



ПРІОРИТЕТНІ СОЦІАЛЬНІ ПОТРЕБИ ПРАЦІВНИКІВ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РИНКУ ПРАЦІ ТА МЕХАНІЗМИ ЇХ РЕАЛІЗАЦІЇ

*М.В. Семикіна,
доктор економічних наук, професор,
Н.В. Василенко,
Кіровоградський національний
технічний університет*

Постановка проблеми. За роки ринкових перетворень в Україні загострилися соціальні проблеми, особливо ті, що охоплюють питання ефективної зайнятості, доходів від праці, умов праці, соціальної захищеності працівників на регіональних ринках праці. Їх повільне та непослідовне розв'язання обмежує та звужує можливості задоволення пріоритетних соціальних потреб працівників. Як наслідок, руйнуються вікові цінності продуктивної праці (особливо серед молоді), накопичується потенціал конфліктності у соціально-трудовах відносинах, знижується мотивація до ефективної праці в своєму регіоні, виникає мотивація міграції працівників за його межі, що призводить до кадрових, соціальних та економічних втрат регіону.

Все це свідчить про те, що давно назріла практична потреба у дослідженні соціальних пріоритетів працівників на регіональних ринках праці та пошуку шляхів їх оптимальної реалізації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні основи уявлень про пріоритетні потреби працівника та можливості їх реалізації було закладено ще в минулому столітті у працях І. Вернадського, М. Туган-Барановського, Е. Мейо, А. Маслоу, Ф. Герцберга, С. Струмиліна та ін. Серед сучасних українських дослідників вивченню цих питань присвячували свої праці О. Амоша, С. Бандур, О. Грішнова, Т. Заяць, А. Колот, Е. Лібанова, О. Новікова, В. Онікієнко, І. Петрова, І. Терон, Л. Ткаченко, Л. Шаульська та ін. Та незважаючи на значне коло таких праць, заслуговують на окрему увагу і постійне дослідження питання формування та реалізації соціальних пріоритетів працюючої людини на регіональних ринках праці.

Виходячи з цього, **метою статті** обрано висвітлення сутності пріоритетних соціальних потреб працівників та пошук шляхів вдосконалення механізмів їх реалізації на регіональному ринку праці.

Виклад основного матеріалу. Визначення сутності категорії “соціальні потреби працівника” потребує не лише уважного вивчення наукових уявлень про потреби людини, а й одночасного наукового пошуку відповідей на низку питань: які потреби і чому стають найважливішими, як пріоритетність потреб впливає на поведінку працівників, їх трудовий вибір на ринку праці, реалізацію цілей підприємства, регіону, суспільства.

Звертаючись до глибинних джерел наукових уявлень про потреби, справедливо згадати аналіз людських потреб, зроблений свого часу К. Марксом. Він стверджував, що всі потреби людини слід вважати соціальними, їх характер об’єктивно змінювався одночасно зі зміною суспільства [1, с.8].

В історії української економічної думки фундаторами теорії потреб визнаються І.Вернадський і М.Туган-Барановський, які передбачили, що з часом розвиток потреб призведе до зростання ролі соціальної людини на противагу людині економічній, якій притаманна жорстка орієнтація суто на матеріальні цінності.

І.Вернадський, аналізуючи національні, індивідуальні, регіональні та інші види потреб, розкрив їх залежність, об’єктивний характер, довів, що суспільство повинно не протистояти, а сприяти задоволенню потреб [2, с.7]. При цьому важливо підкреслити, що потреби духовного порядку вчений відносив до найвагоміших чинників господарського розвитку. Погляди І.Вернадського на роль і місце соціальних потреб набули логічного розвитку у думках іншого видатного українського вченого — М. Туган-Барановського. Сфера його наукових інтересів була надзвичайно широкою, проте у своїх працях особливу увагу вчений приділяв вивченню потреб. При цьому М. Туган-Барановський підкреслював, що “мотиви й інтереси негосподарського роду завжди мали особливо великий вплив на розвиток господарства..., люди часто віддавали перевагу не корисному” [3, с.9]. Вважаємо, що майже на 100 років М. Туган-Барановський випередив ідеї авторів концепції людського розвитку, висловлюючи близькі сучасному розумінню думки про те, що потреби окремої людини і суспільства не можуть ґрунтуватися лише “на потребах шлунку”, іншими словами, прогресивний (в нашому розумінні інноваційний) розвиток суспільства відбувається тоді, коли соціальні потреби виходять за межі суто матеріальних цінностей.

