

УДК: 331.522.4

ДОБРЯНСЬКА Наталя Анатоліївна

доктор економічних наук, доцент

Попович Василь Вікторович

кандидат економічних наук, доцент

НІКІФОРЧУК Аліса Анатоліївна

кандидат економічних наук, доцент

ФАКТОРИ ВПЛИВУ НА ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ СЕЛА

Визначаються фактори зміни трудового потенціалу села. Розглянуто групування факторів, що впливають на трудовий потенціал села. Визначені фактори розглянуто за об'єктивною та суб'єктивною ознакою. Розглядається вплив чинників на основні компоненти трудового потенціалу. Обґрунтовано принципи державної політики зайнятості. Наведено складові організаційно-економічного механізму регулювання зайнятості.

Ключові слова: потенціал, трудовий потенціал, трудовий потенціал села, фактори впливу.

Summary. *The factors changes the employment potential of the village have been defined. The grouping factors affecting the employment potential of the village have been considered. The factors in the objective and subjective symptoms have been considered. The influence of these factors on the main components of labor potential have been studied. The principles of the state policy of employment have been grounded. Shows the components of organizational and economic mechanism of employment have been considered.*

Keywords: *potential, labour potential, labour potential of rural territory, factors of influence.*

Постановка проблеми у загальному вигляді. Природною основою трудового потенціалу суспільства, регіону, території, галузі є економічно активне працездатне населення. Між його кількісно-якісними параметрами і масштабами виробництва існують прямі і зворотні зв'язки. Зростання виробництва швидшими темпами у відношенні до зростання чисельності населення є умовою відтворення і якісного вдосконалення трудового потенціалу, а рівень і перспективи розвитку техніко-економічних основ виробництва, в свою чергу, впливають на якісні параметри і напрямок розвитку трудового потенціалу. Крім того, певні вимоги до працівників, зокрема рівень їх підготовки, інтелектуального розвитку, техніко-технологічні умови виробництва, впливають на якісну структуру трудового потенціалу, сприяючи її вдосконалення або деградацію. З вищезазначеного і виявляється необхідність вивчення факторів впливу на трудовий потенціал села, так як

вони безпосередньо впливають на формування кількісних і якісних ознак трудових ресурсів потенціалу регіону.

Аналіз досліджень і публікацій останніх років. Дослідженню різних аспектів сільського розвитку та регулювання процесів формування й ефективного використання трудового потенціалу села присвячено багато наукових публікацій вітчизняних вчених, серед яких В.В. Борщевський [1], І.М.Куліш [2], А. М. Лисецький [3], Е.М. Лібанова [4], Т.І. Олійник [5], В.В. Онікієнко [6], С.І. Пирожков [7], В.П. Піскунов [8], В.І. Приймак [9], П.Т. Саблук [10], В.В. Юрчишин [11] й інші. Але незважаючи на поширення в останній час досліджень у цьому напрямі, в Україні залишаються невирішеними питання саме з систематизованого вивчення факторів, що впливають на трудовий потенціал села.

Метою дослідження є теоретичне, методологічне і практичне узагальнення факторів, які впливають на трудовий потенціал села, а також визначення їх особливостей.

Вклад основного матеріалу дослідження. Специфіка трудового потенціалу полягає в тому, що в процесі використання він самовдосконалюється, а потім зворотно впливає на цей процес, зумовлюючи необхідність якісного оновлення виробництва. Тому вивчати й оцінювати трудовий потенціал регіону потрібно не тільки з боку його як джерела можливостей, а й з погляду практичного використання його здібностей, що дасть змогу розмежувати реалізовані та нереалізовані можливості. На необхідності оцінки трудового потенціалу як діючо-результуючої категорії, що визначається всіма ланками системи «ресурс – діяльність – результат», наголошує, зокрема, С. Й. Вовканич [12].

Основними факторами, що зумовлюють зміни трудового потенціалу як села, так і міста є природний приріст, зміцнення фізичного стану і здоров'я, підвищення інтелектуально-культурного рівня населення. Перелічені фактори, що впливають на стан трудового потенціалу, можуть бути об'єктивними та суб'єктивними (рис.1).

