

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ  
ІНСТИТУТ РЕГІОНАЛЬНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

*На правах рукопису*

**Т І Т О В А**  
**Нонна Аркадіївна**

**ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ І ЙОГО РЕАЛІЗАЦІЯ В  
УМОВАХ ФОРМУВАННЯ РЕГІОНАЛЬНИХ РИНКІВ  
ПРАЦІ (питання теорії та практики)**

Спеціальність: 08.09.02. – Зайнятість та ринок праці

**А в т о р е ф е р а т**  
дисертації на здобуття наукового ступеня  
доктора економічних наук

Львів – 1996 р.



00778279 (1)

Дисертаційна робота  
досліджень НАН України.

- Науковий консультант - доктор економічних наук, професор  
ЗЛУПЮ С.М.
- Офіційні опоненти: - доктор економічних наук, професор  
БОГІНЯ Д.П.
- доктор економічних наук, професор  
СНІЩЕНЮ В.П.
- доктор економічних наук  
КРАСНОВ Д.М.
- Провідна установа: - Рада по вивченню продуктивних  
сил України НАН України.

Захист дисертації відбудеться " \_ " \_ \_ \_ \_ \_ 1996р.  
о \_ \_ \_ год. на засіданні спеціалізованої вченої ради Д.04.10.01  
по захисту дисертацій на здобуття наукового ступеня доктора  
наук в Інституті регіональних досліджень НАН України за адре-  
сов: 290026, м.Львів, вул.Козельницька, 4.

З дисертацією можна ознайомитися у бібліотеці Інституту  
регіональних досліджень НАН України.

Автореферат розісланий " \_ " \_ \_ \_ \_ \_ 1996 р.

Вчений секретар  
спеціалізованої вченої ради,  
кандидат економічних наук

В.І.ЖОВТАНЕЦЬКИЙ

## І. ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

І.І. Постановка проблеми, актуальність дослідження. Після розвалу СРСР і відходу від неефективної планово-командної економічної системи почався процес трансформації суспільно-економічних відносин на якісно новій основі формування національних економічних систем. Крім загальних закономірностей цей процес у кожній державі має свої особливості, які необхідно враховувати при переході від командної планово-централізованої до соціально орієнтованої економіки, особливо при розв'язанні трудових ресурсних проблем, формуванні й функціонуванні ринків праці.

Однак, цей перехід, при всіх його позитивних моментах, оснований на розгортанні ринкових відносин, відбувається на фоні негативних тенденцій у соціальній сфері, на ринку праці. Кризовий стан економіки вимагає якнайскорішого розв'язання саме тих соціальних проблем, які ускладнюють просування реформи. Як відмічав Президент України Л.Кучма: "... негативні і від'ємні результати все ще значно переважають позитив. Перехід до ринкових відносин, відкритої економіки, правової, демографічної держави дається ціною неймовірних зусиль".<sup>1</sup>

Монетаристські методи управління економікою, які передбачають досягнення макроекономічної стабільності і довгострокової рівноваги тільки в умовах повністю вільних, конкурентних ринків без втручання держави чи профспілок, у перехідний період виявилися неефективними, оскільки стимулювали первісне нагромадження капіталу здебільшого за рахунок розорення широких трудящих мас.

-----  
І. Л.Кучма. Богдан Хмельницький - видатна постать України. Урядовий кур'єр, 26 грудня 1994 р., С.5.

Саме в таких умовах нереально очікувати збалансованості попиту на робочу силу і її пропозиції, розраховуючи лише на механізм саморегулювання ринку праці, а поява лемпенізованої робочої сили – це найгірша передумова переходу до ринкової системи найму.

Необхідними стають дослідження тенденцій у сфері зайнятості саме у перехідний період, які мають дати відповідь на запитання: "Чи можна розробити Державну програму зайнятості населення України, не враховуючи трудові потенційні можливості кожного регіону?" Навряд чи вона буде обгрунтованою. І хоча Державним центром зайнятості проведено велику роботу до створення Програми, в якій знайшли відбиття розрахунки, зроблені в обласних центрах зайнятості, все ж слід відмітити, що на місцях регіональні Програми зайнятості населення ще недостатньо обгрунтовані і вимагають визначення рівня і якості трудового потенціалу, від реалізації якого залежить ситуація у сфері зайнятості та на ринку праці.

Відомо, що прогнози щодо збільшення вивільнення робочої сили та безробіття, зроблені науковцями ще на початку 90-х років, не підтвердились. Тільки у класичній моделі ринкового господарства, коли при антимонопольному законодавстві діє механізм конкуренції, процеси вивільнення працівників залежать від об'єктивних обставин, а не від дії уряду. Наша економіка на перехідному етапі функціонує неефективно і це відбивається на зайнятості, яка стає все більше непрогнозованою.

Заяви уряду про те, що трансформація економіки в Україні відбуватиметься як соціально спрямована, вимагають підтвердження / або спростування / науковими дослідженнями. Соціальна спрямованість економічних перетворень повинна враховувати соціально – економічну основу, яку складає трудовий

потенціал народу. Цей висновок було зроблено під час попередніх наукових розробок Інституту регіональних досліджень, подальшому поглибленню яких присвячена дана дисертаційна робота.

Проблеми формування і реалізації трудового потенціалу активно досліджувалися у 80-х роках економістами, демографами, котрі розробляли теоретичні і прикладні питання, пов'язані з відтворенням окремих компонентів ТП і впливу на них різних факторів. У ході даного дослідження проаналізовано роботи авторів, які були опубліковані до 90-х років.

Це роботи вчених львівської економічної школи: Долишнього М.І., Злупка С.М., Бовканича С.Й., Писаренко С.М., які розробили теоретичні питання формування якості соціально-трудоного потенціалу. В дещо іншому напрямку досліджували демографічні та економічні аспекти трудового потенціалу вчені київської школи - Пірожков С.І. і Богиня Д.П. Значні досягнення в дослідженні проблем зайнятості та ринку праці викладені в роботах Бандура С.І., Онисенка В.П., Лібанової Е.М., Сазанка Ю.І., Онікієнко В.В., котрі мають і практичне значення для надання допомоги органам управління в регіонах для визначення перспективних масштабів пропозиції робочої сили на регіональних ринках праці і формуванні дієвої політики зайнятості.

Тепер необхідно було йти далі у дослідженні впливу рівня і якості трудового потенціалу на ситуацію, що складається на регіональних ринках праці, і розробити механізм їх регулювання.

Актуальність дослідження посилюється тим, що в перехідний період спостерігаються недоліки у кількісних і якісних характеристиках відкритого ринку праці, що формується. Намітилась чітка тенденція до зменшення попиту на робочу силу, при цьому інтенсивність його неоднакова в різних регіонах і галузях народного господарства.

Все вище викладене свідчить про актуальність дослідження процесів управління розвитком трудового потенціалу на рівні регіонів і розв'язання соціально-економічних проблем його реалізації на основі створення відповідних механізмів адекватних цілям нової соціально орієнтованої економіки.

Наукова і практична актуальність викладених проблем обумовила цільову направленість і зміст дисертаційної роботи.

1.2. Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є обґрунтування загальних принципів управління розвитком трудового потенціалу регіону, дослідження взаємозв'язку його реалізації і ситуації на ринку праці та розробка теоретичної концепції соціально орієнтованої моделі регулювання ринку праці в умовах переходу до ринкової економіки.

У процесі досягнення поставленої мети розв'язані наступні завдання:

- дано нове визначення трудового потенціалу / ТП / і управління його розвитком в умовах формування регіональних ринків праці;
- теоретично обґрунтовано і розраховано показники якісної характеристики ТП;
- вперше розроблено методику кількісної оцінки рівня і якості ТП;
- визначено місце системи управління ТП в ієрархії систем з позиції нового наукового напрямку "енвіроніки";
- проведено теоретичний аналіз економічних концепцій ринку праці;
- теоретично обґрунтовано основи моделі регулювання регіонального ринку праці у перехідний період з врахуванням концепції "синергізму";

- розроблено методи визначення природного рівня безробіття на основі врахування регіональних особливостей трудового потенціалу;

- проаналізовано ситуацію на ринку праці регіону Українських Карпат;

- досліджено відношення працездатного населення до наслідків економічних і політичних перетворень в Україні перехідного періоду;

- розроблено механізм стимулювання створення нових робочих місць;

- розроблено автоматизовану інформаційну систему "Трудові ресурси" і обґрунтовано її впровадження з метов ефективної реалізації трудового потенціалу на ринку праці.

1.3. Предмет, об'єкт і методологія дослідження. Використані матеріали. Предмет дослідження - це теоретичні і методичні основи процесу формування і реалізації ТП регіону, його впливу на результати функціонування ринку праці у перехідний період.

