

**СУЧАСНІ ПІДХОДИ ФОРМУВАННЯ, ВИКОРИСТАННЯ ТА УПРАВЛІННЯ
ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ОБЛАСТІ**

Стаття присвячена проблемі формування, використання та управління трудовим потенціалом області. Акцент зроблено на найбільш актуальні питання становлення ринку праці як підсистеми ринкової економіки, яка відбувається під впливом загальних закономірностей її розвитку на етапі трансформації та специфічних внутрішніх законів.

The article is devoted to the problems of oblast labour potential formation, using and management. The main emphasis is done on the most actual issues of labour market formation as a subsystem of market economy, which functions under the influence of general regularities of its development on the stage of transformation and specific inner laws.

Актуальність дослідження. Трансформація соціально-економічної ситуації, що склалась в Україні протягом останнього десятиліття, безпосередньо відобразилася на зміні основних параметрів трудового потенціалу. Постаріння населення, деформація статеві-вікової структури у більшості регіонів поєднуються із загальною соціально-економічною кризою та падінням якості життя населення, недостатньою адаптацією до принципово нових умов життєдіяльності на тлі значного зростання життєвих стандартів, передусім молоді, неминуче призвели до порушення основних співвідношень формування і реалізації відтворювальної діяльності, репродуктивних настанов та самозбережувальної поведінки населення. І хоча коріння цих проблем простежується ще з 60-х років минулого століття, сучасність характеризується надто швидкими зрушеннями, які потребують як емпіричного вимірювання, так і теоретичного осмислення і узагальнення. Ми маємо справу з принципово новими процесами, дослідження яких потребує нових методів і підходів, а регулювання – нових концепцій. Практично не може стати в нагоді і нагромаджений міжнародний досвід, оскільки Україна переживає процес депопуляції, обумовлений поєднанням від'ємного природного приросту та зовнішньоміграційного сальдо, що відобразилося на формуванні регіональних особливостей трудового потенціалу.

Перехід економіки України до ринкових відносин робить надзвичайно актуальною проблему формування і використання трудового потенціалу країни в цілому і окремих регіонів, насамперед досягнення найбільш ефективної зайнятості населення. Необхідна вихідна передумова такого удосконалення полягає у глибокому і всебічному дослідженні територіально-економічних закономірностей демографічного розвитку, руху і використання трудового потенціалу, у розкритті рушійних сил, причин і механізмів цих закономірностей.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Для наукового обґрунтування формування і використання трудового потенціалу особливого значення набуває розробка теоретичних і методичних питань його дослідження. До деякої міри ці питання відображені в науковій літературі. Методологічні, методичні та прикладні питання регулювання розвитку трудового потенціалу розглядалися у працях С. Бандура, Д. Богині, М. Долішнього, С. Дорогунцова, С. Злупка, А. Колота, І. Лукінова, Е. Лібанової, О. Новикової, В. Онікієнка, І. Петрової, С. Пирожкова, В. Стешенко, Т. Заєць, А. Чухна, М. Шаленко та ін. В ній поки що не знайшли розв'язання проблеми використання трудового потенціалу регіонів в умовах переходу до ринкової економіки. Концепція повної і раціональної зайнятості, яка раніше існувала в економічній науці, вимагає переосмислення наслідків нових умов господарювання, існування безробіття, яке охоплює дедалі більшу частину працездатного населення. Тобто, багато теоретичних, методологічних і методичних положень вимагають перегляду з огляду на зміну суспільних відносин. 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, які здійснюють підвалини для управлінських рішень.

Метою статті є розгляд актуальних питань формування, використання та управління трудовим потенціалом області.

Виклад основного матеріалу. Трудовий потенціал регіону – це можливості (демографічні, соціальні, духовні) працездатного населення певної території, які можуть бути задіяні та реалізовані в умовах високого рівня розвитку продуктивних сил та науково-технічного прогресу. Він не є сумою потенціалу робочої сили окремих індивідуумів, а є системою показників, які мають кількісну міру. Ця міра визначається демографічними показниками (природним приростом, станом здоров'я, рухомістю та ін.), потребами суспільного виробництва у затратах живої праці і відповідно можливостями задоволення потреби працездатного населення в робочих місцях. Якісно трудовий потенціал характеризується ресурсами праці, якими володіє суспільство в даний період (рівнем загальноосвітньої і професійної підготовки працездатного населення). Критерієм якості трудового потенціалу є ступінь збалансованості професійно-кваліфікаційних характеристик працівників з вимогами господарської сфери, що розвивається динамічно.