До об'єктивних факторів належать: демографічна ситуація, яка впливає і на кількісні, і на якісні характеристики ресурсів праці та природні умови (посухи, повені, несприятливі погодні умови тощо), котрі зумовлюють непродуктивну працю і незадовільно позначаються на використанні трудових ресурсів.

До суб'єктивних факторів належать соціально-економічний розвиток суспільства та непрофесійне в ряді випадків управління трудовим потенціалом.

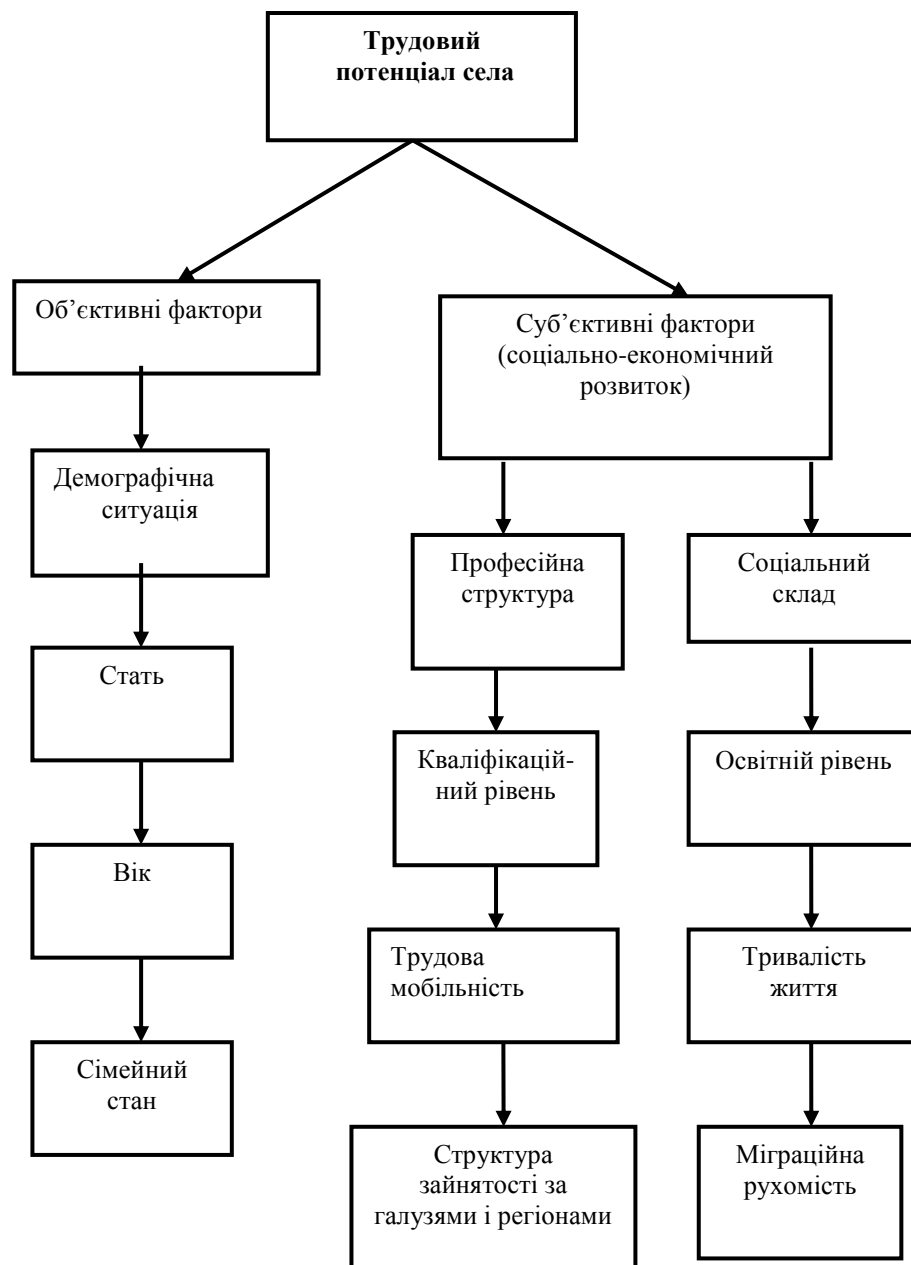


Рис.1. Фактори, які впливають на трудовий потенціал села

Джерело: побудовано автором за матеріалами дослідження.