Об'єкт дослідження - трудові ресурси і зайнятість населення областей Карпатського регіону / Львівської, Закарпатської, Івано-Франківської та Чернівецької /.

Методологічною основою роботи стали теоретичні економічні розробки українських і зарубіжних вчених, законодавчі і нормативні акти, прийняті Верховною Радою України і Міжнародною організацією праці ООН з питань трудових відносин, зайнятості і соціального захисту населення.

В дисертації використані сучасні методи економіко-статистичного аналізу, кластерного і порівняльного аналізу, класифікування, програмно-цільовий підхід, методи соціологічних досліджень /анкетування і експертних оцінок/.

В основу дисертації покладені результати наукових досліджень автора, які виконувалися в Інституті регіональних досліджень НАН України: "Дослідити трудовий потенціал західного регіону України і розробити рекомендації по удосконаленню соціально-економічного механізму його ефективного використання" /Держреєстративний номер 01.9.000443394/; розділ Державної науково-технічної програми "Дослідження регіонального ринку праці та розробка механізму управління зайнятстю /на прикладі Карпатського регіону/" на замовлення Держкомітету України з питань науки та технологій/ № 05.31.01/І72-94/; "Трудовий потенціал в умовах ринкових відносин: теоретичні основи і регіональні особливості демографічної політики, зайнятості і соціального захисту населення" / 0193 і 024924/; "Розробка наукових основ і рекомендацій по підвищенню якості трудового потенціалу" /01.850008078/.

І.4. Наукова новизна полягає в комплексній розробці загальних принципів управління розвитком трудового потенціалу регіону і теоретичної концепції соціально орієнтованої моделі регулювання ринку праці. Результати досліджень підтвердили необхідність поєднання принципів управління і регулювання з елементами самонастроювання на регіональних ринках праці та взаємозалежність ситуації на них від рівня і якості трудового потенціалу регіону.

На захист виносяться наступні нові положення, висновки і пропозиції:

1. Сучасне трактування соціально-економічної суті трудового потенціалу в умовах переходу до ринкового господарювання, яке розкриває його місце і значення у соціально-орієнтованій економіці.

2. Теоретично обґрунтовано нове визначення і складові показників "трудові ресурси", "трудоактивне населення", "рівень

трудового потенціалу", які покладені в основу кількісної оцінки якості трудового потенціалу та ринку праці.

3.Класифікація факторів розвитку трудового потенціалу, покладених в основу розробки показників якісної характеристики ТП.

4.Розроблено методику кількісної оцінки ТП регіону.

5.Нові підходи до організації управління ТП в регіоні.

6.Теоретичний аналіз економічних концепцій ринку праці, в результаті якого зроблено висновки:

- економічні концепції ринку праці, реалізовані у країнах з розвинутою економікою, є логічним наслідком еволюції системи ринкового господарювання в умовах циклічності розвитку і не можуть бути автоматично перенесені в умови ринкового реформування в Україні;

- необхідне обґрунтування власної моделі, яка відповідати-ме українським традиціям організації і регулювання як найманої праці, так і приватного підприємництва, специфіці типів роботодавця і найманого працівника, менталітету населення;

- концепція гнучкого ринку праці може бути прийнятою у новій моделі його регулювання тільки при наявності достатньо високого трудового потенціалу, оскільки на ринку праці завжди є не тільки надлишок праці, але й її дефіцит. Наприклад, чим вище якість такого компоненту ТП, як професійно-кваліфікаційна основа і мобільність системи освіти, тим меншою буде різниця між кількістю вакантних місць і безробітних, а також сумарна кількість фрикційних і структурних безробітних.

7.Трудовий потенціал розглядається на ринку праці як складова частина елемента "пропозиція" і відповідає його якісній характеристиці.

8.Проаналізовано ситуацію на українському ринку праці,

а також Карпатського регіону, як прикордонної території, частина якої входить до Асоціації "Карпатський Єврорегіон".

9. Обґрунтовано нову модель регулювання ринку праці з врахуванням концепції синергізму.

10. Пропозиції щодо врахування регіональних особливостей ринку праці і реалізації регіональної політики держави.

11. Бодосконалення інфраструктури ринку праці.

12. Інформаційне і програмне забезпечення регулювання ринку праці в регіонах.

1.5. Теоретична значимість результатів дослідження полягає в науковому обґрунтуванні загальних принципів управління розвитком трудового потенціалу регіону в умовах трансформації економіки, що дозволило розробити модель регулювання регіональних ринків праці, сприяти реалізації активної соціально-економічної політики держави.

В умовах розбудови Української держави, створення національної економіки, її структурної перебудови зростатиме роль людського фактору, системи формування і реалізації трудового потенціалу. Розв'язання теоретичних питань допомагає формуванню ідей і концепцій побудови механізму регулювання регіональних ринків праці. Основні теоретичні положення дисертації покладені в основу розробки даного механізму.

1.6. Практична значимість і впровадження результатів досліджень. Практична значимість полягає у розробці механізму регулювання регіональних ринків праці, методичних рекомендацій щодо розрахунків реальних можливостей регіонів у реалізації загальних принципів державної політики зайнятості, акумуляції і використання коштів Фонду зайнятості на проведення активних заходів соціально-

льного захисту працездатного населення. Комплексний підхід до аналізу факторів розвитку трудового потенціалу регіону дає необхідну інформацію для прогнозування ситуації на регіональних ринках праці, розробки регіональних програм зайнятості і соціально-економічного розвитку території.

Пропозиції автора щодо регулювання регіональних ринків праці увійшли в матеріали, направлені уряду України "Аналітичні розробки, пропозиції наукових та практичних працівників". Запропоновані для впровадження теоретичні і методичні положення направлялися в Держкомітет по праці і соціальних питаннях і були враховані при підготовці проекту Закону України про зайнятість населення, при розробці регіональної цільової комплексної програми "Підвищення якості трудового потенціалу Львівської області" та Програми соціально-економічного розвитку регіону.

Викладені в дисертації методичні рекомендації та пропозиції використані при підготовці наукових доповідей, доповідних записок на адресу державних і регіональних органів управління, де були схвалені і враховані при підготовці управлінських рішень. у Державному центрі зайнятості Міністерства праці України, рекомендацій - в Українському координаційному комітеті сприяння зайнятості населення. Пропозиції автора були прийняті виконкомом Львівської, Тернопільської обласних Рад народних депутатів, звідки отримані відгуки про впровадження.

Розроблена автоматизована інформаційна система працевлаштування незайнятого населення, розроблена в Інституті регіональних досліджень під керівництвом автора, була прийнята за основу в загальнодержавній системі працевлаштування, яка впроваджена в усіх областях України, в т.ч. у Львівському обласному центрі зайнято-

сті / № 01-588 від 15.12.1989р./; відділу по праці і соціальних питаннях м.Севастополя / № 92 від 29.03.90р./.

1.7. Апробація роботи. Результати досліджень автора обговорувались на засіданнях Вченої ради Інституту економіки НАН України як розділи завершених науково-дослідних тем, на засіданнях Львівського, Закарпатського, Тернопільського облвиконкомів як розділи Програм соціально-економічного розвитку областей.

Основні положення дисертації доповідалися на методологічних семінарах Інституту економіки РАН /м.Москва / та у Львівському відділенні Інституту економіки АН України, а також на науково-практичних конференціях: міжнародній / Жешув, Польща, 1988/, в містах Москві, Ленінграді, Тбілісі, в Україні /м.Київ, Запоріжжя, Дніпропетровськ, Луцьк, Ужгород, Львів/ /з 1988 по 1994 роки/. Основні з них: "Демографічна ситуація в Україні" / Київ, 1993 /; "Трудовий потенціал України" / Львів, Луцьк, 1993 /; "Прикладные проблемы моделирования и оптимизации" /Москва, Львів, 1991 / та ін.

Наукові результати дисертаційного дослідження опубліковані в 73 роботах загальним обсягом 50,0 друкованих аркушів, в тому числі в монографії "Трудовий потенціал і його реалізація на регіональних ринках праці" / 1994 /, восьми колективних монографіях, 14 брошурах, препринтах доповідей, в статтях журналів і наукових збірниках, методичних розробках і рекомендаціях директивним органам.

1.8. Структура і обсяг дисертації. Робота складається з двох частин, що було обумовлено, по-перше, логікою викладення основної ідеї роботи, по-друге, послідовністю багаторічних досліджень автора, і по-третє, економічними перетвореннями, які

вимагади розв'язання нових завдань в період переходу до ринку. В кожній частині у вступі з'ясовується актуальність розглянутих проблем і їх взаємозв'язок і стан вивчення. В першій частині дві глави, в другій – чотири. Разом з висновками, додатками і списком використаної літератури обсяг дисертації сторінок. Список літератури нараховує майменувань.

