

ЯКІСТЬ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ЯК ЧИННИК РОЗВИТКУ СФЕРИ ПОСЛУГ

У статті обґрунтовано потребу управління формуванням трудового потенціалу в умовах структурних й технологічних зрушень в народному господарстві у бік сфери послуг, її перебудови та розширення, що призводить до зростання вимог до якості робочої сили з однієї сторони, та відіграє вирішальну роль у розвитку сфери послуг з іншої. Встановлено, що одним з основних чинників розвитку сфери послуг є якісна трудоворесурсна складова.

The article justifies the need to control the formation of the employment potential in terms of structural and technological shifts in the economy towards the services sector, its restructuring and expansion, leading to higher quality requirements of the workforce on the one hand, and plays a crucial role in the development of services with other. Established that one of the main factors for the development of services is a quality employment component.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Сучасна економіка характеризується ускладненням виробництва, насиченням ринку новими товарами, розвитком НТП тощо, що призводить до зростання ролі сфери послуг як на регіональному рівні, так і в країні в цілому. Останніми роками відбуваються значні зміни у цій сфері: зростає обсяг банківських, фінансових, страхових, ріелторських, юридичних й інших послуг. Поряд із цим відбувається значне зростання зайнятості у сфері послуг. Оскільки згадана сфера має специфічний характер, що зумовлений особливістю її продукції, набуває актуальності питання якісних характеристик трудового потенціалу сфери послуг.

Аналіз досліджень і публікацій останніх років. Дослідженню різноманітних аспектів питань формування та реалізації трудового потенціалу присвячено праці багатьох вітчизняних учених – економістів, зокрема І. І. Бажан [1, с.2-20], О. І. Іляш [2, с.2-27], Л. М. Ільч [3, с.2-21], Т. Н. Каджетова [4, с.2-22], Н. М. Шульга [5, с.2-21], О. В. Стефанишин [6, с.2-38], А. С. Криклій [7, с.2-24], В. С. Васильченко, А. М. Гриненко й ін.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. В умовах переходу України до інноваційної моделі розвитку визначальним стає структура трудового потенціалу країни. Трудовий потенціал являє собою сукупність кількісних і якісних характеристик частки економічно активного населення [7, с.19]. Н.М. Шульга [5, с.15] зазначає, що важливість окремих складових якості робочої сили залежить від конкретних історичних і соціально-економічних умов.

Постановка завдання. Метою статті є обґрунтування потреби управління формуванням трудового потенціалу в умовах структурних й технологічних зрушень у народному господарстві у бік сфери послуг, її перебудови та розширення, що призводить до зростання вимог до якості робочої сили та відіграє вирішальну роль у розвитку сфери послуг.

Виклад основного матеріалу дослідження. Якісна складова у структурі трудового потенціалу формується через здобуття людських характеристик, які виявляються у трудовій діяльності певної складності. За попередніми дослідженнями вітчизняних учених основними компонентами якісної характеристики трудового потенціалу є [1, с.17; 2, с.14; 6, с.20]:

- природно-біологічні (професійна придатність, вік, розумові здібності, стан здоров'я, характер, здатність до навчання, працездатність, витривалість);
- освітньо-професійні компоненти (загальна освіта, результати теоретичного і практичного навчання, виробничий досвід, інноваційність, професійна мобільність);
- соціально-мотиваційні (мотивованість, інтереси, морально-етичні та психологічні

цінності);

- ключові компетенції (навички уміння в галузі інформаційних і комунікаційних технологій; соціальні і міжкультурні уміння – здатність працювати в команді, спілкуватися, розуміння культурної різноманітності і спадщини, володіння іноземними мовами, демократичність, толерантність, пошана до інших людей і навколишнього середовища; особистісні уміння – мотивація і здатність вчитися, автономність, самоповага, уміння йти на ризик, здібність до творчості, критичне мислення, уміння управляти ситуацією; динамічні властивості).

