

оне различен – в этом причина необходимости дифференцированных отношений региона и территориальных органов управления и учета этих отношений в процессе планирования.

Другим важнейшим элементом социального планирования является взаимоотношение региона с профессиональными союзами и их объединениями:

- форма, система и размер оплаты труда, денежные вознаграждения, пособия, компенсации, доплаты;
- механизм регулирования оплаты труда, исходя из роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- продолжительность рабочего времени и времени отдыха, отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи (подростков);
- соблюдение интересов работников при приватизации предприятия, ведомственного жилья;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников и др.

Состояние социального развития является одним из важнейших вопросов и для регио-

на, так как от него зависят вопросы стимулирования и мотивации труда, а следовательно, и эффективность использования трудовых ресурсов, одного из наиболее значимых факторов потенциала развития региона. Таким образом, при урегулировании взаимоотношений по вопросам состояния социального развития наиболее заинтересованными являются три группы субъектов: регион, а точнее – его работники; органы территориального (регионального) управления и профессиональные союзы или их объединения.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Шутов М. М. Труд и здоровье / [М. М. Шутов, В. Г. Ткаченко, В. В. Дорофиев] / под общ. ред. Г. А. Слабкого. – Донецк : СПД Куприянов В. С., 2009. – 330 с.
2. Логвиненко В. І. Розвиток конкурентних механізмів функціонування на регіональному та муніципальному рівнях / В. І. Логвиненко // Менеджер. – 2008. – № 4 (46). – С. 10–16.
3. Дорофійенко В. В. Фінансовий та організаційно-інституційний механізм державного управління розвитку соціально-економічної інфраструктури / [В. В. Дорофійенко, В. М. Лобас, І. Є. Алфьорова та ін.]. – Донецьк : СПД Купріянов, 2010. – 220 с.

УДК 331.552.4:332.14

## ФОРМИРОВАНИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ РЕГИОНА

**Н. А. Балтачьева, кандидат экономических наук; Л. В. Ганич**

Развивающиеся новые формы хозяйствования и экономический кризис обнажили разрыв между существующей системой управления трудовым потенциалом региона и необходимой, что проявляется в следующих фактах, свидетельствующих о снижении эффективности управления в регионах:

- обострение социально-экономической ситуации в регионах (спад производства, рост цен, падение жизненного уровня населения);
- ухудшение социально-демографических и профессионально-квалификационных параметров работников вследствие роста безработицы;

- отсутствие обоснованной системы обучения, подготовки, переподготовки и продвижения кадров всех уровней;
- невостребованность большей части квалифицированных работников различных видов экономической деятельности, их трудового потенциала;
- наличие слабого информационно-аналитического обеспечения.

Расширение прав и самостоятельности региона в политике принятия решений по всем аспектам экономической деятельности, с одной стороны, и отсутствие государственных гарантий по поддержанию сферы воспроизводства трудового потенциала, с другой, предполагают необходимость разработки системы управления трудовым потенциалом, соответствующей современным требованиям экономики.

Проблемы формирования и реализации трудового потенциала являются объектом комплексных научных исследований и многочисленных практических разработок таких украинских ученых, как Д. П. Богиня [1], М. И. Долишний, С. М. Злупко [2, 3], В. В. Оникиенко [4], С. И. Пирожков [5], С. Ю. Трубич [6], Л. В. Шаульская [7] и др.

Однако, несмотря на усилия, осуществляемые учеными для совершенствования региональной политики, дифференциация регионов по показателям социально-экономического развития не уменьшается, а по некоторым из них усиливается. Указанные тенденции в значительной мере являются следствием недостаточной эффективности региональной социально-экономической политики и свидетельствуют о необходимости разработки специального инструментария для формирования региональной политики и выбора адекватных путей обеспечения социально-экономической безопасности на региональном уровне.

Целью статьи является разработка методологических основ эффективного управления трудовым потенциалом региона.