## 2. ОСНОВНІ ПОЛОЖЕННЯ І ВИСНОВКИ ДИСЕРТАЦІЇ

### 2.1. Трудовий потенціал як соціально-економічна категорія.

В результаті досліджень, теоретичного аналізу і узагальнення сучасних трактовок соціально-економічної категорії "трудовий потенціал" в роботі дається його визначення на двох рівнях: ТП індивіду і ТП регіону. Виходячи з того, що трудовий потенціал індивіду розглядаємо як здатність і можливість індивідуальної робочої сили максимально реалізуватися на ринку праці, пропонуємо наступне його визначення. Трудовий потенціал регіону – це можливості його населення виділити із свого середовища робочу силу певного рівня працездатності і активності, яка може бути реалізована у процесі праці та громадській діяльності у разі необхідності або особистої потреби кожного і яка здатна конкурувати на ринку праці.

З цього визначення видно, що трудовий потенціал населення регіону не складається з суми потенціалу робочої сили індивідів, а є окремим показником, який може мати кількісну міру.

Крім того, таке визначення ТП регіону підкреслює необхідність саме реалізації трудових можливостей, при чому, не як етапу відтворення робочої сили, а як її реальний потенціал, який є фундаментом для реалізації робочої сили. Всі суб'єктивні і об'єктивні фактори впливають саме на робочу силу, від чого її потен-

ціал може зростати або знижуватись. Як виразити зростання чи пониження, якщо рівень ТП не вимірювався?

Для визначення показників і проведення розрахунків рівня трудового потенціалу, були сформульовані критерії його оцінки, що виходять з основних положень сучасної концепції ТП. Розроблено інтегральні показники рівня трудового потенціалу, які можуть широко використовуватися для аналізу тенденцій його розвитку і порівняння якісних характеристик ТП різних регіонів, при розробці регіональних Програм зайнятості населення.

2.2. Складові показники "трудоі ресурси" і "трудоактивне населення". Оскільки показник "трудоі ресурси" складався з таких статистичних показників, як кількість населення працездатного віку і фактично працездатної частини населення непрацездатного віку, то він не давав уявлення про реальні можливості того чи іншого регіону сформувати і реалізувати на своїй території трудовий потенціал, що необхідний для її соціально-економічного розвитку і участі у розвитку країни в цілому. Тобто, складові показника "трудоі ресурси" підтверджують лише його кількісну основу.

Пропонується рахувати кількість трудоактивного населення як суму працездатного населення у працездатному віці і зайнятих у народному господарстві осіб непрацездатного віку за мінусом працездатного населення у працездатному віці, яке не реєструвалося як те, що шукає роботу. В залежності від того, які статистичні дані ми маємо, пропонуємо рахувати кількість трудоактивного населення за формулами:

$$T_a = N_3 + N_4 + \chi_{\text{пер}}$$

$$\text{або } T_d = T_p' - N_{90}' + (N_1 + N_2) \quad / 2 /$$

$$\text{або } T_a = T_p' - N_{90} + U_{\text{rei}} \quad / 3 /$$

де:  $N_3$  - кількість зайнятих у народному господарстві;

$N_y$  - учні працездатного віку, які навчаються з відризом від виробництва;

$U_{\text{rei}}$  - кількість зареєстрованих у службі зайнятості;

$T_p, T_p'$  - трудові ресурси відповідно за старим і новою методикою;

$N_{90}, N_{90}'$  - працездатне населення у працездатному віці, зайняте у домашньому та особистому підсобному господарстві, відповідно за старим і новою методикою;

$(N_1 + N_2)$  - сума кількості осіб старшого віку та підлітків, зайнятих у народному господарстві.

Розраховані показники представлені в таблиці I, де новий баланс трудоактивного населення дозволяє уточнити реальні трудові можливості населення регіону у звітному періоді.

Що стосується прогнозу, то кількість трудоактивного населення у перспективі, як реальна робоча сила, трудовий потенціал якої враховується при розробках програм зайнятості, може бути розрахована за формулою:

$$T_a = (N_{пз} - N_{пз}^2) + N_1 \cdot J_{1п} + N_2 \cdot J_{2п} + B \cdot J_{ч} \quad / 4 /$$

де:  $N_{пз}$  - кількість населення працездатного віку;

$N_{пз}^2$  - кількість непрацездатного населення працездатного віку;

$N_1, N_2$  - кількість працюючих пенсіонерів і підлітків у базовому році;

Таблиця I

Баланс трудових ресурсів і розрахунок коефіцієнту  
трудоактивності населення Львівської області

№ пп		Старий ва- ріант ба- лансу тру- дових ре- сурсів / $T_p$ /, / тис. чол. /	Пропозиція розрахунку балансу тру- доактивного населення / $T_a$ /, / тис. чол. /
I	2	3	4
I.	Трудові ресурси	$T_p$	$T_p$
	всього	1560,7	1489,0
	2. Трудоактивне населення / $T_a$ /	-	1380,1
	в тому числі:		
	3. працездатне населення у працездат- ному віці / $N_{пзв}$ /	1489,0	1489,0
	4. особи старшого віку та підлітки, зайняті у народному господарстві / $N_1 + N_2$ /	71,7	71,7
	Розподіл:		
	- трудових ресурсів	1560,7	-
	- трудоактивного населення	-	1380,1
	5. Зайняті у народному господарстві / $N_3$ /	1229,6	1229,6
	6. Учні працездатного віку, які нав- чаються з відривом від виробництва / $N_4$ /	122,5	122,5
	7. Населення, зареєстроване у службі зайнятості / $Ч_{пер}$ /	-	28,0
	8. в тому числі: безробітні / $B$ /	-	7,2

Продовження табл. I

I	2	3	4
9.	Працевдатне населення у працевдатному віці, зайняте у домашньому та особистому підсобному господарстві $N_{\text{цв}}, N_{\text{зс}}^1$	208,6	180,6
10.	Кількість населення $N_{\text{н}}$ , тис.чол.		2751,0
11.	Кількість населення у працевдатному віці $N_{\text{мз}}$ , тис.чол.		1539,6
<u>Коефіцієнт трудоактивності:</u>			
12.	усього населення $K_{\text{та}}$		0,50
13.	населення працевдатного віку $K_{\text{пз}}$		0,90
14.	працевдатного населення у працевдатному віці $K_{\text{пз}}^1$		0,93

$J_{\text{п}}, J_{\text{зп}}$  - коефіцієнт працевдатності відповідно пенсіонерів і підлітків;

$J_{\text{зр}}$  - коефіцієнт зайнятості безробітних на громадських роботах;

$B$  - кількість безробітних за базовий період.

Визначені показники дозволяють проаналізувати взаємозв'язок різних компонентів / рис. I /, їх рівень і якісні характеристики. Вони передбачені метою, яка розроблена для виміру інтегрального показника рівня ТП регіону. Це дає можливість, по-перше, проводити зрівняльний аналіз кількісної оцінки ТП у різних регіонах, визначити їх трудовий вклад у створення національного продукту України, що повинно враховуватися при складанні державного бюджету, формуванні місцевих бюджетів, різноманітних фондів.

ЛНБ ім. В. Стефаника  
ЛНДЖ айви

# КОМПОНЕНТИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НАСЕЛЕННЯ



Рис. I. Компоненти трудового потенціалу регіону

По-друге, з'являється можливість для кожного регіону визначити свої пріоритетні напрямки роботи по регіональному формуванню і реалізації ТП, що враховується при розробці регіональних програм розвитку ТП і зайнятості населення. Безумовно, і потенційні, і реальні запаси праці можуть формуватися до різного рівня і реалізуватися з неоднаковою ефективністю, однак, для того, щоб їх вимірювати, необхідно виділити найбільш характерні показники для кожного компоненту. Причому, вони потрібні не тільки при розрахунках рівня ТП, а й при розв'язанні питань, що виникають під час розробки заходів, з яких складається регіональна програма управління соціально-економічним розвитком території.

2.3. Класифікація факторів, що впливають на трудовий потенціал. В роботі представлена класифікація факторів, що впливають на трудовий потенціал індивіда /ТП<sub>і</sub>/ і трудовий потенціал населення регіону /ТП<sub>р</sub>/ /рис.2/. Всі групи факторів важливі, однак, проаналізовано ті, що використовуються у подальшому в розрахунках під час розробки методики кількісної оцінки трудового потенціалу. Проведено аналіз впливу факторів на окремі компоненти трудового потенціалу і зроблено висновки про їх взаємозалежність.

Наприклад, проведений аналіз демографічної ситуації в Україні показує, що вона дуже відрізняється по регіонах. Перевірена і підтверджена в ході дослідження гіпотеза про те, що найкращий показник природного приросту населення /при інших рівних умовах / свідчатиме про більшу можливість сформувати трудовий потенціал високого рівня. Цей висновок покладено в основу розробленої методики кількісної оцінки трудового потенціалу.

