

3. Коваленко И.И. Моделирование и анализ структур организационных систем/ И.И. Коваленко, С.К. Чернов. – Николаев : В.В. Торубара, 2015. – 124 с.

Теоретичні аспекти трудового потенціалу регіону

Попова І.А., к.е.н., доцент кафедри менеджменту і адміністрування

Національного фармацевтичного університету

e-mail: ira_porova_dik@ukr.net

Базова В.І., здобувач вищої освіти 2-го курсу спеціальності Публічне управління та адміністрування

Національного фармацевтичного університету

Перехід економіки до ринкових відносин робить актуальною проблему формування і використання людських ресурсів. В сучасних умовах робоча сила стає основною передумовою розвитку суспільного виробництва. Професійні, інтелектуальні та фізичні здібності людей є головним джерелом нагромадження матеріального і нематеріального багатства. Сучасні перетворення та тенденції світової інтеграції потребують формування напрямів національної політики розвитку на принципах пріоритетності розвитку людини та підвищення інтелектуального рівня держави в цілому. Проблеми розвитку трудового потенціалу накопичуються та загострюються через низький рівень життя, безробіття, не адаптованість людей та виробництва до ефективного функціонування в ринкових умовах, поширеність невідповідності професійної освіти потребам економіки. Одночасно вимоги сучасного соціально-економічного розвитку держави потребують розв'язання питань підвищення ефективності використання трудового потенціалу, вдосконалення нормативної бази регулювання трудових відносин, підвищення рівня соціальної захищеності працюючих, розвитку трудової, підприємницької активності, забезпечення розвитку соціального партнерства тощо.

Різним аспектам формування та використання трудового потенціалу присвячені праці відомих вітчизняних вчених, а саме: О. Амоші, Д. Богині, Н. Борецької, В. Гончарова, О. Грішньої, В. Василенка, С. Калініної, Б. Клияненка, О. Новікової, Л. Шаульської, Є. Чернявської, А. Колота, Е. Лібанової, М. Пітюлича, В. Приймака, М. Семікіної, Б. Генкіна, Л.Абалкіна, В.Петюха та інших вчених. Разом з тим, недостатньо дослідженими залишаються питання, пов'язані із підвищенням ефективності використанням трудового потенціалу країни та регіонів, що потребує формування відповідного науково-методичного забезпечення.

Розглядаючи сутність трудового потенціалу регіону, слід зазначити, що існує кілька визначень категорії «трудоий потенціал», які відображають відповідні концепції. Багато фахівців розрізняють трудовий потенціал території та кадровий потенціал. Проте трудові ресурси реалізують свій потенціал через працю на підприємствах, в установах, організаціях. Тому, на наш погляд, ці поняття не слід аналізувати окремо.

Під трудовим потенціалом регіону розуміють соціально-економічну категорію, що характеризує сукупність якісних та кількісних характеристик трудових ресурсів, які визначають максимальні можливості регіону щодо виробництва високоякісної конкурентоспроможної продукції та надання послуг відповідно до попиту регіонального, національного та міжнародних ринків; розвитку інфраструктури, сфери

освіти і мистецтва, активізації інноваційної діяльності [1]. Трудовий потенціал регіону характеризує можливості, що можуть бути мобілізовані та приведені в дію у процесі праці [2 с. 17].

Трудовий потенціал регіону - це сукупна суспільна можливість населення регіону до праці, потенційна трудова дієздатність регіону. У зв'язку з цим, головною метою розвитку соціально-економічних відносин є створення сприятливих для життя людини матеріальних умов, так як у них формується економічне середовище життєдіяльності людей. Населення служить найважливішим механізмом приведення в дію всього господарського механізму регіону [3].

Трудовий потенціал будь-якої країни (регіону) характеризується сукупною здатністю її трудових ресурсів до виробництва максимально можливого в даних економічних і соціальних умовах обсягу продуктів і послуг, необхідних для задоволення потреб і забезпечення поступального розвитку економіки. Наведене визначення трудового потенціалу, орієнтує на статистичний облік як чисельності трудових ресурсів, так і якісного складу трудового потенціалу, ефективність його використання. З наведених визначень можна сказати, що більшість авторів визначають трудовий потенціал інтегрованими кількісними та якісними характеристиками робочої сили, яка забезпечує певні можливості у створенні матеріальних і духовних благ суспільства.

