

спец.] / Л.Д. Забродська. — Харків: Консул, 2004. — 208 с.

16. Загорський В. С. Системний аналіз категорії «розвиток» / В. С. Загорський, Є. М. Борщук // [Електронний ресурс]. — Режим доступу http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/en_re/2010_7_3/1.pdf

17. Шульц С.Л. Просторові економічні трансформації: аналіз концентраційних процесів / С.Л. Шульц // [Електронний ресурс]. — Режим доступу http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/znpn/2009_5/3.Prostorovi%20ekonomichni%20transformatii.pdf

18. Свободная энциклопедия // [Електронний ресурс]. — Режим доступу <http://ru.wikipedia.org/wiki>

19. Ивашковская И.В. Становление корпорации в контексте жизненного цикла организации / И. В. Ивашковская, Г. Н. Константинов, С. Р. Филонович // Российский журнал менеджмента. — 2004. — №4. — С. 19— 34.

20. Трофімова В.В. Національна самодостатність як концепція формування інтегративної моделі розвитку країн ЄС / В.В. Трофімова // [Електронний ресурс]. — Режим доступу http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/en_etei/2008_5_2/zbimuk_ETEI_08_2_237.pdf

21. Забедюк М.С. Формування та реалізація стратегії ендогенно орієнтованого розвитку регіону : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.05 «Розвиток продуктивних сил і регіональна економіка» / М.С. Забедюк. — Луцьк, 2011. — 20 с.

22. Микула Н.А. Міжтериторіальне і транскордонне співробітництво: [моногр.] / Н.А. Микула. — Львів: ІРД НАН України, 2004. — 39 с.

23. Гонта О.І. Теоретичні основи регіоналізму в умовах глобалізації / О.І. Гонта // Зб. наук. праць «Проблеми розвитку зовнішньоекономічних зв'язків і залучення іноземних інвестицій (регіональний аспект)». — Донецьк: ДонНУ, 2007. — С. 154—160.

24. Тодаро М. П. Экономическое развитие: [учебник] / М.П. Тодаро. — М.: МГУ, 1997. — 666 с.

25. Роузфілд С. Порівнюємо економічні системи / С. Роузфілд. — К.: Вид-во «К.І.С.», 2005. — 370 с.

26. Пахомов Ю. Національні економіки в глобальному конкурентному середовищі / Ю. Пахомов, Д. Лукьяненко, Б. Губський. — К.: Україна, 1997. — 237 с.

УДК 331.101

ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНА

Цветкова И.И.

Сегодня особенно остро проблемы развития трудового потенциала проявляются на региональном уровне. Именно на уровне региона возможно создание и обеспечение комплекса оптимальных условий формирования и использования трудового потенциала. Формирование трудового потенциала региона в целом означает подготовку незанятого населения к трудовой деятельности, вовлечение в материальное и духовное производство всего трудоспособного населения страны. Развитие трудового потенциала в динамичных условиях современной экономики требует новых подходов, адекватных социально-экономическим трансформациям. Грамотно осуществит этот процесс возможно основываясь на определенных принципах.

Ключевые слова: *трудоустройство, потенциал, принципы, развитие, формирование, фактор, воспроизводство, эффективность, управление, региональный уровень, использование, человеческий потенциал.*

Важнейшим фактором, обеспечивающим переход к социально-ориентированной рыночной экономике, является эффективное использование трудовых ресурсов государства. Для этого необ-

ходим цивилизованный рынок труда, для которого характерно соблюдение социальных прав, предоставление работникам гарантий по условиям и оплате труда, противодействие росту безработицы, наличие развитого комплекса социальных услуг для подготовки человека к трудовой деятельности. Успех рыночных преобразований во многом определяется ролью человека, его трудовыми способностями и возможностями их реализации. В связи с этим темпы становления новой системы хозяйствования в украинской экономике зависят не только от наличия природных богатств, но и от того, насколько развит, востребован и активно реализуется ее трудовой потенциал с учетом его расширенного воспроизводства.

