

УДК 331.101.26

ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ РЕГІОНУ: ІНСТИТУЦІОНАЛЬНІ ОСНОВИ

Станіслава Раймондівна ПАСЕКА

д. е. н., доцент кафедри менеджменту Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького
E-mail: apaseka@ukr.net

Анотація. Досліджено інституційну складову інноваційного розвитку соціально-трудового потенціалу регіону з формуванням механізму забезпечення такого розвитку в умовах модернізаційних змін економіки. Дано критичний огляд нормативно-правового забезпечення розвитку соціально-трудових потенцій і на основі таких висновків сформульовано рекомендації щодо новітніх стратегічних орієнтирів розвитку Черкаської області.

Ключові слова: соціально-трудова потенція, інноваційний розвиток, інституційне середовище, соціально-економічний механізм, модернізаційні зміни, стратегія розвитку регіону.

Ключевые слова: социально-трудова потенція, инновационное развитие, институциональная среда, социально-экономический механизм, модернизационные изменения, стратегия развития региона.

Постановка проблеми. В системі управління економікою регіону є значні перешкоди для здійснення ефективної модернізації, яка відповідає національним інтересам та пріоритетам регіонального розвитку. Трансформаційні процеси в економіці України спричинили негативні тенденції, які характеризуються нераціональним використанням виробничого потенціалу, деградацією соціально-трудового потенціалу, погіршенням екологічної ситуації. Ефективне управління розвитком соціально-трудового потенціалу в умовах модернізації економіки регіону вимагає базування на конкретних інституціональних важелях, які розподілені в розрізі державно-адміністративних, нормативно-правових, фінансово-кредитних, податкових та соціально-психологічних. Головною небезпекою при цьому складають, так звані, інституціональні пастки. Вони зумовлюють безліч негативних явищ і гальмують інноваційний розвиток соціально-трудового потенціалу. Це призводить до зростання тінізації економіки, зниження частки доходів у валовому внутрішньому продукті, невиконання державних зобов'язань з перерозподілу матеріальних благ, заборгованість по заробітній платі, криміналізації тощо. Активні впливи розвитку соціально-

Аннотация. Исследована институциональная составляющая инновационного развития социально-трудова потенція региона с формированием механизма обеспечения такого развития в условиях модернизационных изменений экономики. Проведен критический обзор нормативно-правового обеспечения развития социально-трудова потенцій и на основе таких выводов сформулированы рекомендации относительно новых стратегических ориентиров развития Черкаской области.

трудова потенціалу на модернізаційні процеси в економіці регіону вимагають застосування регуляторних підходів до їх коригування. У зв'язку з цим актуалізується необхідність формування механізму забезпечення розвитку соціально-трудова потенціалу регіону, який за цілеспрямованістю повинен передбачати ефективізацію впливу соціально-трудова потенцій на інноваційний розвиток економіки регіону в цілому.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Результати комплексного дослідження різних проблем використання соціально-трудова потенціалу представлені багатьма вченими. Зокрема тут варто відзначити напрацювання таких вчених, як О. Амоша, В. Антонюк, С. Бандур, О. Вашків, О. Грішнова, І. Іваненко, А. Колот, І. Левіна, Е. Лібанова, І. Моторна, В. Новіков, О. Новікова, В. Онікієнко, І. Петрова, С. Пирожков, О. Пищуліна, У. Садова, Л. Семів, М. Семикіна, Л. Шаульська та інших. Незважаючи на вагомість отриманих наукових результатів, недостатньо вивченими в науковій літературі залишаються інституціональні важелі забезпечення інноваційності розвитку соціально-трудова потенціалу.

Метою статті є дослідження інституціонального середовища і визначення стратегічних на-

прямів розвитку соціально-трудового потенціалу регіону спрямованих на інноваційний розвиток економіки.

У контексті досягнення мети було поставлено такі завдання:

- проаналізувати інституціональне середовище і інституціональні важелі забезпечення інноваційності соціально-трудового потенціалу регіону;

- окреслити нові стратегічні орієнтири Черкаської області на період до 2015 року, де ключову роль має відігравати розвиток соціально-трудового потенціалу на інноваційних засадах.

