

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ДЕМОГРАФІЇ ТА СОЦІАЛЬНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ
ім. М.В. ПТУХИ**

МЕЛЬНИЧУК Ольга Петрівна

УДК 331.522.4 : 37 (043.3)

ОСВІТНЯ СКЛАДОВА РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Спеціальність 08.00.07 – демографія, економіка праці,
соціальна економіка і політика

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Київ – 2015

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Інституті демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України.

Науковий керівник: доктор економічних наук, професор
Лісогор Лариса Сергіївна,
Інститут демографії та соціальних досліджень
ім. М.В. Птухи НАН України,
завідувач відділу соціальних проблем ринку
праці.

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, професор
Шаульська Лариса Володимирівна,
Донецький національний університет
Міністерства освіти і науки України (м. Вінниця),
виконувач обов'язків завідувача кафедри
управління персоналом і економіки праці;

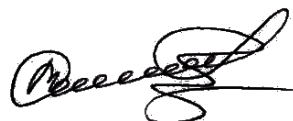
кандидат економічних наук, доцент
Кочума Інна Юріївна,
Черкаський інститут банківської справи
Університету банківської справи НБУ,
доцент кафедри економічної теорії.

Захист відбудеться “17” грудня 2015 року о 14:00 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 26.247.01 в Інституті демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України за адресою: 01032, м. Київ, бульвар Тараса Шевченка, 60.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України за адресою: 01032, м. Київ, бульвар Тараса Шевченка, 60.

Автореферат розіслано “14” листопада 2015 р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради, к.е.н., с.н.с.



Полякова С.В.

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. В умовах глобалізації та становлення економіки знань пріоритетним є ефективне використання трудового потенціалу. Наявність сформованого трудового потенціалу забезпечує країні отримання значних конкурентних переваг. Водночас трудовий потенціал потребує постійного розвитку шляхом покращення його якісних характеристик, у першу чергу, за рахунок освіти та професійної підготовки. Ця обставина набуває особливого значення в умовах посилення глобалізаційних процесів. Поєднуючи успадковані та набуті у соціальному середовищі фізичні здатності та інтелектуальні здібності до продуктивної праці, особа як носій трудового потенціалу спроможна проявляти набуту компетентність при створенні новітнього обладнання, сучасних інформаційно-комунікаційних та нанотехнологій, наданні високопрофесійних послуг тощо.

Дослідження специфіки функціонування трудового потенціалу завжди було актуальною темою для вітчизняних і зарубіжних вчених. На окрему увагу заслуговують праці С.І. Бандура, Д.П. Богині, В.С. Васильченка, М.П. Войнаренка, О.І. Гнибіденка, А.М. Гриненка, О.А. Грішнєвої, В.К. Горкавого, М.І. Долішнього, О.І. Здоровцова, С.М. Злупка, Л.М. Ільч, А.М. Колота, І.Ю. Кочуми, І.С. Кравченко, Е.М. Лібанової, Л.С. Лісогор, І.І. Лотоцького, О.В. Макарової, В.М. Новікова, Т.І. Олійник, В.В. Онікієнка, С.І. Пирожкова, П.Т. Саблука, У.Я. Садової, М.В. Семікіної, С.Г. Струмиліна, С.Ю. Трубича, Л.В. Шаульської, К.С. Шапошникова, В.Й. Шияна, К.І. Якуби та інших. Однак, незважаючи на вагомість для теорії і практики отриманих результатів, залишаються недостатньо висвітленими питання щодо трактування, оцінювання, використання трудового потенціалу та пошуку методів і чинників активізації його розвитку. У цьому контексті особливо важливе місце належить *освітній складовій розвитку трудового потенціалу*, посилення значущості якої для покращення якісних характеристик трудового потенціалу в наш час набуло стратегічного характеру. Нагальна потреба активізації розвитку трудового потенціалу на основі посилення впливу освіти та наявності дискусійних питань у цьому контексті щодо реальної інтеграції освіти, науки та виробництва зумовили вибір теми дисертаційного дослідження, визначили його мету та завдання, зумовили наукову та практичну цінність отриманих результатів.

Зв'язок дисертаційної роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота виконана у рамках науково-дослідних робіт Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, а саме: «Вплив кризових явищ на якість трудового життя» (державний реєстраційний номер 0109U008251, 2010–2012 рр.), в межах якої дисертантом визначено тенденції змін освітньої компоненти трудового потенціалу під впливом кризових явищ в економіці; «Розроблення економічної моделі прогнозування обсягів підготовки кадрів з вищою та професійно-технічною освітою за

державним замовленням відповідно до потреб економіки» (державний реєстраційний номер 0112U008470, 2012 р.), в межах якої дисертантом досліджено чинники впливу на розвиток вітчизняної освіти в умовах глобалізації; «Інноваційні перспективи структурних трансформацій ринку праці в умовах модернізації економіки» (державний реєстраційний номер 0112U006751, 2013–2015 рр.), у межах якої дисертантом проаналізовано напрями оптимізації мережі навчальних закладів щодо підготовки робітничих кадрів та спеціалістів з вищою освітою.

Мета і завдання дослідження. Метою роботи є вдосконалення теоретичних, методологічних і практичних засад активізації освітньої складової трудового потенціалу задля підвищення ефективності його використання та забезпечення розвитку.

Для досягнення мети дослідження були поставлені та вирішені такі завдання:

- уточнити місце категорії «освітня складова розвитку трудового потенціалу» в системі наукових категорій;
- виокремити та систематизувати ендогенні та екзогенні чинники впливу на освітню складову розвитку трудового потенціалу;
- визначити інноваційні можливості розвитку трудового потенціалу на основі виокремлення компонентів інноваційного поля освіти та професійної підготовки;
- удосконалити методичні підходи щодо оцінювання впливу освітньої складової на розвиток трудового потенціалу на мікрорівні;
- проаналізувати та оцінити стан формування та реалізації трудового потенціалу з урахуванням освітньої складової;
- обґрунтувати пропозиції щодо вдосконалення соціально-економічного механізму активізації освітньої складової розвитку трудового потенціалу.

Об'єктом дослідження є процеси розвитку трудового потенціалу.

Предметом дослідження є теоретико-методологічні та прикладні засади активізації освітньої складової розвитку трудового потенціалу.

Методи дослідження. Методологічну основу дослідження формують методи наукової абстракції, аналізу, синтезу, логічного аналізу, системного та синергетичного підходів. Для вирішення поставлених завдань у дисертаційній роботі застосовувалися такі методи: монографічний – при вивченні наукових джерел та нормативно-правових актів; теоретичне узагальнення, порівняння та аналогії – для розкриття сутності категорії «освітня складова розвитку трудового потенціалу»; абстрактно-логічний – для теоретичних узагальнень, формування висновків та обґрунтування нових положень; класифікації – для систематизації ознак об'єкта дослідження; статистичного аналізу – для визначення основних тенденцій функціонування освітньої складової розвитку трудового потенціалу.

Інформаційною базою дослідження виступили нормативно-правові акти України, дані Державного комітету статистики України, монографічні роботи,

наукові публікації зарубіжних та вітчизняних вчених, результати соціологічних досліджень, проведених безпосередньо автором, тощо.

