

**ОСОБЛИВОСТІ ФАКТОРНОГО ВПЛИВУ НА ФОРМУВАННЯ,
РОЗВИТОК І ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ:
ЛІМІТУЮЧІ ТА СТИМУЛЮЮЧІ АСПЕКТИ**

У статті визначено основні групи ризиків впливу лімітуючих та стимулюючих факторів зі встановленням домінантної чутливості складових трудового потенціалу; виявлено вплив лімітуючих та стимулюючих факторів з конкретизацією можливих ризикових проявів на трудовий потенціал країни в довготривалій перспективі; розкрито негативні наслідки впливу міграційних процесів на трудовий потенціал країни.

Ключові слова: трудовий потенціал, стимулюючі фактори, лімітуючі фактори, депопуляція, міграція, деінтелектуалізація.

I. Вступ

Трудовий потенціал виступає фундаментом прогресивного розвитку суспільства й відіграє провідну роль у забезпеченні стабільності та конкурентоспроможності економіки України. За сучасних умов саме його якість та повнота використання визначають рівень економічного й соціального розвитку країни та її перспективи на майбутнє.

Сутнісне розуміння трудового потенціалу, необхідності підвищення ефективності його використання в сучасних умовах розвитку інформаційного суспільства, де знання й інформація є передовими ознаками людського розвитку, вимагає особливих підходів до формування концепції факторного впливу на його формування, розвиток та використання. Вітчизняна наука яскраво демонструє глибокі й активні наукові пошуки за цим напрямом.

Найбільш важливими дослідженнями в цій царині визнано праці провідних учених: Д.П. Богині, М.І. Долішнього, С.М. Злупка, Е.М. Лібанової, О.А. Грішнєвої, І.Л. Петрової, В.М. Новікова, М.В. Семикіної, Л.В. Шаульської, Л.Т. Шевчук та ін. Серед зарубіжних авторів наукових публікацій виділяються дослідження М. Амстронга, Є.К. Медведева, В.Д. Патрушева, С.Д. Сінка, М. Слезінгера, Ф.І. Тейлора, С.В. Шекшни, І. Шумпетера.

Практично кожен науковець, який обирав предметом свого дослідження трудовий потенціал, звертався до питання впливу на нього відповідних факторів. Проте цілісного бачення особливостей такого впливу за різними критеріальними підходами, зокрема в розрізі формування, розвитку та використання трудового потенціалу, ми не знаходимо, що унеможливує формування єдиної концепції державного регулювання тру-

дового потенціалу з урахуванням сучасних вимог інформаційного суспільства.

II. Постановка завдання

Мета статті – дослідити особливості впливу лімітуючих та стимулюючих факторів на формування, розвиток і використання трудового потенціалу України.

III. Результати

Доцільність розподілу факторів впливу на формування, розвиток і використання трудового потенціалу на макrorівні зумовлена необхідністю теоретико-методологічного обґрунтування пріоритетів державного впливу в контексті покращення показників компонентної структури потенціалу у відповідних напрямках (майже завжди – покращення). За таких вимог досить ефективним є аналіз факторного впливу на трудовий потенціал країни за розподілом факторів на лімітуючі та стимулюючі. Проведення такого аналізу потребує врахування низки специфічних особливостей факторів, серед яких можна виділити таке:

- *по-перше*, не завжди можливе однозначне віднесення фактора до лімітуючого чи стимулюючого. Можливою є ситуація, коли один і той самий фактор може справляти різнобічний вплив на різні компоненти трудового потенціалу, а також у розрізі фаз його формування, розвитку й використання;
- *по-друге*, висока динамічність умов зовнішнього середовища може в короткотривалій перспективі (залежно від характеру конкретного фактора) трансформувати лімітуючий фактор у стимулюючий і навпаки;
- *по-третьє*, у межах країни може спостерігатись суттєва міжтериторіальна диференціація в оціночних характеристиках впливу стимулюючих і лімітуючих факторів. Більше того, за умов нерівномірної ресурсної скерованості на соціально-економічний розвиток територій

(централізований аспект) і низької ефективності використання фінансових, у тому числі бюджетних та інвестиційних, матеріально-технічних, людських, часових, ресурсів (локальний аспект), один і той самий фактор може виражатись стимулюючим характером для одного регіону й лімітуючим для іншого;

- *по-четверте*, теоретичний і прикладний аспект характеристики фактора з визначенням його належності до лімітуючого чи стимулюючого може бути досить дискусійним. Це означає, що теоретична модель його впливу повинна б була виражатись стимулюючими ефектами відповідно до підходів економічної теорії та інших положень світової науки. Разом з тим, закони ринкового середовища, переплетеність взаємовпливів багатьох факторів різної рівневої належності та відмінних параметрів, територіальна специфіка, часовий фактор у прикладному аспекті можуть видозмінювати характер і наслідки впливу відповідного фактора.

