

Якісно зміцнивши ці напрями, можна досягти швидкого формування і ефективного використання людського капіталу.

Зміцнення здоров'я нації як передумова зростання і розвитку людського капіталу та покращення життєвого рівня населення має стати центром уваги як державних структур, так і кожної людини зокрема. Злам негативних тенденцій у стані здоров'я може здійснити великий поштовх всьому подальшому соціально-економічному розвитку України, основою якого здатний стати лише людський фактор. З огляду на це, все більшого значення набуває формування більш цілісного уявлення про здоров'я та відповідна оцінка стану і перспектив здоров'я населення України.

1. Русін. В.І., Дикань С.А. Здоров'я українців: погляд з точки зору надійності. // Безпека життєдіяльності. 2005. №8. – с.60-63.

2. Бородіна О. Людський капітал як основне джерело економічного зростання. // Економіка України. 2003. №7. с. 48-53.

3. Коваленко М.В. Динаміка показників стану здоров'я населення України за 1995-2005 роки. Аналітично-статистичний посібник. К., 2006 рік.

4. Рябуха О. І. Вчення про здоров'я. – Львів: Ліга-Прес, 2001. – 112с.

5. Омельченко С. Здоров'я та здоровий спосіб життя людини: погляди, думки, висновки. // Рідна школа. – 2005 рік. – №7. с. 6-10.

A health as asset of human capital is considered in the article, essence of healthy way of life is exposed. Define primary purposes of public policy in industry of health protection.

Ціжма О.А.

ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ (НА ПРИКЛАДІ ЛЬВІВЩИНИ)

У статті розкрито роль трудового потенціалу на ринку праці регіону. Показано шляхи вдосконалення соціально-економічних механізмів управління трудовим потенціалом регіону.

Ключові слова: трудовий потенціал, соціально-економічний механізм, регіональна економіка, ринок праці, зайнятість, демографічна політика, економічна криза, трудові ресурси.

I. Вступ. На сучасному етапі ринкових перетворень в Україні здійснена лібералізація економіки та зовнішньоекономічної діяльності, повним ходом іде процес приватизації, запроваджена широка демократизація трудових відносин. Наслідки економічної кризи впливають безпосередньо на всі процеси, які відбуваються як в суспільному житті країни, так і кожного регіону зокрема, і стосуються ринку праці, а беззаперечною складовою ринку праці є трудовий потенціал. Рівень ефективності використання трудового потенціалу безпосередньо залежить від раціонального в конкретних умовах рівня зайнятості працездатного населення, вдосконалення всієї системи управління трудовими ресурсами, зростання значення соціальних факторів, позитивних змін у демографічній ситуації регіону.

В Україні економічні проблеми відтворення та використання трудового потенціалу досліджувала група науковців, до якої входять такі відомі вчені, як Бандур С.І., Богиня Д.П., Герасимчук В.І., Грішнова О.А., Долішній М.І., Заяць Т.А., Злупко С.М., Колот А.М., Онікієнко В.В., Романюк М.Д. та ін. Однак проблема удосконалення соціально-економічних механізмів управління ресурсами трудового потенціалу регіону та ефективне його використання не втрачає своєї актуальності сьогодні і потребує уваги дослідників через складну ситуацію, що склалася на регіональних ринках праці.

II. Постановка завдання. Виявити недоліки соціально-трудова відносин та визначити способи їхнього усунення. Дослідити взаємозв'язок проблем ефективного використання трудового потенціалу на регіональному ринку праці та вказати на основні шляхи їх вирішення.

III. Результати. Криза зайнятості населення призвела до негативних змін в структурі професійно-кваліфікаційного потенціалу регіону, значного постаріння працюючих з тенденцією до зменшення в їх структурі вікової групи, що має найвищу продуктивність. Крім того, значна частина населення повністю втратила мотиваційні стимули до

праці, що є свідченням деградації суспільства.

Дослідження стану й основних тенденцій на ринку праці Львівщини свідчать про посилення його напруженості. З впевненістю можна сказати, що в умовах тривалої кризи економіки регіону та й країни в цілому відбувається безперервне скорочення населення, зайнятого в галузях економіки, та інтенсивне зростання чисельності безробіття.

