3. Загальна декларація прав людини. — К. : Право, 1995. — 12 с.
4. Калашников С. В. Очерки теории социального государства / С. В. Калашников. – М. : Экономика, 2006. – 362 с.
5. Конституции государств Европы: В 3 т. / Под общ. ред. и со вступ. ст. дир. Инст. зак-ва и сравнит. правовед. при Правительстве Российской Федерации Л. А. Окунькова. – М. : НОРМА, 2001. – Т. 1. – 394 с.; Т. 2. – 658 с.; Т. 3. – 371 с.
6. Конституции зарубежных государств: Великобритания. Франция. Германия. Италия. Европейский Союз. США. Япония. Индия : учеб. пособие / Вячеслав Викторович Маклаков (сост., пер., вступ. ст.). – 5.изд., перераб. и доп. – М. : Волтерс Клувер, 2006. – 581 с.
7. Пічкуров Р. В. Від пенсійного забезпечення до пенсійного страхування / Р. В. Пічкуров // Формування ринкових відносин в Україні. – 2003. – №10. – С. 94-100.
8. Рогов С. М. Функции современного государства: вызовы для России / С. М. Рогов // Свободная мысль – XXI. – 2005. – № 7. – С. 57-59.
9. Роик В. Д. Эволюция систем социального страхования в Западных странах / В. Д. Роик // Труд за рубежом. – 1994. – №3. – С.13-24.
10. Сіденко С. В. Соціальний вимір ринкової економіки : монографія / С. В. Сіденко. – К. : Вид. центр „Київський університет", 1998. – 248 с.
11. Скуратівський В. А. Основи соціальної політики : навч. посіб. / В. А. Скуратівський, О. М. Палій. – К. : МАУП, 2002. – 200 с.
12. Соловьев А. К. Экономика пенсионного страхования: Учеб.пособие для вузов. / А. К. Соловьев. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 335 с.
13. Социальная политика буржуазного государства. Отв. ред. д.э.н. С. Н. Надель. – М., Наука, 1987. – 208 с.
14. Соціальна політика : навч. посіб. / укл. А. В. Грищенко. – Чернівці : Прут, 2003. – 152 с.
15. Страховое дело в вопросах и ответах : учеб. пособие для студентов экономических вузов и колледжей / Сост. М. И. Басаков. – Ростов-на-Дону : Феникс. – 1999. – 256 с.
16. Anne Brunon-Ernst. L'abondance frugale : étude des propositions de J. Bentham pour réguler la pauvreté à la fin du XVIIIe siècle [Електронний ресурс]/ Режим доступу: http://www.centrebentham.fr/Articles/Abondance_Frugale_ABE.pdf.
17. Charte du Conseil National de la Résistance, 15 mars 1944.[Extraits] // - Режим доступу: http://www.port.ac.uk/special/france1815to2003/chapter8/documents/filetodownload,18136,en.pdf.
18. The financial aspects of cosial security. Geneva: ILO, 1989. – 156 p.
19. William Beveridge, Social Insurance and Allied Services, Report, 1942 – 20 p.

УДК 331.215.1

Стец І.І.,
к.е.н., доцент кафедри економіки підприємств і корпорацій
Тернопільський національний економічний університет

ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ: ПРОБЛЕМИ ВІДТВОРЕННЯ

Постановка проблеми. Перехід до ринкових відносин, відмова від принципів загальної обов'язковості праці, формування багатосекторної економіки, реструктуризація підприємств, зменшення чисельності населення і його працездатної частки, безробіття, неформальна зайнятість зумовили ускладнення проблем відтворення трудового потенціалу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз наукових публікацій з проблем відтворення трудового потенціалу зарубіжних і вітчизняних вчених А.Сміта, Дж.Кейнса, А.Кібанова, І.Маслова, Ю.Одегова, Є.Качана, Г.Осовської, О.Крушельницької, А.Панкратова засвідчив, що увага дослідників-економістів зосереджувалася насамперед на прикладних питаннях, пов'язаних з безробіттям, формуванням доходів і т. ін.

