

УДК: 331.5 : 331.522.4

ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ РЕГІОНУ ТА ЙОГО РЕАЛІЗАЦІЯ НА РИНКУ ПРАЦІ

Комліченко О.О. – к.е.н., доцент, Херсонський ДАУ

Постановка проблеми. У ринкових умовах господарювання та загострення конкурентної боротьби важлива роль належить збереженню і розвитку трудового потенціалу як основи формування продуктивної, вільно обраної зайнятості. Дослідження трудового потенціалу в регіональному аспекті є найменш розробленою проблемою з точки зору оцінки стану та розвитку бази вимірювання його кількісних і якісних характеристик та особливостей його використання на ринку праці. Тому актуальним є вивчення трудового потенціалу як багатоаспектного явища, рівень розвитку якого залежить від демографічних, культурно-освітніх чинників і впливає на соціально-економічне становище регіону.

Стан вивчення проблеми. Широке коло як загальних, так і специфічних проблем реалізації трудового потенціалу та пов'язаних з ними питань формування продуктивної зайнятості були і залишаються об'єктом постійних наукових досліджень і численних прикладних розробок. Дослідження із загальних проблем формування і розвитку трудового потенціалу здійснені такими українськими вченими, як В. Врублевський, М. Долішній, С. Злупко, М. Кім, Г. Купалова, В. Куценко, М. Пітюлич, В. Онікієнко, О. Федонін, К. Якуба та багатьма іншими науковцями.

Широке відображення різних сторін становлення і функціонування трудового потенціалу та його регіональних аспектів знайшло відображення в працях відомих українських економістів В. Васильченка, Є. Лібанової, Т. Заєць, М. Краснова, Н. Павловської, С. Писаренко, В. Стешенко, В. Шевченко. Спеціальні дослідження трудового потенціалу та регіональних аспектів його формування і використання проводили такі науковці, як В. Данюк, І. Лукінов, В. Петюх, М. Соколик, С. Калініна, О. Уманський та інші.

Суттєвий внесок у дослідження трудового потенціалу та проблем зайнятості внесли і російські вчені: М. Заславський, Р. Колосова, В. Костаков, О. Котляр, І. Маслова, О. Скаржинський.

Разом з тим, дослідження трудового потенціалу регіонів України не були системними. Тому виникає необхідність комплексного аналізу цієї проблеми на регіональному рівні.

Завдання і методика досліджень. Метою даної статті є дослідження проблем реалізації трудового потенціалу регіону в контексті чинників, що впливають на його формування, збереження та розвиток, і на цій основі - розробка рекомендацій щодо забезпечення продуктивної зайнятості населення регіону. Для досягнення мети були поставлені і вирішені такі завдання:

- окреслити поняття “трудоий потенціал регіону”;

- визначити та оцінити вплив демографічних і культурно-освітніх чинників на формування та реалізацію трудового потенціалу регіону в умовах ринкової трансформації української економіки;
- виявити та дослідити особливості формування ринку праці та реалізації трудового потенціалу в окремих галузях а сферах економіки регіону;
- визначити заходи щодо формування продуктивної зайнятості і реалізації трудового потенціалу регіону.

Об'єктом дослідження виступає трудовий потенціал регіону, який розглядається в контексті соціально-економічних і демографічних чинників, що формують характерні регіональні особливості його реалізації.

Предметом дослідження є теоретико-методичні та прикладні проблеми формування та реалізації трудового потенціалу в регіоні в умовах трансформації економіки України в ринкову.

У дослідженні застосовано методичний апарат економічної науки, загальнонаукові та спеціальні методи дослідження. Методи наукового абстрагування, системного підходу використані при дослідженні категорії “трудова потенціал”; методи статистичного аналізу (групування, метод динамічних порівнянь, графічний та табличний методи) використано для оцінки трудового потенціалу та стану ринку праці регіону.

Результати досліджень. Трудовий потенціал регіону – це інтегральна оцінка населення певної території до продуктивної трудової професійної діяльності. Також трудовий потенціал регіону можна визначити як єдність якісних характеристик трудових ресурсів регіону та їх потенційних можливостей в аспекті використання природних і набутих у процесі життя професійних та інтелектуальних здібностей, які дозволяють забезпечити виробництво споживчих вартостей у трудовій діяльності в даний час і в перспективі.

