

ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

УДК 332.122:338.47

ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОГО ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТРАНСПОРТНОЇ ГАЛУЗІ РЕГІОНУ

**В.В. Лифар, доктор економічних наук.
Запорізький національний технічний університет.**

© Лифар, В.В., 2014.

Стаття отримана редакцією 24.06.2014 р.

Вступ. Налагоджена робота транспорту в регіоні є однією з основних передумов ефективної роботи промислових підприємств, здійснення пасажирських і вантажних перевезень, у тому числі й транзитних. У сучасних економічних умовах потрібний новий підхід до використання людських ресурсів, трудового потенціалу на державному, регіональному, виробничому, індивідуальному рівнях. Реалізація стратегії ефективного використання транзитного потенціалу регіону неможлива без формування конкурентоспроможного трудового потенціалу. Навіть маючи достатній потенціал транспортної інфраструктури, не завжди можна досягти поставлених цілей без належного використання трудових ресурсів. На сьогоднішній день приділяється недостатньо уваги розвитку та використанню трудового потенціалу транспортної галузі. Налагодження транспортно-логістичної інфраструктури в регіоні передбачає створення нових робочих місць, потребу у кваліфікованих менеджерах, спеціалістах, здатних виконувати завдання на рівні європейських вимог і стандартів.

Огляд останніх джерел досліджень і публікацій. У різних аспектах вітчизняні вчені розглядали проблеми формування та розвитку трудового потенціалу, зокрема О.О. Бендасюк – особливості розвитку трудового потенціалу України [1], Л.М. Дулуб – фактори формування й розвитку трудового потенціалу [2], Л.В. Галаз – аналіз впливу зовнішніх чинників на формування трудового потенціалу підприємства [3], Л.Ф. Чумак – визначення структурних елементів конкурентоспроможного потенціалу підприємства [4], В.В. Репетацька – формування досконалого трудового потенціалу для підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів [5]. Серед зарубіжних науковців, які займалися цими проблемами ґрунтовні наукові праці належать І. Ансоффу [6], А. Єгорову, Л. Нікеліну [7], М. Портеру [8] та іншим. Кожний з них по-своєму розуміє сутність, особливості формування конкурентоспроможного трудового потенціалу. Однак поза увагою залишається формування конкурентоспроможного кадрового потенціалу в транспортній сфері й тому робить розгляд цього питання актуальним.

Постановка завдання. Мета статті – визначити складові процесу формування конкурентоспроможного трудового потенціалу транспортної галузі регіону. Предмет дослідження – складові конкурентоспроможного кадрового потенціалу.

Основний матеріал і результати. У попередніх дослідженнях автора було встановлено, що транзитний потенціал регіону складається з природно-територіального, транспортного, трудового та інфраструктурного потенціалів [9]. Категорія «трудоий потенціал» почала утверджуватися в економічній літературі порівняно недавно (з початку 70-х років ХХ ст.). До цього в багатьох роботах, присвячених питанням ефективності труда, досліджувалися такі категорії, як «робоча сила», «трудоі ресурси». Існують різні підходи вчених до змістовного наповнення поняття трудового потенціалу. Одні автори ототожнюють трудоий потенціал із трудовими ресурсами, які складають найбільш дієздатну його частину, приділивши значну увагу їх якісним характеристикам [10 – 12]. Наприклад, таке визначення дає С.В. Мочерний: «Трудоий потенціал – це людські можливості, ресурси праці, найповніша і всебічна характеристика працездатного населення як продуктивної сили» [10, с. 695]. В. Онікієнко стверджує, що під трудовим потенціалом слід розуміти сукупність працездатного населення, яке має відповідну професійно-кваліфікаційну підготовку [12], а П.В. Круш формулює таким чином: «Трудоий потенціал – система, елементами якої виступають трудоі ресурси з урахуванням усієї сукупності їхніх кількісних та якісних характеристик, зайнятості і робочих місць» [11, с. 117].

Інші автори розглядають трудоий потенціал як узагальнюючу характеристику міри (кількості) та якості сукупних можливостей до праці працездатного населення, тобто пов'язують його з економічно активним населенням і демографічною складовою [1, 13 – 15].

Окремі автори зводять трудоий потенціал до потенціалу самої праці, пов'язуючи його із сукупним робітником та із сукупною робочою силою [16, 17]. Існує також точка зору, що трудоий потенціал – це категорія, адекватна категорії людського фактора виробництва, економіки [18, с. 39].

