ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ НАЦІОНАЛЬНИМ ГОСПОДАРСТВОМ

УДК 314(477)

В.В. Козар,
аспірантка Національного університету ДПС України,
м. Ірпінь

МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ РЕГІОНУ

У статті висвітлено ефективність формування та використання трудового потенціалу регіону, що розглядається в розрізі соціально-трудових відносин, які детермінуються ринковими умовами та відображають ступінь забезпеченості умов формування і реалізації трудового потенціалу з урахуванням його якісних параметрів, кількісного виміру, вираженого через систему об'єктивних показників, та співставленості у часі.

Ключові слова: *трудовий потенціал, регіон, соціально-трудові відносини, методика дослідження.*

Перехід до ринкових відносин та пов'язані з ним глибокі соціально-економічні перетворення торкнулися всіх регіонів України. Однак їх глибина та наслідки не можуть бути однаковими в силу існуючих суттєвих розбіжностей та особливостей національно-історичного розвитку, природно-кліматичних умов, регіонально галузевої спеціалізації господарства, забезпеченості людськими ресурсами та умов відтворення трудових ресурсів.

Особливості і розбіжності регіонів у забезпеченості якісних характеристик трудового потенціалу до цього часу практично нерозкриті. Не висвітлено, наскільки трудовий потенціал кожного регіону країни відповідає умовам ринкових перетворень, завданням ефективної реструктуризації власності та галузевої структури регіонального виробничого комплексу. Висвітлення цих питань є досить актуальним при розробленні регіональної стратегії регулювання процесів формування і використання трудового потенціалу та уточнення державної політики в умовах розширення економічної самостійності регіонів. Управління трудовим потенціалом має базуватися на результатах аналізу його формування і використання як у статиці, так і у динаміці. Науково обґрунтований підхід до всебічного аналізу трудового потенціалу території може дати реальні важелі впливу на економічні процеси розвитку регіону з метою більш повного задоволення суспільних потреб. Таким чином, забезпечення прийняття управлінських рішень обумовлює потребу у комплексному просторово-часовому порівняльному аналізі трудового потенціалу регіонів.

До деякої міри ці питання відображені в науковій літературі. Методологічні, методичні та прикладні питання регулювання розвитку трудового потенціалу розглядалися в роботах Бандура С., Богині Д., Долішнього М., Дорогунцова С., Заяць Т., Злупка С., Колота А., Лукінова І., Лібанової Е., Новікової О., Онікієнка В., Петрової І.,Пирожкова С., Старостенко Г., Стешенко В., Фащевського М., Чухна А., Шаленко М., Якуби К. та ін.

У кожному регіоні складаються певні умови формування, використання трудового потенціалу, які впливають на його якісні характеристики. Ці умови є параметрами (чинниками) удосконалення якості трудового потенціалу. Рівень розвитку кожної групи чинників визначається відповідною системою статистичних показників. Оскільки відтворювальний процес трудового потенціалу містить у собі кілька фаз, то для його оцінки і прийняття управлінських рішень варто використовувати показники, які характеризують кожну фазу відтворення.

Фаза формування трудового потенціалу визначає його кількісну і якісну сторони до моменту його використання. Якщо мова йде про формування трудового потенціалу на мезорівні (рівні регіону), то реалізація процесу може забезпечуватися: природним процесом відтворення населення, набуттям здібностей до праці шляхом отримання загальної і професійної освіти, набуттям фізичних здібностей до праці через систему охорони здоров'я і фізичного виховання, а також відновленням і розвитком здібностей до праці вже функціонуючої робочої сили шляхом отримання нових знань і навичок.

Раціональний розподіл і перерозподіл робочої сили є передумовою ефективного використання наявного трудового потенціалу. Зміна структури суспільного виробництва в ринкових умовах господарювання передбачає міжгалузевий, міжкваліфікаційний перерозподіл трудового потенціалу,

який забезпечується перепідготовкою і підвищенням кваліфікації функціонуючої робочої сили.

Фаза реалізації трудового потенціалу знаходиться у прямій залежності від фази формування: чим краще сформований трудовий потенціал у кількісному і якісному вимірах, тим більша віддача при його реалізації, за умови раціонального його розподілу по галузях.

