

УДК 330.1:332.14

Михайло Гедз

Mykhailo Gedz

НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ МОДЕРНІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ РЕГІОНУ

DIRECTIONS OF THE IMPROVEMENT OF HUMAN POTENTIAL OF REGIONAL ECONOMIC MODERNIZATION

Розвиток людського потенціалу модернізації в ринкових умовах стає обов'язковою умовою завоювання стійких та лідируючих позицій на ринку. Автором розроблено ефективні напрями розвитку регіону, який потребує узгодження економічних, технологічних, інформаційних, структурних процесів і змін у діяльності підприємств регіону і за його межами з кадровими процесами. Визначено, що забезпечення стратегічних планів неможливе без кадрової складової та розвитку людського потенціалу в необхідному напрямі.

Ключові слова: людський потенціал, модернізаційний потенціал, модернізація економіки регіону, нарощування кадрової складової, оцінювання модернізаційного потенціалу.

Постановка проблеми. У сучасній Україні пріоритетними стають модернізаційно-інноваційні цілі. Для реалізації намічених цілей потрібна наявність ефективних конкурентних механізмів функціонування економіки. В результаті питання державної підтримки конкуренції стали першочерговими з погляду економічного та інституційного забезпечення реформ.

Аналіз останніх джерел досліджень і публікацій. Методологічні аспекти формування та реалізації регіональної соціально-економічної політики як інструменту забезпечення модернізаційних перетворень у регіонах представлені в працях таких науковців, як: С. І. Бандур, Т. А. Заєць, В. І. Куценко, В. Т. Зініх, Л. В. Головка, Б. М. Данилишин, З. С. Варналій, Н. М. Римашевська, А. Є. Ачкасов, Л. А. Задоя, С. Большаков, Ю. Большакова, А. К. Гудсков, О. М. Левченко, Ю. В. Орленко, О. Л. Левченко та ін.

Мета роботи – запропонувати систему заходів, спрямованих на удосконалення людського потенціалу для проведення ефективних модернізаційних процесів у регіонах.

Виклад основного матеріалу. Процес економічної модернізації значною мірою пов'язаний з людським потенціалом і з кадровими ресурсами, які в сучасних умовах відіграють визначальну роль у процесі визначення економічного розвитку регіону.

Проблема кадрової складової та її ролі в модернізаційних процесах, перш за все, пов'язана з регіональним рівнем розвитку.

Людський потенціал, маючи динамічну властивість, є сукупністю можливостей, які за певних умов стають ефективно діючими чинниками, що володіють певною силою впливу, наприклад, ступінь впливу інтелектуальною або трудовою енергією на політичні, економічні та культурні процеси в країні [1, с. 422–425].

Оскільки модернізація економіки регіону сприяє підвищенню продуктивності праці, вивільненню застарілого устаткування в структурі основних виробничих засобів, підвищенню відсотка використання передових технологій та ін., то слід зазначити, що здійснення модернізаційних процесів неможливе без наявності кваліфікованих кадрів, необхідних для вирішення подібного роду проблем.

Останніми роками значення кадрової складової при оцінюванні модернізаційного потенціалу економіки регіону посилюється, у зв'язку з чим у державних програмних документах значна увага приділяється кількісним і якісним характеристикам трудових ресурсів. Інакше кажучи, досягнення однієї з основних цілей модернізації економіки – нарощування ресурсів – ґрунтується переважно на підвищенні ефективності використання кадрової складової.

Ступінь успішності модернізації безпосередньо залежить від рівня розвитку людського потенціалу, його сприйнятливості до процесів удосконалення існуючих або впровадження нових технологій, продуктів і послуг, реалізації нових принципів організації економічного життя, нових моделей і механізмів управління і т. д. Модернізація торкається ціннісно-мотиваційного середовища індивідів і великих соціальних груп. Приклади найбільш успішних «модернізаційних проривів» в історії були

пов'язані з суттєвими якісними змінами в стані людських ресурсів. Ці зміни відбувалися під впливом як зверху (держава реалізовувала масштабні програми соціального розвитку, стимулювала формування відповідних інститутів тощо), так і знизу (змінювалися потреби і цільові настанови громадян, помітно підвищувався рівень ентузіазму і соціальної мобільності і т. д.) [2, с. 168–171].

