

## Регіональний аспект формування кадрового потенціалу держави

В статті розглядаються проблеми пов'язані з створенням та використанням трудового потенціалу на регіональному рівні та рівні окремих підприємств які існують зараз в Україні. Запропоновано загальний механізм та визначено головні завдання для регулюючого впливу на кожному ієрархічному рівні.

**трудоий потенціал, регіональний рівень, міграційний рух, відтік, створення умов**

**Актуальність теми дослідження.** Проблеми відповідності структури та якості трудових ресурсів регіональним потребам на сьогодні пригортають все більшої уваги науковців. Часи комсомольських путівок примусових розподілів випускників після закінчення вузів пішли в минуле, однак аспекти раціонального розподілу трудових ресурсів за регіонами залишається. Ринкові відносини, безперечно, вимагають інших підходів до питань розподілу трудових ресурсів, але при цьому достатньо дієвих і одночасно гнучких для забезпечення ефективних темпів економічного розвитку.

Не відкидаючи той факт, що рівень кадрового потенціалу України був і залишається високим необхідно відзначити, що в останні роки значною мірою погіршується якість його використання. Формується тенденція щодо нераціонального розподілу кадрового потенціалу за регіонами та галузями економіки.

Зараз відбувається суттєва концентрація кваліфікованих трудових ресурсів в великих промислових центрах (обласні центри, м. Київ). Очевидність нераціональності такої структури проявилася під час економічної кризи 2008 року, коли значна частка із таких трудових ресурсів виявилася незатребуваною та мігрувала назад – у регіони. На наш погляд така ситуація є наслідком високої регіональної концентрації промисловості України. Специфічний розвиток промислового виробництва та темпів комерційної діяльності, який відбувається в промислових центрах, потребує залучення працівників тільки окремих професій. При цьому такий попит за часту є не прогнозованим. Набуваючи відповідної кваліфікації, але не знайшовши місця у наслідок відсутності поточного попиту, потенційний працівник приймає рішення про виїзд в інший регіон (і як правило перекваліфікацію). Відповідно зростають і соціальні очікування та соціальні вимоги працівників.

З іншого боку в регіонах у випадку коливань попиту в наслідок кон'юнктурних

---

© О.В.Ядранська, 2011

змін попиту відчувається певна нестача яка уповільнює можливості для розвитку підприємств та стимулює часткове зростання вартості такої праці. Під впливом зростання виробничі робітники намагаються збільшити власний рівень доходу, здобуваючи додатковий рівень освіти з метою переходу на незаповнені керівні посади, чим збільшують попит на робітничі посади.

**Аналіз попередніх публікацій** В контексті проведеного аналізу на увагу заслуговують думки російського економіста Ю.М. Остапенко, який пропонує виокремлювати для регулювання зайнятості три господарські сектори: сектор економічного росту та залучення інвестицій, що створює нові робочі місця та акумулює всю конкурентоспроможну робочу силу в народному господарстві та його регіонів; сектор

вивільнення робочої сили при одночасному державному недопущенні соціальних потрясінь при проведенні політики банкрутств; окреслення його меж дозволяє уявити можливі межі скорочення робочої сили; сектор найменш конкурентоспроможної робочої сили, або «застійний»; в цьому секторі необхідно підтримувати на низькому рівні соціальне забезпечення робітників на низькому рівні [1, с. 70]. Доволі дискусійним нам бачиться запропонований поділ в контексті використання його як рекомендації для державного управління, адже, як зазначає український автор Г.Завіновська, державна політика передбачає систему адаптації різних категорій незайнятого населення до вимог ринку праці, а також систему соціального захисту безробітних та осіб з обмеженою конкурентоспроможністю [2, с.47]

Іншими словами, передбачається соціальний захист найменш конкурентоспроможних у той час як Ю.М. Остапенко пропонує ввести для них мінімальні гарантії. При цьому ми цілком підтримуємо Ю.М. Остапенко, в тому, необхідним є ротація конкурентоспроможної робочої сили в ті регіони та галузі які є провідними для економічного розвитку. При цьому запропонований поділ практично не містить практичних рекомендацій щодо реальних можливостей реалізації такого руху робочої сили.