Огляд наукових джерел засвідчує, що розробка перших класифікацій соціальних потреб людини, на яких базуються сучасні наукові уявлення, належить, передусім, І. Вернадському і М. Туган-Барановському. Сучасна соціальна економіка поширила уявлення про перелік соціальних потреб людини.

Соціальні потреби працівника на ринку праці пропонуємо визначати як сукупність потреб, що виникають та реалізуються в процесі його трудової діяльності, виступають одночасно результатом і передумовою розвитку суспільного виробництва, спонукають до ефективної праці та освітньо-професійного зростання (потреби у праці, отриманні доходу, соціальному захисті, потреби у реалізації знань, професійних вмінь, спілкуванні, повазі, творчості, самореалізації, освітньо-професійному та кар’єрному зростанні тощо).

Важливо підкреслити, що соціальні потреби працівників завжди відображають нестачу того, що є дуже важливим для працівника у соціально-трудої сфері.

З огляду на таблицю 1, де нами узагальнено відомі в літературі погляди на класифікацію соціальних потреб працівників, такі потреби можна досліджувати з різних позицій і рівнів розгляду залежно від обраних класифікаційних ознак.

Сьогодні немає сумнівів у тому, що збагачення змісту потреб обумовлено загальним вектором еволюції суспільства. Проте на кожному етапі його розвитку серед множини соціальних потреб завжди виокремлювалися ті, що мали головне значення у сфері праці залежно від актуальних життєвих цінностей, умов трудової діяльності, домінуючих духовних орієнтирів, впливових чинників.

Пріоритетними соціальними потребами працівників на ринку праці ми називаємо сукупність соціальних потреб, реалізація яких має першочергове значення для досягнення життєво важливих цілей на ринку праці на даному етапі розвитку суспільства в конкретній країні або регіоні.

Таблиця 1

Класифікація соціальних потреб працівників

Класифікаційні ознаки	Види соціальних потреб працівників
1. За змістом та місцем в ієрархії потреб	– первинні (найнижчі): фізіологічні; безпека, захищеність; – вторинні (вищі): потреба у належності до соціальної групи, у повазі, визнанні; духовні; потреба у самореалізації, творчості
2. За ознакою появи	– потреби біологічного і психосоціального видів, що впливають з вимог природи (життєві або фізіологічні потреби у вигляді їжі, житла та ін.); – потреби належності до соціуму, що впливають з вимог соціального життя (освіта, гідна праця, безпека, дозволя, любов, свобода, саморозвиток)
3. За часом виникнення	– колишні потреби; сучасні; майбутні
4. За ступенем задоволення потреб	– повністю задоволені потреби; – частково задоволені; – незадоволені (незабезпечені)
5. Ступінь взаємозв'язку з іншими потребами	міцний; слабкий; відсутній
6. За рівнем прояву	на рівні індивіда, на рівні групи, колективу підприємства, мезо- та макроекономічному рівнях
7. За періодичністю задоволення потреб	періодичне, постійне
8. За поширеністю	– в межах одної галузі; – у декількох галузях; – в усіх галузях
9. За умовами задоволення	– задовольняється матеріальними благами; – матеріальними і духовними благами; – лише духовними благами
10. За ставленням суспільства до цих потреб	позитивне; нейтральне; негативне; байдуже
11. За ступенем еластичності потреб (залежно від доходу та віку)	– низькоеластичні (первинні потреби); – еластичні (для задоволення вторинних потреб); – високоеластичні (предмети розкоші)
12. За способами задоволення	індивідуальні; групові; суспільні

Зміну пріоритетних соціальних потреб працівників обумовлюють зміни у матеріальному добробуті, стані соціальної захищеності, умовах праці, духовних цінностях тощо. Зауважимо, що процес формування та реалізації пріоритетних соціальних потреб працівників є дуже складним, він відбувається під впливом багатьох чинників (рис.1).



