

Уточнено набір характеристик зовнішнього середовища і стратегічного потенціалу підприємства, що дозволяє більш повно оцінювати їх стан.

Запропоновано набір оціночних критеріїв для прийняття рішень щодо раціональності (чи нераціональності) відбору конкретних стратегій з ряду альтернативних.

Література

1. Багорка М. О. Диверсифікація як фактор підвищення ефективності діяльності підприємств в сучасних умовах / М. О. Багорка, І. А. Білоткач // Інвестиції: практика та досвід. — 2009. — №10. — С. 17 — 21.
2. Берницька Д. І. Аналіз зовнішнього мікросередовища підприємств пивоварної промисловості/Д.І. Берницька //Інноваційна економіка. — 2013. - № 2 [40]. — С. 66 –71.
3. Пересадко Г. О. Методичні засади аналізу альтернатив і оптимізації вибору стратегій диверсифікації за критерієм ризик – результат/ Пересадко Г. О., Пересадько Н. І. // Механізм регулювання економіки. – 2007. – №2 (30). – С. 189-198
4. Радева М. М. Механізм формування диверсифікаційної політики підприємства в умовах трансформаційної економіки: дис. ... канд. екон. наук: 08.02.03 / Радева Марина Миколаївна. – Дніпропетровськ, 2005. – 210 с.
5. Скоробогатов М. М., Куцерубова О. І. Диверсифікація як один із шляхів підвищення ефективності діяльності підприємств у сучасних умовах / М.М. Скоробогатов, О.І.Куцерубова // Економічний вісник Донбасу № 3 (25), 2011. – с.18 – 23.
6. Стратегія підприємства: Підручник/ Ю. Б. Іванов, О. М. Тищенко, Т. М. Чечетова-Терашвілі, О. В. Ревенко.- Х.:ВД «ІНЖЕК», 2009.-560 с.
7. «Опілля» – класика хмільного напою [Електронний ресурс] / М. Гамаль // Режим доступу: <http://www.harchovyk.com/content/detail/442>
8. Ємцев В. І. Сучасний стан та проблеми ринку пива України / В. І. Ємцев // Галузеві проблеми, події, заходи. – 2011. – №5. – С. 4-7.

УДК 911.373 (477)

Ірина Ілляш

РЕГІОНАЛЬНІ ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ, РОЗВИТКУ І ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ

Досліджено регіональні відмінності у формуванні, розвитку та використанні трудового потенціалу України. Визначено сучасні проблеми та тенденції у використанні трудового потенціалу країни. Запропоновано шляхи підвищення ефективності використання трудового потенціалу країни.

The regional differences in the formation, development and use of labor potential of Ukraine are analyzed. The contemporary issues and trends in the use of labor potential of Ukraine are defined. Ways of improving the use of labor potential are given.

Ключові слова: формування, розвиток, використання трудового потенціалу, регіон.

Keywords: formation, development, use of labor potential, region.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Формування, розвиток й ефективне використання трудового потенціалу є необхідними передумовами інноваційного розвитку та стратегічними завданнями розвитку економіки країни та її суспільства.

Упродовж тривалого часу відбувалося звуження природної бази трудового потенціалу, зокрема внаслідок від'ємного природного приросту, зниження показників народжуваності, збільшення смертності, особливо чоловіків у працездатному віці, значного рівня виробничого травматизму та складної ситуації у сфері охорони праці, збільшенню захворюваності населення, поглиблення процесів його старіння, що сприяло збільшенню демографічного навантаження, значних обсягів трудової міграції працездатного населення за межі України. Такі негативні процеси лише в останні роки набирають сповільнення й зменшуються свій

негативний вплив. Окрім природного зрушення бази трудового потенціалу відбувалось погіршення якісних компонент трудового потенціалу, що теж негативно позначилось на можливостях його розвитку та використання у майбутньому. Нарешті, відбуваються кризові процеси як в економічному розвитку, так і в соціальному житті суспільства. Всі ці фактори мали місце впродовж тривалого періоду і відобразились у зменшенні рівня людського потенціалу і рейтингу країни за рівнем людського розвитку.

Аналіз досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. Вагомий внесок у теоретичну і методологічну розробку проблем формування, використання та розвитку трудового потенціалу в умовах структурної трансформації економіки України зроблено відомими українськими вченими О. Амошею, Л. Безчасним, Д. Богинею, І. Бондарем, В. Близнюк, С. Вовканичем, О. Грیشною, М. Долішнім, С. Злупком, В. Куценко, Е. Лібановою, І. Лукиновим, О. Макаровою, В. Мікловдою, С. Писаренко, С. Пирожковим, У. Садовою, Л. Семів, М. Шаленко, Л. Шаульською, Л. Шевчук, К. Шило, Л. Янковською та інші.

