

Региональная экономика

УДК 331.101

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ: РЕГІОНАЛЬНІ ПРІОРИТЕТИ РОЗВИТКУ

Крамаренко В.І.

Розглянуто сутність соціально-трудового потенціалу. Розкрито роль окремих компонент соціально-трудового потенціалу. Проаналізовано особливості регіонального людського розвитку на прикладі АР Крим. Визначено цільові пріоритети розвитку соціально-трудового потенціалу АР Крим.

Ключові слова: соціально-трудова потенція, регіональні чинники, регіональний людський розвиток, цільові пріоритети розвитку.

Досвід розвинених країн ринкової економіки переконливо свідчить, що конкурентних успіхів досягають ті країни, де створені максимально сприятливі можливості для реалізації та нарощування знань, професійних вмінь та навичок працюючого населення, де люди можуть повністю реалізовувати свій потенціал у відповідності з ціннісними орієнтирами, відчувати себе у соціальній безпеці, не перебуваючи у конфлікті з оточуючим середовищем, жити і працювати у злагоді з інтересами, прагненнями та власними бажаннями. Іншими словами, є умови для гармонійного розвитку та реалізації соціально-трудового потенціалу суспільства.

В Україні в цьому сенсі накопичено низку протиріч у соціально-економічному житті суспільства, які не лише перешкоджають розвитку соціально-трудового потенціалу, а й стримують розвиток економіки країни, її регіонів. В умовах сьогодення проблема розвитку соціально-трудового потенціалу суспільства постає на перше місце серед усіх прикладних та теоретико-методологічних проблем, що обумовлено декількома причинами. По-перше, сучасна ситуація в країні характеризується глибокою демографічною кризою, а також негативними міграційними процесами в країні, у результаті яких відбувається скорочення чисельності трудових ресурсів. По-друге, загострюється проблема структурної деформації ринку праці за рахунок невідповідності попиту та пропозиції робочої сили відповідної якості. Останніми роками скорочена кількість підготовки фахівців інженерного спрямування, попит на які на ринку загострився, що відповідно ускладнює інноваційний розвиток промисловості. По-третє, необхідність більш глибокого аналізу проблем розвитку соціально-трудового потенціалу викликана необхідністю покращання якості життя та забезпечення умов гідної праці, про що констатує Міжнародна організація праці (МОП). За параметрами якості людського розвитку Україна дуже відстає від розвинених країн, крім того зростає міжрегіональна диференціація такого розвитку, що обмежує можливості прогресивного розвитку соціально-трудового потенціалу.

Аналіз літератури свідчить, що останніми роками вчені переважно приділяють увагу дослідженню людського капіталу, трудового потенціалу (С. Бандур, Д. Богиня, О. Грішнова, А. Колот, Е. Лібанова, В. Новіков, О. Новікова, В. Онікієнко, І. Петрова, С. Пирожков, У. Садова, Л. Семів, М. Семикіна, Л. - Шаульська та інші). Проте невиправдано мало уваги приділяється вивченню соціально-трудового потенціалу, який є значно ширшим за змістом компонент, заслуговує окремої уваги з урахуванням вагомого впливу на розвиток суспільства, на що на початку 90-х років справедливо звертали увагу М. Долішній, С. Злупко та інші науковці. Проте нестача ґрунтовних досліджень в цьому напрямі обмежує можливості розробки досконалих методик і стратегій прогресивного соціального розвитку, гальмує розв'язання протиріч у соціально-трудовій сфері.

Метою статті є визначення сутності соціально-трудового потенціалу та визначення особливостей його розвитку на сучасному етапі регіонального людського розвитку.

Аналіз наукових джерел дозволив зробити висновок, що в літературі поки не склалося єдиної думки щодо визначення сутності соціально-трудового потенціалу. У першій половині 90-х років вийшла в світ книга «Соціально-трудова потенція: теорія і практика», в якій М. Долішній, С. Злупко, С. Бандур, М. Березовська, М. Пітюлич, Л. Семів та інші українські науковці на основі результатів своїх науко-

вих пошуків довели необхідність ретельної уваги до соціальних аспектів трудового потенціалу, що дозволило характеризувати «соціально-трудова потенціал» як якість людей праці, сукупність соціальних умов, методів, засобів, що забезпечують цю якість та можливості самореалізації у праці [1, с. 14].

