

тетская книга», 2002. – 310 с.

15.Абалкин Л.И. Диалектика социалистической экономики. – М.: Мысль, 1991. – 351 с.

16.Хохлов Н.П. Повышение эффективности использования основных фондов. Методологический аспект. – Харьков: Вища школа, 1984 – 134 с.

17.Ревуцкий Л.Д. Потенциал и стоимость предприятия. – М.: Перспектива,1997. – 128 с.

18.Швец И.Б. Управление производственными мощностями: методология, оценки, учет. – Донецк: ИЭП НАН Украины, 1998. – 288 с.

19.Hanson J.L. A Textbook of Economics. – Suffolk Macdonald and evans Ltd, 1970. – 571p.

*Отримано 26.08.2004*

УДК 331.5 (447)

Е.Ю.КУЗЬКИН, М.Н.НОВИКОВА, кандидаты экон. наук  
*Харьковский национальный экономический университет*

## **ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНА**

Анализируются региональный рынок труда и трудовой потенциал региона. Предложены мероприятия, реализация которых позволит повысить эффективность использования трудовых ресурсов региона как основной составляющей его трудового потенциала.

Трудовые ресурсы региона служат важнейшей составляющей ресурсного потенциала территории, которые необходимо оценивать и учитывать при разработке программ социально-экономического развития. При этом трудовые ресурсы служат основой ресурсного потенциала территории, поскольку непосредственно участвуют во всех видах и формах общественного производства региона. Поэтому исследование особенностей формирования и использования региональных трудовых ресурсов является одной из важных задач, позволяющих обеспечить достижение главной цели региональной экономики – обеспечение постоянного роста уровня жизни населения на основе экономического роста и развития.

Современная экономическая теория имеет достаточно публикаций, отражающих результаты исследований трудовых ресурсов и трудового потенциала. Однако на региональном уровне этим вопросам уделено мало внимания. Поэтому данное направление исследования является необходимым и актуальным. При этом его основная цель заключается в оценке трудового потенциала региона и разработке мероприятий, направленных на повышение эффективности его использования. Вопросы определения и оценки трудового потенциала отражены во многих научных работах и учебной литературе, однако особого

внимания заслуживают труды А.Ф.Зубковой, Е.Д.Кутульского, П.Э.Шлендера, Ю.П.Кокина, которыми исследован трудовой потенциал общества и предприятий [1, 5]. При этом трудовой потенциал региона не рассматривался. Поэтому необходимо определить его составляющие, исследовать их и оценить, так как совершенствование регионального управления, основанное на подготовке квалифицированных кадров, способных эффективно работать в региональных структурах управления – важнейшее стратегическое направление регионального развития.

Трудовой потенциал региона – это совокупность трудоспособного населения, проживающего на данной территории (временно и постоянно), которое в силу своих физических возможностей и квалификационно-профессионального уровня заняты и могут быть заняты в региональном общественном производстве товаров и услуг. При этом эффективность вовлечения региональных трудовых ресурсов в процесс производства зависит от:

- системы мотивации региональных трудовых ресурсов;
- условий жизни трудовых ресурсов региона и условий для их трудовой деятельности;
- уровня социально-экономического развития региона;
- качества и уровня организации образования в регионе;
- уровня и качества предоставления услуг региональными службами занятости;
- эффективности государственного регулирования регионального рынка труда;
- законодательной базы, регламентирующей права и обязанности основных элементов регионального рынка труда: работодателей и рабочей силы.

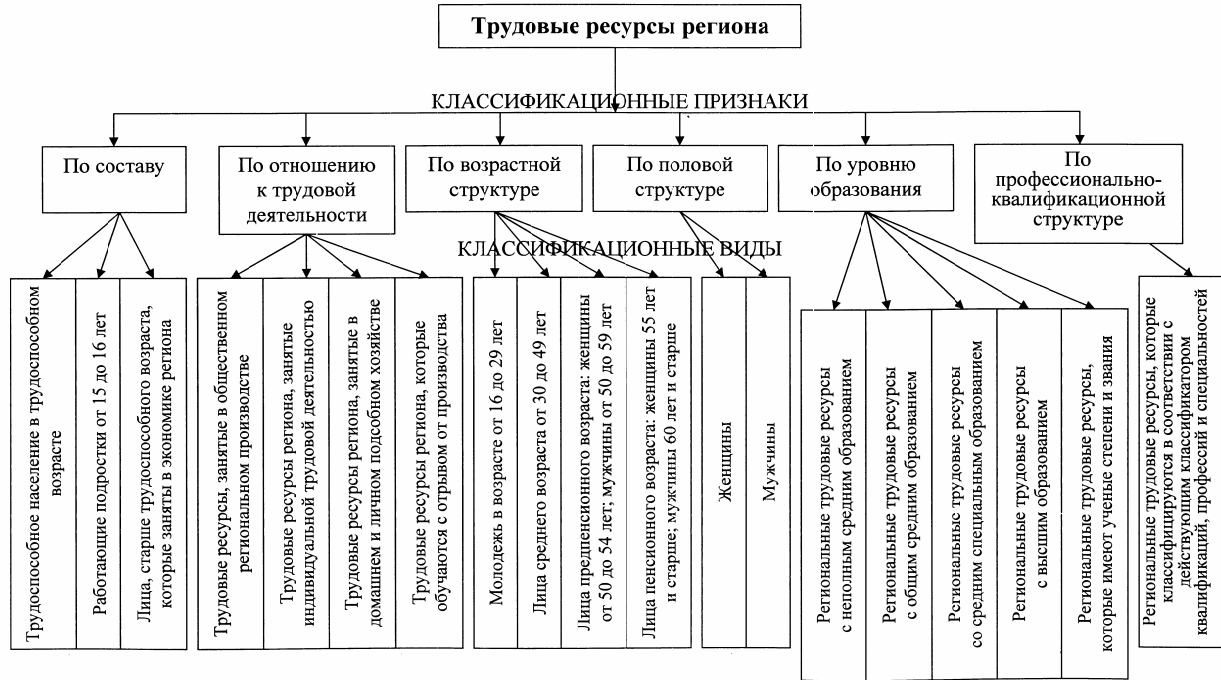
По данным Харьковского областного управления статистики, за 2000-2002 гг. в экономике региона среднегодовая численность работников сократилась на 8,8% и составила в 2002 г. 752,7 тыс. чел., при этом в промышленности – соответственно на 6,2% и составила в 2002 г. 222,1 тыс. чел. В 2003 г. самый большой спрос на региональном рынке труда был на квалифицированных рабочих – 3899 чел., который за 2001-2003 гг. вырос на 71,9%, а самый маленький – 117 чел. на технических служащих, однако за аналогичный период спрос на эту категорию рабочей силы вырос на 58,1%. Спрос на рабочую силу в Харьковской области по всем категориям работников за 2001-2003 гг. вырос на 62,4%, что свидетельствует о положительной тенденции, которая сложилась в последнее время на региональном рынке труда. Од-