Показник природного приросту населення, який є початковою основою відтворення трудового потенціалу, погіршується в усіх

## Г р у п и ф а к т о р і в



Рис. 2. Фактори, що впливають на трудовий потенціал регіону

областях України, однак, в семи західних областях він завжди був вищим, ніж в середньому по Україні.

Відносно краща ситуація в областях Карпатського регіону, де коефіцієнт природного приросту є вищим навіть у порівнянні з іншими західними областями. Безумовно, така ситуація склалася внаслідок впливу багатьох факторів, що є характерними для даного регіону. Сюди можна віднести кращі природні умови, менше забруднення навколишнього середовища, відсутність великих підприємств важкої промисловості, особливості соціально-економічного розвитку регіону за умов специфічної галузевої структури економіки і відповідної структури зайнятості, високу питому вагу малих міст у структурі міської мережі, висока культура і духовність, що впливає на збереження середньодітних репродуктивних настанов населення.

Крім того, вивчалася вплив факторів на рівень трудового потенціалу через компонент здоров'я, професійно-кваліфікаційну основу, професійну мобільність робочої сили. Особливу увагу довгий час приділялося дослідженню проблем професійної орієнтації молоді, яка сприяє формуванню і ефективній реалізації таких компонентів ТП, як професійно-кваліфікаційна основа /рівень загальної і професійної освіти, обрання професії у відповідності до здібностей, бажання і стану здоров'я, високий адаптивний результат обґрунтованої орієнтації на професію/.

В дану дисертаційну роботу не включені результати цих досліджень тому, що на другому етапі переходу до банку, в умовах масштабного вивільнення робочої сили і прихованого безробіття, кардинальної структурної перебудови економіки, розроблені пропозиції щодо вдосконалення профорієнтаційної роботи не мають підтвердження результативних наслідків. Однак, у період стабі-

лізації ринкової економіки, навіть при наявності певного рівня безробіття, вибір професії, науково обгрунтована професійна орієнтація матимуть велике значення для відтворення високоякісного трудового потенціалу, для підвищення конкурентоспроможності кожного на ринку праці, для формування національної еліти.

2.4. Методика кількісної оцінки трудового потенціалу регіону. Основні методичні підходи, які приймаємо у поетапному розрахунку трудового потенціалу за окремими компонентами, полягають у наступному:

- за відправний показник приймається загальна чисельність населення, потенційні можливості якого змінюється під впливом факторів формування кожного компоненту ТП і його реалізації;
- методологічно вірним є припущення, що трудовий потенціал формується у всіх вікових групах населення і лише реалізується його працездатною частиною, яка підтверджує свою працездатність у процесі зайнятості;
- починаючи розрахунок ТП з демографічного компоненту, визначаємо потенційні трудові можливості населення незалежно від його зайнятості;
- подальші розрахунки ТП базуються на врахуванні його змін у процесі реалізації, тобто на регіональному ринку праці;
- визначення і використання інтегральних показників обумовлене комплексним впливом декількох факторів одночасно, наприклад, коефіцієнт природного приросту, який залежить від коефіцієнтів народжуваності і смертності;
- тільки в ідеальному варіанті припускаємо, що ТП може бути більшим там, де більша загальна чисельність населення;
- подальші розрахунки ТП базуються на конкретних показниках, які відбивають реальну ситуацію в регіоні.

Визначено найсуттєвіші показники, які, на наш погляд, можуть свідчити про функцію, що її виконує той чи інший компонент у складі трудового потенціалу – збільшує чи зменшує його рівень. Найбільш значущими для характеристики демографічного компоненту ТП регіону вважаємо наступні показники: коефіцієнт природного приросту населення /  $K_{пп}$  /; частка населення у працездатному віці в загальній чисельності населення, або коефіцієнт формальної працездатності населення /  $K_{пз}$  /; коефіцієнт дожиття до наступного віку /  $K_{жж}$  /. Розраховані показники занесені в таблицю 3.

Таблиця 3

Розрахунок інтегрального демографічного коефіцієнта трудового потенціалу у західних областях України

Області	Коефіцієнт природного приросту населення	Коефіцієнт формальної працездатності населення	Коефіцієнт дожиття до наступного віку	Інтегральний демографічний коефіцієнт трудового потенціалу
	$K_{пп}$	$K_{пз}$	$K_{жж}$	$I_{тп}$
Волинська	1,0024	0,5261	0,969	0,5274
Закарпатська	1,0058	0,5602	0,965	0,5634
Івано-Франківська	1,0031	0,5441	0,969	0,5458
Львівська	1,0020	0,5597	0,970	0,5608
Рівненська	1,0035	0,5376	0,967	0,5395
Тернопільська	0,9999	0,5246	0,970	0,5245
Чернівецька	1,0020	0,5448	0,970	0,5459

Інтегральний демографічний коефіцієнт  $\Pi / J_{qm}$  / розраховуємо за формулов:

$$J_{qm} = K_{np} \times K_{пз} \times K_{qж} , \quad / 5 /$$

Толі умовний трудовий потенціал населення регіону на першому етапі розрахунків за демографічним компонентом дорівнює:

$$\Pi^1 = N_n \times J_{qm} , \quad / 6 /$$

Важливим компонентом, який піддається кількісному виміру, є рівень освіти населення регіону, який збільшує, чи зменшує трудовий потенціал, розрахований по демографічному компоненту:

$$\Pi^2 = \Pi^1 \times K_{oc}^p , \quad / 7 /$$

Значне зменшення запасів праці відбувається через хворобу працюючого населення, що приводить до їх тимчасової непрацездатності і зменшення реального  $\Pi$ :

$$\Pi^3 = \Pi^2 \times K_{пзв} - \gamma_{per} , \quad / 8 /$$

Беликої шкоди реалізації  $\Pi$  завдає приховане безробіття, яке понижує його рівень.

$$\Pi^4 = \Pi^3 - b_{пр} , \quad / 9 /$$

За данов методиков в дисертації розраховано трудовий потенціал західних областей України / табл.4 /.Порівнюючи умовний трудо-

Таблиця 4

Розрахунок умовного трудового потенціалу / ТП /  
західних областей України

Область	Чисельність населення	Трудовий потенціал / ТП /						
		Коефіцієнти			Втрати робочого часу		Т П	
		демографічний	освіти	здоров'я	у зв'язку із захворюванням умовних чол.	приховане безробіття тис. чол.	умовних тис. чол.	рівень ТП, %
$N_H$	$K_{дм}$	$K_{ос}$	$K_{пзд}$	$Ч_{зв}$	$B_{пр}$			
Волинська	1069,9	0,5274	0,900	0,9574	1888	7,52	476,8	44,56
Закарпатська	1264,9	0,5634	0,938	0,9722	3127	9,14	632,1	49,97
Івано-Франківська	1441,2	0,5458	0,903	0,9610	3567	6,95	672,1	46,63
Львівська	2751,0	0,5608	0,985	0,9671	6552	15,10	1448,0	52,64
Рівненська	1176,2	0,5295	0,936	0,9799	6119	6,31	569,6	48,43
Тернопільська	1172,2	0,5245	0,932	0,9779	2328	6,17	551,8	47,07
Чернівецька	943,3	0,5459	0,980	0,9838	2179	5,87	488,4	51,78

вий потенціал з кількістю зайнятих, знаходимо різницю робочої сили /  $M$  /, яка при ефективній реалізації свого ТП могла б додатково приймати участь у виробленні національного доходу, який розраховуємо за формулою:

$$\Delta D_{\text{нац}} = \frac{D_{\text{нац}} \cdot M}{N_3}, \quad / \text{ I O } /$$

або

$$\Delta D_{\text{нац}} = \frac{D_{\text{нац}} \cdot (TP - N_3)}{N_3}, \quad / \text{ II } /$$

Розроблена методика дає чітко визначений підхід для подальших розрахунків ТП за іншими компонентами з урахуванням впливу якомога більшого числа факторів. Це дає можливість не тільки порівнювати трудовий потенціал всіх регіонів, але й дозволить виявити пріоритетні напрямки у соціально-економічному розвитку території, зокрема, у процесі формування ТП і зайнятості населення, що повинно відбутися у регіональних програмах.

2.5. Нові підходи до організації регіонального управління трудовим потенціалом. Сучасна концепція трудового потенціалу вимагає нового визначення "управління трудовим потенціалом". На відміну від управління трудовими ресурсами, під яким розумілося регулюючий вплив, в основному, на їх розподіл і використання, управління трудовим потенціалом має на меті не тільки кількісну збалансованість трудових ресурсів, а підвищення якості і рівня їх потенціалу шляхом створення матеріальних і духовних благ і подальшого їх розвитку. Таким чином, управляти трудовим потенціалом – це означає надавати всім членам суспільства рівні і найкращі умови для вільного розвитку і реалізації їх потенціалу у процесі створення матеріальних і духовних благ.