Динамічність зовнішнього середовища та висока ймовірність трансформацій стимулюючих факторів у лімітуючі вимагає конк-

ретизації можливих форм ризику та переваг від таких впливів. Доцільно констатувати, що і стимулюючий, і лімітуючий вплив факторів на формування, розвиток та використання трудового потенціалу може спричинити деякі дисонанси й деструктиви його складових. Тому важливо встановити основні групи ризиків впливу лімітуючих та стимулюючих факторів з виявленням домінантної чутливості складових трудового потенціалу, а також можливі переваги для формування, розвитку й використання трудового потенціалу внаслідок такого впливу (рис. 1).

З-поміж вказаних груп ризиків демографічний найбільшою мірою зумовлює вплив на демографічну й медико-біологічну складові трудового потенціалу, знанневий – на інтелектуальну, освітню, мотиваційну та деякою мірою психологічну (здобуття знань як психофізіологічна потреба, що відповідає творчому типу трудової поведінки) складові, культурно-духовний – на культурну й соціальну складові, комунікаційний – на соціальну й організаційну складові, а також економічний – на економічну складову.

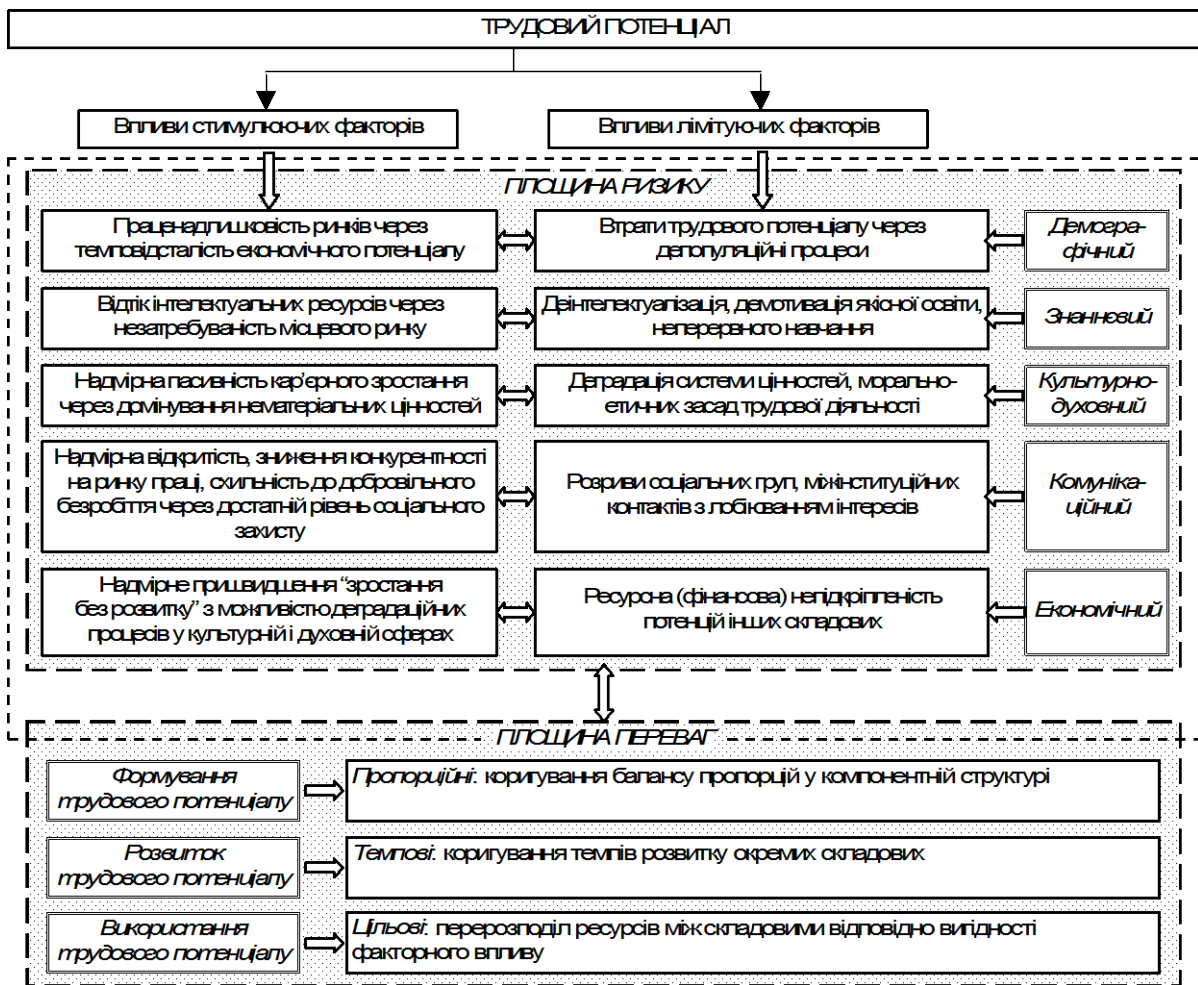


Рис. 1. Формування ризиків і переваг лімітуючого та стимулюючого факторного впливу на трудовий потенціал країни

Сучасна ситуація у сфері соціотрудових відносин загалом та щодо формування, розвитку й використання трудового потенціалу зокрема в Україні вимагає бути набагато кращою. Звичайно, це накладається на глибокі системні диспропорції в національній економічній системі, викривлення на фінансових ринках з надмірними впливами суб'єктивних сил, суттєві проблеми в процесах державо- і націєтворення, становлення

загальнодержавних ціннісних орієнтацій. Як наслідок, перелік тих явищ і процесів, які лімітують чи, навпаки, стимулюють формування, розвиток та використання трудового потенціалу країни, може бути досить розгорнутим.

Вплив найбільш важливих факторів з конкретизацією можливих ризикових проявів у довготривалій перспективі систематизовано в табл. 1.

Таблиця 1

Лімітуючі та стимулюючі фактори впливу на трудовий потенціал країни

| № з/п | Назва фактора | Характеристика впливу | Наслідки впливу | Загрози в довготривалій перспективі |
|----------------------------------|---------------|---|--|---|
| Лімітуючі фактори впливу | | | | |
| 1 | Демографічні | Зміна кількості населення, його якісних характеристик, у тому числі стану здоров'я; демографічні, інтелектуальні втрати внаслідок еміграційних процесів | Депопуляція населення, поширення девіантних проявів, поглиблення диспропорцій у статевіковій структурі (демографічні навантаження) | <i>Демографічний ризик:</i> зростання імміграційних процесів. <i>Культурно-духовний ризик:</i> поглиблення поліетнічності. <i>Знаннєвий ризик:</i> втрата інтелектуального потенціалу нації |
