

УДК 331.52

Шубалий О.М., д.е.н., доцент

Луцький національний технічний університет

ОЦІНКА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ РЕГІОНУ В КОНТЕКСТІ ВИЗНАЧЕННЯ ПРІОРИТЕТІВ РЕГІОНАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

У статті запропоновано методичний підхід до порівняльної оцінки трудового потенціалу регіону, який призначений для обґрунтування пріоритетних напрямів регіональної політики соціальної відповідальності регіональних органів виконавчої влади по відношенню до економічно активного населення регіону. Проведено багатокритеріальну оцінку використання трудового потенціалу у Волинській області та виявлено пріоритетні напрями реалізації регіональної політики соціальної відповідальності.

Ключові слова: трудовий потенціал, соціальна відповідальність, економічно активне населення, багатокритеріальна оцінка, регіональна політика.

Шубалый А. М.

ОЦЕНКА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНА В КОНТЕКСТЕ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПРИОРИТЕТОВ РЕГИОНАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

В статье предложен методический подход к сравнительной оценке трудового потенциала региона, который предназначен для обоснования приоритетных направлений региональной политики социальной ответственности региональных органов исполнительной власти по отношению к экономически активному населению региона. Проведена многокритериальная оценка использования трудового потенциала Волынской области и определены приоритетные направления реализации региональной политики социальной ответственности.

Ключевые слова: трудовой потенциал, социальная ответственность, экономически активное население, многокритериальная оценка, региональная политика.

Shubalyi A.

ASSESSMENT OF LABOR POTENTIAL IN THE REGION SETTING PRIORITIES REGIONAL POLICY SOCIAL RESPONSIBILITY

In the article the methodical approach to the comparative evaluation of the employment potential of the region, which is designed to support the priorities of the regional policy of social responsibility of the regional executive authorities in relation to the economically active population of the region. Spend a multi-criteria evaluation of the use of labor potential of Volyn region and identified priority areas for implementation of the social responsibility of regional policy.

Keywords: labor potential, social responsibility, economically active population, multicriteria evaluation, regional policy.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими чи практичними завданнями. В період економічної кризи залишається актуальною і потребує ґрунтовного наукового дослідження проблема оцінки та забезпечення ефективності використання трудового потенціалу. Для її вирішення виникає необхідність розробки нових підходів до визначення його компонентного складу, методик аналізу та оцінки з метою створення належного підґрунтя для обґрунтування шляхів нарощення та забезпечення ефективного використання. Крім того, враховуючи неефективність державної соціальної політики, підвищується роль регіональних органів державної влади, які у складний для країни період повинні згуртувати представників усіх сторін соціально-трудових відносин для формування і реалізації регіональної політики соціальної відповідальності.

У свою чергу, для визначення пріоритетів регіональної політики соціальної відповідальності важливо провести оцінку наявного трудового потенціалу регіону, щоб виявити ті сфери, які потребують додаткової підтримки та розвитку.

Аналіз останніх досліджень, у яких започатковано вирішення проблеми. Протягом останніх років розроблено багато підходів як до визначення компонентного складу, так і щодо проведення оцінки трудового потенціалу систем різного рівня. Серед

дослідників, які зосереджували увагу на вивченні підходів до оцінки трудового потенціалу на рівні регіону або країни в цілому можна виділити: В. Грищенко, Л. Коваленко, В. Козар, І. Кравець, С. Пасека, В. Приймак, М. Баранкевич, В. Цицак, О. Сем'ян, К. Шило та ін. [1; 3; 4; 6; 8-10]. Окремі автори вважають, що оцінку трудового потенціалу регіону потрібно проводити на основі декількох показників, але більшість учених схиляються до думки, що, враховуючи багатогранність даного поняття, доцільно розробляти систему показників, які характеризуватимуть окремі його сторони. В той же час, у науковій літературі та на держаному рівні не розроблено єдиного визнаного більшістю дослідників методичного підходу, який би дозволив на основі існуючої державної статистичної звітності провести комплексну оцінку трудового потенціалу як на регіональному, так і на загальнодержавному рівнях в контексті визначення пріоритетів регіональної політики соціальної відповідальності.