Розробляючи концепцію управління трудовим потенціалом, виходимо з основної ідеї про необхідність створення умов позитивної "свободи для" реалізації особливостей людини, її внутрішнього потенціалу, а не негативної "свободи від" інстинктивної обумовленості дій, оскільки людина є вільною не в соціально-економічному розумінні, а лише на рівні її антропологічно-екзистенціальної ситуації.

Розглядаючи систему управління трудовим потенціалом як комбіновану природно-штучну систему, пропонуємо класифікацію систем різних рівнів, в якій вона, будучи ще й суспільно-виробничою системою, потребує відповідного механізму управління на кожному рівні. Державне управління розвитком ТП у перехідний період залишається актуальним як на рівні всієї країни, так і на регіональних рівнях, де відбувається його реалізація на ринку праці.

Концепція управління ТП в складний перехідний період базується на необхідності таких дій з боку держави, які не тільки забезпечать захист кожної людини від стихійних ударів ринку, але й сприятимуть виробленню в неї стійкого імунітету проти негативних недоліків закономірного циклічного розвитку економіки в умовах ринку.

Сучасний етап перехідного періоду характеризується кардинальними змінами політичних, економічних, правових умов, коли прийняті нові закони вже не можуть реалізуватися з допомогою старого механізму управління трудовими ресурсами. Цю функцію може виконати тільки система, яка, по-перше, є комплексною, і, по-друге, - направлена на створення найкращих умов для вільного розвитку ТП кожної людини і населення в цілому. Тобто, необхідний вплив на фактори, що формують трудовий потенціал насе-

лення. Тому пропонується нова система управління ТП, яка передбачає оперативне створення відповідних умов, при яких ці фактори сприятимуть саме ефективному розвитку ТП території.

Дана характеристика періоду переходу до ринку, який має специфічні ознаки: по-перше, він не буде стабільним, тому вимагає при аналізі сучасних тенденцій соціально-економічного розвитку прогнозу не тільки зміни у політиці зайнятості, але й тенденцій у відтворенні трудового потенціалу, основа якого формується у межах загальноекономічних процесів становлення нової системи в Європі. По-друге, цей період - суперечливий, оскільки економічні відносини / в т.ч. у сфері праці та зайнятості / поки що не адекватні ринковій моделі господарювання. Вони формуються на старому економічному базисі і складаються між людьми, які виховані при іншому суспільному устрої.

По-третє, він буде довготривалим, по-четверте - кризовим, по-п'яте - помилковим. З метою полегшення переходу нашої країни до ринку, в роботі пропонується напрямки відповідного програмування і самовиправлення, коли в центрі економічного розвитку опиняється механізм реагування на непередбачене з боку держави, капіталістичних форм і експлоярних економік. Під останнім розуміються соціально-економічні структури, в яких вибір стратегії виробництва визначається не державою і не прагненням тільки до максимізації прибутків.

Нове будівництво Української держави на сучасному етапі розвитку вимагає об'єктивної гуманізації всіх економічних процесів, всіх економічних рішень на будь-якому рівні управління, яку формуємо наступними обов'язковими умовами: мінімальний ризик для людини і суспільства в обраній стратегії; максимальне використання всіх потенційних здібностей кожної людини; мі-

німальна ціна обраного шляху; максимальна компенсація шкоди людині; наявність джерел максимального покриття всіх видів втрат. На жаль, це не враховується при розробці регіональних програм зайнятості населення.

На початку перехідного періоду новий підхід до розв'язання проблем регіонального управління виявляється в тому, що демократичний процес дає можливість і права для реалізації концепції справжнього самоуправління. Тому систему управління трудовим потенціалом ми розглядаємо як складову регіональної системи управління соціально-економічним розвитком.

2.6. Теоретичний аналіз економічних концепцій ринку праці.  
Аналізуючи відомі концепції ринку праці / класичну, кейнсіанську, монетаристську / і зважаючи на різні варіанти економічної політики тих періодів, коли формувалися ці моделі, прийшли до висновку, що сучасний період поступового переходу до ринкового господарювання формує нову модель ринку праці у постсоціалістичних країнах, на якому, з одного боку, діятимуть закони ринкової економіки /наприклад, теорія "цінової рівноваги" /, а з другого - довгострокова рівновага і досягнення макроекономічної стабільності неможливі без втручання держави на даному етапі. І це не можливо саме тому, що економічні реформи відбуваються на фоні і завдяки зміні державного устрою і політики.

На наш погляд, функціонування ринкових механізмів не можна зважати недоторканим, а регулювання ринку доцільно проводити саме в напрямку створення відповідних соціально-економічних умов, які, з одного боку, стимулюють розширення виробничих можливостей і сприяють посиленню конкурентоспроможності, а з другого - згладжують суперечності і негативні наслідки самого ринку.

Необхідність державних контрольно-регулюючих заходів на фоні функціонування ринкових механізмів нібито віддаляє нашу модель ринку праці від монетаристської і зближує з кейнсіанською. Однак, і з кейнсіанською теорією ми розходимося у тій її частині, де стадійний розвиток концепції представляє Кейнса як прихильника інфляційної політики / або противника політики дефляції/.

Сучасний ринок праці не підтвердив криві Філіпса, які свідчили про залежність між платоспроможним попитом, вивільненням працюючих і цінами. Зниження платоспроможного попиту не тільки не спонукає виробництво на зниження цін, а навпаки, вони ростуть при скороченні виробництва, яке орієнтується на споживачів, котрих не торкнулися звільнення, а також активізує пошуки збуту на зовнішніх ринках. Таким чином, лише в умовах сприятливої кон'юнктури для ринкових механізмів дає позитивні результати, але в критичних ситуаціях / при гіперінфляції / доцільно комплексно використовувати державні важелі / фінансово-економічні, законодавчі і адміністративні /.

Тому в дисертації пропонується нова економічна концепція ринку праці. Розроблена модель регулювання ринку праці передбачає такий ринковий механізм узгодженого руху праці і капіталу, який поєднує в собі елементи самонастроювання і державного регулювання попиту і пропозиції не абстрактної робочої сили, але такої, яка має певний рівень і якість трудового потенціалу.

2.7. Трудовий потенціал як елемент ринку праці. Ринок праці розглядається в роботі як механізм розподілу і перерозподілу робочої сили, який включає основні елементи: попит і пропозиція, конкуренція, резерв робочої сили з її трудовим потенціалом, інфраструктура ринку праці. Відомо, що функціонування

ринку праці залежить від взаємодії всіх його елементів і регулювання цього процесу. Відмічається, що трудовий потенціал робочої сили виступає не тільки як окремий елемент ринку праці, але й як складова частина елемента "пропозиція", яка відповідає його якісній характеристиці.

Крім того, ринок праці – це сукупність економічних відносин, які формуються на вартісній основі між працедавцем і найманими працівниками, між власниками засобів виробництва і власниками робочої сили з приводу задоволення своїх потреб. У ході дослідження підтверджено гіпотезу, що перші потребують не тільки певної кількості робочої сили / як це прийнято писати в літературі останнім часом /, а мають тепер / як ніколи раніше / можливість вибирати робочу силу з високим трудовим потенціалом, виходячи з тої пропозиції, яка є на ринку праці. Працедавця цікавить не абстрактна робоча сила, а високий трудовий потенціал претендентів. Він жорстко контролює відповідність якісних характеристик трудового потенціалу вимогам робочого місця, особливостям виробництва.

Що стосується власників робочої сили, то вони потребують місця роботи відповідного рівня організації і оплати праці. Було виявлено, що ця відповідність стосується тих вимог, які формуються у власника робочої сили в процесі /і/ в результаті /розвитку/ індивідуального трудового потенціалу.

Як елемент ринкової економіки, ринок праці виконує функції посередника процесу купівлі-продажу, який відбувається у напрямку підтримки збалансованості поєднання речових і людських факторів. Ринковий механізм узгодженого руху праці і капіталу поєднує в собі елементи самонастроювання і державного регулювання попиту і пропозиції на ринку праці. Тому розвиток трудового по-

тенціалу розглядається в роботі як безперервний процес, який несе в собі елементи самонастроювання, оскільки може залежати від прагнення і певних дій особистості. Крім того, саме трудовий потенціал населення тої чи іншої території може бути об'єктом управлінських дій з боку державної влади, коли ці дії спрямовані на створення відповідних умов для розвитку трудового потенціалу і регулювання відносин на ринку праці тільки методами заохочування і соціального захисту.