З того часу пройшло майже двадцять років, вітчизняними науковцями зроблено дуже багато плідних кроків у вивченні трудових можливостей людини, суспільства загалом в ринкових умовах господарювання, однак системних досліджень у вивченні соціально-трудова потенціалу все ще не вистачає. Огляд літератури доводить, що наукові публікації більшою мірою зосереджуються суто на ролі трудового потенціалу. Безперечно цінними вважаємо здобутки у вивченні трудового потенціалу, отримані О. Грішновою, Е. Лібановою, О. Новіковою, В. Онікієнком, І. Петровою, С. Пирожковим, У. Садовою, Л. Семів, М. Семікіною, Л. Шаульською та іншими науковцями. Більшість визначень трудового потенціалу частіше відображають інтегральну характеристику кількісних та якісних характеристик економічно активного населення. Так, Грішнова О. характеризує трудовий потенціал як «інтегральну динамічну систему, яка включає демографічну, економічну і соціальну підсистеми, об'єднані спільністю трудової діяльності», а також «як ресурси праці, які визначають сукупність можливостей населення до активної трудової, підприємницької, інноваційної діяльності в комплексі з умовами та якістю їх використання у сфері праці» [2, с. 7, 10]. Семікіна М. трактує трудовий потенціал як «комплексну категорію, яка відображає інтегральну сукупність властивостей та можливостей працівників підприємств та організацій» [3, с. 25]. Багатьма науковцями трудовий потенціал людини, колективу, суспільства розглядається як система, що містить багато складових, що формуються упродовж життя завдяки інвестиціям у здоров'я, виховання, освіту, набуття професійного досвіду.

Узагальнюючи різноманітні підходи, вважаємо за доцільне приділити увагу розвитку підходів до визначення «соціально-трудова потенціалу». З нашої точки зору, розуміння категорії «соціально-трудова потенціал» охоплює багатокомпонентну систему трудових можливостей населення та соціальних умов розвитку та самореалізації людей у праці. Іншими словами, «соціально-трудова потенціал» можна трактувати як складну систему взаємодії ресурсів праці і соціальних умов їх реалізації у даній країні, регіоні, включаючи соціально-трудова відносини, особливості соціальних контактів, правила, традиції середовища, в якому живе і працює людина.

Слід мати на увазі, що соціально-трудова потенціал – це багатокомпонентна система, яка є ще більш складною, ніж трудовий потенціал. Її особливості складу визначається впливом множини факторів – зовнішніх по відношенню до людини, які визначають зовнішні умови та чинники формування та реалізації трудового потенціалу, і внутрішніх, які залежать від її здоров'я, освіченості, досвіду, активності, самомотивації, цінностей, моралі, пріоритетів у виборі трудової поведінки. Зовнішні фактори можна укрупнено представити у вигляді такого переліку:

- економічні (економічна потреба, необхідність працювати, щоб було можливо утримувати себе і непрацездатних членів сім'ї, забезпечувати певний стандарт життя, прагнути до потенційно високого заробітку, до економічної незалежності, самостійності у розв'язанні життєвих проблем);
- демографічні (вікові, статеві характеристики зайнятих у сфері господарської діяльності, їх сімейний стан, склад сім'ї за кількістю і віком її членів);
- соціально-освітні (належність до певної соціальної групи, освіта, професійно-кваліфікаційна підготовка тощо);
- соціально-психологічні (усвідомлення потреби у спілкуванні, визнанні, повазі, необхідності працювати у колективі, передавати власний досвід молоді, підвищувати кваліфікацію);
- соціально-культурні (культура праці, культура взаємовідносин у колективі);
- культурно-етичні (національно-етнічні традиції);
- організаційно-правові (право на працю, вільне працевлаштування, можливості реалізації трудових прав, організація розподілу і перерозподілу праці за видами зайнятості, сферами і галузями національного господарства);
- культурно-побутові (розвиток мережі охорони здоров'я, освіти, культури, торгівлі, громадського харчування, побутового обслуговування) та ін.