Сегодня особенно остро проблемы развития трудового потенциала проявляются на региональном уровне. В условиях усиления самостоятельности регионов, расширения делегируемых на этот уровень полномочий, регионализации всех процессов воспроизводства изменяется роль регионов в формировании и использовании трудового потенциала. Поскольку на региональном уровне непосредственно осуществляется процесс воспроизводства человека, регионы становятся главной организующей силой, управляющей развитием трудового потенциала. Именно на уровне региона возможно создание и обеспечение комплекса оптимальных условий формирования и использования трудового потенциала. Несмотря на то, что состояние трудового потенциала на уровне региона, направленность и тенденции его развития в основном определяются экономическим состоянием Украины в целом, региональные особенности предопределяют специфику протекания процессов формирования и использования трудового потенциала, что и определяет актуальность данной статьи.

В той или иной степени эти вопросы разработаны в специальной литературе, также как и программный аспект управления развитием и занятостью населения. К данной проблеме обращались Семькина М.В., Бушуева И.В., Миляева Л.Г., Подольная Н.П., Маркелов О.И., Гришнова О.А. и другие отечественные и зарубежные исследователи.

Однако, в современных условиях, несмотря на повышенный интерес к проблемам трансформации региональной экономики, комплексных исследований по вопросам формирования, использования и развития трудового потенциала региона в переходный период еще слишком мало. Наблюдается описательность, фрагментарность исследований, отсутствие системного подхода к проблемам воспроизводства трудового потенциала региона с учетом всех подсистем регионального хозяйства. Исследования трудового потенциала региона замыкаются на проблемах его использования и посвящены межрегиональным различиям по уровню безработицы.

Вместе с тем, в условиях становления рыночных отношений речь идет о новых механизмах планирования и регулирования процессов формирования трудового потенциала как одной из составляющих ресурсного потенциала в стратегическом планировании развития регионов Украины. Движение Украины к здоровой рыночной экономике требует использования уже апробированных в мировой практике концепций регулирования рынка труда, формирования человеческого капитала, экоцентрической подготовки кадров рабочих и специалистов к современному производству.

Целью статьи является обоснование принципов развития трудового потенциала на региональном уровне.

Трудовой потенциал - это совокупность трудовых возможностей, формируемая при определенных производственных отношениях и условиях воспроизводства, которая может быть эффективно использована в производственной деятельности с учетом соответствия современным технологиям.

Обычно выделяют три основных уровня трудового потенциала: трудовой потенциал работника, трудовой потенциал организации и трудовой потенциал общества.

Трудовой потенциал работника - это совокупность различных качеств (знаний, способностей, профессиональных навыков, мотиваций, энергии и др.), определяющих трудоспособность работника, обобщающий показатель личностного фактора производства. Качества связаны со способностью и склонностью работника к труду, состоянием здоровья, выносливостью, типом нервной системы; с объемом общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, определяющих

способность к труду определённой квалификации; с уровнем сознания и ответственности, социальной зрелости, идейной убеждённости, интересов и потребностей человека.

Трудовой потенциал организации - система качеств любого трудового коллектива, связанная с обязательным взаимодополнением, взаимозависимостью и взаимодействием его членов.

Трудовой потенциал общества – это совокупность условий, обеспечивающих реализацию трудового потенциала работника в процессе целевого объединения индивидов и коллективов в процессе их трудового взаимодействия,

Однако, учитывая специфику развития каждого конкретного региона, представляется необходимым дополнить данную классификацию категорией трудового потенциала региона.

Трудовой потенциал региона – это комплексная категория, которая отображает интегральную совокупность способностей и возможностей работников предприятий и организаций региона продуктивно реализовывать и развивать в труде свои знания, опыт и профессионализм с целью создания конкурентоспособной продукции (работ, услуг) и удовлетворения приоритетных потребностей [1].

