

УДК 331.522

*Шаульська Л.В., д.е.н., професор, в.о. зав. кафедри управління персоналом і економіки праці Донецького національного університету*

*Лаушкін О.М., асистент кафедри управління персоналом і економіки праці Донецького національного університету*

### **ПРОБЛЕМИ І ПЕРСПЕКТИВИ ФОРМУВАННЯ НОВОЇ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ**

Стаття присвячена дослідженню проблем і перспектив формування нової якості трудового потенціалу в умовах загальносистемної нестабільності в Україні. У статті запропоновані оперативні заходи, які мають бути вжиті державою з метою попередження значного руйнування трудового потенціалу за існуючої кон'юнктури місцевих і регіональних ринків праці. Визначені в статті принципи державної політики з формування та розвитку нової якості трудового потенціалу України, що відповідає вимогам нової економіки, виступають передумовою забезпечення сталого економічного зростання та становлення постіндустріального суспільства в країні.

**Ключові слова:** трудовий потенціал, кризовий стан, постіндустріальне суспільство, нова економіка, самопідприємець.

Літ. 5.

*Шаульская Л.В., Лаушкин А.Н.*

### **ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ФОРМИРОВАНИЯ НОВОГО КАЧЕСТВА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА.**

Статья посвящена исследованию проблем и перспектив формирования нового качества трудового потенциала в условиях общесистемной нестабильности в Украине. В статье предложены оперативные меры, которые должны быть предприняты государством с целью предупреждения снижения трудового потенциала при существующей конъюнктуре местных и региональных рынков труда. Определенные в статье принципы государственной политики по формированию и развитию нового качества трудового потенциала Украины, который соответствует требованиям новой экономики, выступают предпосылкой обеспечения устойчивого экономического роста и становления постиндустриального общества в стране.

**Ключевые слова:** трудовой потенциал, кризисное состояние, постиндустриальное общество, новая экономика, самопредприниматель.

*Shaulskaya L.V., Laushkin O.M.*

### **PROBLEMS AND PERSPECTIVES OF THE NEW QUALITY LABOR POTENTIAL FORMATION.**

The article researches problems and perspectives related to the new quality of labor potential in conditions of systemwide instability in Ukraine. In the article operative measures, which should be undertaken by the government with the aim of preventing reduction of labor potential in the current state on local and regional markets are proposed. Determined in the article state policy principles for formation and development of the labor potential new quality of Ukraine, which complies with the requirements of the new economy, act as prerequisites for the sustainable economic growth and emergence of postindustrial society in the country.

**Keywords:** labor potential, crisis state, postindustrial society, new economy, self-employer.

**Постановка проблеми.** Трудовий потенціал, що був сформований в Україні за роки незалежності, і за якісними і за кількісними ознаками відповідає вимогам індустріальної системи відтворення суспільного продукту. Саме попит найбільшого за обсягами виробництва сектору національної економіки – промисловості – на ресурси праці із певними освітньо-кваліфікаційними характеристиками визначає умови, у яких формується трудовий потенціал. Якщо розглядати поняття «трудовий потенціал» як сукупність можливостей населення до активної трудової, підприємницької, інноваційної діяльності, то можна констатувати, що існуюча структура національної економіки із домінуючим сектором матеріального виробництва не забезпечує граничну ефективність використання трудового потенціалу. Механізована, рутинізована праця, у процесі якої порядок та послідовність кожної виконуваної операції визначається технічними регламентами та інструкціями, звужує функцію людини до обслуговування засобів виробництва, дестимулює розвиток багатой індивідуальності у праці вільного, творчого змісту. Відповідно, практично відсутні є підстави для формування в Україні інформаційного суспільства, концептуальні основи розвитку якого закріплені в Законі України «Про основні засади розвитку інформаційного суспільства в Україні на 2007-2015 роки». Також, досить обмеженими є інституційні передумови формування, розвитку й ефективного використання трудового потенціалу в праці, що за