Цілі статті. Мета статті полягає в обґрунтуванні нового методичного підходу до порівняльної оцінки трудового потенціалу регіону та його апробації на прикладі Волинської області, що дозволить визначити пріоритетні напрями регіональної політики соціальної відповідальності відповідних органів виконавчої влади по відношенню до населення регіону.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Як вважають окремі дослідники [3] чинниками формування трудового потенціалу є умови, явища та процеси, які сприяють перетворенню потенційних можливостей кращого використання трудових ресурсів у дійсність. Для економічної діагностики потрібен розгляд сукупності чинників у складі таких груп: матеріально-технічних, організаційно-економічних, соціально-економічних та економіко-демографічних. На нашу думку, трудовий потенціал є складним і багатогранним поняттям, що охоплює не тільки кількісні характеристики зайнятого населення, які залежить від демографічної та міграційної ситуації у регіоні, економічної активності населення, показників продуктивності і мотивації праці, професійно-кваліфікаційного рівня працівників, їх соціального захисту та стану здоров'я, а також рівня освіти та культури поведінки, схильності до наукової діяльності. Таке широке розуміння сутності трудового потенціалу регіону дозволило виділити ряд основних його компонент (рис. 1).



Рис. 1. Компоненти трудового потенціалу регіону

Відповідно, кожна з визначених компонент трудового потенціалу регіону повинна характеризуватися системою основних показників, які розкриватимуть її зміст та визначатимуть рівень розвитку трудового потенціалу регіону у цій сфері. Таким чином, для цілей узагальнюючої оцінки рівня трудового потенціалу регіону визначені компоненти доцільно розглядати у якості часткових критеріїв оцінки. При цьому, кожному критерію запропоновано поставити у відповідність однакову кількість показників-індикаторів, що забезпечить пропорційність наступної комплексної оцінки ефективності використання трудового потенціалу за кожною компонентою.

З огляду на це, розроблено зведену таблицю критеріїв та показників комплексної порівняльної оцінки трудового потенціалу регіону (табл. 1).

Таблиця 1

Критерії та показники комплексної порівняльної оцінки трудового потенціалу регіону

Критерії (компоненти) оцінки	Система показників оцінки у розрізі критеріїв	Характеристика показника: стимулятор (+), дестимулятор (-)
Демографічно-міграційна компонента	Чисельність наявного населення на кінець року, тис. Осіб	+
	Чисельність постійного населення у віці 16-59 років, тис. Осіб	+
	Природний приріст (скорочення) населення, осіб	+
	Міграційний приріст (скорочення) населення, осіб	+
Економічно активна компонента	Середня очікувана тривалість життя при народженні у відповідному році, років	+
	Зайняте населення у віці 15-70 років, тис. осіб	+
	Наймані працівники підприємств, установ та організацій, тис. осіб	+
	Середньооблікова кількість штатних працівників облікового складу, осіб	+
	Працюючі за договорами цивільно-правового характеру, осіб	+
Продуктивно-мотиваційна компонента	Зовнішні сумісники, осіб	+
	Відпрацьовано в середньому одним працюючим за рік, годин	+
	Рівень використання робочого часу, у % до табельного фонду	+
	Рівень прийняття персоналу, у % до середньооблікової чисельності	+
	Темп зростання реальної заробітної плати, у % до попереднього року	+
Професійно-кваліфікаційна компонента	Питома вага заробітної плати у структурі доходів населення, %	+
	Навчено новим професіям, осіб	+
	Підвищили кваліфікацію, осіб	+
	Кількість працівників, охоплених колективними договорами, осіб	+
	Чисельність незайнятого населення, яке проходило професійне навчання протягом року, осіб	+
Соціально-оздоровча компонента	Чисельність незайнятого населення, яке брало участь у громадських роботах протягом року, осіб	+
	Кількість вперше в житті зареєстрованих випадків захворювань	-
	Кількість хворих на розлади психіки та поведінки з діагнозом, що встановлений вперше в житті	-
	Кількість інвалідів на кінець року, тис. Осіб	-
	Кількість осіб, які займаються всіма видами фізкультурно-оздоровчої роботи на підприємствах, в установах, організаціях	+
Освітньо-культурна компонента	Кількість потерпілих від травматизму, пов'язаного з виробництвом з втратою працездатності на один робочий день і більше та з смертельним наслідком, осіб	-
	Всього навчалось у професійно-технічних навчальних закладах, тис. осіб	+
	Всього навчалось у вищих навчальних закладах, тис. осіб	+
	Кількість аспірантів, осіб	+
	Кількість докторантів, осіб	+
Науково-інноваційна компонента	Кількість відвідувань закладів культури і мистецтва за рік, тис.	+
	Кількість спеціалістів, які виконують наукові та науково-технічні роботи, осіб	+
	Кількість працівників, які виконують науково-технічні роботи за сумісництвом, осіб	+
	Кількість спеціалістів з науковими ступенями, осіб	+
	Обсяг наукових та науково-технічних робіт, виконаних власними силами організацій (підприємств), тис. грн.	+
Загальний обсяг інноваційних витрат у промисловості, млн. грн.	+	