Так, недоліки, що склалися під час системної перебудови усього національного господарства в період переходу до ринкової економіки, призвели до безпрецедентного падіння виробництва, втрати багатьох соціальних гарантій та втрат наукового потенціалу, зниження культурного рівня. Це досить хворобливо відбилосся на трудовому потенціалі суспільства і на кожному з його компонентів. Розглянемо вплив перелічених чинників на основні компоненти трудового потенціалу.

Освіта є найкращим розміщенням капіталу для особи, сім'ї, підприємства і суспільства та одним із головних чинників якості трудового

потенціалу. Установлено, що ріст рівня освіти на один клас середньої школи забезпечує в середньому зростання раціоналізаторських пропозицій на 6 % і скорочує терміни освоєння робітниками нових операцій [13].

Професіоналізм — найважливіша складова трудового потенціалу. Потрібно відзначити, що розвинуті країни вкладають значні кошти у професійну освіту і підвищення кваліфікації кадрів. До того ж ці витрати постійно зростають. Що стосується України, то тут суб'єкти господарювання значно скоротили вкладання коштів у професійну освіту. При тому, що такі інвестиції зменшилися і з боку держави, то нашій країні важко розраховувати на високу конкурентоспроможність як багатьох видів виробничої продукції, так і робочої сили. Слід врахувати й те, що складність праці постійно зростає, тому скорочення інвестування у професіоналізм прогресивно поглиблює відставання якості робочої сили від дедалі більшої складності праці.

Здоров'я – це особлива складова трудового потенціалу, від якої залежить можливість його використання відповідно до галузевої структури економіки. Переважна питома вага робочої сили України задіяна у важких галузях промисловості (вугільна, металургійна, хімічна, нафтопереробна, машинобудівна), енергетиці, зокрема, атомній, сільському господарстві, будівництві. Ці галузі характеризуються цілодобовим, важким і шкідливим виробництвом з високим ступенем ризику травматизму, професійних захворювань і з високою персональною відповідальністю не лише керівників, а й робітників і фахівців, а тому фізичний, фізіологічний та психологічний стан робочої сили тут є майже вирішальним у досягненні високої продуктивності. Такий стан робочої сили залежить від раціонального харчування, високої якості медичного обслуговування, екологічної чистоти довкілля, стабільності не тільки в особистому житті, а й у житті суспільства. Нині ці складові не можна визнати задовільними. Якщо в 1990 р. споживання основних продуктів харчування, за даними Держкомстату України, за рік на душу населення складало: 68 кг м'яса і м'ясопродуктів, 373 кг молока, 272 шт. яєць, 17,5 кг риби і рибопродуктів, 102 кг овочів, 47 кг фруктів (плодів, ягід), то в 2009 р. воно становило відповідно — 51кг, 213кг, 280 шт., 16 кг, 135 кг і 47 кг. [2]. Значно поширилося захворювання туберкульозом (т. зв. «хворобою бідності») та іншими хворобами.

Організованість раціональне використання часу взагалі і робочого часу з мінімізацією його втрат зокрема. Складовими організованості людини є дисциплінованість, обов'язковість, уміння нормувати свій час, акуратність, відповідальність за свої рішення. Організованість як окремої людини, так і суспільства в цілому залежить від сімейного і шкільного виховання, спадкоємності історичних традицій. Наприклад, у Німеччині дітям з ясельного віку прищеплюють поняття: «Порядок — половина життя».

