

обосновано создание консолидированной системы органов и институций, которые могли бы стать активными участниками процесса построения сельской местности.

Ключевые слова: сельские территории, финансовое обеспечение, институциональная финансовая инфраструктура, финансовые услуги, консолидированная система органов и институций.

Annotation

The paper paid attention to the problems of financial support sustainable development of rural areas on the example of statistics Ternopol region defined strategic goals and directions of financial support for regional rural development, the necessity to improve the institutional infrastructure that serves an integral mechanism of financial support, outlines the principles of its construction, defined effects rural quality of its functioning, suggested directions revival movement of financial flows within the rural areas with improved institutional financial infrastructure, the reasons for creating a consolidated system of agencies and institutions that could become active participants in the process of development of rural areas.

Key words: rural areas, financial support, institutional financial infrastructure, financial services, and consolidated system of institutions.

УДК 338.1:332.14

*Іванова Т.Л.,
к.е.н., доц.,
Зубрикіна М.В.,
аспірант,*

Донецький державний університет управління

ЗАЙНЯТИСТЬ НАСЕЛЕННЯ ЯК СКЛАДОВА СТАЛОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНУ

Постановка проблеми. В умовах транзитивної економіки застосування трудових ресурсів стає визнаною складовою для стабілізації розвитку регіону, яка тісно пов'язана з трансформацією системи управління та підвищенням конкурентоспроможності трудових ресурсів регіону.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Значний внесок у вивчення розвитку трудового потенціалу внесли наукові роботи багатьох вітчизняних учених, таких як: В. Костаків, Г. Сергєєва, І. Лукінов, С. Пирожков, О. Хомра та багатьох інших науковців. Авторами трудоворесурсного підходу були: В. Костаків, Г. Сергєєва, Л. Чиждова, вони розглядали трудовий потенціал, виходячи з трудових ресурсів, приділивши значну увагу їх якісним характеристикам. Авторами демографічного підходу є: І. Лукінов, С. Пирожков, О. Хомра, В. Піскунов, які зосереджували увагу на ролі та місці окремих поколінь у функціонуванні трудового потенціалу. Зокрема, І. Лукінов підкреслив, що дуже важливою є оцінка можливості впливу нашого суспільства на процеси відтворення та використання робочої сили з урахуванням різних стадій життєвого циклу людини, що дасть змогу порівняти та співставити ці періоди з позицій участі людини у виробництві та споживанні [4].

Різні аспекти досліджуваних питань розглянуті у працях зарубіжних учених: Г. Беккера, Б. Брєєва, Н. Вишневської, Дж. Кейнса та ін. Водночас багато питань, які стосуються змісту та значення трудового потенціалу регіону, ще недостатньо з'ясовані.

Постановка завдання. Метою статті є обґрунтування поняття «трудова потенціал», визначення стану розвитку трудового потенціалу України в цілому та основних показників економічної активності населення Донецької області, що впливають на сталий розвиток регіону.

Виклад основного матеріалу дослідження. Трансформація економічних відносин в Україні, яка триває протягом усього часу існування незалежної української держави, привела до зниження рівня життя переважної частини населення, зменшення його платоспроможності. Нерівномірність регіонального розвитку і рівня життя населення створює передумови для соціального напруження в суспільстві, уповільнює ринкові перетворення та знижує їх ефективність.

Категорія «трудова потенціал» почала застосовуватися в економічній літературі порівняно недавно (з початку 70-х років ХХ ст.). Її виникнення і «популярність» зумовлені об'єктивними обставинами, що склалися у зв'язку з гострою потребою переведення економіки на шлях інтенсивного розвитку і якісними змінами у системі використання людської праці. Саме поняття «трудова потенціал» відображає погляди на місце і роль людини у виробництві [1, с. 168-172]. Раціональне використання трудового потенціалу стає необхідною умовою переходу економіки держави до ринкової

моделі господарювання. Досі ще немає єдиного трактування цього поняття, і різні автори вкладають у нього неоднаковий зміст. При дослідженні соціально-економічної категорії «трудова потенція» в економічній літературі можна відокремити такі основні підходи: демографічний, трудоворесурсний, факторний та політекономічний.