| 2 | Економічні | Поширення, укорінення практики створення неналежних умов праці, у тому числі її оплати; поширення тіньових форм зайнятості | Розрив між працею й капіталом, експлуатація праці, психологічна плінність кадрів | <i>Демографічний ризик:</i> зростання еміграційних процесів. <i>Знаннєвий ризик:</i> знецінення інвестицій у людський капітал. <i>Економічний ризик:</i> зниження продуктивності праці |
| 3 | Соціальні | Формування в суспільстві стереотипів недобросовісних соціальних зв'язків, знецінення інституту сім'ї | Деінтелектуалізація, добровільне безробіття, соціальне напруження через високу трудову мобільність | <i>Знаннєвий ризик:</i> втрата інтелектуального потенціалу нації. <i>Комунікаційний ризик:</i> руйнація інституту етики бізнесу, довіри до влади, інших комунікаційних зв'язків |
| 4 | Культурні | Відсутність, нерозвиненість, викривлення ціннісних орієнтацій, працелюбства, інших моральних засад трудової діяльності | Деградація цінності праці чи окремих аспектів трудової діяльності | <i>Культурно-духовний ризик:</i> духовне зубожіння, втрата генетичної пам'яті нації як працелюбного народу. <i>Комунікаційний ризик:</i> укорінення корупційних схем, недобросовісної конкуренції на ринку праці |
| Стимулюючі фактори впливу | | | | |
| 1 | Природні | Зростання можливостей виходу на міжнародний ринок через вигідне геополітичне розташування, транскордонність, сприятливий клімат і ресурсне забезпечення | Визначення потреб у праці з відповідною спеціалізацією, посилення конкуренції, додаткова мотивація розвитку | <i>Демографічний ризик:</i> зростання еміграційних процесів. <i>Економічний ризик:</i> неефективне використання ресурсного потенціалу |
| 2 | Соціальні | Дія (вже дещо залишкова) традицій якісної освіти, широкої спеціалізації знань і досвіду | Адаптація населення до умов праці, швидка перекваліфікація; високий рівень інвестицій у людський капітал (витрати на освіту) | <i>Демографічний ризик:</i> зростання трудової мобільності. <i>Економічний ризик:</i> втрати на інвестиціях у підготовку фахівців (державна форма навчання) через їх еміграцію |
| 3 | Культурні | Підтримка через впливи релігійних інститутів позитивних рис трудової діяльності | Готовність працювати в умовах затримки заробітної плати, волонтерська діяльність | <i>Знаннєвий ризик:</i> зниження прагнення саморозвитку, підвищення рівня кваліфікації. <i>Комунікаційний ризик:</i> надмірний вплив релігійних інститутів на трудову поведінку населення |