Вивченню окремих аспектів прояву та використання трудового потенціалу як на мікро-, так і на макрорівнях присвячено праці багатьох вчених-економістів, зокрема: В. Антонюк, О. Ареф'євої, О. Бендасюк, Д. Богині, З. Варналія, В. Васильченка, С. Гринкевич, Т. Давидюк, Т. Драгунової, С. Дуди, Н. Єсінової, Г. Завіновської, О. Зборовської, Я. Зубрицької, А. Калини, Б. Кляйненко, Л. Корчевської, А. Линенко, В. Лич, С. Мельник, Г. Осовської, В. Приймак, С. Радько, А. Черепа, К. Шило та ін.

Метою статті є вивчення сучасних регіональних особливостей формування, розвитку і використання трудового потенціалу в Україні.

Виклад основного матеріалу досліджень. Розвиток і ефективне використання трудового потенціалу країни та її регіонів є основною передумовою економічного зростання, водночас саме ефективність на фазі використання та відтворення свідчить про позитивні тенденції у соціально-економічному розвитку країни. Таким чином, інтегральним показником потенційних можливостей економіки і водночас передумовою її зростання є трудовий потенціал.

З огляду на значну ступінь опрацювання проблеми із вивчення трудового потенціалу, нами було проаналізовано низку наукових праць та виокремлено показники для аналізу трудового потенціалу на різних фазах розвитку. Так, найприйнятнішою, на нашу думку, є система показників, яка відображає трудовий в єдності таких його складових [1]:

- демографічної, котра відбиває демографічні характеристики всього населення: вік, стать, сімейний стан, природний та механічний прирости тощо;
- медико-біологічної, що відображає стан здоров'я населення;
- інтелектуальної, яка віддзеркалює рівень інтелектуального розвитку, що є наслідком ефективізації освітньої складової, у тому числі штучний інтелект;
- освітньої, що відображає рівень освіченості населення (передусім якісний аспект), що детермінує інтелектуальну складову;
- економічної, що показує умови праці через загальний економічний стан країни;
- мотиваційної, що відображає умови праці через персоніфіковані стимули;
- культурної, котра відображає особливості духовного розвитку, релігійні переконання, систему цінностей;
- соціальної, яка відбиває соціальні відносини, у тому числі стосовно визначених соціальних груп незахищених категорій осіб;
- психологічної, яка відображає особистісні риси людини як базового носія трудового потенціалу, що є вродженими чи набутими в процесі трудової діяльності;
- організаційної, яка відображає середовище функціонування носіїв трудового потенціалу, в т. ч. діяльність відповідних інституцій.

Ми провели дослідження за низкою чинників у розрізі цих складових у фазах формування, розвитку та використання трудового потенціалу (табл. 1). На основі співставлення цих показників за складовими і фазами трудового потенціалу з середньоукраїнськими показниками було здійснене ранжування регіонів України. Унаслідок комплексного аналізу всіх складових та групування, проведеного на основі їх аналізу, за кожною фазою виділено макро-групи регіонів.

Показники аналізу трудового потенціалу країни та її регіонів у розрізі його складових та фаз [6]