Протягом 2003 – 2005 р.р. чисельність трудових ресурсів, зайнятих в усіх сферах економічної діяльності скоротилася на 87,3 тис. осіб, в тому числі у народному господарстві – на 188 тис. осіб при одночасному зростанні працюючих в інших сферах економічної діяльності на 100,7 тис. осіб (див. табл. 1).

за розрахунками, у 2005 р. порівняно з 2002 р., темп скорочення чисельності зайнятих у народному господарстві становив 5,2 %, а загалом у галузях матеріального виробництва – 7,7 %. Ці ж показники у 2005 р. склали 15,4 і 19,8 % відповідно.

Істотна різниця у темпах скорочення чисельності зайнятих спостерігається в окремих галузях економіки. Наприклад, у промисловості чисельність працівників у 2005 р. проти 2002 р. зменшилася на 34,1 %, у сільському та лісовому господарстві – на 14,6, будівництві – на 17, освіті, культурі та науці - на 15,8 %.

Таким чином, з переходом до ринкової економіки та через її кризовий стан відбувається перерозподіл трудового потенціалу

Динаміка темпів зростання (зменшення) чисельності трудових ресурсів, зайнятих по сферах економіки Львівської області*

Таблиця 1

(у % до 2002)

Показники	Код рядка	Роки		
		2003	2004	2005
Чисельність трудових ресурсів, які зайнятих в усіх сферах економічної діяльності з них:	01	97,1	95,4	93,1
у галузях народного господарства в тому числі:	02	94,8	89,5	84,6
у галузях матеріального виробництва	03	92,3	86,3	80,2
у невиробничих галузях	04	101,3	97,6	96,4

* складено за даними [2,5]

За наведеними даними, темп скорочення чисельності трудових ресурсів, зайнятих у народному господарстві, був вищим у порівнянні з рівнем його скорочення в усіх сферах економічної діяльності.

Аналогічні тенденції притаманні і темпам зростання (зниження) чисельності зайнятих у галузях матеріального виробництва порівняно із зміною чисельності зайнятих у народному господарстві області в цілому. Так,

на користь менш продуктивної нерегламентованої зайнятості, чисельність якої в сучасний період орієнтовно складає біля 15 % працездатного населення у працездатному віці.

Скорочення чисельності трудових ресурсів, зайнятих у галузях народного господарства та інших сферах економічної діяльності, супроводжується зростанням незайнятого працездатного населення працездатного віку. За статистичними даними, його чи-

сельність з урахуванням громадян, які мають статус безробітного, зростає в середньому на 4,5 % щорічно, а загальний приріст її за 2003 – 2005 рр. склав 14,2 %.

Вагомою складовою загальної чисельності, незайнятого працездатного населення працездатного віку є чисельність безробітних, яка у 2005 р. порівняно з 2002 р. збільшилась у 6,9 рази. Питома вага зареєстрованих безробітних у загальній чисельності незайнятого працездатного населення регіону за цей же час зростає з 3,8 до 23,3 %; кількість зареєстрованих службою зайнятості незайнятих громадян – з 91,2 до 98,7 %; у загальній чисельності працездатного населення у працездатному віці – з 0,7 до 5,2 % (див. табл. 2).

Рівень зареєстрованого безробіття порівняно з 2002 р. збільшився на 4,7 % і на 1 січня 2006 р. становив 5,2 % працездатного

населення працездатного віку, що у 1,65 рази більше, ніж в цілому по Україні.

Обсяги безробіття коливаються у діапазоні від 11,6 тис. осіб у м. Львові до 0,6 тис. осіб у м. Трускавці, проте основна його частина припадає на м. Львів та Дрогобицький, Миколаївський, Самбірський, Стрийський та Яворівський райони, де у 2005 р. зареєстрована половина загальної кількості безробітних. Більшу частку безробітних у 2005 р. становили жінки – 57,1 % та молодь у віці до 28 років – 32,6 %. З кожних 100 безробітних, які перебували на обліку, 56,0 % займали робочі місця, 29,6 – посади службовців. Ці ж показники в кінці 2002 р. становили відповідно 48,8 і 43,8 %.