Виходячи з цієї концепції, зроблено висновки, що на ринку праці відбувається процес конкуренції різних трудових можливостей робочої сили, які реалізуються у певних умовах, за певну оплату. А специфіка сучасного українського ринку праці перехідного періоду є в тому, що він за відсутність нового механізму не може гнучко і швидко реагувати на динаміку економічного розвитку з врахуванням орієнтирів соціально-економічної стратегії і реальної перспективи. Саме тому на даному етапі необхідно, розробляючи механізм формування ринку праці, передбачити і механізм формування високої якості трудового потенціалу всього населення, що забезпечить, з одного боку, можливість його ефективної реалізації для всіх, а з другого – соціальний захист від безробіття певних груп населення.

2.8. Аналіз ситуації на українському ринку праці. Дослідження проблем зайнятості, ринку праці і відтворення трудового потенціалу здійснювалися у тісному зв'язку, комплексно. Зроблено аналіз ситуації, що мала місце на українському ринку праці до незалежності і в період переходу до ринкової економіки, а також вивчалися особливості регіонального ринку праці в областях зони Українських Карпат. Зроблено висновки про парадоксальні явища на нашому невідосконалому ринку праці, коли катастрофі-

чний спад виробництва і глибока інфляція не привели відразу до масового безробіття на відкритому ринку праці /як це доводять різні економічні концепції ринку праці/.

Крім того, деформованими виявилися такі елементи ринку праці як попит і пропозиція, оскільки ціна робочої сили, рівень душевого споживання населення не приведені у відповідність до вартості робочої сили.

Зроблено висновок, що наявність різних напрямків зміни попиту і пропозиції поглиблюють розбалансованість ринку праці. Щоквартально змінюється співвідношення незайнятих робочих місць і зареєстрованих безробітних, у більшості областей України потреба у робочій силі перевищує кількість зареєстрованих безробітних /крім західних областей/. Однак, це є результатом недосконалих методів статистичних розрахунків.

Показник кількості безробітних не розкриває сутність процесу, що відбувається на ринку праці в перехідний період. Офіційно зареєстровані безробітні складають лише частину незайнятих, які активно шукають роботу. Крім того, для визначення рівня безробіття, їх кількість доцільно зіставляти не з економічно активним населенням, яке включає і працюючих пенсіонерів, а з кількістю працездатного населення у працездатному віці. Тобто, фактично безробітними вважаємо всіх, хто активно шукає роботу і не працевлаштован у звітному періоді. Крім того, фактично безробітними слід вважати тих формально працюючих, котрі знаходились у тривалій відпустці, що кваліфікуємо як приховане безробіття і визначаємо показником "втрати робочого часу з дозволу адміністрації". Тобто, рівень безробіття пропонуємо обраховувати за формулою:

$$P_6 = \frac{N_{пз} - N_{пр} + Б_{пр}}{N_{пз}} \quad / 12 /$$

Такі обрахунки більш реально відбивають ситуацію перехідного періоду, якщо рівень безробіття дорівнюватиме 1,6 - 2,0, а не 0,3 - 0,5, як це обраховувалось дотепер.

Особливості українського ринку праці у перехідний період вимагають його регулювання з допомогою регіональних програм зайнятості, узгоджених з програмами соціально-економічного розвитку регіонів. Всі зусилля слід прикладати не на збільшення виплат допомоги безробітним, а направляти кошти на створення робочих місць і умов для ефективного відтворення трудового потенціалу як зайнятих, так і тих, хто шукає роботу.

2.9. Концепція моделі регулювання ринку праці. Українська модель ринку, у тому числі ринку праці повинна відбивати специфічність нашого перехідного періоду, особливість соціальної орієнтації в економічній політиці. При цьому соціальна орієнтація не повинна обмежувати ринковий механізм і, в той же час, вона робить можливою соціальну стабільність завдяки запобіганню досягань тих чи інших соціально вразливих груп населення на основі ринкового господарювання.

Концептуальною основою моделі соціально орієнтованого ринку, його специфікою є положення про те, що завершення перехідного періоду повинно відзначатися пріоритетом вимог економічної ефективності над соціальними потребами.

Це можливо у тому випадку, коли, наприклад, ринок праці за своїми законами саморегулюється, держава лише в обмежених варіантах забезпечує соціальні гарантії, а регіони на своїй тери-

торії створюють умови, в яких функціонування ринків праці відбуватиметься найефективнішим шляхом / у соціальному і економічному аспектах/. Тобто, державна політика зайнятості має базуватися на регіональних програмах управління трудовим потенціалом території.

Саме в моделі регулювання ринку праці передбачаємо систему амортизаторів, яка визначає гранично допустимі показники рівня і тривалості офіційного безробіття і резервування робочої сили на підприємствах при різних варіантах форм і-методів регулювання регіональних і локальних ситуацій у сфері зайнятості. При цьому, регулювання має відбуватися з урахуванням специфічних інтересів окремих територіальних спільностей і єдності їх інтересів як народу України в цілому.

Розробляючи модель регулювання ринку праці, ми базуємося на концепції синергізму, яку погоджуємо із загальною концепцією реформування економіки. Враховуючи подвійне значення явища "синергізму", обґрунтовуємо необхідність регулювання як ринку робочих місць, так і ринку робочої сили, на якому відбувається формування і реалізація її трудового потенціалу.

2.10. Регіональна політика і регулювання ринку праці. Регіональна політика держави передбачає сприяння ефективному розвитку кожного її регіону з врахуванням всіх особливостей і загальнодержавних інтересів. Вивчення цих особливостей вимагає аналізу ситуації і на регіональних ринках праці. Це необхідно для уточнення реальних можливостей адміністрації регіонів щодо реалізації загальних принципів української політики зайнятості і ринку праці, для акумуляції і використання коштів фонду сприяння зайнятості на проведення активних заходів соціального захисту незайнятого населення і тих, хто звільнюється.

В умовах розширення самостійності регіонів їх розвиток супроводжується змінами структури відтворювальних комплексів. В роботі розглядаються ці зміни, які відбуваються в результаті розгортання процесів приватизації державної власності, формування недержавного сектору і різноманітності форм господарювання, поступової ліквідації збиткових підприємств і малорентабельних робочих місць, переорієнтації спеціалізації регіонів і їх господарських зв'язків.

У ході дослідження регіонального ринку праці чотирьох областей Карпатського регіону було доведено, що він має певні особливості і порівняно високий трудовий потенціал, який неефективно реалізується. Враховуючи географічне розташування, етнографічну своєрідність краю, близькість Заходу і високий рівень трудового потенціалу, можна було б очікувати менш болісного переходу до ринку, більш швидкої адаптації населення до нових умов. Це підтверджують і результати соціологічних досліджень.

Однак, наявність суто регіональних проблем, перелік яких наводиться в роботі, і їх ускладнення загальними недоліками у проведенні економічних реформ, недосконалість законодавства можуть привести до ситуації, коли сприятливі умови залишаться невикористаними, а високий трудовий потенціал – не реалізованим.

Дослідження дозволило накреслити напрямки розв'язання більшості регіональних проблем ринку праці на місцях, пов'язавши їх з регіональною політикою держави. Так, в рамках Державної програми зайнятості населення передбачається підтримка регіонів, які визначені як території пріоритетного розвитку. До таких територій відносяться і Карпатський регіон. Однак, допомога регіонам не знімає з них всієї відповідальності у розв'язанні складних проблем трансформування економіки. В роботі про-

понується заходів щодо регулювання регіональних ринків праці, розширення зайнятості і соціального захисту звільнених працівників.

По результатах дослідження пропонується Міністерству праці і Державному центру зайнятості / з метов регулювання ринку праці / при виділенні додаткових коштів з фонду сприяння зайнятості для підтримки того чи іншого регіону у розв'язанні проблем зайнятості і зниження рівня безробіття керуватися таким критерієм як рівень сформованого в регіоні трудового потенціалу. Чим більше в регіонах приділятимуть увагу формуванню високоякісного трудового потенціалу, тим регіони менш залежатимуть від допомоги Центру, тим більш ефективно діятиме механізм саморегулювання ринку праці, що, у кінцевому рахунку, можна назвати активним соціальним захистом населення / а не тільки працівників / на перспективу.

Дослідження проблем зайнятості та ринку праці Карпатського регіону, як прикордонної території, що входить в асоціацію "Карпатський Єврорегіон", дозволило виявити їх взаємозалежність з результатами транскордонного співробітництва з країнами Східної і Центральної Європи. Завдяки такому співробітництву спостерігається активізація функціонування ринкових структур, створення нових робочих місць і нестандартних форм зайнятості, підвищення її рівня за рахунок розвитку інфраструктури туризму, відпочинку, оздоровлення, взаємне покращення якості трудового потенціалу населення сусідніх країн.

2. II. Інфраструктура ринку праці. Дослідження дозволили зробити висновки, що ситуація, яка складається на ринку праці, свідчить про невідповідність його інфраструктури реальній потребі економіки, а також інтересам роботодавців і осіб, які ба-

жають працювати за наймом, в організації і регулюванні процесів зайнятості та резервуванні робочої сили.

