

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ  
ІНСТИТУТ РЕГІОНАЛЬНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

**Антохова Ірина Михайлівна**

**УДК 331.5.024.5 (447.85)**

**ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ  
ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ  
(регіональні аспекти)**

Спеціальність: 08.09.01 – Демографія, економіка праці,  
соціальна економіка і політика

Автореферат  
дисертації на здобуття наукового ступеня  
кандидата економічних наук

Львів – 2000

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана у Чернівецькому державному університеті ім. Ю.Федьковича

**Науковий керівник:** доктор економічних наук

Євдокименко Валерій Кирилович

Чернівецький державний університет ім.

Ю.Федьковича, завідувач кафедри

**Офіційні опоненти:** доктор економічних наук, професор

Мікловда Василь Петрович,

Ужгородський державний університет,

завідувач кафедри

кандидат економічних наук, доцент

Семів Роман Андрійович,

Львівський національний університет ім.

І.Франка, доцент кафедри

**Провідна установа:** Рада по вивченню продуктивних сил України

НАН України, відділ регіональних проблем

зайнятості та ринку праці

Захист дисертації відбудеться « 25 » лютого 2000 р. о 14 год. на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 35.154.01 по захисту дисертацій на здобуття наукового ступеня доктора наук в Інституті регіональних досліджень НАН України за адресою: 79026, м. Львів, вул. Козельницька, 4

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Інституту регіональних досліджень НАН

України за адресою: 79026, м. Львів, вул. Козельницька, 4.

Автореферат розісланий « 24 » січня 2000 р.

Вчений секретар

спеціалізованої вченої ради,

кандидат економічних наук

Жовтанецький В.І.

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

*Актуальність теми* Сучасний етап реформування та оновлення українського суспільства з його непослідовними та нерішучими кроками входження в ринкове середовище характеризується макроекономічною кризою, спадом виробництва, офіційним та прихованим безробіттям, значним погіршенням рівня життя населення держави та її окремих регіонів. Кризова соціально-економічна ситуація в країні кардинально змінює умови відтворення і функціонування людини. Це проявляється в погіршенні медико-демографічних параметрів трудового потенціалу, активізації процесів трудової міграції, безповоротній втраті освітнього та професійно-кваліфікаційного, мотиваційного потенціалів, у широкому розповсюдженні маргіналізація населення. В цих умовах постановка та вирішення проблеми підвищення ефективності використання трудового потенціалу потребує глибоких змін у формах і методах управління та використання ним на державному та регіональному рівнях.

Різні аспекти досліджуваних питань широко відображені в працях вітчизняних учених: Д.Богині, С.Бандури, О.Бугуцького, О.Власюка, М.Долішнього, С.Злупка, Ю.Краснова, С.Копчака, Е.Лібанової, І.Лукінова, С.Вовканича, В.Мікловди, В.Онікієнка, С.Писаренко, С.Пирожкова, М.Пітюлича, Н.Тітової, М.Романюка, О.Хомри, В.Стешенко, М.Шаленко, Л.Шепотько, К.Якуби та інших. Концепція використання трудового потенціалу в Україні в певній мірі окреслена законодавчими актами, обґрунтована в низці указів Президента, зокрема, "Про основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року".

Однак на рівні регіону соціально-економічні аспекти підвищення ефективності використання трудового потенціалу потребують комплексного дослідження. Особливо це актуально для Чернівецької області, де регіональні особливості використання трудового потенціалу проявляються через призму складної взаємодії соціально-демографічних, соціально-економічних, етнічних, природних, історичних та інших умов.

В умовах поглиблення соціально-економічної кризи реальним шляхом підвищення ефективності використання трудового потенціалу регіону має стати збалансоване функціонування його господарського комплексу з урахуванням специфіки соціально-демографічного, економічного, природно-ресурсного, науково-технічного, виробничого, екологічного потенціалів.

Актуальність і наукова значущість комплексу проблем зумовили вибір теми дисертаційної роботи, визначили предмет і об'єкт, мету і конкретні завдання дослідження.

*Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.* Дисертація має безпосередньо зв'язок з програмою науково-дослідних робіт Чернівецького державного університету в контексті використання трудового потенціалу області та західного регіону України. Зокрема,

держбюджетної теми “Проблеми регіонального розвитку в умовах перехідного періоду” (№ держреєстрації 01910034076).

**Мета і завдання дослідження.** Мета дисертаційної роботи полягає в комплексному дослідженні соціально-економічних аспектів використання трудового потенціалу Чернівецької області в умовах ринкових перетворень і розробці на цій основі теоретичних і практичних рекомендацій щодо шляхів підвищення ефективності його використання.

Досягнення мети зумовило постановку і розв'язання таких завдань:

- узагальнити теоретико-методологічні підходи до поняття трудовий потенціал;
- обґрунтувати необхідність побудови реального балансу трудових ресурсів на регіональному рівні;
- виявити особливості трудової міграції населення Чернівецької області;
- визначити вплив зайнятості на використання трудового потенціалу Чернівецької області;
- розкрити роль оплати праці в ефективному використанні трудового потенціалу;
- узагальнити зарубіжний досвід організації системи оплати праці і соціального партнерства;
- обґрунтувати напрями вдосконалення управління використанням трудового потенціалу регіону.

Предмет дисертаційного дослідження – соціально-економічні аспекти використання трудового потенціалу регіону, його соціальна та економічна ефективність.

Об'єкт дослідження – трудовий потенціал Чернівецької області.

**Методологія і методика дослідження.** Теоретико-методологічною основою дисертаційної роботи є концептуальні положення сучасної економічної теорії щодо ефективності використання трудового потенціалу, зайнятості населення та інку праці, пакет законодавчих і нормативних актів України, що регулюють соціально-трудова відносини.

