

лику кількість загроз для повноцінного та всебічного розвитку трудового потенціалу провокують невирішені проблеми, які існують у сфері освіти. На нашу думку, лише вирішивши нагальні проблеми, які з кожним роком тільки примножуються в українському освітньому середовищі, можна створити сприятливі умови для всебічного та повноцінного розвитку трудового потенціалу та розраховувати на його розвиток у бажаному для суспільства та країни напрямку.

1. Указ Президента України Л. Кучми 3 серпня 1999 року № 958/99 «Про основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року» <http://www.kuchma.gov.ua.>]

2. Закон України «Про вищу освіту» від 17 січня 2002 р., № 2984-III

3. Закон України «Про освіту» від 23 травня 1991 р., № 1060-XII

4. Лісогор Л. С. Освітні чинники забезпечення інноваційного людського розвитку / Л. С. Лісогор // Науковий вісник Полтавського університету споживчої кооперації України. – червень 2008 р. – № 3(30). – С. 421-424.

5. Шаульська Л. В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: Монографія. / Л. В. Шаульська. – Донецьк: ІЕП НАН України, 2005. – 502 с.

Direct influence of problems which exist in an educational environment in Ukraine today is analysed in the article, on development of labour potential. The actual ways of overcoming of threats, caused problems in elucidative industry, which negatively influence on development of labour potential of country are in-process offered.

УДК 332.1:331.104

Нікончук Н. В.

ВИЗНАЧЕННЯ ФАКТОРІВ ВПЛИВУ НА ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В РЕГІОНАЛЬНОМУ РОЗРІЗІ

Розглянуто фактори, що впливають на формування трудового потенціалу. Представлена удосконалена класифікація різноманітних факторів, під дією яких відбувається формування та використання трудового потенціалу в регіональному аспекті.

Ключові слова: трудовий потенціал, фактори впливу, соціально-економічні проблеми, регіональні аспекти, інтеграційні процеси.

I. Вступ. Виникнення та загострення складних соціально-економічних проблем в державі насамперед пов'язано з системною світовою економічною кризою.

Слід зазначити, що найбільш вразливою економічною категорією, що попадає під вплив зовнішнього й внутрішнього оточення в період ринкових трансформацій елементом економічної є трудовий потенціал. Тому визначення напрямків щодо збереження розвитку трудового потенціалу як фундаментальної основи формування продуктивної зайнятості є досить актуальною. Можливість розв'язання цієї різносторонньої соціально-економічної проблеми ускладнюється через відсутність конкретно спрямованих наукових розробок, пов'язаних з розумін-

ням трудового потенціалу як багатоаспектного явища, рівень розвитку якого змінюється під впливом соціально-економічних та демографічних чинників. В цьому контексті особливу увагу потребує вивчення особливостей формування, збереження і розвитку трудового потенціалу в регіонах країни.

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. Інтеграційні процеси, що відбуваються в Україні, зокрема входження до низької впливових до міжнародних організацій потребує прискорення економічних реформ, та трансформації ринкових механізмів для ефективного інтегрування у світову економіку. Забезпечення стійкого соціально-економічного розвитку України та її регіонів в період

зміни економічної парадигми, пов'язане з вирішенням низки питань в економічній сфері. Одним із пріоритетних питань, що потребує вирішення на державному і регіональному рівнях, є оптимальний територіальний і галузевий розподіл трудового потенціалу. При вирішенні цього питання, одним із ключових аспектів, що потребує додаткової уваги є визначення чинників впливу на формування та використання трудового потенціалу.

Особливу увагу дослідженню методичних та методологічних аспектів присвячених розвитку трудового потенціалу здійснені такими вітчизняними вченими, як М. Долішній, С. Злупко, М. Кім, Г. Купалова, Е. Лібанова, М. Пітюлич, С. Пирожков, К. Якуба та багатьма іншими науковцями.

Питанню щодо визначення особливостей функціонування трудового потенціалу в регіональному розрізі присвячені праці відомих українських економістів С. Бандура, Д. Богині, Т. Заєць, М. Краснова, Н. Павловської, С. Писаренко, В. Стещенко, В. Шевченко, О. Грішньої та інші.

Більш вузько спрямоване дослідження поняття трудового потенціалу та регіональних аспектів його формування проведені такими науковцями як В. Данюк, Н. Лук'янченко, С. Калініна, О. Уманський та інших вчених.