Цікавим, для аналізу механізмів забезпечення необхідного рівня кадрового потенціалу в регіональному розрізі, нам бачиться аналіз можливих шляхів його розвитку. Гері Беккер, говорячи про людський капітал пропонує такі форми інвестицій в нього: освіта (schooling); підвищення кваліфікації (on-the-job training); турбота про здоров'я (medical care); міграція (migration); пошук інформації про ціни та доходи (searching infomation about prices and incomes) [3, с.254,] .Однак кожен із запропонованих заходів при його адекватності створює умови для міграційного руху найбільш кваліфікованої (активної) частки трудового потенціалу керуючись поточною кон'юнктурою, а не стратегічними інтересами галузей, що вимагають найбільшого залучення трудового потенціалу. Викладене зумовлює необхідність продовження наукового пошуку механізмів забезпечення ефективного регіонального розподілу носіїв трудового потенціалу.

**Постановка завдання дослідження.** Зазначені процеси є досить суперечливими та доволі неоднозначно впливають на економічний розвиток підприємств в наслідок чого вимагають наукового осмислення та розв'язання.

**Викладення основного матеріалу дослідження.** На нашу думку, сучасна економічна практика розвитку вітчизняної економіки вимагає формування певної соціально-економічної концепції пов'язаної з формуванням та розвитком трудового потенціалу суспільства та формування засад щодо оптимізації регіонального розташування.

В якості відправних точок для проведення теоретичного аналізу обрано тези, доказані в наукових працях вітчизняних науковців, зокрема скорочення чисельності трудових ресурсів за рахунок старіння нації та нераціональної структури їх територіального розміщення (наявність депресивних регіонів тощо).

Особливостями міграційної ситуації в Україні значною мірою залежать від регіонів де вона відбувається. Так для окремих регіонів (зокрема Поділля, Херсонська, Кіровоградська області) ситуація характеризується: падінням інтенсивності внутрішньої міграції, зростання потоків зовнішніх трудових мігрантів, зменшення кількості прибулих в регіон. Велика плінність населення з регіону, особливо молодих людей, (вікова структура мігрантів, що виїжджають з регіону – від 20 до 45 років (80%)), в тому числі висококваліфікованих працівників, що погіршує і без того складну демографічну ситуацію і суттєво знижує кількісні та якісні показники трудового потенціалу в цих областях. Для промислових регіонів України (Дніпропетровська,

Запорізька, Донецька область та м. Київ) спостерігається прямо зворотна ситуація [4]. Така ситуація призводить до виникнення диспропорцій у регіональному економічному розвитку, в наслідок чого поглиблюється економічний розрив між регіонами «лідерами» та регіонами «аутсайдерами» (донорами трудового потенціалу). Зазначена ситуація продовжує ускладнювати соціально-економічну ситуацію в регіонах донорах. Слід також звернути увагу на те, що мігрантами виступають переважно особи плідного віку, що говорить про те, що природне відтворення трудового потенціалу також переміщується в більш «благополучні» регіони.

Доволі складною для розв'язання проте важливою проблемою є зростання населення яке здобуває освіту (про що свідчать дані офіційної статистики). При цьому відповідне зростання відбувається переважно за рахунок самофінансування, а не за рахунок цільових замовлень держави. Відповідно держава не має можливості впливати на рух таких працівників, а з іншого, значна частина працівників які отримують освіту її практично не використовують, через що кваліфікація втрачаючи протягом певного періоду. У той же час принциповий розрив у оплаті праці робітників та інженерно-технічних працівників, посилює прагнення до зміни характеру трудової діяльності у той час як економіка відчуває нестачі кваліфікованих робітників та технічних виконавців.

На наш погляд перелічені проблеми є проблемами країн із перехідною економікою де не склались структурні характеристики багатьох ринків. Зокрема ринку праці. Однак поряд із цими проблемами в Україні є проблема використання трудового потенціалу характерна для розвинутих країн [5]. Зазначена проблема полягає у тому, що молоде покоління яке виховане у відносно забезпеченому соціально-економічному середовищі бажає отримувати від роботи можливості для самореалізації і відповідно шукає таку роботу. Однак виконавча робота (робітничі професії) переважно не в змозі задовольнити відповідні запити, через що національна економіка і відчуває нестачу кваліфікованого виконавчого персоналу.

