

## ФАКТОРИ ТА РІВНІ ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ (СУСПІЛЬНО-ГЕОГРАФІЧНИЙ ПІДХІД)

**Постановка проблеми.** Значне місце в ринковій економіці належить розвитку, функціонуванню і збереженню трудового потенціалу як на державному так і на регіональному рівні, формування і використання якого відбувається під впливом дії різноманітних факторів. Достовірність оцінки факторів впливу дозволяють розкрити суть, структуру, особливості функціонування та практичне значення трудового потенціалу. Внаслідок їх взаємодії враховуючи системний підхід визначаються загальні риси і механізми дії національного і регіонального ринку праці.

**Аналіз попередніх досліджень.** Значні доробки у виділенні факторів формування трудового потенціалу зустрічають в працях економістів. Зокрема, фактори формування трудового потенціалу в радянські часи були визначені та обґрунтовані А.С. Панкратовим [4]. Фактори формування і використання трудового потенціалу за рівнем виникнення і дії в аграрній сфері досліджені В.М. Поповим [6]. Теоретико-методологічне обґрунтування класифікації чинників, що впливають на реалізацію трудового потенціалу не тільки на макроекономічному рівні, але й на рівні окремого регіону проведенні Н.М. Слівінською та іншими [7].

**Мета та завдання даного дослідження.** Багатоаспектність категорії «трудова потенціал» підкреслюється відсутністю єдиної класифікації факторів формування та використання трудового потенціалу. Різноманітність існуючих підходів визначається пріоритетами формування і функціонування трудового потенціалу. Враховуючи суспільно-географічний підхід, **метою** нашого дослідження є визначення факторів та рівнів формування трудового потенціалу. Відповідно основними завданнями дослідження виступають: побудова структурної схеми факторів і висвітлення основних механізмів їх функціонування.

**Викладення основного матеріалу дослідження.** Розроблена структурна схема факторів та рівнів формування трудового потенціалу враховує наступні ієрархічні рівні – державний, регіональний, галузево-виробничий, особистісний, на яких має відтворюватись повний цикл функціонування трудових ресурсів (рис.1). Державний рівень закладає механізми дії факторів у системі управління демографічними, соціальними, економічними, інституційними структурами, що беруть участь у формуванні трудового потенціалу. На регіональному рівні продовжують діяти фактори, спрямовані на розвиток його функціонування в регіоні. На галузево-виробничому рівні дія чинників проявляється у формуванні певних особливостей трудового потенціалу підприємства та завершується на особистісному рівні, де дія факторів визначає положення, місце людини в структурі трудового потенціалу тощо.

Регіональний рівень дії чинників даної групи представлений господарською спеціалізацією та спеціалізацією підприємств, що проявляється через концентрацію діяльності трудового потенціалу в тих галузях господарства, які мають природні чи набуті переваги у виробництві товарів чи послуг [9]. Динамічний стан розміщення продуктивних сил регіону виражається через територіальну та галузеву структуру господарства, враховуючи рівень його розвитку, який відбиває якість способів виробництва і виробничих відносин. Тобто, сукупність територіально розміщених елементів господарства постійно знаходяться в складній взаємодії в процесі розвитку народногосподарської системи [8].

Група факторів	Економічно-географічна	Соціально-географічна	Геодемографічна	Інституціональна
<b>Рівень дії чинників</b>				
<b>Державний рівень</b>	Структурні зрушення в економіці ←	Державні заходи соціального захисту населення ←	Державна демографічна політика ←	Форма державного устрою ←
	Розвиток нових форм господарства ←	Державне регулювання ринку праці ←	Територіальний поділ праці ←	Структура влади ←
	Рівень розвитку продуктивних сил ВВП ←		Система розселення населення ←	Законодавчо-правові механізми і норми ←
	Природно-кліматичні особливості ←		Рівень урбанізації ←	
<b>Регіональний рівень</b>	Господарська спеціалізація ←	Рівень розвитку соціальної інфраструктури ←	Статеві-вікова структура населення ←	Структура управління ←
	Територіальна структура господарства ←	Регіональні особливості менталітету ←	Природний приріст населення ←	Регіональні цільові програми ←
	Галузева структура господарства ←	Пропозиція робочої сили ←	Міграція робочої сили ←	Організація ринку праці ←
	Рівень розвитку господарства ←	Релігійні, етнічні, соціокультурні особливості, трудові традиції та господарські цінності народу ←	Сімейна структура населення ←	Територіальна організація освітнього комплексу ←
	Виробничо-територіальні зв'язки ←			
	Транспортна інфраструктура Попит на робочу силу ←			
<b>Галузеве-виробничий рівень</b>	Спеціалізація підприємства ←	Рівень оплати праці ←	Статеві-вікова структура працівників підприємства ←	Система управління підприємством та персоналом ←
	Обсяги виробництва ←	Кількість робочих місць ←	Обліковий склад підприємства ←	Система підготовки і підвищення кваліфікації кадрів ←
	Рівень розвитку новітніх технологій та комп'ютеризації праці ←	Соціальна інфраструктура підприємства ←		Умови та рівень організації праці ←
	Структура підприємства ←			
<b>Особистісний рівень</b>	Спеціальність та спеціалізація ←	Рівень освіти ←	Рівень здоров'я ←	Самоорганізація ←
	В оподінні суміжними професіями ←	Рівень кваліфікації ←	Стать, вік ←	Самоосвіта ←
		Життєво-цільові установки Умови розвитку особистості ←	Сімейний стан ←	Самовиховання ←

