

УДК 331.5

## МОНІТОРИНГ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ РЕГІОНУ

Мігай Н.Б.

Первомайський політехнічний інститут  
Національного університету кораблебудування імені адмірала Макарова

Розглянуто еволюцію поглядів та теоретичні аспекти поняття «трудова потенціал». Визначено фактори, що впливають на формування конкурентних переваг трудового потенціалу регіону. Здійснено моніторинг ефективності використання трудового потенціалу регіону на основі розрахунку інтегрального показника. Запропоновано сформулювати механізм відтворення трудового потенціалу регіону.

**Ключові слова:** моніторинг, регіон, трудова потенціал регіону, конкурентоспроможність трудового потенціалу, фактори впливу, механізм відтворення.

**Постановка проблеми.** Необхідність інноваційного розвитку регіонів та зростання ролі трудових ресурсів у сучасних кризових умовах актуалізує процеси дослідження проблем розвитку трудового потенціалу. На сьогодні стратегічно важливим є пошук резервів та потенційних можливостей для розвитку економіки регіонів за рахунок підвищення ефективності використання трудового потенціалу. Адже саме трудова потенціал є основним фактором науково-технічних нововведень, вирішальною умовою конкурентоспроможності підприємств як всередині регіону, так і на національному рівні та сприяє забезпеченню національної безпеки на міжнародному рівні.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Для України напрямок дослідження саме трудового потенціалу регіонів є достатньо новим, так як сформувався переважно в роки становлення ринкової системи та притаманних для неї конкурентних відносин. Вітчизняні науковці, а саме Амоша О.І., Богиня Д.П., Грішнова О.А., Лібанова Е.М., Лукашевич В.М., Самарцева А.Є., Семикіна М.В. та інші переважно зосередили свою увагу на проблемах формування, оцінки та розвитку

трудова ресурсів. Наукові праці Кравченка М., Пасеки С., Шаульської Л.В. присвячені дослідженню трудового потенціалу у регіональному вимірі. В той же час, недостатньо повно вивчені різні аспекти ефективності використання трудового потенціалу як основної передумови стійкого і збалансованого розвитку регіонів.

**Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми.** За роки ринкових реформ у вітчизняній економіці накопичено певний досвід раціонального використання трудового потенціалу на різних рівнях управління: макро-, мезо-, та внутріфірмовому. Проте залишається багато невирішених проблем у формуванні, розвитку та використанні трудового потенціалу в промисловості регіону, в забезпеченні підприємств кваліфікованими працівниками. В сучасних умовах від формування та використання трудового потенціалу регіону залежить не тільки ефективне відтворення людського потенціалу країни, але і можливості прискорення темпів розвитку національної економіки. Крім того, при тривалій демографічній кризі та в світлі останніх подій на сході України пошук шляхів відтворення та розвитку трудового потенціалу є особливо акту-

альним. Сьогодні необхідні нова регіональна політика, спільна наукова та практична діяльність управлінських та виробничих структур регіону, спрямовані на подальший розвиток трудового потенціалу підприємств з різними формами власності на основі моніторингу ефективності формування та використання наявних в регіоні людських ресурсів.

**Мета статті.** Головною метою роботи є оцінка ефективності використання трудового потенціалу регіону, вивчення факторів впливу на нього та формування пропозицій щодо створення механізму його відтворення.

**Виклад основного матеріалу.** Початок вивчення здатності людини до праці спостерігається у наукових працях представників класичної школи, зокрема У. Петті, А. Сміта, Д. Рікардо, Дж.С. Мілля. Вчені розглядали лише окремі аспекти фізичних та духовних сил працівника, розкриваючи лише загальні питання їх формування та розвитку.