Наукова новизна одержаних результатів. Наукові результати, що отримані автором, полягають в удосконаленні теоретичних, методологічних та практичних засад активізації освітньої складової розвитку трудового потенціалу. Наукова новизна дисертаційної роботи полягає у такому:

- розкрито сутність освітньої складової розвитку трудового потенціалу, яка є сукупністю якостей та характеристик працівника, що сформовані в системі освіти та професійної підготовки; доведено її визначальну роль в активізації та розвитку як інших складових, так і трудового потенціалу особистості в цілому;

- обґрунтовано інноваційний інструментарій активізації освітньої складової розвитку трудового потенціалу на основі формування загального інноваційного поля як сукупності умов та можливостей для запровадження наукових ідей, освітніх новацій та їх реалізації у форматі «освіта–наука–виробництво»; це дало змогу визначити напрями формування інноваційного поля розвитку трудового потенціалу як відкритої системи унормованих взаємовідносин між освітою, наукою та виробництвом з метою створення рівних можливостей підготовки фахівців, забезпечення їх професійного розвитку;

- виокремлено ендогенні та екзогенні чинники впливу на освітню складову розвитку трудового потенціалу та систематизовано їх, на відміну від існуючих підходів, за критеріями стимулюючого та стримуючого векторів його розвитку, а також пріоритетності інноваційних чинників у підвищенні освітнього рівня економічно активного населення;

- удосконалено методику оцінки впливу освітньої складової на розвиток трудового потенціалу на мікрорівні, що базується на багатофакторному аналізі та дає змогу визначити основні напрями забезпечення реалізації трудового потенціалу з урахуванням взаємовпливу освітньо-кваліфікаційного, особистісного, психофізіологічного та мотиваційного потенціалів;

- запропоновано методику комплексного оцінювання характеру розвитку системи освіти та професійної підготовки у контексті проблематики трудового потенціалу за допомогою методу соціально-економічної нормалі, що дало змогу виявити тенденції, розкрити сукупність інституційних та організаційно-економічних чинників, всебічно охарактеризувати кількісні параметри стану функціонування та перспективи розвитку системи освіти;

- обґрунтовано пропозиції щодо формування соціально-економічного механізму активізації освітньої складової розвитку трудового потенціалу як системи соціальних, економічних та інституційних методів, заходів та організаційних форм впливу на розвиток освіти, активізації інноваційного поля, узгодження дії усіх елементів та складових механізму з метою реалізації інноваційних перспектив розвитку ринку праці та сфери освіти.

Практичне значення одержаних наукових результатів полягає у можливості впровадження розроблених та обґрунтованих науково-методичних

підходів та рекомендацій щодо управління освітньою складовою розвитку трудового потенціалу. Результати дослідження, які мають прикладний характер, знайшли застосування на підприємствах машинобудівної галузі, зокрема у ТОВ «СП АТЕМ-ФРАНК» (методика оцінювання трудового потенціалу та пропозиції щодо покращення якісних характеристик трудового потенціалу підприємства – довідка № 9311 від 08.04.13 р.). Окремі результати наукових досліджень використовуються у навчальному процесі Житомирським державним технологічним університетом при викладанні навчальних дисциплін «Управління трудовим потенціалом» та «Управління персоналом», що підтверджується актом впровадження № 44–45/1945 від 10.12.14 р.; Управлінням освіти і науки Житомирської обласної державної адміністрації (наукові та практичні результати дослідження знайшли використання при формуванні державного замовлення на підготовку спеціалістів та робітничих кадрів, розробці підходів і методів профорієнтаційної роботи та рекомендацій щодо механізму впровадження компетентісного підходу в освіті (довідка № 480–4/1–15 від 05.03.15 р.)).

Особистий внесок здобувача. Наукові результати дисертації були отримані автором самостійно. У роботі запропоновано авторський підхід щодо вирішення важливого завдання – розробки науково-методичних засад та практичних рекомендацій щодо розвитку трудового потенціалу на основі впровадження інновацій в освіту держави.

Апробація результатів дисертаційного дослідження. Основні положення та результати дослідження доповідались і обговорювались на наукових та науково-практичних конференціях: Міжнародній науково-практичній конференції «Соціально-трудова відносина: теорія та практика» (м. Київ, 22–23 вересня 2010 р., КНЕУ); Міжнародній науково-практичній конференції «Модернізація українського суспільства: чинники, передумови, перспективи» (м. Київ, 29 листопада 2011 р., НТЄУ); Міжнародній науково-практичній конференції «Формування та розвиток трудового потенціалу України: проблеми і перспективи» (м. Луганськ, 12–13 травня 2011 р., ДСНУ); XI Всеукраїнській молодіжній науково-технічній конференції «Машинобудування України очима молодих: прогресивні ідеї – наука – виробництво» (м. Житомир, 6–7 жовтня 2011 р., ЖДТУ); XXXV та XXXVI Науково-практичних міжвузівських конференціях, присвячених Дню університету (м. Житомир, 2012 та 2013 рр., ЖДТУ); IV Міжвузівській науково-практичній конференції студентів, аспірантів, молодих учених «Актуальні проблеми управління персоналом та економіки праці» (м. Житомир, 12 квітня 2012 р., ЖДТУ), Всеукраїнській науково-практичній конференції молодих вчених, аспірантів та студентів «Резерви економічного зростання та інноваційного розвитку підприємств регіону» (м. Кіровоград, КНТУ, 2012 р.); VI Міжнародній науково-практичній конференції «Проблеми та перспективи розвитку підприємництва» (м. Харків, ФОП Павлов М.Ю., 2012 р.); Всеукраїнській науково-методичній конференції «Управління якістю підготовки фахівців» (м. Одеса, ОДЕКУ, 2015 р.).

Публікації. Результати дослідження висвітлено у 20 наукових працях, в яких автору належать 5,44 друк. арк., у тому числі у 2 колективних монографіях, 10 статтях у наукових фахових виданнях України (з них одноосібних – 8; таких, що опубліковані у виданнях, які індексуються у міжнародних наукометричних базах, – 1), 10 публікаціях в інших наукових виданнях України.

Структура та обсяг дисертації. Дисертаційна робота складається зі вступу, 3 розділів, додатків та списку використаних джерел. Основний зміст викладений на 200 сторінках друкованого тексту. Робота містить 29 таблиць, 26 рисунків, 7 додатків на 48 сторінках, список використаних джерел налічує 130 найменувань на 13 сторінках.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЇ

У першому розділі **«Теоретико-методологічні основи дослідження освітньої складової розвитку трудового потенціалу»** розкрито соціально-економічну сутність та основні функції освітньої складової розвитку трудового потенціалу; запропоновано класифікацію чинників впливу на освітню складову розвитку трудового потенціалу на основі їх виокремлення за принципами стимулюючої або стримуючої дії. Також проаналізовано нормативно-правові засади розвитку трудового потенціалу у сучасних умовах з позицій необхідної та достатньої обґрунтованості функцій захисту освіти і професійної підготовки для досягнення високого рівня якісних характеристик особи, яка навчається. Досліджено розвиток трудового потенціалу у контексті специфіки взаємодії освіти, науки і виробництва та обґрунтовано необхідність посилення співпраці усіх сторін шляхом створення загального інноваційного поля, використання його можливостей для залучення до освітнього процесу новітніх розробок науки та виробництва.

На основі критичного аналізу наукових публікацій встановлено, що трудовий потенціал – це найбільш повно збалансована система показників та характеристик людських здібностей та можливостей до праці. Відомі вітчизняні і зарубіжні вчені акцентували увагу на посиленні залежності економічних результатів держави від розвитку трудового потенціалу на фоні вичерпання традиційних енергетичних і сировинних джерел та в умовах демографічної кризи. Однак дотепер окремі питання, що пов'язані з трактуванням категорії «трудовий потенціал», чинників забезпечення його динамічного розвитку потребують більш детальної уваги.

