

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ДЕМОГРАФІЇ ТА СОЦІАЛЬНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ**

Гльч Людмила Миколаївна

УДК 331.522.4:332.1

**ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ УКРАЇНИ
ТА ЕФЕКТИВНІСТЬ ЙОГО ВИКОРИСТАННЯ**

Спеціальність 08.09.01 – Демографія, економіка праці,
соціальна економіка і політика

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Київ-2006

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Державній академії статистики, обліку та аудиту Державного комітету статистики України.

- Науковий керівник:** доктор економічних наук, професор
Сологуб Олена Петрівна,
Національний університет харчових технологій, завідувач кафедри маркетингу.
- Офіційні опоненти:** доктор економічних наук, професор
Петрова Ірина Леонідівна,
Київський Університет економіки та права “Крок”, завідувач кафедри менеджменту і маркетингу;
кандидат економічних наук,
старший науковий співробітник
Покрищук Валерій Олександрович,
Науково-дослідний інститут праці і зайнятості населення Міністерства праці та соціальної політики України і НАН України, завідувач відділу прогнозування ринку праці і політики зайнятості населення.
- Провідна установа:** Інститут економіки промисловості НАН України, відділ економічних проблем охорони праці та соціальної політики, м. Донецьк.

Захист дисертації відбудеться “10” жовтня 2006 р. о 16 год. 00 хв. на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 26.247.01 Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України за адресою: 01011, м. Київ, вул. Панаса Мирного, 26.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України за адресою: 01011, м. Київ, вул. Панаса Мирного, 26.

Автореферат розісланий “___” вересня 2006 року.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради,
кандидат економічних наук

Полякова С.В.

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми дослідження. Формування трудового потенціалу і перспективи його реалізації є визначальними для майбутнього України та створення умов переходу до інноваційної моделі розвитку. В той же час, рівень і якість трудового потенціалу виступають фундаментом життєзабезпеченості та стабільності у суспільстві, відіграють провідну роль у забезпеченні конкурентоспроможності економіки України.

Загострення проблем відтворення трудового потенціалу в період трансформації економіки вимагає переосмислення наукового доробку з питань його розвитку, регулювання зайнятості населення та врахування в дослідженнях тих суперечностей, умов та чинників, що визначають перспективи економічного зростання держави та утвердження нової економічної моделі зайнятості.

Дослідженню різнобічних аспектів проблем формування та реалізації трудового потенціалу населення присвятили свої роботи багато вчених економістів. До вітчизняних дослідників цієї проблеми належать: О. Амоша, Д. Богиня, І. Бондар, М.Бібен, О. Грішнова, М. Долішній, Т. Заяць, С. Злупко, А. Колот, Е. Лібанова, В. Мікловда, В. Онікієнко, І. Петрова, В. Петюх, М. Пітюлич, С. Пирожков, В. Стешенко, С. Трубич та інші. Питання ефективного використання трудового потенціалу активно досліджуються вченими країн СНД. Серед них такі вчені, як: Л. Абалкін, С. Андрєєв, М. Горєлов, Д. Карпунін, Р. Колосова, О. Косаєв, Л. Кунельський, М. Магомєдов, І. Маслова, О. Панкратов, Г. Сергєєва, Л. Чижова, Н. Шаталова та інші. Методологічні основи регіональної економіки, що включають проблеми аналізу та управління трудовим потенціалом у сучасних умовах, досліджуються в роботах М. Карліна, Т. Кір'ян, І. Кравченко, В. Лича, О. Макарової, В. Новікова, О. Новікової, Н. Парфенцевої, В. Покрищука, В. Приймака, О. Сологуб, Н. Тітової та інших.

В той же час, незважаючи на широкий спектр досліджень різноманітних аспектів розвитку трудового потенціалу, питання ефективності його використання та удосконалення існуючої моделі державного регулювання процесів відтворення залишаються нерозкритими повною мірою.

Актуальність даного дослідження зумовлена також необхідністю вивчення сучасних тенденцій у розвитку трудового потенціалу, визначення пріоритетів державної політики щодо його відтворення, запровадження в практику державного регулювання нових соціально-економічних, інноваційних та інвестиційних механізмів, спрямованих на підвищення ефективного використання трудового потенціалу.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертація виконана відповідно до плану науково-дослідних робіт, що проводилися за участю автора в Науково-

дослідному економічному інституті Мінекономіки України за темою: “Наукові підходи до визначення та формування середнього класу в Україні” (номер держресстрації 0103U008427), у межах якої автором визначені тенденції в розвитку трудового потенціалу та регіональні особливості його відтворення, розроблені заходи державного сприяння підприємствам у підготовці персоналу; в Державній академії статистики, обліку та аудиту Держкомстату України за темою: “Розробка методологічних засад статистичного дослідження соціально-економічного розвитку регіонів України” (номер держресстрації 0104U007182), при розробці якої здобувачем обґрунтовані методи аналізу для оцінки ефективності використання трудового потенціалу, визначені відповідні інтегральні показники, здійснене ранжування регіонів України за рівнем ефективності використання трудового потенціалу, розроблений механізм регіонального замовлення на підготовку кадрів та система багаторівневого регулювання процесів відтворення трудового потенціалу.

Мета та завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є розробка теоретико-методичної бази визначення ефективності використання трудового потенціалу та стратегії щодо її підвищення.