Рис. 1. Класифікація чинників, що впливають на формування та реалізацію пріоритетних соціальних потреб працівників на ринку праці

Усвідомлені пріоритетні соціальні потреби формують інтереси працівників, мотиви їх трудової поведінки, визначають трудовий вибір на ринку праці, відбиваються на продуктивності праці, економічних результатах діяльності підприємств. Тому вкрай важливо (економічно вигідно!) для керівника будь-якого рівня знати і вивчати соціальні пріоритети своїх підлеглих, сприяти їх успішній реалізації. Передбачаючи та контролюючи вплив тих чи інших чинників, можна знизити або пом'якшити їх негативний вплив і використовувати активніше переваги позитивного впливу окремих чинників на користь задоволення соціальних потреб працюючих на конкретному ринку праці.

Ці міркування підштовхують до логічного висновку, що в інтересах прискорення соціально-економічного розвитку регіону, суспільства загалом, процес формування і реалізації соціальних пріоритетів людини у сфері праці має бути

не стихійним, а регульованим, при цьому узгоджуватися із соціальними пріоритетами політики держави.

Важливо враховувати, що економічне зростання не завжди має зворотний позитивний вплив на стан матеріального добробуту населення певного регіону і задоволення соціальних потреб працівників. Так, вчені звертають увагу на той факт, що глобальне економічне зростання не призводить до створення нових, якісних робочих місць і до скорочення бідності. Як наслідок, для більшості країн, що розвиваються, основною проблемою стає не безробіття, а обмеження можливостей для гідної продуктивної праці [9, с.28].

Згадаємо, що серед офіційно визначених завдань соціально-економічного розвитку Української держави є проголошена низка соціальних пріоритетів, зокрема, піднесення рівня життя населення за рахунок реального збільшення доходів від праці, забезпечення соціальних гарантій, спрямування зусиль на найповніше розкриття людського потенціалу. Разом з тим аналіз стану розвитку національного та регіональних ринків праці переконує в тому, що проголошення цих пріоритетів все ще не має дієвих механізмів їх ефективної реалізації на практиці. Реалізації пріоритетних соціальних потреб працівників в Україні заважає невирішеність низки завдань соціалізації ринку праці, зокрема тих, що показано на схемі (рис. 2).

У реалізації пріоритетних соціальних потреб і ціннісних орієнтацій працівників більшу роль, ніж трудова активність, кваліфікація, відіграють місце проживання та місце прикладання трудових зусиль (сфера економічної діяльності). Праця однакової складності в різних регіонах має різну ціну, міжрегіональна диференціація доходів і якості трудового життя поглиблюється, на тлі зростання інфляції знецінюється і так вкрай низька оплата праці, підвищується рівень соціальної невдоволеності працівників та їхніх сімей.

В цих умовах пріоритети у сфері соціально-трудоких відносин зміщуються не в бік визнання праці як цінності, важливості інтересу до змісту праці, творчої самореалізації (як це має місце в розвинутих країнах), а до потреб суто економічного характеру, передусім, отримання максимального доходу будь-якою ціною. Все більш привабливим для пересічного працівника стає поєднання легальної і нелегальної («тіньової») зайнятості, що веде до зростання масштабів останньої, тобто стрімкого розвитку «тіньових» регіональних ринків праці.

На прикладі регіонального ринку праці Кіровоградської області простежимо окремі типові протиріччя, притаманні більшості регіональних ринків праці, які гальмують задоволення пріоритетних соціальних потреб працівників.

На ринку праці Кіровоградської області, як і в переважній більшості інших регіонів, спостерігається дефіцит гідних робочих місць, асиметрія між підготовкою кадрів і попитом на них, нестача кваліфікованих робочих кадрів, міжгалузева диференціація оплати праці, розшарування в доходах. 1/3 попиту на робочу силу в області складає попит на посади службовців, 2/3 – на місця робітників, що засвідчує поки ще низьку затребуваність трудового потенціалу осіб, які мають вищу освіту. Майже третина нових робочих місць, що створені в області впродовж 2005–2006 рр., не продуктивні й не перспективні, оскільки розраховані на оплату

праці нижче або на рівні прожиткового мінімуму. Понад 1/3 працюючих в області у 2006 р. отримували заробітну плату у розмірі до 600 грн., чого не вистачало на повноцінне харчування одного працівника, не кажучи про сім'ю, сплату комунальних послуг, житла тощо. 41,3% працівників отримували заробіток від 600 до 1250 грн., що забезпечувало пріоритетні потреби на рівні фізичного виживання, проте такий заробіток не створював матеріальних можливостей для лікування, оздоровлення, постійного освітньо-професійного розвитку за власні кошти, не говорячи про придбання житла або навіть погашення довгострокового кредиту на житло [7].