змістом, організацією та умовами відповідає сучасній постіндустріальній стадії розвитку виробничих сил.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Сучасний теоретико-методологічний фундамент наукового дослідження проблематики формування, відтворення, розвитку й збереження трудового потенціалу сформовано вітчизняними вченими, серед яких О. Амоша, С. Бандур, О. Грішнова, Т. Заєць, А. Колот, Е. Лібанова [1], Л. Лісогор, О. Новікова, В. Онікієнко [2], С. Пасєка, Л. Семів, М. Семикіна, А. Чухно. Разом з тим, нові виклики мінливого світу та несподівані соціальні зрушення потребують відповідного аналізу і розроблення адекватних сьогоднішнім рішенням, зокрема невирішеною частиною загальної проблеми залишається питання визначення шляхів збереження певної якості трудового потенціалу в умовах кризи та адаптації його основних компонентів до вимог інформаційного суспільства. Тобто йдеться про актуальну потребу формування нової якості трудового потенціалу України.

**Метою наукової статті** є вдосконалення науково-методичних положень та розроблення практичних рекомендацій щодо формування нової якості трудового потенціалу держави.

**Виклад основного матеріалу.** Важливим аспектом, який до теперішнього часу залишався поза увагою більшості дослідників проблематики трудового потенціалу, є проблема збереження та розвитку трудового потенціалу в умовах загальносистемної нестабільності. Наростання кризових явищ в економіці України, що є наслідком, по-перше, тимчасової окупації територій Автономної Республіки Крим, м. Севастополя, Донецької й Луганської областей із порушенням і розірванням усталених господарських зв'язків між підприємствами, що входять до вертикально інтегрованих структур, по-друге, спрямування значних фінансових ресурсів на потреби забезпечення національної безпеки й оборони за рахунок скорочення видатків розвитку державного бюджету й, по-третє, зміни владних еліт, відповідного підвищення політичних ризиків та рівня загальносистемної невизначеності, створює вкрай несприятливі умови для розвитку трудового потенціалу та функціонування соціальних інститутів, що підтримують проци його відтворення. На тлі цих процесів постає питання про загальну ефективність існуючої стратегії формування, розвитку й збереження трудового потенціалу. Стрес-тестування даної стратегії в умовах нестабільності й соціальних потрясінь засвідчило її низьку адаптаційну здатність та неспроможність до забезпечення високих показників продуктивної зайнятості населення. Цей факт підтверджується даними Державної служби зайнятості України [3] згідно із якими серед внутрішньо переміщених осіб, які звернулись до служби зайнятості станом на квітень 2015 р. працевлаштований тільки кожний п'ятий громадянин. Причому, серед внутрішньо переміщених осіб 70,0% мали вищу освіту, а 18,6% – професійно-технічну, що свідчить про достатньо високий освітньо-кваліфікаційний рівень та, відповідно, високу якість їх трудового потенціалу. Відсутність можливостей працевлаштування для більш ніж 79% внутрішньо переміщених осіб указує, по-перше, на низьку абсорбційну здатність національної системи відтворення суспільного продукту, у рамках якої створення нових робочих місць супроводжується відповідним збільшенням потужностей виробництва й вимагає закупівлі додаткового устаткування, по-друге, на низький потенціал конкурентоспроможності ресурсів праці, тобто невідповідності їх освітньо-кваліфікаційних характеристик вимогам, що пред'являються до претендентів на вакантні робочі місця за існуючої кон'юнктури ринку праці. Саме в даному контексті найбільш чітко проявляється необхідність у докорінному перегляді принципів державної політики формування, розвитку й збереження трудового потенціалу в Україні з метою забезпечення широких можливостей залучення людини до активної трудової, підприємницької, інноваційної діяльності та реалізації креативних і когнітивних здібностей, унікальних властивостей особистості-самопідприємця, людини-творця у праці пізнання й творення.

