

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Інтеграція України в європейський простір, соціальна орієнтація ринкової економіки потребують нової якості трудового потенціалу і формування модернізованих організаційно-економічних відносин у сфері праці як підґрунтя для забезпечення економічного зростання і на цій основі підвищення рівня та якості життя населення.

Сучасна соціально-економічна політика держави призвела до зниження рівня життя населення, деформації мотивів до праці, зростання обсягів «тіньової» зайнятості, руйнування середнього класу, критичного рівня бідності, втрати людських ресурсів тощо. Проте нині, органи державної влади й надалі недостатньо уваги приділяють проблемам розвитку трудового потенціалу, захисту свобод, трудових та соціально-економічних прав найманих працівників, аналізу й прогнозуванню ймовірних інституціональних пасток у соціально-трудої сфері.

Теоретичним і прикладним аспектам розвитку трудового потенціалу і питанням функціонування соціально-трудої відносин присвячені праці відомих вітчизняних та зарубіжних науковців: І. О. Амоші, І. І. Бажана, Д. Бергера, Д. П. Богині, В. Я. Брича, С. Й. Вовканича, В. М. Гейця, Б. М. Генкіна, О. О. Герасименко, О. І. Гнибіденка, О. А. Грішньої, О. В. Додонова, В. Н. Дудка, М. І. Долішнього, С. М. Злупка, Є. П. Качана, М. М. Кіма, Р. П. Колосової, А. М. Колота, В. М. Лича, О. М. Левченко, Е. М. Лібанової, Л. С. Лісогора, В. П. Мікловди, Г. Г. Мелік'яна, В. Г. Никифоренка, О. Ф. Новікової, В. В. Онікієнка, Г. В. Осового, І. Л. Петрової, В. М. Петюха, М. І. Пітюлича, С. І. Пирожкова, С. М. Писаренко, В. І. Приймака, А. М. Уманського, С. Українця, У. Я. Садової, Л. К. Семів, В. Г. Сумцова, С. Ю. Трубича, Л. В. Шаульської, Л. Т. Шевчук, Л. Чижової та ін.

У сучасних умовах потреба системного та комплексного вивчення проблеми розвитку трудового потенціалу значно посилюється. Актуальність теми дослідження зумовлена суттєвими змінами як у вітчизняній, так і в світовій економіці в процесі функціонування ринкових відносин, а також підвищенням ролі трудового потенціалу як визначального національного капіталу, від розвитку та ефективності використання якого залежить, перш за все, економічна могутність держави, рівень життя її населення і соціальний прогрес.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертація є складовою наукових досліджень кафедри управління персоналом і регіональної економіки Тернопільського національного економічного університету за темами: «Еколого-ресурсні, соціально-економічні та демографічні основи сталого розвитку регіону» (державний реєстраційний номер 0110U001135), у межах якої автором обґрунтовано вплив демографічних, економічних, соціальних, організаційно-правових, психологічних та екологічних чинників на розвиток трудового потенціалу регіону; «Ринок праці агропромислового регіону та механізм його регулювання в умовах кризової економіки» (державний реєстраційний номер 0105U000860 – автором визначено роль соціальних партнерів у формуванні, використанні, розвитку та збереженні трудового потенціалу, удосконалено методику його оцінювання в умовах модернізації соціально-трудої відносин.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є обґрунтування теоретико-методологічних основ та розробка практичних рекомендацій що-

до розвитку трудового потенціалу в умовах модернізації соціально-трудо­вих від­носин.

Реалізація визначеної мети передбачає вирішення таких **завдань**:

- узагальнити теоретичні та методологічні підходи до визначення по­нять «трудо­вий потенціал», «соціально-трудо­ві відносини», «розвиток трудо­вого потенціалу», «модернізація соціально-трудо­вих відносин»;
- удосконалити методичний підхід до оцінювання розвитку трудо­вого потенціалу в умовах модернізації соціально-трудо­вих відносин;
- визначити вплив демографічних, економічних, соціальних, організа­ційно-правових, психологічних та екологічних чинників на розвиток трудо­вого потенціалу регіону в умовах модернізації соціально-трудо­вих відносин;
- виявити особливості функціонування соціально-трудо­вих відносин на ринку праці регіону;
- вивчити вплив колективно-договір­ного регулювання соціально-трудо­вих відносин на розвиток трудо­вого потенціалу;
- визначити вплив чинників соціально-трудо­вої сфери на розвиток еко­номіки регіону;
- з'ясувати роль соціальних партнерів (держави, роботодавців, проф­спілкових організацій) у забезпеченні умов розвитку трудо­вого потенціалу та фу­нкціонуванні й модернізації соціально-трудо­вих відносин;
- обґрунтувати стратегію модернізації соціально-трудо­вих відносин і розробити практичні рекомендації щодо розвитку трудо­вого потенціалу регіону;
- обґрунтувати напрямки розвитку та ефективного використання трудо­вого потенціалу регіону.

Об'єктом дослідження є процес розвитку трудо­вого потенціалу регіону.

Предметом дослідження є теоретико-методологічні та прикладні засади розвитку трудо­вого потенціалу в процесі модернізації соціально-трудо­вих відно­син.

У ході виконання дисертаційної роботи використано сучасні загальнонауко­ві та спеціальні методи дослідження, зокрема: наукового абстрагування (при ви­вченні сутності категорій «трудо­вий потенціал», «розвиток трудо­вого потенціалу», «соціально-трудо­ві відносини», «модернізація соціально-трудо­вих відно­син»); системного підходу (для обґрунтування чинників, що впливають на розви­ток трудо­вого потенціалу та для з'ясування виробничих, організаційних, соціаль­но-економічних, соціально-психологічних питань, що виникають у процесі трудо­вої діяльності між роботодавцями та найманими працівниками, а також для дослі­дження ролі соціальних партнерів у розвитку трудо­вого потенціалу); причинно-наслідкових зв'язків (при вивченні чинників, які впливають на розвиток трудо­вого потенціалу в умовах модернізації соціально-трудо­вих відносин); статистичні методи (для аналізу масиву статистичних даних з метою оцінки передумов роз­витку трудо­вого потенціалу, стану функціонування соціально-трудо­вих відно­син); економіко-математичного моделювання (для моделювання процесів розвит­ку трудо­вого потенціалу регіону); соціологічного опитування (анкетування) (для визначення ступеня реалізації потреби у праці найманих працівників, вивчення

чинників, які гальмують розвиток трудового потенціалу в умовах функціонування соціально-трудових відносин у регіоні); графічні методи (для наочного відображення статистичних матеріалів, результатів проведеного соціологічного опитування та схематичної ілюстрації теоретичних і практичних положень дисертації).

Інформаційною основою дисертаційної роботи є законодавчі та нормативні акти органів державної влади, наукові дослідження вітчизняних і зарубіжних учених, матеріали Міністерства соціальної політики України, Державної служби статистики України, матеріали Головного управління статистики у Тернопільській області, Тернопільського обласного центру зайнятості, Головного управління праці та соціального захисту населення Тернопільської обласної державної адміністрації, результати соціологічного опитування.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у такому:

вперше:

- запропоновано стратегію модернізації соціально-трудових відносин, яка ґрунтується на усвідомленні визначальної ролі людини у підвищенні ефективності виробництва, подоланні соціально-економічних суперечностей у процесі праці й спрямована на збалансування інтересів роботодавців і найманих працівників з метою підвищення рівня та якості життя населення, економічного зростання й на цій основі забезпечення інноваційного розвитку трудового потенціалу;

удосконалено:

- методичний підхід до оцінювання розвитку трудового потенціалу в умовах модернізації соціально-трудових відносин, який враховує комплекс чинників (демографічного, економічного, освітньо-професійного, соціального, організаційно-правового, психологічного, екологічного характеру), що впливають на трудовий потенціал, і дає змогу визначити основні напрямки його розвитку в системі сучасних соціально-трудових відносин;