Рис. 2. Проблеми соціалізації ринку праці, які залишаються невирішеними

Бідність працюючих притаманна усім регіональним ринкам праці України, проте Кіровоградська область за рівнем середньомісячної заробітної плати (78,7% від середньоукраїнського показника у 2006 р.) наближується до регіонів-аутсайдерів – Тернопільської, Вінницької, Чернігівської, Волинської областей. Витоки такої ситуації пов'язані з тим, що переважна більшість роботодавців в умовах обмежених можливостей залучення інвестицій орієнтується на використання “вкрай дешевого працівника”, обмеження витрат на професійне навчання та безпеку праці, кожне третє підприємство має заборгованість у виплатах заробітної плати, кожне четверте – незадовільні умови праці. За даними Держкомстату України, у грудні 2007 р. у Кіровоградській області спостерігалася найбільша серед регіонів заборгованість з виплати заробітної плати (по відношенню до фонду оплати праці – 11,3%), що обумовило накопичення конфліктного потенціалу у соціально-трудовах відносинах.

Економічні зрушення в останні роки в Кіровоградському регіоні майже не позначилися на покращенні задоволення пріоритетних соціальних потреб більшості працюючих, соціальних умовах життя, адже за 1999–2006 рр. за показниками регіонального людського розвитку, матеріального добробуту та демографічного розвитку [10, с.26] Кіровоградщина змістилася на останні та передостанні місця серед інших регіонів України (відповідно 25, 26 та 27 рейтингові місця). Саме в Кіровоградській області у 2007 р. було зафіксовано найбільше серед регіонів міграційне скорочення населення (3776 осіб). Отже, не безробіття, а відсутність роботи з гідною оплатою та умовами праці підштовхує працівників (насамперед, молодих, освічених, найбільш енергійних) до пошуків роботи і нового місця проживання в інших регіонах з більш конкурентною оплатою праці (наприклад, у Дніпропетровській, Одеській областях, у м. Києві, Севастополі, Харкові тощо).

Своєрідними індикаторами ефективності реалізації пріоритетних соціальних потреб працівників на регіональних ринках праці є результати спостережень за рівнем соціально-економічної захищеності працюючих і безробітних. Зрозуміло, що працівник, зважаючи на певний рівень соціально-економічної захищеності своїх інтересів, формує активну чи пасивну трудову поведінку на ринку праці, що відображається на трудовому виборі, ефективності праці, міграційній поведінці.

Звертання до результатів соціального моніторингу в регіонах України, який проводить Державний комітет статистики України останніми роками [6, 11], свідчить про те, що набули вагомості, насамперед, такі соціально значущі цінності: “захищеність доходу” (можливість отримати законним шляхом достатній дохід для задоволення нормальних потреб працівника); “безпеку ринку праці” (можливість стабільної зайнятості); “захищеність професійних навичок”; “гарантія зайнятості”; “безпеку умов праці”; “безпеку волевиявлення”; “соціальна захищеність”. Експертні оцінки стану соціальної захищеності на регіональному рівні засвідчують розбіжності, які пояснюються різним рівнем економічного розвитку регіонів, неоднаковими можливостями щодо забезпечення стабільної трудової зайнятості, залучення інвестицій для створення нових робочих місць,

подолання безробіття, забезпечення стабільного та більш високого доходу. Виконана нами обробка результатів моніторингу [6] показала, що за узагальненим рейтингом, найбільш захищеними на ринку праці почувають себе працівники м. Києва, Донецької, Миколаївської областей, Автономної Республіки Крим, Київської області, найменш захищені (з різницею у 3,5 рази) працівники Херсонської області. Близькі до них за цим показником працівники Волинської, Кіровоградської, Івано-Франківської, Луганської, Черкаської областей. Такі тенденції залишаються і сьогодні.