Трудовий потенціал бере участь у процесі відтворення людини і суспільного виробництва у тому чи іншому регіоні через зайнятість населення в господарському комплексі. Формування і функціонування соціумів різних типів, рангів та масштабів можливе при певній кількості і якості трудового потенціалу, який визначає його працезабезпеченість. В сучасних умовах загальної економічної кризи основним чинником формування соціуму повинна бути якісна характеристика трудового потенціалу.

Кількісна і якісна характеристика трудового потенціалу, особливості його розміщення по території визначають специфіку формування елементів територіальної структури соціумів різних таксономічних рангів, рівень їх зрілості, можливості переходу одного елемента в інший, значно складніший.

Трудовий потенціал – важливий складник соціумів різних таксономічних рангів. Як компонент таких соціумів він перебуває у тісному взаємозв'язку з їх підсистемами – виробництвом, інфраструктурою, природно-ресурсним потенціалом. Провідна роль у цьому взаємозв'язку належить виробництву, яке визначає потребу у кількості та якості трудового потенціалу, його розподіл по території. В умовах переходу економіки до ринкових відносин, структурної перебудови виробництва зростає роль ресурсозберігаючих 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 соціуму у робочих місцях і наявністю трудових ресурсів, між робочими місцями і кваліфікаційною та статево-віковою структурою ресурсів та ін.

Комплексне дослідження трудового потенціалу регіону вимагає врахування усіх сторін його функціонування і взаємодії з багатьма складовими, які в кінцевому підсумку визначають структуру трудового потенціалу і напрямки відтворювальних процесів, які відбуваються в ньому.

Зважаючи на порівняно низький рівень дослідження трудового потенціалу України і її регіонів і недостатні можливості інформаційної бази, нами розглянуто його як багатовимірну систему, яка складається з підсистем і характеризується властивою їм групою показників.

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 своєї ієрархічної, економічної, екологічної та соціальної політики.

Важливим напрямком соціального захисту є створення сприятливих умов для ефективного використання, повної трудової віддачі, збереження здоров'я селян. Один з найважливіших мотивів при цьому є забезпечення такого рівня оплати праці, який би відбивав реальні затрати на відтворення робочої сили працівника і його сім'ї, бо вартість робочої сили у нас найнижча, порівняно з іншими країнами Європи. Цей показник має закладатися в колективні угоди, визначатися, виходячи з соціально гарантованого прожиткового мінімуму, максимально наближаючись до реальної вартості споживчого кошика з урахуванням регіональних особливостей, статевої ознаки, кваліфікаційних характеристик працюючих, умов їх життя та праці.

Слід сформувати тристоронню систему соціального захисту працівників аграрного сектора: 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.

Регіональні особливості відтворення та використання трудового потенціалу повинні забезпечувати створення рівних умов життя в усіх регіонах незалежно від їх величини та природнокліматичних умов. Рівність умов життя в усіх частинах країни означає надання в кожній з них можливостей вибору місць прикладення праці і отримання освіти, підприємства, досягнення певного рівня забезпеченості житлом і обертами соціально-культурного та побутового обслуговування і проведення дозвілля у встановлених межах часової доступності, а також здорового навколишнього середовища.

Можливості вибору в межах невеликих регіонів місць прикладення праці і здобуття освіти без зміни місця проживання забезпечується розміщенням відповідних об'єктів і маятниковою міграцією. Основа для відносного вирівнювання умов соціально-культурного та побутового обслуговування створюється обслуговуючими об'єктами загально регіонального значення, котрі, розміщуючись в одному чи кількох поселеннях регіону, можуть обслуговувати і жителів усіх інших частин регіону, для чого поряд з культурно-побутовими поїздками населення можлива організація виїзного обслуговування.

