

370 с. – (Міжнародна міграція населення: Росія і сучасний світ, Вип. 3).

3. Міграційні процеси в сучасному світі: світовий, регіональний та національний виміри (понятійний апарат, концептуальні підходи, теорія та практика). Енциклопедія / за ред. Римаренка Ю. І. – К.: Довіра, 1998. – 912 с.

4. Прибыткова И. Современные миграционные исследования: в поисках новых теорий и концепций // Международная миграция населения: Каир + 10: Научная серия: Международная миграция населения: Россия и сучасний світ – М.: МАКС-Пресс, 2004. – Вип. 12. – С. 39-49

5. Причины та наслідки міжнародної міграції робочої сили для України [Текст] / Л. І. Ковалик // Стратегія розвитку України. – 2011. – 278 с. – Т. 2.

6. Романюк М. Д. Міграції детермінанти національної безпеки України: теоретико-методологічні та практичні аспекти. // Демографія та соціальна економіка. – ІДСД НАН України – 2009. – Вип. 1(11). – С. 50-60.

7. Романюк Т. М. Теоретико-методичні засади зовнішніх міграцій населення. // Вісник Прикарпатського університету // Вісник Прикарпатського університету Економіка – Івано-Франківськ: Плай, 2009. – Вип. 7. – С. 190-195.

8. Стещенко В., Рудницький О., Хомра О., Стефановський А. Демографічні перспективи України до 2026 року. – К.: Видавництво Інституту економіки НАН України, 1999. – 65 с.

9. Трудова міграція з України до ЄС : макроекономічний вимір [Текст] : монографія / М. М. Відякіна, Р. Д. Стаканов ; Ін-т міжнар. відносин, Київ. нац. ун-т ім. Т. Г. Шевченка. – К. : ДКС, 2011. – 196 с. : іл., табл. – Бібліогр. : с. 162-179.

10. Міжнародна організація з міграції Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://iom.org.ua/ua/>

11. Безвізовий діалог між Україною та ЄС. Пландій з лібералізації візового режиму [Електронний ресурс]. - [http://www.kmu.gov.ua/document/244813925/...20для%20Укра\\_ни.pdf](http://www.kmu.gov.ua/document/244813925/...20для%20Укра_ни.pdf)

*The theoretical basis and practical aspects of intensive regulation of interstate migration movements in Ukraine. Analyzed the amount and direction of emigration. Suggestions concerning the improvement of the state migration policy control emigration and immigration.*

УДК: 331.582

Томашевська А. В.

## ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ РЕГІОНУ ТА ОСОБЛИВОСТІ ЙОГО ФОРМУВАННЯ ЗА СУЧАСНИХ УМОВ

*У статті розглянуті фактори та сучасні особливості, що впливають на формування трудового потенціалу регіону, проаналізовано кількісні та якісні характеристики трудового потенціалу Карпатського регіону у 2006-2011 рр.*

**Ключові слова:** *трудова потенція регіону, фактори та чинники трудового потенціалу, формування та використання трудового потенціалу регіону, кількісні та якісні характеристики трудового потенціалу.*

**I. Вступ.** За нинішніх умов побудови соціально-орієнтованої ринкової інноваційної моделі розвитку економіки України особливо актуальною є проблема якнайповнішого пізнання трудового потенціалу, особливостей процесу регулювання його трансформації.

Розбудова національної економіки в Україні супроводжувалася погіршенням демографічних параметрів трудового потенціалу, посиленням міграційних процесів, зниженням життєвого рівня переважної більшості населення

України. Тенденція до економічного зростання, яка намітилася протягом останніх років, суттєво не змінила ситуації з відтворення трудового потенціалу.

Дослідженню проблем, пов'язаних з формуванням та використанням трудового потенціалу присвятили наукові доробки багатьох вітчизняних учених і, зокрема: С. Бандур, Д. Богиня, І. Боднар, М. Долішний, Е. Лібанова, І. Лукінов, В. Онікієнко, С. Пирожков та багатьох інших науковців. Водночас багато питань, які стосуються сучасних особливостей формування трудового потенціалу регіону ще недостатньо досліджені.

**II. Постановка завдання.** Звертаючи увагу на наявність достатньо великої кількості наукових праць та досліджень, поки що відсутня універсальна комплексна класифікація факторів, що впливають на формування трудового потенціалу в регіональному аспекті даної проблеми, що обумовлює необхідність комплексного аналізу цієї проблеми і визначає її актуальність. Поставлена проблематика, вимагає, теоретико-методичного обґрунтування

класифікації чинників, що впливають на реалізацію трудового потенціалу на рівні окремих регіонів.