Інформаційною базою дисертації є праці вітчизняних та зарубіжних вчених з проблем використання трудового потенціалу, статистичні дані Міністерства статистики та праці, звітна документація Чернівецького обласного центру зайнятості населення, первинні документи галузевих управлінь обласної держадміністрації, матеріали власних соціологічних опитувань.

У процесі дослідження використані методи наукової абстракції, структурно-логічного та системного аналізу, індукції та дедукції, експертних оцінок, статистичних групувань, балансовий метод.

**Наукова новизна одержаних результатів** роботи полягає в тому, що:

- узагальнено теоретико-методологічні підходи до поняття "трудова потенціал", які базуються на врахуванні його багатоаспектного характеру, що дозволяє з нових позицій підійти до

дослідження ефективності його використання, враховуючи поглиблення соціально-економічної кризи в державі;

- обґрунтовано необхідність впровадження в практику регіонального управління територіальних балансів робочих місць, балансів руху населення і трудових ресурсів, розрахункових балансів ринку праці, конкретні розрахунки яких дозволяють розкрити акумульовані в різних видах діяльності резерви ефективності використання трудового потенціалу регіону;
- конкретизовано особливості трудової міграції населення Чернівецької області, яка в сучасних умовах є альтернативним шляхом пошуку людиною кращих соціально-економічних умов відтворення власного трудового потенціалу;
- з'ясовано особливості зайнятості та ринку праці Буковини та їх вплив на використання трудового потенціалу;
- показано роль оплати праці в ефективному використанні трудового потенціалу та розкрито економічно руйнівний характер зростаючих обсягів невиплаченої заробітної плати;
- адаптовано до українських умов зарубіжний досвід організації системи оплати праці і соціального партнерства;
- розкрита роль інформаційно-аналітичної бази як основи моделі управління використанням трудового потенціалу регіону.

**Практичне значення одержаних результатів.** Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що конкретні пропозиції щодо підвищення ефективності використання трудового потенціалу Чернівецької області можуть бути застосовані для проведення аналогічних досліджень в інших регіонах країни в розрізі адміністративних районів, галузей, окремих підприємств. Пропозиції прикладного характеру можуть використовуватися управліннями економіки, іншими галузевими управліннями держадміністрацій обласного і районного рівнів, центрами зайнятості населення в процесі розробки заходів покращання використання трудового потенціалу, зменшення обсягів офіційного та прихованого безробіття. Окремі положення дисертації використовуються в навчальному процесі при читанні курсу “Управління трудовими ресурсами”, при підготовці студентами курсових та дипломних робіт на економічному факультеті Чернівецького державного університету ім. Юрія Федьковича, при розробці програми перепису населення в 2001 році, при складанні балансу трудових ресурсів та робочої сили в розрізі районів і галузей народного господарства на 2000 рік і більш віддалену перспективу, у практичній діяльності управління праці та зайнятості населення Чернівецької обласної державної адміністрації (лист № 01-06/284 від 30.09.99.).

**Особистий внесок здобувача.** Дисертаційне дослідження є одноосібно виконаною науковою працею, в якій викладено авторський підхід до вирішення наукового завдання – дослідження

соціально-економічних аспектів підвищення ефективності використання трудового потенціалу регіону. Результати наукового дослідження викладені у восьми наукових працях, з яких сім належить особисто автору. З наукових публікацій, що видані у співавторстві, використані лише ті положення, які є результатом особистого дослідження дисертанта. Конкретний внесок автора в ці праці вказаний в авторефераті в переліку основних публікацій по темі дисертації.

**Апробація результатів дисертації.** Основні положення і результати досліджень доповідались на міжнародних науково-практичних конференціях: “Вільна економічна зона – як форма регіонального розвитку (Чернівці, 1994); “Інвестиційна діяльність в Україні: проблеми розвитку та регулювання” (Чернівці, 1997); “Реструктуризація економіки та інвестиції в Україні” (Чернівці, 1998); “Регіональна політика України: наукові основи, методи, механізми” (Львів, 1998); “Сучасна інноваційно-промислова політика України: інвестиційні пріоритети та інфраструктура” (Чернівці, 1999).

**Публікації.** Результати дослідження опубліковано у 8 наукових працях (загальний обсяг 2,42 д.а., з них 2,27 д.а. належить особисто автору).

**Структура та обсяг дисертаційної роботи.** Дисертація складається із вступу, 3 розділів, висновків, додатків, 30 таблиць, 9 рисунків. Список використаних джерел містить в собі 150 позицій. Загальний обсяг роботи – ... сторінок комп'ютерного тексту.

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЇ

У вступі розкрито актуальність теми, сформульовано мету та завдання дослідження, обґрунтовано наукову новизну, виділено особистий внесок дисертанта в розробці наукових результатів, їх практичне значення.

У першому розділі – **"Теоретичні та прикладні основи аналізу ефективності використання трудового потенціалу в регіоні"** – розкрито теоретичні підходи до визначення категоріального апарату трудового потенціалу, подано напрями вдосконалення балансових розрахунків планування та прогнозування трудового потенціалу регіону, визначено особливості міграційних процесів в Чернівецькій області в контексті використання трудового потенціалу.

