

УДК 331.522.4(477)

*Олена Чигринець*

**ПРОБЛЕМИ ТА СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УКРАЇНІ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНІ**

*Досліджено основні проблеми відтворення трудового потенціалу в Україні на регіональному рівні. Сформульовано теоретичні засади впровадження сегментаційного підходу в державному регулюванні ринку праці. Надано практичні рекомендації щодо побудови ефективної системи мотивації в структурі механізму регулювання ринку праці.*

*Ключові слова: трудовий потенціал, трудові ресурси, демографічний розвиток, мотивація, ринок праці.*

*Исследованы основные проблемы воспроизводства трудового потенциала в Украине на региональном уровне. Сформулированы теоретические основы внедрения сегментационного подхода в государственном регулировании рынка труда. Предоставлены практические рекомендации касательно построения эффективной системы мотивации в структуре механизма регулирования рынка труда.*

*Ключевые слова: трудовой потенциал, трудовые ресурсы, демографическое развитие, мотивация, рынок труда.*

*The basic problems of the labor potential reproduction in Ukraine at the regional level are investigated. Theoretical framework of segmentation approach in government regulation of the labor market implementation is given. Practical recommendations for effective incentive system in the structure of the mechanism of regulation of labor market building are given.*

*Keywords: employment potential, human resources, demographic development, motivation, labor market.*

**Визначення проблеми.** В сучасних умовах господарювання з притаманними йому кризовими тенденціями останніх п'яти років, надзвичайно актуальною є проблема формування і використання трудового потенціалу країни в цілому і окремих регіонів, насамперед досягнення найефективнішої зайнятості населення. Обов'язковою вихідною передумовою реалізації даного процесу є глибоке і всебічне дослідження територіально-економічних закономірностей демографічного розвитку, руху і використання трудового потенціалу, а також розкриття рушійних сил, причин і механізмів цих закономірностей.

Особливе значення у дослідженні формування і використання трудового потенціалу зазвичай приділяється розробці методичних засад реалізації дієвої системи державного управління.

© Чигринець О. А., 2012

Але неповна вивченість факторів впливу на трудові ресурси та невизначеність у напрямках регулювання ринку праці на регіональному рівні вказують на актуальність та необхідність дослідження потенційних можливостей забезпечення ринку праці конкурентоспроможною робочою силою. З урахуванням цього, посилюється увага до соціально-економічних досліджень економіко-демографічних аспектів формування трудового потенціалу регіону, проблеми зайнятості населення. Такі дослідження необхідні для встановлення основних напрямків комплексного соціально-економічного розвитку регіону.

**Аналіз досліджень і публікацій.** Проблематиці відтворення і ефективного використання трудового потенціалу присвячено численні праці вчених та економістів. Значний внесок у вивчення цього питання зробили Врублевський В. К., Данюк В. М., Багрова І. В., Богиня Д. П., Долішний М. І., Лібанова Е. М., Заяць Т. А., Краснов Ю. М., Левченко О. М., Онікієнко В. В., Писаренко С. М., Онищенко В. П., Пирожков С. І., Трубич С. Ю., Хомра О. У., Якуба К. І. та інші.

Незважаючи на досить широкий спектр дослідження різноманітних аспектів формування та використання трудового потенціалу, проблематика його відтворення та впливу на розвиток ринку праці на регіональному рівні залишається дослідженою неповною мірою.

**Метою статті є** дослідження актуальних проблем розвитку трудового потенціалу в Україні на регіональному рівні та розробка рекомендацій щодо впровадження сегментаційного підходу до регулювання ринку праці.

**Виклад основного матеріалу.** Трудовий потенціал регіону охоплює демографічні, соціальні та духовні можливості працездатного населення певного регіону, які можуть бути задіяні та реалізовані в умовах високого рівня розвитку продуктивних сил та науково-технічного прогресу. Він є системою показників, які охоплюють демографічні характеристики (природний приріст, рівень здоров'я, міграції та ін.), потреби суспільного виробництва у затратах живої праці і відповідно можливості задоволення потреб працездатного населення у робочих місцях. Якісною характеристикою трудового потенціалу є ресурси праці, якими володіє суспільство в даний період. Критерієм якості трудового потенціалу є ступінь збалансованості професійно-кваліфікаційних характеристик працівників з вимогами постійно прогресуючої господарської сфери.