Авторська позиція, пов'язана з розглядом систем заходів щодо стимулювання розвитку людського потенціалу, полягає в тому, що сприяти цьому процесу повинні сторони, в першу чергу, зацікавлені в підвищенні якості трудових ресурсів. При цьому передбачається реалізація системи заходів у тривимірному просторі – з боку регіональних органів влади, організацій системи освіти та господарюючих суб'єктів регіону (потенційних працедавців).

Роль регіональних органів влади у процесі модернізації полягає в гарантуванні вирішення соціально-економічних проблем, заради чого вона й проводиться. Органи влади як організатори процесу модернізації економіки регіону визначають шляхи її проведення. Таким чином, основним завданням регіональних органів влади є створення сприятливих умов для підвищення якості ресурсів через вже наявний людський потенціал.

Система підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації робітників на підприємстві й у регіоні в цілому, з одного боку, повинна швидко реагувати на зміни потреб виробництва в робочій силі, а з другого, – надати робітникам можливість для навчання відповідно до їх інтересів.

У зв'язку з цим регіональним органам влади необхідно сформувати інтегровану базу даних про фахівців регіону (вчених, інженерів, робітників, лікарів, викладачів) різних галузей і сфер діяльності, з урахуванням готовності фахівців до вирішення різних завдань, пов'язаних з інноваційним розвитком регіону і модернізацією виробництва.

Крім того, регіональні органи влади повинні розробити інституційні механізми на основі компіляції різних напрямів, кадрових систем і підсистем, які забезпечували б регіон єдиною системою прогнозування, планування і реалізації функцій, обов'язків, відповідальності та контролю, пов'язаних з кадровим розвитком, що охоплює органи влади і управління, бізнес і суспільство [3].

Створенню сприятливих інституційних і економічних умов для підвищення зайнятості працездатного населення регіону сприятиме реалізація таких заходів [4]:

- дослідження ситуації на ринку праці, спрямоване на виявлення офіційних, прихованих та потенційних безробітних;
- розширення переліку видів і обсягів громадських робіт і забезпечення тісної взаємодії з працедавцями на основі договорів, що укладаються з ними;
- створення при вузах Центрів зайнятості випускників з проведенням подальшого моніторингу їх працевлаштування [5, с. 88–89];
- виділення коштів з регіонального бюджету на проведення заходів, які сприяють підвищенню рівня зайнятості населення, а також збільшення обсягів фінансування, спрямованих на реалізацію профорієнтаційної діяльності та професійної підготовки безробітних громадян регіону;
- ініціювання створення агентств сприяння зайнятості за допомогою надання їм кредитів на пільговій основі, офісних приміщень та ін.; створення правових норм для регулювання діяльності цих організацій;
- створення структур, що спеціалізуються на роботі з трудовими мігрантами, особливо в нишніх умовах, й іншими незахищеними верствами населення на ринку праці (жінки, інваліди, колишні військові тощо);
- створення і використання гнучких механізмів перерозподілу бюджетних коштів по статтях витрат у разі зміни ситуації на ринку праці;
- створення умов для зростання грошових доходів населення регіону, перш за все, заробітної плати працюючих громадян і пенсій темпами, що перевищують зростання споживчих цін [6];
- підвищення мінімального розміру оплати праці, індексація оплати праці робітників бюджетних організацій, державної допомоги сім'ям з дітьми та інших соціальних трансфертів з урахуванням темпів зростання споживчих цін;
- координація зусиль регіональних і муніципальних органів влади по створенню фонду розвитку людського потенціалу регіону. Спільна робота регіональних і муніципальних органів влади через створення фонду розвитку людського потенціалу повинна сприяти соціально-економічному розвитку регіону з урахуванням його стратегічних потреб і пріоритетів. Основними напрямками функціонування фонду розвитку людського потенціалу є: створення відсутніх елементів інфраструктури для підго-