- систему комплексного оцінювання стану соціально-трудових відносин у регіоні з урахуванням їхньої динаміки, рівня конфліктності, розвитку виробничої демократії, соціальної захищеності працівників та ступеня їхнього задоволення основними характеристиками праці (рівнем заробітної плати, доплат і надбавок, моральним заохоченням, режимом праці та відпочинку, охороною праці тощо);

- механізм колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин у процесі розвитку трудового потенціалу. Цей механізм розглядається як відкрита система, яка охоплює мету, сторони, суб'єкти і характер взаємозв'язків між ними, об'єкти, форми, засади та методи регулювання, ґрунтується на поєднанні економічних та адміністративних методів впливу і, на відміну від наявного, спрямований на підвищення ролі людини у процесі праці, зростання її трудової та інноваційної активності й досягнення на цій основі високого рівня життя, економічного зростання, соціальної стабільності та злагоди;

отримали подальший розвиток:

- трактування сутнісно-змістових характеристик понять «трудоий потенціал», «соціально-трудові відносини», «розвиток трудового потенціалу», «модернізація соціально-трудових відносин». На відміну, від загальновідомих тракту-

вань, ці поняття розглянуто з позиції формування у людини здатності до праці і реалізації потреби у ній;

- обґрунтування взаємозв'язку між реалізацією потреб у праці, мотивами, інтересами найманих працівників і станом функціонування соціально-трудових відносин, що дало змогу глибше вивчити можливості розвитку трудового потенціалу та оцінити дієвість соціальних партнерів у забезпеченні умов цього розвитку.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що розроблені в дисертації методичні положення та практичні рекомендації можуть бути використанні при формуванні політики модернізації соціально-трудових відносин, удосконаленні механізму їхнього регулювання з метою підвищення рівня соціальної захищеності найманих працівників і на цій основі забезпечення економічного зростання, високого рівня та якості життя населення.

Основні результати досліджень використані в діяльності Головного управління праці та соціального захисту населення Тернопільської обласної державної адміністрації при реалізації інноваційно-інвестиційної моделі розвитку Тернопільської області, аналізі компонент трудового потенціалу, вивченні стану функціонування соціально-трудових відносин у регіоні (довідка № 01–01/332 від 31. 01. 2011 р.), Організації роботодавців Тернопільської області при укладанні Регіональної угоди та у розробці програми розвитку малого підприємництва до 2015 р. (довідка № 2 від 25. 01. 2011 р.), Тернопільської обласної ради профспілок при розробці заходів щодо підвищення мотивації до легальної продуктивної зайнятості, розвитку виробничої демократії, вдосконалення практики укладання колективних договорів і регіональних угод (довідка № 39 від 01. 02. 2011 р.). Основні положення дисертації використовуються у навчальному процесі Тернопільського національного економічного університету при викладанні дисциплін «Економіка праці та соціально-трудові відносини», «Економіка праці в організації», «Соціальна політика», «Ринок праці», «Управління персоналом» (довідка № 126 – 28/346 від 7. 02. 2011 р.).

Особистий внесок здобувача. Основні наукові положення і результати, викладені в дисертації, отримані автором особисто. З наукових праць, опублікованих у співавторстві, у дисертації використано ті ідеї, розрахунки та положення, що є результатом власного доробку автора і становлять його індивідуальний внесок.

Апробація результатів дослідження. Основні положення дисертаційної роботи доповідалися на таких міжнародних і національних науково-практичних конференціях: «Регіональні проблеми зайнятості і ринку праці» (13 – 14 травня 2004 р., м. Тернопіль), «Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики» (25 – 26 квітня 2005 р., м. Київ), «Управління людськими ресурсами: держава, регіон, підприємство» (26 – 28 квітня, 2006 р., м. Донецьк), «Соціально-економічні та демографічні проблеми збереження і розвитку трудового потенціалу регіонів» (1 – 2 жовтня 2009 р., м. Тернопіль), «Соціально-трудові відносини: теорія та практика» (22 – 24 вересня 2010 р., м. Київ), «Формування та розвиток трудового потенціалу України: проблеми і перспективи» (12 – 13 травня 2011 р., м. Луганськ – Євпаторія).

Публікації. За результатами дослідження опубліковано 19 наукових праць загальним обсягом 6,36 д. а., з них 5,98 д. а. належать особисто автору, в тому

числі 15 статей у наукових фахових виданнях (4,92 д. а.), 4 статті в інших наукових виданнях (1,06 д. а.).

Обсяг і структура роботи. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. Загальний обсяг дисертації становить 204 сторінки комп'ютерного тексту. Робота містить 22 таблиці, 13 рисунків і 22 додатки. Список використаних джерел налічує 206 найменувань.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі «**Науково-методологічні основи дослідження трудового потенціалу в умовах модернізації соціально-трудова відносин**» розкрито сутнісно-змістову характеристику категорій «трудова потенціал», «соціально-трудова відносини», «розвиток трудового потенціалу», «модернізація соціально-трудова відносин»; вивчено вплив демографічних, економічних, соціальних, організаційно-правових, психологічних, екологічних чинників на розвиток трудового потенціалу; запропоновано власний методичний підхід до оцінювання трудового потенціалу в умовах модернізації соціально-трудова відносин.

Трудова потенціал розглядається як основа формування людського капіталу і джерело робочої сили. Будучи доміантною формою матеріалізації особистісного чинника, трудова потенціал відображає ту частину людських ресурсів, які є носіями здатності до трудової діяльності в сукупності кількісних і якісних характеристик, які можуть бути як реалізовані, так і нереалізовані, зважаючи на економічні умови, в яких відбувається їхній розвиток. Такий підхід до розуміння поняття «трудова потенціал» дає змогу структурувати останній, виділивши три його види: по-перше, трудова потенціал людини, яка має задовільний фізичний і психічний стан здоров'я, здобуває відповідний освітньо-кваліфікаційний рівень і бажає реалізувати власні потенційні можливості у процесі праці; по-друге, наявний трудова потенціал працівника, який вже реалізує власні потреби у праці, створюючи певні матеріальні та духовні блага; по-третє, трудова потенціал, який розкривається на основі розширення можливостей працівника до творчої, інноваційної активності у трудовій діяльності і зростання рівня його конкурентоспроможності.

Поняття «соціально-трудова відносини» трактується як сукупність методів і важелів взаємовпливу в процесі трудової діяльності між роботодавцем і найманим працівником для реалізації потреби у праці, забезпечення належних умов праці, її оплати та охорони, соціального захисту з метою досягнення економічного зростання, високого рівня та якості життя. На відміну від загальновідомих трактувань соціально-трудова відносин, пріоритетними складовими запропонованого визначення є забезпечення реалізації потреби у праці, оптимальних умов праці, соціальної захищеності людини, яка працює, підвищення життєвого рівня населення та узгодження інтересів соціальних партнерів для досягнення економічного зростання, соціальної стабільності та злагоди.