Динаміку працевлаштування робочої сили в основних галузях сфери послуг Харківської області представлено на рис. 1 [8].

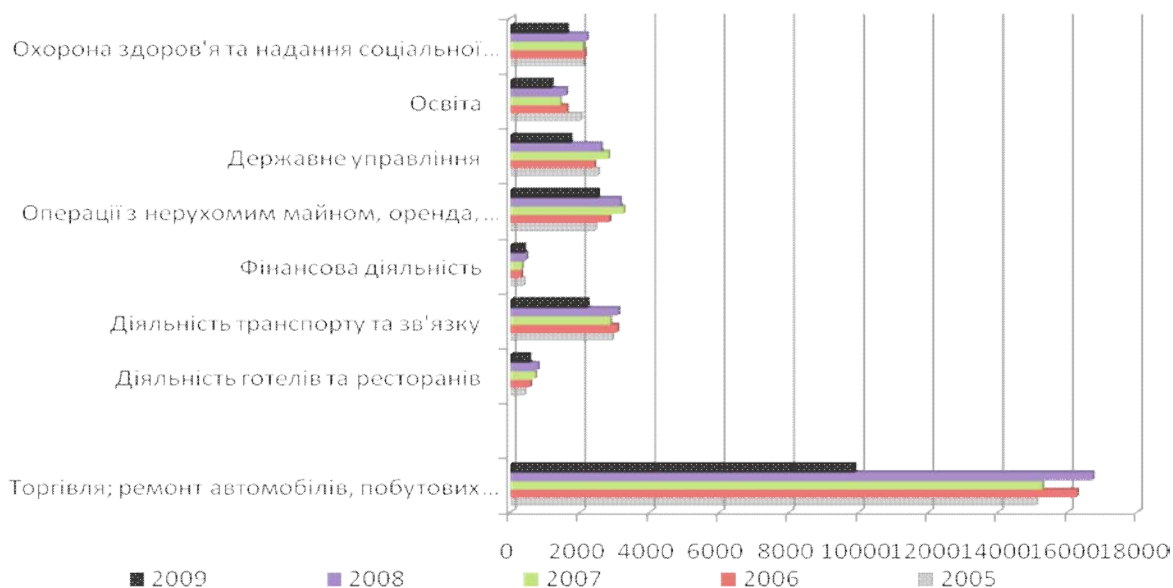


Рис. 1. Динаміка працевлаштування робочої сили в сфері послуг Харківської області за період 2005-2009 рр. (осіб)

Наведені дані на рис.1 свідчать про зростання зайнятості у деяких галузях сфери послуг протягом 2005-2008 рр., але у 2009 р. відбувається зменшення цього показника, що пов'язано із кризовими явищами в країні.

Діаграма на рис. 2 відображає темпи приросту працевлаштування робочої сили Харківської області в основні галузі сфери послуг а також сільського господарства, мисливства та лісового господарства й промисловості для порівняння [8].

Як свідчить рис. 2, у той час, коли із сільського господарства, мисливства та лісового господарства й промисловості відбувалося вивільнення робочої сили, основні галузі сфери послуг здійснюють її нарощення. Слід зазначити, що для розвитку сфери послуг недостатньо кількісного зростання робочої сили, вирішальна роль належить якійсь складовій трудового потенціалу.

Отже, у регіоні спостерігається зростання масштабів вивільнення робочої сили із сфер матеріального виробництва і перерозподілу до сфер обслуговування, освіти, охорони здоров'я.

Як зазначає О. В. Стефанишин [6, с.25], характерними ознаками формування інформаційної економіки є частки зайнятих у сфері послуг і відповідно збільшення обсягів реалізації послуг населенню, підвищення інтелектуалізації праці.

Таким чином, зростає роль таких якісних компонентів, як здатність до опанування нової інформації та швидкого переходу до нових видів діяльності тощо.