товки кадрів, що відповідають потребам регіону; підвищення кваліфікації викладачів, організаторів навчання, бізнес-тренерів і бізнес-консультантів; організація курсів підвищення кваліфікації керівників і співробітників різних підприємств у зручному для них місці і в зручний час; реалізація державних регіональних програм підготовки і перепідготовки кадрів;

– сприяння інтелектуалізації процесів трудової діяльності (включаючи їх комп'ютеризацію) на основі інтенсивного впровадження у виробництво науково-технічних інновацій, що підвищують ефективність і безпеку праці. Підвищення соціально-економічного потенціалу регіону і його стійкий розвиток багато в чому залежать від стану інвестиційно-інноваційної регіональної діяльності.

Регіональна інвестиційна політика має бути спрямована на: структурну перебудову регіональної економіки; забезпечення економічної самостійності та економічної безпеки на рівні регіону; досягнення балансу при розміщенні продуктивних сил у регіоні і зміцненні власної індустріальної бази; визначення з урахуванням регіональних економічних інтересів пріоритетних інвестиційних проектів; сприяння продуктивній зайнятості.

Досягнення сприяння продуктивній зайнятості населення з метою задоволення потреби регіональної економіки в трудових ресурсах повинне здійснюватися за трьома основними напрямками:

– сприяння громадянам у працевлаштуванні, працедавцям – у підборі робітників, які відповідають висунутим вимогам. З цією метою органи влади повинні регулярно здійснювати: моніторинг стану ринку праці регіону; проведення ярмарку вакансій; організацію громадських робіт; тимчасове працевлаштування неповнолітніх громадян у вільний від навчання час; створення умов для самозайнятості безробітних громадян; надання фінансової допомоги безробітним громадянам у разі переїзду чи переселення в іншу місцевість з метою працевлаштування за направленням органів служби зайнятості; надання консультаційних послуг з питань працевлаштування;

– підвищення конкурентоспроможності населення з урахуванням регіональних потреб у кваліфікованих кадрах за рахунок: здійснення професійної підготовки кадрів з урахуванням потреб підприємств і організацій; створення банку даних про наявні навчальні заклади; здійснення професійної перепідготовки безробітних громадян; регулярного контролю за виконанням освітніми установами договірних зобов'язань; проведення профорієнтаційних робіт для населення з метою вибору сфери діяльності (професії), працевлаштування, професійного навчання та ін. [7, с. 120–123].

З боку організацій системи освіти:

– розширення спектра освітніх послуг з програм підготовки і перепідготовки кадрів. Розширення діяльності в сфері додаткової професійної освіти сприятиме вирішенню двох найважливіших завдань університету: забезпечення можливості «освіти протягом всього життя»; забезпечення зростання професійної кваліфікації і розширення компетенцій співробітників університету. В рамках цього заходу необхідно:

– розширити спектр програм додаткової професійної освіти, пропонований населенню, підприємствам і організаціям;

– збільшити, враховуючи регіональні потреби, кількість програм, що реалізуються за прямими договорами із замовниками;

– збільшити кількість освітніх партнерств, що включають інші вузи і підприємства, з метою створення спільних програм додаткової професійної освіти;

– використовувати в процесі навчання практико-орієнтований підхід, що дозволяє враховувати при навчанні колишній досвід слухачів цих програм, отриманий ними в ході практичної роботи («визнання попередньої підготовки»);

– розвиток системи взаємодій з господарюючими суб'єктами регіону в контексті забезпечення можливості здобуття безперервної освіти членами їх трудових колективів. Важливість цього заходу полягає в тому, що освітня установа отримує реальний шанс навчити і підготувати фахівців, які вже забезпечені зайнятістю, і плюсом цього заходу для підприємства є те, що воно якісно покращує свій кадровий потенціал через отримання кваліфікованих робітників, що володіють навиками роботи на сучасному устаткуванні за сучасними технологіями.

