

УДК 331.009.12

ПРОБЛЕМИ РОЗРОБКИ ТЕОРЕТИЧНИХ ЗАСАД ТА МЕТОДИЧНИХ ПОЛОЖЕНЬ ЩОДО ЕКОНОМІЧНОЇ ОЦІНКИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТЕРИТОРІЇ

Колесніков В.П., к.е.н., доцент,
Федулова С.О.

Український державний хіміко-технологічний університет

Для экономической оценки трудового потенциала территории предлагается методика, основанная на многомерной системе факторов внешней и внутренней среды рынка труда. Оценка этих факторов в системе всех регионов дает возможность сделать сравнительную оценку трудового потенциала по Украине. Проведены исследования макро- и микросреды рынка труда Украины.

Ключевые слова: *трудова потенція території, ринок праці, макро- та мікросреда, підвищення конкурентоспособності регіону.*

The method based on multidimensional system of the factors of inner and outer environment of labour market is offered for economic estimation of labour potential of a territory. The estimation of these factors in the system of all regions allows to make comparative estimation of labour potential of Ukraine. Macro- and microstructure of labour market of Ukraine are investigated.

Key words: *labour potential of a territory, labour market, macro- and microstructure, increase of competitiveness of a region.*

Постановка проблеми у загальному вигляді і її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Економічна оцінка трудового потенціалу території є базою для прийняття управлінських рішень щодо підвищення ефективності функціонування регіональної економіки та раціонального використання економічних ресурсів території.

Розвиваючи теорію трудового потенціалу території та його економічної оцінки, можна констатувати: носієм трудового потенціалу є економічно активне населення території з притаманними йому якісними демографічними, фізіологічними, освітньо-кваліфікаційними та культурними характеристиками; формування та ефективне використання трудового потенціалу забезпечується комплексом економічних, соціальних, науково-технічних, природних та екологічних чинників, а також відповідною системою виробничих відносин та діючим господарським механізмом; результатом реалізації трудового потенціалу є певний набір споживчих вартостей, вироблених активною частиною працездатного населення протягом року або робочого періоду; трудовий потенціал разом з виробничим, інвестиційним, інформаційним та природно-ресурсним потенціалами є складовою частиною економічного потенціалу території.

Аналіз останніх досліджень, у яких започатковано вирішення проблеми. Проблеми формування і реалізації трудового потенціалу активно досліджуються українськими економістами, демографами: Долішнім М.І., Злупком С.М., Вовканичем С.Й., Писаренко С.М., Пітюличем М.І., Бондарем І.К., Мікловдою В.П., які розробили теоретичні питання формування якості соціально-трудова потенціалу. В дещо іншому напрямку досліджують демографічні та економічні аспекти трудового потенціалу вчені Пирожков С.І., Богиня Д.П. Значні досягнення в дослідженні проблем зайнятості та ринку праці викладені в роботах Лібанової Е.М., Онікієнка В.В., Онищенко В.П., Бандура С.І., Сасенка Ю.І. Питання підвищення ефективності виробництва у зв'язку з поліпшенням використання людського фактора розглядалось у працях російських вчених-економістів: Вечканової Г.С., Горелова М.А., Маслової І.С., а також українських: Борщевського П.П., Краснова Ю.М., Фтомова Г.С.

Цілі статті. Для економічної оцінки трудового потенціалу території пропонується методика, заснована на багатомірній системі факторів зовнішнього та внутрішнього середовища ринку праці. Оцінка цих факторів в системі усіх регіонів дає змогу зробити порівняльну оцінку трудового потенціалу по Україні.

Суб'єктами економічної оцінки трудового потенціалу можуть бути державні та місцеві органи влади, підприємства та організації, вітчизняні та зарубіжні інвестори, населення.

Вклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. З погляду авторів, саме на рівні регіону можна говорити про повний цикл формування, розвитку і використання трудового потенціалу, тому що ці процеси виходять за рамки одного підприємства. Це не суперечить тому, що в рамках кожного конкретного підприємства існує свій трудовий цикл. Але формування і розвиток кадрового потенціалу організації відбувається як усередині підприємства, так і за його межами.

Отже, процес формування трудового потенціалу організації виходить за її межі. Це дозволяє говорити про те, що повний цикл формування і розвитку трудового потенціалу можна розглядати на рівні регіону, а використання трудового потенціалу відбувається в рамках визначеної структури.

Цей підхід ще раз доводить, що ефективність діяльності економіки регіону й окремої організації залежить від потенціалу регіону в цілому як регіональної і національної кадровотворюючої системи.