Трудовий потенціал реалізується у процесі суспільного виробництва у відповідному регіоні через зайнятість населення в господарському комплексі. Формування і функціонування класів суспільства також відбувається відповідно кількості і якості трудового потенціалу регіону, який визначає його працевзабезпеченість. У сучасних умовах загальної економічної кризи основним чинником формування високорозвинутого суспільства повинна бути якісна характеристика трудового потенціалу.

Трудовий потенціал є важливою характеристикою національного господарства. Він перебуває у тісному взаємозв'язку з його підсистемами – виробництвом, інфраструктурою, природно-ресурсним потенціалом. Провідна роль у цьому взаємозв'язку належить виробництву, яке визначає потребу у кількості та якості трудового потенціалу, його територіальний розподіл. В сучасних умовах господарювання з характерною для них оптимізацією собівартості продукції зростає роль ресурсозбережних технологій, що дещо зменшує потребу виробництва у трудових ресурсах, але підвищує вимоги до рівня освітньої і професійної підготовки робочої сили, їх раціонального використання. Таке використання передбачає збалансованість між потребами

різних галузей виробництва у робочих місцях і наявністю трудових ресурсів, між робочими місцями і кваліфікаційною та статеві-віковою структурою ресурсів.

Дослідження трудового потенціалу регіону має носити комплексний характер і вимагає врахування усіх сторін його функціонування і взаємодії з багатьма складовими, які в результаті визначають структуру трудового потенціалу і напрямки відтворювальних процесів, які відбуваються в ньому.

Однією з найсуттєвіших негативних тенденцій трудового потенціалу в Україні є швидке старіння трудових ресурсів. Для розвинених країн, де спостерігається тенденція до низьких показників народжуваності і високих показників смертності, характерна висока кількість людей похилого віку, що перевищує дітей. Для нашої країни це характерно вже давно, проте за прогнозами вчених справжній вибух очікується через 30 – 50 років. Не мине він і ті промислово розвинуті країни, у яких сьогодні ще населення достатньо молоде.

Аналізуючи динаміку коефіцієнтів народжуваності, смертності та природного приросту населення за період 1988 – 2011 рр., можна дійти невтішного висновку, адже показники вказують на негативну динаміку народжуваності. В Україні у 2011 р., порівняно з 1988 р., смертність зросла майже на 31,6%, а народжуваність знизилась на 25,4%. За цей період населення країни зменшилось більше, ніж на 6,5 млн. осіб. Станом на 01.01.2011р. найгірші показники за віковою ознакою ( частка осіб віком 60 років, і старші у загальній кількості населення перевищує 23%) демонструють трудові ресурси Кіровоградської, Полтавської, Черкаської та Чернігівської областей. До другої групи (частка складає 22 – 23%) увійшли Вінницька, Донецька, Сумська, Луганська та Хмельницька області. До третьої групи (21 – 22%) належить Дніпропетровська, Житомирська, та Харківська області. До четвертої групи віднесено Автономну Республіку Крим, Київську, Миколаївську, Тернопільську, Херсонську області та м. Севастополь (19 – 21%).

Узагальнюючи вищевказані дані, демографічне навантаження на 1 тис. осіб працездатного віку непрацездатним населенням пенсійного віку складає в середньому по Україні 411 осіб, у сільській місцевості – 473, а в містах – 385 осіб (див. табл. 1). При цьому вказане демографічне навантаження демонструє спадаючу динаміку, починаючи з 90-х років. Подальше старіння населення загрожує виникненням додаткових проблем в економіці загалом, а також негативно вплине на перспективу формування трудового потенціалу.

**Таблиця 1. Розподіл постійного населення України за віковими групами станом на 01.01.2011р.**

Назва категорії	Кількість населення, осіб			Відсотків до всього населення		
	всього	міське	сільське	всього	міське	сільське
У віці, молодшому за працездатний	6975669	4489857	2485812	15,3	14,4	17,2
У працездатному віці	27369086	19271309	8097777	60,0	61,8	56,2
У віці, старшому за працездатний	11253424	7424852	3828572	24,7	23,8	26,6

Проблематика цього питання залишається характерною для посткомуністичних країн з економікою, що розвиваються в Європі. Ті країни, які успішно відреагували на ці негативні тенденції (Угорщина, Польща, Болгарія), провели всебічні програми пенсійної реформи. Ці реформи допомогли адекватно вплинути на стан трудового потенціалу.