До компонентів трудового потенціалу, що впливають на його розвиток в умовах модернізації соціально-трудова відносин, належать такі: демографічна, економічна, освітньо-професійна, соціальна, організаційно-правова, психологічна, екологічна (рис. 1). Зазначені компоненти взаємопов'язані між собою та набувають нового значення і змісту, оскільки вони спрямовані на соціалізацію відносин

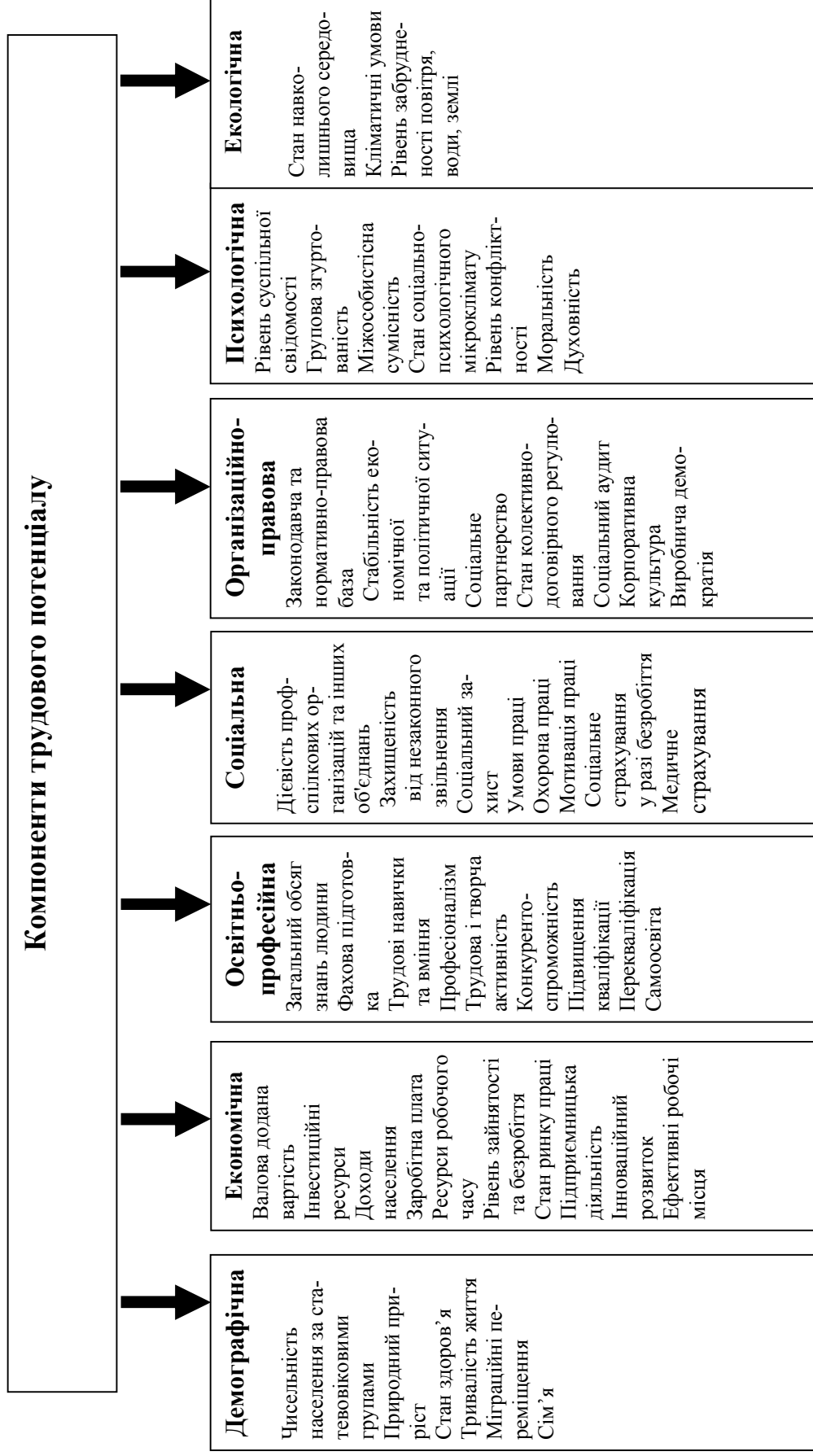


Рис. 1. Компоненти трудового потенціалу регіону, що впливають на його розвиток в умовах модернізації соціально-трудоових відносин

у сфері праці, зростання ефективності виробництва й досягнення на цій основі високого рівня та якості життя населення. Прогресивні зрушення у кожній з них впливають не лише на всі сторони трудового життя людини, а й на функціонування соціально-трудова відносин загалом.

За умов модернізації соціально-трудова відносин розвиток трудового потенціалу охарактеризовано як певний соціально-економічний процес, який виражає: по-перше, зміни, які охоплюють усі компоненти трудового потенціалу й стосуються таких фаз, як формування, розподіл і перерозподіл, використання, збереження; по-друге, взаємовідносини між найманими працівниками та конкретною економічною системою, які спрямовані на реалізацію потреби у праці й отримання відповідного доходу; по-третє, діяльність роботодавців, які створюють можливості для ефективного використання й розвитку цього потенціалу.

В дисертації модернізація соціально-трудова відносин розглядається як суспільна, змістова форма розвитку соціально-трудова відносин, що характеризує нову якість соціалізації суб'єктів цих відносин й передбачає впровадження пріоритетних засад соціального партнерства для забезпечення сприятливих умов життєдіяльності працівників.

У запропонованій методиці розвитку трудового потенціалу: по-перше, поєднано статистичні показники; економіко-математичні методи (для моделювання процесів соціально-економічного розвитку регіону) та результати соціологічного опитування, проведеного автором у Тернопільській області; по-друге, визначено основні напрямки розвитку трудового потенціалу в умовах модернізації соціально-трудова відносин.

Отже, розвитку трудового потенціалу в умовах функціонування соціально-трудова відносин сприятиме формування модернізованих організаційно-економічних відносин у сфері праці, проведення ринкових реформ. Це дасть змогу підвищити роль людини у процесі праці й досягти на цій основі економічного зростання, соціальної стабільності та злагоди.

У другому розділі **«Оцінювання стану розвитку трудового потенціалу і тенденцій функціонування соціально-трудова відносин у регіоні»** окреслено передумови, що безпосередньо впливають на розвиток трудового потенціалу; з'ясовано роль соціальних партнерів у забезпеченні умов розвитку трудового потенціалу; досліджено вплив колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин на розвиток трудового потенціалу; визначено вплив чинників соціально-трудова сфери на розвиток економіки регіону; виявлено особливості функціонування соціально-трудова відносин на ринку праці.

Демографічна компонента охоплює чинники, пов'язані зі здатністю людини до реалізації потреб у праці та психофізіологічними резервами організму. Важливими елементами цієї компоненти є чисельність населення за статевовіковими групами, природний приріст, стан здоров'я, тривалість життя, сімейна структура, міграційні переміщення тощо. За станом на початок 2010 р., на території Тернопільської області проживало 1088,9 тис. осіб. Причинами природного скорочення населення регіону є низький рівень народжуваності та високий рівень смертності впродовж тривалого проміжку часу, що негативно позначилося на розвитку трудового потенціалу.

Важливе значення у розвитку трудового потенціалу відіграє економічна компонента, яка характеризується обсягами валової доданої вартості (ВДВ), інвестиційних ресурсів, рівнем життя населення, розміром доходів і заробітної плати, ресурсами робочого часу, станом ринку праці, розвитком підприємницької діяльності, рівнем конкурентоспроможності та інноваційної активності трудового потенціалу тощо.

В дисертації визначено, що основним індикатором розвитку регіону є показник валової доданої вартості (ВДВ) у розрахунку на одного жителя (табл. 1) (це підтверджується прямою залежністю середньої заробітної плати від його рівня). Збільшення показника ВДВ зумовлює зростання рівня доходів, а, відповідно, підвищення рівня життя населення, що є головним критерієм досягнення реалізації принципів соціального діалогу.