У ході дослідження аргументовано, що трудовий потенціал формується і розвивається у сферах освіти, науки, культури, екології, політики, права тощо. Ці сфери тісно взаємодіють між собою і, залежно від домінування однієї з них або при рівноцінному впливі кожної, формується організаційно-управлінський клімат для ефективного розвитку трудового потенціалу.

Обґрунтовано, що в сучасних умовах визначальною для розвитку трудового потенціалу є освітня складова його розвитку як сукупність процесів, що

відбуваються у сфері освіти і професійної підготовки та спрямовані на покращення його кількісних показників і якісних характеристик. Усі процеси у вітчизняній освіті та професійній підготовці певним чином упорядковані та органічно пов'язані з їх функціями, які мають системну спрямованість за принципом соціальної зорієнтованості: соціально-культурні, соціально-економічні та соціально-політичні.

Встановлено, що освіта функціонує на основі взаємодії окремих компонент освітньої складової трудового потенціалу – його базової складової, яка являє собою органічну єдність освітніх та кваліфікаційних характеристик і ділових якостей працездатного населення, набутих у процесі навчання. Саме ці характеристики та якості дають змогу населенню реалізовувати власні трудові здібності і можливості з метою узгодження суспільних та індивідуальних інтересів на основі впровадження інноваційних підходів та сучасних технологій. У роботі запропоновано класифікацію набутих у результаті навчання характеристик економічно активного населення, зокрема виокремлено: освітні характеристики, кваліфікаційні характеристики та ділові якості.

Незважаючи на певні досягнення у вітчизняній освіті і професійній підготовці щодо розвитку трудового потенціалу країни, проведений аналіз сучасного його стану підтверджує нагальну необхідність в активізації розвитку якісних характеристик та ділових якостей економічно активного населення. Спираючись на систематизовані в процесі дослідження теоретичні дані щодо логіки інтеграційних процесів, запропоновано до реалізації науково-практичний підхід: з метою розвитку трудового потенціалу на паритетних умовах між освітою, наукою та виробництвом при нормативно-правовій підтримці держави утворити загальне інноваційне поле розвитку трудового потенціалу. Це поняття трактується як сукупність умов та можливостей для запровадження наукових ідей, освітніх новацій та їх реалізації у форматі «освіта–наука–виробництво».

У просторі загального інноваційного поля мають вирішуватись завдання усіх етапів інноваційних процесів – від наукової ідеї, технологічної розробки реалізації ідеї, наукових досліджень до впровадження їх результатів та маркетингового супроводу. Високоорганізоване інноваційне поле (локально-функціональне, галузеве, загальне), на думку автора, має породжувати *ефект інноваційної індукції*, сутність якого полягає у впливі поля на інноваційні зміни у середовищі поза межами його прямої дії.

У ході дослідження виокремлено та систематизовано екзогенні та ендогенні чинники впливу на освітню складову розвитку трудового потенціалу на основі їх стимулюючого (+) або стримуючого (–) прояву. Встановлено, що при дотриманні норм чинного законодавства задля мінімізації прояву стримуючого характеру окремих чинників можна отримати реальний важіль впливу на процес розвитку трудового потенціалу держави. Характер впливу екзогенних і ендогенних чинників на освітню складову розвитку трудового потенціалу представлено на рисунку 1.

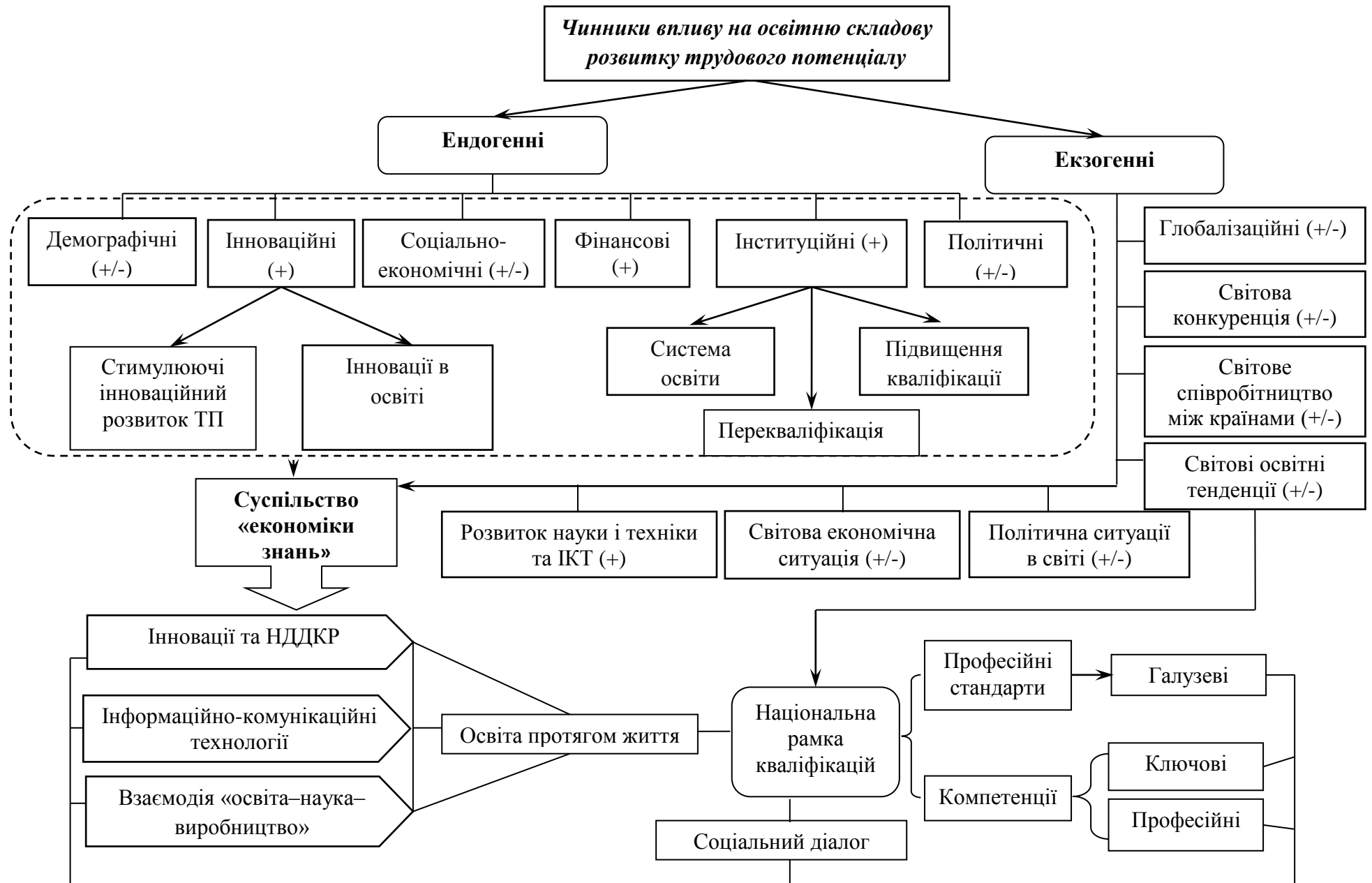


Рис. 1. Чинники впливу на освітню складову розвитку трудового потенціалу

При переході до постіндустріальної економіки має також значно посилитися роль і значення нормативно-правової бази розвитку трудового потенціалу держави. У роботі обґрунтовано, що на сьогодні значна частина нормативно-правових актів морально застаріла по відношенню до курсу розвитку держави як «суспільства знань». У цьому контексті важливими мають бути кроки щодо вдосконалення нормативно-правової бази освітньої складової розвитку трудового потенціалу держави.