Як бачимо, здебільшого лімітуючий характер виявляється за впливами демографічних, економічних, соціальних і культурних факторів. Щодо стимулюючих, то тут звууже-но поле дослідження до виявлення позитивного впливу природних, соціальних і культурних факторів, які, разом з тим, також можуть спричиняти певні загрози для формування, розвитку та використання трудового потенціалу в довготривалій перспективі.

Огляд вітчизняних наукових джерел демонструє високий інтерес учених до виявлення деструктивного впливу тих чи інших факторів на соціотрудову сферу в цілому та

трудова потенціал зокрема. З-поміж низки сформульованих аспектів привертають увагу дослідження з виявленням проблем, що стосуються демографічної складової трудового потенціалу. Серед основних негативних факторів впливу на характеристику трудового потенціалу в демографічному розвитку України вчені найчастіше виділяють такі, як: депопуляція населення, трудова міграція до більш розвинутих країн, зменшення народжуваності, погіршення показників здоров'я, смертність населення працездатного віку, старіння нації тощо [4, с. 35]. Серед таких факторів, по суті, найбільш негатив-

ним явищем є, звичайно ж, депопуляція. Низька народжуваність, що в старіючому населенні повсякчас “підживлює” депопуляційні тенденції, вже стала однією з характерних ознак демографічної реальності сьогодення. За рівнем народжуваності Україна наразі належить до групи європейських держав із найнижчими її показниками, хоча тенденції в міжкризовий період (2002–2008 рр.) можна вважати позитивними. На тлі переважання стагнаційних процесів у царині смертності та тривалості життя населення України саме обнадійлива динаміка народжуваності, детермінована комплексом специфічних умов і факторів, привертає пильну увагу з боку державних структур та громадськості [5, с. 4]. Незважаючи на такі позитивні й дещо “натягнуті” твердження, депопуляційні процеси залишаються потужними лімітуючими факторами впливу на трудовий потенціал, передусім на його формування. І це підтверджують результати комплексного демографічного прогнозу України до 2050 р., згідно з яким чисельність населення України (за умов найбільш імовірного варіанта “середній-середній-середній”) оцінюється на рівні 36 158,4 тис. осіб. За умови працездатного віку 16–59 (для жінок 16–54) років на 1000 осіб у працездатному віці припадатиме 727 у непрацездатному [3, с. 108].

До цієї проблеми звертається В. Терещук, вказуючи, що депопуляція в Україні вийшла з латентної фази та набула сталого й довготривалого характеру з початку 90-х рр. ХХ ст. Населення країни швидко скорочується як за рахунок падіння народжуваності, у цілому притаманного всім відносно розвинутим країнам, так і внаслідок скорочення тривалості життя, що сьогодні характерно для найбільш розвинутих країн світу [11, с. 21]. Таким чином, демографічна та медико-біологічна складові трудового потенціалу за таких умов суттєво лімітуються, а довготривалий характер впливу

демографічних факторів з наслідком депопуляції, крім належності до групи лімітуючих, також можна зарахувати до довготривалих. Це підтверджує й Л. Чалапко, вказуючи, що соціально-демографічні процеси мають дуже тривалий лаг та велику інерцію, тобто для них властивий тривалий проміжок часу між виникненням причин і проявом наслідків. Тому негостинна ситуація сьогодні може мати дуже негативні наслідки в майбутньому [12, с. 33].

Разом з наслідками депопуляції населення вже тривалий час залишається актуальним питання міграції, зокрема вже не тільки еміграційних процесів, а й імміграційних, оскільки тенденції до зростання міграційних потоків “зі сходу” осіб переважно азіатського походження виявляються дедалі більшою мірою. На жаль, сьогодні міграція перетворилась на характерну рису сучасного способу життя значної частини українського населення. В умовах кризи вона стала не лише показовим індикатором реагування людей на зміни в системі суспільних відносин (етносоціальних, економічних, політико-культурних), а й почала диктувати об’єктивну необхідність розробки нових пріоритетів розвитку України як великої європейської держави [10, с. 8].