Творчий потенціал характеризує здібність людини та її активність щодо прояву нових ідей та їх реалізації, створення образів, творів мистецтва, наукових винаходів та розробок. Щодо суспільства, то його характеризують ступінь розвитку науки, мистецтва, винаходи та наукові відкриття, раціоналізаторські пропозиції, кількість лауреатів Нобелівської та національних премій.

Моральність – це перелік таких характеристик, як чесність за будь-яких умов, повага до людей похилого віку та інвалідів, ставлення до дітей, повага до історії своєї країни, сумлінність, відповідальність за свої вчинки, працелюбність, законслухняність. Будь-який колектив діятиме згуртовано і

продуктивно, маючи високу моральність. Без перебільшення можна констатувати, що від рівня моральності суспільства залежить його економічний, соціальний розвиток та історична перспектива. Суспільство, котре допускає незадовільний матеріальний стан своїх пенсіонерів та інвалідів, прогресування дитячої безпритульності й жебрацтва, не може вважатися достатньо моральним. Виробничий колектив, що складається з нечесних та безвідповідальних індивідів з несумлінним ставленням до роботи, з неповагою одне до одного, ніколи не досягне високих результатів у праці.

Стан і розвиток кожного з перелічених компонентів трудового потенціалу залежить від вчасного та повноцінного фінансування та уваги до нього з боку відповідних служб системи управління цим потенціалом.

Зростає тенденція нестачі трудових ресурсів у більшості регіонів України, зокрема вагома частка промислових і сільськогосподарських підприємств відчувають гостру нестачу кваліфікованих робочих кадрів.

Разом із цим, поряд із скороченням трудових ресурсів і трудового потенціалу, як це не парадоксально, збільшується чисельність економічно неактивного населення.

Відтак державна політика зайнятості повинна базуватися на наступних принципах:

- удосконалення загальнодержавної інформаційної системи праці відповідно до попиту та пропозиції на професії по кожному регіону з урахуванням особливостей його демографічної характеристики, наявності трудових ресурсів і трудового потенціалу;

- стимулювання створення та збереження робочих місць;

- широке впровадження можливостей інвестиційних механізмів для створення сприятливих економічних, податкових умов з метою подальшого розвитку в країні підприємств малого і середнього бізнесу, залучення до роботи в них населення, особливо молодих жінок, інвалідів, пенсіонерів, військовослужбовців, звільнених з військової служби, звільнених засуджених тощо;

- перегляд і удосконалення існуючого законодавства України щодо створення правових і соціально-економічних умов з питань регулювання зовнішньої трудової міграції працездатних громадян країни;

- вивчення впливу імміграційних і еміграційних процесів на національний і регіональні ринки праці.

Побудова ефективного механізму регулювання відтворення трудового потенціалу, на нашу думку, повинна враховувати цілу низку взаємопов'язаних організаційних, адміністративно-правових, економічних та соціальних методів впливу на ринок праці з метою забезпечення більш ефективного використання робочої сили, стимулювання попиту на послуги робочої сили, забезпечення соціального захисту населення. Основні складові організаційно-економічного механізму регулювання зайнятості, на наш погляд, повинні включати три основні блоки (рис.2).