У другому розділі **«Освітня складова розвитку трудового потенціалу держави: аналіз та оцінка»** проаналізовано сучасні тенденції у сфері освіти та професійної підготовки в Україні та світі; досліджено сучасні інновації в освіті як передумови розвитку трудового потенціалу; здійснено аналіз ефективності освіти методом соціально-економічної нормалі, розроблено та апробовано методику оцінювання впливу освітньої складової на розвиток трудового потенціалу.

Україна має достатньо ефективну систему освіти. Однак порівняно високі на сьогодні показники освіченості населення України відповідно до рейтингу Індексу людського розвитку не можуть засвідчувати високу якість вітчизняної освіти, яку отримують випускники навчальних закладів.

Незважаючи на специфіку регіонального розвитку сфери освіти, країна все ж зберігає високі позиції щодо розвиненості загальних елементів інфраструктури освіти, які необхідні для використання в інтеграційних процесах різного рівня і масштабу. Це стосується дошкільної, середньої, професійної та вищої освіти, принципи, методи та функції управління якими спрямовані на вирішення нагальних завдань. Найбільш важливими з них є організація дієвого контролю та регулювання діяльності закладів освіти усіх рівнів, які забезпечують фундаментальну, наукову, професійну і практичну підготовку кваліфікованих робітників, молодших спеціалістів, бакалаврів, спеціалістів та магістрів на основі базової та повної середньої освіти. Однак у процесі дослідження було визначено ряд суттєвих проблем, які існували та існують на сьогодні у вітчизняній освіті, зокрема:

- суттєві деформації структури і обсягів підготовки кадрів, їх невідповідність потребам ринку праці;
- збільшення дефіциту кваліфікованих робітників, які володіли б професійними компетентностями для роботи на сучасному обладнанні та устаткуванні за новітніми технологіями;
- невисока ефективність використання бюджетних ресурсів, що проявляється у збереженні орієнтації навчальних закладів на підготовку спеціалістів з кон'юнктурних, непрофільних для даного закладу освіти професіях.

Наростання фінансово-економічних проблем у країні обумовило зменшення фінансової підтримки державою і місцевими бюджетами розвитку освітньої галузі, навіть незважаючи на помітне зростання її обсягів за період з 2000 р. (7,1 млрд. грн.) до 2013 р. (105,5 млрд. грн.). На сьогодні частка загального фонду фінансування освітньої діяльності державних закладів у ряді випадків становить 20–30 % від потреб при суттєвому скороченні кошторису в цілому.

З іншого боку, складною можна назвати ситуацію на ринку праці, що проявляється у невідповідності вакантних робочих місць обсягу та структурі випуску кваліфікованих робітників та фахівців, які закінчили ВНЗ. Останніми

роками спостерігається збільшення навантаження кількості випускників (на 10 вільних робочих місць): з 105 осіб у 2011 р. до 131 осіб у 2014 р. (табл. 1).

Таблиця 1

Співвідношення обсягів підготовки кваліфікованих робітників і фахівців та потреби роботодавців у працівниках на заміщення вільних робочих місць

Рік	Підготовлено кваліфікованих робітників, тис. осіб	Випущено фахівців		Потреба роботодавців у працівниках на заміщення вільних робочих місць (вакантних посад), тис. один.	Навантаження на 10 вільних робочих місць, осіб
		I–II рівнів акредитації, тис. осіб	III–IV рівнів акредитації, тис. осіб		
2010	247,4	111,0	543,7	59,0	153
2011	240,1	96,7	529,8	82,7	105
2012	202,1	92,2	520,7	72,6	112
2013	227,3	91,2	485,1	71,2	113
2014	182,0	79,1	405,4	50,8	131

Джерело: дані Державної служби статистики України

Аналіз ситуації у сфері професійно-технічної освіти підтверджує наявність складних соціально-економічних проблем: зниження престижу робітничих професій, низький рівень інформування населення щодо попиту на професії, низька мотивація до участі суб'єктів господарювання у підготовці робітничих кадрів, застаріла матеріально-технічна база тощо. Це призводить до збільшення диспропорцій між розвитком ринку праці та ринку освітніх послуг.

У роботі аргументовано, що запровадження інновацій в освіті та їх підтримка з боку держави і виробництва зможуть створити сприятливі умови для розвитку трудового потенціалу. В результаті дослідження було визначено та запропоновано авторський підхід до класифікації інновацій в освіті, системність запровадження яких позитивно впливатиме на розвиток якісних характеристик трудового потенціалу:

– інновації на рівні держави – загальнонаціональні, абсолютні, довготермінові, що обумовлюють випереджаючий розвиток трудового потенціалу суспільства зі значним соціально-економічним ефектом;

– інновації на рівні адміністративних територій держави – регіональні, ситуативні, середньострокової та короткострокової дії – доповнюють інновації, що ініційовані державою, і врегульовують динамічні тенденції розвитку місцевого освітнього середовища;

– інновації на рівні навчальних закладів держави усіх рівнів атестації та акредитації, їх підпорядкованості – автономні, локальні, короткострокові – спрямовані на кардинальне оновлення підходів щодо управління закладом освіти та навчальним процесом, програмами, змістом навчання, методиками викладання, профорієнтаційною діяльністю, роботою з талановитою молоддю тощо.

Визначено, що активізація освітньої складової розвитку трудового потенціалу шляхом впровадження інновацій в освіту можлива лише за умови системного та комплексного їх використання в управлінні освітою, в організації освітньої діяльності, у змісті освіти та у викладанні. Проте без підтримки та узгоджених дій

освіти, науки та виробництва, інновації в освіті самі по собі не зумовлюватимуть очікуваного ефекту, адже будуть відірваними від потреб роботодавців. Тому доцільним є розроблення механізму та принципів дії загального інноваційного поля, в межах якого буде формуватися сукупність сприятливих умов та можливостей для розвитку трудового потенціалу на інноваційній основі.

Потреба у створенні загального інноваційного поля розвитку трудового потенціалу була підтверджена проведенням у роботі аналізом внутрішньої ефективності вітчизняної освіти і науки. Для її оцінювання був використаний метод соціально-економічної нормалі, що використовувався для аналізу функціонування системи вищої, професійно-технічної освіти та науки. Зокрема, соціально-економічна нормаль аналізу стану функціонування ВНЗ побудована на основі показників, що характеризують чинники, які за своєю ефективністю мають важливе значення для діяльності вищої освіти (табл. 2).

