

УДК: 332.12:331.012

## ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ У СИСТЕМІ ЕКОНОМІЧНИХ РЕСУРСІВ РЕГІОНУ

*Бондаренко Л.М.*

Вінницький державний аграрний університет

*Визначено трудовий потенціал, як категорію. Наведені головні компоненти з яких складається трудовий потенціал. Проведений аналіз трудового потенціалу області, показані обсяги безробіття і навантаження населення по категоріям робочих місць*

*The labour potential is defined as a category. Main components of the labour potential are stated. The analysis of the regional labour potential is carried out. Unemployment rates and population load according to the categories of job places are shown in the article.*

**Ключові слова:** трудовий потенціал, компоненти трудового потенціалу, безробіття, навантаження населення, соціальні групи, державна служба зайнятості, рівень безробіття.

**Вступ.** У загальному вигляді трудовий потенціал характеризує певні можливості, які можуть бути використані для досягнення конкретної цілі. У ринкових умовах трудовий потенціал як економічна форма втілення людського фактора виробництва, реалізується в різних формах власності. Якщо поєднання робочої сили із засобами виробництва здійснюються на державних підприємствах, то трудовий потенціал є власністю держави. Якщо це поєднання здійснюється на приватному підприємстві – реалізується приватна форма власності. У тих випадках, коли особи ведуть індивідуальну трудову діяльність, вони є одночасно власниками речових і особистих факторів виробництва.

У процесі формування ринку праці та існування безробіття зростає величина нереалізованого трудового потенціалу суспільства. У зв'язку з цим, суспільство несе непродуктивні витрати щодо забезпечення життєдіяльності працюючих, необхідності оплачувати набуття ними нових трудових навичок відповідно до потреб ринку.

**Постановка задачі.** Трудовий потенціал є складною соціально-економічною категорією, яка характеризується єдністю кількісних і якісних ознак. Це означає, що у зміст категорії „трудовий потенціал” слід включати не тільки суб'єктів праці з урахуванням рівня їх технологічної і технічної озброєності, але й місце застосування праці.

Аналіз процесів, які відбуваються в Україні, свідчить, що кількісні показники трудового потенціалу стабільно знижуються.

Ситуація, яка склалася сьогодні у розвитку трудового потенціалу України і, зокрема Вінницького регіону, стала справжнім потрясінням для більшості людей, що довгий час жили в умовах повної зайнятості, абсолютної довіри до державного контролю за цінами і розподілом товарів та послуг. Громадяни України відчули вплив відкритого безробіття і вкрай швидкого соціального розшарування.

Тому дослідження процесів формування і використання трудового потенціалу суспільства та підприємства є досить актуальним в сучасних умовах економічного розвитку України, оскільки підвищення ефективності використання трудового потенціалу на підприємстві та у суспільстві в цілому може забезпечити зростання індексу людського розвитку держави.

**Виклад основного матеріалу.** Трудовий потенціал – це ресурсна категорія; він повинен містити в собі джерела, засоби, ресурси праці, які можуть бути використані для рішення будь-якої задачі, досягнення визначеної мети, можливості окремої особи, суспільства, держави в конкретній області.

Таким чином, стосовно до регіону трудовий потенціал – це гранична величина можливої участі працівників у виробництві з урахуванням їх психофізіологічних особливостей, рівня професійних знань і практичного досвіду.

Трудовий потенціал регіону включає декілька статево-вікових груп працівників, що володіють різними потенційними можливостями, якісно характеризуються освітнім і професійно-кваліфікаційним рівнем і стажем роботи з обраною спеціальністю. Він формується під впливом технічних і організаційних факторів, тому що з метою здійснення виробничого процесу з урахуванням спеціалізації кожне підприємство оснащується необхідним обладнанням.