Очевидно, що інтенсивні, неконтрольовані міграційні рухи містять у собі негативні риси. Так, в Україні міграційні ризики мають стосунок до різних деформацій. Особливо вони насторожують у контексті аналізу простору держави, а саме його демографічної деформації, соціальної деградації, екістико-поселенської декомпозиції, економічної дезінтеграції та інформаційної дезорієнтації [10, с. 10]. Усі ці групи ризиків (особливо демографічної деформації та соціальної деградації) справляють суттєвий деструктивний вплив на формування, розвиток та використання трудового потенціалу (табл. 2).

Таблиця 2

Наслідки впливу міграційних процесів на трудовий потенціал країни: ризиковий аспект*

| № з/п | Група міграційного ризику* | Загальна характеристика ризику | Наслідки впливу на трудовий потенціал | | |
|-------|-----------------------------------|--|--|---|---|
| | | | Формування | Розвиток | Використання |
| 1 | Демографічна деформація | Втрати економічно активного населення | “Вимивання” осіб репродуктивного віку | Еміграція осіб з високим інтелектуальним потенціалом | Розбалансування статевовікової структури населення |
| 2 | Соціальна деградація | Порушення соціальної структури населення | Незатребуваність інтелекту та знань на ринках праці | Знецінення рівня інтелекту й знань | Хвороба “білих комірців” (брак кваліфікованих кадрів при високому рівні безробіття) |
| 3 | Екістико-поселенська декомпозиція | Викривлення системи розселення | Втрати економічно активного населення менш потужних ТСС | Демотивація трудової діяльності в менш потужних ТСС | Відтягування виробничих ресурсів з менш потужних ТСС |
| 4 | Економічна дезінтеграція | Дисонанс продуктивності й оплати праці | Погіршення стану здоров’я (у тому числі психічного) | Демотивація розвитку й підвищення кваліфікації | Погіршення умов праці, надмірна експлуатація |
| 5 | Інформаційна дезорієнтація | Поширення зарубіжних культур і цінностей, що ідеологічно суперечать національним | Порушення етнічної структури населення (гетерогамні шлюби) | Труднощі розвитку окремих соціальних груп унаслідок суб’єктивного ставлення | Труднощі трудової діяльності внаслідок неповної соціальної адаптації |

* Складено автором на основі джерела: [10, с. 10].

Серед зазначених у табл. 2 груп ризиків особливу увагу хочемо звернути на екістико-поселенську декомпозицію, зокрема втрати менших за потужностями територіальних суспільних систем (ТСС) супроти великих міст з кращими умовами праці, наслідком чого є зростання маятникових міграційних процесів. В Україні вони найчастіше відзначаються внутрішньо- й міжрегіональним характером зі спрямуванням у західному регіоні в м. Львів, у центральному, східному й південному – м. Київ, який у принципі є центром тяжіння економічно активного населення з усіх областей країни. В останній період часу дедалі чіткіше простежується маятникова міграція завдяки вдосконаленню транспортної інфраструктури та подальшому “загибанню” економічних і виробничих можливостей сіл, селищ та малих міст, населення яких або прагне постійно виїхати в більші населені пункти, або здійснює постійні маятникові переміщення для здійснення трудової діяльності.

Загалом лімітуючий вплив міграційних процесів на трудовий потенціал країни є очевидним, який до того ж посилює депопуляційні процеси. Тверджені про необхідність подолання такої вкрай негативної ситуації в Україні у вітчизняній науковій літературі є чимало. Реальних способів її подолання дещо менше. Разом з тим, не перше створення Державної міграційної служби України з відомчою підпорядкованістю Міністерству внутрішніх справ України є вагомою передумовою покращення ситуації в цьому напрямі, проте основний фокус вирішення проблеми міграції з усуненням лімітуючого її впливу на трудовий потенціал (передусім на демографічну й інтелектуальну складові) має бути спрямованим на детінізацію підприємницької діяльності та регіональних ринків праці зі створенням сприятливого бізнес-середовища, а не вживанням жорстких заходів – штрафування й позбавлення ліцензій супроти малих і середніх форм бізнесу, створюючи передумови для розвитку великих підприємств, інтереси яких переважно люблять потужні політичні сили.

Серед групи економічних факторів актуальною постає проблема розриву між працею й капіталом. Це питання висвітлено в працях О. Герасименко. Особливо цінною є конкретизація основних факторів такого розриву за групами дешевизни послуг з праці, низькою питомою вагою заробітної плати в операційних витратах, електичністю вітчизняної економіки, коли її сектори представляють одночасно різні технологічні уклади з притаманними їм специфічними системами мотивів трудової діяльності, обмеженістю мотивів інноваційної праці, низьким професіоналізмом менеджменту, спадщиною то-

талітарного режиму (культурні, організаційно-правові макрофактори) [2, с. 22].

