

МАТЕМАТИЧНІ МЕТОДИ, МОДЕЛІ ТА ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В ЕКОНОМІЦІ

УДК 332.122:35

ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ РЕГІОНУ ЯК ОСНОВА ДЕРЖАВНОЇ РЕГІОНАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ

FORMATION OF LABOUR POTENTIAL OF THE REGION AS THE BASIS OF STATE REGIONAL POLICY

Гарькава В.Ф.

кандидат економічних наук,
доцент кафедри фінансів і кредиту,
Міжнародний класичний університет
імені Пилипа Орлика

У статті запропоновано основні напрями формування державної регіональної політики. Обґрунтовано необхідність включення аспекту формування трудового потенціалу регіону як основи державної регіональної політики. Визначено поняття регіону як економічної системи в межах даної території з притаманним їй виробництвом, розподілом, обміном та споживанням матеріальних благ та послуг.

Ключові слова: формування, трудовий потенціал, регіон, держава, державна регіональна політика.

В статье предложены основные направления формирования государственной региональной политики. Обоснована необходимость включения аспекта формирования трудового потенциала региона как основы государственной региональной политики. Определено понятие региона как экономической системы в пределах данной территории с присущим ей производством, распределением, обменом и потреблением материальных благ и услуг.

Ключевые слова: формирование, трудовой потенциал, регион, государство, государственная региональная политика.

In the article the main directions of the state regional policy. In it, the necessity of including aspects of formation of labour potential of the region as the basis of state regional policy. The article defines the concept of a region as an economic system within a given territory, with its production, distribution, exchange and consumption of material goods and services.

Keywords: formation, labour potential, region, state, state regional policy.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. У зв'язку з неефективним використанням трудового потенціалу регіону є необхідність розроблення державної регіональної політики, в основі якої лежить формування трудового потенціалу регіону, тому регіональна державна політика потребує реформування, спрямованого на чітку професійну спрямованість і відповідність вимогам ринку під час формування трудового потенціалу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спирається автор. Проблемам регіонального управління присвячені праці багатьох зарубіжних і вітчизняних учених, зокрема М. Воробйова [12], В. Холода [12], Д. Новікова [7], О. Петрачкової [8] та ін. Але, незважаючи

на значні наукові і практичні результати, отримані у вищезазначених учених, проблема підвищення ефективності регіональної політики не має достатнього наукового обґрунтування, що зумовлює необхідність підвищення ефективності використання трудового потенціалу регіону.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. На думку Є. Коваленко, регіон – це територіально-цілісна частина країни, яка відрізняється своєрідністю природного середовища, що зумовлює тип та структуру економіки, яка характеризується своєрідним співвідношенням різних галузей господарства, глибокими та різноманітними зв'язками між ними, закінченим циклом відтворення, спільними рисами історичного розвитку, виробничими навиками, соціально-культурними традиціями населення, функ-

ціональними особливостями (спеціалізацією), яка виділена за сукупністю цих ознак в адміністративну одиницю та являє собою підсистему соціально-економічного комплексу країни [4].

Отже, регіон – це економічна система в межах даної території з притаманним їй виробництвом, розподілом, обміном та споживанням матеріальних благ та послуг.

На сучасному етапі розвитку України до пріоритетних завдань державної регіональної економічної політики, згідно з урядовою програмою, слід віднести:

- оптимізацію структури господарства регіонів, що полягає у використанні ефективних форм господарювання на основі раціонального використання потенційних ресурсів: матеріально-технічних, трудових, інформаційних і часових;

- об'єднання фінансових ресурсів регіональних бюджетів і бюджетів місцевого самоврядування для зміцнення фінансової основи розвитку економіки регіону;

- розвиток міжрегіонального і міжнародного співробітництва;

- розширення повноважень і посилення відповідальності за регіональний розвиток місцевих органів влади;

- забезпечення розроблення системної стратегії регіонального розвитку, що враховує регіональну специфіку.

Державна регіональна політика базується на здійсненні перерозподілу ресурсів для підтримки депресивних територій та розв'язання проблем, що за своїми масштабами є загальнодержавними. Уряд гарантує стандарт якості життя, визначений для кожного громадянина незалежно від місця його проживання. Необхідна для цього державна підтримка має надаватися на основі чітких критеріїв визначення територій, що потребують підтримки. Місцеві органи влади повинні мати адекватні інструменти впливу на соціально-економічний регіональний розвиток. Для цього необхідно забезпечити:

- узгодження стратегічних цілей і пріоритетів розвитку національних і регіональних інтересів, стабільність і прогнозованість відносин між центральними і місцевими органами виконавчої влади щодо розвитку територій;