Обґрунтування отриманих наукових результатів. Дослідження інституціональної основи розвитку соціально-трудового потенціалу регіону повинно передбачати полівекторний аналіз відповідних інститутів як важливих чинників та водночас чутливих індикаторів змін у компонентній структурі соціально-трудового потенціалу з забезпеченням чітко скоординованої системи соціальних взаємодій. Забезпечення розвитку інноваційності соціально-трудового потенціалу регіону – надзвичайно складне завдання, виконання якого можна досягти через консолідацію зусиль за різними вимірами управлінської діяльності. Якщо конкретизувати інституціональні важелі забезпечення інноваційності соціально-трудового потенціалу регіону, то тут інституціональна площина зводиться до організаційної форми. Загалом інституціональні важелі можна розглядати дwoяко – як сукупність норм, принципів, стандартів, згідно з якими повинні взаємодіяти між собою учасники соціально-трудових відносин, або як сформовані системні утворення

з визначеною організаційною структурою, тобто управлінські суб'єкти стосовно розвитку соціально-трудового потенціалу.

Інституціональні важелі можна розрізнити за різними класифікаційними підходами, зокрема в класичному розумінні прямої і непрямой дії, ринкових та неринкових. Визначення інституціональних важелів забезпечення інноваційності соціально-трудового потенціалу регіону слід здійснювати більш ретельно, зважаючи на:

- складну структуру соціально-трудового потенціалу, що вимагає комплексного підходу в регулюванні;

- наявність численних структурних трансформацій у тенденціях розвитку різних потенційних складових, що зокрема зумовлюються потужним динамізмом інституціонального середовища;

- посилені факторні впливи екзогенного характеру на розвиток соціально-трудового потенціалу з деструктивними проявами;

- необхідність забезпечення розвитку соціально-трудового потенціалу на інноваційних засадах як потужного індикатора загального соціально-економічного розвитку регіону та фактора сприяння його модернізації.

В. Полюга розподіляє інституціональні важелі на державно-адміністративні, нормативно-правові, фінансово-кредитні, податкові, соціально-психологічні [1, с. 6–7]. У табл. 1 зазначено складові згаданих важелів, які найбільш активно застосовують у нинішніх умовах для підтримки розвитку інноваційності соціально-трудового потенціалу регіону місцевими органами державної влади.

Таблиця 1

Інституціональні важелі забезпечення інноваційності соціально-трудового потенціалу регіону

№ з/п	Група важелів*	Складові*	Пріоритети застосування
1	Державно-адміністративні	Стратегічне планування, підтримка зовнішніх зв'язків, наукові дослідження, охорона навколишнього середовища, гарантування захисту та безпеки, контроль за дотриманням якісних вимог, кадрове забезпечення	Контроль за дотриманням якісних вимог щодо різних стандартів суспільного життя, які сьогодні масово порушуються з одночасною низькою правовою культурою населення
2	Нормативно-правові	Закони, стратегії, концепції, державні цільові програми, постанови, укази тощо	Державне цільове програмування розвитку інноваційності із конкретизацією пріоритетів та ресурсного забезпечення
3	Фінансово-кредитні	Запровадження системи мікрокредитування, пільгове кредитування, державне субсидіювання, лізинг, тренінги з фінансово-кредитних питань	Пільгове кредитування тих суб'єктів підприємництва, які посилюють інноваційну складову в своїй діяльності
4	Податкові	Податкове регулювання, оптимізація структури податків; створення сприятливих умов для залучення інвестицій; бюджетне фінансування програм розвитку; надання податкових пільг	Надання податкових пільг тим суб'єктам підприємництва, які посилюють інноваційну складову в своїй діяльності
5	Соціально-психологічні	Ідеологічна (просвітницько-виховна робота), інформаційно-довідкова діяльність, розробка іміджевої стратегії	Розробка іміджевої стратегії щодо формування інноваційного типу поведінки економічно активного населення

Складено автором на основі джерела: [1, с. 6–7]

Дослідження інституціональних важелів забезпечення інноваційності соціально-трудового потенціалу регіону має передбачати нерозривний зв'язок з тими інститутами, які володіють повноваженнями їх реалізації. Не слід обмежуватись лише органами державної влади, зокрема й регіонального рівня, адже інституційне середовище розвитку соціально-трудового потенціалу регіону формують усі інститути, що прямо чи опосередковано детермінують його стан і перспективи змін.