Виходячи з вищенаведеного аналізу підходів, оптимальним є поєднання кількісних і якісних параметрів оцінки працездатного населення у визначенні поняття «трудоий потенціал». Тому з позицій складової транзитного потенціалу трудоий потенціал – це сукупність кількісних та якісних характеристик економічно активного населення регіону, яка працює у транспортній сфері й можуть бути задіяні в ній для забезпечення транзитних перевезень. Також доцільно у трудовому потенціалі як складовій транзитного потенціалу виокремити демографічний та кадровий потенціал. Демографічний потенціал буде характеризувати працездатне населення регіону, котре може бути потенційно задіяне в процесі транзитних перевезень. Головною складовою демографічного потенціалу виступають фізичні параметри відтворення населення (народжуваність, смертність, середня тривалість життя, статеві-вікова структура, стан здоров'я), а також міграційна рухливість.

Кадровий потенціал розглянемо як сукупність працездатного населення регіону з відповідним рівнем знань, освіти, професійними навиками для роботи у транспортній сфері. У свою чергу кадровий потенціал варто поділити на управлінський потенціал і потенціал робочої сили. І. Ансофф наводить таке визначення управлінського потенціалу: «Управлінський потенціал (можливості) – це обсяг роботи, з яким може впоратися загальне керівництво» [6, с. 281]. Проте недостатньо зрозумілим є те, яким повинен бути обсяг роботи і що входить до цієї роботи. А. Сторов та Л. Нікелін підходять до потенціалу управління через персонал підприємства і ставлять акцент на знаннях (кваліфікації й професіоналізмі), а також на людському капіталі як головних чинниках економічного зростання [7, с. 21]. При цьому не враховується вплив на формування управлінського потенціалу творчих можливостей та організаційної спроможності керівників.

Отже, управлінський транзитний потенціал – це сукупність нематеріальних ресурсів працівників апарату управління транспортним комплексом, які можуть бути використані для організації й управління транзитними перевезеннями територією регіону за наявних можливостей.

Крім управлінського потенціалу, суттєву роль у реалізації транзитного потенціалу відіграє потенціал робочої сили, тобто безпосередніх виконавців у транспортній діяльності. Класики економічної теорії, починаючи з У. Петті, А. Сміта, А. Маршалла, поняття робочої сили пов'язують з людським капіталом, під яким розуміють сукупність усіх продуктивних рис працівника. Безпосередньо поняттю «робоча сила» вчені також дають визначення під різним кутом зору, однак сутність у них майже однакова: здатність людини до праці, сукупність її потреб, фізичних, інтелектуальних та організаторських здібностей, набутих знань і досвіду,

що використовуються у процесі виробництва матеріальних благ та надання послуг [10, с. 271]. Тому потенціал робочої сили можна визначити як сукупність нематеріальних ресурсів робітників фізичної праці транспортного комплексу, які можуть бути задіяні в процесі здійснення та обслуговування транзитних перевезень територією регіону при створенні відповідних умов.

Отже, регіональним органам влади потрібно спрямувати зусилля на реалізацію програми формування трудового потенціалу в транспортній галузі, основними завданнями якої є формування конкурентоспроможного кадрового потенціалу, підвищення рівня зайнятості населення у транспортній сфері та відповідно добробуту населення регіону.

Вивчення наукових джерел [2, 3] показує, що поняття «конкурентоспроможність кадрового потенціалу» доцільно розглядати у двох аспектах: 1) як сукупність якісних і вартісних характеристик кадрового потенціалу, які користуються попитом на певному сегменті ринку в певний період часу і є конкурентоспроможними на ньому; 2) як здатність конкретного працівника в умовах ринкової кон'юнктури відповідати запиту роботодавця, критеріям та вимогам ринку праці.

Взагалі складові конкурентоспроможності кадрового потенціалу можна розподілити на три групи характеристик: 1) психофізичні; 2) професійно-кваліфікаційні; 3) особисті (рис. 1).