Комплексне дослідження трудового потенціалу мезо- та макрорівнів вимагає врахування всіх сторін його функціонування і взаємодії з багатьма складовими, що, у кінцевому результаті, визначають структуру трудового потенціалу й напрями відтворювальних процесів, які відбуваються в ньому. Рівень дослідження трудового потенціалу дає можливості розглядати його як багатовимірну систему, яка складається з підсистем і характеризується властивою їм групою показників. Такий підхід передбачає різнобічне дослідження трудового потенціалу з урахуванням оцінок демографів, географів, економістів та інших фахівців.

Характеристики трудового потенціалу визначають реальний стан економіки, економічні та соціальні показники держави та перспективи її розвитку. Трудовий потенціал регіону необхідно розглядати як систему соціально-економічних компонент трудової сфери суспільства, які знаходяться у повному взаємозв'язку і можуть бути використані для задоволення матеріальних та духовних потреб суспільства.

Отже компонентами, які характеризують стан розвитку трудового потенціалу є три основні компоненти - демографічна, медична, освітньо-професійна.

Головною компонентою стану і розвитку трудового потенціалу будь-якої території є демографічна. Вона проявляється через ряд показників-ознак: чисельність населення, показники смертності і народжуваності, і т. ін. Демографічна компонента характеризує можливості покращення якості населення регіону через зміни кількості реального і потенційного населення працездатного віку. Регіональна демографічна компонента доповнюється елементами характеристик показників: статево-віковим складом населення, середньою тривалістю життя населення. Аналіз демографічної компоненти з позицій змін у статево-віковій структурі населення особливо актуальний, оскільки саме через цю компоненту яскраво проявляється потенціал населення країни та її регіонів, від стану якого залежить можливість реалізації праці як основного чинника суспільного виробництва.

Дослідження формування трудового потенціалу в умовах демографічної кризи, наслідком якої є кількісне його звуження, обумовлює необхідність врахування якісних характеристик, які характеризують медичний і освітньо-професійний чинник.

Медична проявляється через стан охорони здоров'я населення та показники його психофізіологічного розвитку. Розвиток трудового потенціалу регіону і його психофізичний стан знаходиться у прямій залежності від стану здоров'я населення. Звідси, медична компонента характеризується наступними показниками: кількістю лікарів та середнього медичного персоналу (на 10000 населення), плановою ємністю амбулаторно-поліклінічних закладів по регіонах (на 10000 населення), рівнем захворюваності за класами хвороб і т.ін. Таким чином, економіка регіону та соціальна політика повинні бути спрямовані на створення умов для покращення психофізичного розвитку населення, через всебічний розвиток фізично і духовно здорового населення.

Освітньо-професійна компонента виконує функцію забезпечення праці, адекватної умовам виробництва, реалізації особистості, придбання нею соціального статусу та забезпечення особистих потреб у результаті трудової взаємодії. Вона визначається, перш за все, вродженими розумовими здібностями людини, талантом, можливістю швидкого самовдосконалення. Важливим елементом освітньо-професійної компоненти є придбання знань як у сфері загальної, так і професійної освіти.

Місце даної компоненти у загальних якісних характеристиках трудового потенціалу набуває особливо актуального значення. Оскільки сьогодні не стільки загальна, як професійна освіта є визначальним чинником, що формує якісні характеристики трудового потенціалу. Зрушення в професійно-кваліфікаційній структурі трудового потенціалу є основою структурної перебудови економіки країни.

Фаза реалізації трудового потенціалу проявляється через економічну компоненту, яка забезпечує функціональність і розвиток трудового потенціалу у відповідності із суспільними потребами. Ступінь задоволення потреб людини і людською працею суспільного виробництва забезпечує характер відтворення трудового потенціалу.

Дана компонента має складну структуру. Її сутнісним елементом виступає потреба у праці, яка формується під впливом матеріально-технічних факторів у зв'язку з рівнем освіти, кваліфікації і характером професії. Звідси простежується зв'язок між економічною компонентою та освітньо-професійною (вони забезпечують одна одну).

Потреба у праці складається з ряду елементів, таких як: кількість робочих місць, їх

територіальне розміщення, оплата і організація праці і т. ін. Праця, яка є основним чинником суспільного виробництва, одночасно задає зміни цілеспрямованості всіх параметрів якості трудового потенціалу будь-якого рівня. Так, наприклад, сьогодні виникає необхідність не лише в наданні людині можливостей реалізувати свій трудовий потенціал, а й створити гідні умови для його реалізації, що обумовлює необхідність покращання умов праці, підвищення рівня заробітної плати, надання можливості покращити житло-побутові умови, можливості підвищити кваліфікацію і т. ін.