У системі інститутів розвитку соціально-трудового потенціалу мають місце певні деструктиви, наслідком яких є формування інституціональних пасток, під якими розуміємо ті норми, інститути й звичаї, які укорінились у соціально-трудових відносинах, здійснюють на них у загальному прояві суттєвий деструктивний вплив з виникненням значних втрат, й ухилення від яких за існуючих умов є неможливим. Серед пасток, що нині особливо потужно деструктивують розвиток соціально-трудового потенціалу, варто звернути увагу на проблему дезінтелектуалізації економічно активного населення, що за останні роки поступово усталюється та «вкорінюється» у світоглядних засадах як допустима характеристика трудової діяльності. Шляхи подолання згаданої пастки повинні фокусуватись та реалізуватись на регіональному рівні за такими базовими напрямками:

1) формування цінності, суспільної поваги до осіб, які здійснюють високоінтелектуальну працю, внаслідок чого престижність таких видів діяльності стимулюватиме до освоєння відповідних знань та навиків інших осіб;

2) цільової підтримки окремих високопрофесійних груп, які здійснюють ті види діяльності, що потребують достатнього рівня розвитку інтелектуального потенціалу;

3) створення сприятливого середовища для неперервного підвищення інтелектуального рівня молоді з метою забезпечення розвитку інноваційності соціально-трудового потенціалу на довгострокову перспективу.

Потужною загрозою-деструктивним впливом на соціально-трудовий потенціал регіону є деформація ціннісного сприйняття майбутніми поколіннями необхідності інтелектуального розвитку, що дуже тісно переплітається із ще однією інституціональною пасткою, яка деструктивує освітню складову в соціогуманітарному аспекті – знецінення рівня освіти через відсутність зв'язку з оплатою праці. Серед причин укорінення згаданої пастки варто відзначити: невідповідність

освітньо-кваліфікаційної структури випускників потребам регіональних ринків праці; деформація структури витрат підприємств через вимушені неформальні платежі; необґрунтована сформованість безумовної престижності окремих професійних груп; низький рівень оплати праці з невідповідністю освітньо-кваліфікаційному рівню; відсутність гнучкої системи стимулювання залежно від освітньо-кваліфікаційного рівня.

Такий негативний стан справ супроводжується низькою правовою культурою населення, яка зокрема сьогодні дуже гостро проявляється і на регіональних споживчих ринках за умов масового виробництва та пропозиції низькоякісної продукції, зокрема продуктів харчування. Як наслідок, питання збалансованого харчування та розвиток потенції здоров'я стоїть під великим питанням і з погляду відтворення поколінь у більш тривалій перспективі та можливими збоями у генетичному фонді.

Управління розвитком інноваційності соціально-трудового потенціалу – складний динамічний процес керованого впливу на потенційні складові в контексті визначених стратегічних орієнтирів, зокрема забезпечення відповідного рівня якості життя населення. При цьому має враховувалась необхідна фаза соціально-трудового потенціалу, адже досить часто вагомою методологічною помилкою вітчизняних дослідників є ігнорування специфічних підходів управління потенціалами в розрізі формування, використання, збереження чи розвитку. Позитивним прикладом тут є розподіл Д. Ядранського та Л. Мішковець особливостей управління трудовим потенціалом на рівні підприємства в розрізі фаз [2, с. 61]: формування – планування, освіта (первісне навчання), ознайомлення, адаптація, підготовка, введення в посаду; збереження – перепідготовка (підвищення кваліфікації), ротация, звільнення, перекваліфікація; використання – оцінка результатів (якості праці), матеріальна мотивація, розстановка персоналу, покарання, забезпечення умов праці, забезпечення трудового дисципліни. Аналогічно і на загальнодержавному, і на регіональному рівні повинна бути конкретизована цільова спрямованість інституціональних важелів у розрізі можливих фаз соціально-трудового потенціалу – формування, використання, збереження чи розвитку.