При виявленні особливостей впливу розриву між працею та капіталом на трудовий потенціал важливо розуміти структуру доходів працівника, яка власне формується за результатами його трудової діяльності. Базуючись на наукових висновках Б. Генкіна, основними факторами, що визначають структуру доходів працівника підприємства, є: відпрацьований час, рівень кваліфікації, умови праці, індивідуальні здібності і якості, участь у колективній праці, належність до підприємства, власність, ринкова кон'юнктура [1, с. 247]. Відповідно до сучасних вітчизняних реалій вони виражаються лімітуючим характером впливу на складові трудового потенціалу.

Виходячи з наведеного, при визначенні доходу працівника, крім базових загальнодоміх індикаторів, потрібно чітко враховувати умови праці, і це стосується не лише професій зі шкідливими умовами виробництва, перелік яких встановлених законодавством загальнодержавного рівня. Таке врахування може стати вагомим кроком на шляху до поступового подолання розриву між працею та капіталом, що становить серйозну загрозу для розвитку й використання трудового потенціалу.

Наряді з проблемою розриву між працею та капіталом виникає явище експлуатації праці, що є дуже важливим фактором впливу на процес використання й розвитку трудового потенціалу. На цю проблему звертають увагу автори колективної монографії за редакцією М. Семикіної, зокрема вони констатують, що в публікації вітчизняних і зарубіжних авторів це питання порушується вкрай рідко. Таке соціально-економічне явище має місце тоді, коли робоча сила функціонує в умовах нееквівалентного обміну, а праця оплачується за ціною, що не відповідає реальній вартості її результатів і при цьому не забезпечує найманому працівнику необхідних умов для відтворення його робочої сили. Обвальне скорочення робочих місць призводить до того, що зростаюча пропозиція кваліфікованої робочої сили, що зростає, в умовах існуючої кон'юнктури ринку праці не реалізується, роботодавці, користуючись ситуацією, знижують ціну робочої сили до неприпустимого рівня, що значно скорочує ресурсну базу споживання робочої сили, яка забезпечує її відтворення. Як результат спостерігається недоспоживання працездатного трудового потенціалу працівників [8, с. 29–30]. Погоджуємось, що ця проблема є кричущою й малодосліджуваною. Наслідком такої експлуатації є надмірне навантаження на тих працівників, які отримують відносно високі доходи, і помірне на тих, які

отримують дуже низьку оплату праці. Для першої категорії осіб така ситуація є величезною загрозою “професійної втоми”, надмірного трудоголізму й навіть поступової деінтелектуалізації. Для другої категорії все звичнішим явищем стає психологічна плинність кадрів, під якою розуміють таку трудову поведінку працівника, коли він не виявляє ініціативи, не працює повний робочий час, а виконує тільки найбільш потрібні завдання. Сам робочий час використовується таким працівником надзвичайно непродуктивно, зокрема на розмови з іншими співробітниками на теми, що не пов'язані з професійною діяльністю, читання непотрібної інформації (особливо в мережі Інтернет), відвідування сторінок соціальних мереж, гри в комп'ютерні ігри тощо. Існує також вагома частка працівників, які вмילו створюють ілюзію бурхливої трудової активності, і керівник може не здогадуватись про справжні результати діяльності конкретного працівника. Для використання й розвитку трудового потенціалу країни такі процеси є просто катастрофічними, оскільки суттєво впливають не лише на економічну, а й на інтелектуальну та мотиваційну складові трудового потенціалу.

Серед групи лімітуючих соціальних факторів актуальною постає проблема деінтелектуалізації, яка поширюється й унаслідок розриву між працею та капіталом. Крім зумовленості економічними факторами вона є переважно наслідком дії соціальних факторів, серед яких рівень освіти постає вагомим індикатором.

Уже тривалий час і науковці, і практики б'ють на сполох про вкрай загрозливі тенденції впливу освітніх факторів. Так, у національній доповіді “Новий курс: реформи в Україні. 2010–2015” вчені констатують, що в освітній сфері сформувались відчутні перекоси, які вимагають коригування державної освітньої політики. Необхідною є модернізація змісту загальної середньої освіти, яка має бути не одноразовою акцією, а постійною багатоплановою систематичною роботою, що передбачає вирішення комплексу теоретичних та прикладних проблем. Система професійно-технічної освіти потребує термінових державних заходів з метою припинення її деградації та приведення у відповідність до тих завдань, які постануть у найближчій перспективі у зв'язку з переходом України на шляхи динамічного інноваційного, високотехнологічного розвитку. Для вітчизняної вищої школи пріоритетом має бути завдання забезпечення належної якості освіти з урахуванням потреб економіки, роботодавців, суспільства в цілому та безпосередньо споживачів освітніх послуг. Вирішення цієї проблеми залежить від запровадження компетентнішого й кредитного

підходів, які роблять надану вищу освіту прозорою, зрозумілою, зіставлюваною в межах європейських кваліфікаційних рамок для європейського простору вищої освіти та навчання впродовж життя, національних систем класифікації [6, с. 186].

