

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ОСНОВИ РЕГІОНАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ

Пустовіт М. В.

Кіровоградський національний технічний університет

В даний час ефективність використання трудового потенціалу на макро-, мезо-, і мікрорівнях заслуговує на пильну увагу. Даний чинник є визначальним в ефективності господарювання, як певного підприємства і його конкурентних переваг на ринку, так і регіону, держави в цілому.

Аналіз способів управління трудовим потенціалом і розробка методів їх практичної реалізації дозволить підприємству істотно збільшити ефективність праці. На мікроекономічному рівні це призведе до підвищення результативності діяльності підприємства і його конкурентного положення на ринку. На макроекономічному рівні, підвищення використання трудового потенціалу дозволяє вирішити ряд найважливіших проблем - підвищення ефективності національного господарства, стимулювання його розвитку, підвищення рівня зайнятості за рахунок привабливості праці, як фактору виробництва.

Методологічна база дослідження трудового потенціалу була закладена в творах представників класичної політекономії А. Смітта, Д. Рікардо. Глибоке вивчення природи праці здійснив в своїх роботах К.Маркс, що дозволило йому розвинути трудову теорію вартості. В сучасних умовах інтерес до проблем трудового потенціалу значно збільшився у зв'язку з пошуком шляхів інтенсифікації трудової діяльності. Даній проблематиці присвятили свою творчість багато авторів, з яких найбільшою популярністю завоювали роботи Р. Беккера, Я. Мінсера, Т. Шульца у напрямі створення концепції людського капіталу. У розробці теоретико-методологічних та прикладних аспектів цієї проблеми вагомий внесок належить таким відомим вітчизняним вченим, як О. Амоша, С. Бандур, Д. Богиня, В. Врублевський, О. Грішнова, М. Долішній, С. Злупко, Е. Лібанова, С. Пірожков, М. Семикіна, А. Чухно, Л. Шаульська та ін.

Як показують проведені нами дослідження, на регіональному рівні, практично, відсутня чітка система управління трудовим потенціалом, який був би здатний в умовах гострої конкуренції отримувати професійні знання високого рівня і в разі їх ефективного використання сприятиме підвищенню продуктивності, зростанню доходів, економічному добробуту суспільства.

Концепція державного управління трудовим потенціалом передбачає усвідомлене управління розвитком людини як громадянина і професіонала, результатом якого має бути: з одного боку, створення контингенту високо підготовлених фахівців відповідно до вимог ринкових реформ; з іншої - забезпечення продуктивної зайнятості економічно активного населення. Іншими словами, державна стратегія управління трудовим потенціалом

полягає в посиленні дії на структуру і якість підготовки кадрового потенціалу шляхом розробки і реалізації комплексних регіональних програм економічного розвитку і розвитку людських ресурсів, створення ефективної системи професійної орієнтації, вдосконалення системи професійної підготовки і перепідготовки персоналу.

Трудовий потенціал розглядається нами як сукупність демографічних і соціально-економічних характеристик, а також професійних і фізичних якостей працездатного населення в умовах досягнутого рівня розвитку продуктивних сил, науково-технічного прогресу і системи стосунків, зв'язаної за участю людини в процесі створення матеріальних і духовних благ. Отже, основним показником трудового потенціалу людини є максимально можливий результат її роботи.

Головним елементом, який вимагає розгляду в процесі аналізу трудового потенціалу підприємства, є мотивація праці. Саме вона визначає міру залучення потенціалу в процесі господарської діяльності підприємства. Тому вивчення мотиваційних систем працівників і розробка стимулювання праці на їх основі є базою для управління реалізацією потенціалу.

Реалізація стратегії підвищення ефективності трудового потенціалу в регіоні передбачає: 1. аналіз і оцінку сучасного стану трудового потенціалу з точки зору інноваційних можливостей в кожному регіоні; 2. формування цілей і пріоритетів управління соціально-економічним розвитком трудового потенціалу в кожному регіоні; 3. розробку стратегічних напрямів вдосконалення управління трудовим потенціалом в регіонах; 4. розробку тактичних заходів; 5. розробку організаційної моделі стратегічного управління трудовим потенціалом; 6. прогноз перспективного розвитку трудового потенціалу в кожному регіоні з використанням сценарного підходу.

Регіональна концепція управління трудовим потенціалом має бути частиною державної концепції людського розвитку, метою якої є забезпечення можливостей формування і реалізації трудового і творчого потенціалу кожної конкретної людини незалежно від походження, місця мешкання, матеріального статку.

Для вирішення перерахованих завдань найбільш доцільним є розгляд таких питань: аналіз професійних характеристик працівників підприємства і оцінка поточного рівня трудового потенціалу, оцінка ефективності його використання, дієвості використовуваної системи стимулювання праці, аналіз соціально-психологічного клімату.

Регіональна концепція управління трудовим потенціалом повинна стати продовженням державної програми, що дозволить сформувати дієздатний потенціал, здолати негативні тенденції у формуванні і реалізації трудового потенціалу, якнайповніше врахувати ситуацію на ринку праці.