Пошуки шляхів вирішення означеної мети обумовили необхідність розв’язання таких завдань:

- теоретично визначити сутність поняття “ефективність використання трудового потенціалу” у сучасних ринкових умовах;
- обґрунтувати систему показників для розрахунку ефективності використання трудового потенціалу;
- розробити методичні підходи до визначення ефективності використання трудового потенціалу регіону, включаючи критерії, що характеризують його відтворювальні зв’язки на рівні країни в цілому та окремих її регіонів;
- здійснити комплексну оцінку ефективності використання трудового потенціалу та виявити диференціацію регіонів України за результативним показником;
- визначити принципи та напрями регіонального управління трудовим потенціалом, розробити організаційну систему взаємодії державних органів виконавчої влади і суб’єктів управління трудовим потенціалом;
- обґрунтувати механізм формування регіонального замовлення на підготовку кадрів, спрямований на досягнення рівноваги попиту і пропозиції на ринку праці;
- розробити основні напрями державного сприяння підприємствам у професійно-освітній підготовці персоналу та сукупність заходів щодо їх реалізації.

Об’єкт дослідження — трудовий потенціал регіонів України.

Предметом дослідження є теоретичні, методичні та прикладні аспекти відтворення трудового потенціалу.

Методи дослідження. В основу дослідження розвитку трудового потенціалу і формування зайнятості населення покладено системний аналіз. Для вирішення поставлених наукових завдань використані як традиційні, так і сучасні економіко-математичні методи наукових досліджень із застосуванням прикладних пакетів Excel та STATISTICA 6.0: при вивченні теоретичних проблем відтворення трудового потенціалу – загальнонаукові методи (аналізу та синтезу, індукції, дедукції, поєднання історичного та логічного підходів); при узагальненні теоретичних засад формування і використання трудового потенціалу – абстрактно-логічний метод; при дослідженні ринку праці, процесів відтворення населення та розвитку трудового потенціалу – статистично-аналітичні методи (спостереження, порівняння і зведення даних, групування та рядів динаміки, абсолютних і відносних величин, індексний); при побудові моделі оцінки ефективності використання трудового потенціалу – методи багатовимірного статистичного аналізу (моделювання, кореляційного аналізу, експертних оцінок та класифікації). А також графічний і табличний методи аналізу.

Нормативно-правову базу дисертації склали Конституція України, закони України, укази Президента України, постанови Верховної Ради і Кабінету Міністрів України. Інформаційною базою дослідження стали положення, закладені в конвенціях Міжнародної організації праці, міжнародні матеріали, опубліковані Світовим банком, статистична інформація Державного комітету статистики України, дані територіальних органів управління, матеріали науково-практичних конференцій за тематикою дисертації, періодичних видань, результати досліджень, проведених автором.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в наступному:

у перше:

- теоретично визначено сутність системної категорії “ефективність використання трудового потенціалу”, що розглядається в єдності чинників його формування та соціально-трудова відносин, які детермінуються ринковими умовами і, на відміну від існуючих підходів, враховує всі фази відтворення трудового потенціалу;
- обґрунтовано систему показників для розрахунку ефективності використання трудового потенціалу, яка, на відміну від існуючих, враховує: рівні старіння населення, вимушеної неповної зайнятості, безробіття, працевлаштування, використання робочого часу та показники навантаження на вільне робоче місце, стану умов і оплати праці, що забезпечує достовірність оцінки;
- розроблено методику розрахунку показника ефективності використання трудового потенціалу, яка ґрунтується на побудові та визначенні рівня загального інтегрального показника, складовими якого є оцінки фаз відтворення трудового потенціалу, що дає можливість простежити

вплив структурних компонентів у динаміці в розрізі регіонів та забезпечити обґрунтування управлінських рішень;

- здійснено ранжування та кластерну оцінку регіонів за рівнем ефективності використання трудового потенціалу, що дозволило визначити загальні закономірності, розробити практичні рекомендації щодо її підвищення та довести доцільність побудови регіональних моделей соціально-економічного розвитку на основі взаємозв'язку демографічних, соціальних та економічних процесів;

удосконалено:

- принципи та напрями регіонального управління трудовим потенціалом, на базі яких розроблено організаційну систему взаємодії та функції державних органів виконавчої влади і суб'єктів управління трудовим потенціалом, що ґрунтується на взаємних і узгоджених діях всіх учасників його відтворення, враховує сучасні умови господарювання, забезпечує реалізацію єдиної політики у сфері розвитку трудового потенціалу, сприятиме розробці конкретних заходів, спрямованих на оптимізацію та підвищення ефективності його використання;

- механізм формування регіонального замовлення на підготовку кадрів, який на відміну від існуючого, передбачає виявлення фактичної та перспективної потреби в кадрах усіх сфер економіки, враховує кваліфікаційні вимоги до рівня загальноосвітньої та професійної підготовки кадрів, ґрунтується на принципах соціального партнерства, сприятиме формуванню гнучкої системи освіти в контексті Болонського процесу, що дозволить збалансувати попит і пропозицію на ринку праці;

дістали подальшого розвитку:

- напрямки державного сприяння підприємствам щодо підготовки персоналу на виробництві, у відповідності до яких розроблено сукупність заходів, спрямованих на забезпечення ефективного відтворення трудового потенціалу та підвищення його конкурентоспроможності за рахунок розширення масштабів безперервного оновлення знань.

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що основні положення, викладені дисертантом, доведено до рівня методичних розробок та рекомендацій, які можуть бути використані для обґрунтування та внесення корективів у програми стратегічного та поточного соціально-економічного розвитку країни, а їх реалізація сприятиме поліпшенню якості трудового потенціалу, підвищенню ефективності його використання.

