

У людській свідомості закладені психологічні механізми захисту свого образу, свого реального “я”. Вони потрібні, щоб підтримувати психологічну рівновагу та психологічний комфорт особи. До них відносять: зігнання – мається на увазі переорієнтація негативного імпульсу або неприємного відчуття з одного об’єкта, що є недосяжним для дії у відповідь, на другий, більш досяжний; проекція – неусвідомлене приписування другій особі власних негативних почуттів, бажань. Як правило, дія даного механізму особливо характерна для осіб, що нездатні зрозуміти власні недоліки; ідеалізація. У деяких осіб іноді формується ідеалізоване уявлення про себе, про своє “я”, вони розглядають себе як досконалість, не бачать своїх недоліків. На основі зазначених факторів відповідно формується внутрішня позиція для працівника.

Зовнішня позиція – створюється на основі врахування трудової ситуації і адміністративного впливу. Трудова ситуація визначається комплексом умов, в яких проходить трудовий процес. Вона впливає на розвиток та проявлення особистих потреб та інтересів. Вона включає в себе стимулювання та ціннісно-нормативне управління.

Адміністративний вплив призначений для забезпечення стійкості функціонування колективу, організації шляхом стимулювання нормативної трудової поведінки та усунення небажаних відхилень від норм. Він реалізується через використання обмежень: соціальні норми трудової поведінки, стереотипи мислення та поведінки (звичаї, традиції, громадська думка), а також адміністративні рішення, планові оцінювальні показники.

Синергетика стверджує, що вивчивши систему, потрібно збільшувати узгоджувальність всіх елементів системи.

З одного боку, людина володіє певним набором рис, які змушують її в одних випадках реагувати на зміни у середовищі, а в інших – ні. У кожної людини існує поріг, до якого вона прагне використовувати свої можливості, але за ним вона негативно оцінює корисність результату. З іншого боку, існує конкретна ситуація, в якій людина знаходиться. Середовище може справляти на неї тиск більший, ніж тиск внутрішніх стимулів, і тому людина буде балансувати між цими двома тисками (зовнішньою і внутрішньою позицією).

Висновки та перспективи. Отже, тільки використання синергетичної взаємодії між елементами внутрішньої і зовнішньої позиції особи сприятиме:

– по-перше, усуненню можливої конфліктної ситуації між потребами та інтересами даної людини, з одного боку, та вимогами трудової ситуації, встановленої адміністрацією, з іншого;

– по-друге, з’єднання в єдину системну цілісність властивостей різноманітних елементів внутрішньої і зовнішньої позицій і утворення на цій основі такої трудової позиції, яка буде наділена принципово новими, емерджентними властивостями, яких немає у жодній з окремо взятих складових всієї системи. На основі даної позиції відбувається регулювання поведінки працівника, що сприяє поступовому формуванню синергетичного ефекту, який проявляється через раціоналізацію комбінацій об’єктів трудової діяльності, їх ефективне використання і зростання на цій основі продуктивності праці як окремого індивіда, так і всього персоналу. Крім того, виникнення нової складової трудової позиції у процесі взаємодії всіх елементів системи породжує нову якість, внаслідок чого синергетичний ефект зростає.

У результаті буде створено “підприємство, здатне до самонавчання”. У цьому проявляється безпосередній взаємозв’язок з поняттями самоорганізації та саморозвитку.

Література

1. Занг В.Б. Синергетическая экономика. Время перемен в нелинейной экономической теории / В.Б. Занг. – М.: Мир, – 1999. – 250 с.
2. Князева Е.Н. Основания синергетики / Е.Н. Князева. – СПб. – 2002. – 310 с.
3. Тарасевич В.М. Экономическая синергетика : Концептуальный аспект / В.М. Тарасевич // Экономика і прогнозування. – 2002. – № 4. – С. 56–69.
4. Шаповалов В.И. Законы синергетики и глобальные тенденции развития / В.И. Шаповалов // ОНС. – 2002. – № 3. – С. 141–148.
5. Поплавська Ж. Эффект взаимодействия: Синергизм в економіці / Ж. Поплавська // Вісник НАН України. – 2001. – № 5. – С. 39–42.
6. Хитра О.В. Синергизм у міжнародному співробітництві : монографія / О.В. Хитра. – Львів: Новий світ–2000, – 2006. – 200 с.
7. Лукашевич В.С. Економіка праці і соціально-трудова відносини / В.С. Лукашевич. – К.: Знання, – 2001. – 231 с.