Управление трудовым потенциалом представляет собой целостный и непрерывный процесс улучшения человеческих возможностей и способностей путем обогащения существующего потенциала, помощи работ-

никам в раскрытии и использовании их скрытого потенциала посредством развития самого человека на микроуровне, систем и политики предприятия на макроуровне, создания и поддержания окружения, которое способствует индивидуумам в реализации их полного потенциала и достижении целей предприятия. Оно предполагает ориентацию на непрерывный рост, концентрацию на превращении трудового потенциала работников в их преимущества, автоматически приводя к конкурентным преимуществам фирмы, сосредоточение на непрерывном совершенствовании организационной политики, структур и систем для помощи в развитии и реализации трудового потенциала работника.

Под системой управления трудовым потенциалом региона, на наш взгляд, следует понимать систему целенаправленных, систематических воздействий на качественно-количественные характеристики трудового потенциала на всех стадиях его движения в целях удовлетворения потребностей региона в стабильном устойчивом развитии, а также на формирование и обеспечение рациональных пропорций воспроизводства, то есть на совершенствование его воспроизводственной структуры.

Региональная политика в отношении управления трудовым потенциалом исходит, с одной стороны, из мер, принимаемых на государственном уровне, а с другой – определяется задачами развития и спецификой каждого конкретного региона. Целью региональной системы управления трудовым потенциалом является обеспечение расширенного воспроизводства трудового потенциала региона.

Построение эффективной системы управления трудовым потенциалом предполагает, во-первых, своевременное выявление и анализ тенденций в развитии трудового потенциала; во-вторых, оценку трудового потенциала на отдельных этапах управления его воспроизводством; в-третьих, определение приоритетных направлений корректировки государственной политики в области трудового потенциала с целью повышения эффективности ее программ и мероприятий.

Нами предлагается модель управления

формированием и использованием трудового потенциала региона, объединяющая уровни, подсистемы, элементы механизма функционирования системы управления (рис. 1).

