

УДК 332.009.12

РЕГІОНАЛЬНІ ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Подсмашина І.М.

У статті проведений аналіз використання трудового потенціалу регіону, обґрунтована його значущість при переході до економіки знань. Сформульовані основні проблеми, пов'язані з формуванням трудового потенціалу і підвищенням рівня життя населення.

Ключові слова: трудовий потенціал, зайнятість, регіон.

В умовах відкритості економіки конкуренція сприяє позитивним структурним змінам, інноваційній активності, нарощуванню потенціалу всіх господарських систем. Для радикального підвищення продуктивності праці, ефективності і конкурентоспроможності національної економіки необхідно припинити використання переважно екстенсивних методів відтворювання, створити передумови для інноваційної моделі розвитку і формування економіки знань.

Савельєв Е., характеризуючи процеси, які відбуваються в світовій економіці відзначає, що: «сучасний етап розвитку світової економіки полягає в тому, що вона розвивається як економіка знань. Суть процесів полягає в прискоренні темпів, по яким знання створюються, накопичуються і знецінюються. Заснована на знаннях економіка функціонує і розвивається лише за умови наявності спеціалістів, які володіють останніми досягненнями науково-технічного прогресу і практичними навичками по їх використанню, а також здатних розвивати і розповсюджувати знання» [1, с. 266].

Кризові явища наприкінці минулого століття призвели до руйнування вітчизняного промислового і наукового потенціалу, спричинили деструктивні зміни в економіці і втрату позицій високотехнологічних і наукоємких секторів економіки. Зріст економіки, що відбувається на сучасному етапі, супроводжується формуванням елементів інформаційного суспільства. Певні позитивні якісні зрушення, що відбуваються останніми роками, не зачіпають низку проблем, таких як загальний низький рівень зайнятості і її нераціональна галузева і регіональна структура; значні масштаби тіньової зайнятості, самозайнятості і нелегальної міграції; невідповідність трудових ресурсів потребам економіки по професійно-кваліфікаційних ознаках; високий рівень старіння кадрів і т.ін.

Міжнародний досвід свідчить, що найбільших успіхів в розвитку досягають саме ті країни, для яких стратегічним пріоритетом є розвиток людського потенціалу - творчого, професійного, освітнього, трудового, фізичного потенціалу громадян. В зв'язку з цим для України особливо актуальною є концентрація зусиль на забезпеченні динамічного розвитку людського потенціалу шляхом збільшення інвестицій в освіту, охорону здоров'я, розвиток ринку праці і т.ін. При цьому необхідно забезпечити повноцінне функціонування ринку праці, постійне збільшення економічної активності населення, стимулювати зріст легально одержуваної заробітної платні як основи майбутнього пенсійного забезпечення громадян. Основний зміст економічної активності трудових ресурсів Т.В. Чатченко визначає як наявність прагнення до формування і підтримки працездатності, пошуку своєї «ніші» в суспільно-виробничій системі і готовності відстоювати своє право на зайнятість. Саме тому економічна свобода як провідна тенденція розвитку соціально-трудової сфери виступає головним критерієм розвитку зайнятості в будь-якій економічній системі [2, с. 10]. Особливо гостро в Україні стоїть проблема забезпечення зайнятості населення, адекватної сучасним світовим тенденціям. Л.С. Ноджак пише: «будь-яке суспільство, яке не воліє опинитися на задвірках історичного розвитку повинне нарощувати і ефективно використовувати власний трудовий потенціал і вищий ступінь його розвитку – інтелектуальний потенціал. На шляху його відтворювання і подальшого використання стоять численні об'єктивні і суб'єктивні перешкоди» [3, с. 3].

Огляд наукових підходів до визначення поняття «трудовий потенціал» свідчить про неоднозначність тлумачення природи трудового потенціалу, наявність великої кількості визначень, складність структури і багатогранність його виявів. Н.В. Черноморченко визначає його як динамічну соціально-економічну категорію, яка характеризує трудові можливості і потенціал індивідуума, колективу, регіону, суспільства до продуктивної праці і є інтегральною оцінкою діяльності людини у сфері до-

датку праці [4, с. 8]. Саме трудовий потенціал є джерелом забезпечення підприємств кадрами. Кількісна сторона трудового потенціалу представлена чисельністю працездатного населення, порожнисто-віковою структурою, кількістю безробітних. Якість трудового потенціалу є складною категорією, компонентами якої є: психо-фізіологічна, соціально-мотиваційна, освітньо-професійна, інтелектуальна, культурна, творча, духовна. Соціально-економічний зміст поняття трудового потенціалу дозволяє здійснити оцінку якісних компонент трудового потенціалу на різних рівнях: людини, підприємства, суспільства. Найважливіші якісні компоненти трудового потенціалу можна інтерпретувати таким чином:

- здоров'я – рівень працездатності (кількість втрат робочого часу унаслідок тимчасової непрацездатності), середня тривалість життя, витрати на охорону праці і здоров'я;
- освіта – кількість спеціалістів з вищою і середньою спеціальною освітою;
- творчість – кількість винаходів, раціоналізаторських пропозицій з розрахунку на одного співробітника;
- свідомість – втрати від конфліктів, страйків;
- професіоналізм – рівень якості продукції, втрати від браку, питома вага кваліфікованих співробітників в загальній чисельності працюючих [4, с. 9].