Зв'язок між обраними компонентами дуже тісний, і зміни в одних викличуть ті чи інші зміни в інших. Обов'язковою умовою належності компонент, що характеризують трудовий потенціал як цілісну систему, є те, без чого неможливе цілеспрямоване існування системи, яка у своєму розвитку направлена на досягнення визначеної мети. Таким чином, мета є найважливішим системоутворюючим чинником. Система проявляється, функціонує через визначені форми. Отже, логічною основою для виділення структурних компонент трудового потенціалу є функції, які ці компоненти виконують у взаємозв'язку. Функції компонент похідні від функцій системи, вони спрямовані на досягнення системних цілей.

Кожна компонента трудового потенціалу утворює окрему систему із власним входом та виходом. Кожна з перерахованих компонент системи характеристик трудового потенціалу має регіональні особливості, специфіка яких створює позитивну або негативну основу для формування, накопичення та розвитку якісних і кількісних характеристик трудового потенціалу. Відмінності у структурі господарювання, існуючій системі цінностей, адаптаційних здатностях безпосередньо впливають на процес відтворення трудового потенціалу. У результаті виявлення компонент трудового потенціалу регіону виникає цілісна картина його структурної будови і створюються передумови для удосконалення управління трудовим потенціалом регіону в цілому, а не окремими його елементами. Ефективність використання трудового потенціалу досягатиметься за умови врахування всіх особливостей його розвитку у регіональному розрізі на всіх стадіях відтворення відповідно до критеріїв високої ефективності суспільного розвитку.

Отже, фаза формування характеризується здебільшого демографічними показниками, фаза реалізації - соціально-економічними. Очевидно, що обґрунтування управлінських рішень повинно забезпечуватися вибором і групуванням системи показників, які у комплексі характеризують розвиток трудового потенціалу. Проте саме по собі використання у процесі аналізу окремих показників, що характеризують кожну фазу, і їх дослідження у динаміці та виявлення тенденцій не дає цілісної картини про ефективність використання трудового потенціалу. Саме тому постає необхідність у комплексній оцінці ефективності використання трудового потенціалу.

Важливо враховувати умови збереження якісних параметрів трудового потенціалу, які характеризують стан та охорону здоров'я населення; організацію професійного навчання та перепідготовки зайнятого, незайнятого, безробітного населення у відповідності до потреб ринку, а також умови для реалізації трудового та творчого потенціалу кожної людини шляхом розвитку регіональної системи професійної орієнтації населення та забезпечення продуктивної зайнятості і добробуту населення. Таким чином, "відтворення трудового потенціалу" - це системна категорія, що відображає ступінь забезпеченості умов формування і реалізації трудового потенціалу з урахуванням його якісних параметрів, має кількісну міру, виражену через систему об'єктивних показників, та співставляється у часі.

Першу групу показників-ознак для комплексної оцінки відтворення трудового потенціалу складають показники, що характеризують фазу формування трудового потенціалу, яка включає демографічну, освітньо-професійну та медичну компоненти; другу (фазу реалізації) - показники, що характеризують зайнятість населення.

Для оцінки фази формування виділені наступні показники: частка населення працездатного віку, рівень старіння населення, чисельність прибулих (на 1000 населення), тривалість життя при народженні, смертність від зовнішніх дій, ємність амбулаторно-поліклінічних закладів (кількість відвідувань за зміну на 1000 населення), чисельність лікарів (на 1000 населення), чисельність середнього медичного персоналу на 1000 населення), наркологічні розлади, що встановлені вперше (на 100000 населення), захворюваність на активний туберкульоз (на 100000 населення), кількість вперше визнаних інвалідами (на 100000 населення), захворюваність на злоякісні новоутворення (на 100000 населення), кількість ВНЗ І-ІІ рівня акредитації (на 100 000 населення), кількість ВНЗ ІІІ-ІV рівня акредитації (на 100 000 населення), кількість ПТУ (на 100 000 населення), чисельність студентів, що навчаються в закладах освіти І-ІІ р. а. (на 100 000 населення), чисельність студентів, що навчаються в закладах освіти ІІІ-ІV р. а. (на 100 000 населення), чисельність учнів в ПТУ (на 100 000 населення), частка штатних працівників, які закінчили ВНЗ І-ІІ р. а. (у відсотках до середньооблікової

чисельності працівників), частка штатних працівників, які закінчили ВНЗ III-IV р .а. (у відсотках до середньооблікової чисельності працівників, чисельність працівників, яких навчено новим професіям (у% до середньооблікової чисельності працівників), чисельність осіб, що підвищили кваліфікацію (у відсотках до середньооблікової чисельності працівників).