На принципову важливість якості людських ресурсів вказував Дж.С. Мілля. Зокрема, вчений вважав, що майстерність, енергія, наполегливість працівників є багатством країни нарівні з інструментами та машинами. Також він виокремив в якості основних відмінних якостей багатства довговічність, корисність, здатність до накопичення. Таким чином, Дж.С. Мілля серед властивостей людини, що визначають рівень його здатності до праці, та відповідно, і серед властивостей, що дозволяють збільшувати національне багатство завдяки їх використанню, виокремлював майстерність, фізичну силу, здібність до навчання, знання, кваліфікацію, а також моральні якості працівників.

У. Петті називає робочу силу та її якість «живими діючими силами», які по суті і складають значну частину багатства країни. Сучасні концепції підтверджують цей взаємозв'язок. Адже якість робочої сили напряму пов'язана із рівнем конкурентоспроможності працівників, а це, в свою чергу, впливає на конкурентоспроможність підприємств, регіонів і країни в цілому.

На відсутність рівності властивостей людей, а відповідно і трудового потенціалу, вказує К. Маркс: «одна людина фізично чи розумово переважає іншу, а тому надає за один і той же час більшу кількість праці або здатна працювати довше» [2]. Тобто опосередковано розглядається конкурентоспроможність та конкурентні переваги робочої сили.

Поняття «трудова потенція» з'явилося у наукових публікаціях на початку 80-х років ХХ ст. Питання формування та розвитку трудового потенціалу обговорювались в різних наукових сферах: економіці, філософії, соціології тощо, що викликало появу великої кількості визначень зазначеної категорії та наукових дискусій на різних наукових рівнях. Все це заклало підґрунтя до вивчення трудового потенціалу на якісній основі.

Існує кілька визначень категорії «трудова потенція», які віддзеркалюють відповідні концепції. Так, Богиня Д.П. і Грішнова О.А. вважають, що трудова потенція – це інтегральна оцінка і кількісних і якісних характеристик економічно активного населення [4]. Осовська Г.В. та Крушельницька О.В. визначають трудова потенція

як сукупність працездатного населення з урахуванням інтелектуального розвитку, знань, умінь, досвіду, духовних цінностей, звичаїв, традицій, переконань і патріотизму. Вони вважають, що поняття «трудова потенція» є ширшим, ніж поняття «трудова ресурси» (яке донедавна широко застосовувалося в економічній літературі), тому що, вважають ці вчені, воно характеризує не лише загальну чисельність індивідів, а й включає сукупність різних якостей людей, що визначають працездатність [7].

Абдурахманов К.Х., виокремлюючи соціально особистісні складові трудового потенціалу, наголошує на потенційних, тобто «перспективних», або «невикористовуваних» соціальних можливостях працівника. Його оцінка трудового потенціалу має передбачати визначення кількості та міри використання цього потенціалу у цілях організації. Трудова потенція організації складає певна сукупність працівників, які в ній працюють [1]. Трудова потенція особистості не є постійним. Він змінюється з нагромадженням знань, навичок і досвіду індивіда. Тому трудова потенція індивіда можна оцінити тим, яку додану вартість він створює.

Таким чином, трудова потенція як економічна категорія розглядається як виробничі відносини з приводу відтворення психофізіологічних кваліфікованих, духовних та соціальних якостей населення.

Трудова потенція регіону характеризують як сукупність робочої сили та сукупну суспільну здатність населення регіону до праці на основі єдності їх кількісної та якісної характеристик. З кількісної сторони трудова потенція визначається чисельністю населення у працездатному віці, а з якісної – статевовіковою структурою, рівнем освіти, професійними вміннями та мобільністю [3].

Трудова потенція регіону на відміну від потенціалу конкретної особи не обмежений в своєму розвитку та постійному зростанні. Його загальна величина, що складається із індивідуальних потенціалів працівників, які мають свої обмеження за різними ознаками, безперервно зростає на суму підвищення потенційних здібностей кожного окремого працівника або сукупності всіх робочих груп.

У ринковій економіці кількісне або якісне оцінювання трудового потенціалу саме по собі є недостатнім. В даному випадку необхідно звертати увагу ще й на можливість формування його конкурентних переваг в межах певного регіону.