Низка питань, які стосуються сутності та змісту трудового потенціалу, специфіки його відтворення, виявлення його типів і факторів впливу потребують подальшого поглибленого дослідження

Постановка завдання. Мета даної статті полягає у дослідженні проблем відтворення трудового потенціалу та виробленні пропозицій щодо їх усунення.

Виклад основного матеріалу дослідження. Потенціал, виступаючи в єдності просторових і часових характеристик, водночас концентрує в собі три рівні зв'язків і відносин: відображаючи минуле,

характеризуючи сьогодення, орієнтуючись на розвиток (майбутнє) [6]. По-перше, як віддзеркалення минулого потенціал є сукупністю властивостей, накопичених системою в процесі її становлення і обумовлюючих здатність та можливість системи до функціонування і розвитку. Ведучи мову про трудовий потенціал минулої системи, можна відзначити, що він є достатньо високим. Проте, розгляд його якісної покомпонентної структури виявляє відсутність в ній багатьох елементів (наприклад, рівня і кваліфікації працівників управлінського апарату), які б відповідали вимогам розвитку ринкової системи і яких необхідно набувати. Використовуване в цьому плані поняття "потенціал" фактично набуває значення близького до нього поняття "ресурс". По-друге, потенціал репрезентує сьогодення: акцент робиться на процесі практичного використання наявних здібностей. У цій своїй функції "потенціал" частково збігається з іншим близьким поняттям "резерв". По-третє, потенціал зумовлює тенденції майбутніх подій, тобто в процесі трудової діяльності не лише реалізуються наявні здібності, переходячи з можливих форм буття в актуальні, але й зароджуються нові.

Результати аналізу понятійного апарату з проблем використання трудового потенціалу дозволили внести нові поняття: "потенціал дійсних можливостей" (потенціал працівника, що існує у нього в теперішній момент при теперішніх економічних, соціальних умовах), "потенціал майбутніх можливостей" (потенціал працівника, який може виявитися при зміні зазначених умов), "наявний потенціал" (різновид потенціалу дійсних можливостей, використовується людиною в трудовій діяльності при діючих умовах праці), "прихований потенціал" (існуючі можливості фахівця, які через якісь причини не можуть бути використаними за даних умов або на даному місці роботи).

Відтворення трудового потенціалу виявляється як відтворення сукупного працівника, соціально-економічних і матеріально-речових умов реалізації його здібностей до праці, як відтворення системи взаємозв'язків між ними. Дослідження суті відтворення трудового потенціалу припускає виділення його типів (простого, розширеного) і видів (екстенсивного, інтенсивного). Критеріями, що розмежовують типи і види відтворення трудового потенціалу є: економічні (продуктивність праці, доходи, якість роботи і т.ін.); морально-етичні (задоволеність працею, прагнення до вдосконалення трудового потенціалу); соціальні (рівень життя, творчий характер праці і т.ін.).

За простого відтворення трудового потенціалу його якісна і кількісна визначеність залишається незмінною, тобто всі його елементи (психофізіологічні, виробничо-кваліфікаційні, духовні) відтворюються в тому ж обсязі при незмінній якості. Просте відтворення є основою розширеного, при якому відбувається збільшення якісних і кількісних характеристик трудового потенціалу. При інтенсивному розширеному відтворенні трудового потенціалу всі його елементи розвиваються і набувають нових якісних характеристик. Це може відбуватися унаслідок підвищення рівня і якості життя, що призводить до поліпшення здоров'я і працездатності людини. Екстенсивне розширене відтворення трудового потенціалу припускає зміну його кількісної визначеності. При цьому залишаються незмінними форми, способи і методи участі людей в організації трудової діяльності, їхня мотивація.