**III. Результати.** Дослідження трудового потенціалу передбачає збір, систематизацію, узагальнення й аналіз інформації. Отже, точність і повнота вивчення об'єкта аналізу залежить перш за все від джерел інформації. Детальну демографічну та соціально-економічну характеристику населення дають переписи населення, поточний облік природного і механічного руху населення, спеціальні вибіркові обстеження населення, а також реєстри, які ведуться далеко не в усіх країнах. При вивченні трудового потенціалу важливими є не тільки демографічні характеристики населення, а й економічні. Поява в країні такого явища, як безробіття диктує необхідність систематичних вибірових обстежень населення і забезпечення вільного доступу до результатів цих обстежень.

Слід зазначити, що абсолютна й відносна чисельність перспективного з позиції демографічного відтворення трудового потенціалу населення, вікових контингентів в Україні скорочуватимуться, що загрожує появою дефіциту кваліфікованої робочої сили через активізацію міграційних процесів. Посилення інтенсивності трудової еміграції обумовлено низьким рівнем оплати праці в Україні, наявність безробіття перетворює трудові міграції на основний засіб забезпечення прийнятного рівня життя значної частини населення країни. Трудові міграційні поїздки з України до країн СНД, Західної і Центральної Європи стали масштабним явищем: їх обсяги, за найбільш вірогідними оцінками, становлять близько 3,5 млн. осіб у середньорічному обчисленні. Але це тільки експертні оцінки, оскільки точні статистичні дані відсутні. В умовах глобалізації трудова міграція є природним явищем, але не у таких масштабах, як в Україні, де вона передусім має економічні передумови. Зокрема, зросла інтенсивність трудової міграції від 2,5 млн. до 6,5 млн. осіб працездатного віку, із них 70,2 % – у віці 30–55 років.

Щодо динамічних характеристик забезпечення трудовим потенціалом країни, то слід відзначити щорічне скорочення загальної кількості населення країни. Якщо порівняти фактичну кількість населення України із прогнозованими показниками, що розроблялися в Україні і за кордоном на початку дев'яностих

років, то можна дійти висновку, що країна втрачає свій трудовий потенціал швидше, аніж прогнозувалося найбільш песимістичними прогнозами. Крім того, прогнозується погіршення статево-вікової структури населення, що також негативно вплине на обсяг сукупної пропозиції на ринку праці України.

Як бачимо із табл. 1, для всіх регіонів України без виключень характерним є скорочення населення, абсолютний та відносний приріст населення для всіх регіонів України є від'ємним.

Значення відносно-порівняльного показника демонструє, що в Закарпатській області відбулося збільшення населення на 2,0 тисяч осіб, а у Івано-Франківській, та Чернівецькій областях процес скорочення населення іде значно повільніше, ніж в середньому по Україні.

При дослідженні соціально-економічної категорії "трудова потенція" в економічній літературі можна виокремити такі основні підходи: демографічний, трудоворесурсний, політекономічний, факторний.

Авторами трудоворесурсного підходу були: В. Костаков, Г. Сергєєва, Л. Чинова. Вони розглядали трудовий потенціал виходячи з трудових ресурсів, приділивши значну увагу їх якісним характеристикам. Так, Г. Сергєєва та Л. Чинова вважали, що трудовий потенціал – це ресурси праці, якими володіє суспільство. Чисельність працездатного населення та його якісні характеристики (стать, вік, освіта, професійна підготовка, кваліфікація тощо) окреслюють його реальне значення [1].

Трудова потенція країни та її регіонів – це відповідні трудові ресурси, які розглядають в єдності їх якісного й кількісного аспектів [2]. Трудова потенція вмщує всіх громадян, здатних брати участь у процесі суспільного виробництва, з урахуванням їхніх фізичних можливостей, наявних знань та професійно-кваліфікаційних навичок. Онікієнко В. стверджує, що під трудовим потенціалом слід розуміти сукупність працездатного населення, яке має відповідну професійно-кваліфікаційну підготовку [3].

Автори демографічного підходу (І. Лукінов, С. Пирожков, О. Хомра, В. Піскунов) зосереджували увагу на ролі та місці окремих поколінь у функціонуванні трудового потенціалу. Зокрема, І. Лукінов підкреслив, що дуже важливою є оцінка можливості впливу нашого суспільства на процеси відтворення та вико-

ристання робочої сили з урахуванням різних стадій життєвого циклу людини, що дасть змогу порівняти та співставити ці періоди з позицій участі людини у виробництві та споживанні [4].