Зацікавленість господарюючого суб'єкта в нарощуванні кадрової складової модернізаційного потенціалу економіки регіону величезна і не може викликати сумніву, оскільки від якості і професіоналізму трудових кадрів залежить його власний добробут. Отже, з боку господарюючих суб'єктів необхідно здійснювати такі заходи:

– поліпшення умов праці робітників, розвиток їх творчої ініціативи на основі діючих і нових форм організації праці, вдосконалення системи матеріального стимулювання на підприємстві, організація і впровадження системи професійно-кваліфікаційного просування робітників. Умови праці займають особливе місце в трудовій діяльності кожної людини. Сприятливі умови сприяють інтенсивній і продуктивній праці, підтриманню на достатньо високому рівні працездатності людини, збереженню її здоров'я, а в ширшому сенсі – гуманізації праці та реалізації концепції якості трудового життя [8]. Матеріальне стимулювання на сучасному етапі є одним із головних стимулів для робітників. Останні, розуміючи, що їх доходи безпосередньо залежать від професійної кваліфікації, всіляко прагнуть розвивати й удосконалювати свої здібності шляхом здобуття додаткової освіти, перепідготовки і підвищення кваліфікації;

– організація закордонних стажувань фахівців підприємства з метою використання позитивного досвіду на власних підприємствах. Закордонні стажування дають унікальний досвід по застосуванню на практиці прогресивних міжнародних методик ведення бізнесу і підвищують бізнес-рівень будь-якого підприємства. Сучасні керівники зацікавлені в підвищенні конкурентоспроможності своїх підприємств шляхом впровадження у виробничо-господарську діяльність різних інноваційних технологій, використовуючи передовий міжнародний досвід.

Висновки. З метою підвищення людського потенціалу модернізації економіки регіонів запропоновано систему відповідних заходів, які реалізуються узгоджено: з боку органів регіонального управління (створення умов для підвищення рівня життя населення регіону; створення сприятливих умов для поліпшення демографічної ситуації в сільських територіях; сприяння інтелектуалізації процесів трудової діяльності); організаціями системи освіти (розширення спектра послуг, що надаються за програмами підготовки та перепідготовки кадрів; забезпечення можливості отримання безперервної освіти членами їхніх трудових колективів); а також господарюючими суб'єктами регіону – потенційними роботодавцями (організація закордонних стажувань спеціалістів підприємства з метою адаптації позитивного досвіду; використання інформаційних технологій у галузі управління персоналом). Реалізація запропонованих заходів у єдності і взаємозумовленості формує мотиваційний механізм забезпечення розширеного відтворення фізичної та інтелектуальної складових людського потенціалу регіонів.

Список використаної літератури

1. Соціальний розвиток України: сучасні трансформації та перспективи / [С. І. Бандур, Т. А. Заєць, В. І. Куценко та ін.]; за ред. Б. М. Данилишина. – [2-ге вид., доп. і перероб.] – Черкаси : Брама-Україна, 2006. – 619 с.
2. Регіони України: проблеми та пріоритети соціально-економічного розвитку: [монографія / за ред. З. С. Варналія]. – К. : НІСД, 2005. – 498 с.
3. Римашевская Н. М. Качества человеческого потенциала в условиях инновационной экономики / Н. М. Римашевская // Народонаселение. – 2010. – № 3. – С. 16–29.
4. Ачкасов А. Е. Теоретические основы стратегии и тактики управления трудовыми ресурсами / А. Е. Ачкасов // Коммунальное хозяйство городов : науч.-техн. сб. – Вып. 28. – К. : Техника, 2011. – С. 186–194.
5. Задоя А. Л. Народнохозяйственный потенциал и интенсивное воспроизводство / А. Л. Задоя. – К. : Vishha shk., 1986. – 154 с.
6. Большаков С. Подходы к оценке социально-экономического потенциала региона / С. Большаков, Ю. Большакова // Федерализм: Теория. Практика. История. – 2011. – № 2. – С. 59–68.
7. Игнатов В. Г. Регионоведение: методология, политика, экономика, право : [монография] / В. Г. Игнатов, В. И. Бутов. – Ростов-на-Дону : Март, 2008. – 217 с.
8. Гудсков А. К. Трудовой потенциал та його місце в системі ринкових відносин (теоретичні аспекти) : підруч. / Гудсков А. К., Левченко О. Л., Орленко Ю. В. ; за ред. С. М. Неділька. – Вип. 2, ч. 1. – Кіровоград : ДІАУ, 2007. – С. 180–189.