З одного боку, інфраструктура ринку праці є складовим елементом системи управління працею і зайнятістю, а з другого, - вона може розглядатися і як підсистема / хоча і відносно самостійна / ринкової інфраструктури взагалі. Вона повинна доповнювати інші підсистеми, які обслуговують ринок капіталу, ринок фінансів, ринок житла і т.ін. і тільки разом з ними забезпечує певну міру свободи руху робочих місць і робочої сили між сферами зайнятості, галузями господарства і по території.

Основним елементом інфраструктури ринку праці є державна служба зайнятості, яка знаходиться під подвійним контролем Міністерства праці і територіальних органів влади. Саме тому, на наш погляд, ця структура не може в повній мірі реалізувати свої можливості щодо регулювання ринку праці на регіональному рівні. Таке підпорядкування передбачало необхідність послання політики ринку праці з макроекономічним розвитком та загальноекономічною політикою, із врахуванням потреб економіки на ринку праці регіонів. Однак, розбіжності між підходами Центра і регіонів до розв'язання деяких проблем економічного розвитку і зайнятості населення понижують результативність роботи служби зайнятості / СЗ /. Тим більше, що фінансування діяльності СЗ відбувається, в основному, за рахунок Фонду зайнятості, який формується підприємцями.

Доцільно було б, звільнити від контролю з боку уряду, після чого вона може організувати свою діяльність під управлінням тристороннього органу, в який увійдуть представники держави, підприємців і профспілок на національному і регіональному рівнях.

Міністерство праці Державний центр зайнятості		Органи виконавчої влади, у тому числі:	Органи законодавчої влади	Громадські організації, фонди	Підприємства, фірми
		верхній рівень	Координаційні комітети сприяння зайнятості	у т.ч. ті, що діють на ринку праці	
Державна система		регіональний рівень	Правова основа ринку праці	Фірми і служби, створені зацікавленими організаціями /у т.ч. громадськими/ для сприяння зайнятості конкретних груп населення /інваліди, жінки, молодь/.	недержавні
		місцевий рівень		Спеціалізовані фірми, для яких сприяння зайнятості населення є основним видом бізнесу	
Державна система		Підрозділи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації незайнятого населення і випускників шкіл	Тимчасові проблемні структури	Підрозділи посередницьких фірм, для яких послуги на ринку праці є другим напрямком діяльності	державні
		в тій частині, що обслуговує ринок праці	Відділи кадрів	у т.ч. інформаційне забезпечення програм зайнятості і управління трудовим потенціалом населення	
загальної і професійної освіти		Наука	загальна система інформаційного забезпечення		

Рис. 3. Основні блоки інфраструктури ринку праці

— — — — — границя інфраструктури ринку праці

2.12. Інформаційне і програмне забезпечення регіонального управління трудовим потенціалом, регулювання зайнятості населення, аналізу ситуації на ринку праці вимагає створення відповідних інформаційних систем і програм для них. Запропонована науково-обґрунтована автоматизована система оперативного інформування про стан і перспективи розвитку трудових ресурсів, формування кваліфікованих кадрів, професійної орієнтації молоді, демографічної ситуації тощо. Для даної системи розроблено цілісний підхід, заснований на сукупності економічних, організаційних, соціально-психологічних і адміністративних методів управління, враховувався процес вдосконалення якості трудового потенціалу на всіх етапах його відтворення.

Перебудова інформаційного забезпечення націлена на створення і систематичне вдосконалення на основі ЕОМ інтегрованих баз даних, необхідних і достатніх для обґрунтування і своєчасного прийняття рішень в нових умовах переходу до ринку. З цієї метою запропоновано формування банку даних з допомогою інформації, яка дає можливість аналізувати нові явища і приймати обґрунтовані рішення в умовах регіонального самоуправління.

Концептуальні положення системи " АІС ТР" базуються на необхідності досягнення збалансованості попиту і пропозиції робочої сили, що сприятиме ефективній реалізації її трудового потенціалу, формуванню прогресивної структури зайнятості і соціального захисту населення.

Результати дослідження дозволили зрозуміти ряд узагальнених висновків:

1. Трансформація суспільно-економічних відносин на якісно-новій основі формування національних економічних систем вимагає значної уваги до теоретичних і практичних питань формування і реалізації трудового потенціалу народу, який має подолати усі труднощі перехідного періоду.

2. Наявність високого рівня і якості трудового потенціалу дозволить прийняти концепцію гнучкого ринку праці у новій моделі його регулювання, оскільки на ньому завжди є не тільки надлишок робочої сили, але і її дефіцит.

3. Обґрунтовані показники якісної характеристики трудового потенціалу, які лягли в основу методики кількісної оцінки його рівня, виходячи з основних положень сучасної концепції ТП.

4. Розроблені інтегральні показники рівня трудового потенціалу можуть широко використовуватися для аналізу тенденцій його розвитку, порівняння якісних характеристик ТП різних регіонів, розробки регіональних програм зайнятості населення.

5. На відміну від балансів трудових ресурсів розроблено орієнтований реальний баланс трудоактивного населення, в якому чітко визначено його структуру і обґрунтовано статистичні розрахунки. Це дасть можливість враховувати ту частину населення, яка активно шукає роботу, зареєстрована в службі зайнятості, а також фактично безробітних, які офіційно не набули цього статусу.

Цей методичний підхід до розробки балансу трудоактивного населення дозволить врахувати на перспективу пропозицію робочої сили на регіональних ринках праці, методи оцінки якої розроблено колективом авторів під керівництвом С.І. Дорогунцова.

6. У ході дослідження зроблено висновок про недосконалість статистичних обрахунків рівня безробіття. Запропоновано новий метод, при якому змінюється як чисельник, так і знаменник. Тобто, фактично безробітних, які активно шукають роботу, слід відносити не до економічно активного населення у працездатному віці. Це дає можливість аналізувати і прогнозувати ситуацію на ринку праці, реалізувати механізм його регулювання.

7. Результати дослідження підтвердили гіпотезу про те, що чим вищий рівень і якість трудового потенціалу, тим менше негативних наслідків у процесі становлення регіональних ринків праці. Це сприятиме соціальному захисту не тільки працюючого, але і всього населення регіону.

## 3. ОСНОВНІ ПУБЛІКАЦІЇ ПО ТЕМІ ДИСЕРТАЦІЇ:

Монографії і розділи в них:

1. Тітова Н.А. Трудовий потенціал і його реалізація на регіональних ринках праці. Ін-тут економіки НАН України. К., 1994. Деп. в ДКГБ України № 932-Ук -6,0 д.а.
2. Тітова Н.А. Організація управління соціально-трудовим потенціалом. // В кн.: Соціально-трудовий потенціал: теорія і практика. Під ред. Долішнього М.І., К., Наукова думка, -1994. - 14,0 д.а./ 4,0 д.а. - здобувача/.
3. Тітова Н.А. Теоритические аспекты профессионализации кадров в условиях НТП. / В кн.: Социальные факторы ускорения НТП. К., Наукова думка, 1988. - 15,3 д.а. / 0,5 д.а. - авт. /.
4. Тітова Н.А., Гоголь Г.П. Совершенствование системы подготовки и повышения квалификации рабочих кадров. // В кн.: Социальные факторы ускорения НТП. К., Наукова думка, 1988. - 15,3 д.а. / 0,5 д.а. - авт. /.
5. Тітова Н.А. Трудовое воспитание. / В кн.: Качество трудового потенциала. К., Наукова думка, 1986, - 13,5 д.а./ 1,0 д.а. - авт. /.
6. Тітова Н.А., Мар'яненко Б.С. Регулирование движения трудовых ресурсов методом профориентации. / В кн.: Производство населения и трудовых ресурсов. Т.2. К., Наукова думка, 1985. - 14,7 д.а. / 1,0 д.а. - авт. /.
7. Тітова Н.А. Профориентация в сбалансировании развития трудового потенциала региона. / В кн.: Социально-экономический потенциал региона. К., Наукова думка, 1985, - 13,0 д.а./ 1,0 д.а. - авт. /.
8. Тітова Н.А. Стабилизация кадров и ее социально-экономическая эффективность на промышленном предприятии. / В кн.: Оптимизи-

зация трудовой деятельности производственного коллектива.

/Под ред. Марьенко Б.С. К., Наукова думка, 1983.- 12,8 д.а.  
/0,7 д.а.- авт./.

9. Титова Н.А. Определение экономической эффективности оптимизации условий труда. / В кн.: Развитие комплексной системы управления качеством продукции. К., Наукова думка, 1981.- 14,7 д.а. / 1,0 д.а.- авт./.

10. Титова Н.А., Покровский Н.Н. Оптимизация условий труда на основе стандартов. // Развитие комплексной системы управления качеством продукции. К., Наукова думка, 1981 - 14,7 д.а. / 1,0 д.а.- авт./.