На нашу думку, розв'язання складних соціально-економічних питань забезпечення регіонів трудовим потенціалом вимагатиме розробки програм на загальнонаціональному та регіональному рівні, де основним завданням може виступати забезпечення стабільності кількісних та якісних показників трудового потенціалу регіонів, та забезпечення їх відповідності темпам національного розвитку.

Зараз в Україні цілеспрямоване формування трудового потенціалу якщо і відбувається, то головним чином на рівні національному рівні. Однак такий підхід часто призводить до помилок з прогнозуванням потреби в конкретних регіонах (територіях), а також ускладнює контроль за напрямком їх подальшого використання (у тому числі міграції).

Слід звернути увагу на згадану вище думку Гері Беккера, який називає освіту першим етапом розвитку трудового потенціалу. Відповідно, навіть суттєва частка бюджетних місць в столичних вузах впливає на структуру майбутнього потенціалу, адже факт повернення носія потенціалу, який здобув освіту в регіон в сучасній системі обліку практично неможливо. В цьому контексті також дискусійною бачиться думка щодо централізації освіти (підготовка магістрів на базі національних вузів), адже зазначене також створює умови міграційного руху найбільш активної частини населення - молоді.

При цьому практично поза увагою управління формуванням трудового потенціалу лишається питання формування робітничих кадрів. В цьому контексті слід виокремити низку проблем, що заважають такому ефективному формуванню:

- відсутність інтересу у молоді до робітничих професій через низку причин, основними серед яких є неможливість творчої самореалізації, низький соціальний

статус робітника в суспільстві, низький рівень доходу робітників у порівнянні з працівниками, що мають освіту, важкі та несприятливі умови праці за значною часткою професій;

- використання застарілого (як морально так і фізично) устаткування, яке практично вимагає заміни, робить, певною мірою, недоцільним створення високого рівня трудового потенціалу адже в плинні певного періоду його використання виявиться не потрібним через структурні зміни;

- нечітко визначеними є пріоритети виробничо-економічного розвитку наслідком чого є виступає складність у визначенні кількісних параметрів трудового потенціалу, адже у випадку допущення неточностей у плануванні виникає ситуація за якої незатребуваний трудовий потенціал (що особливо характерно для працівників фізичної праці) – втрачається.

В якості загальної проблеми можна також визначити той факт, що результати розвитку трудового потенціалу є складно прогнозованими і практично непередбачуваними як на рівні суспільства так і на рівні окремого підприємства. Відповідно інвестиційно-управлінська діяльність спрямована на розвиток трудового потенціалу (особливо на регіональному рівні) доволі мінливий характер. При цьому, для повноцінного забезпечення потреби в трудовому потенціалі, як правило, передбачається випередження обсягів підготовки від фактичних потреб. Така динаміка є неминучою, адже частина потенційних носіїв трудового потенціалу не зможе досягти необхідного рівня, в наслідок чого їх використання буде недоцільним. Однак, на нашу думку, це не означає автоматично, що їх загальний трудовий потенціал є низьким. Можливою, в цьому контексті є помилка в виборі напрямку розвитку потенціалу. Відповідно, завданням, в цьому разі є зміна характеру підготовки (використання).

Однак відкритим залишається в цьому разі є питання щодо забезпечення збалансування попиту на кадри з боку окремого підприємства та забезпечення його трудовими ресурсами, що мають затребуваний на підприємстві рівень потенціалу.

Зазначена проблема є складно вирішуваною в поточному розрізі, оскільки надання (створення) умов щодо ефективного забезпечення попиту підприємства потребує трудової міграції, чи використання наявного потенціалу який раніше не використовувався. За радянських часів, важливим поштовхом для міграції трудових ресурсів виступала забезпеченість житлом. На сьогодні держава в тій чи іншій мірі видає пільгові кредити на придбання житла, однак при цьому відповідні кредити не є диференційованими за місцями виділення та є неузгодженими із потребою у трудових ресурсах. На нашу думку, в якості одного із можливих інструментів, що здатен стимулювати міграційний рух носіїв трудового потенціалу є особливі умови отримання житла.

