Л.В. Шаульська, *д.е.н.,*
Я.Л. Полянська,
М.А. Кримова

МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ОЦІНКИ СТАНУ ТА УМОВ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Моделювання відтворювальних процесів трудового потенціалу базується на концептуальному визначенні сутності цієї категорії та механізму його функціонування згідно з прийнятою теоретичною основою. Трудовий потенціал визначається як ре-

© Л.В. Шаульська, Я.Л. Полянська,
М.А. Кримова, 2009

сурси праці, які формуються в процесі всього життя людини, реалізуються в трудовій діяльності та розвиваються на всіх ета-пах відтворювального циклу. При цьому відтворення трудового потенціалу є, з одного боку, підсистемою суспільного відтворення, а з іншого – відображає регіональні відтворювальні процеси.

Метою статті є створення моделі оцінки параметрів відтворювальних процесів трудового потенціалу на основі вимірювання його кількісного та якісного стану.

Модель оцінки ефективного використання та розвитку трудового потенціалу є інструментом визначення якості управління та удосконалення програм розвитку трудового потенціалу на регіональному рівні. Складові елементи, взаємозв’язок між ними і послідовність етапів моделі наведено на рисунку.

Основними принципами процедури вимірювання ступеня розвитку та використання трудового потенціалу є:

достовірність та обґрунтованість – формування показників на підставі чітких, реальних критеріїв, що розраховуються на основі оприлюднених Держкомстатом України статистичних даних;

комплексність – врахування та використання усіх можливих компонентів впливу та їх складових на інтегральні показники формування, реалізації та кількісно-якісного стану трудового потенціалу, розрахунок яких дає змогу не тільки оцінити стан трудового потенціалу окремих регіонів, а й визначити комплекс управлінських рішень на основі аналізу рівня впливу окремих факторів на очікуваний результат;

надійність – забезпечення реальної оцінки досліджуваних понять і спроможність задовольнити потреби різних користувачів;

універсальність – використання моделі на різних рівнях управління (державному, регіональному);

послідовність у часовому контексті – придатність для виявлення закономірностей і тенденцій стану, умов формування і реалізації трудового потенціалу; врахування динаміки інтегрального показника кількісно-якісної оцінки при оцінюванні ефективності державної політики розвитку трудового потенціалу;