Серед актуальних індикаторів якості трудового потенціалу, які в комплексі формують його так звану нову якість, слід виокремити високу адаптивність, мобільність, резистентність до зовнішніх дестабілізаційних впливів і, насамперед, здатність до саморозвитку в процесі колективного пізнання й творення. Саме такі показники якості є підґрунтям і умовою структурної перебудови національної економіки у векторі створення потужного четвертинного сектору, представленого галузями економіки знань. Саме у четвертинному секторі створюється інноваційна, символічна цінність, а обсяг генерованої доданої вартості в більшості розвинених країн світу вже сьогодні дорівнює, а часом і перевищує показники сектору промислового виробництва. Яскраві приклади стрімкого зростання обсягів виробництва знаннєємної продукції відомими компаніями в сфері ІТ доводять, що матеріальний компонент новоствореної вартості в сучасній економіці поступається місцем нематеріальному компоненту, що представляє собою продукт інтелекту, втілення когнітивного та креативного потенціалу, унікальної здатності людини створювати нове знання. Творчість як цілеспрямована діяльність людини зі створення артефактів культури, стає головною виробничою силою нової економіки, а поняття «трудоий потенціал», яке в контексті індустріальної системи відтворення суспільного продукту ототожнюється із поняттям «працевдатність», набуває нового змісту. Фізіологічний аспект розгляду категорії трудового потенціалу поступово витісняється когнітивним, ментальним наповненням. Саме інтелект, натхнення й

інтуїція в остаточному рахунку визначають здатність людини до продуктивної, творчої праці, кінцевою метою якої є створення знання – базового ресурсу й драйверу зростання нової економіки. Таким чином, розвиток четвертинного сектору, представленого галузями економіки знань, висуває якісно нові вимоги до формування трудового потенціалу, що визначає не стільки придатність людини до фізичної праці, а її здатність до пізнання й творення, пошуку альтернативних варіантів об'єднання компонентів природи з метою кращого її пристосування до власних потреб та генерування нового знання й прогресивних ідей.

Базовим інститутом, на який історично покладено функцію формування трудового потенціалу, є інститут сім'ї. Ключова роль даного інституту визначається тим, що стан свідомості людини, що ще не володіє внаслідок відсутності зовнішнього досвіду знаннями, є вільним та відкритим для практично будь-якої інформації. Причому, відсутність попереднього досвіду в індивіда визначає неможливість критичного осмислення даної інформації внаслідок чого вона автоматично закріплюється в області несвідомого в якості точки відліку, еталона, категоричного імперативу, яким згодом буде керуватися індивід у своїх судженнях і діях. У змісті трансльованої інформації прихований колосальний потенціал конструювання особистості, а інститут сім'ї, до певної міри, можна назвати живильним середовищем, параметри якого стимулюють прояв і розвиток одних якостей індивіда й стримують розвиток інших. Формування нової якості трудового потенціалу вимагає особливих умов такого середовища: заохочення в людині ініціативи й самостійності, допитливості й інтересу до пізнання нового, розвиток її творчої індивідуальності й оригінальності мислення. Зусилля зовнішнього оточення слід направити на забезпечення свободи самовираження й прояву внутрішніх прагнень особистості, недопущення її механістичної підгонки під якийсь заданий соціальний шаблон. У даному контексті, традиційний підхід до виховання як до цілеспрямованої, планоїрної діяльності з «формування» особистості індивіда за певною соціокультурною нормативною моделлю має бути переглянтий і замінений принципово новим підходом, відповідно до якого цінність індивідуальності визнається самодостатньою, такою, що не потребує подальшої обробки засобами поведінкової інженерії та соціального конструкціонізму, а мета виховання полягає в долученні індивіда до культури й соціального досвіду, універсальним цінностям і нормам буття. Архетип ідеального критичного мислителя, що в тому чи іншому вигляді маніфестується в артефактах духовної культури й проникає у свідомість індивіда в процесі виховання, є свого роду проформою нової якості трудового потенціалу.