У попередніх публікаціях нами була запропонована методика оцінки стану зовнішнього і внутрішнього середовища (макро- і мікросередовища) ринку праці з метою вибору стратегії розвитку регіону. Етапи стратегічного аналізу ринку праці були такі:

1. Аналіз внутрішнього середовища (Оцінка стратегічного потенціалу)
2. Аналіз зовнішнього середовища (Оцінка стратегічного клімату (умов))
3. Аналіз середовища в цілому (Оцінка стратегічної позиції, оцінка конкурентної переваги).

Зараз пропонуємо розглянути здобуті нами оцінки стратегічного потенціалу територій, стратегічного клімату територій та комплексні оцінки стратегічних позицій регіонів.

Нижче наведені «Матриці регіонів» за значенням інтегральної оцінки макросередовища та за значенням інтегральної оцінки мікросередовища ринку праці (табл. 1).

Таблиця 1

„Матриця регіонів” за значенням інтегральної оцінки мікросередовища

Регіони (області)	Фактори мікросередовища						Загальний ранг
	Поста-чальники трудового потенціалу	Конку-ренти	Споживачі труд. потенціалу	Посеред-ники	Контактні аудиторії	Інтегральна оцінка (сума)	
АРК	9,5	9,5	7	10,33	17,00	53,33	7
Вінницька	15	11,9	14	21,00	18,00	79,9	20
Волинська	23,5	17,4	25	13,33	4,00	83,23	23
Дніпропетровськ	4,5	6,65	2,25	5,67	26,00	45,07	3
Донецька	4	10	2,75	3,33	27,00	47,08	4
Житомирська	20	16,2	20,25	14,67	13,33	84,45	26
Закарпатська	23,5	14,92	22,25	13,67	3,00	77,34	15
Запорізька	8	11,3	8	6,67	18,00	51,97	6
Івано-Франків.	15	13,79	16,25	24,00	10,00	79,04	18
Київська	22	12,75	9,75	6,67	19,33	70,5	12
Кіровоградська	18	20,4	18,5	13,33	8,33	78,56	17
Луганська	8,5	13,69	9,25	12,33	24,00	67,77	10
Львівська	4,5	12,37	6	14,67	23,00	60,54	8
Миколаївська	19	16,72	11,25	14,67	8,33	69,97	11
Одеська	4,5	10,21	5	10,33	21,00	51,04	5
Полтавська	11	11,2	11,75	13,33	15,67	62,95	9
Рівненська	15,5	17,44	23,75	17,67	5,00	79,36	19
Сумська	14	17,36	18,25	20,33	10,33	80,27	21
Тернопільська	10,5	18,55	20,75	24,33	6,67	80,8	22
Харківська	2	7,3	4	6,67	25,00	44,97	2
Херсонська	15	19,47	13,25	17,67	6,33	71,72	13
Хмельницька	11,5	16,06	16,5	21,00	13,33	78,39	16
Черкаська	14,5	13,7	15,25	26,00	14,33	83,78	25
Чернівецька	22,5	17,3	26	20,33	2,00	88,13	27
Чернігівська	20,5	17,14	23	10,67	12,00	83,31	24
м. Київ	1	5,28	1	1,33	21,00	29,61	1
м. Севастополь	25	17,2	27	2,33	1,00	72,53	14

Отже, як було запропоновано нами, факторами мікросередовища є:

Фактор 1. Постачальники трудового потенціалу (кількість навчальних закладів за регіонами, підготовка та підвищення кваліфікації кадрів за регіонами);

Фактор 2. Конкуренти – носії трудового потенціалу (дослідження динаміки чисельності населення, чисельності економічно – активного населення, зайнятості населення за регіонами, безробітне населення, міграція населення за регіонами);

Фактор 3. Споживачі трудового потенціалу (кількість суб'єктів ЄДРПОУ) за регіонами);

Фактор 4. Посередники (дослідження попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці за регіонами – навантаження на одне вільне робоче місце);

Фактор 5. Контактні аудиторії (кількість пенсіонерів за регіонами).

Факторами макросередовища є:

Фактор 1. Політичне оточення (індекси споживчих цін за регіонами (індекс інфляції));

Фактор 2. Природне оточення, стан здоров'я (кількість потерпілих від травматизму на виробництві по регіонах, кількість загиблих від травматизму);

Фактор 3. Культурне оточення (забезпеченість населення закладами культури за регіонами);

Фактор 4. Економічне і соціальне оточення (дослідження ВВП по регіонах, дослідження прямих інвестицій в Україну по регіонах, доходи населення, середньомісячна номінальна заробітна плата за регіонами);

Фактор 5. Технологічне оточення (наявність парку обчислювальної техніки за регіонами);

Фактор 6. Правове оточення (кількість зареєстрованих злочинів за регіонами).