Таблиця 1

**Кореляційно-регресійний аналіз залежності ВДВ
від соціально-економічних показників**

№ з/п	Показники	Економетричне рівняння	Інтерпретація
1	y – валова додана вартість (ВДВ) (у фактичних цінах) у розрахунку на одну особу, грн.; x_1 – середньомісячна номінальна заробітна плата, грн.; t – чинник часу.	$x_1 = -116,083 - 17,919t + 0,183y$	Якщо ВДВ збільшується на 1 грн., то в середньому середньомісячна номінальна заробітна плата зростає на 0,183 грн. Середньомісячна номінальна заробітна плата збільшиться на 0,2 грн. при зміні ВДВ на 1%. Без урахування впливу внесених до моделі чинників у середньому номінальна заробітна плата зменшувалась на 17,91 грн. за рахунок неврахованих у моделі чинників без ознак.
2	x_2 – економічно активне населення, тис. осіб.	$y = -7998,796 + 15,491x_2 + 843,158t$	Якщо кількість економічно активного населення збільшується на 1 тис. осіб, то ВДВ у середньому зростає на 15,491 грн. на особу. ВДВ збільшиться на 1874,80 грн. при зміні кількості економічно активного населення на 1%
3	x_3 – кількість зайнятих, тис. осіб;	$y = -5610,66 + 12,533x_3 + 781,696t$	ВДВ у середньому зростає на 12,533 грн. на особу, якщо кількість зайнятих збільшується на 1 тис. осіб. Водночас зростання кількості зайнятих на 1% приведе до збільшення ВДВ на 1341,30 грн. Отримане рівняння підтверджує, що на 94% зміни темпів зростання кількості зайнятих зумовлюють відповідні темпи зростання валової доданої вартості.
4	x_4 – природний приріст населення, осіб; x_5 – середня очікувана тривалість життя при народженні, років.	$y = -37714,964 + 0,916x_4 + 608,807x_5 + 593,849t$	Якщо показники природного приросту населення збільшуються на 1 особу, то ВДВ у середньому зростає на 0,916 грн. на особу. Якщо показник середньої очікуваної тривалості життя при народженні збільшиться на 1 рік, то ВДВ у середньому зросте на 608,807 грн. на особу.

Проведені розрахунки дали змогу визначити рівень економічного розвитку регіону (за показником ВДВ), що необхідно для сталого нарощування обсягів валової доданої вартості, зростання промислового та сільськогосподарського виробництва, зміцнення регіональної та національної економіки з метою забезпечення підґрунтя для підвищення рівня життя населення.

Ефективним засобом розвитку трудового потенціалу є підприємницька діяльність. У сучасних умовах малі та середні бізнес-структури у регіоні демонструють гнучкість і спроможність адаптуватися до змін ринкового середовища. За 2005–2009 рр. у Тернопільській області кількість малих підприємств зросла на 11,6%, селянських фермерських господарств – на 9%, а чисельність найманих працівників на малих підприємствах зменшилася на 4,1%.

Важливим чинником, що безпосередньо впливає на модернізацію соціально-трудова відносин і розвиток трудового потенціалу, є рівень доходів і розмір заробітної плати. В 2009 р. із загальної суми доходу 49,8% витрачалося на купівлю продовольчих товарів, 29% – на придбання непродовольчих товарів, 11,2% – на послуги. Результати проведеного соціологічного опитування¹ підтвердили, що для 36% респондентів грошей вистачало лише на продукти харчування та оплату комунальних послуг; 45,3% – могли придбати необхідні продукти харчування та одяг, але на товари довготривалого користування доводилося заощаджувати, лише в 2,2% опитаних коштів було достатньо, щоб забезпечити всі потреби. Оцінюючи рівень матеріального становища своїх сімей, лише 38,4% респондентів вважають, що він середній, 11,9% – вищий від середнього; 2,7% – високий. Диференціація населення за рівнем доходів спричинює соціальну напруженість у суспільстві, гальмує становлення середнього класу, який є основою розвитку трудового потенціалу в умовах функціонування соціально-трудова відносин.

Впровадження нововведень, зростання рівня інноваційної активності підприємств безпосередньо впливають на продуктивність і ефективність праці та є каталізатором розвитку трудового потенціалу. В 2009 р. кількість промислових підприємств регіону, що впроваджували інновації, становила 39, тих, які вводили прогресивні технологічні процеси та освоювали виробництво нових видів продукції, – 7. Результати проведеного дослідження дали змогу виокремити за пріоритетністю такі чинники, які впливають на інноваційну активність працівника: фахова підготовка та компетентність (53,5%), творчі здібності (42,3%), характер людини (41,3%), потреба у самореалізації та самовдосконаленні (41,1%).

Основними критеріями, які характеризують конкурентоспроможність трудового потенціалу, котрі можна виразити статистичними показниками, є такі: попит на послуги робочої сили, її потреба, навантаження на одне вільне робоче місце. Конкурентоспроможність працівника, за оцінками респондентів, визначають такі характеристики: висока професійна компетентність (62,1%), уміння налагоджувати відносини з людьми, комунікабельність (49,5%) та старанність, сумлінність, дисциплінованість (35,6%).

¹ Соціологічне дослідження методом анкетного опитування проведено автором у 2009 р. у Тернопільській області, квотною вибіркою охоплено 404 респонденти.

Дослідження освітньо-професійної компоненти розвитку трудового потенціалу вказали, що ринок освітніх послуг не може повністю задовольнити потребу роботодавців у висококваліфікованих кадрах та оперативно реагувати на зміни в їхній діяльності. З огляду на це налагодження зв'язків між роботодавцями, органами місцевої влади, галузевими управліннями, підприємствами, службами зайнятості та освітньо-професійними закладами дасть змогу підвищити якість підготовки фахівців для економіки регіону. Це потребує розробки дієвих нормативних документів та ініціатив з боку соціальних партнерів як основи їхньої взаємодії, що сприятиме реалізації пріоритетних напрямків стратегії модернізації соціально-трудова відносин у процесі розвитку трудового потенціалу.

Організаційно-правова компонента трудового потенціалу характеризується стабільністю економічної та політичної ситуації, досконалістю законодавчої і нормативно-правової бази, розвиненістю системи соціального партнерства, виробничої демократії, станом колективно-договірного регулювання. Так, на кінець 2009 р. у Тернопільській області було укладено 2302 колективні договори, які охопили 142406 працівників (у 2003 р. цих договорів було 2096, проте кількість охоплених ними значно більша – 151589 осіб). Залишається донині низьким рівень охоплення працівників регіону колективними договорами (2009 р. – 75,3%) і незадовільним стан виконання спільних домовленостей, що є змістом цих договорів.

Результати проведеного дослідження засвідчили, що соціально-трудова відносина, які панують у регіоні між найманими працівниками і роботодавцями, є здебільшого патерналістськими, орієнтованими на підпорядкування, безумовне виконання будь-яких розпоряджень керівництва та залежність розміру оплати праці від відносин з ним. Це негативно впливає на розвиток і використання трудового потенціалу, гальмує утвердження виробничої демократії, запровадження соціального аудиту та корпоративної культури як пріоритетних напрямків реалізації стратегії модернізації соціально-трудова відносин.

Соціальна компонента трудового потенціалу характеризується дієвістю профспілкових організацій та інших об'єднань, наявністю соціального захисту, умовами й охороною праці, мотивацією до праці тощо. Провідна роль у забезпеченні умов розвитку трудового потенціалу й соціальної стабільності регіону належить державі, органам місцевого самоврядування, роботодавцям й профспілковим організаціям. Проведене дослідження дало змогу зробити висновки про переважання довіри найманих працівників до роботодавців (45,3%) порівняно з профспілковими організаціями (25,3%) та органами державної влади (13,8%).

Варто зазначити, що всі суб'єкти соціально-трудова відносин сьогодні мають бути зацікавлені в інноваційному розвитку трудового потенціалу як основи економічного зростання суспільства. Результати проведеного дослідження дали змогу визначити такі основні чинники (причини), що гальмують розвиток трудового потенціалу працівника: неефективна система стимулювання до високопродуктивної праці (46% респондентів); використання застарілих технологій і зношених основних фондів (36,9%); відсутність умов для професійного та кар'єрного зростання (21,5%); недосконалість соціально-трудова відносин (20,1%) (рис. 2).