Пропозиції дисертанта стосовно побудови ефективного механізму регіонального замовлення на підготовку кадрів впроваджені у практику роботи Міністерства праці та соціальної політики України при підготовці пропозицій щодо напрямів реалізації Державної та територіальних програм зайнятості населення з удосконалення системи професійного навчання та підвищення кваліфікації незайнятого населення (довідка Мінпраці України №2262/0/14-06/15

від 03.04.2006 року). Аналітичні матеріали та рекомендації, що стосуються удосконалення системи статистичного моніторингу стану ринку праці в Україні та регіонах з урахуванням необхідності впровадження комплексного аналізу професійно-кваліфікаційних характеристик робочої сили та територіальної концентрації попиту на неї за сферами прикладання праці, використані Державним комітетом статистики України при підготовці пропозицій до заходів Плану дій на 2006 рік відповідно реалізації Стратегії розвитку державної статистики на період до 2008 року (довідка Держкомстату України №16/1-14/329 від 5.09.2005 року). Результати дисертаційної роботи щодо аналізу розвитку трудового потенціалу населення регіонів України, основних напрямків його збереження впроваджені в практику роботи Спілки орендарів і підприємців України при узгодженні положень Генеральної угоди на 2004-2005 роки відносно визначення у колективних договорах обсягів професійного навчання працівників та загальних витрат коштів на ці цілі відповідно до потреб виробництва та вимог актів законодавства у цій сфері (довідка СОПУ № 36 від 03.04.2006 року).

Методичні розробки, запропоновані у дисертаційній роботі, використовуються при викладанні курсів “Управління персоналом”, “Управління потенціалом підприємства” в напрямку 0501 “Економіка і підприємництво”, які реалізуються в освітньо-професійній програмі підготовки магістрів за спеціальностями 8.050106 “Облік і аудит”, 8.050110 “Прикладна статистика”, 8.050104 “Фінанси” Державної академії статистики, обліку та аудиту Держкомстату України (довідка ДАСОА №531/1 від 1.09.2005 року).

Особистий внесок здобувача. Дисертація є самостійно виконаною науковою працею, в якій викладено авторський підхід щодо визначення ефективності використання трудового потенціалу та шляхів її підвищення. Всі наукові результати, які представлені у дисертації і виносяться на захист, отримані автором особисто. З наукових праць, які опубліковані у співавторстві, використано лише ті ідеї та положення, що належать здобувачу.

Апробація результатів дисертації. Основні теоретичні й практичні положення даного дослідження обговорювались на міжнародних і вітчизняних науково-практичних конференціях, економічних форумах та конгресах, зокрема: Науково-практичній конференції “Система державної статистики в Україні: сучасний стан, проблеми, перспективи” (м. Київ, 5-6 грудня 2003 р.); Міжнародному економічному форумі ділових, наукових і творчих кіл “Теорія і практика розвитку корпоративного сектора економіки України в контексті цілей розвитку тисячоліття та світової глобалізації” (м. Київ, 27-28 травня 2004 р.); Всеукраїнській науково-практичній конференції “Актуальні питання розвитку підприємництва, менеджменту та маркетингу в умовах трансформації економіки України” (м. Луцьк, 3-4 червня 2004 р.); II Науково-практичній конференції “Управління економікою в ринкових умовах у контексті стратегічних напрямів розвитку України до 2011 року” (м. Київ, 17 листопада 2004 р.); I Міжнародній науково-

практичній конференції “Науковий потенціал світу – 2004” (м. Дніпропетровськ, 1-15 листопада 2004 р.); Всеукраїнській науково-практичній конференції “Розвиток менеджменту в Україні: реалії, проблеми, перспективи” (м. Житомир, 8-10 грудня 2004 р.); Міжнародній науково-практичній конференції “Теорія та практика корпоративного управління в Україні: реалії та перспективи розвитку” (м. Київ, 22-23 квітня 2005 р.); Конгресі ділових, наукових і творчих кіл України “Стратегія соціально-економічного розвитку: держава, суспільство, особистість” (м. Київ, 24 лютого 2005 р.); V Міжнародній науково-практичній конференції “Мотивація інноваційно-інвестиційної діяльності підприємств та ринку праці в контексті інтеграції України до ЄС” (м. Хмельницький, 18-21 травня 2005 р.); Міжнародному економічному форумі ділових, наукових і творчих кіл “Стратегія і тактика суспільного розвитку: нові формати інтеграції” (м. Черкаси, 8 червня 2005 р.); Міжнародній науково-практичній конференції “Від лідера особистості до держави-лідера” (м. Київ, 19 серпня 2005 р.).

Публікації. За результатами виконаного дослідження опубліковано 16 наукових праць загальним обсягом 7,94 друкованих аркушів, в тому числі у чотирьох колективних монографіях обсягом 2,67 д.а., вісім праць у наукових фахових виданнях обсягом 3,96 д.а., решта матеріали і тези доповідей виступів на конференціях.

Структура та обсяг дисертації. Дисертація складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. Загальний обсяг дисертації становить 199 сторінок друкованого тексту. Робота містить 6 таблиць та 35 рисунків, з яких 9 займають повну сторінку. Список використаних джерел включає 160 найменувань на 14 сторінках, 6 додатків займають 10 сторінок.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі “Теоретико-методологічні основи дослідження трудового потенціалу” містяться науково-обґрунтовані положення, які є теоретико-методологічним підґрунтям дослідження: сутність, структура трудового потенціалу, фактори що впливають на його розвиток, вплив сучасного стану ринку праці на формування й використання трудового потенціалу, нові методологічні підходи до оцінки ефективності використання трудового потенціалу. Тобто, науково-практичні засади, які дозволяють визначити основні проблеми і шляхи підвищення ефективності використання трудового потенціалу.

Методологічні узагальнення існуючих підходів до вивчення сутності трудового потенціалу та проблем його розвитку дали змогу розглядати цю категорію в нових економічних умовах і враховувати специфіку її прояву. Трудовий потенціал визначається здобувачем як соціально-економічна категорія, яка виражається сукупністю продуктивних характеристик економічно

активного населення, що визначають інноваційний розвиток країни. Врахування при комплексній оцінці розвитку трудового потенціалу атрибутивного та релятивного аспектів обумовило вдосконалення понять “номінальний” та “реальний” трудовий потенціал. *Номінальний трудовий потенціал* – це інтегральний критерій спроможності економічно активного населення до суспільно-корисної діяльності, що обчислюється як середня арифметична часткових індексів структурних компонентів трудового потенціалу, які характеризують фазу його формування. *Реальний трудовий потенціал* – це номінальний трудовий потенціал з урахуванням індексу економічної компоненти, яка характеризує фазу використання трудового потенціалу та враховує можливості реалізації здатності до праці.