У представленій таблиці по кожному показнику визначено його спрямованість. Тобто чи є він стимулятором (позитивним вважатиметься його зростання), чи дестимулятором (позитивним вважатиметься його зниження).

Враховуючи те, що вказані показники мають різні одиниці виміру та рівень спрямованості, для цілей проведення комплексної оцінки доцільно провести їх трансформацію у безрозмірні величини – індекси. Це дозволить узагальнювати рівень ефективності використання трудового потенціалу як по окремій компоненті, так і в цілому по усіх компонентах за окремі роки аналізованого періоду.

Виникає необхідність розробки методичного підходу для проведення комплексної оцінки рівня ефективності використання трудового потенціалу регіону. На даний час широко розробленими є підходи до проведення комплексної оцінки на основі порівняльного аналізу показників-індикаторів у регіональному розрізі. Але специфіка даної оцінки не передбачає проведення порівнянь показників за адміністративно-територіальними одиницями Волинської області. Тому серед підходів доцільно обрати той, який передбачає порівняння значень показників з їх максимальним, мінімальним чи середнім рівнем, який склався за увесь аналізований період.

Враховуючи те, що трудовий потенціал є величиною змінною, а досягнуте максимальне чи мінімальне значення показника, який характеризує його окрему сторону, не завжди відображає його реальний рівень, доцільно за базу для порівняння взяти середній рівень відповідного показника за увесь аналізований період.

На початковому етапі оцінки доцільно визначати часткові рівні ефективності використання трудового потенціалу за окремими компонентами. Для цього потрібно розрахувати індекси кожного показника-індикатора (Y_{ijt}), який відповідає певній компоненті за певний рік аналізованого періоду, за формулою:

$$Y_{ijt} = \frac{X_{ijt}}{X_{ij}} \quad (1)$$

де X_{ijt} – значення i -го показника, що відповідає компоненті j у періоді t ;

$\overline{X_{ij}}$ – середнє значення i -го показника, що відповідає компоненті j за увесь аналізований період (t -років);

i – номер показника в межах компоненти ($i=1 \dots 5$);

j – номер компоненти ($j=1 \dots 7$);

t – номер року ($t=1 \dots 4$).

При цьому середнє значення i -го показника, що відповідає компоненті j за увесь аналізований період визначатиметься за формулою:

$$\overline{X_{ij}} = \frac{\sum_{t=1}^T X_{ijt}}{T} \quad (2)$$

де T – загальна кількість років аналізованого періоду ($T=4$).

На наступному етапі визначатиметься груповий індекс ефективності використання трудового потенціалу за окремою компонентою (Y_{jt}) за кожен рік аналізованого періоду окремо. Виходячи з обраного підходу, цей показник доцільно визначати як середню арифметичну просту значень індексів показників-індикаторів, які відповідають даній компоненті, на основі формули:

$$\overline{Y_{jt}} = \frac{\sum_{i=1}^I Y_{ijt}}{I} \quad (3)$$

де I – загальна кількість показників, що відповідають кожній компоненті трудового потенціалу ($I = 5$).

Надалі потрібно визначити інтегральний індекс ефективності використання трудового потенціалу в цілому за усіма компонентами (Y_t) за кожен рік аналізованого періоду окремо. Цей показник також доцільно визначати як середню арифметичну просту значень групових індексів ефективності використання трудового потенціалу за окремою компонентою, на основі формули:

$$Y_t = \frac{\sum_{j=1}^J Y_{jt}}{J}, \quad (4)$$

де J – загальна кількість компонент трудового потенціалу ($J = 7$).

Таким чином, значення групових та інтегральних індексів ефективності використання трудового потенціалу будуть змінюватися у межах близьких до одиниці у більшу чи меншу сторони. Відповідно, більше значення індексу характеризуватиме вищий рівень ефективності використання трудового потенціалу. При цьому, середнє значення як групових, так і інтегральних індексів за увесь аналізований період дорівнюватиме одиниці.