Трудовий потенціал працівника – це його можлива трудова дієздатність, його ресурсні можливості у сфері праці. У процесі практичної діяльності потенційні можливості не завжди використовуються повною мірою. На окремому підприємстві трудовий потенціал являє собою сукупну трудову дієздатність його колективу, ресурсні можливості у сфері праці всіх працівників підприємства, виходячи з їхнього віку, фізичних можливостей, знань і професійно-кваліфікаційних навичок.

Таким чином, трудовий потенціал виражає, з одного боку, можливість участі працівника або всіх членів колективу підприємства в суспільно корисній діяльності як специфічного виробничого ресурсу, з іншого – характеристику якостей працівників, що відображають рівень розвитку їхніх здібностей, придатності і підготовленості до виконання робіт певного виду і якості, ставлення до праці, можливостей і готовності працювати з повною віддачею сил і здібностей.

Трудовий потенціал складається з багатьох компонентів, головним з яких є: здоров'я, освіта, професіоналізм, моральність, мотивованість, вміння працювати в колективі, творчий потенціал, активність, організованість, ресурси робочого часу.

Показники компонентів трудового потенціалу можуть характеризувати як одну людину, так і різні колективи, у тому числі персонали підприємств і населення країни в цілому

Отже, трудовий потенціал підприємства – це величина можливої участі робітників у виробництві з урахуванням психологічних заходів щодо збалансованого розвитку економіки країни, особливостей, рівня професійних знань та отриманого досвіду. При визначенні його величини необхідно правильно вибрати показник вимірювання, що сприятиме ринковому розумінню даної категорії та найбільш повному розгляду в контексті формування шляхів підвищення ефективності його використання[5. с. 103].

Необхідно розрізняти трудовий потенціал у вартісному виразі і номінальну вартість трудового потенціалу. Якщо перший відноситься до статистичного показника оцінки трудового потенціалу, то вартість трудового потенціалу за номіналом є номінальна ціна ресурсу праці на ринку праці.

Трудовий потенціал - поняття динамічне, що змінюється в рамках даного способу виробництва в міру розвитку продуктивних сил і виробничих відносин. Тому для виміру трудового потенціалу, насамперед, необхідно виразити найбільш загальні ознаки його зв'язків із продуктивними силами і виробничими відносинами.

У 2005 році послугами державної служби зайнятості Вінницької області скористалися 121,8 тис. не зайнятих трудовою діяльністю громадян, що на 9,5% більше, ніж за 2004 рік. Із зазначеної кількості більше половини незайнятих громадян (65,4%) звернулися до цієї установи впродовж 2005 року. На обліку в державній службі зайнятості на 1 січня 2006 року всього перебувало 42,2 тис. незайнятих громадян, з них кожен другий проживав у сільській місцевості. Серед зазначеної

категорії громадян 97,2% мали офіційний статус безробітних, з яких 81,5% особам було призначено допомогу по безробіттю. Кількість зареєстрованих безробітних за грудень 2005 року зросла на 19,9%, а порівняно з відповідним місяцем 2004 року зменшилася на 0,8% та на 1 січня 2006 року становила 41,0 тис. осіб.

Основні характеристики зареєстрованого безробіття за соціальними групами наведено в таблиці 1.