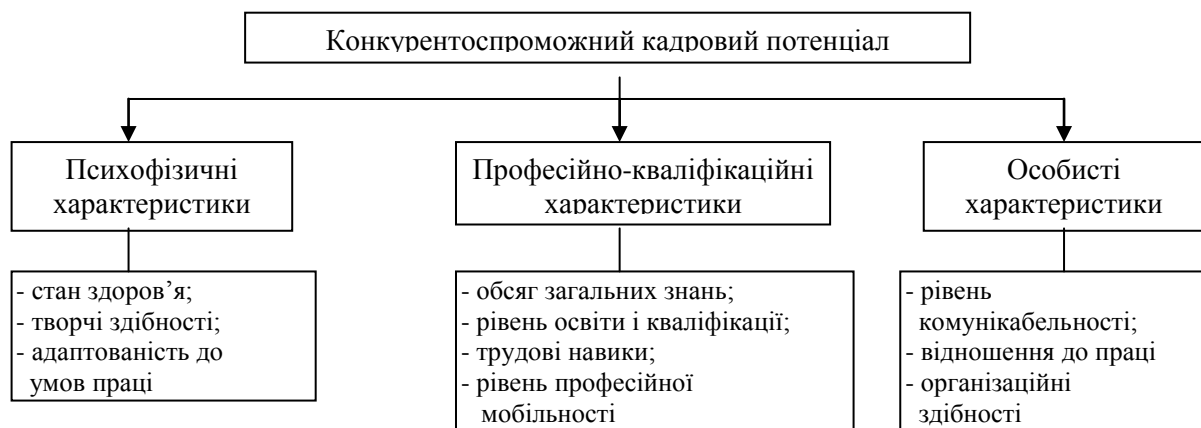


Рис. 1. Складові конкурентоспроможності кадрового потенціалу

Але для формування конкурентоспроможного кадрового потенціалу програма повинна враховувати як фазу відтворення трудового потенціалу, так і фазу розподілу й перерозподілу трудових ресурсів. Через це формування трудового потенціалу в транспортній сфері представлено у вигляді процесу, що утворюється п'ятьма складовими і відбувається під впливом законодавчих, економічних, адміністративних та соціальних важелів (рис. 2).

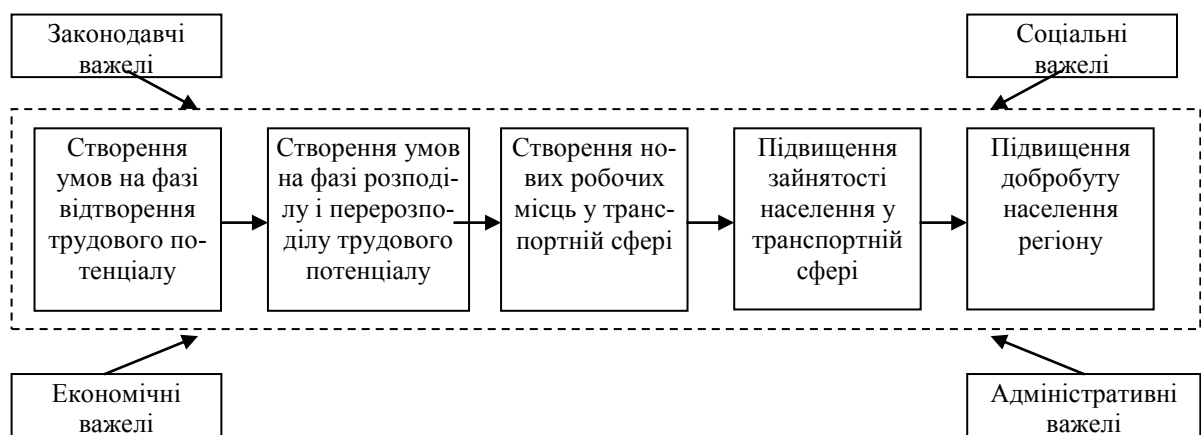


Рис. 2. Складові процесу формування трудового потенціалу в транспортній сфері

Фаза відтворення трудового потенціалу включає управління: демографічними процесами, освітою та профорієнтацією, соціальним розвитком. Ураховуючи предмет дослідження,

особливу увагу в управлінні освітою слід приділити підготовці фахівців з регіональної економіки зі спеціалізацією на логістиці, транспортних технологіях.

