**Шляхи підвищення ефективності використання трудового потенціалу України**

Шляхи підвищення ефективності використання трудового потенціалу обумовлені розвитком ринкових реформ. У зв’язку з цим зупинимося на найактуальніших моментах і напрямах формування ринку праці та проблемах зайнятості (рис. 6.5.1).



Рис. 6.5.1. Шляхи та напрями підвищення ефективності
використання трудового потенціалу

У сучасних умовах важливу роль в ефективному використанні трудового потенціалу відіграє економічна та соціальна політика держави. Її вплив на макро- і мікрорівні на ефективність суспільного виробництва здійснюється через: практичну діяльність урядових установ і державних структур; різноманітні види законодавства; фінансові заходи та стимули (податки, тарифи, фінансо­ва підтримка великих науково-технічних і виробничих проектів, фінансування соціальних програм, регулювання відсоткових ставок для кредитів); запровадження та контролювання економічних правил і нормативів (регулювання доходів і оплати праці, контроль за цінами, ліцензування зовнішньоекономічної діяльності); створення ринкової, виробничої та соціальної інфраструктури; макроекономічні структурні зміни; програми роздержавлювання власності і приватизації державних підприємств; комерціалізації організаційних структур невиробничої сфери тощо.

Проте в Україні трудовий потенціал, як про це вже йшлося (розд. 2.4), все ще використовується неефективно. Існує багато проблем, які знижують його якість.

Економічна проблема ускладнюється прихованим безробіттям, яке сягнуло в окремих видах економічної діяльності 20—40 % тру­доактивного населення, що становить приблизно 3—7 млн чол. У зв’язку з цим перед українським урядом стоїть кілька важливих завдань: з другого боку, прискорити проведення економічних реформ, а з другого — забезпечити продуктивну зайнятість макси­мальної кількості економічно активного населення, яка б відповідала ринковим потребам. Щоб розв’язати ці нагальні і невідкладні проблеми ринку праці та зайнятості, потрібно створити конкуренте середовище, яке сприяло б перебудові підприємств і зумовлюва значні зміни у структурі зайнятості. Є потреба також у створення широкої мережі інкубаторів бізнесу, інноваційних центрів тощо, де надаватиметься потрібна допомога потенційним підприємцям і тим, які вже починають власну справу, в управлінні фірмою, в організації доступу до нових технологій, до кредитів.

Висока регіональна диференціація соціально-економічного розвитку визначає потенціал розвитку місцевої ініціативи та відповідальності регіональних владних структур за розвиток ринку праці. Регіони повинні мати змогу формувати довгострокові стратегії розвитку, що базувалися б на цілісному аналізі економічного та соціального потенціалу, притаманному певному регіону, включаючи спеціалізацію і виробничу орієнтацію населення.

У цьому відношенні передову роль повинні відігравати регіональні керівники, що мають стати ініціаторами партнерства із служ­бами зайнятості, заводами, регіональними організаціями працедавців, профспілковими, іншими неурядовими організаціями, університетами та науково-дослідними інститутами, зацікавленими у здійсненні цієї стратегії. Економічно потужні регіони можуть стати стабілізуючим елементом для всієї країни. Така регіоналізація створила б мережі промислових підприємств, сприяла б обміну технологіями та більшій скоординованості ринку праці і ведення політики щодо трудових ресурсів.

Необхідно також суттєво переглянути політику щодо ринку праці. Проблема «нагромадження робочої сили», коли велика кількість працівників перебуває в неоплачуваній відпустці (у режимі так званого прихованого безробіття), має бути подолана найближчим часом.

Важливим резервом підвищення ефективності використання ресурсів праці як наявних, так і потенційних, є професійно-квалі­фікаційний аспект. Мінливість «погоди» на ринку праці потребує не лише високої кваліфікації робочої сили, а й швидкої перекваліфікації відповідно до сучасних технологій і організації виробництва та праці, які змінюються.

Що стосується конкретних дій щодо запобігання масовому безробіттю, то на кожний наступний рік розроблятимуться організаційно-економічні заходи запобігання цьому явищу, виходячи із затвердженої урядом Програми зайнятості населення як концепції. У регіонах на рівні Автономної Республіки Крим, міста Києва та областей також розроблятимуться програми зайнятості населення, а в містах і районах — лише річні організаційно-еконо­мічні заходи. Напрями реалізації заходів такі:

допомога та сприяння у працевлаштуванні на підприємствах, в організаціях і установах різних форм власності;

профорієнтація, підготовка та перепідготовка кадрів;

громадські роботи;

створення малих підприємств і додаткових робочих місць за рахунок або за підтримки Фонду загальнообов’язкового дер­жавного соціального страхування України на випадок безробіття;

підтримка підприємництва;

диференційний підхід до банкрутств підприємств і збереження робочих місць;

розвиток Державної служби зайнятості та підвищення якості її роботи в усіх напрямах;

здійснення контролю за додержанням законодавства про зайнятість населення;

соціальний захист безробітних і членів сімей, які перебувають на їх утриманні.

Механізм регулювання ринку праці буде спрямовано на здійснення випереджувальних заходів щодо можливого зростання безробіття, надання керованого характеру працевлаштуванню, територіально-галузевому перерозподілу, профорієнтації, професійному навчанню та перенавчанню вивільнюваних працівників, використанню Фонду загальнообов’язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття і т. ін.