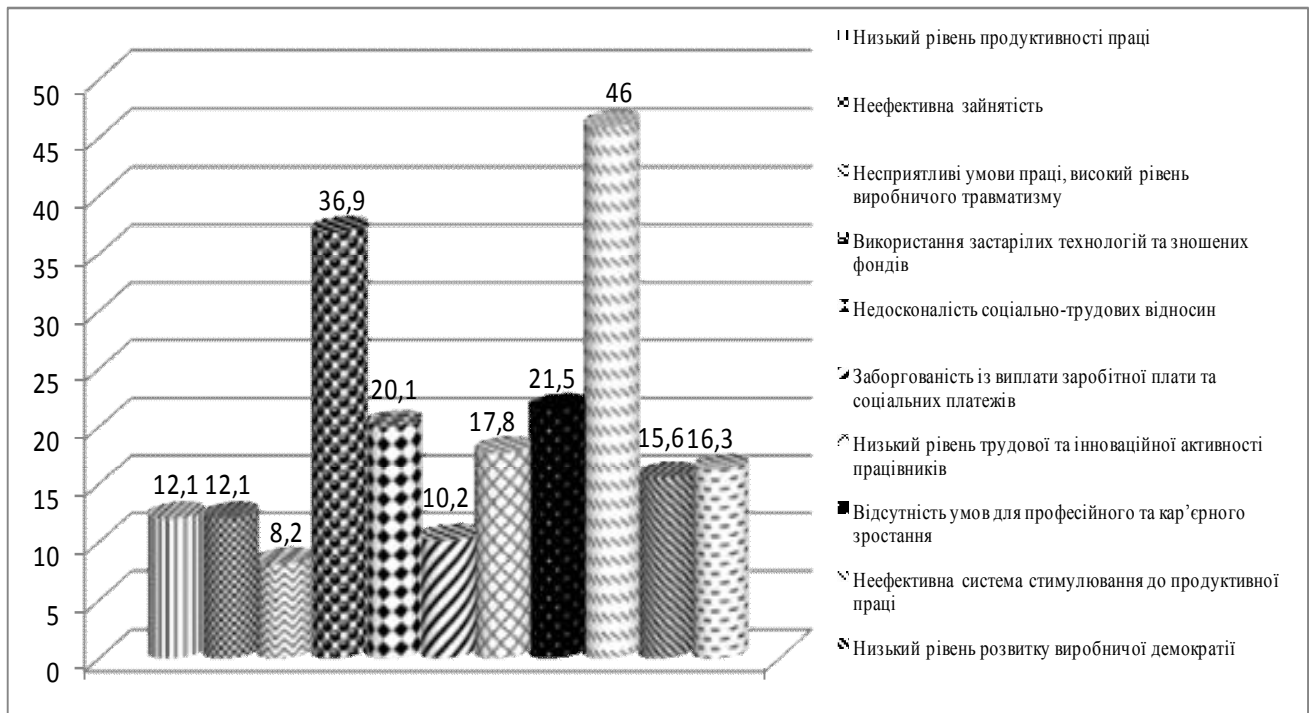


Рис. 2. Чинники, що гальмують розвиток трудового потенціалу працівника (у % від загальної чисельності опитаних)

Основними недоліками функціонування системи соціально-трудових відносин у регіоні є такі: 1) правова необізнаність працівників із законодавчими актами, які регулюють соціально-трудові відносини (42,3%); 2) недосконалість трудового законодавства (40,8%); 3) недостатня відповідальність роботодавців за порушення норм соціально-трудових відносин (33,9%); 4) незахищеність найманих працівників перед роботодавцем (33,2%); 5) недотримання законодавчо встановлених соціально-трудових прав і гарантій (31,4%).

Отже, оцінювати розвиток трудового потенціалу слід комплексно, враховуючи вплив демографічних, організаційно-правових, економічних, соціальних, освітньо-професійних, психологічних та екологічних чинників, які як пришвидшують, так і гальмують цей процес в умовах модернізації соціально-трудових відносин.

У третьому розділі «**Пріоритетні напрямки розвитку трудового потенціалу регіону в умовах модернізації соціально-трудових відносин**» запропонована стратегія модернізації соціально-трудових відносин у процесі розвитку трудового потенціалу; удосконалено механізм колективно-договірного регулювання цих відносин; визначено напрямки розвитку та ефективного використання трудового потенціалу регіону.

Запропонована стратегія модернізації соціально-трудових відносин ґрунтується на усвідомленні визначальної ролі людини у підвищенні ефективності виробництва, подоланні соціально-економічних суперечностей у процесі праці (рис. 3). Головна мета стратегії передбачає реалізацію таких завдань: підвищення рівня життя населення та зниження рівня бідності; забезпечення належного рівня оплати праці; досягнення прогресивних зрушень у структурі економіки, що відповідають світовим тенденціям; підтримка соціально прийнятної рівня і структури

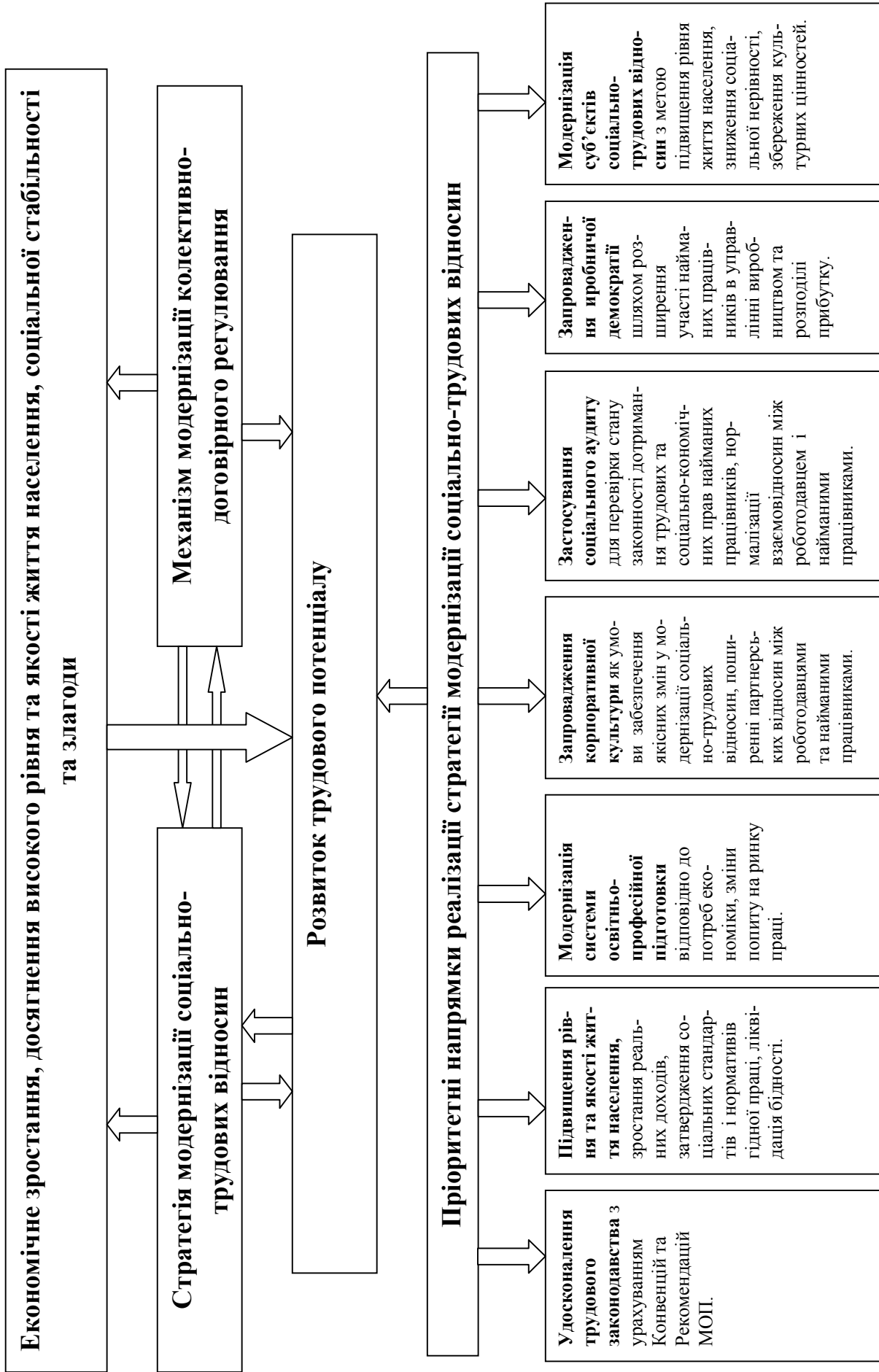


Рис. 3. Напрямки реалізації стратегії модернізації соціально-трудових відносин у процесі розвитку трудового потенціалу

зайнятості; підвищення дієвості органів місцевого самоврядування; відновлення втраченої довіри між державою, роботодавцями, найманими працівниками та їхніми об'єднаннями; дотримання досягнутих стандартів соціального захисту громадян і забезпечення їхнього зростання; зменшення майнового розшарування населення та подолання соціальної нерівності.