З дослідження мікросередовища ринку праці найліпші інтегральні оцінки отримали: м. Київ, Харківська, Дніпропетровська, Донецька та Одеська області (візьмемо п'ять областей). Тобто оцінка стратегічного потенціалу в цих областях найвища. Це говорить про те, що кількість навчальних закладів в них достатня, високий рівень підвищення кваліфікації, достатня кількість суб'єктів ЄДРПОУ, невелике навантаження на одне робоче місце, треба сказати, що по п'ятому фактору – кількість пенсіонерів – оцінки великі, але загальна інтегральна оцінка вийшла найліпша.

З дослідження макросередовища ринку праці найліпші інтегральні оцінки отримали: Черкаська, Івано – Франківська, Хмельницька, Чернігівська, Одеська (табл. 2). Ми бачимо зовсім зворотний результат. Ті області, що ми вважали найліпшими по потенціалу, за показниками аналізу макросередовища, виявилися далеко не найліпшими. Політичне оточення тут напружене, погіршений стан здоров'я, велика кількість потерпілих від травматизму на виробництві, велика кількість зареєстрованих злочинів і тільки за показниками ВВП та наявністю парку обчислювальної техніки ці області отримали найліпші показники. Але ж інтегральний показник по цих областях далеко не найліпший. Отже, стратегічний клімат (умови праці) найліпший в інших областях, а саме Черкаській, Івано-Франківській, Хмельницькій, Чернігівській, Одеській. Тобто ми бачимо, що потенціал для ринку праці зосереджений в одних областях, а умови праці найліпші в інших областях.

Таблиця 2

„Матриця регіонів” за значенням інтегральної оцінки макросередовища

Регіони (області)	Фактори макросередовища							Інтегральна оцінка (сума)	Загальний ранг
	Політ. оточ.	Природ. оточ.	Культур. оточ.	Екон. та соц. оточ.	Технол. оточ.	Прав. оточ.			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
АРК	13,29	16,13	16,17	10,62	8,00	20,4	84,61	18	
Вінницька	14,14	16,00	1,33	15,88	13,00	14	74,35	7	
Волинська	12,14	12,63	12,83	23,34	23,17	7	91,11	25	
Дніпропетровська	14,14	24,00	19,00	3,18	3,33	25,8	89,45	23	
Донецька	15,00	25,88	21,67	1,88	2,17	25,8	92,4	26	
Житомирська	13,14	12,00	8,50	20,16	18,83	11,4	84,03	17	
Закарпатська	11,71	4,50	17,67	20,34	22,00	4,4	80,62	12	
Запорізька	14,14	20,75	18,83	6,64	5,00	22	87,36	22	
Івано-Франківська	11,14	8,25	11,33	14,89	20,67	5,6	71,88	2	

Продовження табл. 3

1	2	3	4	5	6	7
Луганська	67,77	10	100,62	27	168,39	25
Львівська	60,54	8	85,25	19	145,79	9
Миколаївська	69,97	11	78,04	10	148,01	10
Одеська	51,04	5	72,76	5	123,8	2
Полтавська	62,95	9	73,76	6	136,71	5
Рівненська	79,36	19	77,89	9	157,25	17
Сумська	80,27	21	85,38	20	165,65	23
Тернопільська	80,8	22	79,2	11	160	20
Харківська	44,97	2	83,16	15	128,13	3
Херсонська	71,72	13	89,53	24	161,25	21
Хмельницька	78,39	16	72,57	3	150,96	12
Черкаська	83,78	25	71,66	1	155,44	15
Чернівецька	88,13	27	77,66	8	165,79	24
Чернігівська	83,31	24	72,61	4	155,92	16
м. Київ	29,61	1	83,81	16	113,42	1
м. Севастополь	72,53	14	86,12	21	158,65	19

Найліпші оцінки по дослідженню ринку праці отримали області: м. Київ, Одеська, Харківська, Дніпропетровська та Полтавська. Отже, ми підтверджуємо, що в світлі новітньої теорії економіки праці необхідне розширення категорії „праця” (виділення в самостійну область дослідження її потенційного стану). Таким чином, наше розмежування середовища ринку праці на внутрішнє і зовнішнє підтвердило, що є потенційний і функціональний стани праці.

