

# ФОРМУВАННЯ СКЛАДОВИХ МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПРОМИСЛОВОГО КОМПЛЕКСУ РЕГІОНУ

УДК 331.1

Красноносова Олена Миколаївна,

НДЦ ІПР НАН України

*Анотація.* Визначення теоретичних аспектів формування складових механізму управління трудовим потенціалом промислового комплексу є важливим завданням, вирішення якого дасть змогу підвищити ефективність процесів соціально-економічного розвитку регіонів країни. Визначення складових механізму управління потребує теоретичного узагальнення сутності та змісту трудового потенціалу промислового комплексу регіону, а також його ролі у вирішенні економічних проблем регіону.

*Аннотация.* Проведено обобщение теоретических аспектов формирования составляющих механизма управления трудовым потенциалом промышленного комплекса являющегося ключевым вопросом, решение которого позволит повысить эффективность процессов социально-экономического развития регионов государства. Определение составляющих механизма управления требует теоретического обобщения сущности и содержания трудового потенциала промышленного комплекса региона, а также его роли в решении экономических проблем региона.

*Summary.* The control mechanism of labor potential components formation of the industrial complex is a key issue, the solution of which will improve the efficiency of the processes of socio-economic development of the state regions. Determination of the controlling mechanism components are requires theoretical generalization of the essence and content of the region industrial complex labor potential, as well as its role in solving the economic problems of the region.

**Актуальність теми.** Сучасний період розвитку нашої країни, супроводжують кризові явища в її економіці. Це обумовлено зміною вектору розвитку країни та проведенням антитерористичної операції на її сході. Слід

визнати, що такі явища періодично виникають практично у всіх економіках країн світу або в окремих їх секторах.

Щодо економічних підстав появи кризових явищ, слід зауважити, що економічній науці так і не вдалося теоретично та практично вирішити проблему розпізнавання зародження і розвитку кризових процесів в економіці. В останні роки серед науковців загальною стала думка про те, що однією з головних передумов на шляху вирішення цієї проблеми є визнання значної залежності національних економік від ресурсів, вкладених в "людський фактор". Автори [1,2,3] припускають, що саме "людський фактор", має вагому роль у забезпеченні поступального розвитку суспільства.

Вивчення процесів соціально-трудова відносин та аналіз впливу "людського фактору" має стати інструментом впливу на розвиток промислових комплексів регіонів країни, як основи її економіки.

**Викладення результатів.** Вагомого значення для економічної безпеки країни, її соціального розвитку, економічних перетворень та підвищення конкурентоспроможності вітчизняних товаровиробників набуває наявність трудового потенціалу та забезпеченість відповідними трудовими ресурсами.

За визначенням науковців [2,4,5] трудовий потенціал являє собою здатність до розвитку, що перетворює людину у найважливіший ресурс виробництва. Продуктивність праці, мотивація та інноваційний потенціал людини визначають успіх стратегії, спрямованої на інтенсифікацію виробництва та загальну конкурентоздатність.

Трудовий потенціал [6] - це сукупна суспільна здібність до праці, потенційна дієздатність суспільства, його ресурси живої праці. Поняття "трудовий потенціал" значно ширше поняття "трудова ресурси". Якщо до складу останнього входять тільки люди працездатні по певних формальних ознаках, то поняття "трудовий потенціал" охоплює і тих, хто ще тільки готується до ефективної трудової діяльності (діти), а й тих, хто вже вийшов зі сфери зайнятості (пенсіонери).

Концентрація уваги в управлінні на завданні регулювання трудових

відносин є основною відмінною рисою наукової школи людських відносин, яка зародилася в сучасному менеджменті у 1930-і рр. і продовжується традиціями школи поведінкових наук, що розвивається по теперішній час, [7]. Школа людських відносин розглядала людський фактор як основний елемент ефективного управління, а кожне підприємство, зі складу промислового комплексу, як соціальну систему.

Серед науковців досі триває дискусія, як точніше називати ринок людських відносин з приводу праці - «ринок праці» чи «ринок робочої сили». Сфера праці – важлива і багатопланова область економічного і соціального життя суспільства. Вона охоплює як ринок робочої сили, так і її безпосереднє використання в суспільному виробництві. Ринок робочої сили або, як його ще називають, ринок праці, має принципову особливість – його складовими є безпосередньо живі люди, які не тільки виступають носіями робочої сили, але й наділені специфічними особливостями: психофізіологічними, соціальними, культурними, релігійними й політичними. Ці особливості впливають на мотивацію та ступінь трудової активності людей і відображаються на стані трудового потенціалу в цілому.