Свобода волі й свідомості критичного мислителя від зовні заданих ментальних стереотипів і патернів сприяє прояву здібностей і талантів індивіда, його творчої сутності. Свобода іманентна творчості, а, враховуючи, що тільки у творчій праці особистість самоактуалізується, реалізує й розвиває внутрішній потенціал, здібності й таланти, зовнішнє оточення індивіда має відмовитися від нав'язування штучних заборон і приписів, що встановлюють патерни «належної» поведінки й напрям думок. Таким чином, у процесі формування нової якості трудового потенціалу критично важливо не подавляти індивідуальність майбутнього самопідприємця, людини-творця, а, навпаки, усіляко сприяти її розвитку, надавати можливість індивіду самостійно приймати рішення й робити свідомий вибір, заохочувати ініціативу й конструктивну критику «непорушних» законів і «універсальних» істин суспільного буття й суспільної свідомості.

Розвиток трудового потенціалу відбувається протягом усього життя людини в процесі набуття нею освітніх кваліфікацій, професійних компетенцій, досвіду практичної трудової діяльності. В умовах нової економіки, трудовий потенціал розвивається безперервно в силу того, що зміст трудової діяльності складає процес пізнання людиною законів і закономірностей об'єктивно існуючого буття, відтворення нового знання через прикладання інтелектуальних зусиль до вирішення певних когнітивних задач. Очевидно, систематична розумова праця супроводжується постійним підвищенням освітнього рівня суб'єкта пізнання, а набуті в процесі вирішення попередніх когнітивних задач компетенції виводять його трудовий потенціал на якісно новий рівень. Таким чином, праця пізнання й творення може розглядатися не тільки як форма діяльності людини зі створення альтернативного матеріальному простору знання, ідей, образів та кодів комунікації, а також і як засіб розвитку трудового потенціалу країни, що стала на шлях побудови постіндустріального суспільства. В даному контексті слід підтримати тезу С.І. Бандура: в сучасних умовах загальносистемної нестабільності та соціальних потрясінь, пріоритетний розвиток трудового потенціалу повинен бути наданий тим його категоріям, які можуть без особливих втрат включитися в процес виробництва, забезпечуючи ефективне використання новітньої техніки і технології [4, с. 8]. Саме пріоритетний розвиток інноваційного трудового потенціалу здатен забезпечити стале економічне зростання, на довгострокову динаміку якого не впливають зовнішні збурення та шоки.

Визначальна роль у процесі розвитку нової якості трудового потенціалу належить інституту освіти, який долучає індивіда до знання, що зберігається в історичній пам'яті людства у вигляді теорій, гіпотез, концепцій і ідей. Основною метою функціонування інституту освіти є формування у свідомості індивіда комплексного образу реальності через засвоєння їм системи базових категорій, понять і уявлень – результатів пізнавальної діяльності попередніх поколінь дослідників, вчених, мислителів. Дана мета

досягається в процесі навчання – організованого комунікаційного процесу взаємодії між педагогом (учителем, наставником) і суб'єктом пізнання (агентом, якого навчають), в ході якого відбувається трансляція й засвоєння загального формалізованого й особистісного неявного знання, суспільно-історичного досвіду, практичної мудрості. Саме через інститут освіти індивід отримує доступ до глобальних репозиторіїв знання, здобуває базові навички роботи з даними й інформацією, стає повноправним учасником процесу колективного пізнання.