Важливо підкреслити, що незалежно від галузі та регіону, незадоволеність своєю роботою наймані працівники пов'язують, передусім, не з її змістом або недостатніми можливостями самореалізації, як це характерно для опитувань у країнах розвинутої ринкової економіки, а з низьким рівнем заробітку й доплат (68% від зайнятих трудовою діяльністю респондентів), обмеженими можливостями службової кар'єри (34%), підвищення кваліфікації (29%), прояву самостійності в роботі (26%). Така ситуація викриває не тільки слабкість соціальної політики на регіональних ринках праці, а й істотні недоліки в системі стимулювання праці, оскільки одні й ті ж витрати трудових зусиль у різних регіонах і галузях економіки в Україні оплачуються різною мірою, коливання середньої заробітної плати по регіонах становить 1,5–2 рази і більше, що не є соціально справедливим.

Окреслене засвідчує, що сучасний процес формування і реалізації пріоритетних соціальних потреб на регіональних ринках праці не можна визнати регульованим.

Проведена нами оцінка пріоритетності соціальних потреб працівників на регіональному ринку праці Кіровоградської області цей висновок підтверджує. За результатами соціологічного опитування¹ на основі розвитку ідей А. Маслоу (відомої “піраміди потреб”) була створена така узагальнена класифікація пріоритетних потреб працівників:

до найнижчого, I-го рівня пріоритетних соціальних потреб працівника у сфері праці ми віднесли отримання гідної оплати праці (не нижче прожиткового мінімуму), достатньої для забезпечення нагальних потреб у харчуванні, необхідному одязі, наймі житла, створення умов мінімальної соціальної безпеки;

до потреб II-го рівня – потребу у благах соціально-економічного змісту (сприятливих соціально-трудова відносинах на підприємстві, наявності стимулів до ефективної праці, сприятливих умов для праці, спілкування, відпочинку, соціальної захищеності для працівника та його сім'ї, соціального розвитку трудового колективу загалом);

до потреб III-го рівня – потребу у соціальних благах, що визначають змістовність праці адекватно освіті, здібностям працівника, можливості освітньо- професійного зростання, службової кар'єри (реалізація потреби у владі певного рівня), отримання певного соціального статусу та соціального визнання у колективі;

¹ У соціологічному опитуванні (2006 р.) взяли участь близько 6 тис. працівників підприємств та організацій Кіровоградської області.

до соціальних *потреб IV-го рівня* – потреби у прояву творчості у праці, само-реалізації, які корелюють з потребами розробки і впровадження різноманітних інновацій у трудовій діяльності.

Результати моніторингу показали, що для 2/3 опитаних працівників першочергове значення має не інтерес до роботи за фахом, зміст праці або інновації, а соціальні потреби I-го рівня. При цьому рівень їх задоволення як “дуже низький” визнали 46% опитаних респондентів, як “низький” – 19%, решта – як “задовільний”. Самооцінка достатності доходу відбиває також реальну купівельну спроможність отриманого доходу в регіоні. Щодо потреб II-го рівня, то 84% опитаних визнала їх реалізацію “дуже обмеженою”. Потреби III–IV рівнів виявилися “дещо значимими, але не вирішальними” лише для управлінського персоналу промислових підприємств і працівників, зайнятих інтелектуальною працею у навчальних закладах. Менше 4% працівників регіону мають відношення до розробки і впровадження інновацій, винахідницька діяльність на підприємствах практично згорнута.

Зауважимо, що така ж ситуація, за даними статистики, притаманна й іншим регіонам (за винятком міст Києва, Харкова, Львова, Донецька, де більш високий рівень оплати праці та більші можливості залучення інвестицій сприяють наближенню інтересів персоналу і менеджерів у питаннях прояву інноваційної активності).

Загальна оцінка пріоритетності соціальних потреб працівників на ринку праці Кіровоградської області виявилася такою:

- 1 – гідна оплата праці (думка 94% опитаних респондентів);
- 2 – безпечні та сприятливі для здоров'я умови праці (78% опитаних);
- 3 – соціальна захищеність (72%);
- 4 – сприятливі соціально-трудова відносини (51%);
- 5 – освітньо-професійне зростання (33%);
- 6 – службова кар'єра (19%);
- 7 – творча самореалізація, визнання (12%).

Отже, пріоритетні потреби працівників на регіональному ринку праці орієнтовані, передусім, на виживання, а не на ефективну трудову діяльність та інноваційну активність. Пріоритетність потреб працівників на інших регіональних ринках праці принципових відмінностей не має, що засвідчує низка соціальних опитувань та соціальних експертиз, виконаних останніми роками за участю провідних вчених та науково-дослідних установ [11].