Прагнення перебороти негативні соціально-економічні явища в період формування регіональних ринків праці обумовили необхідність вивчення теоретичних основ та сформованих у традиційній закордонній макроекономіці передумов проведення аналізу. Простежуються спроби вмонтувати західні економічні моделі в рамки сучасної української концепції трудового потенціалу промислового комплексу регіону [8].

Ряд економістів визначають ринок праці як сферу обміну, "де відбувається купівля-продаж робочої сили" [9,10], але при цьому має місце обмеження його лише працездатними особами, в той чи інший момент вільними від зайнятості, що уперше вступають у трудову діяльність або шукаючими роботу після тривалої перерви [11]. Вони обґрунтовують свою точку зору тим, що масштаби ринку праці, розміри і співвідношення попиту та пропозиції визначають його кон'юнктуру. Включення ж у нього всього

економічного населення розвиває зміст поняття й у певній мірі затушовує гостроту проблеми зайнятості, [12].

Такий підхід цілком доречний, але, в той же час, звужений до проблеми зайнятості. Виведеними з орбіти ринкових відносин стають такі питання, як стабільність робочого місця, відповідність роботи і працівника, винагороди праці, роль роботодавця та інші. Ринок праці, як і будь-який інший ринок, являє собою визначену форму господарських зв'язків між виробниками і споживачами в сфері обміну. Оскільки обмін є суспільними відносинами, то і ринок праці виражає визначені суспільні відносини між людьми. Елементами обміну виступають різні економічні форми, зміна яких не приводить до змін сутнісної субстанції ринку праці.

Досвід економічно розвинутих європейських країн свідчить, що ринок праці не може існувати поза конкурентної, заснованої на приватній власності, економіці і демократичних суспільних інститутах. Досвід авторитарних тоталітарних суспільств навіть теоретично виключає можливість існування такого ринку, тому що не вважає людину рівноправним, юридично й економічно незалежним від держави суб'єктом.

У конкурентно-ринкових відносинах відображаються глибокі процеси, що постійно відбуваються в суспільстві і визначають його рух уперед. Через ринок праці проходять, схрещуючись в ньому, три взаємозв'язаних еволюційних потоки - розвиток економіки (матеріально - технічних елементів і структур), розвиток людини (загальної і професійної культури, творчих можливостей, моральних якостей), розвиток суспільних відносин (державних і класових структур, відносин власності, виробничих зв'язків). Вони утворюють основу прогресу в суспільстві, його головний зміст.

Окрім цього робоча сила є товаром особливого роду ще і тому, що вона сама в першу чергу є, як правило, найбільш зацікавленою стороною в розвитку своїх творчих можливостей, які реалізовує та висловлює індивідуальні, творчі здатності особистості.

Особливістю товару праця також є те, що його неможливо зберігати, як

інші товари. В разі якщо працівник не продав свої здібності і навички, він не буде мати доходу, а отже, і засобів до існування, що потрібні йому постійно. А кількість цих життєвих засобів і їхня ціна на ринку не залежать від того, продав працівник свою працю чи ні. Ця особливість має величезне значення для ринкової економіки в цілому.

Зміна трудового потенціалу відбувається під впливом соціальних, економічних і біологічних чинників. Приріст трудового потенціалу — це різниця між чисельністю населення, яке вступає в працездатний вік, і чисельністю, яка переходить до пенсійного віку. Рівень народжуваності позначається на чисельності трудового потенціалу ресурсів тільки через певний час. Суттєвий вплив на зміну якісного складу трудового потенціалу має вступ до працездатного віку нових поколінь молоді, рівень їхньої підготовки та професійної зайнятості. Існує поняття загальної працездатності, тобто наявності у людини фізичних та психофізичних даних, які визначають здібність до праці й не вимагають спеціальної підготовки. Професійна працездатність - це здатність до конкретної праці, яка вимагає спеціальних знань і умінь. У залежності від співвідношення між попитом та пропозицією праці можна визначити три типи кон'юнктури ринку праці: працедефіцитну, працелюдову та рівноважну.

У ринковій економіці закон пропорційного розвитку реалізується в законі рівноваги макроекономічного попиту та макроекономічної пропозиції, що став діяти повною мірою в умовах класичного капіталізму, коли панувала класична конкуренція.

Більшість економістів дотримуються думки що попит на робочу силу визначається потребами роботодавця в найманні визначеної кількості працівників необхідної кваліфікації для виробництва товарів і послуг відповідно до сукупного економічного попиту [10]; попит на працю характеризується сумарною чисельністю зайнятих і вакансій робочих місць [9]; попит складають усі ті, хто наймає працівників для виробництва товарів і послуг [10].