У контексті реформування інституту освіти, необхідно свідомо прийняти ідею того, що освіта – це не інструмент поширення ідеології, не «штампувальний прес», що продукує знеособлені ресурси праці, наділені необхідними фізичними, інтелектуальними й виробничими якостями, а транслятор і проліфератор чистого знання, вільного від ідеологічних догм і упереджень. У даній якості інститут освіти стає для учасників пізнавального процесу свого роду дискусійним майданчиком, де пропоненти й опоненти різних ідей, концепцій, гіпотез і теорій мають можливість поділитися думками й досвідом, почути аргументацію один одного, знайти однодумців і налагодити з ними тісне співробітництво. Саме концепція дискусійного майданчика повинна замінити традиційний підхід до навчання як до процесу односторонньої комунікації, формального навчання, де роль суб'єкта пізнання обмежена сприйняттям і засвоєнням вхідної інформації без необхідності її критичного осмислення. Згідно із новим підходом, ефективне навчання можливе тільки в безперервній діалектичній взаємодії педагога та суб'єкта пізнання, які поділяють інтерес до конкретної області знання. Спільність інтересів визначає взаємну зацікавленість учасників пізнавальної взаємодії в добровільному взаємовигідному обміні наявним у їхньому розпорядженні знанням. Підсумком множини актів обміну знанням стає формування у свідомості індивіда комплексного образу реальності, складеного частково з його власних суджень, а частково з інтерналізованого досвіду пізнавальних інтеракцій. Таким чином, інститут освіти має надавати індивіду повну свободу пізнання й творчості, у якій трудовий потенціал самопідприємця, людини-творця розкривається у всій багатогранності своїх проявів.

Збереження трудового потенціалу виступає як найважливіша умова його розвитку й означає попередження виникнення та усунення загроз його руйнування, стабілізацію позитивних кількісно-якісних характеристик трудового потенціалу. Актуальність проблематики збереження трудового потенціалу на тлі поширення кризових явищ в економіці України з початком окупації окремих територій держави досягла граничної межі. Внутрішньо переміщені особи, загальна чисельність яких станом на квітень 2015 р. за даними Управління Верховного комісара ООН у справах біженців досягла 1236500 ос. [5], в процесі пошуку роботи за новим місцем тимчасового чи постійного проживання стикаються з цілим рядом проблем, починаючи від відсутності вакансій на ринку праці, які відповідають професійно-освітньому рівню та очікуванням шукача відносно рівня оплати та умов праці, і закінчуючи негативним ставленням окремих роботодавців до перспективи прийняття на роботу внутрішньо переміщених осіб навіть за умови, що вони повністю відповідають вимогам, що пред'являються до претендентів на відповідні посади. У даному контексті, досить високим представляється ризик втрати надії на покращення поточної ситуації, руйнації орієнтирів, розчарування у перспективах та власних силах значної частини вимушених мігрантів, які довгий час не можуть працевлаштуватися. З метою попередження маргіналізації та сегрегації осіб, які були змушені рятуватися втечею або покинути свої будинки й місця проживання на тимчасово окупованих територіях та в зонах проведення антитерористичної операції, потрібно створити належні умови для збереження їх трудового потенціалу.

Для цього держава має взяти на себе зобов'язання забезпечення можливостей реалізації трудового потенціалу для цих категорій осіб у продуктивній праці шляхом:

організації професійної підготовки та перепідготовки економічно активного населення з числа внутрішньо переміщених осіб з метою приведення якісних і кількісних характеристик пропозиції ресурсів праці у відповідність до попиту на місцевих і регіональних ринках праці;

надання преференцій для роботодавців, які заповнюють наявні вакансії або створюють нові робочі місця для внутрішньо переміщених осіб, у вигляді дотацій та податкових пільг, зокрема зі сплати єдиного соціального внеску та податку на прибуток;

стимулювання підприємницької активності внутрішньо переміщених осіб шляхом надання потенційним підприємцям інформаційної, консультативної підтримки із організаційних питань, проведення тематичних семінарів та зустрічей із представниками впливових бізнес-кіл, направлення на професійне навчання з основ підприємницької діяльності, одноразової виплати допомоги по безробіттю для відкриття власної справи навіть тим особам, які протягом останніх 24 місяців, що передували початку безробіття, були зареєстровані як суб'єкти підприємницької діяльності;

залучення внутрішньо переміщених осіб, які виявили таке бажання, до оплачуваної соціальної роботи та громадських робіт на умовах повної або часткової компенсації витрат на проживання, харчування та матеріальне забезпечення працюючої особи та усіх непрацездатних членів сім'ї, що

знаходяться на її утриманні, за рахунок коштів держави, неурядових, міжнародних, благодійних організацій.