УДК 314.5(447)

М.В. НІКОЛАЙЧУК
Хмельницький національний університет

ВІДТВОРЕННЯ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ В СИСТЕМІ ОСНОВНИХ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ТЕНДЕНЦІЙ ТА РОЗВИТКУ РЕГІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ

Визначено закономірності втрати домінуючої ролі трудової концепції розвитку людського потенціалу та її заміщення концепцією соціально-економічного значення людини у розвитку економічного потенціалу ре-

гіону. Виділено рівні формування людського потенціалу на сучасному етапі його форми, складові елементи та чинники відтворення.

There have been defined the regularity of losing of the dominating role of the labour conception of human resources and its substitution with the conception of social and economic importance of a human for the development of the economic potential of the region. There have been singled out the levels of formation of human resources potential on the modern stage of its form, constituents and recreation factors.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими та практичними завданнями. Реалізуючи функцію ефективного використання суспільних ресурсів ринкова економіка показала ключові вади існуючої системи формування та відтворення людського потенціалу. Прикладом недоліків є стабільно високий рівень чисельності безробітних. Проте недоліки існуючої системи проявляються не лише у системі трудових відносин. Реконструкція вітчизняних підприємств, залучення новітніх технологій, призводить до заміни виробництв новими, чисельність зайнятих на яких значно нижча за середню по галузях. Високий рівень енерго- і матеріаломісткості, застарілість технологій, технічна відсталість, з лібералізацією зовнішньоекономічних відносин та господарської діяльності показали низьку конкурентоспроможність вітчизняних товарів продуктів та послуг, в результаті чого відбувся різкий спад виробництва, і як наслідок вивільнення надлишку робочої сили. Зрештою нераціональність наявних механізмів функціонування ринку праці, як чинник відтворення людського потенціалу, слугує лише однією з тенденцій на додаток до ірраціонального характеру впливу демографічної кризи, неефективного функціонування соціальної сфери, освіти, медицини.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема привнесення негативного впливу для розвитку людського потенціалу системою різноманітних соціально-економічних, демографічних, політичних та господарських чинників у наукових дослідженнях піднімається досить часто, з домінуванням штучного зсування уваги у наукових працях до окремих груп факторів, серед яких вітчизняні автори надають перевагу групі трудових та видозмінених, в силу основних структурних зрушень регіональної економіки, чинників людського розвитку [1]. Така тенденція в оцінці обсягів, витрат на відтворення та структури людського потенціалу закономірна та виправдана в межах існуючої парадигми конвергенції людського потенціалу у трудовий. Проте, кардинальні зміни у формуванні чинників ефективного використання людського потенціалу ставлять додаткові вимоги до управління відтворенням людського потенціалу в межах регіональних ринків праці.

Невирішені частини проблеми. Негативною стороною сучасного етапу розвитку регіонів та пропонувані регуляторні заходи слід вважати відсутність ефективної системи управління відтворенням людського потенціалу, використання недосконалих регуляторних заходів та впровадження суто формальних програм подолання демографічної кризи, зниження ефективності системи освіти, медичного та соціального забезпечення.

Постановка завдання. Визначити вплив домінантних тенденцій соціально-економічного розвитку на відтворення людського потенціалу та його ефективне використання на сучасному етапі розвитку регіональних ринків праці.

Основний матеріал дослідження. Значний рівень безробіття у перехідних системах викликаний проблемою неефективності загальноекономічного механізму та трансформації системи трудових відносин в межах національних економік та регіональних економічних систем. Безробіття найбільшим чином впливає на молодь та осіб жіночої статі. Так відбувається не випадково, зайнятими залишаються найбільш кваліфіковані працівники з тривалим стажем роботи, та найбільш конкурентоспроможні на ринку праці за умов кризи.