При дослідженні ефективності використання трудового потенціалу здобувачем враховувалися умови збереження якісних параметрів трудового потенціалу, що характеризують стан та охорону здоров'я населення, організацію професійного навчання та перепідготовки зайнятого, незайнятого, безробітного населення, умови для реалізації трудового та творчого потенціалу кожної людини. Здобувач вважає, що “ефективність використання трудового потенціалу” – це системне поняття, яке відображає ступінь забезпеченості умов формування і реалізації трудового потенціалу з урахуванням його якісних параметрів, що має кількісну міру, виражену через систему об'єктивних показників, та співставляється у просторі і часі.

У роботі запропонована методика комплексної оцінки ефективності використання трудового потенціалу, яка ґрунтується на основі побудови та визначення рівня загального інтегрального показника, складовими якого є показники оцінки основних компонентів трудового потенціалу, що характеризують фази його відтворення (рис.1).

Кожна складова має регіональні особливості та специфіку, які створюють позитивну або негативну основу для формування, накопичення та розвитку якісних і кількісних параметрів трудового потенціалу.

Такий підхід до оцінки ефективності використання трудового потенціалу дозволяє створити цілісну картину його структурної будови і узагальнити передумови для підвищення ефективності. Отже, інтегральний показник ефективності використання трудового потенціалу складається з ієрархії системи показників, де на найнижчому рівні знаходяться показники-ознаки, об'єднані у групи, на другому рівні – інтегральні показники, що визначають стан кожної групи показників, на вершині розташовується загальний інтегральний показник, який комплексно характеризує ефективність використання трудового потенціалу в цілому.

Інтегральний показник ефективності використання трудового потенціалу дозволяє ранжувати регіони на основі співставлення фактичної ситуації з найкращими і найгіршими досягненнями.

Рис.1. Показники-ознаки для побудови інтегрального показника

ефективності використання трудового потенціалу

Крім того, даний показник складається з ієрархії показників, що дає можливість визначити внесок окремих складових на його величину, і може бути упорядкованою інформаційною базою при прийнятті управлінських рішень. Здобувач вважає, що висока ефективність використання трудового потенціалу досягатиметься за умови врахування всіх особливостей його розвитку у регіональному розрізі на всіх стадіях його відтворення.

У другому розділі “Трудовий потенціал України і його використання на сучасному етапі” автором проаналізовано сучасні умови формування та використання трудового потенціалу, виявлені тенденції в змінах його структури та визначені основні чинники, що впливають на відтворення і розвиток, виконана оцінка ефективності використання трудового потенціалу.

Результати статистичного аналізу демографічної компоненти трудового потенціалу показали, що вихідними чинниками, які обумовили деформації у його структурі були: депопуляція, скорочення чисельності дитячого населення, висока смертність чоловіків у працездатному віці, загальне погіршення здоров'я населення, зменшення чисельності населення працездатного віку та погіршення якості його трудового потенціалу. Найгострішою демографічною проблемою України є неухильне зростання смертності працездатного населення. Показники смертності цього контингенту є найрухливішими і саме вони визначають динаміку середньої тривалості життя. Таким чином, економічний тиск на працездатне населення зростає за рахунок скорочення його чисельності.

У наступні роки чисельність населення працездатного віку буде скорочуватись, оскільки до цієї категорії населення наближаються малочисельні групи народжених у 1986-1990-х рр. Тому значного поповнення економічно активної частини населення за рахунок молодих поколінь не відбудеться.

Крім необоротних втрат, спричинених смертністю, істотний ушкоджуючий вплив на формування й відтворення трудового потенціалу справляє медико-демографічний процес інвалідації населення та його працездатних груп. Цей процес, пов'язаний зі стійкою втратою або обмеженням працездатності населення, призводить до негативних перетворень якісних параметрів його трудового потенціалу, а також обертається значними економічними збитками. Проходить послідовне розширення контингенту осіб з обмеженими можливостями: від економічно активної частини населення, що вибуває внаслідок хвороб – інвалідів, до більш ширшої, ще професійно не ~~інвалідів~~ так і у виробничій діяльності.

Аналіз структурних зрушень у зайнятості, дозволив виділити основні тенденції, притаманні ринку праці у 2004 році порівняно з 2000 роком: зростання рівня зайнятості, зменшення обсягів вивільнення працівників, зменшення рівня безробіття у визначенні МОП, зростання рівня

безробіття у сільській місцевості при скороченні його у міській, скорочення кількості зневірених у пошуках роботи незайнятих громадян працездатного віку, зменшення обсягів довготривалого безробіття (серед безробітних у визначенні МОП), зменшення тривалості зареєстрованого безробіття, зростання потреби підприємств, установ, організацій у працівниках, зниження навантаження зареєстрованих незайнятих громадян на вільні робочі місця.

Аналіз динаміки показника ефективності використання трудового потенціалу свідчить про його погіршення для більшості регіонів у порівнянні з 2000 роком. Якщо у 2001 році, відносно попереднього року незначне зниження даного показника у більшості регіонів допускало збереження попередніх позицій у групах за рівнем ефективності використання, то з 2002 року подальше його скорочення спричинило суттєві зміни не тільки за рейтинговою шкалою, а й за навантаженням регіонами відповідних рівнів, що характеризують ефективність використання трудового потенціалу. Просторова диференціація показника між найвищим і найнижчим значенням складає 55 відсотків. Групування регіонів України за рівнями зміни інтегрального показника у 2004 році представлено на рисунку 2.