На рис. 1 представлено інституціональне середовище забезпечення інноваційності соціально-трудового потенціалу регіону.

У нашому дослідженні – це розвиток, при-

чому вагомий акцент здійснено на інноваційну складову.

На рис. 1 відображено загальну модель управління інноваційністю соціально-трудового потенціалу, яка передбачає конкретизацію основного інструментарію в розрізі важелів та методів у різних ієрархічних та функціональних площинах.

Особливої уваги тут вимагає виділення конкретних структур із вказанням ієрархічного підпорядкування та компетенцій щодо забезпечення інноваційності соціально-трудового потенціалу регіону.

При чому модель управління інноваційністю соціально-трудового потенціалу регіону в частині участі держави не повинна обмежуватись місцевими органами державної влади. Власне інституційний мезовимір такого управління повинен передбачати активні взаємодії профільних структур облдержадміністрацій та підвідомчих

їм органів, а також органів місцевого самоврядування з управлінськими інститутами інших ієрархічних рівнів, особливо що стосується макровиміру, адже розвиток соціально-трудового потенціалу – завдання національного масштабу, яке повинно здійснюватись у регіональному вимірі в силу більшої ефективності управлінських рішень за таких умов.

Активні впливи розвитку соціально-трудового потенціалу на модернізаційні процеси в економіці регіону вимагають застосування регуляторних підходів до їх коригування. У зв'язку з цим актуалізується необхідність управління розвитком інноваційності соціально-трудового потенціалу, що являє собою складний динамічний процес керованого впливу на потенційні складові в контексті визначених стратегічних орієнтирів, зокрема забезпечення відповідного рівня якості життя населення (рис. 1).



Рис. 1. Загальна модель управління інноваційністю соціально-трудового потенціалу регіону
Джерело: власна розробка автора

Завершення терміну дії Стратегії розвитку Черкаської області на період до 2015 року вимагає окреслення нових стратегічних орієнтирів, де ключову роль має відігравати розвиток соціально-трудового потенціалу на інноваційних засадах.

У зв'язку з цим у новій стратегії поряд із пріоритетами, які спрямовано на розвиток конкретних видів економічної діяльності, важливо здійснити такі заходи:

- у демографічному аспекті: посилити стимулювання народжуваності населення з подальшим

утримуванням позитивних тенденцій; здійснювати протидію міграційному відтоку населення з метою недопущення надмірних втрат соціально-трудового потенціалу – особливо економічно активного населення сільських територій та носіїв високого інтелектуального потенціалу;

- в економічному аспекті: стимулювати зростання доходності праці зайнятого населення через розвиток транспортного машинобудування – як ключової працемісткої галузі промисловості регіону, здатної забезпечити мультиплікативний ефект для утвердження малого і середнього бізнесу, зростання самозайнятості; збільшувати обсяги внутрішнього інвестування капіталу в регіональну економіку з досягненням нею нормативних показників ВРП на душу населення;

- у соціальному аспекті: забезпечити розвиток об'єктів соціальної інфраструктури пропорційно до показників стану розвитку соціально-трудового потенціалу регіону, особливо що стосується демографічних характеристик; підвищувати якісну складову соціальних взаємодій – через активізацію участі населення у різних формах соціального партнерства; сформувати інститут соціальної відповідальності, підвищувати моральність населення;

- в інтелектуальному аспекті: розгорнути рух за формування належної мережі забезпечення неперервної освіти мешканців регіону; гуманізувати світоглядні погляди населення; стимулювати інноваційну активність молоді та осіб старшого віку, нагромаджувати інтелектуальну власність представників регіону тощо;

- у психофізіологічному аспекті: активізувати пропаганду здорового способу життя населення; активізувати процеси формування інноваційного типу поведінки економічно активного населення.