Ретроспективний аналіз наукових підходів українських науковців до визначення поняття "трудова потенціал" дозволив дисертанту з'ясувати його комплексний характер, складну структуру, потребу відокремлення різних його якісних характеристик. Аналізуючи трудово-ресурсний, демографічний, політекономічний підходи, дисертант наголошує на необхідності ширшого розуміння та трактування трудового потенціалу. Тому понятійний "контур" трудового потенціалу був розширений за рахунок включення економічних, освітніх, соціально-мотиваційних, медичних, психологічних, етнокультурних складових. При розгляді трудового

потенціалу і зайнятості фундаментальне значення мають дослідження науковців Інституту регіональних досліджень НАН України (м. Львів), що стосуються врахування еволюційно-генетичної парадигми, екогенологічних аспектів його розвитку. Безумовно, системний підхід до дослідження трудового потенціалу вимагає певної субординованої впорядкованості зазначених параметрів. Одні з них (напр., соціально-демографічні) об'єктивно мають широкий діапазон змін, тоді як значення інших (професійно-освітні, мотиваційні, здоров'я) залишається винятково стабільним. До останніх належить екогенологічна компонента трудового потенціалу, роль якої в сучасних умовах погіршення екологічної ситуації, збільшення техногенного навантаження на природу та людину важко переоцінити. Такий багатоаспектний розгляд трудового потенціалу дозволяє під новим кутом зору підійти до дослідження ефективності його використання, враховуючи поглиблення соціально-економічної кризи в державі.

У сучасних умовах основні макроекономічні показники розвитку України можна інтерпретувати як індикатори рівня ефективності використання трудового потенціалу (табл.1).

**Таблиця 1**

**Основні макроекономічні показники економічного розвитку України  
за 1992 – 1998 роки**

<b>Показники</b>	<b>1992</b>	<b>1993</b>	<b>1994</b>	<b>1995</b>	<b>1996</b>	<b>1997</b>	<b>1998</b>
Зміна реального ВВП до попереднього року, %	-9,9	-14,2	-22,9	-12,2	-10,0	-3,0	-1,7
Зміна зайнятості до попереднього року, %	-2,5	-2,9	-5,0	-0,3	-0,1	-2,7	
Співвідношення щорічних темпів змін ВВП і зайнятості	4,0	4,9	4,6	39,3	100,0	1,1	
Середня заробітна плата в цілому (без колгоспів), грн. / міс.	0,07	1,7	15,32	80,58	137,81	156,2	167,4 6
Зміна реальної заробітної плати, 1990 р. = 100 %	83,6	36,8	33,5	36,9	35,0	34,2	33,2
Частка вартості	43	40	48	48	50	53	49

праці у ВВП, %							
Частка заробітної плати в загальних доходах, %	67,9	53,6	60,2	63,3	61,2	53,1	46,2
Сукупна заборгованість із заробітної плати, % до ВВП	-	-	0,3	1,1	5,2	5,5	6,6

Так, спадна динаміка скорочення обсягу реального валового внутрішнього продукту на 1% веде до неадекватного скорочення зайнятості та свідчить про суттєві втрати продуктивності праці в економіці України. Тенденція скорочення частки вартості праці у ВВП, скорочення питомої ваги заробітної плати у загальних доходах працюючих, зростання частки сукупної заборгованості із заробітної плати у ВВП вказують на безповоротну втрату освітнього та професійно кваліфікаційного потенціалу через зменшення зайнятості, нарощення обсягів прихованого безробіття, розповсюдження феномену маргіналізації тощо.

Негативні наслідки для відтворення трудового потенціалу Чернівецької області має погіршення природно-біологічної компоненти трудового потенціалу. Починаючи з 1995 року, відбувається скорочення чисельності населення області загалом, як в сільській місцевості, так і в міських поселеннях. Відзначено зменшення природного приросту в цілому по області з переважним його скороченням в сільській місцевості. Помітною в області є тенденція зростання коефіцієнта демографічного навантаження працездатного населення непрацездатними. Цю особливість необхідно враховувати владним структурам при розподілі фінансових ресурсів для своєчасного погашення заборгованості по виплаті заробітної плати, пенсій та інших видів соціальної допомоги.

Прикметною ознакою у відтворенні трудового потенціалу Чернівецької області є погіршення його здоров'я. За період з 1985 по 1996 р. захворюваність населення на активний туберкульоз, злякисні утворення збільшилась відповідно на 15,3% та 15,7%. З діагнозом захворювання на сифіліс, що встановлений вперше, кількість випадків захворювань зростає за 1985–1996 рр. в 25,4 рази, за 1985–1998 рр. розрив дещо зменшився і становив 11,4 рази. Причини різкого підвищення захворюваності містять свої витoki в погіршенні соціально-економічної ситуації в державі, соціальній стратифікації суспільства, зубожінні та підвищеній міграційній рухливості населення цього регіону. Для попередження та припинення розповсюдження інфекційних захворювань в області особливу увагу необхідно звернути на посилення всього комплексу санітарно-гігієнічних,



протиепідеміологічних та організаційних заходів, розробку та затвердження санітарно-епідеміологічного законодавства в Україні.

Специфіку відтворення трудового потенціалу, а отже, і рівень ефективності його використання можна оцінити на основі балансів трудових ресурсів, складених в розрізі конкретного регіону, району, окремих населених пунктів. Аналіз наявності та якісного складу трудових ресурсів кожної території, врахування рівня зайнятості й мобільності працездатного населення є необхідною умовою обґрунтування напрямів розвитку концентрації і спеціалізації виробництва, нового будівництва, створення нових робочих місць на функціонуючих суб'єктах господарювання, розвитку малого та середнього підприємництва, самозайнятості тощо. Дисертант наголошує на необхідності розробки методики побудови реального балансу трудових ресурсів, оскільки дані існуючих балансових розрахунків про розподіл трудових ресурсів не відображають їх дійсних пропорцій, рівня та структури реальної зайнятості в усіх сферах економічної діяльності. Запровадження практики розробки балансів робочих місць, балансів руху населення і трудових ресурсів, балансів трудових ресурсів в розрізі низових територіальних одиниць, які б належним чином враховували специфіку розвитку конкретної території, дозволить розкрити акумульовані в галузях спеціалізації регіону резерви недовикористання трудового потенціалу.