Диференціація регіонів України за показником ефективності використання трудового потенціалу дозволяє відзначити існування гострих проблем у цій сфері. Схід і південь України значною мірою потерпають від невирішеності проблем охорони здоров'я, захід і центр – від значного рівня безробіття.

Рис. 2. Групування регіонів України за показником ефективності використання трудового потенціалу у 2004 році

Практично для всіх регіонів України критичною є ситуація з перебігом процесів відтворення. Значне погіршення стану охорони здоров'я за аналізований період характерне для Тернопільської, Івано-Франківської, Донецької, Запорізької, Харківської, Чернігівської, Кіровоградської, Миколаївської областей та м. Севастополь. Стрімке скорочення показників, що характеризують демографічну компоненту, властиве для Житомирської, Львівської, Сумської та Чернігівської областей.

Позитивна динаміка освітньо-професійної компоненти, яка характерна для значної частини України, супроводжується скороченням показників компоненти економічної. Для більшості регіонів дуже гострою залишається проблема зайнятості. Для дев'яти регіонів рівень зайнятості залишається значно нижчим від середнього по Україні: Івано-Франківська, Кіровоградська, Луганська, Львівська, Миколаївська, Рівненська, Тернопільська, Херсонська, Черкаська, Чернівецька. Слід зазначити, що навантаження на одне вільне робоче місце, навіть при скороченні показника за останні роки, все ще залишається значним (переважна більшість регіонів – вище середнього показника по Україні, для десяти регіонів – більше ніж удвічі перевищує середній показник).

Оздоровленню регіональних ринків праці, що перебувають у кризовому стані, перешкоджають інерційні процеси: повільна ротація безробітних, обмежена пропозиція робочих місць, значна тривалість безробіття.

У третьому розділі “Шляхи підвищення ефективності використання трудового потенціалу” обґрунтовано принципи та визначено напрямки регіонального управління відтворенням трудового потенціалу, на основі яких розроблено організаційну систему взаємодії державних органів виконавчої влади і суб’єктів управління, механізм регіонального замовлення на підготовку кадрів, заходи державного сприяння підприємствам у підготовці персоналу на виробництві.

Регіональна концепція управління трудовим потенціалом повинна бути частиною державної концепції людського розвитку, метою якої є забезпечення можливостей формування і реалізації трудового та творчого потенціалу кожної конкретної людини незалежно від походження, місця проживання, матеріального забезпечення. Система управління трудовим потенціалом об’єднує макро-, мезо-, мікрорівні (рис.3).

Рис.3. Система управління трудовим потенціалом

Якщо базуватися на системному підході до управління процесом відтворення трудового потенціалу та вважати, що він має здійснюватися на місцевому рівні, то необхідне розширення саморегулювання, створення умов для саморозвитку всіх суб’єктів господарювання, тобто запровадження в економічну практику такого механізму, у якому кожен із суб’єктів виконує конкретно закріплені функції, але у рамках єдиної мети – збереження і накопичення трудового потенціалу регіону.

На регіональному рівні вирішуються питання стратегічного плану: розробляються основні завдання щодо управління людськими ресурсами регіону, здійснюється координація і контроль над діяльністю підрозділів та підсистем.

Участь регіональних органів влади, в першу чергу, полягає в законодавчому забезпеченні функціонування суб’єктів управління. На місцевому рівні здійснюється оперативне управління поточними справами (сприяння зайнятості, підтримка підприємств, які створюють нові робочі місця, стимулювання розвитку соціальної сфери, освіти). На рівні підприємства та навчального закладу здійснюється управління як зайнятою частиною населення, так і потенційними працівниками.

Проблеми у соціально-трудоій сфері неможливо вирішити без залучення роботодавців, працівників їх спілок та організацій і суспільства в цілому. При цьому вкрай небезпечним є усунення держави від регулювання відтворення трудового потенціалу. Особливо актуальною є необхідність розроблення та впровадження в економічну практику механізмів, що забезпечать відповідність підготовки кадрів потребам виробництва. Дієвим механізмом, спрямованим на

подолання дисбалансу між попитом і пропозицією на ринку праці, має стати формування регіональних замовлень на підготовку кадрів.

Визначені суб'єкти формування регіонального замовлення на підготовку кадрів та їх функції (рис.4) та обґрунтована необхідність його впровадження в практику державного регулювання відтворення трудового потенціалу.

Рис. 4. Механізм формування регіонального замовлення на підготовку кадрів

Під регіональним замовленням на підготовку кадрів розуміється завдання на професійну освіту та підготовку (перепідготовку), встановлене держадміністрацією регіону, освітнім закладам професійної освіти, які реалізують освітні програми на території регіону, в межах коштів, передбачених в обласному бюджеті на дані цілі.

Мета формування регіонального замовлення на підготовку кадрів полягає: у формуванні гнучкої системи освіти, яка швидко реагує на потреби ринку праці та стимулює економічне зростання, реалізації регіональної політики у сфері відтворення кадрового потенціалу, відображенні позицій усіх соціальних партнерів, зацікавлених у забезпеченні кадрових потреб регіональної економіки.

Регіональне замовлення на підготовку кадрів складається з двох компонент. Кількісна компонента передбачає виявлення фактичної та перспективної потреби в кадрах всіх сфер економіки. Якісна компонента містить кваліфікаційні вимоги до рівня загальноосвітньої та професійної підготовки кадрів. Врахування обох компонент дозволяє уточнити та скорегувати структуру і зміст освітніх програм, типи та види освітніх закладів, строки, форми та методи навчання. Таким чином, освітні цілі в регіоні визначатимуться державними та регіональними потребами.