Важливою умовою соціально-економічного розвитку України та її регіонів в період переходу до ринкових відносин є проведення раціональної політики регулювання ринку праці. Вона передбачає регулювання попиту на робочу силу внаслідок проведення ряду 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 основі цілеспрямованого здійснення структурних зрушень в Україні та її регіонах; перепідготовка кадрів на замовлення підприємств для забезпечення їх потреб з врахуванням майбутнього економічного піднесення; 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 та інше. Ці заходи могли б пом'якшити негативні соціальні явища, які виникають у перехідний період до ринку і пов'язані з різким збільшенням непрацевлаштованого населення, що переростає у масове безробіття.

Забезпечення збалансованого розвитку 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. В 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 врахувати специфіку кожного сегменту в розробці заходів, конкретно спрямованих на нього.

Ефективне функціонування механізму державно-ринкового регулювання сегментованого ринку праці потребує системного застосування заходів правової, економічної та соціальної політики. Необхідно вирішити питання щодо поступового наближення правових режимів регулювання праці в усіх секторах економіки, створення і законодавчого закріплення двоканальної інфраструктури, як сукупності 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, необхідно його доповнити засобами соціального вирівнювання, спрямованими на компенсації, підтримку, захист вразливих сегментів ринку праці. Крім того, необхідно застосувати сегментаційний підхід в державно-ринковому регулюванні ринку праці, який полягає у виділенні цільових сегментів і розробці відповідної політики у кожному з них. Потрібно обґрунтувати та диференціювати напрями регулювання ринку праці у первинному і вторинному сегментах, у сегментах неформального сектору, у соціально вразливих сегментах. Необхідно провести, по-перше, регулювання соціально вразливих сегментів ринку праці, визначення статусу часткового безробітного і запровадження страхування на випадок вимушеної неповної зайнятості з диференціюванням виплат залежно від їх джерела, терміну перебування у стані вимушеної неповної зайнятості та її характеру; розробити та реалізувати програми збереження ефективних та утворення нових і додаткових робочих місць в узгодженні з регіональною і галузевою потребою в них та прогнозними оцінками прогресивної структури сегментованого ринку праці. По-друге, розробити механізми регулювання первинного і вторинного ринків праці, які диференційовані в аспектах інвестиційної політики, підтримки доходів та надання кредитів, допомоги в пошуках роботи, працевлаштування, перенавчання та перекваліфікації. По-третє, намітити шляхи регулювання неформальної та нелегальної діяльності: легалізація вторинної зайнятості через правове та організаційне забезпечення сумісництва; використання нетрадиційних форм включення робочої сили у процес виробництва; активна підтримка самостійності населення, особливо розвитку малого підприємництва, а також рішуче обмеження нелегітимних видів діяльності [1, с. 45].

Досягнення найбільш економічно ефективною зайнятості населення можливе лише за умови підвищення рівня соціально-економічного розвитку України та її регіонів. Останній є головною умовою створення додаткових робочих місць, повнішого використання трудового потенціалу. Для здійснення цієї умови доцільно здійснити структурну перебудову в економіці, яка передбачатиме ефективне використання трудового потенціалу. При її здійсненні необхідно враховувати, що додаткові робочі місця можуть бути створені за таких умов: активізації діяльності наявних промислових підприємств шляхом їх перепрофілювання, диверсифікації та технічного переозброєння виробництва; створення малих підприємств для переробки місцевої (сільськогосподарської, будівельної) сировини у малих міських поселеннях та великих селах; розширення мережі підприємств, які займаються виготовленням товарів народного споживання, ремонтом сільськогосподарської техніки і транспортних засобів, виготовленням запасних частин до них, наближення цих підприємств до споживачів (в сільській місцевості); активного розвитку нових форм господарювання, зокрема збільшення кількості кооперативів, спільних підприємств із залученням іноземного капіталу у різних галузях господарства; розширення можливостей для індивідуальної трудової діяльності населення, у першу чергу, в населених пунктах із значним надлишком робочих рук; розширення асортименту послуг закладами сфери послуг, головним чином, у сільській місцевості та малих міських поселеннях; реформування відносин власності у сільському господарстві шляхом створення фермерських господарств, заготівельно-збутових кооперативів, завершення приватизації землі. Реалізація таких умов матиме важливе значення у розв'язанні проблеми раціонального використання трудового потенціалу в умовах переходу до ринкових відносин.