Формирование трудового потенциала региона в целом означает подготовку незанятого населения к трудовой деятельности, вовлечение в материальное и духовное производство всего трудоспособного населения страны. При этом, формируя кадровый потенциал, необходимо учитывать следующие признаки: демографические, медико-биологические, профессионально-квалификационные, социальные, нравственные, психофизиологические, идейно-политические и другие.

Мерой качества сформированного кадрового потенциала будет выступать степень сбалансированности профессионально-квалификационных характеристик работника с требованиями динамично развивающегося общественного хозяйства. Использование кадрового потенциала представляет собой реализацию трудовых и квалификационных способностей и навыков работника, трудового коллектива и общества в целом [2].

В 80-е годы прошлого столетия многие учёные-экономисты и государственные деятели уже осознали, что экономический рост не является глобальной целью и главным фактором всех процессов социально-экономического развития. Более того, традиционная ортодоксальная политика Международного валютного фонда (МВФ) и Всемирного банка во многих странах Африки и Латинской Америки не только не вывела эти страны из глубокого экономического застоя, но во многих из них привела к критическому спаду в экономике, обнищанию большей части населения, резкому обострению социального неравенства и социальных проблем. В ответ на жёсткую монетаристскую политику, проводимую в те годы МВФ и Всемирным банком, ЮНИСЕФ настаивал на том, что желательно и возможно разработать принципиально новую программу «перестройки с человеческим лицом». Такая программа, по мнению экспертов ЮНИСЕФ, могла бы защитить беднейшие и бедные социальные группы от резкого падения доходов, снижения уровня жизни и социальной деградации, поддержать основные социальные системы и службы: образования, здравоохранения, питания, ухода за детьми и престарелыми в условиях резкого сокращения государственных расходов.

Во второй половине 80-х годов прошлого века пришло понимание того, что развитие науки, образования, здравоохранения и культуры - главных источников, обеспечивающих развитие человека, его физического и духовного здоровья, творческих способностей, знаний и профессионализма является одной из наиболее приоритетных целей экономического развития и общественного прогресса. В этот период был заложен интеллектуальный фундамент концепции развития человеческого и трудового потенциала.

К концу 80-х гг. идея наивысшего приоритета развития трудового и человеческого потенциала завоевала умы многих прогрессивных учёных, получила научное обоснование, признание общества, государственных деятелей и правительств ряда стран, начала реализовываться в некоторых национальных программах развития и проектах международного сотрудничества. В последующие годы эволюция этой идеи обеспечила формирование концепции развития трудового и человеческого потенциала [3].

В современных условиях развитие трудового потенциала региона остается проблемой, реше-

ние которой предопределяет возможности социально-экономического роста общества, национальной экономики в целом и отдельных ее составляющих. Со всей очевидностью можно отметить, что поступательное движение трудовых ресурсов составляет необходимую предпосылку для становления постиндустриальной экономики.

Развитие трудового потенциала в динамичных условиях современной экономики требует новых подходов, адекватных социально-экономическим трансформациям. Грамотно осуществить этот процесс возможно основываясь на следующих принципах:

- а) Продуктивность. Люди должны иметь возможность повышать продуктивность своей деятельности, полноценно участвовать в процессе формирования дохода и трудиться за денежное вознаграждение.
- б) Равенство. Все люди изначально должны иметь равные возможности. Все ограничения, связанные с полом, расой, национальностью, классовой принадлежностью, происхождением, местом проживания, уровнем благосостояния и т. п., препятствующие обретению возможностей в экономической и политической жизни, должны быть ликвидированы с тем, чтобы люди могли участвовать в реализации этих возможностей и пользоваться их благами.
- в) Универсализм человеческих прав. Доступ к возможностям должен быть обеспечен не только нынешним, но и будущим поколениям. Необходимо обеспечить воспроизводство всех видов капитала - материального, человеческого, экологического.
- г) Расширение возможностей. Развитие должно осуществляться усилиями людей не только в интересах людей. Люди должны всемерно участвовать в процессе принятия решений и во всех других процессах, влияющих на их жизнь. Расширение возможностей означает повышение ответственности людей за судьбы своей семьи, общества, страны и человечества в целом, особенно учитывая современные способности человека и возможности технологий привести среду жизнедеятельности к необратимым разрушениям.
- д) Качественная определенность трудового потенциала, которая должна формироваться в зависимости от региональных потребностей производства, конъюнктуры рынка труда, системы социально-экономических отношений. Качество трудового потенциала необходимо рассматривать комплексно, как совокупность характеристик рабочей силы, которые с качественной стороны характеризуют трудовые возможности человека, персонала предприятия, населения региона, страны и проявляются в трудовом процессе [4]. Составными элементами качественной структуры трудового потенциала региона являются: интеллектуально-профессиональный потенциал (квалификационно-образовательный уровень, уровень самообразования); творческий (способность к генерации новых идей, методов, образов, представлений); физический (уровень здоровья и физические способности индивидов); мотивационный (определяет желание индивида реализовать весь имеющий потенциал в данной зоне приложения труда); адаптационный (способность приспосабливаться к изменяющимся условиям) [5].
- е) Учет социальной сущности человека. Сущностью человека является его личность, т.е. стабильные особенности или черты человека, определяющие его мышление и поведение.
- ж) Единство самореализации и развития. Стремление к самореализации личности является источником ее развития. Поэтому выявление этой потребности и создание условий для ее удовлетворения — ключевая задача в управлении трудовым потенциалом.
- з) Опережение меры развития трудового потенциала по отношению к мере его использования. Мера развития трудового потенциала — это его качества, в которых фиксируются резервы и возможности. Мера использования трудового потенциала отражает соответствие результатов труда этим возможностям, показывает, что необходимо предпринять, чтобы полнее использовать трудовой потенциал работников. Соотношение меры развития и меры использования характеризует эффективность целенаправленного воздействия на объект труда и выражает степень раскрытия трудового потенциала человека в трудовой деятельности.
- и) Социальный заказ предприятий региона по отношению к трудовому потенциалу. Социальный заказ должен отражать противоречие между состоянием трудового потенциала и новыми потребностями производства. Выполнение этого заказа — не только формирование трудового

потенциала определенного качества, но и создание условий и возможностей для его развития и адекватного применения.

- к) Единство трудового потенциала и потенциала предметной деятельности. Этот принцип связан с технико-организационной стороной трудовой деятельности. Развитие трудового потенциала влечет за собой развитие потенциала предметной деятельности, являясь основой инновационного процесса в организации, и наоборот, изменения в предметной среде стимулируют развитие трудового потенциала работника.
- л) Динамичность. Трудовой потенциал подвижен и изменяется в зависимости от различных факторов. Принцип динамичности предполагает, чтобы изучение трудового потенциала сводилось не только к его разовой или частичной оценке, но и к изучению тенденций его дальнейшего развития.
- м) Детальное описание условий формирования трудового потенциала. Разработка рекомендаций относительно сохранения и развития трудового потенциала невозможна без учета роли множества факторов, под влиянием которых создается, используется и получает дальнейшее развитие трудовой потенциал региона.
- н) Широта используемой информации, что должно определить объективность и достаточность тех характеристик, которые будут предъявляться к качеству трудовых ресурсов региона.
- о) Универсальность, доступность и сопоставимость данных, используемых при расчетах, что необходимо в целях максимального снижения субъективизма при принятии управленческих решений в отношении развития трудового потенциала.
- п) Научность. Данный принцип означает необходимость использования при развитии трудового потенциала научно обоснованных методик. В настоящее время применительно к каждому виду потенциала разработано множество методик оценки, но не уделено внимания методам развития.
- р) Комплексность. Трудовой потенциал является собирательной характеристикой территории. Указанный принцип требует выбора такой методики развития конкретного потенциала, которая позволяла бы увязать в единый комплекс полученные результаты развития всех потенциалов, свойственных конкретной территории, а также вывести обобщающую оценку потенциала региона