В досліджуваний період в складі безробітних відбулися певні зміни в структурі по причинах незайнятості. Зокрема, зростає ча-

Таблиця 2

Динаміка питомої ваги чисельності безробітних у загальній чисельності незайнятого працездатного населення та трудових ресурсах Львівської області*

Показники	Код рядка	Роки				
		2002	2003	2004	2005	2005 у% до 2002
Незайняте працездатне населення працездатного віку, у середньорічному обчисленні (тис. осіб)	01.	288,7	311,6	317,4	329,8	114,2
з них: безробітні	02	11,1	26,4	47,7	76,9	6,9 рази
Питома вага безробітних (%) (р.02/р.01*100)	03	3,8	8,5	15,0	233	
Чисельність незайнятого населення, яке перебувало на обліку на кінець року (тис. осіб)	04	17,0	38,5	61,2	91,3	5,4
з них: безробітні	05	15,5	36,5	58,7	90,1	5,8
Питома вага безробітних (%) (р.05/р.04*100)	06	91,2	94,8	95,9	98,7	1,1
Чисельність працездатного населення у працездатному віці, у середньорічному обчисленні (тис. осіб)	07	1498,0	1488,1	1481,5	14-3,4	98,4
Питома вага безробітних (%) (р.02/р.07*100)	08	0,7	1,8	3,2	5,2	7,4 рази

* складено за даними [2,5]

стка осіб, вивільнених через зміни в організації виробництва і праці (з 30,0 % у 2002 р. до 35,9 % у 2005 р.), демобілізованих з військової строкової служби (з 2,9 до 3,5 %). Дещо зменшилася частка звільнених на попередньому місці за власним бажанням та за порушення трудової дисципліни (з 37,8 до 32,0 %). Одночасно відбулося зростання частки випускників середніх загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних та вищих закладів освіти (з 11 до 12 %).

Наведений аналіз стану ринку праці Львівської області виявив, що формування пропозиції робочої сили на ринку праці і попиту на неї відбувається під впливом дій загальноекономічних факторів – спаду виробництва, перебудови механізму господарювання, приватизації. При цьому інтенсивно зростає чисельність безробітних та її частка у загальній чисельності працездатного населення працездатного віку; посилюється дисбаланс між пропозицією робочої сили на ринку праці і попитом на неї; відбувається зменшення чисельності працюючих у офіційній економіці та перерозподіл зайнятих на користь недержавного сектору і нерегламентованої зайнятості. У складі незайнятих на ринку праці зростає питома вага найбільш вразливого прошарку працездатного населення у працездатному віці, яке потребує соціального захисту з боку держави щодо одержання робочих місць, це – молодь, жінки з дітьми до 6 років, особи передпенсійного віку та інші.

На сьогодні нерозв'язаною залишається проблема регулювання на регіональному ринку праці попиту і пропозиції робочої сили з боку осіб, які вперше виходять на ринок праці, та випускників навчальних закладів. Ситуація обумовлюється тим, що система професійної освіти ще не повністю зорієнтована на підготовку робітничих кадрів та спеціалістів відповідно до обґрунтованої потреби в них та не враховує розвиток прогностичних тенденцій ринку праці. Тому потрібно повернутися до розробки системи галузевих і територіальних розрахунків додаткової потреби в робочій силі по професіях, починаючи з первинних суб'єктів господарювання регіону [4,150].

Найгострішими на регіональному рівні залишаються проблеми: ефективного використання робочої сили; професійно-кваліфі-

каційної збалансованості попиту та пропозиції робочої сили: посилення мотивації до праці; зниження рівня безробіття; збільшення кількості введених робочих місць; зайнятості військовослужбовців, вивільнених внаслідок скорочення їх чисельності; працевлаштування соціально вразливих верств населення (інвалідів, молоді, у тому числі випускників навчальних закладів); зайнятості сільського населення в умовах реорганізації агропромислового комплексу [4].

Регулювання регіонального ринку праці має органічно пов'язуватись з усім комплексом перетворень, які стимулюють економічне зростання. У перехідному періоді постають такі основні завданнями: загальне поживлення економічної ситуації та інвестиційної активності; створення умов для динамічного руху капіталу, що сприятиме збільшенню кількості робочих місць і зростанню потреби в робочій силі, підвищення споживчого попиту населення через удосконалення системи розподільчих відносин, можливості отримання додаткових доходів.