Одночасно постає необхідність розробки комплексного нормативно-правового документу, який би регламентував стратегічні орієнтири розвитку соціально-трудового потенціалу регіону. Виходячи з таких міркувань, сформульовано проект Стратегії розвитку соціально-трудового потенціалу Черкаської області на період до 2025 року, що регламентує пріоритетні стратегічні орієнтири такого розвитку, виходячи з ресурсного потенціалу області та проблем, які сформувались у сфері соціально-трудових відносин і потребують негайного вирішення. Реалізація Стратегії повинна бути спрямована на подолання низки проблемних явищ і процесів, які утрудняють розвиток соціально-трудового потенціалу регіону та

понижують ефективність використання наявних демографічних, економічних, інтелектуальних, соціальних та психофізіологічних потенцій економічно активного населення, що тут проживає чи постійно здійснює трудову діяльність.

Метою реалізації Стратегії є забезпечення розвитку соціально-трудового потенціалу регіону з посиленням його інноваційності, що створить нові можливості реалізації потенцій економічно активного населення та в кінцевому підсумку призведе до підвищення якості його життя. Цілі реалізації Стратегії у контексті досягнення мети будуть такі:

1. Формування сприятливого середовища трудової, зокрема інноваційної, діяльності економічно активного населення, що забезпечувало розвиток інноваційності як потужного каталізатора соціально-економічного розвитку регіону в цілому.

2. Подолання дисбалансів у внутрішньоконструктурній структурі соціально-трудового потенціалу регіону з недопущенням надмірного випередження зміни одних потенцій відносно інших, що в цілому призводить до структурних деформацій сфери соціально-трудових відносин.

3. Забезпечення розвиненої системи соціальних взаємодій у сфері соціально-трудових відносин, побудованих на засадах моральності, що дозволить консолідувати продуктивні функції економічно активного населення із підвищенням результативних показників трудової діяльності та подолати низку деформацій ментального рівня зі сприйняттям девіантної поведінки як допустимої норми.

Висновок. Кожна зі сформульованих цілей передбачає комплекс заходів, ефективна реалізація яких дасть змогу досягнути таких результатів, як: формування інноваційного типу поведінки економічно активного населення, здатного продукувати та ефективно використати інноваційні ідеї та рішення, що в цілому призведе до покращення умов життєдіяльності суспільства в регіоні та підвищення якості життя населення. Розвиток такого менталітету економічно активного населення дасть змогу будувати соціальні взаємодії на високоморальних засадах із активним обміном досвіду та, як наслідок, кращими результатами трудової, у тому числі інноваційної, діяльності; створення умов розвитку соціально-трудових потенцій економічно активного населення, що дозволить носіям найвищого інтелектуального потенціалу повною мірою реалізувати свої можливості, трансформуючи їх у відповідні економічні й соціальні результати.

Список використаних джерел

1. Вашків О. П. Інституційні пастки в адмініструванні процесів функціонування підприємств [Електронний ресурс] / О. П. Вашків, Л. Л. Куц : Національна бібліотека України ім. В. І. Вернадського. — Режим доступу : www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/VSUNU/2011.../Vaschkiv.pdf.
2. Моторна І. І. Соціально-трудові відносини: формування та розвиток: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: 08.00.07 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / І. І. Моторна. — Київ, 2009. — 20 с.
3. Полюга В. О. Економічні і організаційні важелі регуляторної політики розвитку туризму: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. економ. наук: спец. 08.02.03 «Організація управління, плануванні регулювання економікою» / В. О. Полюга. — Ужгород, 2005. — 24 с.
4. Трудовий потенціал України : оцінка стану, ефективність використання, стратегічні напрями розвитку [текст] / О. А. Грішнова, С. Р. Пасека, А. С. Пасека / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. О. А. Грішної. — Черкаси : ТОВ «МАКЛАУТ», 2011. — 360 с.
5. Ядранський Д. М. Трудовий потенціал в системі ринкових перетворень / Д. М. Ядранський, Л. В. Мішковець. — Дніпропетровськ : Моноліт, 2007. — 196 с.