- здійснення державних інвестицій у поліпшення регіональної інфраструктури;

- реалізацію масштабних проектів приватного інвестування, що потребують підтримки виконавчої влади, і спрямування кредитів міжнародних фінансових організацій на соціально-економічний розвиток територій;

- мобільність робочої сили шляхом реформування професійної освіти та системи підвищення кваліфікації працівників, запровадження новітніх технологій регіонального менеджменту, у тому числі муніципального, вдосконалення системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців із регіонального управління;

- децентралізацію і розмежування повноважень між центральними й місцевими органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування щодо надання послуг, розширення прав і посилення відповідальності цих органів за розв'язання соціально-економічних проблем розвитку регіонів, запровадження прозорого механізму контролю, у тому числі громадського, на кожному рівні управління;

- створення правових, економічних та організаційних умов для ефективної реалізації завдань і функцій місцевого самоврядування.

У загальному вигляді стратегічні завдання розвитку регіонів, згідно з урядовою програмою, полягають у:

- включенні регіональної економіки у світові суспільно-економічні процеси, інтеграції до європейського співтовариства;

- запровадженні новітніх технологій у використанні трудового потенціалу;

- наближенні законодавчої бази стосовно регіонів до європейських стандартів.

З урахуванням вищезазначеного регіональна політика повинна бути спрямована на вирішення таких завдань:

- підвищення інвестиційної привабливості та інноваційної активності регіонів;

- прискорений розвиток виробничої та соціальної інфраструктури;

- зменшення регіональних диспропорцій;

- посилення міжрегіональних зв'язків;

- забезпечення відтворення та раціонального використання трудового потенціалу.

На думку Б. Райзберг, Л. Лозовського, Е. Стародубцевої, трудовий потенціал регіону – це наявні в даний час і передбачувані у майбутньому трудові можливості, що характеризуються кількістю працездатного населення, його професійно-освітнім рівнем, іншими якісними характеристиками.

Трудовий потенціал регіону являє собою розміри ресурсів праці, трудову дієздатність регіону. Кількісна сторона трудового потенціалу регіону характеризується загальною чисельністю працездатного населення регіону, кількістю відпрацьованого робочого часу. Важливі якісні характеристики: стан здоров'я, рівень освітньої та кваліфікаційної підготовки, межі поведінки, що впливають на масштаби безробіття і ступінь включеності людей у трудову сферу. Важливими є й якісні параметри свідомості, оскільки будь-які деформації в ціннісних орієнтаціях призводять до значного погіршення загальних характеристик [7].

Трудовий потенціал регіону – це трудовий потенціал окремих людей, об'єднаних явними і прихованими трудовими можливостями різних соціальних груп, що знаходяться на даній території [9].

Таким чином, вищезазначені визначення не враховують особливостей управління формуванням та розвитком трудового потенціалу

регіону, тому надамо власне визначення цього поняття. Трудовий потенціал регіону – це інтегральна оцінка кількісних та якісних характеристик економічно активного населення, що проживає на території регіону та не підлягає прямому управлінню з боку органів державної влади регіону. Трудовий потенціал регіону складається з багатьох компонентів, головними з яких є здоров'я, освіта, професіоналізм, моральність, умотивованість, уміння працювати в колективі, творчий потенціал, активність, організованість, ресурси робочого часу тощо. Особливістю трудового потенціалу на рівні регіону є відсутність прямих методів управління останнім, оскільки формування трудового потенціалу здійснюється на рівні держави, а розвиток – переважно на рівні підприємства.

Трудовий потенціал підприємства – поняття, яке слід розглядати нерозривно з поняттями «персонал» і «кадри підприємства». Персонал підприємства – це всі людські ресурси підприємства, включаючи акціонерів, власників, найманих працівників, які зайняті суспільно корисною діяльністю на даному підприємстві. Кадри – основний склад працівників підприємства.

Індивідуальний трудовий потенціал – потенціал робочого часу людини, яка володіє сукупністю загальноосвітніх професійно-кваліфікаційних характеристик, які з урахуванням історичних, демографічних, національних та інших особливостей можуть бути використані в тій чи іншій сфері суспільного виробництва [8].

Індивідуальний трудовий потенціал складається з психофізичного (гармонія особистості з навколишнім середовищем), кваліфікаційного (рівень освітнього розвитку, кваліфікації, результативність праці), особистісного (індивідуальні якості працюючого) складників.

Етапи формування індивідуального трудового потенціалу:

1. Первинний трудовий потенціал – процес навчання та самонавчання, створення себе за допомогою суспільства.

2. Праця – процес свідомої цільової діяльності людини, за допомогою якої остання видозмінює предмети природи й адаптує їх для задоволення своїх потреб.