Дана точка зору представляється справедливою, оскільки регіональний ринок праці - це не тільки місце купівлі-продажу трудових послуг, він охоплює всю сферу трудових відносин і залучених у неї осіб. Попит регулює не тільки кількість вакансій, але й обсяг та інтенсивність виконуваної роботи, трудову мотивацію, необхідність у підготовці і перепідготовці робочої сили потрібної кваліфікації.

Серед особливостей ринку праці регіонів України фахівці відзначають наявність значного тіньового сектору. Працездатне населення, представлене на регіональному ринку праці можна поділити на:

організовану частину ринку праці, що зареєстроване та сплачує внески та відрахування від своєї діяльності до державних органів;

неофіційну частину – тих громадян, що одержують доходи шляхом прямих контактів з підприємствами, підприємцями та іншими замовниками та приховують їх від сплати податків та внесків державним та місцевим органам влади відповідно до існуючого законодавства.

Існування такого соціально-економічного явища, як тіньовий ринок праці зумовлює суттєве скорочення в структурі доходів регіонального бюджету, а саме – частки податкових надходжень. Обсяги ресурсів, що обертаються у сфері тіньового ринку, являють собою суттєву перешкоду на шляху до забезпечення сталого розвитку економіки регіонів країни.

Термін тіньова економіка в Україні увійшов до офіційного обороту в 1990 р. Відтоді прийнято понад 70 нормативно-правових актів центральних органів державної влади, у яких вживається цей термін. Виключна поширеність тіньової економіки робить її дослідження складним завданням. Тому у наукових і законотворчих колах пошук визначення змісту цього поняття триває й досі. До характеристик тіньової економіки слід віднести такі: це економічна діяльність, що не задекларована без вагомих на те причин у терміни, визначені законодавством. Вона прихована від суспільства і держави, знаходиться поза державним контролем і обліком, включає в себе нелегальні, кримінальні види економіки, але не обмежується ними.

Тіньова економіка - це економічні взаємини громадян суспільства, що розвиваються стихійно, в обхід існуючих державних законів і суспільних правил. Доходи цього підприємництва ховаються і не є оподаткованою економічною діяльністю. По суті, будь-яке підприємство, результатом якого є приховування доходів від фіскальних органів, або ухилення від сплати податків, може вважатися тіньовою економічною діяльністю. У певному сенсі відображає зміст тіньової економіки наступне визначення: це суспільні відносини з приводу легального та нелегального, систематичного чи одиничного діяння фізичних та юридичних осіб, спрямовані на пряме чи опосередковане отримання доходу, іншої економічної вигоди, що не задекларована для цілей оподаткування.

Виключенням є неформальний сектор економіки у вигляді, домашньої або громадської неприбуткової діяльності. Як суспільне явище, тіньова економіка притаманна усім країнам, незалежно від моделі та рівня їхнього соціально-економічного розвитку. В Україні тіньова економіка є досить поширеним явищем. За даними Мінекономіки, рівень тіньової економіки в Україні у 2012-2013 роках досягав до 36% ВВП. Значна частина науковців та економістів вважають, що рівень тіньової економіки сьогодні знаходиться на позначці 50-57%, [7].

Основною причиною виникнення тіньового ринку праці є наявність можливостей для певної частини економічних агентів не дотримуватися існуючого законодавства. Доречно також виділити і фактори, які сприяють розвитку даного процесу:

- низький рівень заробітної плати в державному секторі економіки,
- надмірний податковий тягар, складна система оподаткування,
- низька якість державних послуг, що стосуються життєзабезпечення громадян,
- надмірне регулювання підприємницької діяльності,
- високий рівень корупції з боку держави,
- відсутність довіри до державних інституцій.

Серед негативних наслідків тіньової зайнятості для населення країни можна визначити: вона позбавляє людину легального працевлаштування, оплати й охорони праці та здоров'я, соціального, пенсійного та медичного забезпечення, які здійснюються через Пенсійний фонд та Фонд соціального страхування, а, отже, сприяють викривленню інформації про трудовий потенціал.

Трудовий потенціал є рушійною силою національної економіки. Підготовка та наявність кадрів, які відповідають ринковому попиту зумовлює погляд на робочу силу, як на один із ключових ресурсів економіки. Такий погляд - свідчення реального росту ролі людського фактора в умовах швидкого технологічного розвитку, в якому результати виробництва залежать від якості, мотивації і характеру використання робочої сили в цілому й окремого працівника зокрема. Продуктивні сили виходять на такий рівень розвитку, при якому їхня еволюція можлива лише в умовах творчої активності працівників значної частини професій і широкого використання в сфері суспільної праці новітніх технічних засобів і супутніх їм знань. До робочої сили пред'являються зовсім нові, у порівнянні з минулим, вимоги: участь у розвитку виробництва практично на кожному робочому місці; забезпечення високої якості швидко мінливої по своїх характеристиках і технологічно усе більш складної продукції; забезпечення низької собівартості виробів шляхом постійного удосконалювання методів виробництва; індивідуалізація усіх видів і форм виробничого і невиробничого обслуговування.