Таблиця 1

### Основні характеристики безробіття

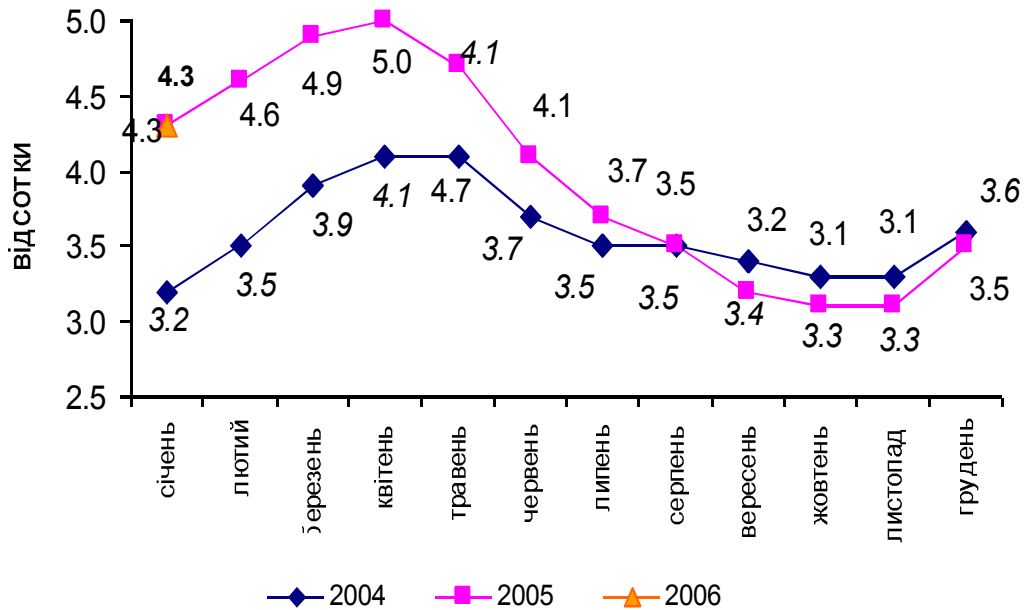
	Кількість зареєстрованих безробітних на 1 січня 2006 року				
	Всього, осіб	у % до:			призначено допомогу по безробіттю, осіб
		загальної кількості безробітних	1 грудня 2005 р.	1 січня 2005 р.	
<b>Безробітні – всього</b>	<b>41027</b>	<b>100,0</b>	<b>119,9</b>	<b>99,2</b>	<b>33451</b>
з них:					
жінки	24378	59,4	113,9	91,7	19391
молодь у віці до 28 років	8684	21,2	112,9	91,5	6393
особи, які потребують особливого соціального захисту	5734	14,0	108,1	96,0	4537
вивільнені у зв'язку зі змінами в організації виробництва	1724	4,2	99,8	65,9	1460
особи, які проживають у сільській місцевості	26397	64,3	130,0	111,1	...

У сільській місцевості кількість зареєстрованих безробітних за грудень 2005 р. порівняно з попереднім місяцем зросла на 28,0%, у міській – на 7,7% та на початок січня 2006 року становила відповідно 26,4 тис. та 14,6 тис. осіб [4, с. 475-488].

Зростання обсягів зареєстрованого безробіття у грудні спостерігалось і в попередніх роках, що обумовлено сезонною зайнятістю працівників сільського господарства.

Рівень зареєстрованого безробіття в цілому по області у грудні 2005 р. зріс на 0,8 відсоткового пункту та на 1 січня 2006 р. становив 4,3% від кількості населення працездатного віку.

**Рівень зареєстрованого безробіття  
у 2004-2006 рр.  
(на початок місяця)**



При цьому серед сільського населення він зріс на 1,3 в.п. та становив 5,8% населення працездатного віку цієї місцевості, що удвічі перевищує рівень зареєстрованого безробіття міського населення, значення якого порівняно з початком грудня збільшилося лише на 0,2 в.п. та становило 2,9%.

Тенденцію щодо обсягів зареєстрованого безробіття по районах характеризують дані таблиці 2.

За повідомленнями підприємств, установ та організацій, кількість вільних робочих місць та вакантних посад упродовж грудня 2005 р. скоротилася на 7,4% та на 1 січня 2006 року становила 3,0 тис., що на 16,2% більше, ніж рік тому.