На регіональному рівні трудоворесурсна ситуація кризового періоду 2008–2009 рр., в силу зниження показників соціально-економічного розвитку, відзначається існуванням високого рівня безробіття. Безробіття у Хмельницькій області набуло широкого розвитку після початку реформування господарсько-економічних відносин у державі та знизилось у 2006–2007 рр. на фоні економічного піднесення. Проте, світова фінансова криза через низку чинників опосередкованого впливу, серед яких структурні ризики галузевої концентрації, залежність від імпортованих товарів та сировини, низька продуктивність, продемонструвала системні причини низького людського потенціалу та відсутність запоруки його зростання.

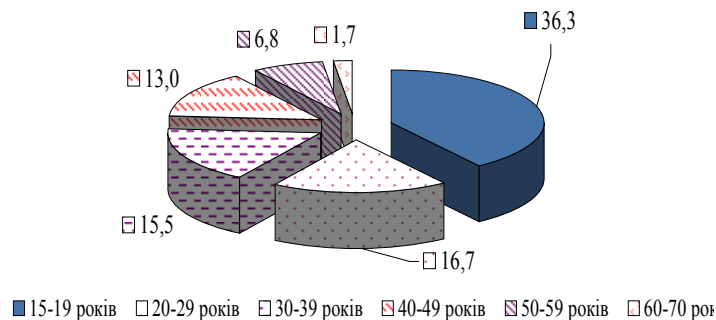


Рис. 1. Вікова структура безробітних, %

На перших етапах розгортання економічної кризи 2008–2009 рр. у Хмельницькій області у структурі безробітних найбільшою була частка осіб 15–19 років (рис. 1). Слід врахувати, що до цієї групи відносяться безро-

бітні, різниця у віці яких коливається від 15 до 19 років, а інтервал інших приведених груп безробітних сягає 10 років. За місцем проживання так і як за статтю частка безробітної молоді переважає над іншими віковими групами [2].

У той же час, рівень безробіття за статевою структурою серед жінок на 1,2 % перевищував загальний рівень безробіття у попередньому періоді році, та на 2,3 % рівень безробіття серед чоловіків регіону [2]. Такий стан речей спостерігається через негласну статево дискримінацію, коли особам чоловічої статі простіше працевлаштуватися, і при скороченні чисельності працівників на підприємствах і в організація першими під звільнення попадають особи жіночої статі.

З опублікованих попередніх даних традиційно виділяється помітна різниця між рівнем безробіття у сільській місцевості та міських поселеннях [2].

Реальна причина виявленої диференціації рівня безробіття серед міського і сільського населення полягає у тому, що:

– значно вищий розвиток продуктивних сил у містах, криза виробництва у яких визвала адекватний рівень безробіття;

– у правилах надання статусу безробітних, до яких не відносяться власники земельних наділів (паїв), в число яких можна занести переважну частину сільських жителів, осіб, які тимчасово незайняті у зв'язку з переходом з одного робочого місця на інше, звільнених за власним бажанням, та осіб що знаходяться в пошуках робочих місць після закінчення навчання, демобілізацією з військової строкової служби включає фрикційне безробіття.

Частка безробітних у чисельності економічно-активного населення перевищує допустимі параметри (рівень фрикційного безробіття) на 9,4 % (13,4–4,0) (табл. 1).