Трудовий потенціал в процесі свого відтворення постійно піддається якісним і/або кількісним змінам, які є результатом впливу на трудовий потенціал різних чинників, що змінюють його властивості. Можна виділити три групи чинників, які сприяють зростанню якості трудового потенціалу, що дає змогу більш цілеспрямовано управляти відтворенням трудового потенціалу залежно від конкретних умов і наявних можливостей. Перша група чинників впливає на якість психофізіологічних сил людини (стан навколишнього середовища, природно-кліматичні умови, спадковість, стан системи охорони здоров'я), друга – на якість професійно-кваліфікаційних сил (стан освітньої системи, умови праці, підприємницька культура, організаційна поведінка і т.ін.), третя – на якість духовних сил (традиції і цінності суспільства, його менталітет, ідеологія).

Відтворення трудового потенціалу має дві сторони: матеріально-речовинну, представлену відновленням природних і придбаних властивостей людини, що визначають його сили в трудовій діяльності та суспільну сторону, представлену тими зв'язками і стосунками людей, які опосередковують відтворювальний процес. Відтворення трудового потенціалу відіграє важливу роль в суспільстві, забезпечуючи не лише відновлення людських сил, але й виробництво товарів і послуг, що задовольняють потреби людей. З суті відтворення трудового потенціалу витікають його основні функції (творча, регулююча, соціальна, якісна) і риси (безперервність, самовідтворюваність, дискретність) [3]. Процес відтворення трудового потенціалу відбувається через послідовність фаз: формування, розподілу, обміну та споживання.

Найважливішу роль в процесі відтворення трудового потенціалу відіграє фаза виробництва, на якій відбувається: формування психофізіологічних складових трудового потенціалу (задоволення первинних потреб, відпочинок, заходи щодо підтримки здоров'я людини); створення виробничо-кваліфікаційних складових (комплекс заходів з підготовки нового трудового потенціалу і постійної підтримки здібностей до праці на рівні вимог виробництва); розвиток духовних складових за допомогою збагачення людини етичними, моральними, культурними властивостями. На цій же стадії

може відбуватися, по-перше, просте відтворення трудового потенціалу – відновлення природних і накопичених сил вже наявного його рівня з тими ж якісно-кількісними характеристиками; по-друге, розширене відтворення трудового потенціалу – створення його нової вищої якості. Відновлення колишнього і створення нового, якіснішого трудового потенціалу показують єдність процесів його виробництва і споживання.

На нашу думку, в процесі формування трудового потенціалу необхідно підвищити роль і вплив безпосередньо самих підприємств, а також центрів зайнятості. Значення підприємства у формуванні трудового потенціалу – розробка концепції свого розвитку, що у свою чергу допоможе центру зайнятості отримати інформацію про розширення або скорочення робочих місць та можливості працевлаштування й формування попиту і пропозицій на окремі спеціальності. Маючи таку інформацію, випускникам шкіл легко буде орієнтуватися в сфері професійної орієнтації, а випускникам навчальних закладів – на ринку вакансій.

В даний час всі суб'єкти ланцюжка формування трудового потенціалу працюють без взаємодії, тим самим ускладнюючи роботу один одному. Випускники шкіл орієнтуються тільки на престижні професії і прагнуть потрапити саме в ті навчальні заклади, які готують цих фахівців. освітні заклади, зважаючи на великий попит на дані спеціальності, прагнуть збільшити набір студентів. У результаті на ринку праці з'являється багато фахівців, які не здатні зреалізувати власний потенціал [7].

Координуючим центром взаємозв'язку ланцюжка повинен стати Центр зайнятості. Він отримує необхідну інформацію від підприємств (чи передбачається на підприємстві розширення або скорочення виробництва, що у свою чергу відбивається на залученні додаткової робочої сили або скороченні чисельності персоналу, формуванні попиту і пропозицій на окремі спеціальності) і освітніх закладів (за якими спеціальностями проходить навчання, який очікується випуск в певному році, чи є вже працевлаштованою молодь). Така інформація дозволить проводити досконаліші ярмарки освітніх послуг, на яких можуть бути представлені не лише навчальні заклади з набором освітніх послуг, але й взаємозв'язок підприємств і освітніх закладів, значущість певних спеціальностей на ринку праці. навчальним закладам надходження інформації від підприємств дозволить, у свою чергу, на цій основі і на базі власних маркетингових досліджень проводити профорієнтаційну роботу в школах. Регіональна політика щодо формування трудового потенціалу фахівців повинна передбачати сумісні дії органів виконавчої влади, суб'єктів ринку праці і ринку освітніх послуг.