Таблиця 2

Побудова соціально-економічної нормалі для аналізу функціонування ВНЗ

Роки	Загальна чисельність економічно активного населення, тис. осіб	Кількість студентів ВНЗ I–IV рівнів акредитації, тис. осіб	Кількість ВНЗ I–IV рівнів акредитації	Кількість викладачів у ВНЗ, тис. осіб	Видатки бюджету на вищу освіту, млн. грн.	Потреба роботодавців у спеціалістах з вищою освітою, тис. осіб
	Ч	С	К	В	Б	Р
2011	22056,9	2311,6	846	160,805	26619,6	23,1
2012	22011,5	2179,1	823	158,906	29335,9	19,7
2013	21980,6	2052,7	803	158,521	30003,1	13,3

Джерело: дані Державної служби статистики України

Пропонується така соціально-економічна нормаль функціонування сфери вищої освіти:

$$\frac{\text{Ч}}{\text{С}} \Rightarrow \frac{\text{С}}{\text{К}} \Rightarrow \frac{\text{К}}{\text{В}} \Rightarrow \frac{\text{В}}{\text{Б}} \Rightarrow \frac{\text{Б}}{\text{Р}}. \quad (1)$$

Побудовані системи відносних показників реального стану функціонування ВНЗ, що були використані для оцінки темпів прискорення або сповільнення розвитку визначених для аналізу факторів, та матриці темпів змін відносних показників за досліджувані 2011–2012 та 2012–2013 рр. дали змогу отримати тенденції індексів росту, що відповідають формулі:

$$I_{\text{Б}} > I_{\text{Ч}} > I_{\text{В}} > I_{\text{К}} > I_{\text{С}} > I_{\text{Р}}. \quad (2)$$

Залежність (2) демонструє, що найвищими серед темпів прискорення розвитку факторів, що характеризують реальний стан діяльності ВНЗ, є темпи фінансування вищої освіти, що супроводжуються нерівномірними та недостатньо системними витратами на утримання науково-педагогічного персоналу закладів освіти та осіб, які навчаються. Існуючий дотепер підхід до розподілу фінансових ресурсів в освіті зумовлює загострення проблемних явищ у галузі, зокрема щодо нерівномірного збільшення обсягів випуску за окремими спеціальностями випускників з

недостатнім рівнем компетентностей. При доведених обсягах фінансування діяльності ВНЗ I–IV рівнів акредитації така їх віддача малоефективна для суб'єктів господарювання і держави в цілому, що свідчить про суттєві диспропорції у розвитку системи вітчизняної освіти. Загалом, основні соціально-економічні нормалі відображають недостатньо високу ефективність використання фінансово-економічних та людських ресурсів системи освіти, що не забезпечує можливості реалізації трудового потенціалу майбутніх спеціалістів та фахівців. Це свідчить про необхідність оптимізації мережі навчальних закладів як у регіональному аспекті, так і за галузевою ознакою; посилення взаємозв'язку між освітою, наукою та виробництвом задля забезпечення активізації розвитку освітньої складової трудового потенціалу.

У роботі запропоновано методику оцінювання впливу освітньої складової на розвиток трудового потенціалу з метою демонстрації реальних можливостей підвищення якості трудового потенціалу працівників підприємства за рахунок співпраці роботодавців із закладами освіти та науки шляхом створення загального інноваційного поля. Оцінювання здійснювалося на основі аналізу трудових здібностей (освітньо-кваліфікаційний потенціал – ОКП) та трудових можливостей (особистісний – ОП, психофізіологічний – ПФП і мотиваційний потенціали – МП) особи та колективу в цілому. Формування статистичної бази факторів відбувалося вибіркоким методом безпосередньо на робочих місцях. Ступінь відповідності працівників і значущість кожного фактору визначалися у балах від 0 до 1.

У процесі аналізу було з'ясовано, що, у випадку відсутності залежності освітньо-кваліфікаційного потенціалу від особистісного, психофізіологічного та мотиваційного, трудовий потенціал можна оцінити за наступною математичною моделлю:

$$\text{ТПО} = \frac{1}{4} (\text{ОКП} + \text{ОП} + \text{ПФП} + \text{МП}). \quad (3)$$

У випадку наявності залежності освітньо-кваліфікаційного потенціалу від особистісного та психофізіологічного, трудовий потенціал можна оцінити за такою математичною моделлю:

$$\text{ТПО} = \frac{1}{2} [f(\text{ОП}, \text{ПФП}) * \text{ОКП} + \text{МП}], \quad (4)$$

де $f(\text{ОП}, \text{ПФП})$ – функція регресії показника ОКП на фактори ОП і ПФП.

В результаті аналізу доведено, що за умови покращення якості освітньої складової шляхом співпраці підприємства із закладами освіти та, враховуючи наукову складову, відбувається суттєвий розвиток трудового потенціалу із затребуваними якісними характеристиками.

У третьому розділі «**Активізація освітньої складової розвитку трудового потенціалу**» запропоновано науково-практичні підходи щодо формування та використання соціально-економічного механізму активізації освітньої складової розвитку трудового потенціалу; розроблено пропозиції щодо використання загального інноваційного поля розвитку трудового потенціалу держави та визначено сприятливі для його розвитку умови. Розроблений механізм представлено на рисунку 2.

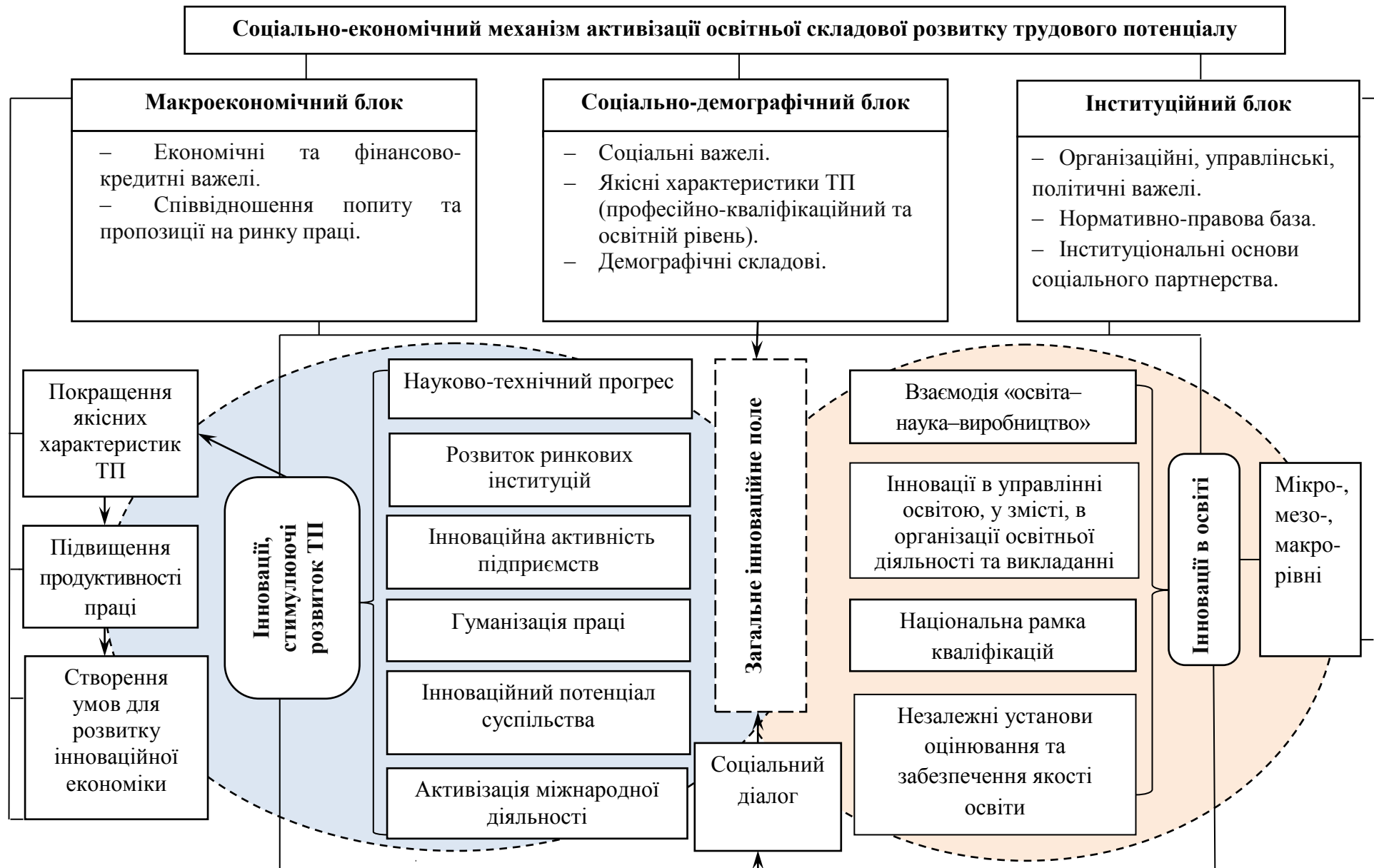


Рис. 2. Соціально-економічний механізм активізації освітньої складової розвитку трудового потенціалу

Метою використання функціональних можливостей запропонованого соціально-економічного механізму є забезпечення координації зусиль і реалізація умов активізації процесів у сфері освіти і професійної підготовки заради покращення якісних характеристик трудового потенціалу. Основні функції соціально-економічного механізму полягають у реалізації всіх можливостей щодо забезпечення інтегрування освіти, науки і виробництва заради досягнення мети, моніторингу ефективності власного функціонування, підтримки взаємозв'язку ринку освітніх послуг та ринку праці.