Таблиця 1

Безробіття за причинами незайнятості (I півріччя 2009 р.) [3]

Показник	Всього	Частка безробітних у чисельності економічно-активного населення, %
Економічно активне населення, тис. чол.	651,7	–
Всього безробітних, тис. чол.	87,5	13,4
– за причинами незайнятості, %		
– вивільнені у зв'язку з реорганізацією, ліквідацією, скороченням штатів	40,1	6,2
– звільнені за власним бажанням	32,9	5,0
– демобілізовані з військової строкової служби	4,5	0,7
– не працевлаштовані після закінчення середньої школи, вищих навчальних закладів, I–IV рівнів акредитації	13,1	2,0
– звільнені за станом здоров'я, переходом на інвалідність	0,7	0,1
– звільнені у зв'язку із закінченням строку контракту	8,1	1,2
– інші причини безробіття	0,6	0,1

У першому півріччі 2009 році частка безробітних віднесених до фрикційного безробіття становить 7,7 % (5,0 + 0,7 + 2,0), що перевищує допустимий рівень на 3,3 %. З отриманих даних напрашується висновок про більш глибокі причини незбалансованості регіонального ринку праці, ніж структурні зміни в економіці регіону та негативний вплив світової фінансової кризи.

На користь зробленого висновку додатковим аргументом є співвідношення між чисельністю вивільнених та числом вільних робочих місць, де конкурс на одну вакантну посаду в середньому становить 3,24 вивільнених (5667/1750). Незбалансованість існує і у структурі попиту та вивільнених, де зокрема попит на некваліфіковану робочу силу незначний – 8,4 % (147/1750 · 100) від кількості вакантних робочих місць, а частка вивільнених некваліфікованих працівників становить 18,07 % (1024/5667 · 100) [3].

Оскільки, у структурі попиту такого явного переважання потреб у трудових ресурсах однієї галузі над потребами іншої не існує, то причиною такого явища необхідно вважати наявність структурного безробіття, коли структура трудових ресурсів регіону не відповідає структурі робочих місць. Тому у структурі вивільненого персоналу найбільші частки приходяться на сільське, лісове, рибне господарства, та промисловість, тобто галузі, трудові ресурси яких є основою регіонального ринку праці [2]. Таке явище є природним наслідком структурної невідповідності галузей економіки законам ринку, коли сфера виробництва залучає 30 % від числа зайнятих трудових ресурсів, а основна частина зайнятих – 60 %, припадати на сферу послуг [4, с. 123].

Приведені дані свідчать, що кон'юнктура ринку праці не забезпечує можливості використовувати наявний людський потенціал, що в свою чергу для економіки регіону перетворюється у економічні втрати від недоотриманого валового продукту, доходів бюджету, зростання витрат на виплати тимчасово незайнятому економічно-активному населенню, втрат від недоотриманих доходів на інвестований у освіту та підготовку спеціалістів капітал. Хоча, структурну неузгодженість попиту та пропозиції на ринку праці слід сприймати, як тимчасове явище, як і саму світову фінансову кризу 2008–2009 рр., досвід реакції носіїв людського потенціалу на вимушене безробіття у попередньому столітті, свідчить про довготривалі наслідки у формі надання переваг при вступі у вищі навчальні заклади, тривалої нестачі спеціалістів окремих профілів, об'єктивного зниження людського потенціалу від деградації та втрати набутого професійного досвіду.

У структурі звільнених значна частина займала робочі місця (2859 чол.), що підтверджує зроблені припущення, про скорочення обсягів виробництва спровоковане світовою фінансовою кризою та одночасне його

переозброєння, як головного чинника, через який спровоковано високий рівень безробіття. Чисельність звільнених різноробочих (1024) та службовців (1784), значно нижче за вивільнення робітників [3].

Природно для кризового періоду, загальний рівень попиту значно нижчий за чисельність вивільнених працівників, що пов'язано з вище наведених причин, а також структурної невідповідності пропозиції трудових ресурсів та структури робочих місць, зниженням потреби підприємств у трудових ресурсах через оновлення виробництв та загального спаду виробництва у регіоні. Різниця між попитом і пропозицією існує і у галузевій структурі вивільнення та наявних вакансій [3]. Як і у чисельності звільнених, серед вакантних робочих місць найбільшу частку займає промисловість – 743 чол. На її фоні частка інших галузей економіки є незначною. Проте, характерним є майже рівномірний розподіл попиту з боку сільського господарства (171 чол.) і будівництва (164 чол.), торгівлі, ремонтних послуг (130 чол.), державного управління (112 чол.) та охорони здоров'я і соціальної допомоги (119 чол.). Тобто, має місце поступова переорієнтація ринку праці регіону на ринкові стандарти, коли переважна частина зайнятих працівників працює у сфері послуг. З іншої сторони, слід зважити на існування прихованого безробіття, яке в кілька разів перевищує офіційно зареєстровані показники [2, 3]. Провівши паралелі між структурою звільнення та попиту на працівників, також слід відмітити, що вони лише незначною мірою відображають реальні відносини на регіональному ринку праці, оскільки обсяги переходів працівників з одного робочого місця на інше значно перевищують приведені цифри.