Поділяємо точку зору багатьох дослідників, що якісна структура трудового потенціалу і тим більше соціально-трудова потенціалу включає такі компоненти, як здоров'я, освіта, професійні навички, досвід,

культура, мобільність, організованість, моральність, здатність до творчості. Ці якості можуть бути притаманні як окремій людині, колективу працівників, так і населенню регіону, країни. Формування цих якостей, особливо культури, досвіду, знань є процесом довготривалим, який завжди має свою специфіку в кожній окремій країні. Д. Богиня, М. Семикіна та інші науковці справедливо звертають увагу на те, що «...моделі управління, ефективні і прийнятні для однієї країни, можуть виявитися непридатними для іншої. Однією з причин цього може бути неврахування історично обумовлених етнопсихологічних і національно-культурних особливостей менталітету» [4, с.42-43]. Увага до ціннісних орієнтирів суспільства має бути не меншою, ніж до ефективності економічних та соціальних реформ. Варто погодитися з поглядом вчених, що «перспективи якісного оновлення трудового менталітету мають ґрунтуватися не на насильстві, а на науково обґрунтованій соціально-економічній мотивації до трудової діяльності» [4, с.46]. Щодо останнього, то кращим мотиватором до ефективної трудової діяльності людей мають бути гідні умови життя і праці, добробут, який досягається гідній оцінці праці, є адекватним до витрачених трудових зусиль, знань та досвіду.

Виходячи зі змісту останньої тези, зосередимо увагу на тому, що Україна, і зокрема АР Крим, відстають від багатьох показників і параметрів економічного розвитку. Проте найгіршим є відставання за показниками людського розвитку, в нашій країні традиційно витрати на соціальні цілі визнаються другорядними. Відповідно Доповіді ПРООН за 2010 р., за індексом людського розвитку (0, 710) Україна посідає 69 позицію серед 169 країн і територій [5].

Користуючись даними Державної служби статистики України щодо оцінки регіонального людського розвитку, можна, на нашу думку, оцінити динаміку формування найважливіших стимулів (або анти-стимулів) для прогресивного (або деструктивного) розвитку соціально-трудоного потенціалу регіонів. Для прикладу проаналізуємо динаміку індексу людського розвитку АР Крим за останні десять років (2000-2011 рр., табл.1), розрахованого за методикою Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України та Державної служби зайнятості України.

Таблиця 1

Динаміка індексу людського розвитку АР Крим: 2000-2011 рр.*

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
ІЛР АР Крим за національною методикою	0,577	0,565	0,558	0,546	0,519	0,493	0,495	0,474	0,515	0,537	0,494	0,491
Відносно індексу людського розвитку АРК у 2000 р.	1,00	0,98	0,97	0,95	0,90	0,85	0,86	0,82	0,89	0,93	0,86	0,85
Відносно індексу людського розвитку лідера – м. Києва	0,80	0,81	0,81	0,79	0,73	0,75	0,71	0,68	0,74	0,77	0,71	0,73

*Використано джерело: [5]



Рис. 1 Ілюстрація динаміки індексу людського розвитку АР Крим.

Примітка: знизу вверх 1) динаміка ІЛР АР Крим, розрахованого за національною методикою; зміна ІЛР АР Крим відносно індексу людського розвитку лідера – м. Києва (ІЛР м. Києва приймаємо за 1); зміна ІЛР АР Крим відносно аналогічних показників 2000-го року (за 1 приймаємо ІЛР АР Крим у 2000 р.); побудовано за даними таблиці 1.