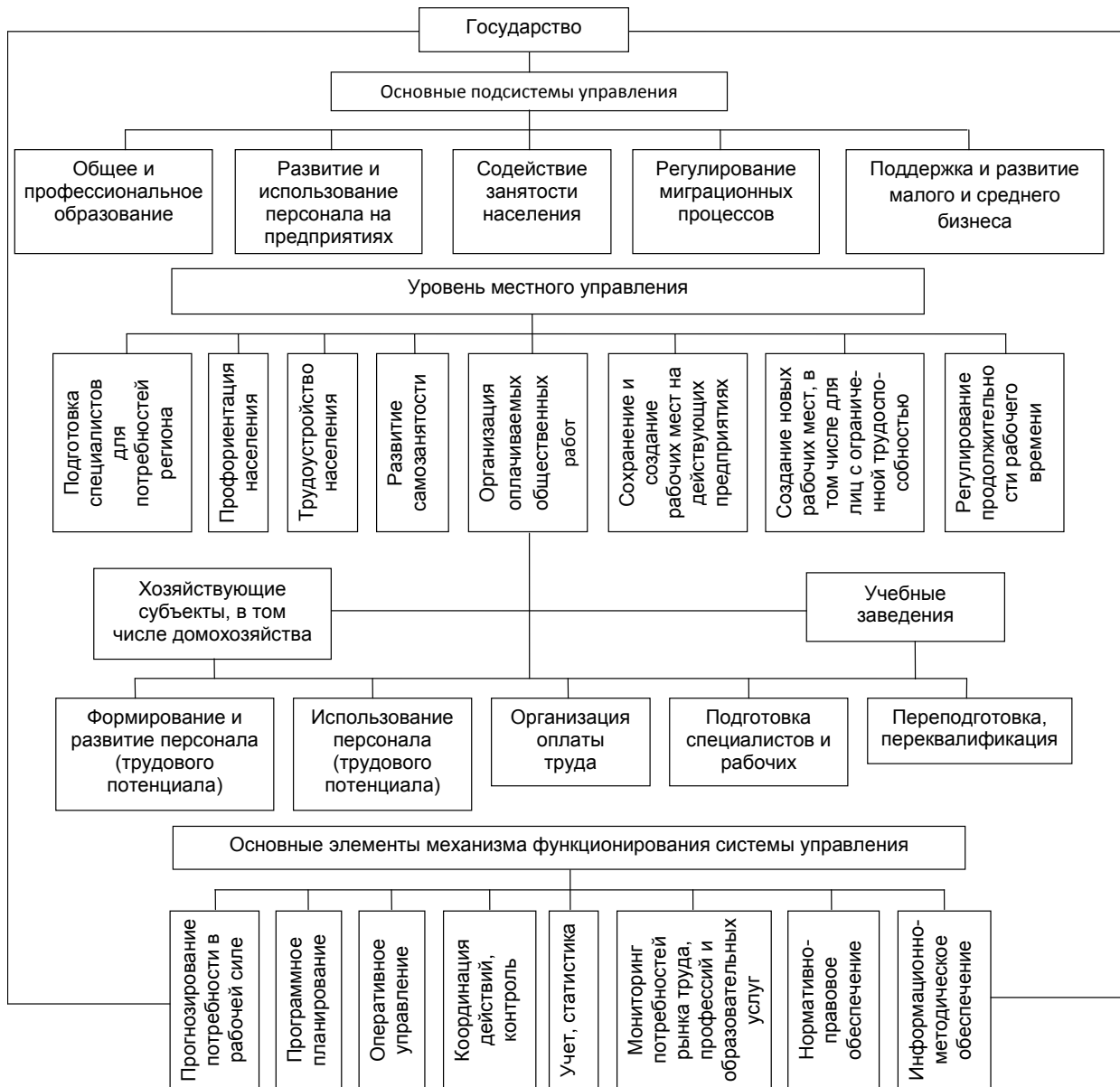


Рис. 1. Модель управления трудовым потенциалом региона

В данном механизме управление объединяет три уровня: региональный (местный), хозяйствующий субъект и учебное заведение. У каждого уровня управления свои виды деятельности.

Если базироваться на системном подходе к управлению процессом формирования, развития и использования трудового потенциала и считать, что оно все активнее должно осуществляться на местном уровне, то необходимо расширение саморегулирования, создание

условий для саморазвития всех субъектов хозяйствования и, следовательно, такого механизма, в котором каждый из субъектов выполняет конкретно закрепленные функции, но в рамках единой цели – сохранение и накопление трудового потенциала региона.

Взаимоотношения субъектов управления осуществляются в режиме координации деятельности между органами исполнительной власти, образовательными учреждениями, хозяйствующими субъектами и работниками.

Регулирование вопросов управления формированием и использованием регионального трудового потенциала между субъектами должно основываться на принципах социального партнерства, в которых каждому субъекту вменяется выполнение определенных функций.

На региональном уровне решаются вопросы стратегического планирования, разрабатываются основные задачи по управлению человеческими ресурсами региона, осуществляется координация и контроль над деятельностью подразделений и подсистем. Участие региональных органов власти в первую очередь заключается в законодательном обеспечении функционирования субъектов управления. На местном уровне осуществляется оперативное управление текущими делами: работа по содействию занятости, поддержке предприятий, создающих рабочие места, стимулирование развития социальной сферы, образования. На уровне предприятия и учебного заведения осуществляется управление как занятой частью населения, так и потенциальными работниками (студентами, учащимися).

В функции работодателей входят разработка системы оплаты труда, решение вопросов занятости, в том числе неполной, обеспечение рационального использования трудового потенциала и его развития, оценка профессиональных характеристик, производительности труда, обеспечение оптимальных условий труда и отдыха. В функции работников входят осознание соотношения между мерой труда и уровнем оплаты, отношение к профессиональному росту, трудовая активность, мобильность. Согласование интересов работников и работодателей обеспечивает определение действий по обучению персонала, упреждающей переквалификации и переобучению в случае сокращения рабочих мест. Сотрудничество на основе договоров между учебными заведениями, органами исполнительной власти и хозяйствующими субъектами позволит решить проблему обеспечения региона работниками требуемой квалификации в нужном количестве, в нужные сроки.