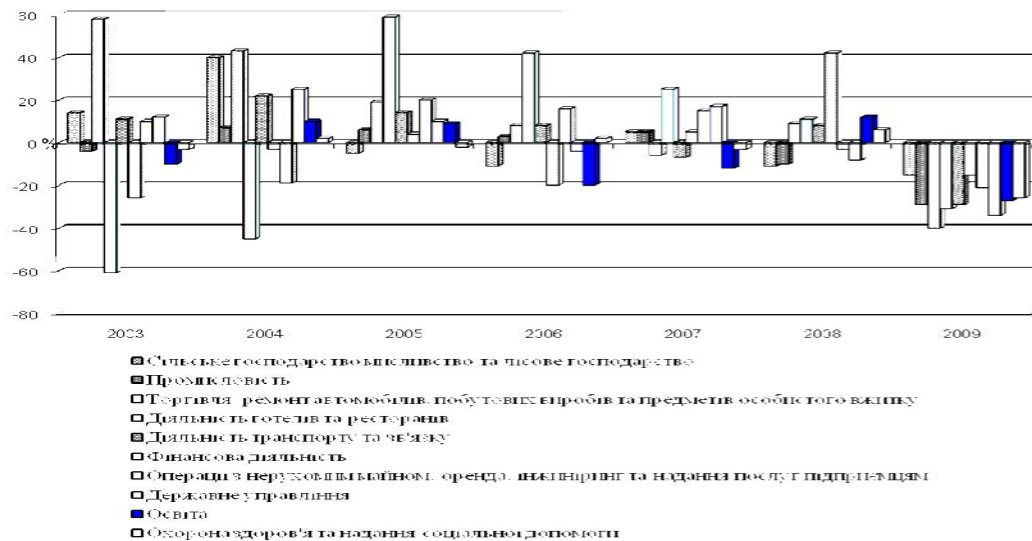


Рис. 2. Динаміка темпів приросту робочої сили в основних галузях економіки Харківської області за період 2003-2009 рр. (%)

За результатами досліджень трудового потенціалу рекреаційного комплексу Т.Н. Каджаметова відмічає, що, на відміну від загальноприйнятих складових, трудовий потенціал рекреаційного комплексу регіону має такі специфічні структурні елементи, які можна трактувати здебільшого як філософію та ідеологію відношення носія трудового потенціалу до трудової діяльності, які традиційно склалися і залежать від певних факторів: особливості регіону, специфіки послуг тощо [4, с. 16]. Адаптацію трудових ресурсів до конкретних умов соціально-економічного, науково-технічного та культурного розвитку певної території забезпечує якісний компонент.

Науковцями В.С. Васильченко, А.М. Гриненко зазначено, що нині існують і з'являються нові професії, фінансови успіх яких не завжди цілком можна віднести лише на рахунок їхнього освітнього рівня чи здоров'я (моделі рекламного бізнесу, кінозірки, професійні спортсмени й ін.) [9, с.120-128].

Між тим розвиток сфери послуг в умовах сучасного економічного розвитку країни визначається переважно розвитком наукомістких видів ділових і професійних послуг, телекомунікацій, освіти, охорони здоров'я, культури а також модернізованих галузей - торгівлі і транспорту.

Детального вивчення потребує питання якості трудових ресурсів сфери торгівлі, що зумовлюється появою нових видів торговельних послуг та зростанням вимог до якості традиційних торговельних послуг, спричинених процесами розвитку та інформатизації суспільства.

За результатами досліджень ринку праці в торгівлі О. І. Іляш зазначає, що в умовах ринкової економіки у сфері послуг відбувається зміна моделі працівника; насамперед ці зміни стосуються професійної складової – рівня знань, майстерності, отримання навичок, накопичення досвіду в конкретній галузі даної сфери [2, с.10].