На соціально-економічну систему регіону трудовий потенціал може впливати залежно від конкретних умов. Значний його вплив на формування системи відбувається в тому випадку, якщо це стосується трудомістких виробництв; середній рівень впливу трудовий потенціал має на систему, в основі якої знаходяться виробництва з середнім рівнем трудомісткості; невеликий вплив спостерігається тоді, коли система формується на основі природних ресурсів. Активність впливу трудового потенціалу на розвиток регіональних соціально-економічних систем залежить від спеціалізації їх виробництва, від особливостей розміщення трудового потенціалу.

Трудовий потенціал регіону залежить від індивідуальних трудових потенціалів; він формується під впливом їх якостей з таких складових, як: матеріально-технічна, демографічна, інтелектуальна, культурна. Усі складові трудового потенціалу тісно взаємодіють і тому не варто відмовлятися від певної впорядкованості його елементів.

Суть демографічної складової полягає в тому, що трудовий потенціал регіону можна підвищити стимулюванням демографічних процесів, які в свою чергу вступають у суперечність із забезпеченням людей засобами існування. До демографічної складової належить

також здоров'я, оскільки це один з визначальних чинників у добробуті індивіда.

Заслугує також на увагу складова культури у розвитку трудового потенціалу – культури взагалі та етнокультури. В Україні існують доволі відчутні регіональні відмінності у національній свідомості населення. Мають місце й відмінності релігійні, що мусить враховувати практика управління. Релігія нині має велику соціальну силу, яку слід спрямувати на формування й ефективне функціонування трудового потенціалу.

Інтелектуальна складова трудового потенціалу формується під впливом і на основі вроджених та набутих властивостей (рівень кваліфікації, освіти, досвіду). Розумова діяльність людей є основою науково-технічного та будь-якого іншого поступу. Від кваліфікації робітників в першу чергу залежить внесок трудового потенціалу регіону в суспільне виробництво, тобто ефективність його використання.

Сутність матеріально-технічної складової полягає в тому, що трудовий потенціал регіону безпосередньо пов'язаний з соціально-історичною природою суспільного поділу праці, що проявляється передусім у виробничо-галузевій структурі його соціально-економічної системи.

Формування, розвиток і відтворення трудового потенціалу відбувається під дією чинників, які в конкретних умовах місця і часу (за характером, напрямком і силою впливу) можуть діяти по-різному.

Економічна система України ще не в змозі включити трудозберігаючі механізми, що ді-

Таблиця 1

Динаміка загальної чисельності населення по Україні та областях Карпатського регіону у 2006–2011 рр. (на початок року)\*

Територія	Роки						Приріст		
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	абсолютний, тис. осіб	відносний, %	відносно-порівняльний, %
Україна	46929,5	46646,0	46372,7	46143,7	45962,9	45778,5	-1151,0	-2,453	x
Закарпатська	1245,4	1243,8	1242,6	1243,4	1244,8	1247,4	2,0	0,161	2,614
Івано-Франківська	1388,9	1385,4	1382,6	1381,1	1380,7	1379,8	-9,1	-0,655	1,798
Львівська	2577,1	2568,4	2559,8	2552,9	2549,6	2544,7	-32,4	-1,257	1,196
Чернівецька	908,2	906,3	904,5	904,1	904,4	904,3	-3,9	-0,429	2,024

\* Джерело: складено автором за даними Державної служби статистики України [9]

ють як об'єктивні принципи ринкової економіки. Нині не тільки зберігаються, але й посилюються трудозатратні тенденції, що були започатковані самою природою тієї економіки, від якої ми відходимо.

Застосовуючи суспільно-географічний підхід Заволоки Ю. Ю. виділила фактори формування та використання трудового потенціалу за рівнем і сферою їх дії.

Економіко-географічна група факторів передбачає територіальний та галузевий розподіл працездатного населення в кількісному та якісному аспекті, формування попиту на працю, потоків трудового потенціалу між центрами виробництва тощо.

Фактори соціально-географічної групи забезпечують освітньо-кваліфікаційний рівень трудового потенціалу, можливість працевлаштування, здатність витримувати конкуренцію тощо.

Функціонування трудового потенціалу через геодемографічну групу факторів визначає загальні межі та якість трудового потенціалу, специфіку окремих груп працездатного населення, трудову активність, мобільність, створює підґрунтя до відтворення трудового потенціалу, відображає просторову диференціацію та потенційну можливість трудової діяльності тощо.