В Указі Президента України «Про Основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2011 року» відзначається, що «трудова потенція – це сукупна чисельність громадян працездатного віку, які за певних ознак (стан здоров'я, психофізіологічні особливості, освітній, фаховий та інтелектуальний рівні, соціально-етнічний менталітет) здатні та мають намір провадити трудову діяльність» [4].

В. В. Адамчук відзначає, що трудова потенція – це ресурсна категорія. Він має містити в собі джерела, кошти, ресурси праці, що можуть бути використані для вирішення будь-якого завдання, досягнення поставленої мети, забезпечення можливостей окремої особи, суспільства, держави у певній сфері [8, с. 45-46]. І. Р. Лошенко характеризує трудову потенцію як можливості і здібності людини орієнтуватися в соціально-економічних ситуаціях та приймати ефективні рішення, які забезпечують процес реалізації конкурентоспроможного товару і послуг в умовах невизначеності та ризику, закладені в людині джерела сили і запаси енергії – як спеціаліста й організатора, які можуть і мають бути приведені в дію, використані для досягнення поставлених цілей і вирішення завдань у певних умовах [2, с. 25-27].

Таким чином, трудова потенція працівника є сферою перехрещення інтересів суспільства й особистості. Взаємообмін здійснюється на основі залучення індивідів до того, що створено суспільством на даному етапі розвитку. Саме суспільство, спираючись на наявні досягнення, підвищує можливості перетворення навколишнього світу. Створене суспільством перебуває в прямій залежності від сталого розвитку трудового потенціалу. Отже, ми бачимо, що стимулювання розвитку трудового потенціалу є дуже важливим для нашої країни. Адже це корисно як для країни, так і для особистості зокрема, оскільки професійний розвиток людини, у свою чергу, сприяє процвітанню регіону і держави.

Ситуація, яка склалася сьогодні у розвитку трудового потенціалу України, стала справжнім потрясінням для більшості людей, що довгий час жили в умовах повної зайнятості, абсолютної довіри до державного контролю за цінами і розподілом товарів та послуг. Громадяни України відчували вплив відкритого безробіття і вкрай швидкого соціального розшарування, тому дослідження процесів формування і використання трудового потенціалу як суспільства, так і регіону є досить актуальним в сучасних умовах економічного розвитку України. У сумарному результаті підвищення ефективності використання трудового потенціалу регіону та суспільства в цілому може забезпечити зростання індексу людського розвитку країни. Трудова потенція складається з багатьох компонентів, головними з яких є: здоров'я, освіта, професіоналізм, моральність, вмотивованість, вміння працювати в колективі, творчий потенція, активність, організованість, ресурси робочого часу.

Таким чином, розглянувши поняття «трудова потенція», його сутність, компоненти та значущість, ми можемо ширше його розглянути на прикладі Донецької області. З кількісної точки зору, трудова потенція Донецької області представляє собою економічно активне населення, тобто всіх тих, хто працює або активно шукає роботу (зайняті і безробітні), включаючи осіб працездатного віку і старше працездатного віку.

Згідно табл. 1, трудова потенція працездатного населення Донецької області зменшується. У 2001 році трудова потенція регіону нарахував 4581 тис. осіб, що на 1,09 %, або 386,5 осіб менше, ніж у 2011 році.

Вікові характеристики трудового потенціалу регіону такі: серед тих, хто працює або активно шукає роботу – 52% осіб мають вік від 30 до 50 років, 13,9% – вік від 15 до 24 років, 11,5% – вік від 25 до 29 років, 16,9% – від 50 до 59 років, 5,8% – від 60 до 70 (за даними обласного управління статистики) [3].

Кількісні та структурні зміни економічно активного населення зумовлені як демографічними, так і соціально-економічними наслідками ринкових перетворень в економіці країни загалом і регіону зокрема. Економічні та соціальні чинники виявили проблеми безробіття, поширення безробіття, поширення нелегальної трудової діяльності, зниження національного інтелектуального й освітнього потенціалу, значного розшарування населення за рівнем доходів [6, с. 261].