Аналізуючи різноманітні теоретико-методологічні обґрунтування класифікації чинників, що впливають на реалізацію трудового потенціалу на рівні окремого регіону, можна відзначити дослідження проведені економістом Слівінською Н. М. [1], де з'ясовано основні чинники, які в сучасних економічних умовах впливають на реалізацію трудового потенціалу аграрно-індустріального регіону є:

- 1) зміна форм власності, розвиток нових форм господарювання;
- 2) структурна перебудова економіки, спад виробництва, що зумовив зниження попиту на робочу силу;
- 3) рівень організації виробництва та праці;
- 4) рівень оплати праці;
- 5) рівень життя населення.

Досліджуючи класифікацію факторів формування і використання трудового потенціалу за рівнем виникнення і дії в аграрній сфері Поповим В. М. [2], виділено такі чинники:

- 1) загальнодержавні (рівень соціально-економічного розвитку суспільства, рівень розвитку продуктивних сил країни, формування державних програм розвитку економіки, оплата праці,

соціальний захист населення, розвиток пріоритетних галузей та територій, розробка державної програми зайнятості населення, державна політика в сфері аграрного виробництва, демографічні особливості);

2) територіальні (природний і механічний рух населення, система підготовки та перепідготовки кадрів, ступінь розвитку інфраструктури ринку праці, розвиток соціальної інфраструктури, рівень розвитку продуктивних сил, спеціалізація виробництва, розробка і реалізація територіальних програм зайнятості, наближеність до транспортних вузлів, забезпеченість шляховою сіткою, екологічні аварії та катастрофи, природньо-кліматичні умови, історичні традиції);

3) особистісні (стать, вік, сімейний стан, фізичне здоров'я, життєво-цільові установки, спеціальність, рівень кваліфікації, володіння суміжними професіями, спадковість, рівень культури); 4) галузеві (умови та охорона праці, спеціалізація, сезонність, рівень технічної оснащеності, земля і природні умови як визначальні фактори виробництва, специфічні особливості основних засобів) [3].

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.[4]

В роботі Згалат-Лозинської Л. В. розглянуто існуючі підходи до визначення якості трудового потенціалу та запропоновано багатокомпонентну її структуру, яка складається з чотирьох вза-

мопов'язаних підсистем: природно-біологічної; освітньо-професійної; економіко-мотиваційної; соціальної. [5]

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. [6]

Спробу дати повнішу схему класифікації чинників зробила А.В. Калина [7]. 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.

На нашу думку, доцільно виділити соціально-економічні чинники в окрему групу. Вони визначають трудовий потенціал як економічну категорію. У неї можна було б включити структуру народного господарства, систему оплати і стимулювання праці. Зростання продуктивності праці або виробництва без скорочення чисельності працівників, вже самі по собі є показниками вимірювання рівня трудового потенціалу і не можуть кваліфікуватися як його чинник. Таким чином, схема класифікації чинників потребує уточнень з використанням вдосконаленого класифікаційного підходу, на нашу думку може виглядати так (рис 1).