На фазі розподілу й перерозподілу трудового потенціалу важливим є оптимальний розподіл і перерозподіл робочої сили у транспортній сфері, забезпечення зайнятості працездатного населення. Зайнятість населення буде забезпечена шляхом створення нових робочих місць у транспортній сфері за рахунок реалізації запропонованих інфраструктурних проєктів. Це особливо актуально на фоні існуючої невідповідності між наявним економічно активним населенням регіону і відсутністю умов для його використання (табл. 1).

Таблиця 1. Основні показники ринку праці в Запорізькій області [19]

Показник	2005 р.	2006 р.	2007 р.	2008 р.	2009 р.	2010 р.	2011р.	2012 р.	2013 р.
Економічно активне населення працездатного віку, тис. осіб	833,0	836,5	831,9	828,4	822,9	813,1	813,5	823,5	821,7
Попит на робочу силу за видом діяльності «Транспорт і зв'язок», осіб	753	500	377	115	73	95	44	27	н/д
Середньооблікова кількість працівників у сфері транспорту, тис. осіб	24,8	24,5	24,2	23,9	22,9	24,9	24,3	24,4	24,3

За період з 2005 р. по 2013 р. кількість економічно активного населення Запорізької області зменшилася несуттєво – на 1,4%, але попит на робочу силу за видом діяльності «Транспорт і зв'язок» знизився досить суттєво – на 96,4%. При цьому кількість працівників у сфері транспорту за цей час майже не змінилася, що свідчить про відсутність розвитку транспортної галузі у регіоні й відповідно про відсутність умов для використання трудового потенціалу регіону.

До системи первинного розподілу кадрів входить працевлаштування випускників шкіл, спеціалістів з вищою та спеціальною освітою. Перерозподіл кадрів пов'язаний з виділенням із загальної чисельності працівників тієї їх частини, яка з'являється в результаті дії науково-технічного прогресу, ринкових змін. На цій фазі основними завданнями є:

- забезпечення доступу до інформації про робочі місця;
- підготовка й перепідготовка безробітних;
- сприяння скороченню невідповідності між попитом і пропозицією професій.

Висновки. Отже, основними завданнями програми формування трудового потенціалу транспортної галузі постають формування конкурентоспроможного кадрового потенціалу, підвищення рівня зайнятості населення у транспортній сфері та відповідно добробуту населення регіону. При формуванні конкурентоспроможного кадрового потенціалу враховується фаза формування трудового потенціалу, фаза розподілу і перерозподілу трудових ресурсів. Складові кадрового потенціалу включають три групи характеристик: психофізичні, професійно-кваліфікаційні, особисті. Формування трудового потенціалу в транспортній сфері являє собою процес, що утворюється п'ятьма складовими і відбувається під впливом законодавчих, економічних, адміністративних та соціальних важелів. Саме конкурентоспроможний кадровий потенціал транспортної галузі забезпечить реалізацію проєкту створення мережі транспортно-логістичних центрів, міжрегіонального транспортного кластера, зазначених у межах регіональної стратегії ефективного використання транзитного потенціалу регіону.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Бендасюк, О.О. Особливості розвитку трудового потенціалу України в умовах переходу до інноваційної моделі економіки / О.О. Бендасюк. – Регіональна економіка. – 2010. – №1. – С. 172 – 177.
2. Дулуб, Л.М. Фактори формування та розвитку трудового потенціалу / Л.М. Дулуб // Коммунальное хозяйство городов: науч.-техн. сб. – Харків: ХНАМГ, 2005. – № 61. – С. 273 – 277.
3. Галаз, Л.В. Методичні підходи щодо аналізування впливу зовнішніх чинників на формування трудового потенціалу підприємства / Л.В. Галаз // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». – 2009. – № 640. – С. 38 – 47.