Наступним, не менш важливим фактором впливу на формування трудового потенціалу є рівень освіти. У 2011 р. у зв'язку із нестачею коштів на утримання, відсутністю опалення, електроенергії, водопостачання, тільки 30% дошкільних закладів працювали повний рік. Невтішна ситуація сьогодні й у системі шкільної освіти. Спостерігається суттєве скорочення кількості учнів, загальноосвітніх навчальних закладів, кількості вчителів. Така сама тенденція характерна і для сфери професійно-технічної освіти. Кількість осіб, що навчались у професійно-технічних закладах у 2011/12 навчальному році, склала 409 тис. осіб і зменшилась протягом останніх 10 років на 116 тис. осіб.

Державні стандарти системи професійної освіти, недостатньо адаптовані до перспективних потреб економіки, призвели до того, що більша частка молоді має низьку конкурентоспроможність через нестачу професійних знань, відсутність необхідної кваліфікації та трудових навичок. Фактично в Україні не проводиться профорієнтаційна діяльність для учнів загальноосвітніх шкіл за напрямом робітничих професій. Цьому сприяє також і суттєве зниження набору до вищих навчальних закладів. Сьогодні головним чинником для молоді під час вибору майбутньої професії є її престижність. Оскільки значна частина молоді орієнтується на сучасні професії та спеціальності, а також на отримання вищої освіти, попит на робітничі професії знизився настільки, що з набором учнів до навчальних закладів профтехосвіти також виникли суттєві проблеми.

Якщо зважати на скрутне економічне становище країни, недостатнє забезпечення трудового потенціалу робочими місцями і, як наслідок, зростання безробіття, можна спрогнозувати ріст кількості абітурієнтів у навчальні заклади I – II рівня акредитації. Це, в свою чергу, сприятиме додатній динаміці кількості кваліфікованих працівників технічних спеціальностей, що забезпечить перспективу підвищення трудового потенціалу в цьому напрямку. Разом з тим, за рахунок широко розвитку недержавних вищих учбових закладів III – IV рівнів акредитації (інститути, академії, університети) за минуле десятиліття майже вдвічі зросла кількість студентів, які в них навчались. Аналізуючи вищевказане, можна зробити висновок, що процес формування професійно-освітнього потенціалу України характерна диференціація населення за рівнем доступності освітніх послуг залежно від рівня доходу. Ключовим завданням в освітньому напрямі є виправлення даної тенденції з метою уникнення деформації структури трудового потенціалу країни.

Наступним фактором, який суттєво гальмує процес відтворення трудового потенціалу та спричиняє скорочення частки працездатного населення, є значні обсяги міграції. Негативними наслідками міграційних процесів є вплив висококваліфікованих людських ресурсів, погіршення демографічної ситуації, зниження трудового потенціалу країни. Ситуація ускладнюється ще й відтоком переважно висококваліфікованих трудових ресурсів у працездатному віці. Теоретично міграційні переміщення мали б сприяти підвищенню кваліфікації працівників, однак, працюючи переважно на некваліфікованих роботах, вони втрачають свою кваліфікацію, що в результаті погіршує трудовий потенціал країни. Крім того, сучасна еміграція населення призводить до інтенсивного «вимивання» найактивніших молодих людей

(60% емігрантів – у віці до 30 років), різко погіршуючи і без того складну демографічну ситуацію.

Особливу увагу слід звернути на неадекватне фінансове забезпечення формування та відтворення трудового потенціалу. Вітчизняна економіка характеризується низьким рівнем оплати праці й інших грошових виплат. Дві третини населення живе за межею бідності, а заробітна плата не забезпечує навіть простого відтворення робочої сили. Крім того, низький рівень мінімальної заробітної плати відносно прожиткового мінімуму вкрай негативно впливає на формування і відтворення трудового потенціалу України, зумовлюючи його тотальну деградацію через неспроможність певного прошарку населення забезпечити себе найнеобхіднішими засобами існування.

Практика територіального розвитку реалізується в регіональній демографічній, соціальній, економічній та екологічній політиці держави. Основним засобом її здійснення є механізм керування на міждержавному, регіональному та місцевому рівнях. Планування загальнодержавних соціальних пріоритетів потребує для кожного ієрархічного територіального рівня своєрідної демографічної, економічної, екологічної та соціальної політики.