До позитивних змін у складі трудового потенціалу слід віднести зменшення кількості безробітних осіб майже у 2 рази (точніше в 1,84 рази, за методологією МОП) – з 2,27 мил. осіб у 2001 р. до 1,87 млн. осіб в 2011 році. Серед безробітних частка жінок складає 42,6%, чоловіків – 57,4%.

Аналіз даних статистики дає змогу констатувати, що в Донецькій області стрімко зменшується кількість найманих працівників підприємств, установ, організацій. Йдеться про тих працівників, які уклали письмові трудові угоди (трудова угода) на постійній або тимчасовій основі.

На формування кількісного складу трудового населення регіону негативно впливають такі фактори, як зменшення природного приросту населення, погіршення демографічної ситуації в сільській місцевості, зниження народжуваності, зростання смертності, міграція населення із сіл в міста

в результаті впливу урбанізації, труднощі, що виникли у суспільстві в результаті формування нових економічних відносин, створення ринкового середовища.

Таблиця 1
Населення Донецької області за показниками економічної активності з 2000 по 2011 роки
(млн. осіб)

Показник	Рік										
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Економічно активне населення:											
- у віці 15-70 років	2,31	2,26	2,25	2,25	2,26	2,26	2,26	2,27	2,19	2,17	2,17
- працездатного віку	2,16	2,11	2,11	2,11	2,12	2,13	2,13	2,13	1,98	1,98	2,02
Зайняте населення:											
- у віці 15-70 років	2,08	2,07	2,07	2,09	2,12	2,13	2,13	2,14	1,98	1,98	1,98
- працездатного віку	1,92	1,92	1,93	1,95	1,98	1,99	1,99	1,99	1,83	1,83	1,84
Безробітне населення (за методологією МОП):											
- у віці 15-70 років	2,38	1,91	1,79	1,64	1,40	1,29	1,26	1,28	2,06	1,83	1,87
- працездатного віку	2,37	1,90	1,79	1,63	1,39	1,29	1,25	1,28	2,06	1,83	1,87
Потреба в робочій силі на кінець року (тис. осіб)	20,5	24,6	26,0	33,4	34,8	28,8	25,0	10,1	3,3	2,9	5,0
Навантаження незайнятого населення на одне вільне робоче місце (осіб)	4	3	3	2	2	2	2	2	6	13	11

Джерело : [7]

Кількість громадян, які звернулися в державну службу зайнятості за допомогою в працевлаштуванні, в 2011 році склала в області 94,1 тис. осіб. Загальна кількість осіб, які скористалися послугами служби зайнятості, становила 127,1 тис. осіб (з урахуванням тих, хто перебував на обліку на початок року). За 2011 рік було працевлаштовано 54,5 тис. осіб, що порівняно з попереднім роком більше на 8,2%. Рівень працевлаштування (відношення працевлаштованих державною службою зайнятості до загальної кількості осіб, які перебували на обліку) в 2011 році становив 42,9% проти 37,1% в 2010 році [7]. Кількість незайнятого населення на 1 січня 2012 року становила 28,4 тис. осіб. На кожне вільне робоче місце (вакантну посаду), кількість яких склала 4,1 тисячі, претендували 7 осіб проти 11 осіб – рік тому.

Кількість зареєстрованих безробітних на 1 січня 2012 року склала 27,5 тис. осіб, що на 5,6% більше, ніж місяць тому, а порівняно з 1 січня 2011 року менше на 14,2%. Кількість безробітних жінок зменшилася за рік на 13,3%, безробітної молоді у віці до 35 років – на 19,4%. Питома вага безробітних жінок на початок 2012 року склала 66% усіх зареєстрованих безробітних, а їх кількість становила 18,1 тис. осіб. Безробітної молоді до 35 років на 1 січня перебувало на обліку 12,3 тис. осіб, або 45% усіх безробітних. Середній розмір допомоги по безробіттю в грудні 2011 року становив 1053 грн. Рівень зареєстрованого безробіття на 1 січня 2012 року склав в області 1% населення працездатного віку. Рівень безробіття економічно активного населення працездатного віку, визначений органами статистики за методологією Міжнародної організації праці, становив 8,7% (згідно з останніми даними за 9 місяців 2011 року).