Причини такої ситуації пов'язані зі станом соціального ризику, який відчуває більшість працюючих. Проведений нами аналіз на модельному рівні цілком підтвердив цей висновок (рис. 3).

Не вдаючись до методики аналізу соціального ризику працівника залежно від отриманого доходу, зосередимо увагу на таких спостереженнях: з огляду на рис. 3, поки працівник отримує дохід нижче або на рівні прожиткового мінімуму, він перебуває у стані високого соціального ризику, коли першочерговими, як правило, стають потреби виживання (соціальної безпеки), а не творчої само-реалізації, інноваційної активності.

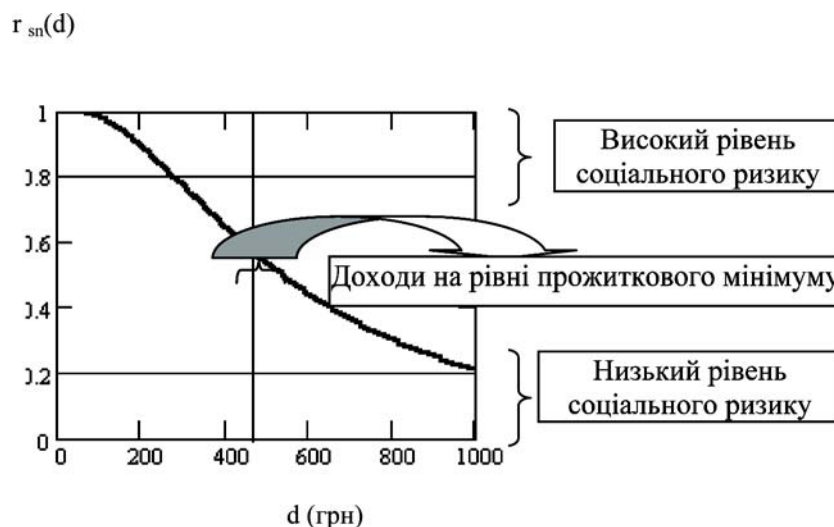


Рис. 3. Графік функції соціального ризику працівника

Визначена залежність таких соціально-економічних параметрів, як дохід і соціальний ризик доводить, що політика «дешевого працівника» (коли заробіток не досягає прожиткового мінімуму) є вкрай ризикованою і руйнівною для НТП, перспектив підвищення конкурентоспроможності робочої сили. Високий рівень соціального ризику, що межує із незадовільним забезпеченням пріоритетних потреб працівника, є несумісним з активізацією інноваційної діяльності підприємств України. Посилюючи мотивацію зайнятості (первинної і вторинної) заради одержання більшого заробітку будь-якою ціною, соціальний ризик обумовлює знецінення мотивів до прояву творчої активності, розробки та впровадження інновацій.

Недооцінка ролі пріоритетних соціальних потреб неодмінно несе небезпеку як соціальних, так і економічних втрат для населення і економіки регіонів. Цю обставину необхідно враховувати у механізмах реалізації соціальних потреб працівників. Такі механізми мають передбачати не лише заходи на макрорівні, а й необхідні соціальні та економічні заходи на мезоекономічному рівні, оскільки можливості працевлаштування, соціальної захищеності мають свої відмінності у різних областях, не кажучи про диференціацію в доходах, оплаті праці, умовах життя тощо.

Вдосконалення механізмів реалізації соціальних потреб працівників уявляється можливим у межах становлення соціально орієнтованого регіонального ринку праці. На рис. 4 подана концептуальна схема становлення такого ринку, яка розвиває наукові підходи Амоши О.І., Бандура С.І., Заяць Т.А., Новікової О.Ф., Онікієнка В.В. та ін. вчених [5, 6, 9, 11].