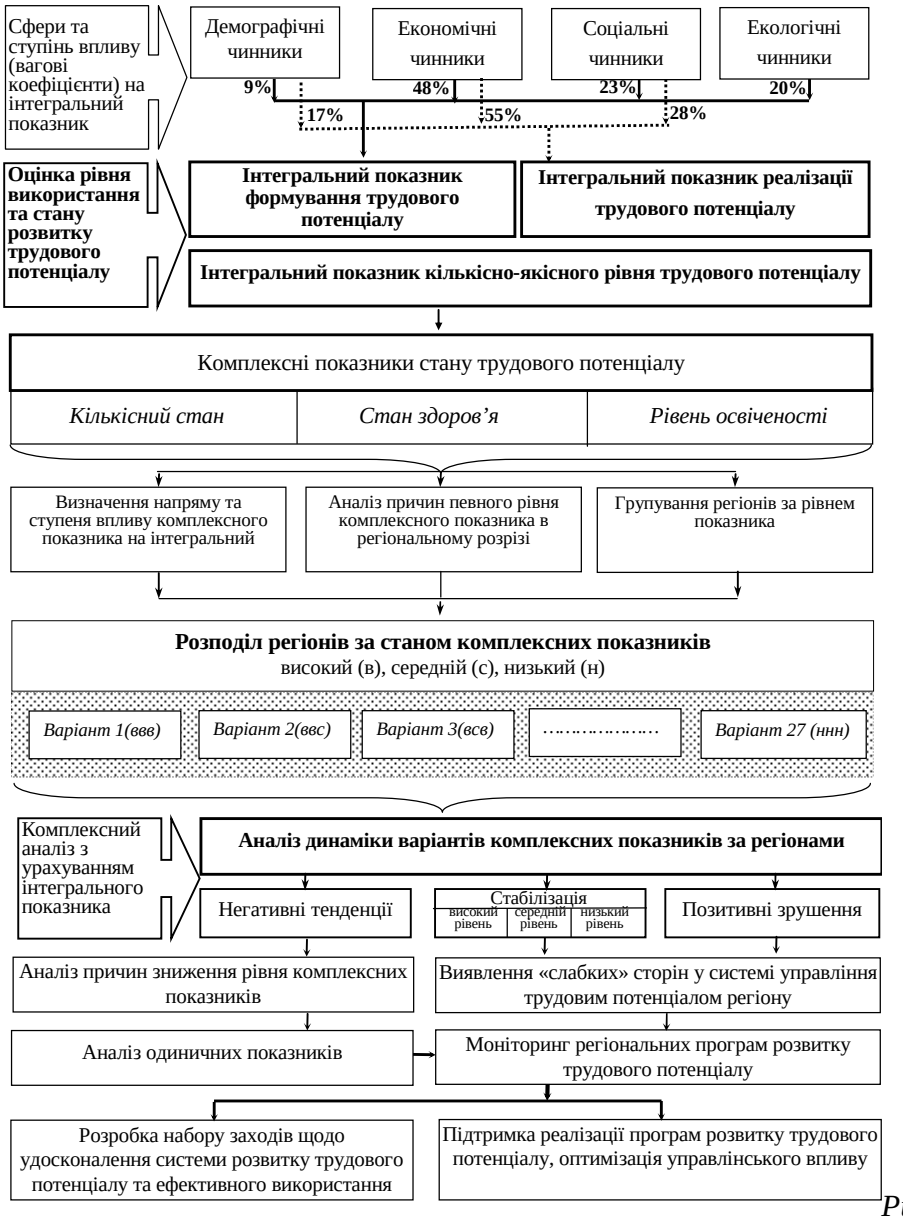

Рисунок. Модель ефективного використання та розвитку трудового потенціалу регіонів

адресність – можливість запропонувати конкретні заходи для вирішення визначеної вузької проблеми в сфері трудового потенціалу;

науковість – наукове обґрунтування необхідних управлінських рішень, наукова виваженість державної політики щодо розвитку трудового потенціалу, застосування наукових досягнень, концепцій, соціологічних, моніторингових досліджень;

гнучкість та адаптивність – спроможність враховувати і адекватно реагувати на можливі зміни орієнтирів суспільного та економічного розвитку.

Процедура оцінки процесу розвитку та використання трудового потенціалу включає такі етапи.

І етап. Оцінка рівня використання та стану розвитку трудового потенціалу.

Для більш детального аналізу стану трудового потенціалу регіону проводиться інтегральна оцінка показників його формування та реалізації. Етапи формування трудового потенціалу визначаються комплексом показників за сферами впливу: демографічною, економічною, соціальною, екологічною. А для етапу реалізації трудового потенціалу: демографічні, економічні, соціальні. Показники є достатньо широкими та специфічними для кожного процесу.

Інтегральний показник формування трудового потенціалу характеризує демографічні (природний приріст населення, середня тривалість життя), економічні (стан доходів,

забезпеченість населення житлом, рівень підвищення кваліфікації), соціальні (рівень освіти, стан здоров'я населення, рівень медичного обслуговування) та екологічні чинники (рівень забрудненості повітря, водних об'єктів). Інтегральний показник реалізації трудового потенціалу характеризує рівень її ефективності та визначається такими показниками: демографічними (міграція, інвалідізація населення), економічними (рівень безробіття, рівень вимушеної неповної зайнятості, середньомісячна заробітна плата) та соціальними (умови використання робочої сили, якість трудового життя).

Побудова інтегрального показника ґрунтується на методиці нормованої багатомірної середньозваженої. Процедура нормування для перетворення різнойменних одиничних показників на єдиний інтегральний передбачає розрахунок відносних величин як стимуляторів, так і дестимуляторів.

Для забезпечення ґрунтовності, точності оцінки регіональних умов формування і реалізації трудового потенціалу було визначено вплив та вагомість кожного чинника. Для формування трудового потенціалу найвпливовішими є економічні чинники (48%), далі – соціальні (23%), екологічні (20%) та демографічні (9%). Для реалізації трудового потенціалу найвпливовішими також є економічні чинники (55%), потім соціальні (28%) та демографічні (17%)[1].

Така оцінка дає змогу охарактеризувати проблеми та тенденції щодо змін трудового потенціалу в державі, регіонах за конкретними ознаками, а комплексні показники дозволяють виділити перспективні напрями забезпечення розвитку трудового потенціалу в державній, регіональній соціально-економічній, демографічній та екологічній політиці.

ІІ етап. Оцінка кількісно-якісного рівня трудового потенціалу.

Кількісні та якісні характеристики трудового потенціалу доцільно визначити широким та специфічним комплексом показників, обґрунтованих з точки зору повноти і рівня доступності. Система індикаторів об'єднує показники трьох рівнів: одиничні, комплексні, інтегральний.

Одиничні показники, які визначають кількісний рівень трудового потенціалу, залежать від демографічного стану. Якісні показники складаються зі статистичних та доповнюються характеристиками соціологічних спостережень. Комплексні показники визначають перспективні потреби регіонів у збереженні трудового потенціалу і напрями формування заходів щодо його розвитку.