Створення сприятливих умов для ефективного використання, повної трудової віддачі, збереження здоров'я населення є важливим напрямком соціального захисту. Одним з ключових завдань при цьому є забезпечення такого рівня оплати праці, який відповідав би реальним затратам на відтворення робочої сили працівника з огляду на найнижчу вартість робочої сили порівняно з іншими країнами Європи. Даний параметр має закладатися в колективні угоди, визначатися, виходячи з соціально гарантованого прожиткового мінімуму, максимально наближаючись до реальної вартості споживчого кошика з урахуванням регіональних особливостей, статевих ознак та кваліфікаційних характеристик працюючих.

Головним завданням державої політики управління трудовим потенціалом має бути створення тристоронньої системи соціального захисту працівників: працівник – роботодавець – держава. Фінансовий механізм повинен будуватися за багатоканальним принципом, що передбачає створення відповідних цільових соціальних фондів за рахунок коштів державного, обласних, місцевих бюджетів, сільськогосподарських підприємств, організацій, комерційних структур, приватних осіб тощо.

Врахування регіональних особливостей відтворення та використання трудового потенціалу дозволить забезпечити створення рівних умов життя в усіх регіонах незалежно від їх величини та природно-кліматичних характеристик, збалансувати можливості вибору місць отримання освіти, праці, підприємництва, досягнення певного рівня забезпеченості житлом і об'єктами соціально-культурного та побутового обслуговування і проведення дозвілля у встановлених межах часової доступності, а також здорового навколишнього середовища.

Важливою умовою забезпечення відтворення трудового потенціалу в Україні у сучасних умовах на регіональному рівні є проведення раціональної політики регулювання ринку праці. Вона передбачає регулювання попиту на робочу силу внаслідок вжиття певних заходів. В умовах праценадлишковості вони можуть бути такими: збільшення пропозицій робочих місць у різних галузях; стимулювання малого бізнесу; розширення часткової зайнятості (неповний робочий тиждень, гнучкий графік роботи, збільшення тривалості відпусток); регулювання процесів вивільнення робочої сили на підставі цілеспрямованого здійснення структурних зрушень в Україні та її регіонах; перепідготовка кадрів на замовлення підприємств; тимчасове

працевлаштування персоналу підприємств, які перебувають на реконструкції і зацікавлені у збереженні кваліфікованої робочої сили, на новостворених малих підприємствах, що випускають товари народного споживання, надають послуги населенню і виробництву; управління міграційними процесами населення. Ці заходи могли б пом'якшити негативні соціальні явища, які виникають у період економічної нестабільності, і пов'язані з різким збільшенням непрацевлаштованого населення, що переростає у масове безробіття.

Збалансований розвиток попиту і пропозиції на ринку праці досягається внаслідок взаємодії засобів саморегулювання та державного впливу, яка є центральною ланкою механізму державно-ринкового регулювання. Для забезпечення такої взаємодії необхідно визначити спільні параметри, які є об'єктами як ринкового, так і державного регулювання. Це формування ринкової оцінки праці, розвиток та підтримка конкурентних відносин, регулювання трудової мобільності та рівня безробіття. Функції зовнішнього та внутрішнього регулювання даних параметрів різні. У процесі їх взаємного пристосування повинен забезпечуватись коригуючий, доповнюючий та обмежуючий вплив засобів державного регулювання на процес саморегулювання ринку праці. При цьому дія внутрішніх регуляторів проявляється у формуванні універсальних умов функціонування та розвитку сегментованого ринку праці, тоді як засоби зовнішнього регулювання дозволяють враховувати специфіку кожного сегмента в розробці заходів, конкретно спрямованих на нього.

Забезпечити ефективне функціонування механізму державного регулювання сегментованого ринку праці можна лише завдяки системному застосуванню заходів правової, економічної та соціальної політики. Першочергового вирішення при цьому потребують питання щодо поступового наближення правових режимів регулювання праці в усіх секторах економіки, створення і законодавчого закріплення дворівневої інфраструктури державних та приватних органів регулювання ринку праці. Оскільки суто економічне регулювання не дозволяє уникнути глибокої диференціації в умовах організації і оплати праці, і, відтак, у доходах і соціальному статусі населення, треба його доповнити засобами соціального вирівнювання, спрямованими на компенсації, підтримку, захист вразливих сегментів ринку праці.