До цього слід додати, що держава також виявляється зацікавленою в забезпеченні такого руху як інструменті підвищення продуктивності суспільної праці, адже трудові ресурси неналежної якості виявляються, як правило, не здатними забезпечити необхідний рівень продуктивності праці. Причому рівень продуктивності забезпечується не тільки продуктивністю живої праці, але і суспільними втратами часу (зокрема через хвороби), ефективністю використання інших видів ресурсів (рівнем браку). До того ж працівники, що мають високу кваліфікацію у певному доволі вузькому професійному напрямку матимуть менший рівень територіальної мобільності (враховуючи все ту ж високу територіальну концентрацію підприємств).

Також слід наголосити, що навіть залучення певного носія трудового потенціалу до трудового процесу не характеризує ефективність його використання. Для забезпечення ефективності використання носіїв трудового потенціалу необхідно ефективно використовувати інститут наставництва та професійної підготовки з

безпосереднім залученням до трудового процесу. У різі стрімкого відтоку кваліфікованих кадрів з виробництва (через старіння, міграцію, професійні захворювання) уповільнюється навіть можливість розвитку потенціалу, адже порушується процес передачі трудового потенціалу. Зокрема на сьогодні на багатьох підприємствах найвищий професійний розряд спостерігається у працівників пенсійного віку. В разі, якщо ці працівники залишать виробництво питання професійної підготовки молодих працівників стануть практично не вирішуваними. В цьому контексті не втрачає актуальності питання залучення молодих носіїв трудового потенціалу до фізичної (виконавчої) праці.

В якості інструменту залучення носіїв трудового потенціалу до робочих професій, а через це, утримання стабільності розвитку регіональних виробничо-економічних систем, можна запропонувати низку заходів які вимагають, у першу чергу, державного втручання. Серед таких заходів необхідно відзначити наступні:

- збільшення заробітної плати робітникам виконавчої праці (з метою збільшення престижу професії через дохід та надання можливостей для самореалізації молодим працівникам поза межами підприємств через хобі);

- збільшення продуктивності устаткування (або його економічності) як фактор передумови збільшення заробітної плати для робітників);

- приведення у відповідність структури доходів працівників розумової та виконавчої праці через встановлення певних критеріїв корисності для економічного розвитку;

- пропаганда (збільшення престижу робітничої праці) яка має реалізовуватися як через пряму рекламу так і через кінофільми, пізнавальні передачі тощо;

- покращення якості та продуктивності робочих місць як засіб полегшення фізичного навантаження з метою вирівнювання загальних характеристик навантаження на працівників фізичної та розумової праці

- поліпшення питань техніки безпеки робітників як інструмент збільшення тривалості використання робочої сили та як чинник збільшення престижу робітничої професії;

- особливі умови забезпечення житлом у відповідності до характеру трудової діяльності.

Радянські методи такі як лімітування руху робочої сили, використання комсомольських путівок та інших інструментів пропаганди нам бачиться в сучасних умовах України малоімовірним. Також малоефективним інструментом підвищення престижу робочих професій нам бачиться скорочення кількості вузів та збільшення престижу навчання, адже на сьогодні, дуже високим є суспільний запит на вищу освіту

Одночасна реалізація доволі розгалуженого набору заходів може бути ефективною у разі їх об'єднання у певні комплексні програми. Відповідно держава має забезпечувати не тільки стратегічний рівень трудового потенціалу але і поточний його рівень для створення умов поточного ефективного його використання та збереження в умовах підприємств, де такий потенціал використовується.

Зрозуміло, що кінцевим чинником регіонального та професійного руху за умов ринкових відносин може бути поліпшення соціально-економічних умов життя працівника. Причому визначити вагу соціальної та економічної складової в цьому розумінні практично неможливо, оскільки кожна з них може бути вирішальною, для носія трудового потенціалу.