Зайнятість є одним з найважливіших чинників, що впливають на конкурентоспроможність населення, що є основою сталого розвитку регіону. Соціально-трудова потенціал певного регіону можна характеризувати як конкурентоспроможний у випадку наявності наступних умов: якщо даному регіону притаманний високий рівень трудової активності працездатного населення; якщо кваліфікація та освіта працездатного населення даного регіону відповідає потребам ринку праці, існуючим на даний момент часу або таким, що будуть формуватися протягом наступних років під впливом науково-технічного прогресу та структурної перебудови економіки; якщо у структурі зайнятого населення регіону питома вага спеціалістів, тобто тієї категорії працівників, які переважно забезпечують інноваційний напрямок економічного розвитку, є вищою, ніж аналогічний показник в інших регіонах; якщо у даному регіоні спостерігається вищий у порівнянні з іншими регіонами ступінь розвитку

альтернативних форм зайнятості населення; якщо місцеві та центральні органи державної влади здійснюють комплексну та систематичну соціально-економічну політику, спрямовану на запобігання трудовій еміграції економічно активного та висококваліфікованого населення та на залучення до роботи в галузях народного господарства кваліфікованих працівників з інших регіонів [4, с. 45-46].

Процедура аналізу конкурентоспроможності соціально-трудового потенціалу регіону може здійснюватися шляхом дослідження факторів, представлених на рис. 1 [3, с. 105]. Отже, одним з найбільш важливих індикаторів та показників високого рівня конкурентоспроможності соціально-трудового потенціалу є вдала та системна соціально-економічна політика органів державної влади, спрямована на запобігання трудовій еміграції працівників, особливо висококваліфікованих. Інструментами такої політики є не стільки висока заробітна плата, рівень якої за умов ринкової економіки більшою мірою визначається співвідношенням попиту та пропозиції на ринку праці, скільки директивними заходами держави, оскільки ефективне законодавче регулювання тих сфер господарської діяльності, в яких найчастіше задіяні висококваліфіковані фахівці, тобто правовий захист результатів праці вітчизняних спеціалістів [2, с. 72-73].



Рис. 1. Фактори формування конкурентоспроможності трудового потенціалу регіону

Джерело : [3]

Якщо характеризувати конкурентоспроможність у широкому її розумінні, тобто як набір певних властивостей, завдяки яким об'єкт (підприємство, продукт чи трудовий потенціал) отримує деякі переваги над подібними об'єктами, що функціонують у межах одного ринкового середовища, то найважливішою з цих властивостей є здатність даного об'єкта до динамічного розвитку, до вдосконалення. Іншими словами, конкурентоспроможність не може бути статичною, незмінною в часі і просторі властивістю об'єкта чи суб'єкта економічних відносин; вона має реальне змістове наповнення тільки в умовах безперервного розвитку всіх елементів економічного середовища. Тому й конкурентоспроможність трудового потенціалу певного регіону можна оцінювати тільки як тимчасове явище або з позиції визначення перспектив його подальшого розвитку під впливом великої кількості чинників та за умов збереження існуючих тенденцій соціально-економічних процесів.

Підсумовуючи сказане вище, потрібно зазначити, що трудовий потенціал країни чи регіону можна характеризувати як конкурентоспроможний тільки у тому випадку, якщо його носії володіють здатністю до постійного розвитку та вдосконалення своїх трудових здібностей і підвищення кваліфікації, до професійної адаптації, до вимог ринку праці [5, с. 316]. Для ефективного вирішення проблем зайнятості та безробіття на ринку праці необхідно: при формуванні загальнодержавних, галузевих та регіональних програм економічного та соціального розвитку, реалізації програм структурної перебудови економіки, інвестиційних, приватизаційних програм та програм реструктуризації підприємств передбачати здійснення заходів щодо ефективного вирішення проблем зайнятості працівників; визначати галузеві та регіональні пріоритети створення нових та підвищення ефективності використання наявних робочих місць, введення виробничих потужностей та об'єктів соціальної сфери; передбачати залучення та ефективне використання капітальних вкладень, внутрішніх і зовнішніх інвестицій та інших фінансових надходжень для створення нових робочих місць, розширення зайнятості населення; вжити заходів щодо посилення стимулювання роботодавців до створення додаткових робочих місць.