Для оцінки трудового потенціалу регіону та визначення напрямів його розвитку нами використані показники, що формують компоненти трудового потенціалу, згруповані Шаульською Л. В. в кількісну та якісну складові [4, с. 95]. До першої вона відносить наступні показники:

1. Чисельність, щільність, розподіл населення на території, міське, сільське, працездатне населення.
2. Смертність, народжуваність, тривалість життя, міграція, природний приріст населення.
3. Зайнятість, безробіття, реалізація трудового потенціалу.

До якісних складових Л. В. Шаульська відносить:

1. Стан здоров'я, фізичні можливості, використання трудового потенціалу.
2. Професійно-освітній, інтелектуальний потенціал.
3. Ментальні, соціокультурні риси, тип поведінки, мотиваційні настанови населення до праці.

Природною основою трудового потенціалу є населення. Свідченням демографічної кризи, що переживає наше суспільство, є: стійке перевищення кількості померлих над кількістю народжених, зниження природного приросту, деформація статеві-вікової структури і старіння населення, міграційний відплив за межі держави. За останні 11 років чисельність населення в Херсонській області зменшилась на 117,4 тис. осіб. Основними чинниками, що впли-

нули на перевищення смертності над народжуваністю, є зниження життєвого рівня населення, зниження матеріального добробуту сімей, особливо молодих, зниження якості медичних послуг та охорони здоров'я.

У результаті проведеного аналізу досліджено вплив на реалізацію трудового потенціалу регіону коефіцієнта смертності, який є досить високим у Херсонській області (14,6). Суттєвою особливістю показника смертності в регіоні є те, що смертність чоловіків, особливо працездатного віку, вища, ніж жінок цього ж віку, що значно впливає на реалізацію трудового потенціалу. Спостерігається тенденція до зростання різних видів захворюваності, що зумовлено несприятливими природними та соціальними умовами існування суб'єкта праці. У регіоні за останні роки зростала захворюваність на серцево-судинні хвороби, на злоякісні новоутворення, на активний туберкульоз.

Важливий вплив на реалізацію трудового потенціалу має статеві-вікова структура населення, оскільки від співвідношення вікових груп залежить і якість трудового потенціалу, і структура виробництва. Урахування впливу цього чинника на зайнятість населення є важливим на практиці, адже він є основною умовою збалансованого поєднання робочої сили і робочих місць.

Досліджено, що міграційні переміщення впливають як на формування, так і на реалізацію трудового потенціалу в регіоні. Особливостями міграційної ситуації на Херсонщині є: падіння інтенсивності внутрішньої міграції, зростання потоків зовнішніх трудових мігрантів, зменшення кількості прибулих в регіон. Велика плинність населення, величезні обсяги нелегальної міграції з регіону, особливо молодих людей, у тому числі висококваліфікованих працівників, погіршує і без того складну демографічну ситуацію і суттєво знижує кількісні та якісні показники трудового потенціалу в області. Міграційне скорочення у 2011 р. склало 1127 осіб.

У сучасних економічних умовах на реалізацію трудового потенціалу аграрно-індустріального регіону впливають такі чинники: 1) зміна форм власності, розвиток нових форм господарювання; 2) структурна перебудова економіки, спад виробництва, що зумовив зниження попиту на робочу силу; 3) рівень організації виробництва та праці; 4) рівень оплати праці; 5) рівень життя населення.

Особливості економічного розвитку Херсонщини зумовлені темпами приватизації та розвитком нових, ринкових форм господарювання, їх впливу на чисельність зайнятих економічною діяльністю в регіоні. Треба відзначити, що значно зросли обсяги виробленої промислової продукції на підприємствах колективної форми власності, ніж на державних підприємствах. Розвитку малого та середнього бізнесу, індивідуальної трудової діяльності сприяє зміна форми власності, а це впливає на розширення зайнятості населення регіону.

Очевидними є істотні зміни в реалізації трудового потенціалу у фермерському та особистому селянському господарстві. Чисельність зайнятих у цьому секторі зросла, хоча це не привело до істотного зростання виробництва валової продукції, що свідчить про неефективну реалізацію трудового потенціалу в цьому секторі, де переважає ручна праця.

На рівень життя населення в регіоні значно впливає середньомісячна заробітна плата працівників, яка в 2011 р. була 1969,76 грн. Рівень реальної заробітної плати визначає купівельну спроможність населення, яка за роки еко-

номічної кризи зменшилась. Звужений платоспроможний попит є одним з основних чинників спаду виробництва і скорочення чисельності зайнятих; відбувається знецінення робочої сили, зниження мотивації та продуктивності праці, нагромадження прихованого безробіття, зменшення зайнятості, зниження якості трудового потенціалу регіону.