Управління праці та соціального захисту Держадміністрацій регіонів у співпраці з центрами зайнятості виконуватимуть середньострокові прогностичні розрахунки потреби в кадрах підприємств (організацій) і установ у галузевому та професійному розрізі, визначатимуть шляхи заповнення робочих місць, працевлаштування випускників освітніх закладів та формуватимуть регіональне замовлення, яке на конкурсній основі розподілятиметься між закладами професійної освіти. Освітні заклади укладатимуть угоди з підприємствами різних форм власності та фізичними особами на підготовку студентів за професіями з гарантією наступного працевлаштування. Угоди узгоджуватимуться з районними центрами зайнятості населення, головами адміністрацій та управлінням освіти і науки.

Управління освіти і науки регіону, приймаючи участь у роботі соціальних партнерів, формуватиме плани набору в освітні заклади, погоджуватиме зведений план з управліннями економіки, праці та соціального захисту населення. При цьому контрольні цифри прийому абітурієнтів до закладів професійної освіти затверджуватимуться Міністерством освіти і науки

України. Регіональне замовлення на підготовку кадрів повинне стати дієвим інструментом впливу на процеси відтворення трудового потенціалу і бути основою для інформування населення про прогнозовану потребу підприємств у робочій силі у розрізі професій (спеціальностей).

Формування системи безперервного навчання кадрів має здійснюватися шляхом удосконалення нормативно-правової бази для професійного навчання персоналу, у тому числі безпосередньо на виробництві. В Україні сьогодні практично не діє система підвищення кваліфікації, не відбувся перехід кадрових служб до служб управління персоналом. Цим обумовлена необхідність реорганізації системи кадрового забезпечення підприємств, приведення її у відповідність сучасним вимогам виробництва, світовому досвіду з метою безпосереднього залучення працівників до реалізації економічних реформ.

Дисертантом визначені основні напрямки сприяння підприємствам у підготовці персоналу на виробництві та розроблені заходи щодо їх реалізації (рис.5).

**Рис.5. Заходи щодо реалізації напрямків сприяння підприємствам
у підготовці персоналу**

Заходи сприяння підприємствам у підготовці персоналу на виробництві передбачають створення на державному та регіональному рівнях системи методичної та організаційної допомоги підприємствам щодо розповсюдження вітчизняного та зарубіжного передового досвіду ефективного використання трудового потенціалу з послідовним розвитком організації виробництва через навчання керівників та спеціалістів, озброєння їх знаннями стосовно забезпечення успішної діяльності в умовах конкурентного середовища ринку.

Загальна координація роботи щодо реалізації цих напрямків на державному рівні повинна здійснюватися Міністерством праці та соціальної політики України, на регіональному рівні – територіальними органами управління з питань праці та зайнятості.

ВИСНОВКИ

У дисертації здійснено теоретичне узагальнення і нове розв'язання важливого науково-прикладного завдання щодо оцінки ефективності використання трудового потенціалу та розробки механізмів, спрямованих на її підвищення.

Результати проведеного дослідження дають змогу зробити такі висновки:

1. Характеристики трудового потенціалу у кінцевому підсумку визначають реальний стан економіки, економічні та соціальні показники держави та перспективи її розвитку. Методика комплексної оцінки ефективності використання трудового потенціалу, враховуючи компонентні складові якості трудового потенціалу як на фазі його формування, так і на фазі реалізації, дає можливість досліджувати зрушення його структури у динаміці, виявляти недоліки і негативні

тенденції в розвитку, визначати рівні ефективності використання як в цілому, так і в розрізі регіонів, і може бути використана для обґрунтування управлінських рішень, пов'язаних з процесами його відтворення.

2. За аналізований період виявлена стійка тенденція безпрецедентного зростання регіональних диспропорцій за всіма важливими економічними і соціальними показниками, яка обумовила значні розбіжності у регіональних показниках ефективності використання трудового потенціалу. Для східного регіону характерна висока питома вага областей, що мають високі і вищі середнього показники ефективності використання трудового потенціалу. У переважній більшості областей західного, центрального та південного регіонів, де відбувалася деіндустріалізація, яка супроводжувалася масштабним безробіттям, характерна висока питома вага областей, які мають нижче середнього показники ефективності використання трудового потенціалу. Спільними для всієї держави, для кожного регіону і населеного пункту є гострі соціальні проблеми: низький рівень доходів населення та соціальних послуг, бідність, безробіття тощо.

3. Пріоритетами регіональної політики держави у сфері забезпеченості трудовим потенціалом є: стимулювання процесів відтворення для всіх регіонів України, особливо у Тернопільській, Хмельницькій, Вінницькій, Черкаській, Чернігівській, Луганській, Сумській та Херсонській областях; зміцнення системи охорони здоров'я населення у всіх регіонах України, зокрема у Тернопільській, Івано-Франківській, Донецькій, Запорізькій, Харківській, Кіровоградській, Миколаївській, Одеській, Чернігівській областях та м. Севастополі; активна протидія безробіттю, створення нових робочих місць на заході і в центрі України, особливо у Рівненській, Івано-Франківській, Волинській, Чернівецькій, Тернопільській, Хмельницькій, Житомирській, Черкаській, Миколаївській та Херсонській областях.

4. На основі проведеного аналізу стану розвитку трудового потенціалу виявлена необхідність управління процесами його відтворення на принципово новій основі, виходячи з завдань формування регіональних виробничих комплексів, включаючи регіоналізацію професійного навчання, забезпечення відповідності інтересам людини, освітніх закладів, органів працевлаштування та органів місцевої влади. Основні напрямки регіонального управління трудовим потенціалом повинні бути спрямовані на створення соціально-економічних умов для демовідтворення населення, забезпечення належного рівня професійної підготовки населення як в навчальних закладах всіх типів, так і на виробництві, сприяння органів влади та управління, а також місцевого самоврядування повній продуктивній зайнятості, підвищенню рівня добробуту населення.