11. Титова Н.А. Определение социально-экономической эффективности оптимизации психофизиологических и санитарно-гигиенических условий труда. В кн.: Совершенствование условий труда на промышленных предприятиях. К., Наукова думка, 1979 - 12,8 д.а. / 1,5 д.а. -авт./.

#### Брошури і препринти

12. Титова Н.А., Таврский А.Н., Розенберг П.С. и др. Методические и организационные основы непрерывного профессионального и экономического обучения кадров. Под ред. Долишнего М.И., "Крайпрофтехобр", Красноярск, 1992, 3,0 д.а. / 1,0 д.а. - авт./.

13. Титова Н.А., Пузирков Є.В. Економічна культура трудящих. К., Політвидав України, 1989, 3,5 д.а. / 3,0 д.а. - авт./.

14. Титова Н.А., Копыстьянская Х.Р., Цапок С.А. и др. Методические рекомендации по совершенствованию системы управления профориентацией молодежи в области. /Отв. ред. Н.А. Титова УкрНИИГИ, Львов, ЦНТИ, 1985, 3,6 д.а./3,0 д.а.-авт./.

15. Титова Н.А., Заблоцкий Б.Т., Гоголь Г.П. Управление профориентацией молодежи в области. Препринт научного доклада. - Киев: ИЭ АН УССР, 1986, 3,0 д.а. / 2,0 д.а. - авт./.
16. Долишний М.И., Нудельман С.М., Титова Н.А. и др. Повышение качества трудового потенциала области. /УкрНИИНТИ, Львов, 1985, 4,25 д.а. / 0,5 д.а. - авт./.
17. Долишний М.И., Оникиенко В.В., Титова Н.А. и др. Методические рекомендации по разработке региональной целевой комплексной программы "Труд". - К., УкрНИИНТИ, 1983, 7,0 д.а. / 0,5 д.а. - авт./.
18. Долишний М.И., Злупко С.Н., Титова Н.А. и др. Методические рекомендации по составлению комплексной программы совершенствования занятости и повышения эффективности использования трудовых ресурсов Львовской области. - УкрНИИНТИ, Львов, ЦНИ, 1980, 4,75 д.а. / 0,3 д.а. - авт./.
19. Покровский Н.Н., Титова Н.А., Нагирна И.О. и др. Методические рекомендации по организации профессионального отбора рабочих ведущих профессий приборостроительных предприятий. Под ред. Долишнего М.И. ЛО ИЭ АН УССР, Львов, 1978. - 3,25 д.а. / 0,5 д.а. - авт./.
20. Титова Н.А., Покровский Н.Н. Человек в системе управления качеством продукции. Львов, "Знание", 1977, 1,0 д.а. / 0,5 д.а. - авт./.
21. Титова Н.А., Морин Ю.М., Иванюк И.Д. и др. Методические рекомендации по совершенствованию процессов адаптации молодых работников промышленных предприятий. Под ред. Долишнего М.И. Львов, ЦНИ, 1977, 4,0 д.а. / 1,0 д.а. - авт./.

Статті в наукових виданнях:

22. Титова Н.А. Совершенствование условий труда на промышленных предприятиях. У зб.: Социально-экономические и психофизиологические проблемы использования трудовых ресурсов. Институт экономики АН УССР, К., 1980, - 0,4 д.а.
23. Титова Н.А., Наконечна Л.Я. Оптимізація умов праці на базі стандартів підприємства. // Вісник АН УРСР. 1980. - № 10. - 0,6 д.а.
24. Копытянская Х.Р., Марьенко Б.С., Титова Н.А. Комплексный подход к исследованию условий труда как фактора работоспособности. / В сб.: Эффективность трудовых ресурсов. ИЭ АН УССР. К., 1982 - 0,6 д.а.
25. Мар'єнко Б.С., Копилянська Х.Р., Титова Н.А. Реалізація працездатності людини / міждисциплінарні питання/. // Вісник АН УРСР, 1984. - № 1. - 1,2 д.а.
26. Титова Н.А., Гоголь Г.П. Трудовая активность и профессионализм рабочих. // В сб.: Трудовая активность в условиях интенсификации производства. К., ИЭ АН УССР, 1987. - 0,4 д.а.
27. Титова Н.А. Трудовое и экономическое воспитание молодежи. В сб.: Человеческий фактор ускорения социально-экономического развития. К., ИЭ АН УССР, 1988 - 0,5 д.а.
28. Титова Н.А., Мар'єнко Б.С. Економічне виховання і профорієнтація молоді. // Вісник АН УРСР. - 1989. - № 8. - 0,6 д.а.
29. Титова Н.А., Чемерис І.В. Проблеми регіонального управління трудовим потенціалом. В сб.: Соціально-економічний механізм відтворення трудового потенціалу. К., ІЕ АН УРСР, 1990. - 0,8 д.а.
30. Титова Н.А. Оптимизация управления трудовыми ресурсами в регионе с применением ЭЕМ. // Материалы Первого Всесоюзного

семинара "Прикладные проблемы моделирования и оптимизации.  
М., 1991, - 0,3 д.а.

31. Тітова Н.А., Гоголь Г.П. Регіональна система управління трудовим потенціалом в умовах ринкової економіки. В зб.: Соціальний механізм ефективного використання трудового потенціалу. К., ІЕ АН України, 1991. - 0,6 д.а.
32. Тітова Н.А., Замковий І.І. Проблеми зайнятості та вілтворення трудового потенціалу регіону. //Економіка України.-1992. -№ 1. - 0,3 д.а.
33. Гоголь Г.П., Тітова Н.А. Заробітна плата в умовах переходу до ринкової економіки. //Трудовий потенціал в умовах ринку. К., ІЕ АН України, 1992. - 0,5 д.а.
34. Тітова Н.А., Замковий І.І. Економічна реформа і ставлення до неї кадрів промислових підприємств. //Трудовий потенціал в умовах ринку. К., ІЕ АН України, 1992. - 0,5 д.а.
35. Семів Л.К., Тітова Н.А. Трудовий потенціал України. //Економіка України, № 3, 1993, -0,8 д.а.
36. Тітова Н.А., Гоголь Г.П. Демографічні фактори розвитку трудового потенціалу регіону / Матеріали наукової конференції "Демографічна ситуація в Україні/. К., 1993, - 0,2 д.а.
37. Тітова Н.А., Чемерис І.В. Державне регулювання та ринок праці у перехідний період. //Ринок праці в перехідний період. К., ІЕ НАН України, 1993 - 0,6 д.а.
38. Тітова Н.А., Жовтанецький В.І. Безробіття в умовах переходу до ринку // Ринок праці в перехідний період. К., ІЕ НАН України, 1993 - 0,6 д.а.
39. Тітова Н.А. Методика кількісної оцінки трудового потенціалу регіону. В зб.: Соціально-економічні проблеми управління регіоном в умовах трансформації ринкової економіки. К., ІЕ НАН України, 1994. - 0,5 д.а.

Титова Н.А. Трудовой потенциал и его реализация в условиях формирования региональных рынков труда.

Диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук по специальности 08.09.02. - занятость и рынок труда, Институт региональных исследований, Львов, 1996.

Защищается рукопись диссертации, которая содержит теоретические исследования трудового потенциала и рынка труда, возможностей социальной защиты трудоспособного населения от безработицы, зависящих от уровня и качества трудового потенциала.

В диссертации установлено, что качество трудового потенциала региона можно оценить количественными показателями, и предлагается учитывать при разработке региональных программ занятости, реализации механизма регулирования рынка труда. Автором разработана автоматизированная информационная система "Трудовые ресурсы". Представленные разработки внедрены как на региональном, так и на государственном уровнях и будут способствовать преодолению затяжного кризиса экономики Украины, ускорению социально-экономического и духовного развития народа.

Titova N.A. Labour Potential and Its Realization Under the Conditions of Regional Labour Market Formation.

The dissertation for the degree of Doctor of Economic Sciences in specialization 08.09.02 - Employment and Market of Labour, Institute of Regional Research, Lviv, 1996.

The manuscript of the dissertation, which contain theoretical research of labour possibilities of social protection of economically active population from unemployment, depending on the level and quality of labour potential.

It is established in the dissertation, that the quality of labour potential of region may be evaluated by quantitative indices and the author suggests to take it into account in elaboration of regional programs of employment and in realization of the mechanism of market labour adjustment. The autor has worked out an antomatized information system "Labour Resources". The presented elaborations were implemented on the regional and state levels and will contribute to overcoming the long crisis in Ukrainian economy, to acceleration of socio-economic and spiritual development of the people.

Ключові слова:

ринок праці, трудовий потенціал, безробіття, програми зайнятості, автоматизована інформаційна система, працевлаштування, соціальний захист.







AB 33.934

**AB 33.934**