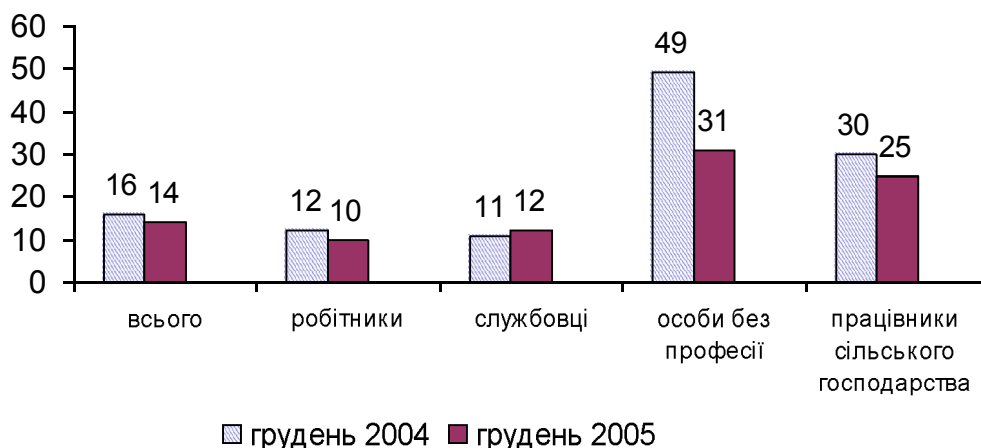
Навантаження незайнятого населення на 1 вакансію в цілому по області збільшилося на 3 особи та становило 14 осіб. По районах значення цього показника коливалося від 6 осіб у Бершадському, Вінницькому та Іллінецькому районах до 150 осіб в Оратівському.

## Обсяги зареєстрованого безробіття по районах області

	Кількість зареєстрованих безробітних на 1 січня 2006р.		У % до населення працездатного віку
	всього, осіб	у % до 1 січня 2005 р.	
Вінницька область	<b>41027</b>	<b>99,2</b>	<b>4,3</b>
.Вінниця	4236	77,7	1,8
м.Ладизжин	709	72,6	5,0
райони			
Барський	1589	91,6	5,0
Бершадський	950	108,2	2,6
Вінницький	979	88,8	2,3
Гайсинський	1166	105,8	3,4
Жмеринський	1270	99,8	2,9
Іллінецький	2033	122,2	9,5
Калинівський	1407	118,2	4,1
Козятинський	1709	129,5	4,4
Крижопільський	1491	122,2	7,1
Липовецький	890	106,3	3,9
Літинський	1290	103,5	6,3
Могилів-Подільський	1665	82,8	4,1
Мурованокуріловецький	1522	111,3	9,8
Немирівський	1281	81,6	4,4
Оратівський	1654	128,5	13,2
Піщанський	925	74,0	7,2
Погребищенський	1314	135,6	7,5
Теплицький	1065	76,2	6,1
Тиврівський	707	98,7	2,8
Томашпільський	1506	107,0	7,1
Тростянецький	1506	113,1	6,8
Тульчинський	1208	84,3	3,6
Хмільницький	1047	87,6	3,0
Чернівецький	1258	98,0	9,4
Чечельницький	830	84,7	6,4
Шаргородський	2189	122,1	6,6
Ямпільський	1631	119,8	6,8

За категоріями робочих місць найбільше навантаження припадало на робочі місця, на які можуть претендувати працівники сільського господарства та особи без професії.

**Навантаження незайнятого населення за  
категоріями робочих місць  
(на кінець місяця)**



Загалом серед незайнятих громадян, які у такий спосіб шукали роботу, 41,8% раніше займали місця робітників, 22,9% – посади службовців, решту становили особи без професії або такі, що займали місця, які не потребують спеціальної підготовки.

За сприяння державної служби зайнятості у грудні 2005 р. було працевлаштовано 1,8 тис. осіб, що на 22,8% менше, ніж у попередньому місяці та на 9,4% більше, ніж у грудні 2004 р. По відношенню до загальної чисельності осіб, які перебували на обліку впродовж грудня, кількість працевлаштованих громадян становила 3,8%. Рівень працевлаштування по області за 2005 рік становив 36,2%. По районах області найвищий рівень цього показника спостерігався в Жмеринському (42,9%), Гайсинському (42,3%), Калинівському (42,3%) районах та у м.Вінниці (45,6%).