Для проведення комплексного аналізу та інтегральної оцінки трудового потенціалу регіону опрацьовано та використано різноманітні дані з різних джерел інформації, зокрема статистичні дані та інформаційні Інтернет-ресурси Головного управління статистики у Волинській області, Державної служби статистики України, Волинського обласного центру зайнятості [2; 5; 7]. У процесі проведення узагальнюючої оцінки ефективності використання трудового потенціалу регіону виникає необхідність оцінки внеску окремих компонент у загальний рівень ефективності використання трудового потенціалу протягом усіх років аналізованого періоду. На рис. 2 у вигляді радіальної діаграми представлено результати оцінки внеску окремих компонент у загальний рівень ефективності використання трудового потенціалу у Волинській області в 2011 році.

Як бачимо, у 2011 році позитивний внесок у досягнутий рівень ефективності використання трудового потенціалу зробили демографічно-міграційна, професійно-кваліфікаційна, освітньо-культурна та продуктивно-мотиваційна компоненти, тоді як негативним був внесок науково-інноваційної, економічно активної та соціально-оздоровчої компонент. Це в цілому дозволило отримати позитивне значення рівня ефективності використання трудового потенціалу у цьому році – 1,013.

Загалом у 2012 році незначний позитивний внесок у досягнутий рівень ефективності використання трудового потенціалу зробили більшість компонент – професійно-кваліфікаційна, освітньо-культурна, економічно активна, соціально-оздоровча та продуктивно-мотиваційна. З іншого боку, внесок науково-інноваційної, демографічно-міграційної компонент був негативним. Але за рахунок того, що негативний вплив цих двох компонент перевищив загальний незначний позитивний внесок розглянутих п'яти компонент, в цілому за 2012 рік було отримано негативне значення рівня ефективності використання трудового потенціалу – 0,973. Це відбулося переважно за рахунок різкого зниження рівня трудового потенціалу за демографічно-міграційною компонентою через негативний міграційний приріст населення у цьому році.

У 2013 році тільки три компоненти трудового потенціалу зробили незначний позитивний внесок у досягнутий рівень ефективності використання трудового потенціалу – науково-інноваційна, соціально-оздоровча та продуктивно-мотиваційна. Тоді як решта чотири компоненти характеризувалися негативним внеском –

професійно-кваліфікаційна, освітньо-культурна, економічно активна та демографічно-міграційна.

Тому в цілому за рахунок того, що негативний вплив цих чотирьох компонент перевищив загальний незначний позитивний внесок розглянутих трьох компонент, в цілому за 2013 рік також було отримано негативне значення рівня ефективності використання трудового потенціалу – 0,995, тобто трохи більше рівня 2012 року. Це відбулося переважно за рахунок різкого зниження рівня трудового потенціалу за професійно-кваліфікаційною компонентою через різке зменшення чисельності працівників, навчених новим професіям та чисельності незайнятого населення, яке брало участь у громадських роботах у цьому році.