Аналіз реалізації трудового потенціалу регіону проведений за основними показниками ринку праці регіону та динаміки потреби у працівниках за видами економічної діяльності [2].

За даними табл. 1, чисельність економічно-активного населення працездатного віку у 2011 р. складала 488,3 тис. осіб, або 73,4 % населення відповідної вікової групи.

Таблиця 1 – Динаміка економічно-активного населення працездатного віку Херсонської області

Роки	Економічно-активне населення працездатного віку		у тому числі				Середня тривалість пошуку роботи, міс.
	тис. осіб	у % до населення	зайняте населення		безробітне населення		
			тис. осіб	у % до населення	тис. осіб	у % до населення	
2000	526,2	74,0	450,0	63,3	76,2	14,5	8
2007	507,6	73,0	462,0	66,5	45,6	9,0	5
2008	506,2	73,5	460,1	66,8	46,1	9,1	4
2009	497,0	73,0	445,9	65,5	51,1	10,3	4
2010	492,7	73,3	446,6	66,4	46,1	9,4	4
2011	488,3	73,4	440,5	66,2	47,8	9,8	4

Порівняно з 2000 р. ці показники зменшилися відповідно на 37,9 тис. осіб і 0,6 %. За роки дослідження зменшилась і кількість зайнятого населення на 9,5 тис. осіб. Разом з тим, спостерігається збільшення частки зайнятого населення у % до населення відповідної вікової групи на 2,9 %. Чисельність безробітних зменшилась на 28,7 тис. осіб. Причому, темпи зменшення чисельності безробітних майже у три рази вищі, ніж темпи зменшення економічно-активного населення, що є позитивним. Середня тривалість пошуку роботи також скоротилася за 2000-2011 рр. у 2 рази.

Станом на 1 січня 2012 р. на обліку в обласному центрі зайнятості перебувало 11,8 тис. незайнятих громадян. Статус безробітного мали 10,4 тис. осіб, з яких 9,3 тис. отримували допомогу по безробіттю. Кількість вакансій станом на 1 січня 2012 року становила 1,9 тис., у тому числі: для робітників – 1,1 тис., для службовців – 0,7 тис. та 0,1 тис. – для осіб, які не мають спеціальної підготовки (табл. 2).

Таблиця 2 – Динаміка показників державної служби зайнятості

Роки	Безробітне населення працездатного віку зареєстроване у державній службі зайнятості тис. осіб		Кількість незайнятих, що скористалися послугами державної служби зайнятості у % до населення працездатного віку		Потреба в робочій силі на кінець року, тис. осіб всього, тис. осіб	Навантаження на одне вільне робоче місце на кінець року, осіб влаштовано, у %	Середній розмір допомоги по безробіттю	
	грн.	у % до міні зарплати						
2000	22,9	3,3	58,9	23,2	1,1	23	62,13	52,7
2007	19,4	2,8	72,7	46,7	2,9	7	302,4	65,7
2008	15,9	2,4	70,6	47,0	3,0	7	551,8	91,2
2009	13,9	2,1	49,0	32,7	1,6	7	594,0	79,8
2010	8,6	1,3	40,2	42,9	1,1	10	723,7	78,5
2011	10,4	1,6	43,0	41,8	1,9	6	827,5	82,4

Протягом 2000-2011 рр. навантаження на одне вільне робоче місце скоротилось майже у 4 рази. Середній розмір допомоги по безробіттю у % до мінімальної заробітної плати зріс в 1,6 рази (див. табл. 2).

Для забезпечення відповідності професійно-кваліфікаційного рівня громадян, що шукають роботу, вимогам роботодавців, служба зайнятості організовує професійне навчання безробітних. Перелік професій, за якими проходять навчання, постійно розширюється і на даний час складає 132 професії та напрями підвищення кваліфікації.

У 2011 р. до професійного навчання за направленням служби зайнятості було залучено 6,7 тис. безробітних громадян, що на 5,2 % більше, ніж у 2010 р. При цьому рівень охоплення професійним навчанням дещо зменшився, а саме з 20,7 % до 19,9 %.

Проблемою укомплектування вакансій, особливо для кваліфікованих працівників, залишається низький рівень запропонованої заробітної плати. Так, у 41,7% вакансій пропонувалася мінімальна заробітна плата (у середньому по Україні питома вага вакансій із мінімальною заробітною платою становила 31%).