Сучасна система мотивації адекватна умовам перехідної економіки, 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.

Розв'язанню цих завдань сприятиме формування нового типу розподільчих відносин, який сьогодні не обмежується лише розподілом та працею через суспільні фонди споживання. Однак, множина конкурентних форм прояву цих відносин (розподіл за капіталом, акціями, вартістю відтворення робочої сили) потребує ґрунтовнішого їх опрацювання і відповідного впорядкування в нормативно-законодавчих документах, оскільки традиційні елементи системи оплати праці доповнюються принципово новими.

Враховуючи значне погіршення останнім часом рівня життя населення, головною метою соціальної політики на найближчу перспективу є розширення соціальної бази ринкових перетворень на основі призупинення спаду життєвого рівня народу і особливо зменшення тягаря наслідків реформ для найменш захищених верств, уживання заходів щодо соціальної адаптації населення до цих перетворень, забезпечення його прав у ході приватизації, поступового переходу до проведення політики продуктивної зайнятості.

Держава сприяє зайнятості через проведення активної соціально-економічної політики, спрямованої на створення робочих місць та розвиток підприємницької діяльності.

З розвитком економіки змінюється структура зайнятості, частина зайнятих працівників звільняється з виробництва, разом з тим постійно, через певний час, інша частина, що раніше вивільнилась, повертається в сферу виробництва, пройшовши підготовку і перепідготовку. Такий постійний рух працівників і визначає особливості зайнятості в ринковій економіці [2, с. 67].

Результатом управління зайнятості є досягнення оптимальних співвідношень: між рівнем зайнятості та продуктивністю праці; між попитом і пропозицією робочої сили, сформованих ринковими механізмами; між зайнятістю та зростанням доходів.

Незадоволення умовами праці та низьким рівнем її оплати спричиняє звільнення за власним бажанням. Третина громадян, які звернулися до Державної служби зайнятості, залишили роботу з цієї причини. П'ята частина громадян, які потребували допомоги у пошуках роботи, не мала її з різних причин більше одного року.

Утримання надлишкової робочої сили адміністраціями підприємств та організацій ще лишається стимулюючим фактором прихованого безробіття. Намагаючись зберегти кваліфіковану робочу силу, підприємства продовжують штучно стримувати процес її вивільнення, застосовуючи вимушену неповну зайнятість та безоплатні відпустки.

На сьогодні стан економіки вимагає активніше проводити політику упереджувальних заходів щодо соціальної підтримки населення, насамперед, безробітних, інвалідів, пенсіонерів, малозабезпечених непрацездатних громадян і сімей, а також створення належних умов для кожної працездатної людини власною працею забезпечити гідний рівень життя собі і своїй сім'ї. Без цього усі позитивні наслідки ринкових реформ, стабілізації виробництва будуть зведені нанівець постійно зростаючим соціальним напруженням у суспільстві.

В нинішніх умовах гарантоване право на власність і доход від неї дають змогу тісніше пов'язати конкурентоспроможність виробництва з рівнем доходів зайнятих на ньому працівників. Для власників засобів виробництва (акцій, пайової частини колективної власності тощо) зростання рівня рентабельності підприємства створює нові спонукальні мотиви до праці і розширює його можливості у задоволенні особистих потреб. При цьому мотиваційна спрямованість трудової діяльності визначається не номінальним доходом, а реальним, тобто співвіднесеним з рівнем інфляції, цінами, інфляційними очікуваннями.

Однією з особливостей функціонування робочої сили і побудови системи оплати праці в ринкових умовах є необхідність при укладанні тарифних угод і контрактів враховувати коефіцієнт сімейного навантаження на норму прибутку від використання товару, яким є робоча сила. Такий підхід в організації оплати забезпечує працівникам можливість утримувати непрацездатних членів сім'ї та капіталізувати частину доходу в інвестиційних сертифікатах, акціях тощо. Ці положення особливо актуальні для України, де внаслідок згортання виробничих процесів і змін у механізмі господарювання істотно деформована фінансова основа відтворення робочої сили. Більше того, у зв'язку з формуванням суспільних фондів споживання в державі оплата праці завжди складала величину, значно меншу за необхідний продукт, що не сприяло зростанню ефективності праці за рахунок її продуктивності чи економії [1, с. 103].