References

1. Bandur, S. I., Zayets', T. A., Kutsenko, V. I. ta in. (2006) Sotsial'nyy rozvytok Ukrainy: suchasni transformatsiyi ta perspektyvy. Cherkasy: Brama-Ukrayina, 619 s.
2. Rehiony Ukrainy: problemy ta priorytety sotsial'no-ekonomichnoho rozvytku (2005) Za red. Z. S. Varnaliya. Kyiv: NISD, 498 s.
3. Rymashevskaya, N. M. (2010) Kachestva chelovecheskoho potentsyala v usloviyakh innovatsionnoy ekonomiki. Narodonaseleniye, (3), pp. 16–29.

4. Achkasov, A. E. (2011) Teoreticheskie osnovy strategii i taktiki upravleniya trudovymi resursami. Kommunal'noe khozyajstvo gorodov: scient. and techn. journ., (28). Kyiv: Tekhnika, s. 186–194.
5. Zadoya, A. L. (1986) Narodnokhozyaystvennyy potentsial i intensivnoe vosproizvodstvo. Kyiv: Vishha shk., 154 s.
6. Bol'shakov, S. (2011) Podkhody k otsenke sotsial'no-ekonomicheskogo potentsiala rehiona. Federalizm: Teoriya. Praktika. Istoriya. (2), s. 59–68.
7. Ignatov, V. G., Butov, V. I. (2008) Rehionovedenie: metodolohiya, politika, ekonomika, pravo. Rostov-na-Donu: Mart, 217 s.
8. Hudskov, A. K., Levchenko, O. M., Orlenko, Yu. V. (2007) Trudovyy potentsial ta yoho mistse v systemi rynk-ovykh vidnosyn (teoretychni aspekty). Kirovohrad: DLAU, s. 180–189.

Mykhailo Gedz

DIRECTIONS OF THE IMPROVEMENT OF HUMAN POTENTIAL OF REGIONAL ECONOMIC MODERNIZATION

In modern Ukraine modernization and innovation goals are of high priority. To fulfill the set objectives it is important to have efficient competitive mechanisms of economy functioning. Thus the topic of governmental support of the competition becomes the prime topic for economic and institutional support of reforms.

The aim of the paper is to develop a system of measures aimed at improving human potential for carrying out efficient modernization processes in regions.

The degree of modernization success depends on the level of the development of human potential, its susceptibility to the improvement of existing or implementation of new technologies, products and services, implementation of new principles of economic life, new models and management tools. The author's idea with regards to the consideration of measures to stimulate human development potential is that the parties, primarily interested in improving the quality of human resources, should facilitate this process. This assumes the implementation of measures in three directions – regional authorities, educational organizations and business entities in a region (potential employers).

The role of regional authorities in the process of modernization is to ensure the solution of social and economic problems. Thus, the main task of regional authorities is to create favorable conditions for improving the quality of resources via existing human potential.

The main requirement for educational organizations is to support a so called "lifelong learning".

On the part of business entities it is required to take measures to develop creative initiative among workers in order to increase company's competitiveness by implementing innovative technologies in industrial and economic activities.

Thus, implementation of suggested measures in unity and interdependence creates motivation mechanism to enable extended reproduction of physical and intellectual components of human potential in regions.

Keywords: *human potential, modernization potential, modernization of region's economy, personnel component increase, modernization potential evaluation.*

Рецензенти: О. В. Коломицева, д.е.н., професор, зав. кафедри економічної кібернетики та маркетингу ЧДТУ; В. О. Шпильова, д.е.н., професор, зав. кафедри економіки та менеджменту Черкаської філії ПВНЗ «Європейський університет».