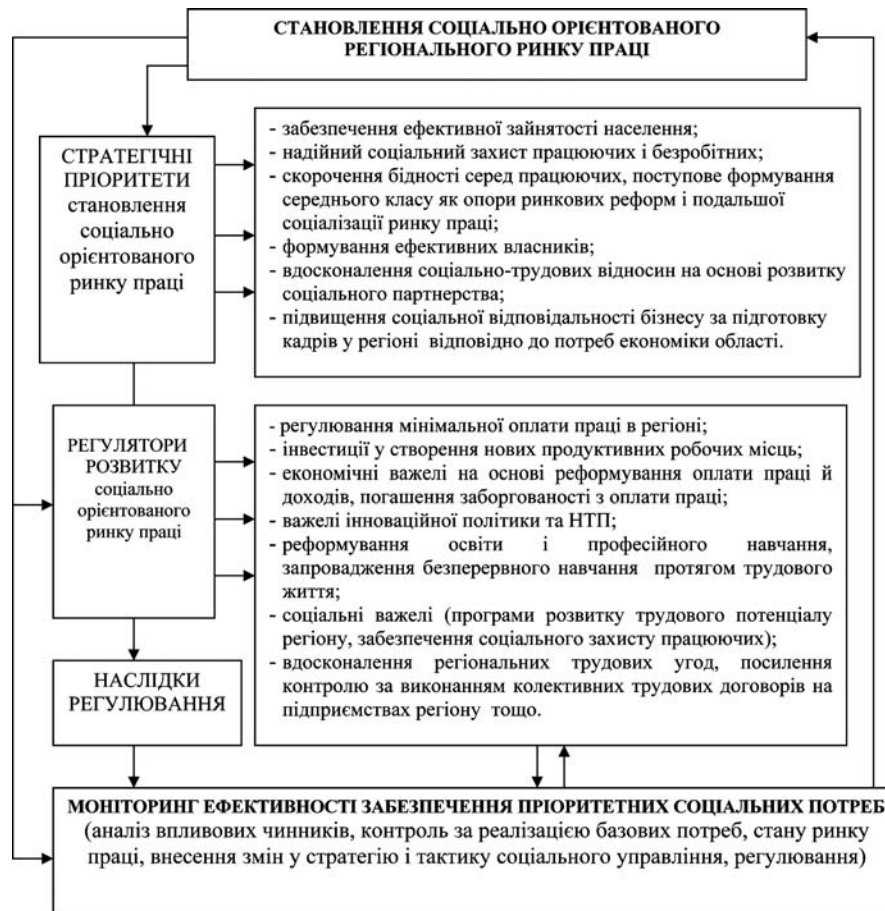


Рис. 4. Концептуальна схема становлення соціально орієнтованого регіонального ринку праці

Важливою передумовою формування та ефективного функціонування соціально орієнтованого регіонального ринку праці має бути вивчення соціальних потреб зайнятого населення. Спостереження за зміною соціальних пріоритетів людей має стати основою кваліфікованої розробки соціальних програм та ефективних моделей мотивації зайнятості на регіональному ринку праці. Зауважимо, що наведена на рисунку 4 схема передбачає впровадження постійного моніторингу ефективності забезпечення пріоритетних соціальних потреб працівників на регіональному ринку праці. Без цього уявляється сумнівною ефективна дія механізмів їхньої реалізації.

Згідно із запропонованою схемою, стратегічними пріоритетами становлення соціально орієнтованого регіонального ринку праці є такі:

- досягнення ефективної зайнятості населення в регіоні на основі створення привабливих робочих місць з конкурентною оплатою праці, сприятливими умовами праці;

- забезпечення надійного соціального захисту працюючих і безробітних;
- скорочення бідності серед працюючих за рахунок підвищення рівня мінімальної оплати праці в регіоні та зростання доходів кваліфікованих працівників;
- формування ефективних власників, зацікавлених в соціальній стабільності, скороченні безробіття, створенні продуктивних робочих місць;
- вдосконалення соціально-трудових відносин на засадах соціального партнерства;
- підвищення соціальної відповідальності бізнесу за реалізацію пріоритетних соціальних потреб найманих працівників, розвиток соціальної інфраструктури, доступність базових соціальних послуг та підготовку кадрів, необхідних економіці регіону.

Забезпечення реалізації окреслених соціальних пріоритетів на практиці вимагатиме ефективного впливу відповідних регуляторів та важелів. Дія відображених на схемі регуляторів розвитку ринку праці має базуватися, передусім, на врахуванні зазначених вище впливових чинників, результатах аналізу стану ринку праці, орієнтуватися на умови стабільного розвитку економіки, задоволення соціальних потреб, стратегічні орієнтири розвитку регіону і держави загалом. До останніх відносимо стабільне зростання ВВП і ВРП (внутрішній регіональний продукт), залучення інвестицій, скорочення зовнішнього боргу, впровадження інновацій у всіх сферах діяльності, реформування податкової системи, оплати праці та доходів, зниження рівня безробіття тощо.