У свою чергу трудовий потенціал окремої людини є основою його конкурентоспроможності на ринку праці; трудовий потенціал колективу є однією з умов конкурентоспроможності підприємства; трудовий потенціал нації – конкурентна перевага національної економіки.

Задорожная С.Н. при дослідженні людського потенціалу практично ототожнює його з трудовим потенціалом в трактуванні, приведеніму нами вище, звертаючи увагу на необхідність його системного, міждисциплінарного вивчення [5, с. 8 - 19]. Використання людського потенціалу відбувається в індивідуальній, сімейній, економічній і суспільній сферах, при цьому соціально-трудова сфера є домінуючою і знаходиться в тісному зв'язку з соціально-демографічними, соціально-економічними, нормативно-правовими і фінансово-кредитними чинниками. Вона відзначає, що відтворення людського (трудоного) потенціалу відбувається під впливом таких чинників, як інституційна система (формує умови життєдіяльності), свідомість (створює систему мотивацій і стимулів діяльності і поведінки), умови життєдіяльності (обумовлює характер цілей і інтересів) і форми активності (визначають форми діяльності і поведінки). Виділяючи екстенсивні і інтенсивні чинники, що впливають на формування людського потенціалу, до перших відносить демографічні чинники, які і формують кількісну складову, а до других – якісні. Відтворення людського (трудоного) потенціалу в умовах депопуляції населення автор бачить можливим саме за рахунок прискореного відтворення якісної складової.

Недостатньо ефективне використання трудового потенціалу обумовлено цілим рядом причин, такими як спад виробництва, що мав місце впродовж достатньо тривалого проміжку часу, Зріст як явного, так і прихованого безробіття, зниження мотивації до продуктивної праці, фізичне застарівання виробничого устаткування, що при фактичній зайнятості зумовило у край низьку результативність виробничої діяльності. Як відзначає М. Ліщишин: «за роки незалежності в Україні до цих пір не створений ефективний механізм управління трудовими інтелектуальними ресурсами в умовах ринкової економіки» [6, с.27]. Прогресивний розвиток суспільства може бути забезпечене, Передусім, нарощуванням інвестицій в людський капітал, розвитком системи освіти. «Реалізація перспектив побудови в країні суспільства інформаційного типу великою мірою залежить від вдосконалення всіх ланок сфери освіти, повноцінного входження її в систему ринкових відносин, в світовий освітній простір» - відзначає Л.С. Ноджак [3, с. 19].

Розширене відтворення людського (трудоного) потенціалу бачиться можливим шляхом підвищення рівня і якості життя населення. Гідний рівень життя не забезпечує навіть активну працю громадян на благо суспільства. Заробітна платня, яка є основою доходів населення, залишається дуже низькою для виконання своїх основних функцій, її міжгалузева диференціація – дуже високої, Як не парадоксально, але за межею бідності живуть в основному ті сім'ї, в яких є працюючі. Мінімально допустимий рівень життя значної частини працюючого населення забезпечує додаткова зайнятість, яка достатньо часто не має нічого спільного з професією і кваліфікацією і є незареєстрована

ною. Домогосподарства, де є працюючі, схильні більшому ризику бідності, ніж ті, основним джерелом доходів яких є соціальні трансферти, що значно знижує стимули до праці.

Чинником, що забезпечує ефективну зайнятість населення на сучасному етапі, може стати активний розвиток підприємницької діяльності, Передусім малого підприємництва. Підприємництво робить безпосередній вплив на використання трудового потенціалу, дозволяє зняти соціальну напруженість і вирішити цілий низку важливих соціально-економічних задач. Вже сьогодні кількість зайнятих на малих підприємствах за даними Держкомстату коливається в межах 25-27% (табл. 3) [7, с.14].

Таблиця 1.