5. Впровадження системи безперервного навчання кадрів потребує удосконалення нормативно-правової бази для професійного навчання персоналу, у тому числі безпосередньо на виробництві, реалізації програм підвищення кваліфікації і перепідготовки кадрів, розробки

відповідної системи стимулювання як роботодавців, так і найманих працівників. У межах регіону має забезпечуватись практично вся діяльність щодо формування трудового потенціалу та його ефективного використання на основі соціального партнерства, координації діяльності державних, недержавних підприємств та суспільних організацій. Все це має докорінно покращити систему підготовки й перепідготовки кадрів як на виробництві, так і в системі професійно-технічної та вищої освіти, включаючи механізм регіонального замовлення, який на основі моніторингу та прогнозування демографічних, соціальних і економічних тенденцій своєчасно зможе виявляти і вирішувати протиріччя, що виникають між ринком праці та ринком освітніх послуг.

6. Одним із шляхів наближення відповідності професійно-кваліфікаційних характеристик до потреб сучасного виробництва є побудова ефективної системи підготовки кадрів на виробництві. Стратегія та умови реалізації заходів щодо сприяння підприємствам у підготовці персоналу на виробництві полягають у наданні широких можливостей персоналу підприємства для отримання знань і навичок, необхідних у період переходу до інноваційної моделі розвитку держави та побудови на цій основі безперервного навчання кадрів на виробництві. Провідна роль у реорганізації системи професійної підготовки кадрів на виробництві відводиться суб'єктам економічної системи, де забезпечується взаємність та баланс інтересів щодо розвитку внутрішньовиробничої підготовки кадрів: підприємствам та організаціям, освітнім закладам, об'єднанням роботодавців та працюючих.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Публікації у колективних монографіях:

1. Стратегія соціально-економічного розвитку: держава, суспільство, особистість: Монографія / І.К.Бондар, Л.М.Ільїч, М.В.Чечетов та ін. – К.: Корпорація, 2005. – 270 с. (Автору належить підрозділ 2.6. – С.168-181).
2. Новий формат стратегії і тактики соціально-економічного розвитку України: людина, громада, держава: Монографія / І.К.Бондар, Л.М. Ільїч, М.В.Чечетов та ін. – К.: Корпорація, 2005. – 384 с. (Автору належить підрозділ 1.4. – С.58-70).
3. Шлях до лідерства – європейський вибір України: Монографія / І.К.Бондар, Л.В.Борщ, Л.М. Ільїч та ін. – К.: Корпорація, 2005. – 228 с. (Автору належить підрозділ 3.3. - С.161-172).
4. Акціонерна модель економіки України: Монографія / І.К.Бондар, Л.М.Ільїч, О.П.Сологуб та ін. – К.: Корпорація, 2005. - 346 с. (Автору належить підрозділ 3.4. - С.242-258).

Публікації у наукових фахових виданнях:

5. Ільїч Л. М. Структурні зрушення у трудових ресурсах // Держава та регіони: науково-виробничий журнал. – 2004. - №1. – С.117-123.

6. Ільїч Л.М. Матеріальна мотивація продуктивної зайнятості трудового потенціалу в умовах конкурентного середовища ринку // Проблеми раціонального використання соціально-економічного та природно-ресурсного потенціалу регіону: фінансова політика та інвестиції: Зб. наук. пр. – Луцьк: Настир'я, 2004. – № 3-4. – С.141-148.

7. Ільїч Л.М. Система управління трудовим потенціалом держави // Науковий вісник Державної академії статистики, обліку та аудиту: Зб. наук. пр. – К.: ДАСОА, 2004. – №4 (5). – С.62-67.

8. Ільїч Л.М. Аналіз соціально-демографічних факторів впливу на розвиток трудового потенціалу. // Формування ринкових відносин в Україні: Зб. наук. пр. – К.: НДЕІ Мінекономіки, 2004. – Вип. 11 (42). – С.64-67.

9. Ільїч Л.М. Методика комплексної оцінки ефективності управління трудовим потенціалом. // Науковий вісник Державної академії статистики, обліку та аудиту: Зб. наук. пр. – К.: ДАСОА, 2005. – №3(8). – С.87-96.

10. Ільїч Л.М. Шляхи збереження трудового потенціалу в умовах прискореного старіння населення. // Вісник Хмельницького національного університету. – 2005. – №3 (66). – Т.1. – С.114-119.

11. Ільїч Л.М. Формування системи мотивації трудового потенціалу акціонерних товариств // Теоретичні та прикладні питання економіки: Зб. наук. пр. – К.: Вікар, 2005. – Вип. 8. – С.141-147.

12. Ільїч Л.М. Комплексна оцінка рівня ефективності управління трудовим потенціалом (за регіонами) // Формування ринкових відносин в Україні: Зб. наук. пр. – К.: НДЕІ Мінекономіки, 2005. – Вип. 9 (52). – С.116-121.

В інших виданнях:

13. Ільїч Л.М. Трудова міграція як фактор впливу на трудовий потенціал України // Система державної статистики в Україні: сучасний стан, проблеми, перспективи: Зб. наук. пр. – К.: ДАСОА, 2003 р. – С.112-123.

14. Ільїч Л.М. Основні проблеми формування і відтворення трудового потенціалу у контексті сучасного демографічного розвитку країни // Теорія і практика розвитку корпоративного сектора економіки України в контексті цілей тисячоліття та світової глобалізації: Зб. наук. пр. – К.: Корпорація, 2004. – С.86-92.

15. Ільїч Л.М. Тенденції у формуванні трудового потенціалу // Науковий потенціал світу 2004: Матеріали I Міжнародної науково-практичної конференції (1-15 листопада, 2004 р.). – Дніпропетровськ: Наука і освіта, 2004. – Т.25.– С.23-26.

16. Ільїч Л.М. Державне управління формуванням та використанням трудового потенціалу // Розвиток менеджменту в Україні: реалії, проблеми, перспективи: Зб. наук. пр. – Житомир: ЖДГУ, 2004. – С.21-23.