Фаза реалізації трудового потенціалу оцінюється за допомогою показників: рівень зайнятості, професійна підготовка, перепідготовка ДСЗ (Державна служба зайнятості), рівень працевлаштування через ДСЗ, рівень використання робочого часу (у відсотках до фонду робочого часу), рівень безробіття, навантаження на вільне робоче місце, рівень вимушеної неповної зайнятості, частка зневірених, стан умов праці найманих працівників, виробничий травматизм, середньомісячна заробітна плата.

Досліджуючи розвиток трудового потенціалу та роблячи його аналіз, варто розрізняти номінальний та реальний трудовий потенціал регіону. Номінальний трудовий потенціал - це інтегральний критерій спроможності населення регіону до продуктивної трудової діяльності, що обчислюється як середня арифметична структурних компонент трудового потенціалу (демографічної, медичної, освітньо-професійної), які характеризують фазу його формування.

Реальний трудовий потенціал регіону враховує можливість населення регіону виділити із свого середовища робочу силу певного рівня працездатності і активності для її реалізації у процесі праці та громадській діяльності [1, с. 10-15]. Величина цього потенціалу визначається не тільки наявним працездатним населенням з властивими йому якісними параметрами, а й економічною активністю населення регіону, рівнем його зайнятості, умовами праці та іншими регіональними чинниками. Виходячи з вище сказаного, реальний трудовий потенціал - це номінальний трудовий потенціал з урахуванням економічної компоненти, яка характеризує фазу використання трудового потенціалу та враховує можливості реалізації здатності до праці.

Отже, під номінальним трудовим потенціалом регіону розуміються наявні в даний час трудові можливості його економічно активного населення, які використовуються чи можуть використовуватися, а під реальним трудовим потенціалом - можливості, які використовуються у виробничій і громадській діяльності.

Номінальний трудовий потенціал регіону фактично еквівалентний його реальному трудовому потенціалу при повній зайнятості працездатного населення на робочих місцях, що потребують саме такого здоров'я, знань, кваліфікації, інтелекту та інших характеристик працівників [1, с. 10-15]. Тобто йдеться про те, що всі працездатні особи регіону (або переважна їх більшість) повністю реалізують свої здібності та здатність до праці.

Методика комплексної оцінки відтворення трудового потенціалу на основі вище зазначених показників покликана виявляти недоліки в управлінні трудовим потенціалом як на кожній фазі його відтворення, так і в цілому, вона може бути упорядкованою інформаційною базою для обґрунтування управлінських рішень.

Аналізуючи дослідження у напрямку відтворення трудового потенціалу з позицій сучасної концепції управління економікою, можна зробити висновки концептуального та науково-практичного спрямування, основними з яких є:

1. Трудовий потенціал регіону розглядається як категорія, ознаками якої є сукупність соціально-економічних компонент трудової сфери суспільства, які визначають якість і ступінь здатності до участі у суспільно-корисній діяльності економічно активного населення і можливості приведення в дію всіх структурних складових економічного потенціалу. За змістом і значенням категорія "трудового потенціалу" відмінна від широко поширених у науці та практиці категорій "робоча сила" та "людський капітал", оскільки кожна з них, виконуючи власну функцію, має значно вужчу структурну будову та не враховує резерви росту. Крім того, при розгляді сутності трудового потенціалу не менш важливим є врахування його прикладного характеру – органічного поєднання з категорією "економічний потенціал".