Разделение видов и направлений деятельности по управлению формированием и использованием трудового потенциала региона между уровнями позволяет установить четкие

границы ответственности, обеспечить преемственность, исключить дублирование действий. В то же время работа субъектов управления разных уровней осуществляется в рамках определенного механизма функционирования. Механизм управления включает как традиционные методы (координация, контроль, учет, статистика), так и новые (программное планирование, мониторинг, прогнозирование, информационно-методическое обеспечение).

На основе взаимных и согласованных действий всех участников воспроизводства регионального трудового потенциала возможна выработка конкретных мер, способствующих оптимизации и повышению эффективности формирования и использования трудового потенциала, его совершенствованию.

В предлагаемом алгоритме (рис. 2) системы управления трудовым потенциалом представлена целостная система взаимообусловленных действий и связей, соответствующих стадиям воспроизводства, выполнение которых позволяет реализовать полный цикл управления трудовым потенциалом региона.

Реализация алгоритма начинается с прогноза, поскольку данные основываются на представлении общих контуров национальной модели развития общественного производства, формирующего в будущем спрос на трудовой потенциал необходимого количества и качества.

Исходя из необходимости достижения перспективных и приоритетных целей регионального развития – повышение уровня жизни населения, стабилизация и рост экономического потенциала области – усилия государственных и областных органов государственной власти необходимо сосредоточить на решении следующих задач:

- развитие инфраструктуры и комплексов жизнеобеспечения региона, включая транспортный и природоохранный комплексы;
- государственная поддержка приоритетных отраслей и объектов экономического роста региона;
- стимулирование инвестиционной деятельности;
- развитие конкурентоспособных отраслей и производств;
- развитие малого и среднего бизнеса.