АНОТАЦІЯ

Ільїч Л.М. Трудовий потенціал України та ефективність його використання – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.09.01 – Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України, Київ, 2006.

Дисертацію присвячено вивченню проблем відтворення трудового потенціалу України, розробці теоретико-методологічної бази дослідження ефективності його використання та шляхів її підвищення з позицій сучасної концепції управління економікою.

Обґрунтовано та апробовано методику розрахунку показника ефективності використання трудового потенціалу, яка ґрунтується на базі побудови та визначення рівня загального інтегрального показника, складовими якого є показники оцінки основних компонент трудового потенціалу, що характеризують фази його відтворення. За результатами розрахунків здійснено порівняльний аналіз стану розвитку трудового потенціалу та ефективності його використання у регіональному розрізі, визначені основні тенденції та особливості його відтворення. Виконано групування регіонів України за рядом ознак: демографічною, станом та охороною здоров'я населення, освітньо-професійною підготовкою, рівнями номінального, реального трудового потенціалів та рівнем ефективності його використання.

Розроблено практичні рекомендації та заходи щодо вдосконалення державного регулювання відтворення трудового потенціалу, які спрямовані на його збереження, раціональне накопичення та ефективне використання. Основні результати дисертації впроваджені в економічну практику.

Ключові слова: трудовий потенціал, ринок праці, формування, реалізація, відтворення, ефективність, оцінка.

АННОТАЦИЯ

Ильич Л.Н. Трудовой потенциал Украины и эффективность его использования – Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.09.01 – Демография, экономика труда, социальная экономика и политика. – Институт демографии и социальных исследований НАН Украины, Киев, 2006.

Диссертация посвящена исследованию проблем воспроизводства трудового потенциала, разработке теоретико-методологических основ изучения эффективности его использования и путей её повышения.

Исследованы теоретические и практические аспекты формирования и использования трудового потенциала в условиях трансформации экономики. Выявлены и классифицированы факторы, которые оказывают наибольшее влияние на процессы формирования и использования трудового потенциала. На основании статистического анализа определены современные тенденции развития трудового потенциала и сформированы приоритеты государственной политики относительно его воспроизводства.

С применением таксонометрических методов многомерного анализа разработана методика оценки эффективности использования трудового потенциала. Предложенная методика позволяет проводить сравнительный анализ эффективности использования трудового потенциала в разрезе регионов в динамике и может быть использована при обосновании управленческих решений.

Рассчитан интегральный показатель эффективности использования трудового потенциала для регионов Украины за 2000-2004 гг. Группирование регионов Украины по уровням изменений показателя позволило выявить регионы с высоким, низким и средним уровнями эффективности использования трудового потенциала и разработать практические рекомендации, направленные на повышение эффективности.

С учётом полученных результатов определена необходимость государственного регулирования процессов воспроизводства трудового потенциала на принципиально новой основе, исходя из заданий формирования региональных производственных комплексов, включая регионализацию профессионального обучения, обеспечения соответствия интересам человека учебных учреждений, органов трудоустройства и органов местной власти. Соискателем обоснованы принципы и направления регионального управления трудовым потенциалом, на основании которых разработан механизм взаимодействия государственных органов исполнительной власти и субъектов управления трудовым потенциалом. Организационный механизм базируется на взаимных и согласованных действиях всех участников воспроизводства трудового потенциала, учитывает современные условия хозяйствования, способствует реализации единой политики в сфере его развития и разработке конкретных мероприятий, направленных на рациональное накопление и повышение эффективности использования.

Обоснован механизм формирования регионального заказа на подготовку кадров с учетом выявления фактической и перспективной потребности в кадрах всех сфер экономики и квалификационных требований к уровням общеобразовательной и профессиональной подготовки. Такой подход к формированию регионального заказа на подготовку кадров позволит уточнить и скорректировать структуру и содержание образовательных программ, типы и виды

образовательных учреждений, сроки, формы и методы обучения. Таким образом, образовательные цели региона будут определяться государственными и региональными потребностями.

Выявлены основные направления государственной поддержки предприятий в подготовке персонала на производстве и предложены стратегические меры, реализация которых будет способствовать эффективному воспроизводству трудового потенциала и повышению его конкурентоспособности за счёт расширения масштабов непрерывного обновления знаний.

Основные результаты диссертации внедрены в экономическую практику.

Ключевые слова: трудовой потенциал, рынок труда, формирование, реализация, воспроизводство, эффективность, оценка.

ANNOTATION

Liudmila Il'ich. 'Labour Potential of Ukraine and Effectiveness of Its Utilisation. — Manuscript.

Thesis for Master of Arts in Economics degree by speciality 08.09.01 - Demography, Labour Economics, Social Economics and Policy. - Institute of Demography and Social Research under the National Academy of Sciences of Ukraine, Kyiv, 2006.

The thesis is aimed at research of the problem of labour potential reproduction, development of theoretical-methodological basis of effectiveness of its use and ways of its increase from the views of up-to-date concept of economy management.

The technique of the index of labour potential utilisation calculation has been substantiated and probed based on general integral index value construction and determination, constituents of which are the indices of fundamental components of labour potential estimation, characterising the phases of its reproduction. According to these calculations results, the comparative analysis of the labour potential present state and development has been made, also the effectiveness of its utilisation in the regional aspect, also the main trends and peculiarities of its reproduction have been defined.

The Ukraine's regions have been grouped according to a number of indices: demographic, health protection, educational, professional preparation, levels of nominal and real labour potentials and the index of effectiveness of its utilisation.

The practical recommendations and measures concerning the state regulation of labour potential reproduction have been made directed to its maintenance, rational accumulation and effective use. The key results have been implemented into economic practice.

Key words: labour potential, labour market, formation, implementation, reproduction, effectiveness, estimation.