Крім цього, доцільним є застосування сегментаційного підходу в державному регулюванні ринку праці, який полягає у виділенні цільових сегментів і розробці відповідної політики у кожному з них. При цьому розробка політики на регіональному рівні має спиратися на ґрунтовну систему мотивації, яка повинна забезпечити:

- реалізацію трудової активності працездатного населення у сфері суспільно корисної діяльності за винагороду, що об'єктивно відображає вартість і ціну робочої сили на ринку праці;
- оплату праці робітника, зайнятого виконанням роботи навіть найнижчої складності, на рівні, який би був достатній для нормального відтворення його робочої сили і утримання непрацездатних членів сім'ї;
- престижність і високу привабливість інтелектуальної і висококваліфікованої праці;
- високу конкурентоспроможність робочої сили, її зацікавленість у підвищенні професійно-кваліфікаційного рівня і досягненні більш вагомих результатів праці;
- мобілізацію усіх факторів зростання продуктивності та ефективності праці.

Отже, для забезпечення розширеного відтворення трудового потенціалу на засадах ефективної трудової мотивації, необхідне виконання таких завдань:

- впровадження альтернативних варіантів організації, умов, режимів праці з акцентом на гнучкі та індивідуалізовані форми роботи;
- створення системи безперервної освіти кадрів, удосконалення форм навчання і підвищення кваліфікації працівників на підприємствах;
- диференційований підхід до внутрішніх ринків праці та інвестицій у людські ресурси; орієнтація систем мотивації на підприємництво, новаторство, господарську ініціативу;
- зміна стилю керівництва і зростання ролі культури і відповідальності в системі управління;
- комплексний підхід до відтворення людських ресурсів у суспільстві і на підприємствах, закріплення і подальший розвиток кваліфікованих кадрів.

Зважаючи на суттєве зниження рівня життя населення під впливом кризових процесів в економіці держави протягом останніх п'яти років, головною метою соціальної політики на найближчу перспективу є розширення соціальної бази ринкових перетворень на підставі призупинення спаду життєвого рівня населення і особливо зменшення тягаря наслідків реформ для найменш захищених верств, вжиття заходів щодо соціальної адаптації населення до цих перетворень, забезпечення його прав у ході приватизації, поступового переходу до проведення політики продуктивної зайнятості.

**Висновки.** Досягти високої якості та конкурентоспроможності трудового потенціалу України можна лише шляхом реалізації сегментаційного державного регулювання ринку праці, побудованого на засадах застосування ефективної системи мотивації трудового потенціалу. Державна політика повинна досягти збалансованого соціально-економічного розвитку для забезпечення розширеного відтворення трудового потенціалу. Досягнення орієнтирів сталого розвитку вимагає державного регулювання внутрішніх та зовнішніх чинників з метою задоволення потреб економіки у розвитку ресурсів праці та ефективної інтеграції у світове співтовариство. Державні органи, які забезпечують процеси державного управління збереженням та розвитком трудового потенціалу, повинні бути націлені у своїй діяльності на створення умов та можливостей для досягнення високої його якості та конкурентоспроможності в сучасних умовах господарювання.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грیشнова О. А., Керб Л. П. Управління трудовим потенціалом: Навч. посіб. – К., 2005. – 402 с.
2. Злупко С. М. Людський потенціал, зайнятість і соціальний захист населення в Україні: Навч. пос. / С. М. Злупко, Й. І. Радецький // Львів. нац. ун-т ім. Івана Франка. – Львів : Видавничий центр ЛНУ ім. Івана Франка, 2001. – 192 с.
3. Фільштейн Л. М., Багрова І. В., Малаховський Ю. В. та ін. Використання трудового потенціалу на регіональному рівні: Монографія / Уклад. : Ю. В. Малаховський ; Під заг. ред.: Л. М. Фільштейн; // Кіровоград. нац. техн. ун-т, Каф. економіки праці та менедж. – Кіровоград : КОД, 2010. – 495 с.
4. Лібанова Е. М. Демографічна криза в Україні: причини та наслідки / За ред. С. І. Пиріжкова. – К., 2003. – 232 с.