В процесі ринкових перетворень зростає роль міграції в формуванні та використанні трудового потенціалу регіону, посилюється економічна та соціальна її функції. В період кінця 80-х – початку 90-х років трудова маятникова міграція сільських жителів в обласний центр слугувала одним із шляхів забезпечення потреби господарського комплексу міста у висококваліфікованій робочій силі. На окремих підприємствах частка маятникових мігрантів у загальній кількості працівників сягала 20–40%. Щоденно в м. Чернівці приїжджали на роботу 7–9 тис. осіб з Новоселицького, Кіцманського, Сторожинецького районів, більше 11 тис. осіб з Глибоцького району. Менш потужними центрами притягання маятникових мігрантів виступали малі міста і селища міського типу, кількість осіб, що доїжджали, коливалась від 0,9 до 3,5 тис. осіб.

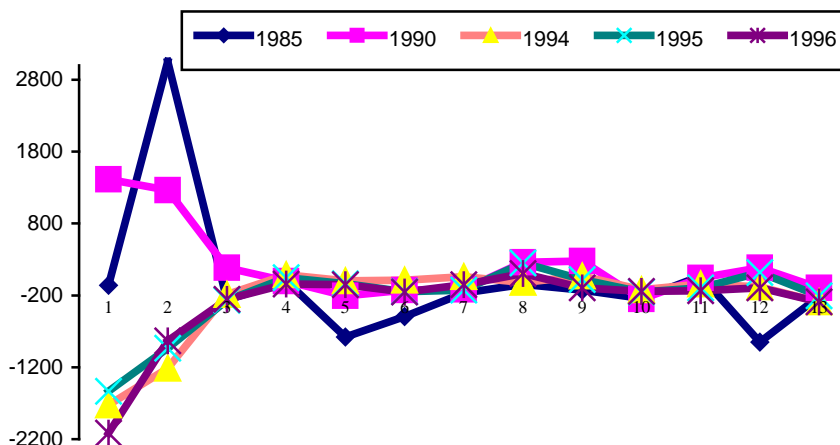
Довготривалі процеси маяткової міграції в попередні десятиліття привели до інтенсивного відтоку населення з сільської місцевості, чисельність яких зменшилась більше як на 29 тис. осіб. Проте з другої половини 80-х і початку 90-х років чисельність маятникових мігрантів зазнала певного скорочення.

В умовах скорочення виробництва в регіоні, розширення обсягів прихованого безробіття, низького життєвого рівня багатьох жителів Буковини набула широкого розповсюдження сезонна трудова міграція за кордон. Про наближену до реальності інтенсивність цих процесів свідчать дані про кількість пересічень кордону в Чернівецькій області. В 1990 р., 1996 р., 1997 р. ці обсяги становили відповідно 52,1, 28,0, 27,2 тис. осіб. За видами діяльності 42,5 % жителів Чернівецької області, котрі працювали за кордоном, були зайняті на сільськогосподарських роботах, 37,0%

виконували будівельні роботи, різні роботи – 12,7%, робота вахтовим методом – 6,6%, робота в медичних закладах і на лісозаготовках – 1,2% мігрантів. Дисертант вважає, що поряд з реалізацією соціальної функції міграції, яка полягає в забезпеченні умов для відтворення трудового потенціалу, ознайомленні з новими методами організації та культурою праці, сезонна трудова міграція має наступні негативні сторони:

- частково руйнуються професійні і кваліфікаційні якості трудового потенціалу;
- маятникові мігранти, які працюють за кордоном, не сплачують податки за місцем проживання. У той же час вони і члени їх сімей користуються послугами соціальної інфраструктури, яка функціонує за рахунок податкових надходжень;
- у результаті виїзду за кордон 80% молоді зростає навантаження непрацюючих на одного працюючого, що в певній мірі спричиняє зменшенню обсягів виробництва, надходжень до бюджету і як наслідок, невиплата пенсій тощо.
- реалізація трудового потенціалу мігрантів здійснюється в невизначеному правовому полі, при відсутності міждержавних угод, які згідно з чинним законодавством повинні захищати інтереси тимчасово працюючих за кордоном. Наслідком цього є рівень оплати українських мігрантів, нижчий від місцевих працівників у 5 і більше разів, у кілька разів від оплати представників інших країн, які захищені відповідними міждержавними угодами;
- при частій тривалій відсутності одного з батьків в сім'ях діти не отримують належного виховання, розпадаються шлюби.

Статистичні дані, які характеризують міграційне сальдо населення області, показують, що сьогодні міграція є альтернативним шляхом пошуку кращих соціально-економічних умов (рис.1). Комплексну оцінку цього процесу можна отримати на основі результатів майбутнього Перепису населення України (2001 рік). Сьогодні ж експертну оцінку структури, напрямів, міграційних настроїв, наслідків міграційних процесів населення області повинні проводити регіональні органи влади.



**Умовні позначення:** 1 – по області загалом; 2 – м. Чернівці; 3 – Вижницький; 4 – Герцаївський; 5 – Глибоцький; 6 – Заставнівський; 7 – Кельменецький; 8 – Кіцманський; 9 – Новоселицький; 10 – Путильський; 11 – Сокирянський; 12 – Сторожинецький; 13 – Хотинський райони.