Висновки. Нагальною необхідною є розробка завдань щодо вдосконалення механізмів реалізації соціальних потреб на регіональних ринках праці, яка має враховувати, зокрема, такі висновки:

- регіони України, які прагнуть до зміцнення конкурентних позицій, інноваційного розвитку, мають будувати свою політику з урахуванням структури та рівня задоволення пріоритетних соціальних потреб працівників;
- серед чинників, які істотно перешкоджають прискореному економічному та інноваційному розвитку регіонів України, вагоме місце належить вкрай низькому рівню реалізації пріоритетних соціальних потреб працівників на регіональних ринках праці, що супроводжується руйнуванням трудових цінностей, явищами “професійної маргінальності”, зниженням мотивації персоналу до професійного самовдосконалення, інноваційної активності;
- злам негативних тенденцій лежить, передусім, у площині створення продуктивних робочих місць з конкурентною оплатою праці та сприятливими умовами праці, досягнення змін в оплаті праці в бік збільшення її розміру та купівельної спроможності на рівні європейських соціальних стандартів, вдосконалення колективних договорів у напрямі наближення зацікавленості в інноваціях роботодавців і найманих працівників на основі поліпшення стану оцінки та стимулювання кваліфікованої праці;

- вдосконалення механізмів реалізації соціальних потреб працівників уявляється можливим у межах становлення соціально орієнтованого регіонального ринку праці, підвищення соціальної відповідальності представників великого і середнього бізнесу за збереження, ефективне використання та розвиток трудового потенціалу працівників регіону.

Джерела

1. *Маркс К.* Экономические рукописи 1857–1859 гг. // Маркс К., Ф. Энгельс: Соч. – М.: Политиздат, 1956. – Т. 46. – Ч. 1.
2. *Вернадский И.В.* Очерк теории потребностей. Соч.И.В. Вернадского. – СПб.: Тип. К. Метцига, 1857. – 81 с.
3. *Туган-Барановский М.И.* Психологические факторы общественного развития // Мир божий. – 1904. – С. 15 – 28.
4. *Злупко С. М.* Економічна думка України: Навч. посібник. – Львів: ЛНУ ім. І. Франка, 2000. – 495 с.
5. *Соціальні пріоритети ринку праці: методологія, практика, шляхи забезпечення / С. І. Бандур, Т. А. Заяць, В. В. Онікієнко та ін.* – К.: РВПС України НАН України, 2001. – 261 с.
6. *Спостереження та вимірювання соціальної захищеності населення України: проблеми становлення: Монографія / О.Г. Осауленко, О.Ф. Новікова, О.І. Амоша, Н. С. Власенко та ін.* – Донецьк: ІЕП НАН України, Держкомстат, 2003. – 440 с.
7. *Статистичний щорічник Кіровоградської області за 2006 рік.* – Кіровоград, 2007. – 486 с.
8. *Семикіна М.В.* Соціальні пріоритети працівника і система корпоративних цінностей підприємства // Вісник Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. № 9 (15), Ч. 2. – Луганськ, 2007. – С.189 – 193.
9. *Онiкiєнко В.В., Ткаченко Л.Г., Ємельяненко Л.М.* Розвиток ринку праці України: тенденції та перспективи / За ред. В.В. Онiкiєнка. – К.: Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України, 2007. – 286 с.
10. *Регіональний людський розвиток: Статистичний бюлетень / Державний комітет статистики України.* – К., 2007. – 40 с.
11. *Якість трудового потенціалу та управління трудовою сферою в Україні: соціальна експертиза: Монографія / О.І. Амоша, О.Ф. Новікова, В.П. Антонюк, Л.В. Шаульська та ін. / НАН України. Ін-т економіки пром-ті.* – Донецьк, 2006. – 208 с.

Аннотация. Раскрыто сущность социальных потребностей работников на региональном рынке труда, факторы, определяющие их формирование. Представлен анализ реализации таких потребностей. Предложена концептуальная схема становления социально ориентированного регионального рынка труда.

Summary. The essence and factors which determine the formation of social necessities of the worker at the regional labour-market have been examined. Has been presented the analyze of realization of such necessities. The conceptual scheme of formation of socially oriented regional labour-market has been suggested.

Стаття надійшла до редакції журналу 07.04.2008 р.