціннісних орієнтацій підприємства з урахуванням кращих здобутків світової практики, дасть можливість побудувати цивілізоване поле підприємницької діяльності, активізувати дію всіх можливих чинників її розвитку і вдосконалення» [8, с. 197].

Таким чином, розвиток економічної активності населення – складна і масштабна проблема, вирішення якої вимагає чіткої постановки мети, окреслення кола завдань, які розв'язують у різних часових лагах, пошуку необхідних ресурсів для реалізації програмних цілей з тим, щоб залучити соціальні ресурси до процесу реформ, ефективно використання яких є чи не основним чинником виходу з економічної кризи.

Другий важливий висновок полягає в тому, що процес активізації соціально-трудового потенціалу повинен розглядатися як функція взаємодії і взаємовідносин екстравертних чинників, в даному випадку – базових інститутів ринку, які формують економічне середовище активізації, та інтровертних, тобто суб'єктивних чинників, що детермінують мотивацію, потреби, інтереси та стимули економічної діяльності. Це має важливе прикладне значення для підтримки і розвитку економічної активності. Невідповідність між рівнем розвитку базових інститутів ринку та внутрішніми спонукальними мотивами активізації людської діяльності породжує гострі суперечності в сфері реалізації людського потенціалу. На поверхні економічних відносин вони проявляються в таких потворних формах як несвоєчасна виплата заробітної плати, виплата заробітної плати в «конвертах», масова міграція економічно активного населення, високий рівень безробіття, зростання попиту на працівників низької кваліфікації, неефективне використання фонду робочого часу. Як наслідок – масштабна тінізація економіки і трудових відносин.

#### Список використаних джерел

1. Богиня Д. Теоретико-методологічні аспекти дослідження конкурентоспроможності робочої сили / Д. Богиня // Конкурентоспроможність у сфері праці : [зб. наук пр. (Серія «Економіка праці та соціальної сфери»). Вип. І.] / НАН України. Ін-т економіки. – К., 2001. – С. 13.
2. Бродський М. Ти не зобов'язаний змінити світ, але ти не маєш права нічого не робити для цього / М. Бродський // Дзеркало тижня. – 2010. – № 20. – С. 9.
3. Гальчинський А. С. Суперечності реформ: у контексті цивілізаційного процесу / А. С. Гальчинський. – К. : Українські пропілеї, 2001. – С. 9.
4. Дзеркало тижня. – 2010. – № 21. – С. 3.
5. Лібанова Е. Ринок праці / Е. Лібанова. – К., 2003. – С. 127.
6. Новини Закарпаття. – 2010. – 21 вересня.
7. Скоротити дефіцит гідної праці. Глобальний виклик : [доповідь Генерального директора МБТ]. – Женева, 2001. – С. 7-8.
8. Семів Л. К. Регіональна політика: людський вимір / Л. К.Семів. – Львів : Вид-во Нац. ун-ту «Львівська політехніка», 2004. – 392 с.

#### **Кесарчук Г.С. Активизация социально-трудового потенциала в послекризисный период.**

*Исследованы проблемы активизации социального потенциала в условиях выхода из экономического кризиса. Обосновывается идея, что плюрализм форм собственности открывает пространство для развития множественности организационно-правовых форм ведения хозяйства, которое создает объективное основание для проявления разнообразных форм экономической активности населения. В связи с этим углублен теоретический анализ сущности процесса активизации социального потенциала и осуществлена его сегментация на трудовую, социальную, инновационную и предпринимательскую активность. Предложены подходы по их развитию и регуляции экономической активности населения.*

*Ключевые слова: социально-трудовой потенциал, активизация, развитие, регулирование.*

#### **Kesarchuk H.S. Activation of Social-Labour Potential in Post-Crisis Period.**

*The problems of activation of social potential in terms of overcoming economic crisis are examined. An idea that pluralism of ownership forms opens possibilities for development of multiple organizational and legal forms of management, which creates objective foundation for various forms of economic activity, is substantiated. In this respect theoretical analysis of the essence of social potential activation process is extended and its segmentation into labour, social, innovative and enterprise activity is provided. Approaches to its development and adjusting of economic activity are proposed.*

*Key words: social-labour potential, activation, development, adjusting.*

Надійшло 05.07.2010 р.