У сфері послуг гостро постає проблема працевлаштування для працівників з низьким рівнем кваліфікації, збільшується кількість вакансій для висококваліфікованих кадрів і скорочується попит на працівників низької кваліфікації. Разом з цим відбуваються зміни у змісті кваліфікації, який характеризується багатопрофільністю, високим рівнем загальної й технічної культури й ін., що дозволяє підвищувати продуктивність праці. Таким чином, система професійної підготовки має відповідно реагувати на зміну вимог до якості робочої сили. Якість трудового потенціалу залежить від стану закладів охорони здоров'я, освіти,

культури, фізичної культури та їхньої доступності населенню. В Україні відсутні сприятливі умови формування якості трудового потенціалу – низький рівень життя більшості населенню не дозволяє задовольняти основні потреби, таким чином, відбувається погіршення параметрів здоров'я, обмежується можливість повноцінного відпочинку, здобуття потрібної освіти.

Відповідно, постає необхідність здійснення ефективних заходів з державного регулювання процесів трансформації структури робочої сили, які б були спрямовані на забезпечення високих державних гарантій у сфері зайнятості та оплати праці, професійної підготовки тощо; особливої уваги потребує удосконалення інтелектуальної інфраструктури розвитку трудового потенціалу інформаційного суспільства – сфери науки, культури, громадянського суспільства.

На рис. 3 і рис. 4 подана динаміка показників чисельності осіб, які отримали підготовку і підвищення кваліфікації та їхньої частки в загальній кількості працівників за період 2006-2008 рр. [8]. На жаль, існуючі статистичні дані не дозволяють проаналізувати згадані показники окремо щодо сфери послуг.

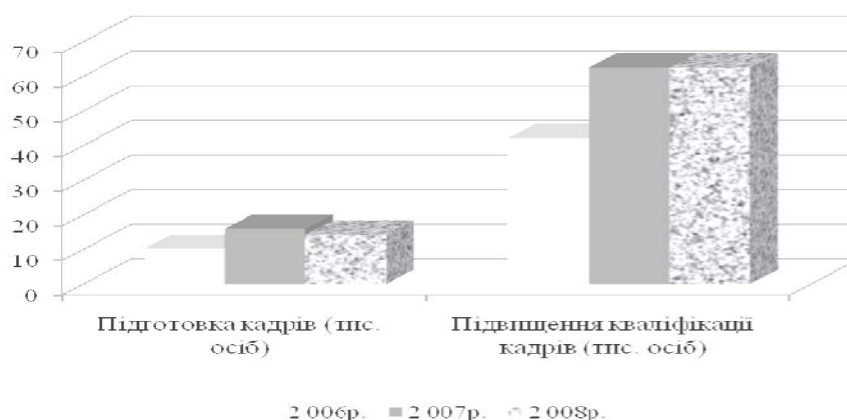


Рис. 3. Динаміка показників чисельності осіб, які отримали підготовку і підвищення кваліфікації за період 2006-2008 рр. (тис. осіб)

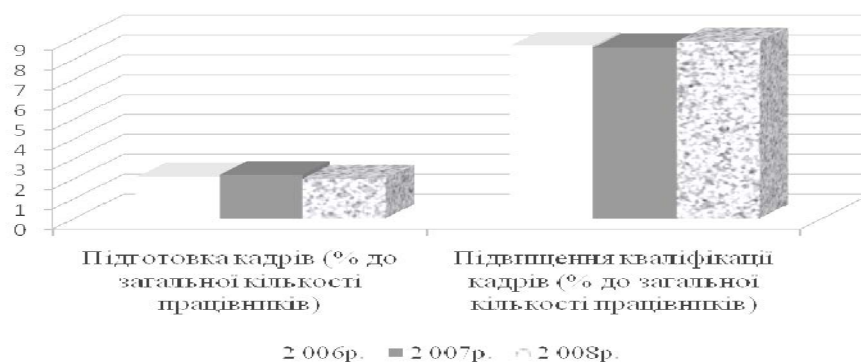


Рис. 4. Динаміка показників частки чисельності осіб, які отримали підготовку і підвищення кваліфікації в загальній кількості працівників за період 2006 - 2008 рр. (%)

Чисельність осіб, які здобули первинну професійну підготовку й перепідготовку на іншу професію порівняно з раніше здобутою, у 2008 р. зменшилася порівняно з попереднім роком на 1,1% (1,7 тис. осіб).