4. Чумак, Л.Ф. Фактори впливу на формування конкурентоспроможного потенціалу підприємств / Л.Ф. Чумак // *Економіка и управление*. – 2013. – № 1. – С. 62 – 69.
5. Репетацька, В.В. Формування трудового потенціалу як важливий елемент конкурентоспроможності людських ресурсів [Електронний ресурс] / В.В. Репетацька, Н.В. Козаченко // Сайт «Наукове товариство Івана Кушніра». – Режим доступу: <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=16013>
6. Ансофф, И. Стратегическое управление / И. Ансофф. – М.: Экономика, 1989. – 358 с.
7. Егоров, А.Ю. «Пульсирующий» менеджмент / А.Ю. Егоров, Л.Ф. Никелин. – М.: Рос. экон. акад.; Екатеринбург: Деловая книга, 1998. – 236 с.
8. Портер, М.Э. Конкуренция: пер. с англ. / М.Э. Портер. – М.: Вильямс, 2000. – 495 с.
9. Лифар, В.В. Концептуальний підхід до сутності транзитного потенціалу регіону / В.В. Лифар // *Город, регион, государство: экономико-правовые проблемы хозяйствования: в 2-х т. [сб. науч. тр.] / НАН Украины. Ин-т экономико-правовых исследований*. – Донецк: Ноулидж, 2009. – Т. 2. – С. 43 – 48.
10. *Економічна енциклопедія: у 3-х т. / редкол.: С.В. Мочерний (відп. ред.) та ін.* – К.: Академія, 2002. – Т. 3. – 952 с.
11. Круш, П.В. Регіональне управління: навч. посіб. / П.В. Круш, О.О. Кожемяченко. – К.: ЦУЛ, 2007. – 248 с.
12. Онікієнко, В. Методологічні питання дослідження відтворення трудових ресурсів регіону / В. Онікієнко // *Зайнятість та ринок праці*. – 1994. – Вип. 2. – С. 3 – 12.
13. *Трудовой потенциал і зайнятість: теоретичні основи і регіональні особливості / [М.І. Долішній, С.М. Злупко та ін.]*. – Ужгород: Карпати, 1997. – 422 с.
14. Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной политики / Г.Э. Слезингер. – М.: ИНФРА-М, 1996. – 336 с.
15. Пирожков, С.И. Трудовой потенциал в демографическом измерении / С.И. Пирожков; АН Украины. Ин-т экономики. – К.: Наук. думка, 1992. – 180 с.
16. Скаржинский, М.И. Трудовой потенциал социалистического общества / М.И. Скаржинский, И.Ю. Баландин, А.И. Попов. – М.: Экономика, 1987. – 263 с.
17. Буланов, Р.С. Рабочая сила в условиях реформирующихся рыночных отношений / Р.С. Буланов. – М.: РАУ, 1994. – 207 с.
18. Егорова, Е.А. Экономическая демография / Е.А. Егорова, М.В. Карманов, О.В. Кучмаева. – М.: ММИЭИФП, 2003. – 83 с.
19. Сайт Головного управління статистики у Запорізькій області [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.zp.ukrstat.gov.ua/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=42&Itemid=376

УДК 332.122:338.47

Лифар Владислава Віталіївна, доктор економічних наук, професор кафедри маркетингу. Запорізький національний технічний університет. **Формування конкурентоспроможного трудового потенціалу транспортної галузі регіону.** Визначено поняття трудового потенціалу як складової транзитного потенціалу, конкретизовано зміст конкурентоспроможного кадрового потенціалу через виокремлення його складових. Обґрунтовано складові процесу формування трудового потенціалу в транспортній сфері з урахуванням фаз розподілу і перерозподілу трудових ресурсів.

Ключові слова: трудовий потенціал, транзитний потенціал регіону, конкурентоспроможність, трудові ресурси, транспортна сфера.

УДК 332.122:338.47

Лыфар Владислава Витальевна, доктор экономических наук, профессор кафедры маркетинга. Запорожский национальный технический университет. **Формирование конкурентоспособного трудового потенциала транспортной отрасли региона.** Определено понятие трудового потенциала как составляющей транзитного потенциала, конкретизировано содержание конкурентоспособного кадрового потенциала посредством выделения его составляющих. Обоснованы составляющие процесса формирования трудового потенциала в транспортной сфере с учетом фаз распределения и перераспределения трудовых ресурсов.

Ключевые слова: трудовой потенциал, транзитный потенциал региона, конкурентоспособность, трудовые ресурсы, транспортная сфера.

UDC 332.122:338.47

Lyfar Vladyslava, Doctor of Economics, Professor, Department of Marketing, Zaporizhzhia National Technical University. **Forming the competitive labour potential of the region's transport industry.** The article defines the concept of labour potential as a constituent of transit potential, maintenance of competitive skilled potential is specified through its constituents selection. The constituents of labour potential forming process in the transport sphere are substantiated taking into account the phases of distribution and redistribution of labour resources.

Keywords: labour potential, transit potential of the region, competitiveness, labour resources, transport sphere.