Рис. 1. Міграційне сальдо населення Чернівецької області в розрізі адміністративних районів

В другому розділі "**Аналіз використання трудового потенціалу в період трансформації економічної системи**" розглядається вплив зайнятості на використання трудового потенціалу Чернівецької області, проаналізована економічна ефективність використання праці в галузях економіки області, в розрізі окремих підприємств, показана роль організації системи оплати праці в ефективному використанні трудового потенціалу.

Чисельність трудових ресурсів області і працездатного населення у працездатному віці в 1995–1997 рр. стабілізувалась. Кількість зайнятих в усіх сферах економічної діяльності зменшилась за цей період на 14,0%. Повний ринок праці зріс з 39,8 до 93,7 тис. осіб. З них у службу зайнятості звернулося в 1996 р. лише 13,6%, у 1997 – 20,9%, що свідчить про відсутність у даної інституції реальних можливостей дієвого впливу на покращання соціально-економічного становища цієї категорії населення.

Позиція директорату підприємств щодо утримання працівників у стані вимушеної неповної зайнятості, яке частково влаштовувало й самих працівників за умов нечіткої правової системи їх нерегламентованої діяльності, мала своїм наслідком втрату шостої частини максимально можливого фонду робочого часу одного працівника. Показово, що в усіх основних виробничих галузях роздержавленого сектору області коефіцієнт використання робочого часу менший, ніж на державних підприємствах: 49% проти 80% (станом за I півріччя 1998 р.).

В умовах загального погіршення фінансового стану підприємств недостатнє фінансування програм зайнятості мало своїм наслідком зменшення частки заходів активної політики зайнятості. В 1996 р. цими заходами було охоплено 22% незайнятого населення, яке перебувало на обліку в службі зайнятості, в 1997 р. – тільки 15%. На квоту, передбачену Законом України "Про зайнятість населення", було працевлаштовано лише 9% незайнятого населення. Цю ситуацію загострює нераціональний характер розподілу коштів державного фонду зайнятості області. З розрахунку на одного зареєстрованого безробітного витрати на забезпечення підрозділів центрів зайнятості службовими приміщеннями склали 66,3 грн., тоді як сума допомоги по безробіттю – лише 43,8%. Дисертант наголошує на необхідності фінансування таких статей витрат коштів державного фонду зайнятості області як надання безпроцентної позики безробітним для заняття підприємницькою діяльністю, створення робочих місць понад встановлену квоту, на проведення

науково-дослідних робіт по прогнозуванню необхідних обсягів освітньо-професійної підготовки в регіоні, організація, координація та ведення міжнародного співробітництва з проблем зайнятості, створення автоматизованої інформаційно-довідкової системи. Доцільно на державному та регіональному рівнях створити комплексну програму управління трудовими ресурсами, де б чітко прослідковувався зв'язок обов'язків і відповідальності інституційних ланок державної влади і безпосередньо підприємств по забезпеченню ефективного використання трудового потенціалу.

В дисертації економічну ефективність використання праці досліджено на основі показників продуктивності праці в цілому по області, в галузях економіки, в розрізі окремих підприємств. Відзначається, що офіційні джерела статистики не подають належного висвітлення реальної динаміки показників продуктивності праці. Проте спадна динаміка показників продуктивності праці в сільському господарстві (рис.2) підтверджує, що головним фактором, котрий вплинув на зниження економічної і соціальної ефективності використання трудового потенціалу була імітація поліпшення умов господарювання.

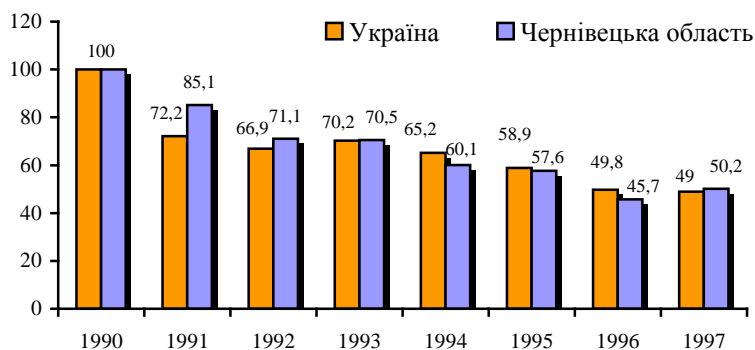


Рис. 2. Динаміка індексу продуктивності праці в сільському господарстві Чернівецької області та України за 1990–1997 рр., %.

Проведений аналіз діяльності колективних і сільськогосподарських підприємств області засвідчує формальний, недержавний підхід органів влади до організації проведення та контролю за процесами реформування відносин власності на селі. Загалом прогнозувати конкретні шляхи підвищення продуктивності праці на підприємствах різних галузей економіки можливо при стабільності правової, економічної, фінансової та політичної ситуації в державі.

В сучасних кризових умовах внаслідок інфляційних процесів, тривалого економічного спаду, значних невиплат заробітної плати, зменшення рівня зайнятості заробітна плата перестала виконувати властиві їй функції – відтворювальну, регулюючу, стимулюючу. В економічно розвинутих країнах виконання заробітною платою зазначених функцій вимагає, щоб частка заробітної плати у новоствореній вартості складала не менше її дві третини. В галузях економіки

Чернівецької області її питома вага в структурі витрат на виробництво продукції, робіт, послуг в 1996р. склала 17,7%, в 1997р. – 18,3%. Суттєвою перешкодою для виконання заробітною платою притаманних їй функцій є зростаючі обсяги невиплаченої заробітної плати, частка сукупної величини якої у ВВП в 1997р. склала 5,5% (рис.1). Станом на 1.09.1998 р. в Чернівецькій області заборгованість по заробітній платі мали 1988 підприємств 52,1% від всієї суми нарахованої заробітної плати), її величина склала 85,9 млн. грн. з переважанням суми боргу у виробничій сфері (63,1%). Дисертант робить висновок про необхідність посилення державного впливу на визначення і реалізацію політики заробітної плати, вдосконалення системи її договірного регулювання. Без цього ситуація в сфері оплати праці буде залишатись критичною, неврегульованою, а існуючий розмір доходів працюючих і надалі не сприятиме ефективному використанню трудового потенціалу.