Основними важелями, що забезпечують взаємодію усіх елементів механізму, є організаційні, економічні, управлінські, фінансові та політичні. Особливість даного механізму передбачає використання інновацій у сферах освіти, науки та виробництва у межах загального для них інноваційного поля. У цьому контексті важливими мають стати інновації стимулюючого характеру, як-то: оптимізація мережі навчальних закладів; перехід до підготовки закладами освіти за спеціальностями, що зіставні з європейськими; введення у навчальний процес наукової складової; використання можливостей виробництва для розвитку навичок майбутніх фахівців; соціалізація освіти та гуманізація праці; інновації в управлінні освітою, у змісті освіти, в організації освітньої діяльності, у викладанні тощо. Для реалізації механізму визначено фази його розвитку та передумови ефективного функціонування.

Запропоновані ключові кроки щодо активізації освітньої складової розвитку трудового потенціалу передбачають поглиблення змісту та осучаснення процедури навчально-виховного процесу у розрізі всіх освітньо-кваліфікаційних рівнів та сфер професійно-технічної підготовки. Також важливими заходами є активізація профорієнтаційної роботи та вдосконалення інформаційної політики держави у частині заохочення економічно активного населення до професійного розвитку; приведення у відповідність обсягів та профілів підготовки у вищих та професійно-технічних навчальних закладах до поточних та перспективних потреб економіки у кадрах. Нагальною є також оптимізація мережі вищих та професійно-технічних навчальних закладів на основі застосування процедур атестування, ліцензування, акредитації різних напрямів, галузей та спеціальностей. В сучасних умовах актуалізуються питання забезпечення ефективного функціонування незалежних установ оцінювання та забезпечення якості вищої освіти; покращення фінансування вищої та професійно-технічної освіти; впровадження інновацій в освіті; налагодження взаємозв'язку «освіта–наука–виробництво» та створення загального інноваційного поля розвитку трудового потенціалу.

Повноцінне функціонування загального інноваційного поля розвитку трудового потенціалу за авторським підходом, запропонованим у роботі, має здійснюватися з дотриманням принципів партнерства, єдності вимог, цілісності структури, контролю, стратегічної спрямованості, забезпеченості та зацікавленості у результатах.

Формування загального інноваційного поля можливе при державній підтримці на основі оновленої нормативно-правової бази, фінансування та виокремлення ідеї формування інноваційного поля держави на рівні розробки стратегії розвитку країни в цілому. Зокрема, пропонується до статті Закону України «Про інноваційну діяльність» розділу I «Загальні положення» ввести термін «Інноваційне поле», який

має трактуватися у значенні: «сукупність умов та можливостей для продукування наукових ідей та їх реалізації» та використовуватися з метою реалізації принципу забезпечення взаємодії науки, освіти, виробництва у розвитку інноваційної діяльності.

У ході дослідження у дисертації було визначено ефективні умови розвитку трудового потенціалу, серед яких: структурна переорієнтація системи освіти; розвиток системи професійної орієнтації молоді; приведення у відповідність освітніх програм та навчальних планів до європейських стандартів; вдосконалення системи зовнішнього незалежного оцінювання знань; підвищення вимог до ліцензування, акредитації напрямків підготовки та спеціальностей; удосконалення механізму фінансування освіти державою, бізнесом, приватними вітчизняними та іноземними інвесторами, венчурним капіталом; реалізація інтеграції освіти, науки і виробництва шляхом створення загального інноваційного поля; системне вдосконалення мережі закладів вищої освіти та професійної підготовки та розроблення Єдиного закону України про освіту (Кодексу законів про освіту).

ВИСНОВКИ

Висновки, сформульовані за результатами дисертаційного дослідження, містять теоретичні узагальнення, методологічні підходи та рекомендації щодо вирішення важливої проблеми – удосконалення практики управління процесами розвитку трудового потенціалу. Основні висновки з проведеного дослідження такі:

1. Розвиток трудового потенціалу – пріоритетне завдання, вирішення якого сприятиме зростанню вітчизняної економіки. З-поміж усіх процесів у суспільстві, що впливають на розвиток трудового потенціалу, найбільш вагомими є процеси у сфері освіти та професійної підготовки, що спрямовані на покращення його кількісних показників та якісних характеристик, сукупність яких автором виокремлено в освітню складову розвитку трудового потенціалу. Усі основні процеси у сфері вітчизняної освіти стосуються її соціально-культурних, соціально-економічних та соціально-політичних функцій задля гуманізації та розвитку духовного життя суспільства, спрямованих на формування та розвиток людського потенціалу, формування особистості у системі правових та політичних цінностей тощо.

2. Освітня складова розвитку трудового потенціалу постійно перебуває під впливом різноманітних зовнішніх та внутрішніх чинників. У роботі визначено ключові екзогенні (глобалізація, світова конкуренція, світове співробітництво між країнами, світові освітні тенденції, політична ситуація в світі, світова економічна ситуація, розвиток науки та техніки) та ендогенні (демографічні, інноваційні, соціально-економічні, фінансові, інституційні, політичні) чинники впливу. Дослідження визначених чинників дає змогу оцінити перспективи розвитку трудового потенціалу країни.

3. Для ефективного функціонування системи освіти має бути модернізована нормативно-правова база держави, яка покликана не лише обслуговувати нагальні потреби освітньої галузі країни, а й забезпечувати її інноваційний розвиток. У такому контексті суттєвого вдосконалення потребують підходи щодо управління освітньою галуззю країни, методи організації навчально-виховного процесу на

принципах гуманізації та демократизації відносин в освітньому середовищі, способи фінансування державою і бізнесом розвитку трудового потенціалу країни на узгоджених податкових та інших преференціях, заходи щодо соціальної захищеності працівників сфери освіти та її випускників, умови забезпечення доступу до усіх рівнів освіти тощо.

4. Орієнтація вітчизняної економіки на європейські стандарти вимагає суттєвих змін усіх складових виробничих процесів – технології, менеджменту тощо. Лише наявність робочих місць на високотехнологічних підприємствах різних галузей вітчизняного виробництва та сфери послуг зумовить потребу переважної більшості осіб з числа економічно активного населення отримувати якісну освіту, а навчальним закладам – забезпечувати якісними освітні послуги. Якість трудового потенціалу країни достатньо висока для надання потужного імпульсу тенденціям розвитку економіки держави на інноваційній основі, за підтримки держави та бізнесу.

