

ОБҐРУНТУВАННЯ ЕЛЕМЕНТІВ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ

Петрик А.В.

*Науковий керівник: Шевченко І.Ю., д.е.н, доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Стратегічно важливим ресурсом держави є трудовий потенціал, кількісними й якісними характеристиками якого визначаються можливості національної економіки до продукування ВВП, інноваційного розвитку та належного представлення у міжнародному соціально-економічному просторі. Сьогодні трудовий потенціал України демонструє ознаки кризи з огляду на проблеми як демографічного, так і соціально-економічного характеру. Ще більш ускладнюють ситуацію, яка склалася, виклики пандемічного характеру.

У таких умовах актуалізується необхідність стратегічного управління розвитком трудового потенціалу на засадах новітніх підходів, серед яких доцільно виділити матричний підхід.

Матриця розвитку трудового потенціалу містить чотири квадранти – «кризовий стан (вичерпання внутрішніх резервів)», «відсутність розвитку (стагнація)», «накопичення внутрішніх резервів», «успішного функціонування».

Здійснивши матричну діагностику розвитку трудового потенціалу України у період 2018-2020 рр., було виявлено, що трудовий потенціал України та практично всі його компоненти (демографічний потенціал, творчий потенціал, професійно-кваліфікаційний потенціал, підприємницький потенціал) характеризуються кризовим станом, тобто вичерпанням внутрішніх резервів. Наразі лише така компонента трудового потенціалу України як інтелектуальний потенціал поки не характеризується кризовим станом, але й не демонструє ознак розвитку, переживаючи період стагнації.

Вважаємо, що при кризовому стані компонент трудового потенціалу доцільно реалізовувати заходи, які відповідають стратегії «внутрішнього стимулу»; при стагнації – заходи, які відповідають стратегії «шокової терапії»; при накопиченні внутрішніх резервів – заходи, які відповідають стратегії «зовнішнього стимулу»; при успішному функціонуванні – заходи, які відповідають стратегії «збереження».

Тим самим, для таких компонент трудового потенціалу України як демографічний потенціал, творчий потенціал, професійно-кваліфікаційний потенціал і підприємницький потенціал доцільно застосовувати заходи, які відповідають стратегії «внутрішнього стимулу».

Натомість для такої компоненти трудового потенціалу України як інтелектуальний потенціал доцільно застосовувати заходи, які відповідають стратегії «шокова терапія».

Підсумовуючи все вище зазначене, відобразимо наглядно на рис. 1 елементи Стратегії розвитку трудового потенціалу України як консолідацію заходів, які відповідають стратегіям «внутрішнього стимулу» та «шокова терапія».



Рисунок 1 – Стратегія розвитку трудового потенціалу України

Джерело: розроблено авторкою.