Важливою проблемою визначення потенціалу трудових ресурсів регіону є вибір методу вимірювання, одиниць виміру, способу визначення рівня його використання, оскільки практично неможливо повністю реалізувати принцип найкращого використання окремих об'єктів (осіб), як і надати об'єктивну оцінку існуючих властивостей людини. Для окремої людини, будь яка оцінка носитиме стохастичний характер з дуже високим рівнем невизначеності. Продуктивність праці пересічної людини залежатиме від настрою, стресових ситуацій, захворювань, впливу речовин, що порушують концентрацію уваги та координацію рухів, то передбачити подібні прояви та їх сполучення неможливо. У перелічених випадках заходи стимулювання та методи адміністративного впливу неефективні. На простих процесах дана проблема вирішується за рахунок працездатного резерву, але роботи творчого характеру можуть призупинитись, зменшуючи загальний рівень реалізації потенціалу трудових ресурсів.

Трудові ресурси території є частиною її населення, яка за станом, віком та рівнем освіти може приймати участь у процесах виробництва, при цьому усе населення приймає участь у товарно-грошовому обміні в процесі розподілу результатів виробництва, чого не може жоден інший ресурс.

Кадровий потенціал – це трудові можливості підприємства, здатність персоналу до генерування ідей, створення нової продукції, його освітній, кваліфікаційний рівень, психофізіологічні характеристики і мотиваційний.

Основними складовими кадрового потенціалу є: освіта; рівень кваліфікації; професійні здібності; професійні навички; психометричні характеристики кадрів підприємства, що займаються інноваційною діяльністю. Основою для трудової і творчої діяльності є покликання до того чи іншого роду занять, тобто наявність відповідних здібностей, схильностей, а також можливості реалізації професійного потенціалу. Так, деякі люди народжуються з визначеними здібностями. Ці здібності дуже важливі, але навчання і освіта важливі не менш. Підвищення рівня освіти є фактором підвищення рівня знань і творчої активності.

Трудові ресурси у межах території є відновлюваним ресурсом, змінюються кількісно у результаті коливань темпів народжування та смертності або за рахунок

міграційних процесів, які потребують управлінського впливу з боку держави. На відміну від інших видів ресурсу кожна особа поступово змінюється якісно впродовж усього життя (головним чином, набуваючи та втрачаючи знання та навички, змінюючи фах, професію, спеціалізацію, психофізичні характеристики), при цьому розвиток трудових ресурсів відбувається у межах об'єктивних соціальних закономірностей, тоді як окрема особа діє в умовах існуючого на певній території законодавства за суб'єктивним сприйняттям обов'язковості виконання цих законів.

Таким чином, трудові ресурси потребують різних підходів, принципів, методів щодо використання потенціалу трудових ресурсів території, персоналу підприємства (або іншого учасника господарчої діяльності), окремої особи. Таким чином, трудовий потенціал являє собою сукупність властивостей трудових ресурсів щодо виконання певного обсягу робіт встановленої кваліфікації, складності, важкості (технічний потенціал), виробництва забезпеченого попитом обсягу певної продукції (виробничий потенціал), створення економічного результату (економічний потенціал трудових ресурсів).

Згідно із цим визначення категорії трудовий потенціал, необхідно провести оцінку стану використання трудового потенціалу регіону на основі кількісних та якісних характеристик оцінки, що буде проведено у подальших дослідженнях.

Використана література

1. Клияненко Б.Т. Совершенствование механизма продуктивности и оплаты труда в условиях ресурсосбережения: монография / Б.Т. Клияненко, О.В. Додонов, А.И. Акмаев. – Луганск: ИЭПИ НАН Украины; Алчевск: ДонГТУ, 2008. – 175 с.

2. Конституція України [прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р.]: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

3. Островерхов В. Використання зарубіжного досвіду для вдосконалення концепції зайнятості України в умовах кризи / В. Островерхов // Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. – Тернопіль: Економічна думка. – 2009. – Вип. 14. – С. 62-65

Теоретичні аспекти збалансованого розвитку регіону

*Попова І.А., к.е.н., доцент кафедри менеджменту і адміністрування
Національного фармацевтичного університету*

e-mail: ira_popova_dik@ukr.net

*Філатова Е.О., здобувач вищої освіти 2-го курсу спеціальності Публічне
управління та адміністрування
Національного фармацевтичного університету*

Проблема збалансованого розвитку регіонів постає перед кожною державою світового співтовариства, адже від успішності розвитку окремих регіонів залежить розвиток країни в цілому. В сучасних умовах актуальною є вимога реалізації функції управління розвитком регіону, на засадах забезпечення умов збалансованого розвитку, з урахуванням впливу як внутрішніх, так і зовнішніх чинників. Наслідком управління розвитком регіону є не тільки ефективна робота підприємств, які розташовані на території регіону, а й рівень та якість життя населення.