Рис.1. Структурна схема факторів та рівнів формування трудового потенціалу

Звісно, існування даної системи неможливе без трудового потенціалу, його розвитку та територіально-галузевого функціонування. Підсилює даний аспект транспортна інфраструктура, що вимагає уваги до транспортної забезпеченості регіону, наявності та адекватності транспортної мережі і транспортних засобів, що в свою чергу, сприяє переміщенню трудового потенціалу з економічно депресивних зон в зони з кращими умовами реалізації трудового потенціалу. Виробничо-територіальні зв'язки формуються в процесі розвитку географічного поділу праці як просторові відносини між виробничими підприємствами, об'єднаннями тощо. Трудові зв'язки є особливим видом таких зв'язків, включають обмін трудовим потенціалом в процесі відтворення, проявляються головним чином у вигляді потоків трудового потенціалу між центрами виробництва [8].

На галузево-виробничому рівні діють економіко-географічні фактори, які відображають роботу підприємства і характеризують результати його діяльності. Аналіз обсягів виробництва спирається на продуктивність праці, використання виробничих ресурсів та виробничих фондів, ефективність капіталовкладень, рівня собівартості та прибутку. Важливою складовою обсягів виробництва є такі показники: фонд оплати праці, фонд преміювання робітників, чистий прибуток підприємства [10]. Вдосконалення робочої сили суспільства, заміна фізичної праці розумовою, підвищення духовно-культурного рівня праці відбувається під впливом розвитку новітніх технологій та комп'ютеризації праці, що супроводжується реалізацією в матеріальному виробництві та інших сферах життєдіяльності людини науково-технічних досягнень [10]. Структура підприємства включає ієрархію з структурних підрозділів підприємства і приводить роботу працівників в певну систему, що характеризується спрямованістю людей до взаємодії для реалізації спільної програми і мети.

Особистісний рівень характеризується здобутою спеціальністю та спеціалізацією, здатністю опанувати суміжні професії, що є необхідним для включення працівника у господарський процес в умовах технологічних змін. Освітньо-професійні параметри трудового потенціалу стають його постійними ознаками, надаючи їх носіям змогу адаптуватись до нових технологій.

*Соціально-географічна група факторів* на державному рівні представлена державними заходами соціального захисту населення, спрямованими на розвиток особистості, надання можливості бути захищеним, отримувати державну допомогу, мати змогу для забезпечення житлом тощо; державне регулювання ринку робочої сили здійснюється через застосування сукупності методів, форм цілеспрямованого впливу на умови продажу і використання робочої сили.

Рівень розвитку соціальної інфраструктури регіону та соціальна інфраструктура підприємства передбачає сукупність матеріальних

елементів, що створюють умови для раціональної організації основних видів діяльності людини – виробничої, суспільно-політичної, культурної і сімейно-побутової [8]. Всі ці державні заходи створюють позитивні умови для продуктивної праці та сприяють оптимальному функціонуванню трудового потенціалу. Регіональні особливості менталітету соціуму визначають вид діяльності, ставлення до праці, ступінь відповідальності за свою працю, відношення до обраної професії тощо. Релігійні, етнічні, соціокультурні особливості, трудові традиції та господарські цінності народу проявляється через історичний розвиток суспільства, в результаті якого відбувається становлення та розвиток традиційних галузей господарства, формується менталітет народу, мотиви та режим праці. Кількість праці, яка доступна економіці, визначається як пропозиція робочої сили, у першу чергу вона характеризується чисельністю населення працездатного віку, а саме числом робочих годин, що населення може запропонувати, виходячи на ринок робочої сили.

Галузево-виробничий рівень представлений такими факторами даної групи: рівень оплати праці, що формує рівень сукупного попиту на товари і послуги; умови зайнятості в домашньому господарстві, що визначає рівень міграцій трудових ресурсів; кількість робочих місць на підприємстві, вони визначають кількість трудового потенціалу, що здатного бути задіяним в процесі виробництва.