Представлення про працю як сукупності двох його станів (потенційного і функціонального) має в західній теорії глибокі історичні корені. Так, ще основоположник неокласичної школи А. Маршалл у своїй основній роботі "Принципи економічної науки" починає аналіз фактора "праця" із глав: населення, здоров'я і сила населення, виробниче навчання, тобто з аналізу характеристик продуктивних здібностей окремої людини і нації в цілому (з аналізу факторів трудового потенціалу).

При такому розумінні категорії "праця" стає цілком припустимим і науково несуперечливим твердження, що на ринку продається праця, а сам ринок цілком може називатися "ринок праці". Але, вираження "продаж праці" розуміється в західній теорії не в буквальному значенні, а у вигляді теоретичної абстракції. У силу неприпустимості використання цього вираження в буквальному значенні сучасні західні економісти часто в контексті опису функціонального стану праці використовують термін "трудова послуга".

Крім того, зведення до єдиної категорії "праця" його двох принципово різних станів (потенційного і функціонального) дозволило створити в західній економічній науці несуперечливу теорію факторів виробництва, у якій категорія "праця" виступає системообразуючим елементом ринку праці, що дозволяє довести еквівалентність обміну і несе деякою мірою "ідеологічне" фарбування, аналогічне тому, котру в марксистській теорії виконує категорія "робоча сила".

У вітчизняній економічній літературі потенційний і функціональний стани праці споконвічно були роз'єднані і представлені категоріями "робоча сила", чи здатність людини до праці і, "праця" як процес споживання робочої сили. Таке розмежування вперше здійснив К. Маркс і воно мало принципове значення для створення теорії прибавочної вартості, тому що дозволяло, розлучивши в різні сторони процес купівлі-продажу (відчуження) робочої сили і її буття, тобто працю, пояснити, чому, купуючи робочу силу відповідно до законів ринку по її вартості, капіталіст одержує більшу вартість, ніж авансує на придбання товару.

Саме завдяки теоретичному роз'єднанню двох станів праці (потенційного і функціонального) К. Маркс сформулював аргументи і зробив, що став у марксистській політекономії аксіомою, висновок про те, що продаж праці як функціонального стану робочої сили на ринку є неможливим. По-перше,

тому що не можна продати те, що не існує. Для того, щоб щось продати, необхідно, щоб цей товар мався в наявності до процесу продажу на ринку. По-друге, праця не існує окремо від процесу виробництва, але коли здійснюється процес виробництва, праця вже належить капіталісту, а не робітнику, і, отже, не може бути продана. По-третє, припущення про те, що робітник продає капіталісту працю, означало б, що має місце прямий обмін грошей капіталіста, тобто упредметненої праці, на живу працю робітника. Наявність такого обміну між робітником і капіталістом означало б або скасування закону вартості (якщо припустити, що цей обмін є нееквівалентним), або неможливість самого капіталістичного виробництва (якщо припустити, що цей обмін є еквівалентним).

Висновки. На рівні регіону економічна оцінка трудового потенціалу може бути використана при розробці стратегії соціального та економічного розвитку території, обґрунтуванні напрямків розвитку бізнесу, оцінці інвестиційної привабливості території, формуванні економічного механізму раціонального використання трудового потенціалу.

В умовах ринкової економіки перехідного періоду доцільне створення регіональної системи управління трудовим потенціалом, функціями якої можуть бути: розробка концепції та стратегії в області формування та ефективного використання трудового потенціалу, розробка оптимальної структури трудових ресурсів згідно з перспективами розвитку регіону; координація взаємодій галузевих та територіальних структур, що забезпечують якість та величину трудового потенціалу; моніторинг ринку робочої сили та робочих місць, участь у формуванні сприятливого інвестиційного клімату на території, інформаційне забезпечення процесів відтворення трудового потенціалу. Показниками ефективності використання трудового потенціалу є зайнятість працездатного населення, продуктивність праці, питома вага активної частини трудового потенціалу, співвідношення валового регіонального продукту з економічною оцінкою трудового потенціалу.

ЛІТЕРАТУРА

1. Колесніков В.П., Федулова С.О. Розвиток інтелектуального капіталу як одна з ключових компонент стратегії конкурентоспроможності регіону в сучасній економіці // Збірник наукових праць Інституту економіки промисловості НАН України. – 2009.
2. Джаїн І.О. Економічна оцінка трудового потенціалу території // Вісник Сумського державного аграрного університету. Серія: Фінанси і кредит. – 1997. – № 2(3). – С. 70-74.