У роботі обґрунтовано, що реалізувати запропоновану стратегію модернізації соціально-трудових відносин дає змогу оновлена система цінностей, що відповідає культурним традиціям України і вимогам сучасності. Найбільш значущими з них в умовах глобалізації і поширення інформаційних технологій є ті, які забезпечують розвиток трудового потенціалу в процесі модернізації соціально-трудових відносин, зокрема, свобода, відповідальність, довіра, висока цінність людини праці і її роль у суспільстві, професійна мобільність, гідна заробітна плата, рівень доходів, спосіб і якість життя, соціальна захищеність, ментальність та ін. З огляду на це визначено основні засади стратегії модернізації соціально-трудових відносин з урахуванням їхнього комплексного характеру: збалансованість інтересів сторін соціально-трудових відносин; рівноправність сторін на переговорах і паритетність їхнього представництва; домінанта; контроль за виконанням основних положень колективних договорів; довіра у відносинах, знання та повага прав сторін соціально-трудових відносин; обов'язковість і надійність; відповідальність; свобода вибору; гласність.

У модернізації соціально-трудових відносин фундаментальну роль відіграє механізм їхнього колективно-договірного регулювання, який включає увесь діапазон соціально-економічних проблем суб'єктів цих відносин за допомогою організаційно-правових і психологічних прийомів, методів та інструментів, що забезпечують їхнє функціонування в умовах ринкової економіки. Цей механізм слід розглядати як сукупність правових засобів, способів, форм і методів впливу на поведінку соціальних партнерів з метою узгодження спільних інтересів у процесі праці.

В дисертації виділено напрямки механізму колективно-договірного регулювання, які сприяють розвитку трудового потенціалу: соціально-економічний (регулювання соціально-трудових відносин між найманими працівниками, роботодавцями і державою з метою досягнення соціальної злагоди на ринку праці, у сфері організації та оплати праці); організаційно-правовий (прийняття відповідних нормативно-правових і законодавчих актів, що дають змогу регулювати розвиток соціально-трудових відносин) і психологічний (формування позитивної мотивації до праці, оновленої системи цінностей і пріоритетів у процесі праці).

Результати проведеного дослідження дали змогу виявити демографічні, економічні, галузеві, інвестиційні проблеми, що гальмують розвиток трудового потенціалу регіону: несприятлива демографічна ситуація та значні обсяги трудової міграції; розбалансована структура зайнятості населення на фоні «тінізації» економічних процесів; зношеність основних фондів підприємств; недостатні темпи впровадження інноваційних розробок та нових видів конкурентоспроможної продукції у виробництво; низька інвестиційна активність підприємств і недостатнє використання інвестиційних переваг тощо.

У дисертаційній роботі доведено, що вирішення перелічених проблем забезпечить розвиток та ефективне використання трудового потенціалу регіону і ви-

значено напрямки, що сприятимуть його розвитку: 1) поліпшення демографічних характеристик; 2) зростання освітньо-кваліфікаційного потенціалу, створення умов для неперервної освіти, здобуття знань та підвищення кваліфікації впродовж трудової діяльності, підвищення якості підготовки кадрів вищими та професійно-технічними навчальними закладами; 3) впровадження гнучких форм зайнятості, що забезпечує працездатному населенню оптимальний режим праці з урахуванням його потреб; 4) застосування нестандартних форм зайнятості (дистанційна зайнятість), що передбачають гнучкі соціально-трудові відносини між найманим працівником і роботодавцем; 5) створення сприятливого підприємницького середовища; 6) підвищення рівня інноваційної активності та конкурентоспроможності зайнятого населення; 7) максимальне використання природно-ресурсного потенціалу, перепрофілювання нерентабельних підприємств; 8) залучення інвестицій, впровадження інноваційних технологій, що сприятиме створенню нових ефективних робочих місць у галузях економіки регіону.

Отже, запровадження пріоритетних напрямків стратегії модернізації соціально-трудових відносин у процесі розвитку трудового потенціалу дасть змогу підвищити рівень та якість життя населення на основі самореалізації внутрішніх можливостей кожного працівника, знизити соціальну нерівність у суспільстві, зберегти ментальність, культурні цінності народу України.

ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі по-новому вирішено наукове завдання щодо перспектив розвитку трудового потенціалу в умовах модернізації соціально-трудових відносин. Результати проведеного дослідження дають змогу зробити такі основні висновки теоретичного і науково-прикладного характеру:

1. Вхідження України у світовий глобальний простір передбачає орієнтацію вітчизняної економіки на постійне економічне зростання, що створює необхідні передумови для змін у процесі розвитку трудового потенціалу та формування модернізованих соціально-трудових відносин у сфері праці.

2. В дисертації трудовий потенціал розглядається як основа формування людського капіталу і джерело робочої сили, що дало змогу структурувати його, виділивши три види: трудовий потенціал людини, яка має задовільний стан здоров'я, здобуває відповідний освітньо-кваліфікаційний рівень і бажає реалізувати власні потенційні можливості у процесі праці; наявний трудовий потенціал працівника, який вже реалізує власні потреби у праці; трудовий потенціал, який розкривається на основі розширення можливостей працівника до творчої, інноваційної активності у соціально-трудовій сфері і зростання рівня його конкурентоспроможності.

Розвиток трудового потенціалу за умов модернізації соціально-трудових відносин охарактеризовано як: 1) певний соціально-економічний процес, який виражає: зміни в усіх компонентах трудового потенціалу; 2) взаємовідносини між найманими працівниками та конкретною економічною системою, які спрямовані на реалізацію потреби у праці та отримання відповідного доходу; 3) діяльність роботодавців, які створюють можливості для розвитку цього потенціалу.

3. Компонентами трудового потенціалу, що безпосередньо впливають на його розвиток в умовах модернізації соціально-трудоких відносин, визначено такі: демографічна, економічна, освітньо-професійна, соціальна, організаційно-правова, психологічна, екологічна. Ці компоненти взаємопов'язані між собою. Прогресивні зрушення показників, що характеризують розвиток трудового потенціалу, дають змогу підвищити продуктивність праці, ефективно використати трудовий потенціал, забезпечити високий рівень життя, соціальну злагоду і на цій основі досягти економічного зростання. Розглядати процес розвитку трудового потенціалу в умовах модернізації соціально-трудоких відносин слід комплексно, враховуючи системний вплив чинників, які як пришвидшують, так і гальмують його.

4. Розвиток трудового потенціалу визначається, насамперед, кількісними та якісними характеристиками. Кількісна характеристика трудового потенціалу залежить від постійної чисельності населення, його статевовікової структури; рівня народжуваності та смертності, тривалості життя, трудової мобільності, обсягів трудової міграції, сімейної структури та ін. Якість трудового потенціалу характеризується освітнім та фахово-кваліфікаційним рівнем, станом перепідготовки і підвищення кваліфікації, можливостями неперервного навчання впродовж життя; станом здоров'я людини; творчими здібностями; рівнем інноваційної активності та конкурентоспроможності трудового потенціалу; можливістю реалізації потреби у праці.

5. Розвиток трудового потенціалу в умовах функціонування соціально-трудоких відносин визначається ставленням до праці й реалізацією основних потреб у ній, рівнем конкурентоспроможності та інноваційної активності працівників, досконалістю колективно-договірного регулювання відносин зайнятості; співвідношенням попиту й пропозиції на ринку праці; винагородою за працю; адекватною ціною робочої сили, рівнем довіри до соціальних інститутів, станом конфліктності, належністю до певного соціального класу, можливістю захисту трудових та соціально-економічних прав найманими працівниками.