В третьому розділі **"Вдосконалення використання трудового потенціалу регіону в процесі формування ринкового середовища"** узагальнено зарубіжний досвід регулювання систем оплати праці та соціального партнерства, визначено підходи до обмеження росту рівня безробіття в регіоні, окреслено напрями вдосконалення управління розвитку та використання трудового потенціалу регіону.

Зарубіжний досвід регулювання систем оплати праці та соціального партнерства доцільно враховувати в українській практиці для пошуку сингулярних точок досягнення рівноваги в сфері зайнятості, підвищення ефективності виробництва і використання трудового потенціалу, переходу до гнучкої системи організації заробітної плати. Сьогодні в більшості економічно розвинутих країн створені передумови для досягнення рівноважного рівня заробітної плати за рахунок впровадження гнучкої системи заробітної плати, яка передбачає її зміну в залежності від динаміки економічних показників, продуктивності праці, інфляції тощо.

В основі гнучких систем заробітної плати покладено залежність заробітку від індивідуальних якостей і заслуг працівників та результатів діяльності підприємства. В США 75% компаній застосовують систему індивідуалізації заробітної плати. У Франції індивідуальну надбавку до зарплати одержувало 49% найманих працівників. Широкого розповсюдження набула система "солідарної" або егалітарної заробітної плати. Основними перевагами такої системи в Швеції є постійне зростання життєвого рівня працездатного населення в залежності від рівня економічного розвитку галузей і підприємств, відсутність соціальних конфліктів, мінімізація плинності кадрів, створення можливостей органічного поєднання підприємництва з основною діяльністю працівників тощо.

В основу японської системи заробітної плати покладена "пожиттєва зарплата", згідно якої стимулюється не стільки праця, скільки безпосередньо робітник, не просто його трудова функція, а весь творчий потенціал індивідуума. В практиці матеріального стимулювання більшість

японських компаній поєднують елементи традиційної (повікової) і нової (трудової) тарифікації працівників. Це дозволяє уникнути автоматичного зростання заробітку в залежності від перебування людини в складі фірми без врахування кінцевого результату. Високій ефективності використання трудового потенціалу японських фірм сприяють виплати бонусів (до чвертини річної винагороди працівників), одноразової вихідної допомоги (пенсії від підприємства) тощо.

Стимули, що використовуються в США, поділяються на: стимули, котрі підтримують престиж фірми, забезпечують підбір та закріплення кваліфікованих кадрів; стимули, що сприяють підвищенню продуктивності праці та якості продукції, забезпечують високий рівень віддачі праці. До останніх належить володіння частиною акцій компаній, велика відповідальність підтверджена відповідною посадою, грошові винагороди, підвищення заробітної плати за результатами праці тощо.

Отже, основні концептуальні положення зарубіжних систем заробітної плати доцільно адаптувати до українських умов при створенні механізму стимулювання продуктивної праці, підприємницької та ділової активності.

В умовах перехідної економіки державна політика розвитку трудового потенціалу повинна бути спрямована на запобігання масового безробіття. Дисертант вважає, що в умовах перехідної економіки покращання використання трудового потенціалу, зменшення масштабів безробіття може бути досягнуто за рахунок поетапної реалізації наступних принципів:

- прогнозування процесу вивільнення робочої сили;
- взаємоузгодження процесу вивільнення з формуванням і розвитком постійно діючої системи перекваліфікації та перенавчання кадрів;
- економічна відповідальність працедавця за вивільнення і перекваліфікацію кадрів;
- створення умов для вільного вибору працівниками шляхів і напрямів реалізації власного трудового потенціалу, розвитку різноманітних форм самозайнятості та індивідуального підприємництва;
- здійснення контролю за процесом вивільнення в рамках соціального партнерства.

Реалізація зазначених принципів потребує відповідного законодавчого забезпечення, перш за все прийняття нових законів "Про казенні підприємства", "Про структурну перебудову економіки", "Про управління державною власністю" тощо.

Дисертант наголошує на необхідності посилення керованості процесами використання трудового потенціалу Чернівецької області. Переходу до управління цими процесами в умовах поглиблення соціально-економічної кризи перешкоджає: недостатнє усвідомлення державними органами влади доцільності такої роботи, а також відсутність належної інформаційної бази. На регіональному рівні не розроблена модель управління розвитком трудового потенціалу, аморфна позиція професійних

спілок, партій, інших громадських організацій не сприяє формуванню такого типу соціально-економічного партнерства, який би сприяв соціальному захисту населення і забезпечував би відносний баланс інтересів всіх учасників трудового процесу.