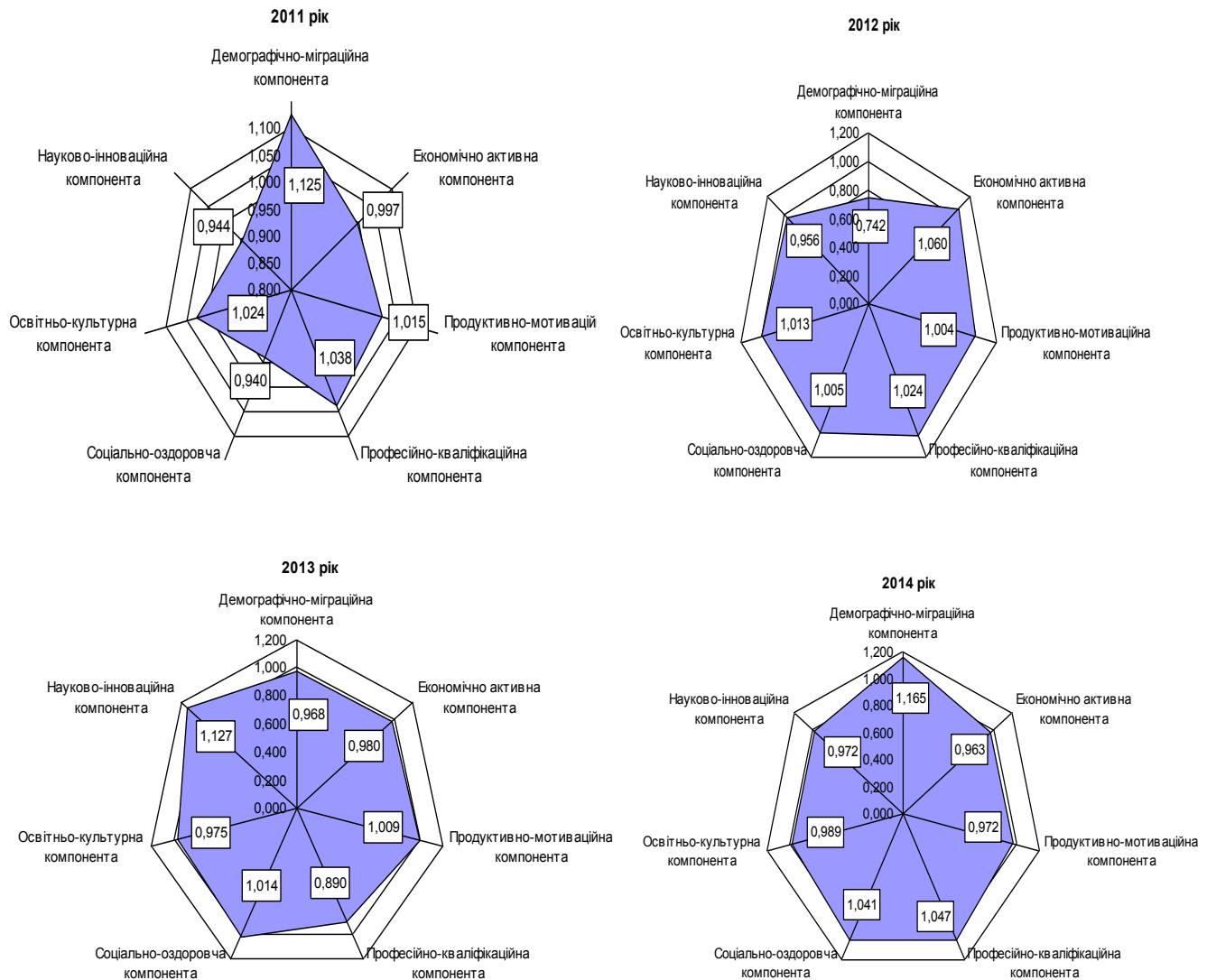


Рис. 2. Результати оцінки внеску окремих компонент у загальний рівень ефективності використання трудового потенціалу у Волинській області в 2011-2014 рр.

Загалом у 2014 році так як і в попередньому тільки три компоненти трудового потенціалу зробили незначний позитивний внесок у досягнутий рівень ефективності використання трудового потенціалу, але їх перелік був іншим – професійно-кваліфікаційна, демографічно-міграційна та соціально-оздоровча. Відповідно, решта

чотири компоненти характеризувалися негативним внеском – економічно активна, науково-інноваційна, освітньо-культурна та продуктивно-мотиваційна.

Але в цілому за 2012 рік за рахунок того, що позитивний вплив цих трьох компонент перевищив загальний негативний внесок розглянутих чотирьох компонент, було отримано позитивне значення рівня ефективності використання трудового потенціалу – 1,022, яке було найбільшим за увесь аналізований період.

На наступному етапі аналізу проведено порівняння динаміки рівня ефективності використання трудового потенціалу у розрізі його компонент за період 2011-2014 рр., що представлено на рис. 3.

Як бачимо, найбільші коливання рівня трудового потенціалу протягом аналізованого періоду серед усіх розглянутих компонент відбулися по демографічно-міграційній компоненті. Адже після значного зниження відповідного групового індексу у 2012-2013 рр., у наступному році відбулося його різке зростання до найвищого рівня за увесь період. По демографічно-міграційній компоненті у 2012 році також спостерігався найнижчий (0,742), а у 2014 році – найвищий (1,165) рівень ефективності використання трудового потенціалу серед усіх компонент.

Найбільш стабільними протягом аналізованого періоду були показники трудового потенціалу за продуктивно-мотиваційною, освітньо-культурною та соціально-оздоровчою компонентами, при цьому остання відзначалася позитивною тенденцією до щорічного зростання групового індексу. В цілому можна констатувати, що більшість найнижчих значень групових індексів припадали на 2012-2013 рр., а найвищих – на 2014 рік, хоча це не стосується економічно активної компоненти трудового потенціалу.