Слід зазначити, що в останні роки в системі організації праці з'явилося чимало негативних, а часом й застійних явищ. Питанням ефективного використання трудових ресурсів займається велика кількість органів управління, діяльність котрих в багатьох випадках виявляється некоординованою і створює передумови до виникнення неузгодженості у вирішенні цих проблем [3,60].

Перебудова даної системи управління повинна забезпечувати його достатню гнучкість, та сприяти здійсненню рішення стратегічних завдань шляхом: напрацювання нових концепцій у формуванні та використанні трудового потенціалу для того, щоб робітники по рівню кваліфікації, професійної підготовки, статево-віковій та територіальній структурі в достатній мірі відповідали вимогам сучасного виробництва.

Новий механізм управління трудовим потенціалом повинен базуватися на принципах перебудови діяльності центральних і місцевих економічних органів управління, посилення фінансово-кредитного впливу на економіку, створення нових умов для ефективної роботи підприємства.

Аналіз використання трудового потенціалу свідчить про значний вплив на нього НТП. Виділяють декілька характерних напрямків, котрі суттєво впливають на зміст та

характер праці, отже і на ефективне використання трудового потенціалу:

– широке впровадження сучасних систем ЕОМ веде до поліпшення умов праці, її полегшення і в цілому піднімає роль людини у виробничому процесі на якісно новий рівень,

– застосування високопродуктивних засобів виробництва, які сприяють не тільки частковому вивільненню робітників, але і їх повному заміщенню робітниками нового фахового спрямування тому, що цього потребує специфіка впровадження та обслуговування нової техніки,

– оперативна перебудова форм та методів підготовки кадрів (системи профорієнтування та професійної адаптації) [3,60-61].

Ефективне використання трудового потенціалу неможливо без кардинальних змін в демографічній політиці. Чисельність населення останнім часом неухильно скорочується. Це явище характерне для всіх областей України. Загальний показник народжуваності в 2003 році зменшився до 9,1 особи на 1 тис. населення, а смертності – збільшився до 15,2 особи на 1 тис. населення. На демографічну ситуацію в державі значно впливає віковий склад населення. За останні десять років зростала кількість осіб пенсійного віку.

IV. Висновки. До регіональних резервів підвищення ефективності розподілу та використання трудового потенціалу можна віднести:

• зниження захворюваності, покращення профілактичної роботи поліклінік і поліпшення лікувального процесу в лікарнях, створення умов для розвитку фізкультури та спорту;

• покращення житлово-побутових умов працівників за рахунок повнішого задово-

лення існуючої потреби у житлі, забезпечення водою, теплом;

• покращення торговельного обслуговування продовольчими та промисловими товарами;

• покращення транспортного обслуговування, зниження затрат і втрат часу на проїзд до місця роботи, а також завантаженості транспорту, що викликає додаткову втому і роздратування.

Щоб подолати кризовий стан демографічного розвитку необхідна розробка і впровадження відповідної загальнонаціональної економічної і соціальної програми виходу з кризи і подальшого розвитку суспільства.

Комплексна оцінка сукупності перелічених завдань може служити на наш погляд методологічною та інформаційною базою для розробки заходів щодо підвищення ефективного використання трудового потенціалу.

1. Бажан І.І. Трудовий потенціал України: формування та використання: Монографія. – Донецьк: ТОВ "Юго-Восток, Лтд", 2006. – 144 с.

2. Економічна активність населення Львівської області. – Львів, 2003 – 2006.

3. Немченко А., Грінка Т. До питання про ефективне використання трудового потенціалу. – Демографія, економіка праці та соціальна політика: Збірник наукових праць. – Вип. 7. – Кіровоград: КДТУ, 1999. – 264 с.

4. Павленко В.П. Удосконалення соціально-економічних механізмів управління трудовим потенціалом регіону. Зайнятість та ринок праці. Міжвідомчий науковий збірник. Випуск 20. – Київ, 2005. – 163 с.

5. Статистичний щорічник України за 2003 рік / Держкомстат України. — Львів, 2004.

The article reveals the role of labour potential on the labour-market of the region. The directions of enhancement of social economic control-gear of region labour potential.