Важлива роль відводиться створенню інформаційно-аналітичної бази, яка повинна служити основою моніторингу трудового потенціалу, містити дані про кількісні та якісні параметри трудового потенціалу в розрізі населених пунктів, адміністративних районів, галузей, підприємств. Інформація щодо розвитку трудового потенціалу повинна бути представлена в розрізі наступних модулів: демоєкономічна структура, статево-вікова характеристика, стан здоров'я, освітньо-професійна структура, конкурентна здатність робочої сили, професійно-кваліфікаційний рівень, мобільність трудового потенціалу, рівень споживання, мотивація праці, зайнятість, ринок праці, соціальний захист. Дисертант вважає, що створення такої інформаційно-аналітичної бази можливе в результаті спільної, цілеспрямованої та узгодженої діяльності відповідних структур державної влади, органів місцевого самоврядування, профспілок, науковців.

### **Висновки**

1. Понятійний "контур" трудового потенціалу включає економічні, освітні, соціально-мотиваційні, медичні, психологічні, етнокультурні складові. При дослідженні трудового потенціалу і зайнятості фундаментальне значення мають положення щодо врахування еволюційно-генетичної парадигми, екогенологічних аспектів розвитку трудового потенціалу. Такий багатоаспектний розгляд трудового потенціалу дозволяє під новим кутом зору підійти до дослідження ефективності його використання, враховуючи поглиблення соціально-економічної кризи в державі.
2. У сучасних умовах основні макроекономічні показники розвитку України можна інтерпретувати як індикатори рівня ефективності використання трудового потенціалу. Негативні наслідки для відтворення трудового потенціалу Чернівецької області має погіршення природно-біологічної компоненти трудового потенціалу. Прикметною ознакою у відтворенні трудового потенціалу Чернівецької області є погіршення його здоров'я. Для попередження та призупинення розповсюдження інфекційних захворювань в області особливу увагу необхідно звернути на посилення всього комплексу санітарно-гігієнічних, протиепідеміологічних та організаційних заходів, розробку та затвердження санітарно-епідеміологічного законодавства в Україні.
3. На рівні регіону необхідно приступити до розробки балансів робочих місць, балансів руху населення і трудових ресурсів, балансів трудових ресурсів у розрізі низових територіальних одиниць. Оскільки ці баланси відповідним чином враховують соціально-економічні особливості розвитку конкретної території, то на їх основі можна було б розкрити

акумульовані в галузях спеціалізації регіону резерви недовикористання трудового потенціалу.

4. У процесі ринкових перетворень зростає роль міграції в формуванні та використанні трудового потенціалу регіону, посилюється економічна та соціальна її функції. Експертну оцінку структури, напрямів, міграційних настроїв, наслідків міграційних процесів населення області повинні проводити регіональні органи влади. Комплексну оцінку цього процесу визначають результати майбутнього Перепису населення України (2001 рік).
5. В умовах загального погіршення фінансового стану підприємств недостатнє фінансування програм зайнятості мало своїм наслідком зменшення частки заходів активної політики зайнятості, що обумовлено в значній мірі нераціональним характером розподілу коштів державного фонду зайнятості області. Доцільно звернути увагу на фінансове забезпечення таких статей витрат коштів державного фонду зайнятості області як надання безпроцентної позики безробітним для заняття підприємницькою діяльністю, створення робочих місць понад встановлену квоту, проведення науково-дослідних робіт по прогнозуванню необхідних обсягів освітньо-професійної підготовки в регіоні, організацію, координацію та ведення міжнародного співробітництва з проблем зайнятості, створення автоматизованої інформаційно-довідкової системи.
6. У сучасних кризових умовах внаслідок інфляційних процесів, тривалого економічного спаду, значних невиконаних заробітної плати, зменшення рівня зайнятості заробітна плата перестала виконувати властиві їй функції – відтворювальну, регулюючу, стимулюючу. Для того, щоб існуючий розмір доходів працюючих сприяв ефективному використанню трудового потенціалу, необхідне посилення державного впливу на визначення і реалізацію політики заробітної плати, вдосконалення системи її договірного регулювання.
7. Зарубіжний досвід регулювання систем оплати праці та соціального партнерства доцільно враховувати в українській практиці для пошуку сингулярних точок досягнення рівноваги в сфері зайнятості, підвищення ефективності виробництва і використання трудового потенціалу, переходу до гнучкої системи організації заробітної плати. Основні концептуальні положення зарубіжних систем заробітної плати доцільно адаптувати до українських умов при створенні механізму стимулювання продуктивної праці, підприємницької та ділової активності.
8. Загострення соціально-економічної кризи в державі потребує посилення керованості процесами використання трудового потенціалу Чернівецької області. Важлива роль відводиться створенню інформаційно-аналітичної бази, яка повинна служити основою моніторингу трудового потенціалу, містити дані про кількісні та якісні параметри трудового потенціалу в розрізі населених пунктів, адміністративних районів, галузей, підприємств.