Інституціональні фактори забезпечують алгоритм реалізації трудового потенціалу, адаптацію нових працівників та підвищення кваліфікації кадрів, створюють умови включення в процес суспільного виробництва тощо [5].

В роботі Згалат-Лозинської Л. В. розглянуто існуючі підходи до визначення якості трудового потенціалу та запропоновано багатокomпонентну її структуру, яка складається з чотирьох взаємопов'язаних підсистем: природно-біологічної; освітньо-професійної; економіко-мотиваційної; соціальної [6].

У числі чинників трудового потенціалу населення Д. П. Богиня і М. В. Семікіна виділяють трудовий менталітет, в якому відбиваються результати соціально-економічного, культурного і духовного розвитку населення. Вони розглядають його як соціально-економічну категорію, що істотно з погляду розуміння суті показника на рівні суспільства [7].

Спробу дати повнішу схему класифікації чинників зробила А. В. Калина [8]. Вона виділила дві основні їх групи: екстенсивну і інтенсивну.

До екстенсивних віднесені чинники демографічного характеру. Їх кількісна оцінка проводиться по ресурсах праці і фонді робочого часу. Вони характеризують трудову активність населення. Це: населення в працездатному віці, що розрізняється по вікових групах; по статі; фізичному стану працездатного населення; міжрегіональній міграції.

Інтенсивні чинники А. В. Калина класифікує по двох підгрупах:

1. Соціально-економічні чинники, якісна оцінка яких визначається тривалістю робочого часу, інтенсивністю праці, збагаченої знаннями і що має творчий зміст. До них вона відносить і працездатне населення по групах тих, що працюють, що виражає структуру екстенсивної частини трудового потенціалу, трудових ресурсів і не може кваліфікуватися як група інтенсивних чинників (продуктивної сили праці).

2. Техніко-економічні і організаційні чинники, що визначають економію робочого часу, підвищення продуктивності праці: науково-технічний прогрес; структура народного господарства; галузева структура матеріального виробництва; продуктивність праці; розвиток виробництва без приросту чисельності персоналу; стимулювання економіки праці.

**IV. Висновки.** Формування та використання трудового потенціалу регіону відбувається під дією різноманітних факторів і, зокрема, таких як: економічні, соціально-економічні, демографічні та інституціональні фактори. Дослідження специфічних особливостей трудового потенціалу регіону, вивчення чинників, що впливають на його якісні характеристики та відтворення загалом, визначення перспективних напрямків розвитку останнього стають невід'ємною умовою ринкових перетворень. Розвиток трудового потенціалу в умовах поступової інтеграції до світового співтовариства є обов'язковою умовою його існування загалом, а також реалізації кожним громадянином держави права на працю та гідне життя.

1. *Сергеева Г. П.* Трудовой потенциал страны. – М.: Знание, 1982.

2. *Костаков В., Попов А.* Интенсификация использования трудового потенциала // Социалистический труд. – 1982. – № 7. – С. 61.

3. *Онікієнко В.* Методологічні питання дослідження відтворення трудових ресурсів регіону // Зайнятість та ринок праці. – Випуск 2. – К.: 1994.

4. Лукинов И. И. Некоторые проблемы воспроизводства и использования трудового потенциала // Соц. труд. – 1981. – № 8. – С. 101-110.

5. Заволока Ю. Ю. Суспільно-географічні аспекти використання трудового потенціалу Харківської області.: автореф. дис на здобуття наукового ступеня кандидата географічних наук за спеціальністю 11.00. – Київ, 2008. – 19 с.

6. Згалат-Лозинська Л. О. Економічний механізм ефективного використання трудового потенціалу за умов формування ринкових відносин: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук. – К., 2002. – 18 с.

7. Богиня Д. П., Семікіна М. В. Трудовій менталітет

у системі мотивації праці: Монографія. – Кіровоград: Поліграфія – Терція, 2002. – 226 с.

8. Каліна А. В. Організація і оплата праці в умовах ринку (аспект ефективності): Навчань. допомога. – 3-е видавництво, перераб. і доп. – К.: МАУП, 2001.– 312 с.

9. Державна служба статистики України Електронний ресурс. – Режим доступу: [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua)

*Factors and modern features are considered that influence on forming of labour potential of region, quantitative and high-quality descriptions of labour potential of Carpathians region are analysed in 2006-2011.*