Таблиця 3 – Динаміка показників руху робочої сили Херсонської області та оплати праці

Роки	Середньо-облікова кількість штатних працівників, тис. осіб	Коефіцієнт обороту робочої сили		Середньомісячна заробітна плата		
		по прийому	по звільненню	номінальна		реальна, у % до попереднього року
				грн.	у % до прожиткового мінімуму	
2000	329,4	0,21	0,31	172,76	60,1	-
2007	220,3	0,33	0,35	1016,83	179,0	113,2
2008	222,0	0,31	0,36	1374,89	205,5	104,5
2009	209,7	0,26	0,32	1482,00	199,2	93,6
2010	201,9	0,28	0,31	1732,87	187,9	107,9
2011	194,6	0,32	0,33	1969,76	196,2	104,3

За період дослідження середньооблікова кількість штатних працівників скоротилася на 41 %. Коефіцієнти обороту робочої сили по звільненню пере-

вищують коефіцієнти обороту робочої сили по прийому, що свідчить про скорочення робочих місць у регіоні (табл. 3). І хоча номінальна заробітна плата зростає, реальні доходи працюючих падають.

Незважаючи на позитивні тенденції на ринку праці, спостерігається значний дисбаланс між попитом на робочу силу та її пропозицією. Станом на 1 січня 2012 року у середньому по Херсонській області на 1 вакансію претендувало 6 осіб (1 січня 2011 року – 10 осіб).

Значною проблемою є невідповідність попиту на робочу силу та її пропозиції і у професійно-кваліфікаційному розрізі.

Крім того, підбір роботи та укомплектування вакансій ускладнює те, що роботодавці висувають підвищені вимоги до якості професійної підготовки кадрів, їх досвіду роботи і, в той же час, пропонують мінімальний рівень оплати праці, навіть висококваліфікованим працівникам.

Скорочення відбулося в більшості видів економічної діяльності, зростання відбулося лише у сфері торгівлі та ремонту, діяльності готелів і ресторанів, освіти, охороні здоров'я (табл. 4).

Таблиця 4 – Динаміка потреби підприємств у працівниках за видами економічної діяльності, осіб

Роки	Всього	у тому числі											
		сільське господарство	промисловість	будівництво	торгівля, ремонт автомобілів, побутових виробів	діяльність готелів і ресторанів	діяльність транспорту та зв'язку	фінансова діяльність	операції з нерухомим майном, оренда	державне управління	освіта	охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	інші види
2000	1741	205	683	96	91	2	69	69	102	131	90	112	91
2007	2881	185	1457	189	296	15	151	39	120	163	32	179	55
2008	3023	78	2303	48	38	10	42	18	63	179	31	178	35
2009	1623	53	1053	24	38	11	56	3	43	156	15	143	28
2010	1118	73	397	69	96	14	37	15	88	123	32	139	35
2011	1889	104	747	92	161	19	151	33	50	252	48	198	34

На нашу думку, в регіоні ефективними будуть інвестиції в розвиток сільськогосподарства, у підприємства з переробки зерна, суднобудування і судноремонту, машинобудування, у розвиток туристично-курортної сфери. Це приведе до створення нових робочих місць, збільшення випуску конкурентоспроможної продукції і вплине на ефективну реалізацію трудового потенціалу населення, підвищить його життєвий рівень.

Висновки і пропозиції. До чинників, що впливають на формування і розвиток трудового потенціалу регіону та його реалізацію, можна віднести такі:

а) демографічні (статеві-вікова структура населення, природний рух населення, стан здоров'я, сімейний стан);

б) соціально-економічні (рівень освіти та професійно-кваліфікаційної підготовки, умови праці та рівень організації праці, рівень оплати праці, потреба в робочій силі);

в) соціально-психологічні (мобільність робочої сили, підприємницька мотивація, самоустановка на режим праці);

г) техніко-економічні (науково-технічний прогрес і ступінь розвитку гнучких форм організації виробництва, зайнятості);

д) внутрішньогалузеві (господарська спеціалізація регіону, обсяг випущеної продукції чи виконаних послуг, рівень промислового розвитку регіону, рівень механізації та комп'ютеризації праці).