Склада- дова	Показники аналізу трудового потенціалу за фазами трудового потенціалу		
	формування	використання	розвиток
Демографічна	Кількість наявного населення; Медіанний вік населення; Середня очікувана тривалість життя при народженні	Демографічне навантаження на населення працездатного віку; Рівень смертельного травматизму, пов'язаного з виробництвом; Загальна кількість осіб, які загинули від злочинів	Природний приріст на 1000 осіб наявного населення; Міграційний приріст на 1000 осіб наявного населення (у межах України, зовнішня міграція); Співвідношення сільського і міського населення
Медико-біологічна	Рівень інвалідності населення; Кількість неактивного населення за станом здоров'я віком 15-70 років; Рівень захворюваності населення на активний туберкульоз;	Коефіцієнт смертності населення із зовнішніх причин за винятком смертності від самошкодження (на 100000 населення); Коефіцієнт смертності від самогубства (на 100000 населення); Рівень травматизму, пов'язаного з виробництвом; Кількість відвідувань за зміну амбулаторно-поліклінічних закладів (на 10000 населення)	Забезпеченість населення лікарями усіх спеціальностей (на 10000 населення); Забезпеченість населення середнім медичним персоналом (на 10000 населення);
Інтелектуальна	Кількість організацій, які виконують наукові та науково-технічні роботи; Кількість інноваційно активних підприємств у промисловості; Впровадження прогресивних технологічних процесів у промисловості; Освоєння нових видів продукції у промисловості	Кількість творців (винахідників, раціоналізаторів) на 10000 працюючих; Кількість фахівців, які виконують наукові та науково-технічні роботи на 10000 працюючих; Загальний обсяг інноваційних витрат; Внутрішні поточні витрати на наукові та науково-технічні роботи, виконані власними силами наукових організацій	Кількість фахівців вищої кваліфікації, зайнятих в економіці країни (кандидати та доктори наук); Частка штатних працівників, які мають повну вищу освіту; Обсяг реалізованої інноваційної продукції
Освітня	Охоплення дітей дошкільними закладами; Кількість учнів загальноосвітніх навчальних закладів; Кількість учнів, слухачів професійно-технічних навчальних закладів; Кількість студентів ВНЗ III-IV рівнів акредитації	Підготовлено (випущено) кваліфікованих робітників; Випущено фахівців вищими закладами освіти; Кількість докторів наук, зайнятих в економіці України; Кількість кандидатів наук, зайнятих в економіці України	Частка працівників, які підвищували кваліфікацію; Кількість аспірантів; Кількість докторантів
Економічна	Економічна активність населення у віці 15-70 років; Частка населення із середньодушовими грошовими доходами на місяць, нижчими за прожитковий мінімум; Заборгованість населенню із заробітної плати	Рівень зайнятості населення; Середньорічна кількість найманих працівників; Рівень безробіття (за методологією МОП); Рівень вимушеної неповної зайнятості; Питома вага працівників, які працювали під впливом шкідливих факторів; Середньомісячна заробітна плата на одного працюючого;	Попит на робочу силу; Кількість вивільнених працівників Середня тривалість пошуку роботи Навантаження не зайнятих трудовою діяльністю громадян на одне вільне робоче місце

Соціально-психологічна	Введення в експлуатацію житла на 1000 осіб; Кількість виявлених неповнолітніх, які вчинили злочини; Кількість виявлених жінок, які вчинили злочини	Рівень злочинності (на 1000 наявного населення); Кількість неактивного населення у віці 15-70 років по причині зневірення; Кількість неактивного населення у віці 15-70 років, які переконанні, що немає підходящої роботи	Бібліотечний фонд (примірників н 100 жителів); Відправлення газет і журналів; Забезпеченість населення житлом середньому на 1 особу, (м ² загальні площі); Загальна кількість осіб, які потерпіли від злочинів
Організаційна	Кількість суб'єктів ЄДРПОУ; Кількість малих підприємств на 10000 наявного населення; Введення в експлуатацію об'єктів соціальної інфраструктури (загальноосвітніх, дошкільних навчальних закладів, лікарень тощо)	Фінансові результати від звичайної діяльності підприємств до оподаткування; Рівень рентабельності операційної діяльності підприємств; Загальні обсяги експорту товарів	Інвестиції в основний капітал на одну особу; Прямі іноземні інвестиції на одну особу в регіони; Частка підприємств, які отримали прибуток

Проаналізувавши всі групи складових, що впливають на трудовий потенціал регіонів у фазі формування на основі статистичних даних [2; 3; 4], а також провівши проміжні ранжування за кожною зі складових та виділивши групи можна виділити такі групи регіонів:

1) із високими показниками (м. Київ, Дніпропетровська, Харківська, Запорізька, Київська, Львівська, Одеська області);

2) із середніми показниками (Черкаська, м. Севастополь, Миколаївська, Донецька, Рівненська, Вінницька, Тернопільська, Чернівецька, Автономна Республіка Крим, Закарпатська, Хмельницька, Волинська, Житомирська області);

3) із низькими показниками (Івано-Франківська, Сумська, Херсонська, Полтавська, Чернігівська, Кіровоградська, Луганська області).

Як видно із наведеного групування, завдяки високому науковому, освітньому потенціалу, значній економічній активності та великій частці населення й економічно активного населення центральні регіони, Львівська та Одеська області є лідерами за потенційними можливостями формування значного трудового потенціалу. Тоді як прикордонні регіони, центральна Кіровоградська та промислові Полтавська та Луганська області відстають за більшістю показників на фазі формування трудового потенціалу.