Покришук В. та Коваль С. визначають конкурентоспроможність трудового потенціалу регіону як сукупність його кількісних і якісних структурних елементів, які у взаємодії і оптимальному співвідношенні сприяють економічному та соціальному розвитку окремого регіону з випереджуваними темпами порівняно з іншими [8]. При цьому Й. Звонар вважає, що конкурентоспроможність трудового потенціалу регіону – це реально існуюча на даний момент часу спроможність регіону забезпечувати та підтримувати більш високі у порівнянні з іншими регіонами темпи розвитку економічної та соціальної сфери завдяки кращим якісним характеристикам своїх трудових ресурсів та завдяки більш ефективному використанню трудових здібностей працездатного населення [5].

Оцінка існуючих визначень конкурентоспроможності трудового потенціалу регіону дала можливість виокремити два основних підходи.

Перший підхід визначає конкурентоспроможність персоналу на ринку праці безвідносно до конкретної організації чи території та акцентує свою увагу на якісних характеристиках працівника, що складають його конкурентоспроможність. Працівник, а саме робоча сила, що йому належить, специфічні вміння, навички та здатності, які виявлені в даний момент та потенційні, виступає в якості певного товару на ринку праці та конкурує з аналогічними товарами.

У відповідності із зазначеним підходом прийнято розглядати конкурентоспроможність трудового потенціалу як особливий вид товарної конкурентоспроможності, визначальними факторами якої є конкурентоспроможність ціни на даний товар та його якісні характеристики.

Згідно другого підходу вчені відзначають чітку залежність конкурентоспроможності трудового потенціалу від факторів, що на нього впливають, а відповідно і від конкретного підприємства чи території. Тому, обов'язковою є необхідність оцінки не тільки якісних характеристик трудового потенціалу регіону, але і впливу факторів, що безпосередньо визначають результати праці як на макрорівні, так і на рівні регіону.

Опрацювання основних питань активізації розвитку трудового потенціалу регіону для формування його конкурентних переваг дозволило визначити фактори впливу загальноекономічні та регіональні.

Загальноекономічні фактори безпосередньо не залежать від дій регіональних та місцевих органів влади та мають зовнішній вплив:

- система економічних відносин між учасниками виробничого процесу;
- соціальна та податкова політика по відношенню до економічно активних верств населення;
- рівень розвитку виробництва, праці та управління на підприємствах;

- відповідність якісних характеристик трудового потенціалу вимогам виробництва;

- економічні умови;

- загальний інвестиційно-інноваційний клімат в країні та інші.

Регіональні (внутрішні) фактори визначають стратегію соціально-економічного розвитку регіону:

- конкурентоспроможність та інвестиційна привабливість регіону (технічна оснащеність праці, кількість підприємств, що впроваджують інновації, стан транспортних комунікацій та наявність і розвиток інфраструктури);

- показники відтворення населення, статеві-вікова структура, рівень охорони здоров'я;

- рівень розвитку трудових ресурсів (кваліфікаційні та якісні характеристики, мобільність робочої сили, рівень зайнятості та безробіття);

- природно-кліматичні умови, географічне розташування, ступінь доступу до стратегічних ресурсів;

- рівень безпеки регіону;

- культурні, історичні та етнічні особливості населення, віросповідання, спосіб життя тощо.

Процес моніторингу трудового потенціалу регіону складається із низки взаємопов'язаних та послідовних етапів, які взаємообумовлюють один одного (рис. 1). Тобто, в залежності від результатів отриманих на попередніх етапах визначається необхідність проведення наступних.

На першому етапі необхідно проаналізувати ступінь відповідності рівня розвитку компонентів трудового потенціалу вимогам ринку праці, оцінити економічну активність та конкурентоспроможність.

На другому етапі аналізують фактори, що визначають розвиток трудового потенціалу регіону. Це може сприяти підвищенню ефективності використання трудового потенціалу та досягненню більш високого рівня конкурентоспроможності.