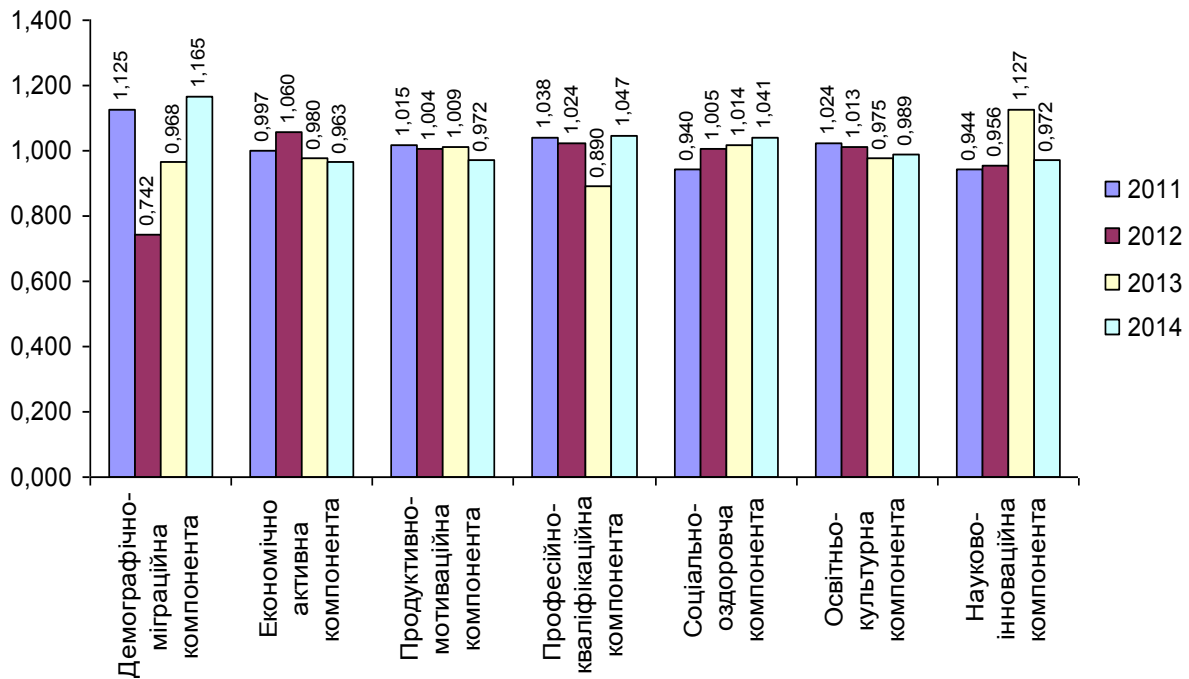


Рис. 3. Порівняння динаміки рівня ефективності використання трудового потенціалу у розрізі його компонент за період 2011-2014 рр.

Результати інтегральної оцінки трудового потенціалу у Волинській області за 2011-2014 рр. у розрізі усіх виділених його компонент представлено у табл. 2.

Інтегральна оцінка трудового потенціалу у Волинській області
за 2011-2014 рр.

Компоненти	Рік			
	2011	2012	2013	2014
Демографічно-міграційна компонента	1,125	0,742	0,968	1,165
Економічно активна компонента	0,997	1,060	0,980	0,963
Продуктивно-мотиваційна компонента	1,015	1,004	1,009	0,972
Професійно-кваліфікаційна компонента	1,038	1,024	0,890	1,047
Соціально-оздоровча компонента	0,946	1,010	1,020	1,047
Освітньо-культурна компонента	1,024	1,013	0,975	0,989
Науково-інноваційна компонента	0,944	0,956	1,127	0,972
Всього за компонентами	1,013	0,973	0,995	1,022

Дані цієї таблиці ще раз підтверджують масштабність проведеного дослідження рівня трудового потенціалу у Волинській області та оцінки внеску окремих компонент у загальну його зміну протягом усіх років аналізованого періоду.

Загалом після 2012 року спостерігається позитивна тенденція до постійного зростання рівня ефективності використання трудового потенціалу у Волинській області, що є значним позитивом в період системної економічної кризи. Але, з іншого боку, економічна криза виступає певним каталізатором процесів оптимізації, очищення від зайвих елементів системи, стимулом до підвищення ефективності господарювання, що знайшло своє відображення й у позитивній зміні більшості показників трудового потенціалу регіону.