Другою фазою відтворення трудового потенціалу є розподіл, здійснюваний за допомогою руху працівника як його носія. У адміністративно-командній економіці розподіл працівників відбувався при безпосередній участі держави, а в ринковій самостійної фази розподілу не існує. Її функції майже повністю виконує обмін, який забезпечує функціонування ринку праці. Розподіл носіїв трудового потенціалу здійснюється відповідно до попиту і пропозиції на ринку праці, об'єктом якої є тільки послуга праці як результат реалізації трудового потенціалу. При цьому виникають ринкові стосунки між найнятими робітниками і працедавцями, регульовані ринковим механізмом.

Розподіл може здійснюватися двома шляхами – через ринок праці, або працівник самостійно знаходить місце роботи. Проте, у будь-якому випадку розподіл може мати позитивний і негативний результат. Позитивний результат виявляється, якщо фахівець знайшов сферу застосування власного потенціалу. За негативного результату працівник або стає безробітним (якщо не робить більше спроб працевлаштуватися), або, маючи можливість отримати нову спеціальність або спеціалізацію, повертається на етап формування. Або ж знаходить роботу, але нижчу за соціальним статусом. Процес розподілу і існуючий ринок праці впливають на формування таких понять як престижність і непрестижність професій.

Споживання трудового потенціалу – це сама праця, яка є передумовою для нового відтворювального процесу. Розглядаючи процес використання трудового потенціалу, необхідно виділити два рівні цієї діяльності: регіональний і рівень підприємства. Для кожного з них важливо визначити основні напрями діяльності. Для регіонального рівня доцільно звернути увагу на такі напрями: відрегулювати зовнішні умови діяльності організацій (допомогти новим фірмам "встати на ноги", уникнути великих первинних витрат і працювати ефективно, незалежно від місця розміщення); направляти інвестиції в бажані для регіонального розвитку ареали; розробити програми із створення зон підприємництва (організація приватних підприємств, насамперед сектора послуг, на пільгових умовах з метою не лише економічного розвитку певної зони, але й як наслідок – подальшого розвитку трудового потенціалу); надавати допомогу фірмам в розробці альтернативного плану подальшого функціонування (особливо у моноспеціалізованих містах); розробити й обґрунтувати прогнози потреби в трудових ресурсах підприємств і організацій; систематично проводити соціологічні дослідження з проблем формування, використання і розвитку трудового потенціалу регіону.

Споживання (використання) трудового потенціалу – завершальна фаза в його відтворенні. Ефективність використання трудового потенціалу безпосередньо залежить від соціально-економічних чинників, від того, наскільки система господарювання забезпечує умови повного і раціонального використання елементів його складових як в масштабі регіону, так і в масштабах окремих підприємств,

адже недовикористання трудового потенціалу обертається серйозним економічним збитком, який важко підрахувати, зниження ж потенціалу в масштабах регіону, країни багаторазово збільшує цей збиток. Фаза "споживання трудового потенціалу" може мати позитивний і негативний результат. В результаті цього працівник або змінює сферу застосування праці (якщо використання його потенціалу на даній фазі із знаком мінус), або набуває нових знань після того, як відчув їхню нестачу.

Споживання трудового потенціалу відбувається безпосередньо на конкретному підприємстві, в установі, тому виникає необхідність формування моделі використання трудового потенціалу на рівні підприємства, яка має свої цілі і завдання. Для її реалізації на підприємстві розробляються відповідні програми, однією з найважливіших серед них є програма розвитку трудового потенціалу, підвищення його якісних характеристик та інтенсифікація організаційної роботи з персоналом. Програма розвитку персоналу має бути пов'язана із загальною програмою розвитку підприємства і може включати такі блоки: основні критерії набору персоналу; стратегія використання трудового потенціалу (розробка посадових інструкцій; програма кар'єрного просування; розробка системи винагород; програма підвищення кваліфікації); основні напрями внутрішньофірмового розподілу персоналу; порядок і умови скорочення і вивільнення персоналу.