Важно отметить, что одно из основных положений при использовании принципов развития трудового потенциала состоит в том, что под развитием понимается не только и не столько рост объема материальных благ и услуг. Следовательно, традиционные макроэкономические показатели, включающие валовой внутренний продукт (ВВП), валовой национальный продукт (ВНП) и т.п., являются важными, но не исчерпывающими характеристиками всего сложного многообразия процессов развития. Вне связи с основными характеристиками здоровья, образования, показателем реального ВВП на душу населения и другими жизненно важными характеристиками жизнедеятельности человека экономические показатели не могут служить универсальным критерием оценки распределения общественных ресурсов, эффективности развития или ранжирования регионов по уровню развития. Представление о том, что непрерывное производство всё большего количества товаров и услуг является наилучшим путём повышения жизненного уровня и решения других общенациональных задач, является в определённой степени односторонним и ограниченным. Такой подход приводит к игнорированию многих неэкономических факторов и характеристик развития. Уровень жизни людей может быть относительно низким при формально высоких показателях экономического роста. Возможна и противоположная ситуация: относительно высокий уровень жизни при относительно умеренных показателях макроэкономического роста.

ВЫВОДЫ

Результаты различных исследований свидетельствуют о том, что в Украине не сформирована совершенная система рационального использования и развития трудового потенциала. Формы и методы управления ресурсным потенциалом регионов отстают от темпов перестройки экономики государства, требований переходного периода. Прежде всего, слабо развита прогнозно-анали-

тическая функция управления этими ресурсами как база для выработки научно обоснованных решений стратегического характера. Требуется существенная реорганизация государственной статистики трудовых ресурсов, их движения на рынках труда и образовательных услуг, занятости в отраслях материального производства и социальной сферы.

Существует необходимость кардинальных изменений в управлении природной базы формирования рабочей силы, обеспечения продуктивной занятости населения, в регулировании социально – трудовых отношений, в развитии профессиональных услуг по подготовке и повышению квалификации кадров в соответствии с общественными потребностями. На уровне региона необходимо приступить к разработке балансов рабочих мест, балансов движения населения и трудовых ресурсов, балансов трудовых ресурсов в разрезе низовых территориальных единиц. Поскольку эти балансы соответствующим образом учитывают социально-экономические особенности развития конкретной территории, то на их основе можно раскрыть аккумулированные в отраслях специализации региона резервы недоиспользования трудового потенциала. Важную роль при этом будет играть создание информационно-аналитической базы, которая должна служить основой мониторинга трудового потенциала, содержать данные о количественных и качественных параметрах трудового потенциала в разрезе населенных пунктов, административных районов, отраслей, предприятий.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Трудовий потенціал Кіровоградської області: стан та перспективи розвитку: [кол. моногр. / наук.ред. М.В. Семикіна та ін.]. – Кіровоград: ВАТ «Кіровоградське видавництво», 2008. – 304с.
2. Берглезова Т.В. Проблемы управления процессами формирования и использования кадрового потенциала предприятия: [Электрон. ресурс] / Т.В. Берглезова // Режим доступа: <http://www.cfin.ru/bandurin/article/sbrn08/06>.
3. Миляева Л.Г. Комплексный анализ современных проблем занятости и безработицы: [моногр.] / Л.Г. Миляева, Н.П. Подольная, О.И. Маркелов. - Бийск: Изд-во Ал.гос.техн. ун-та, 2002. - 321с.
4. Семикіна М.В. Мотивація конкурентоспроможності праці: теорія і практика регулювання [моногр.] / М.В. Семикіна . – Кіровоград: ПіК, 2003. – 426с.
5. Бушуева И.В. Потребительский комплекс и трудовой потенциал городского рынка труда: [Электрон. ресурс] / И.В. Бушуева // Режим доступа: <http://www.bi-marketing.ru/journal>