5. Отримана в результаті навчання висока якість освіти не може повною мірою характеризувати конкурентоспроможність трудового потенціалу країни, адже його визначає значна кількість показників, які автором об'єднані в окремі потенціали – освітньо-кваліфікаційний, психофізіологічний, особистісний та мотиваційний. Запропонований у роботі підхід щодо оцінювання трудового потенціалу, що базується на багатофакторному аналізі, дозволяє оцінити трудовий потенціал окремого кваліфікованого робітника та спеціаліста з вищою освітою або окремого колективу. Алгоритм механізму оцінювання трудового потенціалу дає змогу із сукупності факторів, що характеризують окремі потенціали, виокремити і використати головні для розрахунків, а його результати можна використати для внесення будь-яких коректив у систему підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації працівників тощо.

6. Незабезпеченість потреб ринку праці у компетентних працівниках, проблеми професійної орієнтації молоді та працевлаштування, необхідність відповідності освітніх програм світовим стандартам, налагодження системи оцінювання якості знань і практичних навичок, недофінансування освітньої галузі і наукових досліджень, недостатнє використання наукового потенціалу вищих навчальних закладів потребують вирішення управлінськими та організаційними методами на фінансово-правовій основі у площинах впливу держави, бізнесу і суспільства. Запропонована методика комплексного оцінювання характеру розвитку системи освіти та професійної підготовки за допомогою методу соціально-економічної нормалі дала змогу визначити основні тенденції та перспективи розвитку вітчизняної системи освіти та науки.

7. Освітня галузь на сьогодні певним чином зберігає свої кадрові, інтелектуальні, матеріальні та інші ресурси, незважаючи на прояв глобальних кризових явищ. Однак, як свідчить аналіз, їх не вистачає для ефективного функціонування освітньої складової розвитку трудового потенціалу, що впливає на якість вітчизняної освіти, яка не повною мірою відповідає вимогам ринку праці та якості трудового життя. Вітчизняна освіта не може довго залишатись у стані очікування зрушень в інших галузях економіки, а, як і раніше, повинна бути головним «двигуном» розвитку на основі інноваційно-інвестиційної політики держави, використовуючи ефективні механізми та інструменти. У роботі

запропоновано соціально-економічний механізм активізації освітньої складової розвитку трудового потенціалу як система соціальних, економічних та інституційних методів, заходів та організаційних форм впливу на розвиток освіти. Головною метою запропонованого у роботі механізму є забезпечення координації зусиль і реалізація умов активізації процесів у сфері освіти та професійної підготовки заради покращення якісних характеристик трудового потенціалу держави.

8. Обґрунтовано створення загального інноваційного поля задля активізації освітньої складової розвитку трудового потенціалу шляхом інтеграції освіти, науки та виробництва (бізнесу). Реалізація загального інноваційного поля можлива за умов фінансової та законодавчої підтримки держави та визначення основних принципів його діяльності та функціонування. Активна позиція цих сторін може вирішити більшість проблем, які існують у сфері освіти та підготовки спеціалістів, та у майбутньому зменшити диспропорцію попиту та пропозиції на ринку праці.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ НАУКОВИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Монографії, розділи у колективних монографіях

1. Мельничук О.П. Людський капітал в економічній системі соціально орієнтованої держави : кол. монографія / О.П. Мельничук ; за заг. ред. к.е.н., доц. Мельничука Д.П. – Житомир : ЖДТУ, 2013. – 419 с. *Особисто автору належить розділ «Розвиток трудового потенціалу в умовах соціально орієнтованої економіки».* – С. 117–171.

2. Мельничук О.П. Людський капітал України: демографічні передумови та соціально-економічні чинники формування : кол. монографія / О.П. Мельничук ; за заг. ред. к.е.н., доц. Мельничука Д.П. – Житомир : ЖДТУ, 2014. – 318 с. *Особисто автору належить розділ «Освітня складова розвитку трудового потенціалу: нормативно-правові засади».* – С. 222–236.

Статті у вітчизняних наукових фахових виданнях

3. Мельничук О.П. Інтелектуалізація трудового потенціалу в комплексі пріоритетів економічного розвитку України / О.П. Мельничук // Формування ринкової економіки : зб. наук. праць ; спец. вип. : у 3 т. Соціально-трудова відносина: теорія та практика. – К. : КНЕУ, 2010. – Т. 2. – С. 157–163.

4. Мельничук О.П. Самореалізація особистості як основа формування якісного трудового потенціалу / О.П. Мельничук // Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – 2011. – № 14 (168). – С. 177–181.

5. Мельничук О.П. Кадри робітничих професій та їх роль у формуванні трудового потенціалу організації / О.П. Мельничук, В.О. Ткачук // Вісник Хмельницького національного університету. – 2011. – № 2, Т. 2 (174). – С. 137–145.

Особистий внесок автора: проаналізовано особливості формування та розвитку трудового потенціалу з врахуванням потреб сучасного ринку праці.

6. Мельничук О.П. Сучасні ознаки освітнього простору та їх вплив на розвиток трудового потенціалу / О.П. Мельничук // Вісник Житомирського державного технологічного університету. – 2010. – № 4 (54). – С. 252–254.

7. Мельничук О.П. Компетентність як головна детермінанта конкурентоспроможності трудового потенціалу / О.П. Мельничук // Вісник Житомирського державного технологічного університету. – 2011. – № 3 (57). – С. 337–338.

8. Мельничук О.П. Кадрова політика та її завдання на сучасному етапі соціально-економічного розвитку України / О.П. Мельничук, І.А. Сурікова // Науковий Вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. – 2011. – № 4 (49), ч. II. – С. 78–81. *Особистий внесок автора: визначено важливість та актуальність розвитку трудового потенціалу в нових умовах соціально-економічного розвитку України.*

9. Мельничук О.П. Погляд на розвиток трудового потенціалу крізь призму української системи освіти / О.П. Мельничук // Вісник Житомирського державного технологічного університету. – 2012. – № 1 (59). – С. 164–171.

10. Мельничук О.П. Трудовий потенціал як наукова категорія та соціально-економічний феномен: зміст, складові та фактори впливу / О.П. Мельничук // Вісник Житомирського державного технологічного університету. – 2012. – № 2 (60). – С. 237–244.

11. Мельничук О.П. Розвиток трудового потенціалу: стратегічні пріоритети / О.П. Мельничук // Праця в ХХ столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток : зб. наук. пр. – КНЕУ, 2012. – Т. 2. – С. 162–170.

12. Мельничук О.П. Оцінювання трудового потенціалу: підходи і практика використання / О.П. Мельничук // Вісник Житомирського державного технологічного університету / Економічні науки. – Житомир : ЖДТУ, 2015. – № 2 (72). – С. 152–161.

Статті у вітчизняних наукових фахових виданнях, внесених до міжнародних наукометричних баз

13. Мельничук О.П. Освітня складова трудового потенціалу та її прояв в професійних стандартах / О.П. Мельничук // Соціально-економічні проблеми і держава. – 2014. – Вип. 1 (10). – С. 203–211 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://sepd.tntu.edu.ua/images/stories/pdf/2014/14mopvps.pdf>. (*Index Copernicus International, ProQuest LLC (ULRICHSWEB Global Serials Directory), DOAJ (Directory of Open Access Journals), Google Scholar, BASE (Bielefeld Academic Search Machine)*).

Інші публікації у вітчизняних наукових виданнях

14. Мельничук О.П. Конкурентоспроможність трудового потенціалу як фактор ефективної діяльності підприємства / О.П. Мельничук // тези доповідей Всеукраїнської науково-практичної конференції молодих вчених, аспірантів та студентів «Резерви економічного зростання та інноваційного розвитку підприємств

регіону»; Кіровоградський національний технічний університет. – Кіровоград : КОД, 2012. – С. 81–84.