Вищепераховані кроки є першочерговими та спрямованими на оперативне вирішення нагальних проблем збереження трудового потенціалу внутрішньо переміщених осіб. Однак, вони не знижують загальний рівень вразливості сформованого трудового потенціалу до зовнішніх дестабілізаційних впливів. Головним фактором, дія якого перешкоджає сталому розвитку трудового потенціалу України є його гранична залежність від конкретного трудового процесу, поза межами якого трудовий потенціал знецінюється. Відповідно, працівник, трудовий потенціал якого тривалий час знаходив реалізацію виключно в рамках індустріальної системи відтворення суспільного продукту, особливістю якої є зведення функції людини в процесі трудової діяльності до обслуговування засобів виробництва, має досить обмежені можливості застосування трудового потенціалу поза промисловим сектором економіки. В умовах загальносистемної нестабільності й соціальних потрясінь, коли разом зі зміною правлячих еліт нерідко змінюються й власники великомасштабного індустріального капіталу, стратегії розширення виробництва поступаються місцем стратегіям економії із відповідним скороченням витрат на оплату праці за рахунок вивільнення працівників. Жоден з працівників не є застрахованим від ризику бути звільненим за скороченням чисельності або штату працівників, і цей ризик є тим вищим, чим більш механізований, рутинізований характер має праця. Це спостереження одним із перших зробив А. Маршалл, зазначивши в «Основах економічної науки», що «усяка виробнича операція, яку можна перетворити на одноманітну, з тим щоб точно однаковий предмет багатократно виготовляти одним й тим самим способом, раніше чи пізніше неодмінно буде вироблятися машиною». Таким чином, трудовий потенціал, сформований для використання в індустріальній системі відтворення суспільного виробництва має досить обмежені перспективи застосування в галузях нової економіки і, що більш важливо, він є вкрай вразливим до загальносистемної нестабільності. Отже, актуальною є потреба розробки комплексної державної політики відтворення трудового потенціалу, в рамках якої необхідно провести ряд реформ, метою яких є забезпечення синхронної висхідної динаміки набуття трудовим потенціалом нової якості й економічного зростання. Два основних пріоритета мають визначати зміст заходів: націленість суспільних інститутів на формування свідомої особистості із розвинутими когнітивними, творчими компонентами трудового потенціалу (забезпечення пропозиції на ринку праці) та стимулювання розвитку інноваційного сектора національної економіки (розширення попиту на інноваційну працю):

1) сприяння розвитку нової якості трудового потенціалу, що має перспективи застосування в новій економіці, шляхом:

впровадження концепції навчання протягом усього життя, згідно із якою навчання не повинно завершуватися із отриманням людиною формальної кваліфікації за умови виконання в повному обсязі затвердженої програми відповідного закладу освіти, а має продовжуватися упродовж життя, у тому числі й на робочому місці в рамках програм формального й неформального професійного навчання, підвищення кваліфікації тощо;

виховання людини інноваційного типу мислення та культури через долучення її до передового соціального досвіду, сучасних практик та технологій взаємодії, її інтеграцію у глобальний інформаційний простір, що є живильним середовищем створення нового знання;

організації перепідготовки працівників, що вивільнилися з традиційного й індустріального секторів національної економіки з метою розширення професійного профілю та їх подальшого працевлаштування у третинному й, особливо, четвертинному секторі економіки, що виробляє знаннєємну продукцію із високою доданою вартістю;

2) формування умов для створення нових робочих місць у четвертинному секторі національної економіки через:

покращення бізнес- та інвестиційного клімату в країні, дерегулювання підприємницької діяльності, усунення правових, адміністративних, економічних та організаційних перешкод розвитку бізнесу;