На третьому етапі передбачається аналіз ефективності реалізації механізму відтворення трудового потенціалу регіону. Показником, який

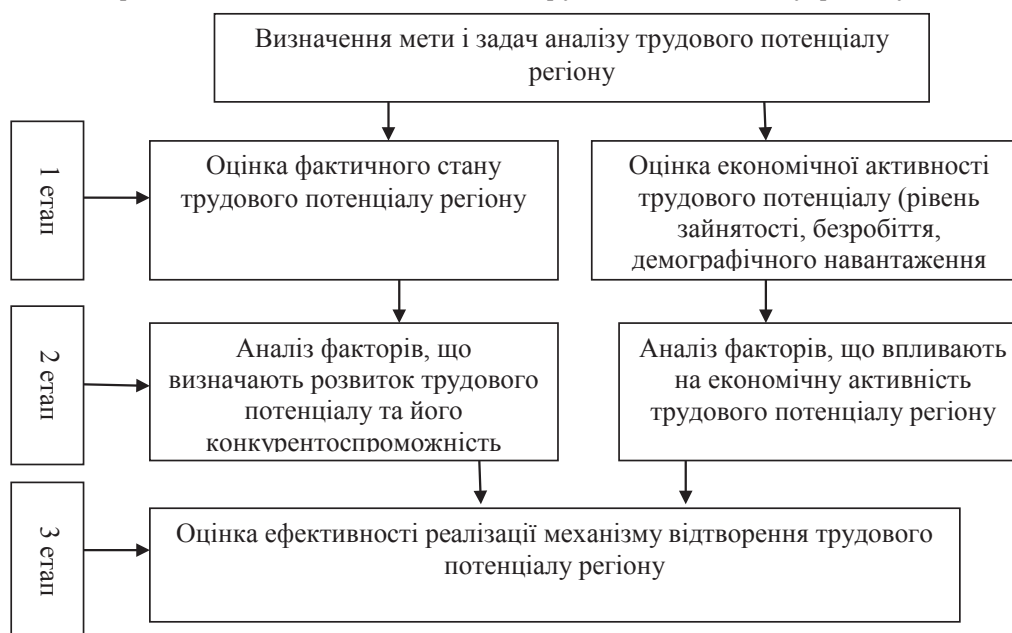


Рис. 1. Етапи процесу моніторингу трудового потенціалу регіону

\*розроблено автором

свідчитиме про покращення ситуації в регіоні є зростання обсягів виробництва валового регіонального продукту.

З метою забезпечення достовірності оцінки трудового потенціалу пропонуємо використовувати інтегральний показник, який будемо визначати за методикою розрахунку нормативної багатовимірної зваженої [12].

Зазначену методику застосуємо для оцінки ефективності використання трудового потенціалу Південного регіону (Миколаївська, Одеська, Херсонська області) на основі офіційної статистичної інформації за 2016 рік [9, 10, 11]. З цією метою необхідно розрахувати наступні показники:

– коефіцієнт демографічного навантаження показує скільки осіб до робочого віку в середньому припадає на кожну 1000 населення:

$$K_{\text{н.заг}} = \frac{S_{0-14} + S_{60+}}{S_{16-59}} \times 1000, \quad (1)$$

де  $S_{0-14}$  – чисельність населення у віці від 0 до 14 років, осіб;

$S_{60+}$  – чисельність населення у віці від 60 років і старше, осіб;

$S_{15-49}$  – чисельність населення у віці від 16 до 59 років.

– частка населення у працездатному віці розраховується як співвідношення чисельності населення у працездатному віці до загальної чисельності населення регіону;

– коефіцієнт працевлаштування:

$$k_{\text{пр}} = \frac{U_{\text{пр}}}{U}, \quad (2)$$

де  $U_{\text{пр}}$  – працевлаштовані безробітні, осіб;

$U$  – чисельність безробітних, осіб.