У 2008 році з числа незайнятого населення працевлаштовані 26316 чол., що свідчить про реальні масштаби переміщення працівників між вакантними робочими місцями на ринку праці регіону. Найбільша частка у структурі працевлаштованих припадає на промисловість – 9908 чол., що характеризує вагу цієї галузі у регіональному ринку праці. Поряд з промисловістю значний вплив на працевлаштування здійснювали: сільське господарство (4126 чол.), торгівля та ремонтні послуги (3909 чол.), будівництво (1625 чол.), колективні, громадські та інші послуги (1149 чол.), освіта (1148 чол.), транспорт та зв'язок (1055 чол.), охорона здоров'я та соціальна допомога (1007 чол.) тощо [2].

Зазначимо, що найбільша частка працевлаштованих – 14888 чол. припадає на осіб, які займали робочі місця, а частка висококваліфікованих службовців є незначною. А це в свою чергу свідчить про продовження кризових тенденцій на ринку праці регіону, коли кваліфікована робоча сила в першу чергу реалізує себе через самозайнятність [2, 3].

Висновки і перспективи подальшого дослідження. На основі відстеження приведених закономірностей вивільнення економічно активного населення, зниження кількості вакантних робочих місць та загальну тенденцію змін на ринку праці регіону в період прояву основних чинників світової фінансової кризи, яка з однієї сторони спровокувала перетворення ризиків утворених в результаті відсутності економічних, соціальних реформ реорганізації ринку праці у кризу ринку праці, а з іншої підтверджує актуальність дилеми понятійно-методичного характеру, коли потенціал особи-носія не перетворюється у людський потенціал регіону та національної економіки через неможливість його застосування та отримання соціально-економічного ефекту.

З огляду на виявлені закономірності розвитку кон'юнктури ринку праці та формування людського потенціалу перспективи подальшого дослідження слід намітити у руслі розробки понятійно-методичного апарату, що забезпечить трактування процесу перетворення здібностей та вмінь людини у людський потенціал, співвідношення цих категорій з людським капіталом, як критерієм оцінки ефективності використання інвестованих у людський розвиток ресурсів.

Література

1. Баланда А.Л. Державне регулювання ринку праці в контексті забезпечення національної безпеки України // Університетські наукові записки. – 2007. – № 1 (21). – С. 323–329.
2. Економічна активність населення у І півріччі 2009 р.: експрес-випуск // <http://statbrd.ic.km.ua/ukr/index.htm>
3. Основні показники ринку праці (квартальні дані) 2009 р. // Джерело <http://statbrd.ic.km.ua/ukr/index.htm>
4. Роузфілд С. Порівнюємо економічні системи / Пер. з англ. – К.: К.І.С., 2005. – 370 с.

УДК 314.5(447)

І.Г. БУЗЕЦЬКИЙ

Хмельницький національний університет

КЛЮЧОВІ РИСИ ТА ЗАКОНОМІРНОСТІ ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ РЕГІОНУ

Визначено закономірності втрати домінуючої ролі трудової концепції розвитку людського потенціалу та її заміщення концепцією соціально-економічного значення людини у розвитку економічного потенціалу регіону. Виділено рівні формування людського потенціалу на сучасному етапі його форми, складові елементи та чинники відтворення.

Conformities to the law of loss dominant role labour conception development human potential and its substitution are certain by conception socio-economic value man in development economic potential of region. The even formings human potential are selected on the modern stage his form, component elements and factors recreation