Під час проведення конкурсів на розміщення державних замовлень необхідно надавати перевагу підприємствам з переважною чисельністю працюючих інвалідів з метою їх соціального захисту, стабілізації виробництва та збереження робочих місць для інвалідів; посилити розвиток малого та середнього підприємництва, передусім у регіонах з критичною ситуацією на ринку праці, особливо в населених пунктах з монофункціональною структурою виробництва; визначити обсяги професійно-кваліфікаційної підготовки фахівців і кваліфікованих робітників у навчальних закладах відповідно до потреб галузей економіки; посилити контроль за ефективністю використання робочої сили на підприємствах, розвитком системи професійного навчання кадрів на виробництві, реалізацією роботодавцем відтворювальної, стимулюючої та регулюючої функцій заробітної плати тощо. Вирішення соціальної проблеми зайнятості та безробіття повинно здійснюватися в умовах посилення координуючої та регулюючої функції в діяльності центральних та місцевих органів виконавчої влади, пов'язаної з розробленням та реалізацією заходів щодо ефективного використання трудових ресурсів.

Висновки з проведеного дослідження. Розвиток трудового потенціалу в умовах поступової інтеграції до світового співтовариства є обов'язковою умовою його існування загалом, а також реалізації кожним громадянином держави права на працю та гідне життя. В умовах переходу до ринку слід виробити шляхи, за допомогою яких можна було б продуктивно використовувати наявний у державі та регіонах трудовий потенціал, оскільки це дало б змогу поліпшити конкурентоспроможність на ринку праці, а врешті решт – на ринку товарів і послуг вітчизняного виробництва.

Бібліографічний список

1. Гаркавенко Н. О. Проблеми зайнятості та безробіття на національному ринку праці / Н. О. Гаркавенко // Формування ринкових відносин в Україні. – 2007. – №4. – С. 168-172.
2. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підручник [для ВНЗ (затв. МОН України)] / О. А. Грішнова. – [4-е вид.]. – К. : Знання, 2009. – 390 с.
3. Ільч Л. М. Система управління трудовим потенціалом держави / Л. М. Ільч // Науковий вісник Державної академії статистики, обліку та аудиту: [зб. наук. праць]. – Київ : ДАСОА, 2004. – № 4 (5). – С. 72-73.
4. Ільч Л. М. Трудовий потенціал України та ефективність його використання: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук / Л. М. Ільч. – Київ: Інститут демографії та соціальних досліджень НАНУ, 2006. – 125 с.
5. Лібанова Е. М. Людський розвиток в Україні: можливості та напрями соціальних інвестицій [колект. монографія]; за ред. Е. М. Лібанової. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України. – 2008. – 316 с.
6. Ноджак Л. С. Демографічні чинники формування і використання трудового потенціалу за ринкових перетворень / Л. С. Ноджак. – Львів : ІРД НАН України, 2004. – 261 с.
7. Статистична інформація Державного комітету статистики України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>
8. Трубич С. Ю. Соціально-економічна сутність та особливості формування людського потенціалу / С. Ю. Трубич, З. М. Пушкар // Актуальні проблеми економіки. – 2006. – № 4. – С. 45-46.

Анотація

Представлені наукові підходи, чинники і заходи оцінки трудового потенціалу регіону з позицій забезпечення його конкурентоспроможності, які позитивно впливають на стан регіонального ринку праці та перспективи соціально-економічного розвитку регіону.

Ключові слова: *трудовий потенціал регіону, конкурентоспроможність трудового потенціалу, зайнятість населення, показники економічної активності.*

Аннотация

Представлены научные подходы, факторы и мероприятия оценки трудового потенциала региона с позиций обеспечения его конкурентоспособности, которые положительно влияют на состояние регионального рынка труда и перспективы социально-экономического развития региона.

Ключевые слова: *трудова потенціал регіону, конкурентоспроможність трудового потенціалу, занятість населення, показателі економічної активності.*

Annotation

Scientific approaches, factors and measures of estimation the labor potential of region are presented from positions of providing its competitiveness, which positively influence on the regional market of labor and prospects of socio-economic development of region.

Key words: *labor potential of region, competitiveness of labor potential, employment of population, indexes of economic activity.*