надання режиму найбільшого сприяння (пільговий режим оподаткування, спеціальні умови ліцензування та патентування тощо) внутрішнім та зовнішнім інвестиціям, які спрямовуються на створення нових робочих місць у інноваційному секторі економіки;

проведення загальнонаціональної інформаційної кампанії та профорієнтаційної роботи серед населення з метою формування пропозиції ресурсів праці, які за професійно-кваліфікаційними характеристиками відповідають вимогам нової економіки;

організація спеціалізованих центрів зайнятості населення у технологічних та індустріальних парках, науково-інноваційних центрах, зорієнтованих на пошук та сприяння працевлаштуванню фахівців, людський та соціальний капітал яких має потенціал використання у інноваційному секторі економіки;

включення науки до класичної моделі соціального партнерства «працівник-роботодавець-держава» шляхом долучення провідних науковців, представників науково-дослідних установ і закладів освіти до соціального діалогу на правах рівноправної сторони та активного учасника обговорення питань, що складають зміст колективних договорів і відносин;

надання державної підтримки молодим науковцям у формі грантів та проектного фінансування для практичного втілення перспективних ідей та задумів у виробництві, організації інноваційних підприємств, що генерують значний обсяг доданої вартості за рахунок використання знання в якості базового ресурсу виробництва;

**Висновки та пропозиції.** Підводячи підсумок, варто зазначити, що кризові явища в економіці та соціально-політичному середовищі України виявили цілу низку проблем, серед яких однією з найважливіших є проблема низької резистентності сформованого трудового потенціалу до зовнішньої дії дестабілізаційних впливів та його невідповідності вимогам постіндустріального етапу розвитку виробничих сил. Нагальний характер питань збереження трудового потенціалу та залучення всіх наявних ресурсів праці в систему відтворення суспільного продукту зумовив необхідність у розробці комплексу оперативних заходів, основною метою яких є подолання тимчасового дисбалансу на місцевих та регіональних ринках праці за рахунок приведення якісних та кількісних характеристик пропозиції ресурсів праці у відповідність до попиту. Водночас, оперативні заходи не вирішують більш глибоку проблему низької якості трудового потенціалу, що формується й розвивається в рамках індустріальної системи відтворення суспільного продукту в Україні. Обмежені можливості застосування трудового потенціалу індустріального працівника поза межами промислового сектору економіки визначають його вкрай низьку мобільність та адаптивність до умов сучасного ринку праці. Вирішення цієї глибокої проблеми нами вбачається у проведенні в країні системних реформ, перший блок яких має на меті формування умов для створення нових робочих місць у четвертинному секторі національної економіки, а другий – сприяння розвитку трудового потенціалу, що відповідає вимогам нової економіки. Проведення вищезазначених реформ забезпечить формування й розвиток нової якості трудового потенціалу України, що в перспективі виступить базисом становлення в країні постіндустріального суспільства.

#### СПИСОК ДЖЕРЕЛ

1. Лібанова Е.М. Вимушене переселення з Донбасу: масштаби та виклики для України (за матеріалами наукової доповіді на засіданні Президії НАН України 8 жовтня 2014 р.) / Е. М. Лібанова // Вісник Національної академії наук України. – 2014. – № 12. – С. 15-24.
2. Онікієнко В.В. Ринок праці та соціальний захист населення України: ретроаналіз, проблеми, шляхи вирішення: [науково-аналітична монографія] / В.В. Онікієнко – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, 2013. – 456 с.
3. Аналітична записка Державної служби зайнятості «Щодо надання послуг службою зайнятості внутрішньо переміщеним особам станом на 24.04.2015 р.» [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.dcz.gov.ua/statdatacatalog/document?id=351058>
4. Бандур С.І. Стратегічні імперативи розвитку трудового потенціалу України / С. І. Бандур // Ринок праці та зайнятість населення. – 2013. – № 1. – С. 5-9.
5. Управління Верховного комісара ООН у справах біженців. Динаміка внутрішніх переміщень в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <http://unhcr.org.ua/en/>