– коефіцієнт працездатності населення:

$$K_{\text{пр.н}} = \frac{S_{\text{пр.в}}}{S_{\text{пр.н}}}, \quad (3)$$

де  $S_{\text{пр.в}}$  – чисельність працездатного населення працездатного віку, осіб;

$S_{\text{пр.н}}$  – чисельність населення працездатного віку.

– рівень безробіття – визначається як відношення чисельності безробітних до загальної чисельності працездатного населення.

Значення отриманих в результаті розрахунків відобразимо в табл. 1.

Таблиця 1  
**Показники, що характеризують трудовий потенціал Південного регіону**

Область	Показники				
	Коефіцієнт демографічного навантаження	Населення у працездатному віці	Коефіцієнт працевлаштування	Коефіцієнт працездатності	Рівень безробіття
Миколаївська	0,602	0,691	0,768	0,676	8,9
Одеська	0,607	0,686	1,165	0,643	6,5
Херсонська	0,608	0,690	0,995	0,665	10,2

У зв'язку з неможливістю провести оцінку ефективності використання трудового потенціалу кожної області окремо, отримані дані зведемо до інтегрального показника.

Розрахунок відносної величини інтегрального показника здійснимо за формулою:

$$K_i = \sum K_{ij}, \quad (4)$$

де  $K_i$  – відносна величина інтегрального показника ефективності використання;

$K_{ij}$  – значення  $i$ -того показника в  $j$ -тій області. Результати розрахунків представлено в табл. 2.

Таблиця 2  
**Відносна величина інтегрального показника ефективності використання трудового потенціалу Південного регіону за областями**

Область	$K_i$
Миколаївська	2,737
Одеська	3,101
Херсонська	2,958
Всього	8,796

Надалі визначимо середнє значення вибірки за формулою:

$$K_{i \text{ сєр.}} = \frac{\sum K_{ij1} + K_{ij2} + K_{ijn}}{n}, \quad (5)$$

де  $n$  – кількість територій (областей, регіонів), що аналізуються.

$$K_{i \text{ сєр.}} = \frac{8,796}{3} = 2,932$$

Проведемо розрахунок інтегрального показника використання трудового потенціалу і результати розрахунку представимо в табл. 3.

Таблиця 3  
**Розрахунок інтегрального показника ефективності використання трудового потенціалу Південного регіону**

Область	Інтегральний показник
Миколаївська	2,737/2,932=0,934
Одеська	3,101/2,932=1,058
Херсонська	2,958/2,932=1,009

Отже, розрахунок показує, що найбільш ефективно використовується трудовий потенціал в Одеській області, на другому місці Херсонська область і на третьому – Миколаївська. Проте, необхідно зазначити, що діапазон розбіжностей інтегрального показника ефективності використання трудового потенціалу областей Південного регіону є невисоким. При цьому ефективність використання трудового потенціалу регіону залежить від продуктивності функціонування кожної підсистеми, і того, на скільки вона інтегрована в рамках всієї економічної системи. Тобто, для того, щоб говорити про те наскільки розвинений потенціал регіону взагалі, необхідно провести аналогічний розрахунок інтегрального показника конкурентоспроможності в цілому по країні, адже використана методика є універсальною і може застосовуватися для оцінки будь-якого іншого потенціалу і для будь-якого регіону.

**Висновки і пропозиції.** Оновлення та розвиток регіону залежить від ефективності використання ресурсного потенціалу, базовим елементом якого є трудовий потенціал. Основними факторами регіонального розвитку є кількісні та якісні показники трудового потенціалу, його конкурентні переваги. А формування і відтворення

останніх, в свою чергу, перебуває під впливом загальноекономічних та регіональних факторів.

Виходячи із зазначеного очевидно є необхідність формування механізму, що забезпечить ефективне відтворення трудового потенціалу та сформує підґрунтя для підтримання конкурентних переваг.

