

## До питання управління розвитком і ефективністю використання трудового потенціалу регіону

Ірина Антохова

*Визначено фактори - проблеми, які визначають імовірність переходу до управління процесами формування, використання і розвитку трудового потенціалу. Крім того, наведено сегментну модель ринку сукупної робочої сили, подано перелік активних заходів, за рахунок яких може бути досягнуто управління розвитком трудового потенціалу, ефективність його використання і регульованість зайнятості.*

Результати проведеного нами аналізу засвідчують, що процеси формування, використання і розвитку трудового потенціалу як у цілому в країні, так і, зокрема в Чернівецькій області, є некеровані.

У цьому зв'язку доцільно звернути увагу на фактори - проблеми, які сьогодні визначають імовірність переходу до управління цими процесами. Найголовніші з них, на нашу думку, такі:

- недостатнє усвідомлення нагальної необхідності управління розвитком трудового потенціалу регіону;

- відсутність достатньої інформаційної бази. Незацікавленість органів влади в її наявності (небажання керівництва засвідчити обсяг своєї діяльності); відсутність відповідної моделі управління;

- аморфність і безвідповідальність позиції професійних спілок, партій, інших громадських організацій у питаннях соціального захисту населення. Особливої уваги потребує питання створення інформаційно-аналітичної бази. Вона повинна відповідати таким вимогам:

- служити базою моніторингу розвитку трудового потенціалу; нести розгорнуту і достовірну інформацію кількісних і якісних характеристик трудового потенціалу в розрізі населених пунктів, адміністративних районів, галузей, крупних підприємств.

Інформацію необхідно компонувати у вигляді модулів:

- демоекономічна структура;
- статево-вікова характеристика;
- стан здоров'я;
- освітньо-професійна структура;

- конкурентна здатність робочої сили;
- професійно-кваліфікаційний рівень;
- мобільність трудового потенціалу (сезонна, маятникова міграція, еміграція);
- рівень споживання;
- мотивація праці (рівень доходів);
- зайнятість;
- ринок праці;
- соціальний захист населення.

Оскільки інформаційна база є аналітичною, вона повинна містити, результати - висновки експертних оцінок аналізу і прогнозу щодо кожного наведених вище модулів. Створення такої інформаційно-аналітичної бази бачиться нам як результат спільної, плідної, цілеспрямованої і узгодженої праці різних профілем діяльності структур влади, наукових і навчальних закладів області.

У сучасних умовах у науковому і практичному планах новою є проблема формування й ефективного функціонування ринку праці.

Регіональний ринок праці розглядають як сукупність соціально-економічних відносин, що передбачає залучення робочої сили певного територіального утворення в процес виробництва на іманентних ринку економічних засадах [1],

Природно, що в період перехідної економіки повноправного ринку праці бути не може - формується державно-ринковий механізм регулювання трудових відносин. Цей механізм передбачає домінуючу роль організації економічних зв'язків через державну програму зайнятості, державне замовлення на підготовку кадрів, інвестиції в сферу докладання праці, оподаткування та кредитування і еволюційний і поступовий, опосередкований ринком розвиток детермінант, які формують попит і пропозицію робочої сили, а отже, і її ціну.

Кон'юнктура ринку праці вирішальною мірою залежить від подальшого

розвитку галузевої структури народного господарства, соціальної інфраструктури, векторність яких повинна чітко визначатись державою. У таких умовах для органи влади важливим інструментом в управлінні є оцінка стану існуючого ринку праці, прогноз його розвитку на найближчу і подальшу перспективу.

На рис. 1 подано сегментну модель ринку сукупної робочої сили, яка становить сукупність ринків:

- кваліфікованої робочої сили з високою зарплатою і гарантованою зайнятістю;!
- малокваліфіковану і некваліфіковану робочу силу з повною зайнятістю;
- частково і тимчасово зайнятих;
- короткочасно безробітних;
- довгочасно безробітних.



Рис. 1. Ринок сукупної робочої сили

Безумовно, дані з наведених сегментів ринку праці слід згрупувати за професіями, віком і статтю, територіальними одиницями, галузями.

Інформація такого плану давала б можливість правильніше визначити пріоритетні напрямки розвитку галузей, форм підприємства, раціонально використовувати економічні важелі управління розвитком ринку праці.

Управління розвитком трудового потенціалу, ефективність його використання, регульованість зайнятості можуть бути досягнуті, як показує досвід економічно розвинутих країн, за рахунок активних заходів, які включають:

- розвинуту сферу підготовки і перенавчання осіб, які стали безробітними, або тих, кому загрожує безробіття;
- створення нових робочих місць у державному секторі економіки;
- забезпечення географічної мобільності населення і робочої сили шляхом надання субсидій на переїзд сімей із районів із надлишком робочої сили в райони, де є вакантні робочі місця;
- забезпечення населення інформаційними послугами на базі комп'ютерних банків даних про вакантні місця в районах країни за професіями і рівнем кваліфікації, надання кожному, хто шукає роботу, можливості налагодити зв'язки з підприємствами, де є робочі місця (транспортні витрати на ці цілі проводяться за рахунок держави);
- заохочення розвитку малого бізнесу (пільгові субсидії і кредити).

Стартовий капітал нового підприємства може бути забезпечений за рахунок його власника лише на 10%, до 70% його можуть становити державні субсидії і близько 20% - кредити. У випадку, поки підприємство нерентабельне, воно звільнюється на 4 роки від сплати податку, що створює умови для його виживання.

Одним з головних засобів підвищення ефективності використання трудового потенціалу, амортизації соціальної напруги в зв'язку з масовим безробіттям, низьким прожитковим рівнем більшості населення повинно постати належне законодавче врегулювання неповної зайнятості населення, розширення її сфери.

### Література

1. Трудовий потенціал і зайнятість: теоретичні основи та регіональні особливості / М.І. Долішній, С.М.Злупко та інші. - Ужгород, Карпати, 1992. - С. 192.