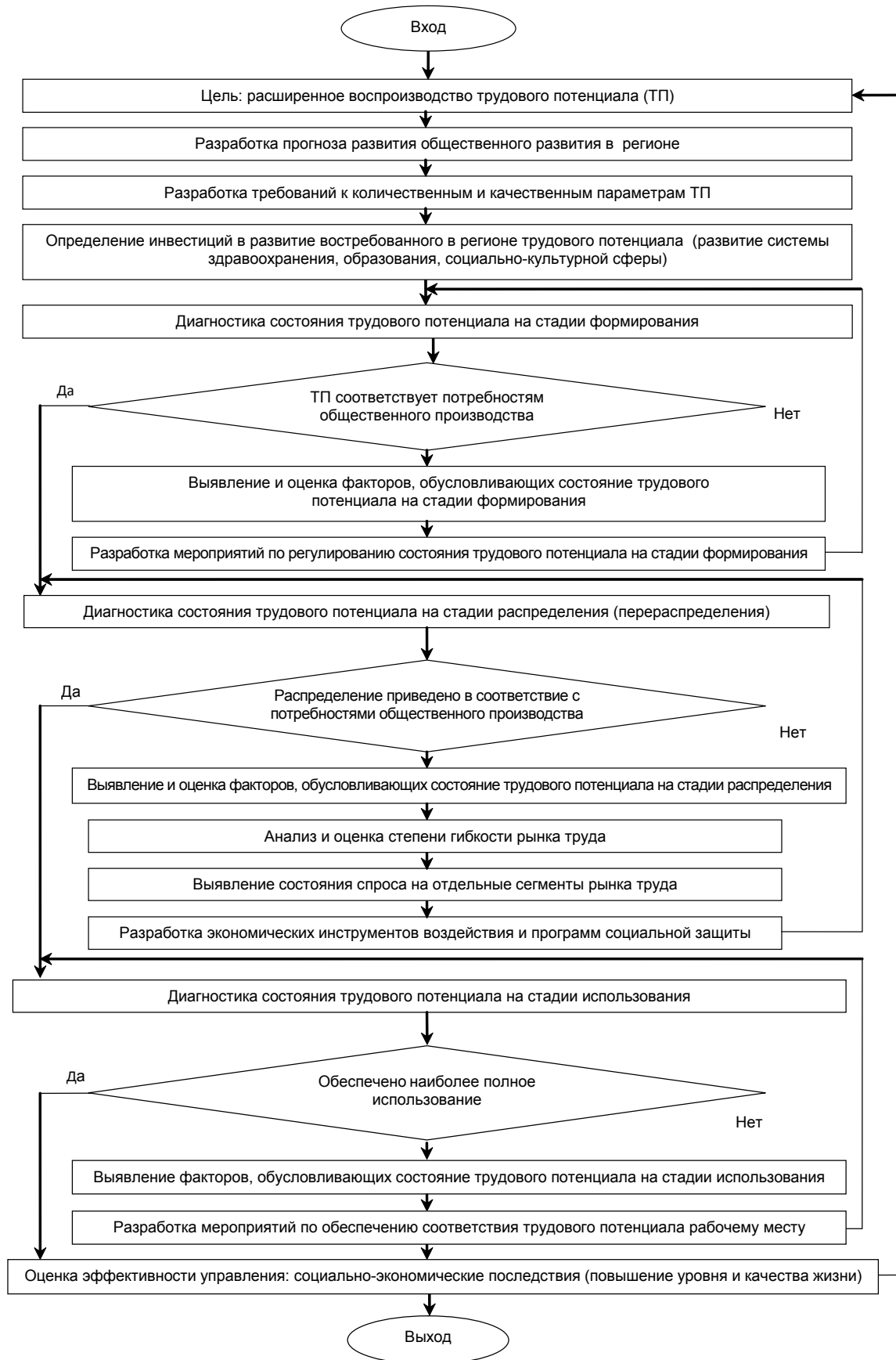


Рис. 2. Алгоритм системы управления трудовым потенциалом региона

Общие направления развития производства в регионе являются основанием для расчета перспективной численности работников в основных отраслях региона. Согласно прогнозным тенденциям развития общественного производства в регионе и необходимого для его осуществления наличия необходимой в перспективе численности работников, важно доводить информацию до системы образования и предопределять подготовку и переподготовку специалистов на потенциальные рабочие места.

Следующим этапом в алгоритме следует этап формулирования требований к количественно-качественным характеристикам трудового потенциала, которые определяются согласно прогнозным ориентирам развития общественного производства в регионе.

Это предполагает совершенствование существующего государственного классификатора профессий с точки зрения регулирования движения трудового потенциала на всех стадиях его воспроизводства от формирования до эффективного использования и дальнейшего развития, что позволит систематизировать виды трудовой деятельности и оперативно реагировать на их изменения, осуществлять прогнозные оценки рынка труда, содействовать профессиональной мобильности работников.

Подготовка востребованного в регионе трудового потенциала предполагает развитие адекватной потребностям общественного производства в регионе системы образования, а также системы здравоохранения, социально-культурной сферы. Поскольку, например, в настоящее время отсутствует взаимная обусловленность подготовки специалистов в вузах и учета потенциального и реального спроса на них. Преодоление рассогласованности рынка образовательных услуг и рынка труда возможно при взаимодействии центров занятости, Министерства образования и науки Украины, образовательных учреждений и при осуществлении следующих мер:

- организация мониторинга рынка труда региона, спроса на специалистов определенных профессионально-квалификационных групп, разного уровня образования с прогно-

зом динамики изменения потребностей на среднесрочный и долгосрочный периоды;

- формирование регионального заказа на подготовку специалистов с учетом потребностей экономики региона;

- проведение перестройки отраслевой сети образовательных учреждений в регионально-отраслевую систему профессионального образования, способную готовить специалистов для всех жизненно важных сфер деятельности региона с учетом потребности промышленности и других видов экономической деятельности;

- расширение профессиональной мобильности выпускников учебных заведений за счет предоставления им интегрированных, смежных профессий и специальностей, а выпускникам технических учебных заведений – дополнительно рабочих профессий;

- жесткое регулирование объемов приема в учебные заведения, в частности, в коммерческие, на основе прогнозирования изменений в структуре рабочих мест; оптимизация сроков и стоимости обучения;

- пересмотр квалификационных требований к специалистам и рабочим, расширение их общетехнической подготовки, обеспечение возможности прохождения практик и стажировок в ходе обучения;

- формирование системы непрерывного профессионального образования, включая обучение на рабочем месте;

- создание региональных, межрегиональных объединений по вопросам временной и вторичной занятости безработных выпускников на территории различных регионов.