Трудовий потенціал є найважливішою ланкою національної і світової ринкової цивілізації. Останнім часом формується трудовий потенціал творчого типу, що здійснює повсякденну еволюцію суспільства. Виникає необхідність формування трудових ініціатив, виробничої самостійності, прагнення до удосконалювання технології і методів обслуговування населення.

Дослідження показують, що активна творча праця в даний час тією чи іншою мірою входить у зміст діяльності більшої частини працюючого населення, насамперед фахівців з вищою і середньою фаховою освітою,



адміністративно - управлінського персоналу, висококваліфікованих робітників, працівників послуг.

**Висновок.** Багатоплановість трудового потенціалу вимагає відповідного механізму щодо управління ним. Складові механізму мають охоплювати як офіційний, так і тіньовий сектори регіональних ринків праці та бути спрямовані на зменшення останнього. Процеси децентралізації влади вносять певні корективи у сформовані механізми управління трудовим потенціалом промислових комплексів регіонів, оскільки кожен регіон має певну специфіку. Подальше завдання полягає у пошуку характерних відмінностей процесів формування трудового потенціалу виходячи з особливостей регіональних промислових комплексів, їх складу та пріоритетів розвитку.

Література.

1. Богиня Д.П. Основи економіки праці: навч. посіб. / Д.П. Богиня, О.А. Грішнова. – К.: Знання-Прес, 2000. – 313 с.
2. Волкова О.В. Соціально-економічні детермінанти ринку праці України: монографія / О.В. Волкова. – Полтава: РВВ ПУСКУ, 2008. – 376 с.
3. Новікова О.Ф. Соціально-економічні та правові механізми збереження і розвитку людського потенціалу / О.Ф. Новікова // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Управление человеческими ресурсами: государство, регион, предприятие : сб. науч. тр.: в 2 т.; НАН Украины, Ин-т экономики пром-ти; редкол.: А.И. Амоша (отв. ред.) и др. – Донецк, 2004. – Т. 1. – С. 42-49.
4. Близнюк В. Оцінка людського потенціалу економічного зростання України: теорія та практика // Україна: аспекти праці. - №5. – 2006. – С.30 – 34
5. Василенко В.Н. Региональный рынок труда: особенности функционирования: монография / В.Н. Василенко, М.В. Жилина; науч. ред. В.Н. Василенко; НАН Украины. Ин-т экономико-правовых исследований. – Донецк: ООО «Юго-Восток, Лтд», 2010. – 223 с.
6. Кримковський Р. Стан та перспективи розвитку ринку праці в Україні [Електронний ресурс] / Р. Кримковський // Уманський національний

університет садівництва [Бібліотека Online]. – 2008. – Режим доступу: <http://udau.edu.ua/library.php?pid=379>.

7. Всемирный экономический форум: рейтинг глобальной конкурентоспособности 2009-2010 [Электронный ресурс] // Центр гуманитарных технологий. – Режим доступа: <http://gtmarket.ru/news/state/2009/09/08/2166>

8. Брюховецкая Н.Е. Факторы формирования регионального рынка труда / Н.Е. Брюховецкая, А.А. Киселева // Бизнес Информ. – 2006. – № 10. – С. 42-47.  
Брюховецкая Н.Е. Факторы формирования регионального рынка труда / Н.Е. Брюховецкая, А.А. Киселева // Бизнес Информ. – 2006. – № 10. – С. 42-47.

9. Борисов Е.Ф. Экономическая теория: вопросы-ответы: учеб. пособие / Е.Ф. Борисов. – М.: ИНФРА-М; Контракт, 2003. – 196 с.

10. Зайнятість та ринок праці: методологія, розвиток та конкурентоспроможність, проблеми ефективності / ред. Б.М. Данилишин. – К.: РВПС України НАН України, 2008. – 200 с.

11. Закон України «Про стимулювання розвитку регіонів» [Електронний ресурс].- Режим доступу до закону: <http://zakon1.rada.gov.ua>

12. Заблодская И.В. Подходы к оценке трудового потенциала региона / И.В. Заблодская, И.В. Ключ, Е.В. Перепелюкова // Современные фундаментальные и прикладные исследования. – Кисловодск: УЦ «МАГИСТР», 2012. – №1(4). – С. 129-133