3. Передача досвіду – перетворення праці у більш творчий процес, під час якого відбувається передача здобутків іншим.

4. Генерація ідей – найвища форма суспільної діяльності, спрямована на поліпшення засобів виробництва, процесів та умов праці, кінцевого продукту.

Отже, основою формування трудового потенціалу країни є сукупність людей, які проживають у географічних межах даної країни і перебувають в її юрисдикції. Тому регулювання трудових відносин в Україні має здійснюватися виключно на основі трудового законодавства – системи нормативно-правових актів, які ухвалюють уповноважені органи державної влади, місцевого самоврядування, посадові особи відповідно до закріплених за ними повноважень для правового регулювання суспільно-трудова відносин, установлюючи правила поведінки їх учасників.

Висновки з цього дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Отже, трудовий потенціал регіону – це інтегральна оцінка кількісних та якісних характеристик економічно активного населення, що проживає на території регіону та не підлягає прямому управлінню з боку органів державної влади регіону. Трудовий потенціал регіону складається з багатьох компонентів, головними з яких є здоров'я, освіта, професіоналізм, моральність, умотивованість, уміння працювати в колективі, творчий потенціал, активність, організованість, ресурси робочого часу тощо. Особливістю трудового потенціалу на рівні регіону є відсутність прямих методів управління останнім, оскільки формування трудового потенціалу здійснюється на рівні держави, а розвиток – переважно на рівні підприємства. Отже, основою формування трудового потенціалу країни є сукупність людей, які проживають в географічних межах даної країни і перебувають в її юрисдикції, тому регулювання трудових відносин в Україні має здійснюватися виключно на основі трудового законодавства – системи нормативно-правових актів, які ухвалюють уповноважені органи державної влади, місцевого самоврядування, посадові особи відповідно до закріплених за ними повноважень для правового регулювання суспільно-трудова відносин, установлюючи правила поведінки їх учасників.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Берсуцкий А.Я. Управление ресурсным потенциалом предприятия: модели и методы : [монография] / А.Я. Берсуцкий. – Донецк : Юго-Восток, 2010. – 185 с.
2. Grayson George. K. American management on the threshold of the XXI century. To. Grayson. O'dell. – Economics, 1991. – 319 p.
3. Greenberg J. Organizational behavior: from theory to practice. Greenberg, R Baron; lane. from English. O.V. Bredikhin, V.D. Sokolov. – Apex, 2004. – 912 p.
4. Galbraith John. K. Economic theory and goals of society / per. from English. – М. : Progress, 1996. – 408 p.
5. Лепа Р.Н. Ситуационный механизм подготовки и принятия управленческих решений на предприятии: методология, модели и методы : [монография] / Р.Н. Лепа ; НАН Украины, Институт экономики и промышленности. – Донецк : Юго-Восток, Лтд, 2006 – 308 с.
6. Lefebvre V.A. Conflicting structures / V.A. Lefebvre, the Reflection. – М. : Kogito-CENTR, 2003. – P. 7–134.

7. Новиков Д.А. Рефлексивные игры / Д.А. Новиков, А.Г. Чхартишвили. – М. : СИНТЕГ, 2003. – 160 с.
8. Петрачкова А.Л. Моделирование процессов рефлексивного управления механизмами формирования спроса на продукцию предприятий : автореф. дис. ... канд. экон. наук : спец. 08.00.11 «Математические методы, модели и информационные системы в экономике» / О.Л. Петрачкова ; Донецкий национальный ун-т. – Донецк, 2007. – 20 с.
9. Рефлексивные процессы в экономике: концепции, модели, прикладные аспекты : [коллективная монография] / Под ред. Г.Н. Лепы ; НАН Украины, Институт экономики пром-сти. – Донецк : АПЕКС, 2010. – 306 с.
10. Моделирование структуры жизнеспособных социально-экономических систем : [монография] / Л.Н. Сергеева [и др.]. – Запорожье : КПУ, 2009. – 256 с.
11. Сергеева Л.Н. Роль рефлексивного управления в обеспечении жизнеспособности социально-экономических систем : [коллективная монография] / Л.Н. Сергеева, А.В. Бакурова, Т.Ю. Огаренко // Рефлексивные процессы в экономике: концепции, модели, прикладные аспекты / Под ред. Г.Н. Лепы ; НАН Украины, Ин-т экономики промышленности. – Донецк : АПЕКС, 2010. – С. 16–31.
12. Управление ресурсами предприятия / Под ред. к. э. н. Ю.М. Воробьева и д. э. н. Б.И. Холода. – Киев : ЦНЛ, 2004. – 288 с.