Інтегральний показник кількісного і якісного рівня трудового потенціалу регіонів вимірюється потенційною тривалістю трудового життя населення, станом здоров'я і освітнім рівнем населення. Інтегральні показники використовуються для регіональних порівнювань і дозволяють визначити рівень розвиненості регіонів за станом трудового потенціалу. При цьому вони не мають конкретної кількісної інтерпретації.

Кожен з показників включає в себе не тільки статистичні показники, а й суб'єктивні, які визначаються в рамках соціологічних обстежень, що проводяться Державним комітетом статистики України, такі як «Базова захищеність населення», «Українське суспільство», «Самооцінка населенням стану здоров'я та рівня доступності окремих видів медичної допомоги».

При розрахунку інтегрального індексу кількісного та якісного стану трудового потенціалу регіонів використовувались показники за трьома напрямами оцінки: кількісний рівень трудового потенціалу, стан здоров'я та освітній потенціал.

Трудовий потенціал у кількісному вимірі – це сукупність людино-років періоду трудової діяльності або років економічної активності. Реальна тривалість трудового життя вимірюється з урахуванням смертності населення в працездатному віці. Різниця між максимальною і реальною тривалістю трудового життя характеризує величину втрат трудового потенціалу, який був нереалізований через соціальні причини, смертність у працездатному віці.

Можливості участі працездатного населення в трудовій діяльності залежать від якісних характеристик трудового по-

[1] Шаульська Л.В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: моногр. / Л.В. Шаульська / НАН України, Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2005. – 502 с.

тенціалу. Важливим показником якісного рівня трудового потенціалу є стан здоров'я населення, оскільки від фізичного і психічного здоров'я залежить трудова активність людей в усіх сферах діяльності. Здоров'я людини є природною основою трудового потенціалу, а рівень професійної підготовки визначає місце і напрям залучення її в трудовий процес.

Освітній потенціал є постійною ознакою якісних характеристик трудового потенціалу, яка обумовлює можливості адаптації до вимог ринку праці та виробництва. Висока значущість освіти обумовлена особливостями розвитку сучасної економіки, стратегічними пріоритетами інноваційного розвитку, вимогами економічного зростання тощо. Освітні характеристики населення визначають напрями та перспективи розвитку трудового потенціалу держави та її регіонів, створюють умови становлення людського капіталу.

Наступним кроком другого етапу є визначення напрямів та ступеня впливу окремого комплексного показника на рівень інтегрального на основі розрахованих кількісних та якісних показників стану трудового потенціалу, а також проведення аналізу причин певного рівня комплексного показника в регіональному розрізі. Заключною стадією оцінки є групування на її основі регіонів за кожною сферою значення комплексних показників.

III етап. Розподіл регіонів за станом комплексних показників.

На цьому етапі відбувається групування регіонів (з рівними інтервалами) за кожним комплексним компонентом (кількісним станом, станом здоров'я, рівнем освіченості). У нашому випадку було сформовано три групи: з високими, середніми та низькими значеннями показників, за комбінацією яких певний регіон потрапляє в одну з 27 груп.

IV етап. Аналіз динаміки варіантів комплексних показників за регіонами.

На основі проведеного ранжування регіонів країни за інтегральним показником оцінки кількісно-якісного стану трудового потенціалу та групування регіонів за станом комплексних показників складається блок-таблиця (див. таблицю), у якій відображається поточний стан регіону в рейтингу, група, до якої він належить за розвитком трудового потенціалу, та динаміка змін комплексних показників у той чи інший бік. Виявлення динаміки показників проводиться таким чином. Якщо за останні п'ять років відбулась позитивна зміна хоча б двох показників

Таблиця

Аналіз стану інтегрального показника та динаміки комплексних показників трудового потенціалу за регіонами

№ п/п	Регіон	ввв*			ввс			всв			свв			всс			свс			ссв			вви			внв			нвв			ссс			всн			свн			снв		
		+	-	0	+	-	0	+	-	0	+	-	0	+	-	0	+	-	0	+	-	0	+	-	0	+	-	0	+	-	0	+	-	0	+	-	0	+	-	0	+	-	0
1	Регіон 1																																										
2	Регіон 2																																										
3	Регіон 3																																										
4	…																																										
5	…																																										
6	…																																										
7	Регіон 27																																										

Закінчення таблиці

№ п/п	Регіон	внс			нвс			нсв			ссн			снс			нсс			внн			нвн			ннв			ннс			нсн			снн			ннн		
		+	-	0	+	-	0	+	-	0	+	-	0	+	-	0	+	-	0	+	-	0	+	-	0	+	-	0	+	-	0	+	-	0	+	-	0	+	-	0
1	Регіон 1																																							
2	Регіон 2																																							
3	Регіон 3																																							
4	…																																							
5	…																																							
6	…																																							
7	Регіон 27																																							

* - «в» – високий рівень комплексного показника, «с» – середній рівень, «н» – низький рівень;

ввв – рівень трьох комплексних показників оцінюється як високий; ввс – рівень перших двох комплексних показників оцінюється як високий, третього – як середній і т.д.;

«+» – позитивна динаміка, «-» – негативні зрушення, «0» – незмінний, стабільний рівень показників.