15. Мельничук О.П. Якісна освіта – запорука формування та розвитку конкурентоспроможного трудового потенціалу / О.П. Мельничук // тези міжвузівської науково-практичної конференції, присвяченої Дню науки. – Житомир : ЖДТУ, 2012. – Т. II. – С. 91–92.

16. Мельничук О.П. Вплив компетентісного підходу в освіті на формування та розвиток трудового потенціалу / О.П. Мельничук // зб. матер. IV Всеукраїнської науково-практичної конференції студентів, аспірантів, молодих учених «Актуальні проблеми управління персоналом та економіки праці» (м. Житомир). – 2012. – С. 99–104.

17. Мельничук Д.П. Українська освіта: проблеми, суспільні загрози, пріоритети розвитку / Д.П. Мельничук, О.П. Мельничук // тези до Міжнародної науково-методичної конференції «Інновації в освіті» (Київ, 16–17 жовт. 2012 р.). – К. : Київ. Нац. торг.-екон. ун-т, 2012. – С. 174–175. *Особистий внесок автора: виокремлено загрози ефективному функціонуванню освітньої складової розвитку трудового потенціалу.*

18. Мельничук О.П. Формування трудового потенціалу: самореалізація особистості / О.П. Мельничук // зб. матер. Міжнародної науково-практичної конференції «Формування та розвиток трудового потенціалу України: проблеми і перспективи» (12–13 трав. 2011 р., Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля, м. Луганськ). – 2011. – С. 102–103.

19. Мельничук О.П. Трудовий потенціал підприємства: особливості розвитку в сучасних умовах / О.П. Мельничук // зб. матеріалів VI Міжнародної науково-практичної конференції «Проблеми та перспективи розвитку підприємництва». – Харків : ФОП Павлов М.Ю., 2012. – С. 37–38.

20. Мельничук О.П. Особливості формування компетенцій бакалаврів. Управління якістю підготовки фахівців / О.П. Мельничук, З.М. Шелест // зб. тез Всеукраїнської науково-методичної конференції; Одеський державний екологічний університет. – Одеса : ТЕС, 2015. – С. 138–139. *Особистий внесок автора: визначено проблеми, які стоять на шляху формування професійних компетенцій випускників ВНЗ.*

АНОТАЦІЯ

Мельничук О.П. Освітня складова розвитку трудового потенціалу. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, Київ, 2015.

Дисертацію присвячено поглибленню теоретико-методологічних засад розвитку трудового потенціалу у сучасних умовах господарювання.

Обґрунтовано економічну сутність освітньої складової розвитку трудового потенціалу, виокремлено ключові ендогенні та екзогенні чинники впливу на

освітню складову розвитку трудового потенціалу та визначено нормативно-правові основи її формування та розвитку.

Здійснено аналіз умов функціонування освітньої складової розвитку трудового потенціалу та визначено її ефективність шляхом побудови соціально-економічної нормалі. Запропоновано методику оцінювання трудового потенціалу на мікрорівні, враховуючи освітню складову.

Розроблено модель соціально-економічного механізму активізації освітньої складової розвитку трудового потенціалу на основі створення та реалізації загального інноваційного поля держави. Визначено підходи щодо ефективного функціонування трудового потенціалу у сучасних умовах.

Ключові слова: трудовий потенціал, освітня складова, інновації, соціально-економічний механізм, оцінювання трудового потенціалу.

АННОТАЦІЯ

Мельничук О.П. Образовательная составляющая развития трудового потенциала. – Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.07 – демография, экономика труда, социальная экономика и политика. – Институт демографии и социальных исследований им. М.В. Птухи НАН Украины, Киев, 2015.

Обоснована економічна сутність трудового потенціала і определена освітня складова як найбільш впливельна на процес його розвитку. Диссертация посвящена углублению теоретико-методологических основ развития трудового потенциала в современных условиях хозяйствования.

Выделены ключевые эндогенные и экзогенные факторы влияния на образовательную составляющую развития трудового потенциала и определены нормативно-правовые основы формирования и развития образовательной составляющей.

Осуществлен анализ условий функционирования образовательной составляющей развития трудового потенциала и определена ее эффективность путем построения социально-экономической нормалі. В диссертации предложена методика оценивания трудового потенциала на микроуровне с учетом образовательной составляющей.

Разработана модель социально-экономического механизма активизации образовательной составляющей развития трудового потенциала на основе создания общего инновационного поля. Определены рычаги управления, приводящие в действие социально-экономический механизм, а также основные фазы развития механизма.

В диссертации разработаны принципы деятельности общего инновационного поля развития трудового потенциала, среди которых принципы партнерства, единства требований, целостности структуры, контроля, стратегической направленности, обеспеченности и заинтересованности в конечном результате. Также предложены критерии оценивания функционирования общего инновационного поля, учитывая особенности и требования каждой из его составляющей: образования, науки и производства (бизнеса). Создание

инновационного поля развития трудового потенциала обуславливает возможность достижения экономического, социального и научно-технического эффектов.

Определены условия эффективного развития трудового потенциала в современных условиях. Среди наиболее важных условий следующие: структурная переориентация системы образования; развитие системы профессиональной ориентации молодежи; приведение образовательных программ и учебных планов в соответствие с европейскими стандартами; усовершенствование системы внешнего независимого оценивания знаний; повышение требований к лицензированию, аккредитации направлений подготовки и специальностей; усовершенствование механизма финансирования образования государством, бизнесом, частными отечественными и иностранными инвесторами, венчурным капиталом; реализация интеграции образования, науки и производства; совершенствование воспитательного процесса системой отечественного образования; системное совершенствование сети учреждений высшего образования и профессиональной подготовки; разработка Единого закона Украины об образовании (Кодекса законов об образовании).

Ключевые слова: трудовой потенциал, образовательная составляющая, инновации, социально-экономический механизм, оценка трудового потенциала.

ANNOTATION

O. Melnichuk. The educational component of labor potential. – The manuscript.

A dissertation for a of candidate's degree in economic sciences, speciality 08.00.07 – Demography, labor economics, social economics and politics. – Ptoukha Institute for Demography and Social Studies of the National Academy of Sciences of Ukraine, Kyiv, 2015.

The thesis is devoted to deepening of theoretical and methodological foundations of the labor potential in the contemporary economy.

The thesis grounds the employment potential economic substance and identified education as the most powerful part of the process of development. The key endogenous and exogenous factors that influence on the educational component of the development of labor potential are determined in this work as well as the legal bases of formation and development of the education component.

The analysis of the conditions for the functioning of the educational component of the labor potential and the efficacy of the educational component by constructing socioeconomic normal is done in the dissertation. The method of evaluation of labor potential in micro level including an educational component is proposed.

The model of socio-economic mechanism of activation of the educational component of the employment potential by creating innovative total field is created. The conditions for the effective functioning of the labor potential in modern conditions are determined.

Keywords: labor potential, educational component, innovations, socio-economic mechanism, evaluation of labor potential.

Підписано до друку 10.11.2015.
Формат 60x90 1/16. Папір офсетний.
Умов. друк. арк. 0,9. Обл.-вид. арк. 0,9. Зам. № 663
Тираж 100 прим.

Редакційно-видавничий відділ
Житомирського державного технологічного університету,
10005, Житомир, вул. Черняхівського, 103
Тел./факс (0412) 24-14-22
Свідоцтво про внесення до Державного реєстру суб'єктів
видавничої справи ЖТ №08 від 26.03.2004 р.