Кожен з представлених блоків повинен мати розгорнену програму, яка відображає принципи функціонування концепції розвитку персоналу в тісному взаємозв'язку із загальною концепцією розвитку підприємства. Крім того, концепція розвитку персоналу підприємства повинна підкорятися наступним основним моментам: загальній культурі підприємства (системі спільних для всього персоналу ціннісних орієнтацій і норм); ідентифікації з корпорацією (образом підприємства в очах персоналу і зовнішнього світу); системі участі (установці на корпоративність в поведінці); принципам керівництва (розпорядженням і нормативним положенням для регулювання стосунків між керівниками і підлеглими); обслуговуванню персоналу (формам соціальних пільг, послуг, що надаються працівникам, незалежно від їхнього положення – безпека праці, охорона здоров'я; створення умов для відпочинку; турбота про співробітників, що потребують допомоги); залученню до ухвалення рішень (узгодження з працівником певних питань в робочій групі – делегування і визначення форм відповідальності, добровільна участь в ухваленні рішень); наявності автономних робочих груп (організаційних одиниць, що самостійно організовують свою роботу). Запропоновані блоки програми підприємства повинні підпорядковуватися загальній меті і розглядатися в комплексі. Лише в цьому випадку концепція розвитку персоналу може дати позитивний результат і сприятиме ефективній діяльності підприємства.

Вдосконалення використання трудового потенціалу на підприємстві вимагає зосередження уваги на таких напрямах: вплив на структуру витрат підприємства з метою зміцнення його фінансового стану (для уникнення втрати робочих місць і кадрів); розширення системи грошових винагород; створення науково-дослідних центрів на підприємствах для розповсюдження нових ідей, технологій і, як наслідок, розвитку потенціалу фахівців; обов'язковий систематичний аналіз трудового потенціалу підприємства; розробка програм просування і перенавчання фахівців відповідно до особливостей виробництва; створення ефективної моделі сучасного фахівця, яка модифікувалася б залежно від його профілю. Важливими є чіткі програми і обґрунтованість соціально-економічних параметрів діяльності на всіх рівнях – регіону, підприємства [8]. Необхідно налагоджувати ділову співпрацю соціальних партнерів.

Кожній фазі відтворення властиві свої специфічні економічні відносини, які в сукупності характеризують суспільну сторону відтворювального процесу. На фазі формування виникає сукупність економічних відносин між господарюючими суб'єктами (домашнім господарством, підприємствами, державою, освітніми установами, інститутами ринку праці й ін.) щодо формування і розвитку трудового потенціалу. При розподілі виникає сукупність економічних відносин між працедавцями і найнятими робітниками з приводу обміну послуги праці, що утілює результати використання трудового потенціалу, а також внутрішньофірмові відносини розподілу. На завершальній фазі відтворювального циклу виникає сукупність економічних відносин між працедавцями і найнятими робітниками, іншими суб'єктами підприємницької діяльності щодо ефективного використання трудового потенціалу, підвищення продуктивності, створення сприятливих умов праці, соціального партнерства.

Висновки з даного дослідження. Трудовий потенціал є складним і багатостороннім утворенням, яке володіє кількісними і якісними характеристиками і його відтворення потребує наявності певної суми життєвих засобів, достатньої для відновлення здатності працівників до праці відповідно до потреб виробництва.

Ефективне відтворення трудового потенціалу потребує системної взаємоув'язки економічних, соціальних, демографічних складових суспільного розвитку: збільшення витрат на загальну і спеціальну освіту; інвестування у підготовку і перепідготовку кадрів на виробництві; проведення наукових досліджень в галузі праці; розвитку нестандартних форм зайнятості шляхом надання пільг і гарантій підприємницької діяльності; удосконалення організації та поліпшення умов праці і т. ін.