Рівень освіти залежить від територіальної організації освітнього комплексу, матеріально-технічного забезпечення навчального закладу, якості та новизни методик навчання та передбачає положення людини в структурі трудового потенціалу, тобто рівень попиту, можливість працевлаштуватись, витримувати конкуренцію тощо. Аналізуючи механізм, який пов'язує освіту і економічний розвиток, встановлено, що підвищення рівня кваліфікації неминуче приводить до зростання продуктивності праці, результати якої формують цінність працівника [2]. Для реалізації трудового потенціалу на особистісному рівні є важливими життєво-цільові установки та умови розвитку особистості. Це ті передумови і механізми, які визначають напрямок реалізації трудового потенціалу, планування своєї майбутньої діяльності, формування світогляду, отримання відповідної освіти, можливості гармонійно розвиватись тощо.

*Геодемографічна група факторів* характеризується своєю взаємодією з основними характеристиками населення, а тому демографічні показники розглядаються в комплексі з кількісними і якісними особливостями трудового потенціалу. Державна демографічна політика формує засади функціонування процесу відтворення населення, структуру населення, закладає основу здоров'я нового покоління, в свою чергу це формує підґрунтя до відтворення та функціонування ТП. На сучасному етапі демографічна політика держави має бути спрямована на стимулювання народжуваності не тільки в кількісному, а й в якісному аспекті.

Територіальний поділ праці відображає просторову диференціацію трудової діяльності в процесі розвитку суспільства. Через неоднорідність територій та етнічних особливостей населення

за історично сформованими трудовими навичками, виготовлення того самого продукту на одній території вимагає менше затрат праці ніж на іншій. Важливою особливістю можливість ефективно витратити свої зусилля на виробництво саме того продукту, затрати на який нижчі [8].

Система розселення населення відбиває процес розподілу і перерозподілу трудового потенціалу території. Враховуючи зростання ролі міста у забезпеченні населення робочими місцями, важливу роль у формуванні трудового потенціалу відіграє рівень урбанізації, що збільшує територіальну і соціальну рухливість населення, розширює рамки суспільного поділу праці тощо.

Статеві-вікова структура населення та конкретного підприємства, визначає психологічні, фізіологічні здібності, трудову активність, мобільність окремих груп працездатного населення. Стать та вік можуть розглядатись як деякі вихідні передумови формування трудоресурсної ситуації і зміни соціально-економічних характеристик індивідів, дія яких реалізується в процесі життєдіяльності населення [3].

Природний приріст населення формує кількісні показники нових поколінь, які визначають загальні межі трудового потенціалу населення. Наприклад, збільшення чи зменшення чисельності населення приведе до збільшення чи зменшення чисельності трудового потенціалу, але враховуючи дію різноманітних чинників ці зміни відбуваються не одночасно і не в однаковій пропорції [5].

Формування чисельності трудового потенціалу на регіональному рівні визначає міграція робочої сили, яка відбувається під дією соціально-економічних чинників. Міграційні процеси знаходяться у взаємозв'язку з процесом демографічного відтворення трудового потенціалу. Під впливом міграцій трансформується статеві-вікова структура населення, що спричиняє зміни показників природного приросту, впливає на інтенсивність процесів відтворення населення, а також чисельність працересурсного потенціалу в цілому. Міграція населення є тим демографічним процесом, який розподіляє трудові ресурси територіально, тобто вона в певному сенсі визначає територіальну структуру зайнятості населення.

Сімейна структура населення та сімейний стан складається під впливом шлюбних процесів і визначає мобільність трудового потенціалу, здатність змінювати місце проживання у пошуках нової роботи тощо. Обліковий склад підприємства відображає можливості функціонування трудового потенціалу на галузево-виробничому рівні, фіксуючи кількість робітників за демографічними, економічними, соціальними показниками.

Рівень здоров'я характеризує якість трудового потенціалу та визначає умови його функціонування. Зміцнення здоров'я населення та окремого індивіда залежать від генетичних передумов, умов і способу життя, екологічної ситуації, територіальної організації медичного комплексу тощо. Рівень здоров'я дає можливість людині працювати в певній сфері, тобто передбачає потенційну можливість включитись до трудового потенціалу даної галузі.

*Інституціональна група факторів виражає характер функціонування, механізми, методи використання трудового*

потенціалу. Форма державного устрою як територіально-організаційна структура держави, що встановлює порядок поділу країни на частини та взаємовідносини центральних і місцевих органів влади, які і будуть формувати законодавчо-правові механізми для управління трудовим потенціалом. Вказані механізми реалізуються через владу, зокрема, через її структуру. Структура влади охоплює функції, суб'єкти, джерела, об'єкти, ресурси влади. Ступінь і сила політичного і суспільного впливу, форми діяльності людей визначаються суспільно-економічними чинниками[1]. Вони впливають на зміст і форми реалізації регіональних цільових програм, що спрямовані на планування заходів, напрямків, форм, методів формування, функціонування, реалізації трудового потенціалу та формування перспектив подальшого розвитку.