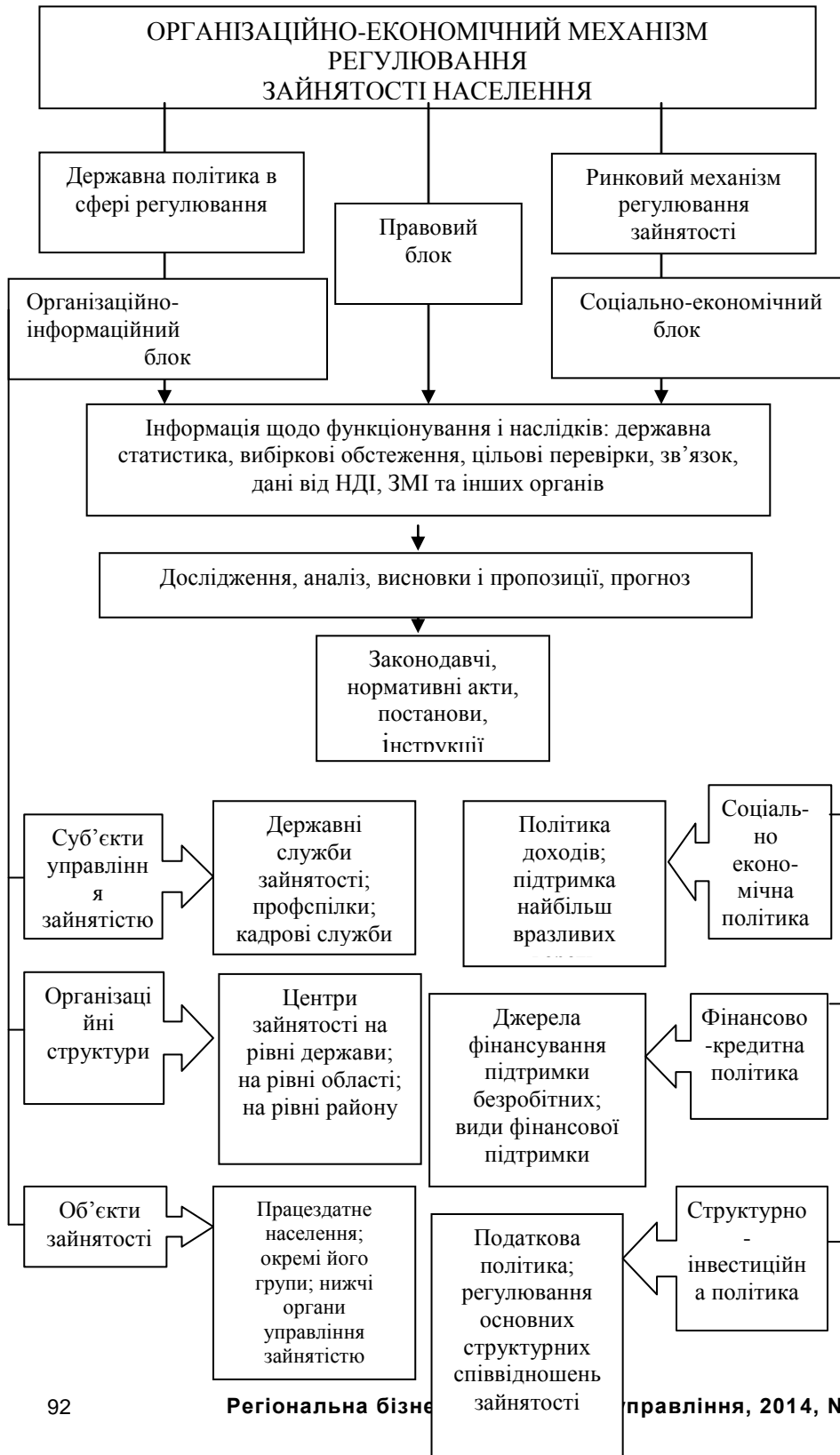


Рис.2 Організаційно-економічний механізм регулювання зайнятості населення

Доцільність кожної з наведених складових передбачає, що організаційно-інформаційний блок охоплює діяльність суб'єктів і об'єктів управління зайнятістю і організаційні структури. Щодо правового блоку управління зайнятістю, то він базується на законодавчих та нормативних актах, а також урядових розпорядженнях, постановах, інструкціях, котрі юридично регламентують відносини зайнятості, діяльність служб зайнятості тощо.

Найважливішим у механізмі регулювання зайнятості серед цих блоків є соціально-економічний блок. Саме цей блок забезпечує соціальну, фінансово-кредитну і структурно-інвестиційну політики. Зазначимо, що ефективність даних методів полягає в їх єдності, комплексності й системності розробки та реалізації, тобто тоді, коли вони здійснюються в межах правового поля й фінансових можливостей та у тісній взаємодії виконавців. Тому необхідно забезпечити високу результативність використання праці через відповідні стимули, об'єктивну оцінку величини ресурсів праці, котрі необхідно залучати до суспільного сектору економіки.