2. Відтворювальний процес трудового потенціалу мезорівня включає в себе фази: формування, розподілу, перерозподілу та реалізації. Фаза реалізації трудового потенціалу знаходиться у прямій залежності від фази формування: чим краще сформований трудовий потенціал у кількісному і якісному вимірах, тим більша віддача при його реалізації (за умови раціонального його розподілу по галузях). Характеристики трудового потенціалу у кінцевому підсумку визначають реальний стан економіки, економічні та соціальні показники держави та перспективи її розвитку. Як складне поєднання фізичних здібностей, знань, досвіду, духовних і моральних цінностей, культурно-національних настанов, звичаїв і традицій, трудовий потенціал регіону перебуває в прямій залежності від: чисельності економічно активного населення, професійно-кваліфікаційної підготовки, життєвого

господарського досвіду, практичних навичок, соціальних умов, які забезпечують сприятливе середовище для формування трудового потенціалу (його кількісних і якісних характеристик), готовності й здатності до продуктивної праці, що зумовлена ціннісними орієнтаціями і трудовою мотивацією. Отже, трудовий потенціал – це соціально-економічна категорія, яка виражається сукупністю продуктивних характеристик економічно активного населення, що визначають інноваційний розвиток країни.

3. Ефективність відтворення трудового потенціалу розглядається в єдності чинників його формування та соціально-трудових відносин, які детермінуються ринковими умовами. Вона відображає ступінь забезпеченості умов формування і реалізації трудового потенціалу з урахуванням його якісних параметрів, має кількісну міру, виражену через систему об'єктивних показників, співставляється у часі. Співставлення у часі потрібне для вивчення динаміки як у цілому, так і в розрізі регіону.

4. Для комплексної оцінки ефективності використання трудового потенціалу визначено чотири основні компоненти (демографічну, медичну, освітньо-професійну та економічну), кожна з яких має регіональні особливості, а їх специфіка створює позитивну або негативну основу для формування, накопичення та розвитку якісних і кількісних характеристик трудового потенціалу, дозволяє відтворити цілісну картину його структурної будови та узагальнити передумови для удосконалення управління трудовим потенціалом регіону в цілому, а не окремими його елементами. Ефективність використання трудового потенціалу досягатиметься за умови врахування всіх особливостей його розвитку у регіональному розрізі на всіх стадіях його відтворення відповідно до критеріїв високої ефективності суспільного розвитку.

5. Методика комплексної оцінки трудового потенціалу дає можливість виявити недоліки і негативні тенденції в регіональному управлінні відтворенням трудового потенціалу, враховуючи компонентні складові його якості як на фазі формування, так і на фазі реалізації, простежити динаміку як у цілому, так і окремих компонент, досліджувати структурні зрушення у трудовому потенціалі в умовах прискорення темпів НТП, інтенсифікації виробництва, нової економічної політики.

Література

1. Бандур І. С. Трудоресурсна безпека України в контексті глобалізації економіки та розвитку ринку праці. / І. С. Бандур // Проблеми формування ринкової економіки. – Міжвідомчий наук. збірник. – К.: КНЕУ, 2001. – 627 с.
2. Богиня Д. П. Основи економіки праці / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. – К.: 2002. – 313 с.
3. Большой энциклопедический словарь / под ред. А.Н.Азрилияна. – [2-е изд., доп.и перераб]. – М. : Институт новой экономики, 1997. – 864 с.
4. Васильченко В. С. Державне регулювання зайнятості / В. С. Васильченко. – К. : КНЕУ, 2003. – 252 с.
5. Генкин Б. М. Экономика и социология труда / Б. М. Генкин. – М. : 1998. – 373 с.
6. Глущенко В.В. Исследование систем управления : социологические, экономические, прогнозные, экспериментальные исследования / В.В. Глущенко, И.И. Глущенко. – Железнодорожный : ООО НПЦ «Крылья», 2000. – 416 с.
7. Либанова Э. Трудовой потенциал: проблемы статистической оценки / Э. Либанова, Е. Палий // Вестник статистики. – 1990. – №3. – С.10–15

The article covers the efficiency of formation and use of region's labor potential in terms of social and labor relations that are determined by market conditions and reflected the degree of security conditions and the formation of labor potential considering its quality parameters that have a quantitative measure, expressed through the objects' best available indicators and matched in time.

Keywords: *labor potential, region, socio-labor relations, methods of research.*

В статье освещены эффективность формирования и использования трудового потенциала региона, рассматриваемая в разрезе социально-трудовых отношений, которые детерминируются рыночными условиями и отражают степень обеспеченности условий формирования и реализации трудового потенциала с учетом его качественных параметров, количественного измерения, выраженного через систему объективных показателей, сопоставимых во времени.

Ключевые слова*: трудовой потенциал, регион, социально-трудовые отношения, методика исследования.*