Віднесення освітніх процесів в Україні до лімітуючих факторів впливу на трудовий потенціал з одночасним зверненням уваги на проблему деінтелектуалізації може викликати деякий науковий дискурс. Разом з тим, стереотип високого інтелектуального потенціалу нашої країни повинен бути подоланий. Проблема якості підготовки фахівців вітчизняною освітою також наявна, незважаючи на стереотипне сприйняття високої кваліфікації випускників вищих та професійно-технічних навчальних закладів з широкою спеціалізацією теоретичних і прикладних знань. Інакше сьогодні б не спостерігались такі загрозливі обсяги еміграційних потоків осіб з найвищим інтелектуальним потенціалом у розвинуті європейські країни, й Україна не посідала б четверте місце з-посеред усіх країн світу за кількістю поданих анкет на лотерею Green card.

До найбільш актуальних стимулюючих факторів впливу на формування, розвиток та використання трудового потенціалу України варто зарахувати природні, які зумовлені геополітичним розташуванням країни, сприятливими кліматичними умовами, а також відмінним ресурсним потенціалом. Розгляд геополітичного розташування країни як стимулятора трудового потенціалу, звичайно ж, є неоднозначним, адже тут постає проблема міграції як одна з найбільш загальних проблем України, що виступає активним лімітуючим фактором впливу на трудовий потенціал. Проте розгляд геополітичного розташування як стимулюючого фактора передбачає додаткові можливості для виходу суб'єктів підприємницької діяльності на міжнародний рівень, надання специфічних видів послуг та виробництва специфічних товарів, що користуються значним попитом унаслідок транзитності території країни. За таких умов виникає потреба зайнятості за окремими професійними групами економічно активного населення, унаслідок чого можливості використання трудового потенціалу значно зростають.

Також у цьому контексті важливим для розвитку трудового потенціалу є формування відповідного конкурентного середовища, у тому числі на ринку праці, що зумовлює необхідність постійного підвищення кваліфікації економічно активного населення та його участі в різних формах неперервного навчання.

У групі соціальних факторів-стимуляторів варто виділити інвестиції в людський капітал, адже очевидно, що вони (згідно з теорі-

єю людського капіталу, яка вивчає залежності доходів індивідуума, підприємства та суспільства в цілому від природних здібностей людей, їх знань і навиків) є вагомим стимулюючим фактором формування та особливо розвитку трудового потенціалу [1, с. 102]. Тут мається на увазі, що громадяни України продовжують і готові вкладати (інвестувати) значні суми коштів й інших ресурсів у здобуття необхідного рівня знань та навиків. Про це яскраво свідчить постійне дорожчання освітніх послуг, оплата навчання дітей часто стає причиною трудової міграції їх батьків та інших родичів.

Інвестиції в людський капітал принципово аналізуються так само, як витрати на купівлю обладнання, тобто вкладення у фізичний капітал. Проте, незважаючи на очевидність аналогії, як доводить Б. Генкін, необхідно враховувати такі особливості людського капіталу [1, с. 103]:

- право власності на людський капітал не може бути переданим;
- витрати на освіту пов'язані зі зменшенням вільного часу, тобто втратою одного з найбільш важливих благ людини;
- зміни людського капіталу залежно від затрат принципово неможливо виміряти з тією самою точністю, що і для обладнання.

Важливо, щоб такі стимулюючі впливи інвестицій у людський капітал з боку його носіїв (інвестиції з боку суб'єктів підприємницької діяльності як роботодавців, що наймають працівника, нажал, поки є дуже рідкісними, оскільки обсяги прибутку та стереотипи управління персоналом в умовах високого рівня безробіття не спонукають виділяти кошти на цілі підвищення кваліфікації своїх працівників) не зупинялись лімітуючими впливами фактору розриву між працею і капіталом, а також деінтелектуалізації. У випадку розчарування населення в таких інвестиціях цей фактор дуже швидко може трансформуватись у лімітуючий, коли усвідомлення відсутності можливостей подальшої трудової діяльності на батьківщині за здобутим фахом або небажання її здійснювати за низький рівень оплати праці пересилить прагнення здобути вищу освіту з необхідним рівнем знань.