Зрозуміло, що соціально-економічна система примусових трудових відносин, що існувала в радянські часи, має бути замінена на дієвий мотиваційний механізм. Основні напрямки створення цього механізму, впровадження нових і оновлення вже використовуваних методів трудової мотивації визначаються основними напрямками змін, що відбуваються або будуть відбуватися в нашому суспільстві. Умовно їх можна розділити на такі великі групи: 1) зміни економічних і соціально-політичних умов організації господарської діяльності; 2) науково-технологічні зміни; 3) зміни в особистому факторі виробництва; 4) гуманізація суспільства, зміна поглядів на роль і призначення людини.

Перша група змін викликана, передусім, змінами форм власності, різноманітністю видів підприємництва і ринкових умов господарювання, інтернаціоналізацією бізнесу, послабленням цілеспрямованого втручання держави в сферу праці, зародковим станом організованого руху трудящих та форм співробітництва підприємців і профспілок. У зв'язку з цим можна виділити такі напрямки створення нового механізму трудової мотивації: культивування нових форм конструктивного співробітництва працівників, профспілок, адміністрації підприємств і держави; перерозподіл функцій і повноважень у системі трудової мотивації на користь індивідуальних форм па рівні підприємства, підрозділу, конкретного працівника; нагромадження і використання передового міжнародного досвіду управління трудовими ресурсами країни і кадрами підприємств; посилення взаємодії кадрових служб підприємств з державними органами зайнятості.

Науково-технологічні зміни у виробництві проявляються у формуванні нових високотехнологічних галузей, автоматизації, використанні гнучких технологій і гнучких форм організації виробництва, переході від масового репродуктивного виробництва до дрібносерійного й індивідуалізованого, інтеграції науки з виробництвом, формуванні науково-виробничо-збутових комплексів, автоматизації управлінської і конторської праці, формуванні інформаційного комплексу. Ця група зрушень має супроводжуватися змінами структури і форм зайнятості та залучення людей до праці, диференціацією персоналу і формуванням "внутрішніх ринків праці", перенесенням акцентів трудової мотивації на інтегровані трудові функції і групову роботу, на розвиток горизонтальних комунікацій у процесі нововведень і па постійне підвищення кваліфікації та перепідготовку персоналу.

Третя група – зміни в особистому факторі виробництва. Вони проявляються демографічними і структурними зрушеннями у сфері зайнятості, зростанням кваліфікаційного і загальноосвітнього рівня працівників, зростанням вартості робочої сили і якості людських ресурсів на найважливіших напрямках науково-технічного розвитку, підвищенням ролі інтелектуального та етичного моментів в системі виробництва і управління, ускладненням трудової мотивації і переорієнтацією системи цінностей працівників на розвиток, творчість, самовиявлення і самовдосконалення. Враховуючи ці зміни, для забезпечення ефективної трудової мотивації необхідне впровадження альтернативних варіантів організації, умов, режимів праці з акцентом па 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.

Висновки. Гуманізація суспільства, еволюція поглядів на роль і призначення людини, визнання вирішального і зростаючого значення людського фактора в прогресі виробництва, узагальнення практики господарювання на основі системної методології пов'язані з формуванням цілісного бачення управління персоналом взагалі і мотивації праці, зокрема, як керівниками всіх рівнів, так і рядовими працівниками, з розумінням ролі цих процесів у забезпеченні високої ефективності виробництва, з підвищенням аналітичної обґрунтованості управлінських рішень по використанню у праці і кадровій роботі.

Формування нового мотиваційного механізму, що відповідає прогресивним змінам у суспільстві, забезпечить можливість значного підвищення в Україні продуктивності праці і ефективності виробництва.

Література

1. Мельник П. В., Максименко І. А., Старостенко Г. Г., Тарангул Л. Л., Фащевський М. І., Немченко М. П. Соціально-економічні процеси: методологія дослідження та управління їхнім розвитком. – Ірпінь: Академія ДПС України, 2000. – 451 с.
2. Старостенко Г. Г. Методологія і практика досліджень відтворення населення України (регіональний аспект). – К.: УФЕІ, 1997. – 270 с.

Надійшла 29.03.2009