Ефективний розподіл трудового потенціалу по сферах і галузях економіки повинен мати на меті досягнення оптимальної структури зайнятості. Служба зайнятості повинна відігравати координуючу і з'єднувальну роль між всіма об'єктами, що беруть участь в процесі формування трудового потенціалу. Врахування зазначених особливостей дозволить вирішити завдання умілого використання наявного трудового потенціалу працівників і тих можливостей, які є в суспільстві.

Література

1. Бондаренко Г. И. Человеческий капитал как показатель уровня общественного развития / Г. И. Бондаренко // Вестник РУДН, серия Социология, 2003. - № 1 (4). - С. 141-147.
2. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации : учебник / А. Я. Кибанов. – М. : Издательство «ИНФРА-М», 2005. – 638 с.
3. Леденева Е. А. Типы и виды воспроизводства трудового потенциала/ Е. А. Леденева. // Социально-экономические проблемы России и перспективы их решения : мат. межд. науч.-практ. конф. – Воронеж, 2007. – Ч. 2. – С. 81-83.
4. Одегов Ю. Г. Экономика персонала. Часть 1. Теория / Ю. Г. Одегов, Руденко Г. Г. – Издательство : Альфа-Пресс, 2009. – 1056 с.
5. Осовська Г. В.Управління трудовими ресурсами : навчальний посібник / Г. В. Осовська, О. В. Крушельницька. – Київ : Кондор, 2003. – 224 с.
6. Панкратов А. С. Управление воспроизводством трудового потенциала / А. С. Панкратов. – М. : Изд-во МГУ, 1988. – 279 с.
7. Рухманова Н. А. Трудовой потенциал в системе региональной экономики: оценка и регулирование взаимодействия: авт. дис. канд. экон. наук: спец. 08.00.05 / Н. А. Рухманова. – Иваново, 2006. – 24 с.
8. Шаркова А. В. Стратегические аспекты ресурсного обеспечения государством воспроизводства трудового потенциала общества / А. В. Шаркова. // Журнал «Российское предпринимательство». – 2004. – № 2. – С. 96-100.

УДК 004 : 332.1

Кравчук О.Я.,
к.е.н.
Бучацький інститут менеджменту і аудиту

ДЕМОГРАФІЧНА СИТУАЦІЯ В ТЕРНОПІЛЬСЬКІЙ ОБЛАСТІ: СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ТА ПРОГНОЗИ

***Постановка проблеми*.** У період становлення ринкових відносин в Україні відбулися докорінні зрушення в усіх аспектах життєдіяльності населення. Соціально-економічна криза зумовила загострення негативних тенденцій демографічного розвитку у всіх регіонах України, відбувся остаточний перехід відтворення населення до звуженого типу. Важливим досягненням стало усвідомлення того, що соціально-економічні умови впливають на народжуваність не безпосередньо, а через репродуктивну поведінку, через зміни у структурі потреб, цінностей, норм.

Кожна підсистема демогеографії по-різному зазнає впливу соціально-економічних чинників. Останні мають великий вплив на такі показники, як природний і механічний рух населення, його вікова структура, рівень урбанізації.

Ступінь сприятливості умов життя населення залежить, звичайно, від рівня соціально-економічного розвитку регіону. Під умовами життя розуміють сукупність всіх зовнішніх факторів, які впливають на життя людини.

Зараз, на початок XXI століття, кількість населення України продовжує скорочуватись, з 2001 року по 2010 рік чисельність населення України зменшилась на 5,1%.

***Аналіз останніх досліджень і публікацій*.** Методологічні, методичні і прикладні питання дослідження демографічної ситуації як в Україні, так і в Тернопільській області зокрема є предметом наукових досліджень вітчизняних науковців. Вагомий внесок у розробку визначеної проблематики внесли С. Бандур, Д. Богиня, І. Гнибіденко, В. Гриньова, А. Колот, Г. Купалова, Е. Лібанова, Л. Лісогор, О. Новікова, В. Онікієнко, Є .Качан.

Водночас, незважаючи на високий науковий рівень досліджень демографічної проблеми в