1. Антохова І.М. Державне регулювання ринку праці в Україні // Науковий вісник Чернівецького університету. Вип. 10. Економіка. – Чернівці: ЧДУ, 1997. – С. 96-100. (0,3 д.а.).
2. Антохова І.М. Шляхи підвищення ефективності інвестиційної діяльності у сфері сприяння зайнятості населення // Науковий вісник Чернівецького університету. Вип. 26. Економіка. – Чернівці: ЧДУ, 1998. – С. 54-60. (0,44 д.а.).
3. Антохова І.М. Значення балансу трудових ресурсів при виборі стратегії реструктуризації економіки та пріоритетів інвестиційного процесу в регіоні // Науковий вісник Чернівецького університету. Вип. 44. Економіка. – Чернівці: ЧДУ, 1999. – С. 106-113. (0,5 д.а.).
4. Антохова І.М. До питань вирішення ефективного використання трудових ресурсів в регіоні // Збірник наукових праць за матеріалами доповідей міжнародної науково-практичної конференції «Регіональна політика України: наукові основи, методи, механізми». Частина 2. – Львів, 1998. – С. 263-267. (0,3 д.а.).
5. Ксьондз С.В., Антохова І.М. Деякі аспекти форм регіонального розвитку в Україні // Тези доповідей міжнар. конф. «Вільна економічна зона – як форма регіонального розвитку». Частина 1. – Чернівці: ЧДУ, 1994. – С. 46-49. – Особистий внесок автора: обґрунтовується необхідність форм регіонального розвитку. (0,1 д.а.).
6. Антохова І.М. Реструктуризація економіки та інвестиційна політика в Україні // Наукові доповіді міжнар. конф. «Інвестиційна діяльність в Україні: проблеми розвитку та регулювання». Частина 1. – Чернівці: ЧДУ, 1997. – С. 213-215. (0,2 д.а.).
7. Антохова І.М. Аспекти суті і ефективності використання трудового потенціалу // Наукові доповіді міжнар. конф. «Реструктуризація економіки та інвестиції в Україні». – Частина 3. – Чернівці: ЧДУ, 1998. – С. 142-143. (0,13 д.а.).
8. Антохова І.М. Концептуальні риси можливостей обмеження росту і регулювання безробіття // Наукові доповіді міжнар. конф. «Сучасна інноваційно-промислова політика України: інвестиційні пріоритети та інфраструктура». Частина 2. – Чернівці: ЧДУ, 1999. – С. 23-27. (0,3 д.а.).

**Антохова І.М. Підвищення ефективності використання трудового потенціалу регіону (регіональні аспекти). – Рукопис.**

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.09.01 – Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – Інститут регіональних досліджень НАН України, Львів, 2000.

Дисертація присвячена розкриттю соціально-економічних аспектів підвищення ефективності

використання трудового потенціалу регіону. Обґрунтована необхідність побудови реального балансу трудових ресурсів на регіональному рівні. Виявлені особливості трудової міграції населення Чернівецької області. Визначено вплив зайнятості на використання трудового потенціалу Чернівецької області. Розкрито роль оплати праці в ефективному використанні трудового потенціалу. Узагальнено зарубіжний досвід організації системи оплати праці та соціального партнерства. Обґрунтовані напрями підвищення ефективності використання трудового потенціалу регіону.

**Ключові слова:** трудовий потенціал, використання, ефективність, ринок праці, міграція, управління.

**Антохова И.М. Повышение эффективности использования трудового потенциала региона (региональные аспекты). – Рукопись.**

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.09.01 – Демография, экономика труда, социальная экономика и политика. – Институт региональных исследований НАН Украины, Львов, 2000.

Диссертация посвящена раскрытию социально-экономических аспектов повышения эффективности использования трудового потенциала региона.

Обобщены теоретические подходы к определению понятия "трудовой потенциал". Понятийный "контур" трудового потенциала включает экономические, образовательные, социально-мотивационные, медико-демографические, этнокультурные составляющие. Такой подход позволяет по-новому исследовать эффективность использования трудового потенциала с учетом углубления социально-экономического кризиса в государстве.

Подан углубленный анализ состояния и особенностей формирования трудового потенциала региона. Определены специфические черты трудовой миграции населения Черновицкой области. Предложены подходы к построению реального баланса расчетов трудовых в территориальном разрезе.

Значительное внимание уделено оценке современного состояния занятости населения, рынка труда, уровня и организации оплаты труда в Черновицкой области. Сделан вывод о необходимости усиления государственного влияния на определение и реализацию государственной политики заработной платы, совершенствование системы, ее договорного регулирования. Предложены рекомендации по совершенствованию распределения финансовых средств областного государственного центра занятости.

Рассмотрены вопросы зарубежного опыта в системе оплаты труда и социального партнерства, регулирования безработицы, управление развитием и эффективностью использования трудового потенциала региона.

На основании детального анализа использования трудового потенциала Черновицкой области, особенностей миграционных процессов и занятости населения, фактического уровня социальной и экономической эффективности использования трудового потенциала, в диссертации обоснованы направления повышения эффективности его использования, показана роль информационно-аналитического блока, на основе которого должен осуществляться мониторинг трудового потенциала, накапливаться данные о количественных и качественных параметрах трудового потенциала в разрезе населенных пунктов, административных районов, отраслей, предприятий.

Проведенное автором исследование дало возможность сформулировать предложения по устранению узких мест в работе исполнительной и законодательной власти, хозяйственных органов Черновицкой области.

Практическая значимость полученных результатов состоит в возможном применении теоретических разработок, методических подходов и конкретных предложений для проведения аналогичных исследований в других регионах Украины в разрезе административных районов, отраслей и отдельных предприятий.

**Ключевые слова:** трудовой потенциал, использование, эффективность, рынок труда, миграция, управление.

**Antokhova I.M. Increasing the efficiency of the use of the labour potential (regional aspects). – Manuscript.**

Thesis for the degree of Candidate of Economic Sciences, speciality 08.09.01 – Demography, economics of labour activity, social economics and policy. – Institute of Regional Studies of the Ukrainian Academy of Sciences, Lviv, 2000.

Social-economic aspects of increasing the efficiency of the use of the regional labour potential are motivated. Necessity of creating of real balance of the regional labour resources is confirmed. The peculiarities of labour migration of the population of Chernivtsi region are revealed. The influence of employment on the use of the Chernivtsi region labour potential is defined. The role of labour payment in effectual use of labour potential is revealed. The foreign experience of organizing of labour payment system and social partnership is generalized. The ways of increasing the efficiency of the use of the regional labour potential are motivated.

**Keywords:** labour potential use, efficiency, labour market, migration, management.