Проаналізувавши всі групи складових, що впливають на трудовий потенціал регіонів у фазі розвитку на основі статистичних даних [2; 3; 4], у підсумку можна виділити наступні групи регіонів:

1) із високими показниками (м. Київ, Одеська, Львівська, Харківська, Дніпропетровська, Автономна Республіка Крим, Донецька, Полтавська, Київська області);

2) із середніми показниками (Запорізька, Івано-Франківська, Вінницька, м. Севастополь, Чернівецька, Луганська, Тернопільська, Житомирська, Сумська, Черкаська, Хмельницька, Миколаївська, області);

3) із низькими показниками (Волинська, Рівненська, Чернігівська, Херсонська, Кіровоградська, Закарпатська області).

Як бачимо, у фазі розвитку отримані показники дещо відрізняються від фази формування. Наприклад, на фазі розвитку Полтавська область має більші потенційні можливості для розвитку трудового потенціалу та з групи з найнижчими показниками в фазі формування переходить у групу з найвищими показниками у фазі розвитку. Також порівняно кращі можливості, ніж у першій фазі, мають у фазі розвитку Донецька, АР Крим області, що теж підвищились у рейтингу до високих показників. Понизила свій рейтинг у фазі розвитку Запорізька область.

Якщо у фазі формування Івано-Франківська, Луганська, Сумська області були в аутсайдерах, то у фазі розвитку вони мають посередні показники. Тобто значно більші шанси для розвитку сформованого потенціалу, порівняно із такими областями, як Волинська, Рівненська й Закарпатська, котрі у цій фазі увійшли до групи аутсайдерів, понизивши свій рейтинг.

Отже, можна зробити висновок, що у фазі формування найкращі потенційні можливості для цього розвитку мають регіони із потужною промисловістю, науковим і науково-технічним потенціалом; середні показники щодо потенційного розвитку мають регіони із порівняно високими показниками за соціальними, медико-біологічними й освітніми складовими.

Чернігівська, Херсонська й Кіровоградська області як у фазі формування, так і розвитку мають найнижчі потенційні можливості за більшістю показників, що у майбутньому може становити обмеження для їх економічного розвитку.

Проаналізувавши всі групи складових, що впливають на трудовий потенціал регіонів у фазі використання на основі статистичних даних [2; 3; 4], у підсумку можна виділити наступні групи регіонів:

1) із високими показниками (м. Київ, Харківська, Одеська, Миколаївська, Львівська, Дніпропетровська, Полтавська області, Автономна Республіка Крим);

2) із середніми показниками (Донецька, Київська, Івано-Франківська, Запорізька, Закарпатська, Черкаська, Вінницька, Чернівецька, Тернопільська, Сумська області, м. Севастополь);

3) із низькими показниками (Хмельницька, Луганська, Херсонська, Чернігівська, Волинська, Рівненська, Житомирська, Кіровоградська області).

У цій фазі значно нижчі можливості, порівняно із фазою розвитку, мають Донецька й Київська області, які перейшли із групи з найкращими показниками, в групу із середніми; знизили свій рейтинг і Житомирська та Хмельницька області, які перейшли із групи з середніми показниками в групу з найгіршими. Лише Миколаївська область має значно кращі можливості для використання трудового потенціалу, аніж для його розвитку, і відзначається найкращими показниками у фазі використання.

У цілому, можна виділити наступні області за стійкими показниками характеристик трудового потенціалу:

1) із високими показниками у всіх фазах трудового потенціалу (м. Київ, Харківська, Одеська, Дніпропетровська, Львівська області);

2) із середніми показниками у всіх фазах трудового потенціалу (м. Севастополь, Вінницька, Тернопільська, Чернівецька, Черкаська області);

3) із низькими показниками у всіх фазах трудового потенціалу (Чернігівська й Кіровоградська області).

Для цих регіонів властиві найстійкіші тенденції у формуванні, розвитку та використанні трудового потенціалу, що дає можливість пошуку шляхів вирішення проблем, що існують залежно від групи й місця в рейтингу. Всі інші регіони України залежно від фази трудового потенціалу змінюють свій рейтинг і, відповідно, місце в групуванні, а це, в свою чергу утруднює можливості для вироблення пропозицій щодо вдосконалення механізмів регулювання трудового потенціалу цих територій, однак нашою метою є конкретніші види проблем, залежно від тієї чи іншої фази.