Осуществление вышеуказанных этапов управления позволит достичь цели воспроизводства трудового потенциала – формирование трудового потенциала необходимого количества и качества, способного удовлетворять как свои собственные интересы, так и интересы общественного производства. Следовательно, с помощью этапа диагностики необходимо оценить состояние трудового потенциала на стадии его формирования. Проведение диагностики позволит выявить трудовой потенциал с количественно-качественными характеристиками, не отвечающими потребностям

общественного производства в регионе, что требует соответствующего регулирования.

Поскольку формирование трудового потенциала происходит под влиянием широкого спектра факторов, то после этапа диагностики должен осуществляться анализ факторов, обусловивших данное состояние трудового потенциала на этапе его формирования. Учет, корректировка и использование всей сложной совокупности региональных факторов позволит обеспечить разработку активных мер по воздействию на данное состояние трудового потенциала и добиться его соответствия потребностям общественного производства в регионе.

Аналогичная диагностика трудового потенциала региона должна осуществляться также на этапах его распределения и использования.

Таким образом, функции системы управления трудовым потенциалом региона должны заключаться в создании условий, обеспечивающих его воспроизводство и рациональное использование, и должны включать:

- непосредственное участие в развитии инфраструктуры региона путем прямого бюджетного и внебюджетного финансирования;
- установление льготных налоговых платежей производителям, работающим на насыщение внутреннего рынка;
- финансовую и правовую поддержку предпринимателей, обеспечивающих наполнение рынка потребительских товаров;
- решение вопросов социальной защиты, социального развития региона, в том числе

организация информационных центров, обеспечивающих население информацией о наличии вакансий на предприятиях (организациях) различных форм собственности, а также учебных центров переквалификации и поддержки малого бизнеса; создание регионального фонда финансирования переподготовки кадров и поддержки бизнеса.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Богиня Д. П. Трудовий потенціал України: соціально-демографічний аспект / Д. П. Богиня. – Львів, 1992. – С. 28–42.
2. Качество трудового потенциала (социально-экономический аспект) / Отв. ред. М. И. Долишний. – К. : Наукова думка, 1986. – 228 с.
3. Долишний М. І. Соціально-трудовий потенціал: теорія і практика / М. І. Долишний, С. М. Злупко. – К. : Наукова думка, 1994. – 263 с.
4. Оникиенко В. В. Вопросы методологии и методики исследования трудовых ресурсов / В. В. Оникиенко. – К. : Наукова думка, 1978. – 185 с.
5. Пирожков С. И. Трудовой потенциал в демографическом измерении / С. И. Пирожков. – К. : Наукова думка, 1992. – 180 с.
6. Трубич С. Ю. Трудовий потенціал і зайнятість населення України в умовах переходу до ринку / С. Ю. Трубич. – Тернопіль : Поліграфіст, 1996. – 200 с.
7. Шаульська Л. В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України : монографія / Л. В. Шаульська. – Донецьк : ІЕП НАН України, 2005. – 502 с.

УДК 331

## МЕХАНІЗМ УЗГОДЖЕННЯ ВЗАЄМОДІЇ РЕГІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ ТА СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

А. А. Орлова

В умовах ринкової трансформації та глобалізації дуже гостро постає проблема узгодження взаємодії регіонального ринку праці

та ринку освітніх послуг. З метою участі в інтеграційних процесах в Україні потребує впровадження інноваційна економіка, яка ви-