Серед працевлаштованих осіб більше половини склали жінки, третину – особи у віці до 28 років та 13,2% – особи, які потребували особливого соціального захисту. Слід зазначити, що з причини самостійного працевлаштування з обліку державної служби зайнятості впродовж грудня 2005р. було знято 3,1 тис. осіб, крім того, дострокову пенсію було оформлено 275 особам.

Важливим напрямком роботи щодо підвищення конкурентоспроможності безробітних на ринку праці є професійна підготовка та перепідготовка. З метою отримання нової професії або спеціальності державними службами зайнятості було направлено на навчання у грудні 2005 року 0,3 тис. проти 0,5 тис. осіб у попередньому місяці. Загалом за направленням цих установ у навчальних закладах усіх типів на 1 січня 2006 року продовжували професійне навчання 1,2 тис. осіб (2,8% зареєстрованих безробітних).

Поряд з працевлаштуванням на постійній основі одним із напрямків реалізації активної політики зайнятості є організація громадських робіт, що забезпечують тимчасове працевлаштування. Протягом грудня 2005 р. до таких робіт було залучено 241 особа, що у 4,0 раза менше порівняно з попереднім місяцем, а станом на 1 січня 2006 р. у громадських роботах не брала участь жодна особа.

З Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття на допомогу по безробіттю протягом грудня 2005 року було витрачено 5,8 млн.грн. Середньооблікова чисельність безробітних, які отримали допомогу по безробіттю, становила 30,4 тис. осіб, або 74,1% від загальної кількості тих, що мали статус безробітного на 1 січня 2006 р. Середній розмір допомоги у грудні п.р. порівняно з листопадом 2005 р. зріс на 3,1%, а з груднем 2004 р. – на 44,9% і становив 190,99 грн., що дорівнює 57,5% мінімального рівня заробітної плати, законодавчо встановленого з 1 вересня 2005 року у розмірі 332 грн.

**Висновки.** Спираючись на викладене вище, ми вважаємо, що не вирішеними проблемами в області являється працевлаштування громадян, які не можуть на рівних конкурувати на ринку праці і потребують додаткових гарантій соціального захисту; значний дисбаланс між пропозицією та попитом на кваліфіковану робочу силу; не заповнення впродовж тривалого терміну вакансій через низький рівень заробітної плати, не вигідні для працівників умови праці; проблема працевлаштування випускників навчальних закладів.

Основними завданнями для розвитку трудового потенціалу в області являється:

- удосконалення профорієнтаційної роботи та професійного навчання безробітних громадян за професіями і спеціальностями з урахуванням потреб ринку праці та вимог роботодавців;
- координація зусиль органів виконавчої влади міста, пов'язаних з розробленням та виконанням заходів регулювання ринку праці;
- підвищення конкурентоспроможності робочої сили;



- подальше вирішення проблем соціального захисту безробітних шляхом надання їм матеріального забезпечення, основною складовою якого є виплата допомоги по безробіттю;
- збільшення обсягів соціальних послуг, які надаються центрами зайнятості;
- проведення роботи по впровадженню Закону України “Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотацій роботодавцю”.

### **ЛІТЕРАТУРА:**

1. Руденко В.П. Географія природно-ресурсного потенціалу України. – Львів: Світ, 1993. – 240 с.
2. Руденко В.П. Довідник з географії природно-ресурсного потенціалу України. – К.: Вища школа, 1993. – 180 с.
3. Самоукин А.И. Потенциал нематериального производства. – М.: Знание, 1991. – 189 с.
4. Статистичний щорічник Вінниччини за 2005 рік // Головне управління статистики у Вінницькій області. – Вінниця, 2005. – 677 с.
5. Хвесик М.А., Горбач Л.М., Вишнеvsька Н.В., Хвесик Ю.М. Стратегія соціально-економічного розвитку регіону. – К.: Кондор, 2004. – 224 с.