На нашу думку, загальна схема управління регіональним розвитком трудового потенціалу має вигляд наведений на рис 1. Особливо слід звернути увагу на останній прямокутник блок-схеми. Задачею регіонального масштабу є допомога підприємствам у забезпеченні сприятливих соціальних умов для розвитку трудового потенціалу вже в

межах підприємств. Основними заходами можуть бути створення програм по забезпеченню житлом працівників підприємств значення для розвитку регіону яких є пріоритетним. Надання допомоги підприємствам щодо підвищення кваліфікації чи працевлаштуванню (без накладання штрафів) працівників які вивільнені в наслідок структурного безробіття.



Рисунок 1 - Схема управління трудовим потенціалом регіону

Таким чином можна виділити два рівні управління розвитком трудового потенціалу регіону. Рівень підприємств (на якому трудовий потенціал формується в процесі виробництва) та рівень регіону (на якому відбувається його розподіл). Однак, напрямок дій на обох ієрархічних рівнях підприємства має бути однаковий. Основними напрямками організації раціонального використання та створення трудового потенціалу є:

- чітке визначення необхідного освітньо-кваліфікаційного складу та рівня працівників;
- поліпшення нормування праці на підприємствах усіх форм власності з метою раціонального використання та розподілу трудових ресурсів;
- поліпшення планування та прогнозування розвитку регіональних ринків праці (важливо і на рівні підприємства через необхідність оцінки очікуваної вартості робочої сили при вирішенні доцільно заміщення живої праці уречевленою);
- розробка методів наукової організації праці.

**Висновки.** Запропоновані заходи, є складними та витратними для розв'язання в умовах окремого підприємства. Рівень кооперації великих підприємств та наявність значної кількості малих підприємств не дозволяє їм створити науково дослідні лабораторії щодо досліджуваних напрямків, а також реалізовувати програми

соціального розвитку. Відповідно в кінцевому рахунку, зазначені проблеми мають знайти координацію та розв'язання на регіональному рівні.

Таким чином використання запропонованих нами підходів до формування та розвитку трудового потенціалу на регіональному рівні дозволяє значною мірою розв'язати низку соціально-економічних проблем пов'язаних з нераціональною структурою трудового потенціалу, яка створює передумови для неефективного використання трудового потенціалу держави.

Основною проблемою, яка потребує подальшого вирішення в цьому контексті є встановлення балансу заміщення живої праці – уречевленою в процесі підвищення продуктивності робочих місць та забезпечення вимог охорони праці. Також проблемним бачиться питання одночасного збільшення продуктивності устаткування (результатом якого буде збільшення амортизаційних витрат) та збільшення рівня заробітної плати. Одночасна реалізація двох поставлених завдань може негативно вплинути на собівартість продукції та конкурентоспроможність виробничої організації. Відповідно визначені проблеми потребують в процесі їх розв'язання додаткового наукового опрацювання.

## Список літератури

1. Остапенко Ю.М. Экономика труда: Учеб. пособие. — 2-е изд., — М.: ИНФРА-М, 2007. — 272 с.
2. Завіновська Г. Т. Економіка праці: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 2003. — 300 с.
3. Шараев, Ю. В. Теория экономического роста [Текст] : учеб. пособие для вузов / Ю. В. Шараев; Гос. ун-т — Высшая школа экономики. — М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2006. — 254с.
4. 4 Синиця Т.В. Формування та використання трудового потенціалу промислового підприємства 08.09.01, Харків 20045.
5. Волгин Н.А., Волгина О.Н. Оплата труда: японский опыт и российская практика: Учебное пособие. — М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2004. -508 с.

*Е.Ядранская*

### **Региональный аспект формирования кадрового потенциала государства**

В статье рассматриваются проблемы связанные с созданием и использованием трудового потенциала на региональном уровне и уровне отдельных предприятий которые существуют в настоящий момент в Украине. Предложен общий механизм и определенно главные задания для регулирующего влияния на каждом иерархическом уровне.

*E.Idrans*

### **Regional aspect of formation of personnel potential of the state**

In article problems connected with creation and use of labour potential at a regional level and a level of the separate enterprises which are considered exist at the moment in Ukraine. The general mechanism and definitely the main tasks for adjusting influence at each hierarchical level is offered.

Одержано 12.10.11