З метою розвитку та підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу регіону на ринку праці доцільно вжити такі заходи:

1) створити умови для розвитку людського та трудового потенціалу;

2) забезпечити матеріальну основу відтворення населення;

3) розвивати систему професійної підготовки та перепідготовки, підвищення кваліфікації та післядипломного навчання спеціалістів на виробництві, в науковій та науково-технічній сфері;

4) сприяти зацікавленості та участі роботодавців у підготовці і підвищенні кваліфікації персоналу, а також співпраці з навчальними закладами;

5) підвищити вимоги до професійної підготовки фахівців, забезпечити її фінансування, впроваджувати і розвивати модульні форми навчання, сформувати банк даних потреб регіонів у спеціалістах з урахуванням замовлень підприємств різних форм власності та регіональних центрів зайнятості;

6) створювати нові робочі місця у галузях економіки шляхом надання дотацій роботодавцям, через механізм фінансування одноразової допомоги для організації підприємницької діяльності та організацію оплачуваних громадських робіт;

7) розробити механізм економічного стимулювання суб'єктів соціально-трудова відносин до створення безпечних, сприятливих умов праці;

8) формування нормативно-правової бази стимулювання здорового способу життя та забезпечення рівних можливостей для підтримки здоров'я і збереження трудового потенціалу різних груп населення;

9) поширювати можливості освітньої свободи людини через власне визначення змісту навчання (за мінімальної порогової межі обов'язкових дисциплін 50 %);

10) стимулювати інвестиції в людський капітал (кредити, гранти для студентів тощо);

11) упроваджувати та розширювати сфери використання сучасних інформаційних технологій, у тому числі дистанційного навчання.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Слівінська Н. М. Соціально-економічні та демографічні чинники реалізації трудового потенціалу регіону: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.09.01 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / Н.М. Слівінська. - Донецький національний університет, Донецьк, 2003. – 20 с.

2. Статистичний щорічник Херсонської області за 2011 рік. [Електронний ресурс] / за ред. В.А. Вознюка. – Режим доступу: <http://www.ks.ukrstat.gov.ua>
3. Федонін О.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: Навч. посібник. [Текст] / О.С. Федонін, І.М. Рєпіна, О.І. Олексюк // К.: КНЕУ, 2006. – 316 с.
4. Шаульська Л. В. Соціально-трудові відносини як чинник розвитку трудового потенціалу: [Удосконалення соціально-трудових відносин в Україні] / Л. В. Шаульська // Актуальні проблеми економіки. — 2005. — № 6. — С. 136—143.

УДК 336.7(075.8)

ГЕНЕЗИС НАУКОВИХ ПОГЛЯДІВ НА ЗАОЩАДЖЕННЯ ДОМОГОСПОДАРСТВ

Кузів І.В. - ст. викладач, Херсонський економічно-правовий інститут

Постановка проблеми. Стартовою точкою розгортання інвестиційного процесу є заощадження, об'єм і напрями розміщення яких зумовлюють основні контури всього інвестиційного процесу. Тому мобілізація внутрішніх інвестиційних ресурсів є на сьогоднішній день першочерговою проблемою. Заощадження домогосподарств створюють значний прошарок потенційних інвесторів. Мобілізація хоча б частини цих коштів дозволила б здійснити реструктуризацію багатьох українських підприємств. Тому дослідження, присвячене з'ясуванню проблеми трактування сутності і мотивації поняття «заощадження», є досить актуальним.

Стан вивчення проблеми. Теоретичне дослідження заощаджень домашніх господарств має довготривалу історію. Дослідженню проблеми заощаджень присвячені праці всесвітньо відомих учених минулого, а також сучасних зарубіжних і вітчизняних економістів. Найавторитетнішими зарубіжними дослідниками, які зробили вагомий внесок у розробку теорії розвитку заощаджень, є А.Сміт, Д.Рікардо, К.Маркс, А.Маршалл, Дж.Кейнс, П.Самюельсон, С.Фішер. У радянській економічній літературі до початку 1990-х рр. заощадження населення розглядалися у працях таких авторів, як Ю.М.Белугін, Г.Ф.Єремєєва, Т.Ф.Циба, М.Д.Олексієнко. Останнім часом починають з'являтися праці вітчизняних науковців, присвячених, тією чи іншою мірою, заощадженням населення. Серед їх авторів слід відзначити О.І. Барановського, О. З. Ватаманюка, О.Д. Василика, В.М. Гейця, Б.Є. Кваснюка, С.І. Кирєєва, І.О. Лютого, В.І. Міщенко, А. Мороза, С.В. Мочерного, С.В. Науменкова, В.М. Опаріна, С.М.Панчишина, М.І. Савлука, Г.М. Терещенко, Т. О. Кізіма та ін.

Методика досліджень. Методологічною базою дослідження стали наукові праці вітчизняних і зарубіжних учених з питань заощаджень домашніх господарств. Розглянути генезис наукових поглядів сутності заощаджень, обґрун-