Висновки. Отже, перед регіональними органами державної влади і місцевого самоврядування на найближчі роки постає завдання розробки комплексу заходів з метою забезпечення підтримання, а по можливості й покращення досягнутих показників за усіма компонентами, які характеризують рівень трудового потенціалу регіону.

В контексті реалізації регіональної політики соціальної відповідальності органам влади регіонального рівня (в даному випадку Волинської області) доцільно активізувати роботу за такими компонентами трудового потенціалу:

- економічно активна компонента – стимулювати зайнятість населення, збільшуючи кількість штатних працівників, а також працівників, які працюють за цивільно-правовими договорами або зовнішніх сумісників;

- продуктивно-мотиваційна компонента – збільшувати відпрацьований час в середньому одним працюючим за рік, рівень корисного використання робочого часу, рівень прийняття персоналу, а також темпи зростання реальної заробітної плати, у % до попереднього року, питому вагу заробітної плати у структурі доходів населення регіону;

- освітньо-культурна компонента – сприяти збільшенню кількості учнів і студентів професійно-технічних і вищих навчальних закладів регіону, кількості аспірантів і докторантів, загальної кількості відвідувань закладів культури і мистецтва за рік, а також розвивати освітні програми для працівників на виробництві;

- науково-інноваційна компонента – проводити організаційно-економічну роботу з метою збільшення кількості спеціалістів, які виконують наукові та науково-технічні роботи або науково-технічні роботи за сумісництвом, кількості спеціалістів з науковими ступенями, обсягу наукових та науково-технічних робіт, виконаних власними силами організацій (підприємств), а також зростання загального обсягу інноваційних витрат у промисловості.

З метою реалізації вказаних пріоритетів регіональної політики соціальної відповідальності доцільно запровадити практику здійснення щорічної оцінки трудового потенціалу регіону, що дозволить сформувати комплекс найбільш важливих програмних заходів за основними напрямками, а також передбачити залучення до їх

реалізації соціально відповідальних представників великого, середнього і малого бізнесу, навчальних закладів і громадських організацій регіону, міжнародних соціальних і фінансових інститутів. Відповідно, перспективи подальших досліджень в даному напрямі пов'язуються з необхідністю детальнішого обґрунтування механізмів реалізації регіональної політики соціальної відповідальності.

Список використаних джерел:

1. Грищенко В.Ф. Економічна оцінка трудового потенціалу території з урахуванням екологічного фактора в контексті інноваційного розвитку / В. Ф. Грищенко, Л. Ю. Коваленко // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2011. – № 2. – С. 231-237.
2. Волинь-2014: статистичний щорічник / За ред. В.Ю. Науменка . – Луцьк: Головне управління статистики у Волинській області, 2015. – 492 с.
3. Козар В. В. Ефективність використання трудового потенціалу за умов модернізації економіки / В. В. Козар // Сучасні питання економіки і права. – 2014. – Вип. 1. – С. 33-38.
4. Кравець І.М. Формування та використання трудового потенціалу регіону (на прикладі Хмельницької області): автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.07 / І. М. Кравець. – К., 2008. – 22 с.
5. Офіційний веб-сайт Волинського обласного центру зайнятості [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua/vol/control/uk/index>.
6. Пасека С. Р. Соціально-трудова потенціал регіону: оцінка стану з позицій потреб модернізації економіки регіону / С.Р. Пасека // Науковий вісник Чернігівського державного інституту економіки і управління. Серія 1 : Економіка. – 2012. – Вип. 1. – С. 120-127.
7. Праця Волині-2014: статистичний збірник / За ред. Л.С. Баранюк. – Луцьк: Головне управління статистики у Волинській області, 2015. – 107 с.
8. Приймак В. Інтегральна оцінка розвитку трудового потенціалу регіону з урахуванням його якісних характеристик / В. Приймак, М. Баранкевич, В. Цицак // Регіональна економіка. – 2009. – № 2. – С. 45 – 53.
9. Сем'ян О.В. Чинники формування трудового потенціалу України / О. В. Сем'ян // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. – 2010. – № 1(9). – С. 86–89.
10. Шило К. М. Кількісна та якісна характеристика трудового потенціалу: регіональний аспект / К. М. Шило // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. – 2013. – № 2. – С. 118-123.