Важливою групою інституціональних факторів є система управління трудовим потенціалом на регіональному і галузевовиробничому рівні. Управління персоналом являє собою комплекс заходів спрямованих на розвиток і формування трудового потенціалу підприємства. Управління персоналом включає в себе планування потреби в трудовому потенціалі, можливості набору кадрів, визначення зарплати та пільг для приваблювання та збереження працівників, адаптацію нових працівників та підвищення кваліфікації кадрів тощо. Територіальна організація освітнього комплексу передбачає розміщення по території державних і приватних навчальних закладів, зв'язок навчальних закладів з виробничою та невиробничими сферами регіону. Освітньо-професійні знання є необхідною умовою включення особи в суспільне виробництво. Для створення оптимального і гнучкого процесу використання трудового потенціалу існує система підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів.

Суспільно-географічна форма руху трудового потенціалу відбувається завдяки організації ринку праці, що забезпечує внутрішню впорядкованість, з'ясовність, направленість людей до реалізації спільної мети. Умови та рівень організації праці - сукупність організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних, соціально-економічних та природних чинників, що впливають на здоров'я, працездатність та результативність праці людини в процесі виконання нею тієї чи іншої роботи. Умови праці сприяють підвищенню (продуктивність, творчість, креативність та ін.) чи зниженню якості трудового потенціалу (виробничий травматизм, професійна захворюваність тощо).

На особистісному рівні інституціональні фактори спрямовують особистість на самоорганізацію в трудовій діяльності. Досить важливим для організації своєї трудової діяльності є здатність до продовження навчання, оволодіння новими методиками, методами, можливість сформувати свою активність на самоосвіту.

**Висновки.** В умовах господарсько-технологічних змін формування та розвиток трудового потенціалу, враховуючи суспільно-географічний підхід у дослідженні, відзначається впливом економічно-географічних, соціально-географічних, геодемографічних, інституціональних факторів, що проявляють свою дію на державному,

регіональному, галузево-виробничому, особистісному рівнях. Визначенні фактори та рівні знаходяться в постійній взаємодії та здатні змінювати свій вплив на формування трудового потенціалу. Враховуючи нові вектори розвитку економічної та соціальної системи, висвітленні в державних та регіональних програмах, на ринку праці цінуються такі властивості, як конкурентоспроможність, зацікавленість у навчанні та здатність до безперервної освіти, мобільність, високий рівень кваліфікації та ін. На основі проведеного аналізу в подальшому планується розробка заходів щодо оптимізації трудового потенціалу конкретного регіону.

#### *Список літератури::*

1. Бебик В.М. Політологія для політика і громадянина. – К.: МАУП, 2003. – 424 с. – Бібліогр.: с.406-422.
2. Грішнова О. А. Вплив рівня освіти на зайнятість: теоретичний та емпіричний аналіз // Україна: аспекти праці. – 2001. - № 6. – С.3-11.
3. Курило І. Деякі демографічні передумови формування економічної активності та соціальної стратифікації населення України //Україна: аспекти праці. – 2003. - №8. – С.19-25.
4. Словник довідник учня з економічної і соціальної географії світу. / Сост.: Масляк П.О., Олійник Я.Б., Степаненко А.В. – К.: Лібра, 1996. – 328 с.
5. Панкратов А.С. Управление воспроизводством трудового потенциала. – М.: Изд-во МГУ, 1988. – 279 с.
6. Пирожков С.И. О концепции трудового потенциала // Современная концепция трудового потенциала. – К.: ИЭ АН УССР, 1990. – С. 41-53.
7. Попов В.М. Відтворення трудового потенціалу аграрного сектора економіки: Автореф.дис.... канд.екон.наук/Кіровоград. нац. техніч.ун-т. – Миколаїв, 2005. – 20 с.
8. Слівінська Н.М. Соціально – економічні та демографічні чинники реалізації трудового потенціалу регіону: Автореф.дис. ... канд.екон.наук / Терноп. акад. нар. госп. – Д, 2003. – 19 с.
9. Словник сучасної економіки Макміллана/ Пер. з англ. – К.: АртЕк, 2000. – 640 с.
10. Экономическая энциклопедия / Науч.-ред. совет изд-ва «Экономика»; Ин-т экон. РАН; гл. ред. Л.И. Абалкин. – М.: ОАО Издательство «Экономика», 1999. – 1055 с.