(тобто перехід регіону за якимось комплексним показником із групи низьких значень до групи із середніми, із середніх до високих або з низьких до високих), тоді такий регіон буде віднесено до клітинки з позитивними змінами в динаміці (з позначкою «+»). Якщо навпаки, відбувається зниження хоча б одного показника (з високого на середній, із середнього на низький чи з високого на низький), то такий регіон буде віднесено до клітинки з негативною динамікою (з позначкою «-»). Якщо ж динаміка розвитку регіону як за групами, так і за рейтингом є достатньо постійною (група та місце в рейтингу зберігається протягом останніх років), то він відноситься до клітинки зі стабільними умовами (з позначкою «0»). Наступною стадією є логічний аналіз отриманих у таблиці даних, за допомогою якого проводиться групування регіонів на п'ять самостійних груп, які відображають рівень розвитку трудового потенціалу та його зрушення в динаміці. Це регіони з негативними й позитивними тенденціями та регіони, розвиток яких є стабільно високим, стабільно середнім або ж стабільно низьким. Завдяки такому групуванню відбувається визначення рівня, глибини та напряму впливу певної кількісної або якісної характеристики на стан трудового потенціалу, що дозволяє виділити перспективні потреби регіонів у збереженні трудового потенціалу та розробити комплекс заходів щодо його розвитку.

V етап. Виявлення проблемних місць у системі розвитку трудового потенціалу регіону.

Для регіонів, які було віднесено до групи з негативними тенденціями, проводиться аналіз причин зниження комплексних показників, який відбувається за допомогою виявлення негативних зрушень деяких одиничних показників. Тобто якщо при аналізі динаміки було виявлено зниження рівня освіченості населення, то причина цього явища може полягати в зниженні одиничних показників, таких як рівень професійної підготовки населення, рівень оновлення знань, науковий потенціал суспільства, рівень творчості, винахідництва, раціоналізаторства. Якщо ж зниження відбувається за показником стану здоров'я, то причинами цього можуть виявитися зміни в суб'єктивній оцінці стану здоров'я чи підвищення рівня захворюваності населення. Такий поглиблений аналіз дає змогу визначити саме те вузьке коло проблем, яке спричиняє зниження рівня комплексного показника, та запропонувати заходи, які б покращили ці показники і стан рівня трудового потенціалу в цілому.

Для регіонів, що було віднесено до груп стабілізації та позитивних зрушень, наступним етапом після групування є виявлення «слабких» сторін у системі управління трудовим потенціалом. Так, наприклад, якщо регіон було віднесено до стабільно низького або стабільно середнього, то це говорить про неефективність прийнятих управлінських рішень у сфері трудового потенціалу. Якщо ж регіон було віднесено до групи позитивних зрушень, то для нього може бути характерною ситуація щодо підвищення рівня лише за окремим комплексним показником, що потребує більш поглибленого вивчення причин низького рівня за іншими індикаторами розвитку.

На цьому ж етапі для усіх груп регіонів проводиться моніторинг регіональних програм розвитку трудового потенціалу з метою доповнення та виявлення в них проблемних місць, які стримують розвиток трудового потенціалу.

VI етап. Розробка рекомендацій щодо покращення рівня розвитку трудового потенціалу регіонів країни.

На заключному етапі відбувається розробка набору заходів, які сприяють удосконаленню системи розвитку трудового потенціалу та ефективному його використанню для кожного регіону окремо, при цьому враховується не тільки кількісно-якісний рівень трудового потенціалу, а й оцінка динаміки показників формування та реалізації трудового потенціалу. Також цей етап моделі включає підтримку реалізації програм розвитку трудового потенціалу та оптимізацію управлінського впливу.

Висновок. Послідовне виконання всіх етапів розробленої методики оцінки та її реалізація, розрахунок комплексних та інтегральних показників, проведення вимірювання й аналізу за описаною методикою дозволять обґрунтувати коло заходів, згрупованих за сферами

впливу на стан трудового потенціалу

в державі та в регіональному розрізі, враховуючи особливості й динаміку показників, які характеризують рівень використання трудового потенціалу та можливості його розвитку.

Надійшла до редакції 25.05.2009 р.