З огляду даних таблиці 1 і рисунку 1, можна побачити тенденції спадної динаміки індексу людського розвитку АР Крим. Іншими словами, порівняно з 2000 роком значення ІЛР зменшилося з 0,577 до 0,491. Якщо приймати значення ІЛР АР Крим у 2000 р. за одиницю (точку відліку), то у 2011 р. його значення знизилося до 0,73. Аналогічно маємо погіршення ситуації порівняно з м. Київ: у 2000 р. ІЛР АР Крим по відношенню до ІЛР Києва становив 0,80, у 2011 р. - 0,73. Іншими словами, маємо збільшення відставання за можливостями прожити довге і здорове життя, доступом до знань та ВНД на особу населення.

Оскільки ІЛР є інтегральним показником, важливо з'ясувати шляхом аналізу його складових, за рахунок яким компонентів у першу чергу погіршилася якість життя і можливості реалізації соціально-трудового потенціалу регіону (таблиця 2).

Таблиця 2

Значення індексів людського розвитку АР Крим та його складових*

Роки	Демографічний розвиток	Розвиток ринку праці	Матеріальний добробут	Умови проживання населення	Рівень освіти	Стан та охорона здоров'я	Соціальне середовище	Екологічна ситуація	Фінансування людського розвитку	Індекс людського розвитку
2000	0,394	0,629	0,508	0,451	0,435	0,673	0,568	0,974	0,593	0,577
2001	0,328	0,645	0,458	0,479	0,419	0,628	0,576	0,965	0,638	0,565
2002	0,344	0,721	0,532	0,466	0,413	0,554	0,531	0,963	0,543	0,558
2003	0,373	0,618	0,510	0,467	0,412	0,519	0,520	0,982	0,538	0,546
2004	0,293	0,559	0,514	0,458	0,390	0,552	0,478	0,951	0,491	0,519
2005	0,340	0,621	0,413	0,458	0,353	0,531	0,477	0,793	0,487	0,493
2006	0,346	0,592	0,445	0,450	0,374	0,509	0,531	0,792	0,440	0,495
2007	0,345	0,541	0,406	0,441	0,382	0,561	0,460	0,717	0,426	0,474
2008	0,327	0,637	0,477	0,437	0,393	0,582	0,513	0,713	0,613	0,515
2009	0,351	0,753	0,520	0,427	0,449	0,653	0,472	0,691	0,569	0,537
2010	0,404	0,683	0,362	0,422	0,455	0,548	0,410	0,655	0,565	0,494
2011	0,437	0,644	0,458	0,417	0,502	0,457	0,415	0,648	0,461	0,491
Кореляція з ІЛР	0,097	0,406	0,712	0,557	0,166	0,644	0,756	0,757	0,726	
Ранг корельованості	9	7	4	6	8	5	2	1	3	

Примітка: розраховано за даними [5]

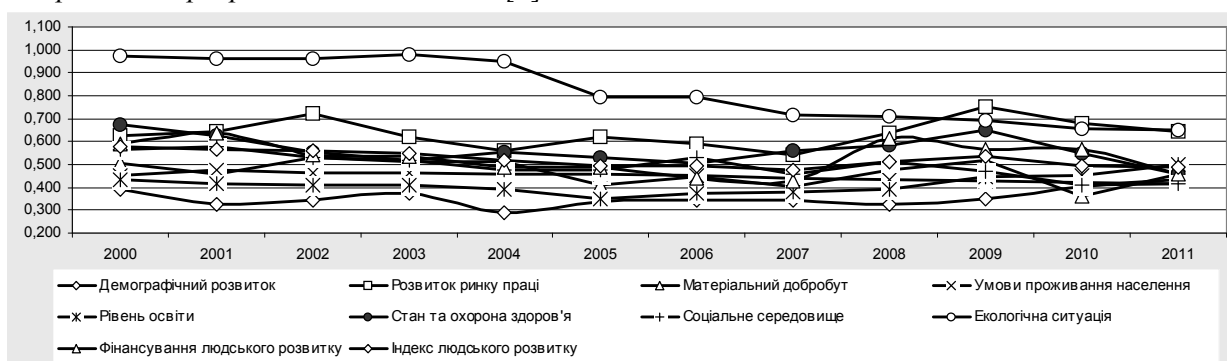


Рис. 2 Ілюстрація динаміки складових індексу людського розвитку АР Крим (джерело даних – таблиця 2)