Підвищення кваліфікації, тобто навчання з метою поглиблення раніше здобутих знань, умінь і навичок, у 2008 р. отримала така ж чисельність осіб, як і в 2007 р., але збільшилася їхня частка в загальній кількості працівників, що свідчить про зменшення

чисельності зайнятого населення.

Висновки і перспективи подальших розробок. Відтак виникає гостра потреба управління формуванням якості трудового потенціалу за такими напрямками: визначення напрямків розвитку професійної освіти з метою задоволення потреб сфери послуг у працівниках певних професій і кваліфікацій; організація підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації наявної робочої сили у зв'язку з її перерозподілом між галузями; надання усім громадянам можливості у виборі й отриманні професій; виховання працівників нового типу, конкурентоспроможних на ринку праці тощо [9, с. 380-381].

В умовах переходу України до ринкових відносин, посилення конкурентоспроможності окремих регіонів й країни в цілому, відбувається структурна й технологічна перебудова сфери послуг, її розширення, зростання вимог до якості робочої сили. Рівень конкурентоспроможності працівників на ринку праці сфери послуг обумовлюють професійно-кваліфікаційні характеристики, загальноосвітній рівень, відповідність якісних характеристик даному ринку.

Отже, на сучасному етапі розвитку України, що позначений істотними структурними зрушеннями в народному господарстві у бік сфери послуг, якісна трудоворесурсна складова сфери послуг відіграє вирішальну роль у досягненні успішного господарювання. Таким чином, одним з основних напрямків розвитку сфери послуг є зростання якості трудових ресурсів.

Література

1. Бажан І. І. Організаційно-економічний механізм державного регулювання ефективного використання трудового потенціалу України: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук.: спец. 08.02.03 „Організація управління, планування та регулювання економікою” / І. І. Бажан. – Київ, 2004. – 20 с.
2. Іляш О. І. Ринок праці в торгівлі: організаційно-економічні засади функціонування та регулювання: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук.: спец. 08.07.05 „Економіка торгівлі та послуг” / О. І. Іляш. – Львів, 2005. – 27 с.
3. Ільч Л. М. Трудовий потенціал України та ефективність його використання: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук.: спец. 08.09.01 „Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика” / Л. М. Ільч. – Київ, 2006. – 21 с.
4. Каджаметова Т. Н. Формування та використання трудового потенціалу рекреаційного комплексу Криму: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук.: спец. 08.09.01 „Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика” / Т. Н. Каджаметова. – Одеса, 2005. – 22 с.
5. Шульга Н. М. Регулювання якості робочої сили з урахуванням тенденцій розвитку ринку праці: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук.: спец. 08.09.01 „Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика” / Н. М. Шульга. – Харків, 2005. – 21 с.
6. Стефанишин О. В. Людський потенціал економіки України (політико-економічний аналіз): автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-р. екон. наук.: спец. 08.00.01 „Економічна теорія та історія економічної думки” / О. В. Стефанишин. – Львів, 2007. – 38 с.
7. Криклій А. С. Формування трудового потенціалу в умовах трансформаційної економіки: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-р. екон. наук.: спец. 08.01.01 „Економічна теорія” / А. С. Криклій. – Київ, 2005. – 24 с.
8. Офіційний сайт Державного комітету статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
9. Управління трудовим потенціалом: [навч. посіб.] / В. С. Васильченко, А. М. Гриненко, О. А. Грішнова, Л. П. Керб. – К.: КНЕУ, 2005. – 403 с.