Основні показники діяльності підприємств малого бізнесу в АР Крим

Показники	2003г.	2004г.	2005г.	
			Всього	Питома вага у загальному обсязі, %
Об'єм реалізованої продукції, робіт, послуг (без ПДВ і акцизу), млн. грн.			2788,9	11,9
Витрати на одиницю реалізованої продукції - всього, коп./грн.	100,9	104,8	105,6	х
Середня кількість зайнятих працівників, чол.	85781	84894	82715	26,6
Середньорічна кількість найманих працівників, чол.	85107	82289	79191	25,6
Фонд оплати праці - всього, млн. грн.	264,2	304,3	383,7	16,2
Середньомісячна заробітна платня - всього, грн.	258,69	308,20	403,75	х

Таким чином, не дивлячись на зниження впродовж досліджуваного періоду середньої кількості зайнятих працівників і середньорічної кількості найманих працівників, малий бізнес є важливою і перспективною складовою регіонального ринку зайнятості, забезпечуючи роботою майже четверть населення регіону. Про це також свідчить Зріст фундації оплати праці і середньомісячної заробітної платні.

ВИСНОВКИ

Створення ефективно функціонуючої системи зайнятості населення є необхідною умовою переходу до соціально орієнтованої ринкової економіки. Нова модель зайнятості може бути реалізована лише за умови стабільного економічного Зріст, збільшення інвестиційної активності, прогресивних змін структурних і техніко-технологічних характеристик економіки.

Неефективне використання трудового потенціалу потребує радикального реформування системи зайнятості працездатного населення. Передусім необхідно збалансувати наявність робочих місць з потребою в робочій силі, забезпечити економічну свободу, яка дає можливість вибору сфер використання своєї праці, форм зайнятості і господарювання. Раціональне використання трудового потенціалу можливе також на основі вживання прогресивних форм мотивації, що дозволить не лише знизити текучість кадрів, але і підвищити продуктивність праці, зняти соціальну напруженість в колективах.

Основною причиною уповільненого відтворювання людського (трудоного) потенціалу є низький життєвий рівень населення, висока захворюваність і смертність, низька народжуваність, недостатній рівень освіти і кваліфікації трудових ресурсів і т.д. Відтворювання людського потенціалу є складним динамічним соціально-економічним процесом з елементами самоорганізації і саморегуляції, що ускладнює управління ним. Розширене відтворювання трудового потенціалу можливе лише за умови Зріст рівня і якості життя населення з одночасним зростанням якісних його складових, що вимагає науково обґрунтованих шляхів і методів управління даним процесом.

Для країн, перехідних до інформаційного суспільства, суспільству знань характерний процес витіснення зайнятості в галузях промисловості і сільському господарстві за рахунок упровадження новітніх технологій і постійного Зріст продуктивності праці. Сфера наукоємких і високотехнологічних послуг є домінуючою і визначає темпи і рівень економічного Зріст. Стратегічною метою високотехнологічного розвитку повинна бути реалізація конкурентних переваг, пов'язаних з відмовою від сировинної структури експорту і переходом до експорту високотехнологічних товарів і послуг, що відповідає сучасним тенденціям розвитку глобальної економіки.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Савельев Е. Экономика знания в аспекте включения Украины в Европейское образовательное пространство и опыт ТГЭУ // Журнал Европейской экономики. – 2006. – Том 5 (№3). – С. 265 – 278.
2. Чатченко Т.В. Зайнятість в макродинаміці транзитивної економіки: зміст, осолівості та фактори: Автореф. дис. на здобуття наукового ступеня канд. екон. наук. – Харків: Харківський національний університет ім. В.Н. Каразіна, 2004. – 24 с.
3. Ноджак Л.С. Демографічні та соціально-економічні чинники формування і використання інтелектуального потенціалу за ринкових перетворень: Автореф. дис. на здобуття наукового ступеня канд. екон. наук. – Львів: Національна академія наук України, 2003. – 24 с.
4. Чорноморченко Н.В. Ефективність використання трудового потенціалу та його соціально-економічна оцінка (на прикладі підприємств з підземним видобутком руди Криворізького басейну): Автореф. дис. на здобуття наукового ступеня канд. екон. наук. – Львів: Національна академія наук України, 2000. – 24 с.
5. Задорожна С.М. Відтворення людського потенціалу в умовах трансформації регіональних соціально-економічних систем: Автореф. дис. на здобуття наукового ступеня канд. екон. наук. – Київ: Національна академія наук України, 2006. – 25 с.
6. Лищишин М. Створення конкурентоспроможних товарів і технологій на основі винаходів в умовах ринкової економіки України // Господарське право. – 2003. - №11. – С. 27- 34.
7. Фінансовий стан підприємств малого бізнесу Автономної Республіки Крим у 2005 році: Статистичний збірник. – Сімферополь: Головне управління статистики в АРК, 2006. – 80 с.