Більш детальний аналіз динаміки складових людського розвитку (таблиця 2) та здійснений автором розрахунків кореляції значень індексів складових людського розвитку з ІЛР свідчить про те, що мають місце як позитивні, так і негативні тенденції окремих соціальних чинників. Особливо помітним стало відносне погіршення екологічної ситуації в Криму (рис.2). На динаміку загального індексу людського розвитку АР Крим найбільший вплив оказали (за рангом корельованості): екологічна ситуація, соціальне середовище, фінансування людського розвитку, матеріальний добробут населення, стан та охорона здоров'я, умови проживання населення, розвиток ринку праці та ін.

Стосовно стану соціального середовища слід окремо звернути увагу на той факт, що АР Крим характеризується найвищим коефіцієнтом злочинності (1705 випадків на 100 тис. осіб при 1102 по Україні), високим рівнем захворюваності населення на розлади психіки, вживання алкоголю, наркотичних та психоактивних речовин, великою кількістю ДТП. Крим погіршив свій рейтинг серед інших регіонів України за індексом соціального середовища у порівнянні з 2009 р. на 6 позицій (з 19 місця у 2009 р. перемістився до 25 місця у 2010 р.) [5]. Безумовно стан соціального середовища віддзеркалює соціальне неблагополуччя, явища зубожіння, безробіття, недоліки капіталовкладень у розвиток людини на всіх етапах її життя.

ВИСНОВКИ

Викладене підводить до висновку, що проблема соціально-трудового потенціалу суспільства потребує подальших системних досліджень. На прикладі здійсненого аналізу розвитку такого потенціалу на прикладі АРК визначено, що соціально-трудовий потенціал формується і розвивається під впливом множини чинників, які потребують постійного моніторингу та прийняття адекватних заходів з боку влади, бізнесу, профспілок, політичних партій в інтересах гармонізації соціально-трудових відносин, поліпшення соціальних умов праці і життя. Цільові пріоритети поліпшення розвитку та реалізації соціально-трудового потенціалу Криму мають бути у першу чергу пов'язані:

- 1) із залученням інвестицій у збереження природи, екології Криму;
- 2) підвищенням ступеню соціальної безпеки, зниженням рівня злочинності, захворюваності населення;
- 3) поліпшенням інвестування в якісний людський розвиток задля забезпечення довгого і здорового життя, рівного доступу до якісних послуг освіти, охорони здоров'я, підвищення рівня доходів, подолання високої соціальної нерівності;
- 4) здійснення системної модернізації робочих місць та перепідготовки кадрів у відповідності зі стратегічними цілями розвитку курортного регіону.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Соціально-трудовий потенціал: теорія і практика. Колект. монографія / За ред. М.І. Долішнього, С.М. Злупко. – К.: Наукова думка, 1994. – 263 с.
2. Трудовий потенціал України: оцінка стану, ефективність використання, стратегічні напрями розвитку: моногр. [О.А. Грішнова, С.Р. Пасека, А.С. Пасека]; за наук. ред О.А. Грішнкової. – Черкаси: «Маклаут», 2011. – 360 с.
3. Трудовий потенціал Кіровоградської області: стан та перспективи розвитку (колективна монографія) / За ред. М.В. Семикіної. – Кіровоград: ВАТ Кіровоградське видавництво, 2008. – 304 с.
4. Богиня Д.П. Ментальний чинник у сфері праці: проблеми теорії та практики / Д.П. Богиня, М.В. Семикіна. – [передмова І.Ф. Курас]. – Київ: «Штурм», 2003. – 382 с.
5. Регіональний людський розвиток. Статистичний бюлетень. — К.: Державна служба статистики України, 2011. — 45 с.