Впровадження ринкових відносин зумовлює необхідність у створенні розвиненої системи ефективного ведення справ у сфері освітніх послуг, яка б орієнтувала ВНЗ на підготовку спеціалістів відповідно до попиту на ринку праці та поєднувала б процес завершення навчання з процесом включення випускників у трудову діяльність. За таких умов виникає необхідність створення організаційної структури при ВНЗ, що б виконувала функції дослідження ринку освітніх послуг, попиту та пропозиції спеціалістів на ринку праці, а також сприяла їх працевлаштуванню. Такими структурами при ВНЗ можуть бути кадрові агентства, які складаються як мінімум з двох підрозділів: 1) маркетингу освітніх послуг; 2) сприяння працевлаштуванню випускників.

Концепція маркетингу освітніх послуг стає основою, на базі якої приймаються всі інші управлінські рішення. Для навчальних закладів це означає нові форми та методи навчання, прийняття рішень, вироблення мотивації, стратегії та політики. Він орієнтується не на кількість студентів, викладачів і розміри навчально-матеріальної бази, а на вивчення характеристик і потреб ринку праці та попиту споживачів.

За сучасних умов, коли щорічно зростає попит на послуги вищої освіти, збільшується кількість державних і недержавних ВНЗ, що надають ці послуги, особливо важливо в цьому плані правильно зорієнтувати випускників на ринку праці.

На сьогодні досить важливою є потреба в оптимізації мережі навчальних закладів, котрі залучені до професійного навчання незайнятого населення. Очевидно, що перевага має надаватись професійно-технічним навчальним закладам та навчальним центрам служби зайнятості, що дозволяє знизити вартість навчання та підвищити його ефективність за рахунок використання досвідчених педагогічних кадрів та якісної матеріально-технічної бази.

Необхідним також є розширення напрямів проведення професійного навчання незайнятого населення відповідно до потреб регіональних ринків праці, особливо за напрямками підприємництва та самозайнятості. З цією метою працівникам центрів зайнятості необхідно щонайменше раз на місяць здійснювати моніторинг ринку праці шляхом розрахунку показника навантаження на одне вільне робоче місце, зіставлення у професійно-кваліфікаційному розрізі безробітних на обліку у службі зайнятості з потребою у робочих місцях (вакантних посадах). Ці дані мають бути покладені в основу вибору напрямів проведення професійного навчання незайнятого населення.

Маємо звернути увагу й на те, що потребує подальшого удосконалення співробітництво між центрами зайнятості, навчальними закладами та роботодавцями з питань професійної підготовки молоді, професійного навчання незайнятого населення та працевлаштування після навчання. Для цього в кожному регіональному (місцевих) центрах зайнятості потрібно створити відповідні відділи, котрі візьмуть на себе організаційно-управлінські функції відтворення трудового потенціалу.

Важливим завданням організації управління відтворення трудового потенціалу є також удосконалення якості професійного навчання незайнятого населення шляхом застосування нового підходу до змісту, форм та методів професійного навчання; організація відстеження якості навчального процесу як самими безробітними на різних стадіях навчання, так і роботодавцями, в яких вони працевлаштувалися після відповідного навчання, а також організація системи контролю за працевлаштуванням навчених за направленням служби зайнятості громадян, а саме: відслідковування подальшого шляху таких громадян протягом перших шести місяців; відокремлення чисельності, працевлаштованих за новою професією (спеціальністю), одержаною в процесі професійного навчання; чисельність працевлаштованих за іншою професією. Для забезпечення додаткових гарантій працевлаштування громадян, котрі не здатні на рівних конкурувати на ринку праці, доцільно розробити систему заходів, які б передбачали втручання державних управлінських структур регіонального та місцевого рівнів у процесі працевлаштування соціально незахищених громадян. Забезпечення ефективності такого втручання як на регіональному, так і на державному рівнях, є необхідним для значного поліпшення стану зайнятості населення, розширеного відтворення трудового потенціалу.