З урахуванням трансформації економічної системи України, у відповідності до соціально-

економічних параметрів європейського співтовариства структура механізму відтворення трудового потенціалу регіону повинна являти собою динамічну модель як послідовність процесів забезпечення, розвитку та реалізації, що формують цикл і дозволяють нарощувати трудовий потенціал із конкурентними перевагами, а також враховувати особливості розвитку трудового потенціалу в певному регіоні.

### Список літератури:

1. Абдурахманов К.Х. Наша страна и экономика открыты для инвестиций, в том числе и в человеческий капитал / К.Х. Абдурахманов // Управление персоналом. – 2006. – № 2. – С. 9-17.
2. Иохин В.Я. Экономическая теория: Учебник / В.Я. Иохин. – М.: Экономистъ, 2005. – 861 с.
3. Гаранина М.П. Актуальность исследований в области управления развитием трудового потенциала / М.П. Гаранина // Наука. Бизнес. Образование: материалы Всерос. науч.-практ. конф. – Самара, 2005. – С. 161-162.
4. Грیشнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник. – К.: Знання, 2006. – 559 с.
5. Звонар Й. Особливості аналізу конкурентоспроможності трудового потенціалу регіону / Й. Звонар // Економічний аналіз. – 2008. – № 3(19). – С. 37.
6. Кравченко М.В. Проблеми та перспективи розвитку трудового потенціалу України: регіональний вимір [Електронний ресурс] / М.В. Кравченко // Державне будівництво. Електронне наукове фахове видання. – № 1 (ч. 2). – 2007. – Режим доступу: <http://relay.kbuaa.kharkov.ua/e-book/db/2007-1-2/doc/2/07.pdf>
7. Осовська Г.В., Крушельницька О.В. Управління трудовими ресурсами: Навч. посібник. – Житомир: ЖІТІ, 2000. – 304 с.
8. Покрищук В. Проблеми гендерної зайнятості населення на ринку праці України / В. Покрищук, С. Коваль // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – № 7(109). – С. 3-10.
9. Статистична інформація: Головне управління статистики у Миколаївській області [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.mk.ukrstat.gov.ua>
10. Статистична інформація: Головне управління статистики у Одеській області [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.od.ukrstat.gov.ua>
11. Статистична інформація: Головне управління статистики у Херсонській області [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ks.ukrstat.gov.ua>
12. Шаульська Л.В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: Монографія / НАН України. Ін-т економіки пром-ті. – Донецьк, 2005. – 502 с.

**Мигай Н.Б.**

Первомайський політехнічний інститут  
Національного університету кораблебудування імені адмірала Макарова

## МОНИТОРИНГ ЕФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНА

### Аннотация

Рассмотрена эволюция взглядов и теоретические аспекты понятия «трудовой потенциал региона». Определены факторы, которые влияют на формирование конкурентных преимуществ трудового потенциала региона. Осуществлен мониторинг эффективности использования трудового потенциала региона на основе расчета интегрального показателя. Предложено сформировать механизм воспроизводства трудового потенциала региона.

**Ключевые слова:** мониторинг, регион, трудовой потенциал региона, конкурентоспособность трудового потенциала, факторы влияния, механизм воспроизводства.

**Migay N.B.**

Pervomaisk Polytechnic Institute  
Admiral Makarov National University of Shipbuilding

## MONITORING OF EFFICIENCY OF USE OF THE LABOUR POTENTIAL OF THE REGION

### Summary

The evolution of views and theoretical aspects of the concept of «labour potential of the region» are considered. Factors that influence for the formation of competitive advantages of regional labour potential are defined. Monitoring of efficiency of use of labour potential of the region on the basis of an integrated indicator is implemented. Problems of use of labour resources in the region require development of mechanism of reproduction of labour potential of the region.

**Keywords:** monitoring, region, labour potential of the region, competitiveness of labour potential, factors of influence, mechanism of reproduction.