6. Запропонована стратегія модернізації соціально-трудоких відносин в умовах розвитку трудового потенціалу регіону передбачає збалансування інтересів роботодавців і найманих працівників. Важливими напрямками реалізації стратегії є такі: 1) модернізація суб'єктів соціально-трудоких відносин, що сприятиме підвищенню рівня та якості життя населення на основі самореалізації найманого працівника; 2) удосконалення механізму колективно-договірного регулювання соціально-трудоких відносин у процесі розвитку трудового потенціалу; 3) модернізація трудового законодавства, що забезпечить дотримання роботодавцями трудових і соціально-економічних прав найманих працівників, розвиток й утвердження легальних форм трудових відносин; 4) підвищення рівня життя населення як пріоритетного напрямку модернізації соціально-трудоких відносин і соціального розвитку; 5) удосконалення системи соціального захисту шляхом модернізації системи загальнообов'язкового державного соціального страхування у разі безробіття та медичного страхування; 6) модернізація системи освітньо-професійної підготовки, що дасть змогу привести систему підготовки кадрів у відповідність до реальних потреб економіки, змін попиту на регіональному ринку праці; 7) застосування соціального аудиту, що забезпечить якісні зміни в ході модернізації соціально-трудоких

відносин; 8) запровадження виробничої демократії, що дасть можливість найма-ним працівникам брати участь в управлінні виробництвом та у розподілі прибутку; 9) розвиток корпоративної культури як підґрунтя для поширення партнерських відносин між роботодавцями та найманими працівниками.

7. Механізм колективно-договірного регулювання у сфері соціально-трудових відносин розглянуто як відкриту систему, яка охоплює мету, сторони, суб'єкти і характер взаємозв'язків між ними, об'єкт, форми, засади та методи регулювання і ґрунтується на поєднанні економічних та адміністративних методів впливу. Важливими питаннями у механізмі колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин у процесі розвитку трудового потенціалу, крім оплати праці, зайнятості, умов праці та охорони праці, соціального захисту, визначено такі: 1) нормування праці; 2) підвищення фахово-кваліфікаційного рівня; 3) ефективне використання робочого часу; 4) створення економічно ефективних робочих місць; 5) зростання конкурентоспроможності та інноваційної активності найманих працівників.

8. Модернізаційних змін потребують усі суб'єкти соціально-трудових відносин. Держава, сприяючи розвитку трудового потенціалу в умовах модернізації соціально-трудових відносин, має використовувати як традиційні функції, так і нові, до яких належить модернізаційна. Нині змін й уточнень потребують законодавчі та нормативно-правові документи, що регламентують визначені соціальні стандарти і нормативи, гарантують і захищають права найманих працівників і роботодавців та регулюють їхню взаємодію. Роботодавці мають не лише прагнути досягти високої ефективності та продуктивності праці, а й забезпечити постійний розвиток трудового потенціалу, запровадити виробничу демократію та залучити працівників до управління справами підприємства, впровадити основи корпоративної культури і соціального аудиту. Діяльність профспілкових організацій має бути скерована на забезпечення умов розвитку трудового потенціалу: захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілок; здійснення контролю за дотриманням законодавства про працю тощо.

9. Організація самозайнятості, сприяння розвитку малого підприємництва, створення економічно ефективних робочих місць, широке використання гнучких форм зайнятості та режимів робочого часу, зменшення обсягів «тіньової» зайнятості, підвищення освітньо-кваліфікаційного рівня працівників і зростання їхньої конкурентоспроможності, інноваційної активності дасть змогу вирішити проблеми щодо розвитку та ефективного використання трудового потенціалу регіону.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Статті у наукових фахових виданнях:

1. Прохоровська С. А. Аграрне підприємництво, продуктивна зайнятість і ефективне використання трудових ресурсів села: поєднання у трансформаційній економіці / С. А. Прохоровська // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України : [зб. наук. праць]. – Тернопіль, 2000. – Вип. 4. – С. 198 – 201.

2. Прохоровська С. А. Вплив демографічних чинників на процес відтворення сільського населення Тернопільської області / С. А. Прохоровська // Наукові записки: [зб. наук. праць]. – Ч.1. – Тернопіль : Екон. думка, 2002. – Вип. 11. – С. 116 – 118.

3. Прохоровська С. А. Вплив заробітної плати на відтворення та використання трудового потенціалу / С. А. Прохоровська // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України: [зб. наук. праць]. – Тернопіль : Екон. думка, 2006. – Вип. 11. – С. 83 – 85.

4. Прохоровська С. А. Вплив міграційних процесів на стан трудового потенціалу регіону / С. А. Прохоровська // Українська наука: минуле, сучасне, майбутнє : щорічник. / за заг. ред. М. В. Лазаровича. – Тернопіль : Екон. думка, 2010. – Вип. 14 – 15. – С. 186 – 192.

5. Прохоровська С. А. Діяльність профспілкових організацій у системі соціально-трудових відносин зайнятості / С. А. Прохоровська // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України : [зб. наук. праць]. – Тернопіль : Екон. думка, 2005. – Вип. 10. – С. 216 – 220.

6. Прохоровська С. А. Модернізація соціально-трудових відносин у контексті розвитку трудового потенціалу / С. А. Прохоровська // Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України : [наук. журнал]. – Тернопіль : Екон. думка, 2011. – Вип. 16. – С. 114 – 118.

7. Прохоровська С. А. Пріоритетні напрямки розвитку політики зайнятості на ринку праці України з урахуванням світового досвіду / Г. П. Баб'як, С. А. Прохоровська. // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України. – Тернопіль: Екон. думка, 2004. – Вип. 9. – С. 172 – 176. *Особистий внесок*: вивчено досвід США, Японії, Франції щодо регулювання зайнятості та запропоновано напрямки розвитку політики зайнятості в Україні.

8. Прохоровська С. А. Проблеми використання трудового потенціалу у сільському господарстві / С. А. Прохоровська // Наукові записки : [зб. наук. праць]. – Тернопіль, 2000. – С. 144 – 146.

9. Прохоровська С. А. Розвиток соціально-трудових відносин в регіоні / С. А. Прохоровська // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України : [зб. наук. праць]. Вип. 13. – Тернопіль : Екон. думка, 2008. – С. 115 – 120.

10. Прохоровська С. А. Спеціалізація підприємств, кооперація, агропромислова інтеграція – необхідна умова і засіб забезпечення ефективного використання трудових ресурсів села / С. А. Прохоровська // Наукові записки : [зб. наук. праць]. – Тернопіль: Екон. думка, 2001. – Вип. 9. – С. 122 – 124.

11. Прохоровська С. А. Тенденції реалізації трудового потенціалу на ринку праці регіону / С. А. Прохоровська // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України : [зб. наук. праць]. – Тернопіль : Екон. думка, 2007. – Вип. 12. – С. 107 – 113.

12. Прохоровська С. А. Тенденції розвитку соціально-трудових відносин в Україні / С. А. Прохоровська // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України : [зб. наук. праць]. – Тернопіль : Екон. думка, 2003. – Вип. 8. – С. 231 – 235.

Матеріали наукових конференцій:

13. Прохоровська С. А. Вплив колективно-договірного регулювання на ефективне використання трудового потенціалу / С. А. Прохоровська, Є. П. Качан // Формування ринкової економіки : матеріали міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 22 – 24 ве-

ресня 2010 р. : [зб. наук. праць] у 3 т. Т.1 (Спец. вип.) : Соціально-трудова відносина: теорія і практика. – К. : КНЕУ, 2010. – С. 330 – 337. *Особистий внесок*: досліджено стан розвитку колективно-договірного регулювання в регіоні, запропоновано положення, які розширюють зміст колективних договорів і сприяють розвитку трудового потенціалу.