Вирішення проблем формування, розвитку та використання трудового потенціалу потребує реалізації наступних пріоритетних напрямків його розвитку: удосконалення правової основи забезпечення розвитку трудового потенціалу; створення сприятливих соціально-демографічних умов формування трудового потенціалу; досягнення прийняттого рівня якості трудового життя, забезпечення розвиненості соціально-трудова відносин; узгодження концепції розвитку трудового потенціалу з демографічною, освітньою політикою та політикою охорони здоров'я; підвищення якості освітніх програм та програм професійного розвитку населення шляхом забезпечення доступності освіти через розвиток дистанційних форм навчання, післядипломної освіти, орієнтації освіти на самостійне та креативне мислення, відповідальне прийняття рішень; створення умов для продовження активного періоду трудового життя груп населення, що є старшими за працездатний вік; здійснення прогнозів кількісного та якісного складу трудового потенціалу з метою забезпечення реальної потреби ринку праці у кваліфікованих спеціалістах відповідно до попиту на окремі професії.

Необхідними також є вдосконалення правового, фінансово-економічного, адміністративно-організаційного, кадрового та наукового забезпечення.

Збереження й розвиток трудового потенціалу України потребує нагального розв'язання проблем у сфері охорони праці, формування сучасного безпечного та здорового виробничого середовища, мінімізації ризиків виробничого травматизму, професійних захворювань і аварій на виробництві, що сприятиме сталому економічному розвитку та соціальній спрямованості. Проблеми у сфері охорони праці передбачається розв'язати шляхом: підвищення ефективності державного управління охороною праці; удосконалення системи державного нагляду і громадського контролю за додержанням вимог законодавства з охорони праці; реформування державних органів управління охороною праці; проведення моніторингу розроблення, впровадження та функціонування систем управління охороною праці на всіх рівнях управління; дерегуляції підприємницької діяльності; розроблення та впровадження механізму економічного стимулювання роботодавців залежно від рівня безпеки, травматизму, професійної захворюваності та фактичного стану охорони праці на виробництві; підвищення рівня відповідальності роботодавців за створення безпечних і здорових умов праці; удосконалення системи ведення обліку та проведення аналізу даних про випадки травматизму на виробництві та професійних захворювань тощо.

Врегулювання проблем, що пов'язані з регіональною диференціацією за можливістю формування, розвитку та використання трудового потенціалу, повинно стати першочерговим завданням на шляху відновлення економічного розвитку та соціальної стабільності у суспільстві.

Висновки. Вивчення регіональних відмінностей у формуванні, розвитку й використанні трудового потенціалу України дає можливість встановити групи регіонів за подібністю його чинників і складових. Такий підхід дозволяє комплексно й системно проаналізувати сучасні тенденції розвитку і використання трудового потенціалу й визначити можливі напрямки та шляхи вдосконалення використання трудового потенціалу у майбутньому. Для регіонів із найстійкішими показниками у фазах формування, розвитку й використання трудового потенціалу важливо розробити дієві програми його розвитку й збереження, адже навіть для регіонів із відносно стійкими показниками традиційно вагомий вплив мають демографічні проблеми скорочення чисельності населення, його старіння, а також соціально-політичні та економічні чинники, вагомість яких за сучасних умов зростає.

Література

1. Гринкевич С. С. Трансформації відтворення трудового потенціалу України в інформаційній економіці: монографія / С. С. Гринкевич; Львів. комерц. акад. – Л.: Львівська комерційна академія, 2013. – 349 с.
2. Статистична інформація [Електронний ресурс] / Державна служба статистики України ; Офіційний сайт. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
3. Статистичний збірник «Регіони України» 2013. Частина I / Державна служба статистики України ; За ред. О. Г. Осауленка; Відп. за вип. Н. С. Власенко. – Київ, 2013. – 783 с.
4. Статистичний збірник «Регіони України» 2013. Частина II / Державна служба статистики України ; За ред. О. Г. Осауленка; Відп. за вип. Н. С. Власенко. – Київ, 2013. – 322 с.
5. Про схвалення Концепції Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 р.: розпорядження КМУ від 22. 07. 2009 р. № 851-р [Електронний ресурс] // ВВР України. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show>.
6. Трудовий потенціал в умовах формування інформаційного суспільства [Електронний ресурс] / Гринкевич С. С. – Режим доступу: http://www.lac.lviv.ua/fileadmin/www.lac.lviv.ua/data/News/Academy/2013/Docs/LCA_Presentation_Hrynkevych.pdf
7. Шило К. М. Кількісна та якісна характеристика трудового потенціалу: регіональний аспект / К. М. Шило // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу, 2013. – Вип. № 2 (22). – С.118–123.