IV. Висновки

Отже, сучасні умови формування, розвитку і використання трудового потенціалу яскраво свідчать про існування як значних проблем за цим напрямом, так і деяких позитивних ознак, що виражаються у стимулюючих впливах окремих індикаторів природних, соціальних і культурних факторів. Разом з тим, такі фактори-стимулятори мають усі передумови трансформуватись у другу групу факторів, що спричиняє лімітуючий вплив на трудовий потенціал. Тому

науковцям і практикам важливо проводити постійні дослідження оцінки впливу відповідних груп факторів на трудовий потенціал країни, особливо що стосується ринку освітніх послуг, та формулювати свої пропозиції в органи державної влади щодо подовження їх стимулюючого впливу та попередження регресійних закономірностей.

Список використаної літератури

1. Генкин Б.М. Экономика и социология труда : учебник для вузов / Б.М. Генкин. – М. : НОРМА-ИНФРА. – М., 1999. – 384 с.
2. Герасименко О.О. Соціальний аудит в контексті соціалізації відносин у сфері праці / О.О. Герасименко // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. Регіональні особливості організації праці в умовах системної кризи : [зб. наук. пр.] / НАН України. Ін-т регіональних досліджень ; відп. ред. Є.І. Бойко. – Л., 2010. – Вип. 4 (84). – 480 с.
3. Комплексний демографічний прогноз України на період до 2050 р. / [за ред. чл. кор. НАНУ, д. е. н., проф. Е.М. Лібанової]. – К. : Український центр соціальних реформ, 2006. – 138 с.
4. Лич В.М. Науково-методичні основи відтворення трудового потенціалу України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора екон. наук : спец. 08.02.03 "Організація управління, планування і регулювання економікою" / В.М. Лич. – К., 2005. – 35 с.
5. Населення України. Народжуваність України у контексті суспільно-трансформаційних процесів. – К. : АДЕФ-Україна, 2008. – 288 с.
6. Новий курс: реформи в Україні. 2010–2015. Національна доповідь / [за заг. ред. В.М. Гейця та ін.]. – К. : НВЦ НБУВ, 2010. – 232 с.
7. Праця в Україні: необхідність якісних змін для суспільної ефективності та гідного життя : Національна профспілкова доповідь Президенту України В.Ф. Януковичу / Федерація профспілок України. – К., 2010. – 84 с.
8. Трудовий потенціал Кіровоградської області: стан та перспективи розвитку : колективна монографія / [за ред. М.В. Семикіної]. – Кіровоград : Кіровоградське видавництво, 2008. – 304 с.
9. Трудовий потенціал села / [І.Ф. Гнибіденко, С.О. Гудзинський, В.В. Вітвіцький, С.І. Мельник та ін.]. – К. : УАДУ, 2003. – 72 с.
10. Міграційні процеси в Україні: сучасні виклики та регіональна специфіка : наукова доповідь за матеріалами круглого столу "Проблеми захисту прав мігрантів в умовах сучасної кризи: макроекономічні та регіональні аспекти" (Львів, 17 червня 2009 р.) / НАН України. Ін-т

- регіональних досліджень; [наук. ред. У.Я. Садова]. – Л.: ІРД НАН України, 2009. – 45 с.
11. Терещ В. Природний рух населення й депопуляція в Україні на тлі європейської демографічної ситуації / В. Терещ // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 4. – С. 19–23.
12. Чалапко Л. Аналіз демографічної ситуації в Україні в контексті пенсійної реформи та визначення соціального навантаження / Л. Чалапко // Україна: аспекти праці. – 2011. – № 2. – С. 31–40.

Стаття надійшла до редакції 10.04.2012 р.

Гринкевич С.С. Особенности факторного влияния на формирование, развитие и использование трудового потенциала: лимитирующие и стимулирующие аспекты

Определены основные группы рисков влияния лимитирующих и стимулирующих факторов с установлением доминантной чувствительности составляющих трудового потенциала; выявлено влияние лимитирующих и стимулирующих факторов с конкретизацией возможных рисков проявлений на трудовой потенциал страны в долгосрочной перспективе; раскрыты негативные последствия влияния миграционных процессов на трудовой потенциал страны.

Ключевые слова: трудовой потенциал, стимулирующие факторы, лимитирующие факторы, депопуляция, миграция, деинтеллектуализация.

Hrynkevych S. Features factor of the formation, development and use of labor potential: of limit and stimulating aspects

The main risk group influence limitative and stimulating factors with the establishment of the dominant components of the sensitivity of labor potential, the effect of stimulating and limitative factors specifying the possible risk implications for the labor potential of the country in the long run, revealed the negative effects of migration on the labor potential of the country.

Key words: labor potential stimulating factors, limiting factors, depopulation, migration.