14. Прохоровська С. А. Освітньо-професійна підготовка як чинник підвищення якості трудового потенціалу / С. А. Прохоровська // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Управление человеческими ресурсами: государство, регион, предприятие : матеріали міжнар. наук.- практи. конф., м. Донецьк, 26 – 27 квітня 2006 р. : [сб. науч. трудов] у 3 т. Т. 1 / НАН України, Ін-т економіки пром-сти : [редкол. : А. И. Амоша (отв. ред.) и др]. – Донецк, 2006. – С. 246 – 252.

15. Прохоровська С. А. Сучасні проблеми зайнятості населення Тернопільської області / С. А. Прохоровська // Регіональні проблеми зайнятості і ринку праці : матеріали Всеукр. наук.-практи. конф., м. Тернопіль, 13–14 травня. – Тернопіль, 2004. – С. 146 – 147.

16. Прохоровська С. А. Інноваційна активність у розвитку трудового потенціалу регіону / С. А. Прохоровська // Формування та розвиток трудового потенціалу України: проблеми і перспективи : матеріали міжнар. наук.-практи. конф., м. Луганськ – Євпаторія, 12 – 13 травня. – Луганськ : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2011. – С. 144 – 145.

17. Прохоровська С. А. Регулювання зайнятості населення: сучасний стан та перспективи діяльності Державної служби зайнятості в контексті євроінтеграції / С. А. Прохоровська, Г. П. Баб'як // Формування ринкової економіки : матеріали II міжнар. наук.-практи. конф., м. Київ, 25 – 26 квітня 2005 р. : [зб. наук. праць]. Т. 3. : Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. – К. : КНЕУ, 2005. – С. 465 – 469. *Особистий внесок*: досліджено стан ринку праці та вивчено механізм його регулювання, запропоновано пріоритетні напрямки регулювання зайнятості у регіоні.

18. Прохоровська С. А. Розвиток підприємництва як чинник реалізації трудового потенціалу регіону / С. А. Прохоровська // Соціально-економічні та демографічні проблеми збереження і розвитку трудового потенціалу регіонів: матеріали Всеукр. наук.-практи. конф., м. Тернопіль, 1 – 2 жовтня, 2009 р. – Тернопіль: ТНЕУ, 2009. – С. 2248 – 252.

В інших виданнях:

19. Прохоровська С. А. Вплив демографічних чинників на формування та використання трудового потенціалу в Тернопільській області / С. А. Прохоровська // Формування економічних відносин умовах становлення ринку : [зб. наук. праць] / наук. ред. І. Д. Фаріон. – Тернопіль : Екон. думка, 2005. – Вип. 9. – С. 63 – 72.

АНОТАЦІЯ

Прохоровська С. А. Розвиток трудового потенціалу в умовах модернізації соціально-трудова відносин. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – Інститут регіональних досліджень НАН України, Львів, 2012.

У дисертаційній роботі вирішено наукове завдання щодо перспектив розвитку трудового потенціалу в умовах модернізації соціально-трудова відносин.

Досліджено демографічні, економічні, соціальні, організаційно-правові, психологічні, екологічні компоненти, які впливають на розвиток трудового потенціалу в умовах модернізації соціально-трудова відносин.

Запропоновано стратегію модернізації соціально-трудових відносин, яка ґрунтується на усвідомленні визначальної ролі людини у підвищенні ефективності виробництва, подоланні соціально-економічних суперечностей у процесі праці й спрямована на збалансування інтересів роботодавців і найманих працівників з метою підвищення рівня та якості життя, економічного зростання й на цій основі забезпечення розвитку трудового потенціалу.

Удосконалено механізм колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин у процесі розвитку трудового потенціалу.

З'ясовано роль соціальних партнерів у забезпеченні умов розвитку трудового потенціалу і визначено заходи модернізації їхньої діяльності.

Запропоновано напрямки розвитку та ефективного використання трудового потенціалу, які дають змогу реалізувати в регіоні інноваційно-інвестиційну модель розвитку, підвищити рівень та якість життя населення.

Ключові слова: трудовий потенціал, розвиток трудового потенціалу, соціально-трудові відносини, модернізація соціально-трудових відносин, держава, роботодавець, найманий працівник, профспілкова організація.

АННОТАЦІЯ

Прохоровская С. А. Развитие трудового потенциала в условиях модернизации социально-трудовых отношений. – Рукопись.

Диссертация на соискание научной степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.07 – демография, экономика труда, социальная экономика и политика. – Институт региональных исследований НАН Украины, Львов, 2012.

В диссертационной работе по-новому решена научная задача относительно перспектив развития трудового потенциала в условиях модернизации социально-трудовых отношений.

Исследованы демографические, экономические, социальные, организационно-правовые, психологические, экологические компоненты, которые влияют на развитие трудового потенциала в условиях модернизации социально-трудовых отношений. Проанализировано состояние и особенности функционирования социально-трудовых отношений на рынке труда и исследовано влияние факторов социально-трудовой сферы на развитие экономики региона.

Предложена стратегия и обоснованы приоритетные направления модернизации социально-трудовых отношений в процессе развития трудового потенциала региона. Стратегия предусматривает балансирование интересов работодателей и наемных работников с целью экономического роста и базируется на понимании определяющей роли человека труда в повышении эффективности производства, преодолении социально-экономических противоречий в процессе труда, достижении социальной и экономической безопасности.

Обоснованы приоритетные направления реализации стратегии модернизации социально-трудовых отношений в процессе развития трудового потенциала: модернизация субъектов социально-трудовых отношений; усовершенствование механизма коллективно-договорного регулирования; модернизация трудового законодательства; повышение уровня жизни населения; усовершенствование системы социальной защиты и образовательно-профессиональной подготовки; применение социального аудита; внедрение производственной демократии и корпоративной культуры.

Усовершенствовано механизм коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в процессе развития трудового потенциала. Этот механизм рассматривается как открытая система, которая охватывает цель, стороны, субъекты и характер взаимосвязей между ними, объекты, формы, принципы и методы регулирования, основывается на сочетании экономических и административных методов влияния и направлен на повышение роли человека в процессе труда, рост его трудовой и инновационной активности и достижения на этой основе высокого уровня жизни, экономического роста, социальной стабильности и согласия.

Исследована роль социальных партнеров в обеспечении условий развития трудового потенциала. Предложены мероприятия модернизации их деятельности, а также пути обеспечения развития и эффективного использования трудового потенциала региона.

Предложены направления развития и эффективного использования трудового потенциала, которые дают возможность реализовать в регионе инновационно-инвестиционную модель развития, повысить уровень и качество жизни населения.

Ключевые слова: трудовой потенциал, развитие трудового потенциала, социально-трудовые отношения, модернизация социально-трудовых отношений, государство, работодатель, наемный работник, профсоюзная организация.

ANNOTATION

S. Prokhorovska. Development labour potential in the conditions of modernisation of social labour relations. – Manuscript.

Dissertation on the receipt of scientific degree of candidate of economic sciences after speciality 08.00.07 – demography, labour economics, social economy and policy. – Institute of regional researches of HAS of Ukraine, Lviv, 2012.

In dissertation work a scientific task is newly decided in relation to the prospects of development of labour potential in the conditions of modernisation of social labour relations. Demographic, economic, social, organizational, legal, psychological, ecological components that influence on development of labour potential in the conditions of modernization of social labor relations are investigational.

Strategy of modernization of social labor relations, that is base on realization of qualificatory role of man in the increase of efficiency of production, overcoming of socio-economic contradictions in the process of labor and sent to the concordance of interests of employers and hired workers with the aim of increase of level and quality of life, economy growing and on this basis of providing of development of labor potential and the mechanism of the collectively-contractual adjusting of these relations is improved, is offered.

The role of social partners is found out in providing of terms of development of labor potential and in functioning and modernization of social labor relations and the measures modernization of region.

Directions of development and effective use of labour potential are offered, that give an opportunity to realize the innovative-investment model of development in a region, to promote a level and quality of life population.

Key words: labor potential, development of labor potential, social labor relations, modernization of social labor relations, state, employer, hired worker, trade union.