Тому необхідно сформувати такий комплексний ефективний механізм державного регулювання зайнятості сільського населення, щоб на основі оптимального співвідношення діяльності всіх суб'єктів регулювання у цій сфері можна було б отримати запланований ефект.

Висновки і перспективи подальших розробок. Проблема формування трудового потенціалу села є актуальною в сучасних умовах розвитку економіки України. Проведений аналіз факторів, що впливають на трудовий потенціал села, свідчить про їх суттєвий вплив на кількісні та якісні характеристики сільських трудових ресурсів. Тому подальші наукові розробки повинні бути присвячені вивченню характеру параметрів трудового потенціалу і стан його використання на всіх рівнях — від сукупності матеріально-технічних, соціально-економічних, демографічних і природно-біологічних чинників. У розв'язанні даних проблем необхідним є системний підхід, що передбачав би дослідження проблем ефективності праці в тісному

поєднанні з розвитком виробництва, вдосконаленням суспільних відносин та змінами в системі господарювання й управління.

Список використаних джерел та літератури:

1. Проблеми та перспективи розвитку сільських територій України (на прикладі Карпатського регіону): науково-аналітична доповідь / [В. В. Борщевський, Х. М. Притула, В. С. Крупін, І. М. Куліш]; НАН України. Інститут регіональних досліджень; [наук. ред. В. В. Борщевський]. – Львів, 2011. – 60 с.
2. Розвиток сільських територій в системі євроінтеграційних пріоритетів України : [монографія] / В.В. Борщевський, Х.М. Притула, В.С. Крупін, І.М. Куліш, Ю.Р.Злидник // НАН України. Ін-т регіональних досліджень; наук. ред. В. В. Борщевський. – Львів, 2012. – 216 с.
3. Лисецький А. Структурний розвиток сільського господарства України / А. Лисецький, М. Соломко // Економіка України. – 2006. – № 12. – С. 54-61.
4. Лібанова Е. Ринок праці та соціальний захист: [навч. посібн.] / Е. Лібанова, О. Палій. – К.: Основи, 2004. – 491 с.
5. Олійник Т. І. Формування й ефективне використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств: [монографія] / Т. І. Олійник // Харк. нац. аграр. ун-т ім. В. В. Докучаєва. – Харків: Магда Ltd, 2008. – 372 с.
6. Оникиєнко В. В. Методологические вопросы воспроизводства трудового потенциала / В. В. Оникиєнко // Трудовой потенциал регионов Украинской ССР. – К.: СОПС УССР АН УССР, 1982. – С. 3-19.
7. Пирожков С. И. Трудовой потенциал в демографическом измерении / С. И. Пирожков. – К.: Наук. думка, 1992. – 173 с.
8. Пискунов В. П. Современная концепция трудового потенциала / В. П. Пискунов // сборн. научн. трудов. – К., 1992. – 252 с.
9. Приймак В. І. Регіональні ринки праці України: трансформація та механізми регулювання : [монографія] / В. І. Приймак. – Львів: Видавн. центр ЛНУ ім. І. Франка, 2003. – 264 с.
10. Саблук П.Т. Розвиток сільських територій в контексті забезпечення економічної стабільності держави / П.Т.Саблук. – К.: ННЦ , Інститут аграрної економіки». – 2006. – 19 с.
11. Юрчишин В.В. Сільські території як системо утворюючі фактори розвитку аграрного сектору економіки / В.В.Юрчишин // Економіка АПК. – 2005. – № 11. – С. 28-35.
12. Соціально-трудоий потенціал: теорія і практика: у 2-х ч. / [за ред. М. І. Долішнього, С. М. Злупка]. – К.: Наукова думка, 1994. Ч. 1. – 1994. – 264 с.
13. Экономика труда / [под ред. проф. М. А. Винокурова, Н. А. Горелова]. – СПб.: Питер, 2004. – С. 481.