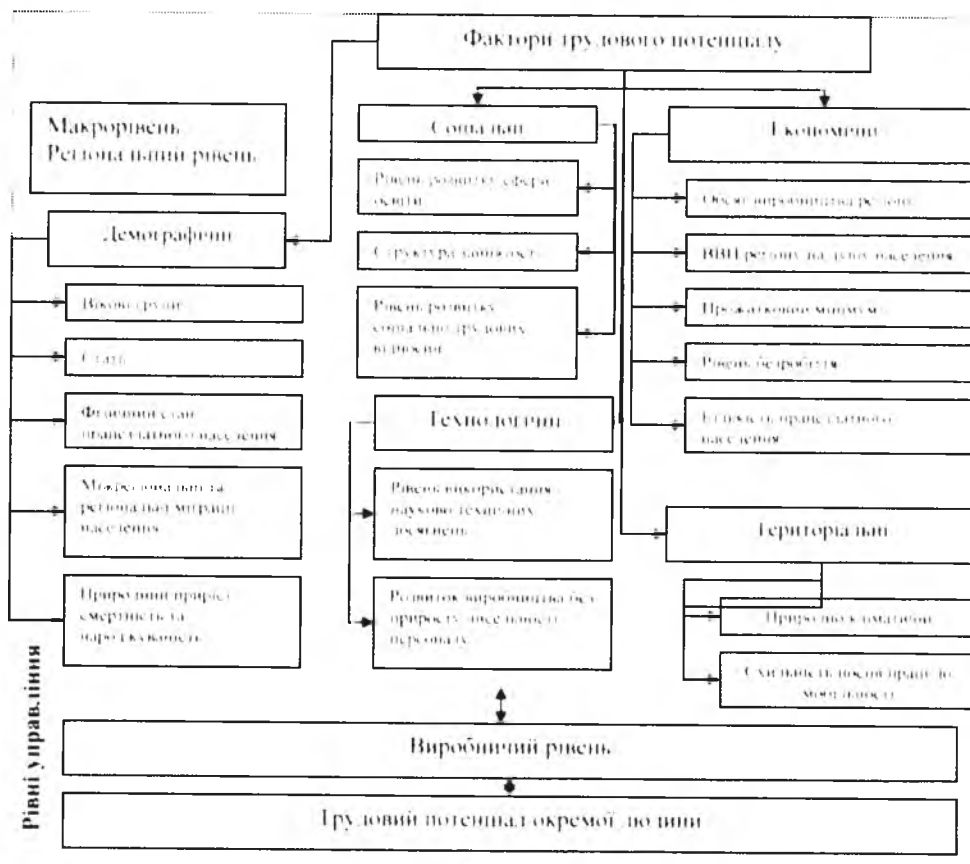


Рис. 1. Класифікація факторів впливу на формування трудового потенціалу в регіональному розрізі

Техніко-економічні чинники доцільно віднести до інтенсивних чинників, що визначають рівень продуктивної сили праці (продуктивності праці, якщо говорити про реальний рівень продуктивної його сили).

IV. Висновки. Дослідивши наукові праці вітчизняних та зарубіжних вчених, нами побудована класифікація факторів впливу на формування трудового потенціалу в регіональному розрізі. Представлена класифікація включає п'ять основних груп факторів впливу, які щільно взаємопов'язані з виробничим та особистим трудовим потенціалом людини.

Формування та використання трудового потенціалу відбувається під дією різноманітних факторів. Враховуючи економічний аспект дослідження, було визначено економічні, соціально-економічні, демографічні та інституціональні фактори, що діють на регіональному рівні.

1. Слівінська Н. М. Соціально-економічні та демографічні чинники реалізації трудового потенціалу регіону: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.09.01. – Донецьк, 2003. – 19 с.

УДК 338:613.9

Огородник Н. П.

КОНЦЕПТУАЛЬНІ НАПРЯМИ ФОРМУВАННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ МОЛОДІЖНОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ У КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

Розглянуто концептуальні засади формування державної молодіжної політики в Україні, запропоновано пріоритетні напрями її реалізації. Проаналізовано основні здобутки та проблеми у сфері молодіжного житлового кредитування.

Ключові слова: державна молодіжна політика, молодіжне житлове кредитування, концепція.

I. Вступ. Молодіжна політика – важлива складова соціально-економічної політики держави. Вона являє собою систему законодавчих і нормативних актів, організаційних заходів і заходів зі встановлення та підтримання певного соціального статусу молодого покоління. У вузькому сенсі – це специфічна діяльність держаних, регіональних і місцевих органів влади, спрямована на підтримання нормативного життєзабез-

2. Попов В. М. Відтворення трудового потенціалу аграрного сектора економіки: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.07.02 / Попов В. М. – Миколаїв, 2005. – 20 с.

3. Мезенцев К. В. Регіональне прогнозування соціально-економічного розвитку: Навчальний посібник. / Мезенцев К.В. – К.: Видавничо-поліграфічний центр «Київський університет», 2004. – 82

4. 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.

5. 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.

6. Богиня Д. П., Семікіна М. В. Трудовій менталітет у системі мотивації праці: Монографія. – Кіровоград: Поліграфія – Терція, 2002. – 226 с.

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

We consider the factors that influence the formation of labor potential. Presented improved classification of various factors under which the formation and use of labor potential in the regional context.

печення дітей, підлітків та молоді в сучасному суспільстві.

Теоретичною основою досліджень державної молодіжної політики є праці з державного управління В. Бакуменка, В. Бульби, А. Гальчинського, А. Дегтяря, В. Князева, О. Крюкова, В. Купенко, М. Латиніна, Е. Лібанової, В. Лугового, А. Мерзляк, О. Мордвінова, Н. Нижник, В. Огаренка, О. Палій, Н. Пухтинського, О. Скрипника, В. Скуратівського, В. Шамрая, І. Шпильового та ін. [6,7]. Серед дослідників молодіжної проблематики виділяються зарубіжні та вітчизняні науковці, а саме: С. Алещонок, М. Антонов, І. Ільїнський, А. Козлов, В. Криворученко, В. Лісовський, В. Луков, М. Мошняга, Д. Полієва, С. Пугинський, М. Перепелиця, В. Чупров тощо. Водночас питання відносно молодіжної політики залишаються малодослідженими та визначають актуальність статті.

II. Постановка проблеми. Метою статті є визначення пріоритетних напрямів і завдань