нако уровень официальной безработицы остается высоким при том, что количество зарегистрированных безработных за исследуемый период сократилось на 7,6% и составило в 2003 г. 56935 чел. в общем, а по отдельным категориям работников больше всего официально зарегистрированных безработных среди работников без квалификации – 12695 чел., что на 46,5% больше, чем в 2001 г., а меньше всего – среди работников без профессии – 1366 чел., что на 1 чел. больше, чем в 2001 г. При этом на региональном рынке труда в Харьковской области нагрузка на одно вакантное рабочее место составляла в 2003 г. в общем по области 6 чел., а по отдельным категориям работников среди технических служащих – 28 чел., что на 44% меньше, чем в 2001 г., и 2 чел. среди категории квалифицированных работников, что в два раза меньше, чем в 2001 г. [2].

Таким образом, исследование регионального рынка труда на примере Харьковской области свидетельствует, что за последнее время сложилась позитивная тенденция, характеризуемая общим снижением уровня официально зарегистрированных безработных при увеличении спроса на квалифицированную рабочую силу. Однако, количество работников, претендующих на свободное рабочее место, остается значительным при общем снижении этого показателя, которое наблюдается в последнее время в экономике региона. Эти результаты позволяют сделать вывод, что региональная экономика нуждается в оценке трудового потенциала для обеспечения его эффективного использования.

На рисунке представлена классификация трудовых ресурсов региона, которую необходимо использовать для оценки его трудового потенциала и разработки региональных балансов трудовых ресурсов [3]. Исходные данные для оценки трудового потенциала региона приведены в таблице.

Используя данные этой таблицы, можно охарактеризовать трудовой потенциал Харьковской области. Трудоспособное население в трудоспособном возрасте (границы трудоспособного возраста в Украине по действующему законодательству составляют у женщин 16-54 года, у мужчин – 16-59 лет; экономически активное население представляют лица в возрасте от 15 до 70 лет) составляло в 2001 г. 1781,3 тыс. чел., или 81,7% в общем количестве экономически активного населения области. При этом молодежь составляла 37,8% в общем количестве трудоспособного населения и 30,9% в общем количестве экономически активного населения Харьковской области. Лица старше пенсионного возраста, но находящиеся в возрастных пределах экономически активного населения, занимали в его объеме 18,3%, что почти в два раза меньше, чем аналогичный показатель среди молоде-



Классификация трудовых ресурсов региона

жи. Уровень занятости в отраслях экономики в 2001 г. составил 42,3%, а по показателю «экономически активное население» – 34,5%. Аналогичные показатели в промышленности Харьковской области в этом же году составили соответственно – 12,5 и 10,2%. Важным моментом в характеристике трудового потенциала служит анализ образовательного уровня трудовых ресурсов региона. Так, в Харьковской области специалисты высшей квалификации занимали в 2001 г. 0,49% в объеме экономически активного населения, а работники, имеющие высшее образование – 18,3%, что значительно больше, чем в странах Западной Европы (например, в Германии аналогичный показатель находится в среднем на уровне 5% [4]). Поэтому можно утверждать, что средства, которые затрачиваются на подготовку высококвалифицированных специалистов в Украине и ее регионах не оправдываются, о чем свидетельствует сравнительный анализ макроэкономических показателей нашей страны и Германии. Например, в 1993 г. в Германии ВВП на душу населения превышал аналогичный показатель в Украине более чем в 11 раз [4]. В 2002 г. наблюдалось сохранение этого показателя на уровне 1993 г.

Таким образом, необходимо обеспечить эффективное использование трудовых ресурсов как основного элемента трудового потенциала на региональном уровне управления, для чего должны быть реализованы следующие мероприятия:

- разработка региональных балансов трудовых ресурсов на основе их классификации;

- создание и реализация эффективной региональной системы обучения и переобучения кадров в соответствии с объективной потребностью отраслей и сфер экономической деятельности;

- внедрение рыночных систем мотивации труда работников, занятых в общественном производстве региона на основе повышения доходов трудовых ресурсов;

- повышение эффективности деятельности региональных служб занятости на основе внедрения новых форм организации их работы;

- обеспечение лицам пенсионного возраста пособий по старости на уровне не ниже прожиточного минимума в соответствии со стажем работы и трудовыми доходами;

- повышение уровня образования квалифицированных специалистов при снижении их количества на основе повышения требований и объективизма при наборе в высшие учебные заведения;

- установление пособий по безработице на уровне прожиточного минимума.

Характеристика трудового потенциала региона  
(на примере Харьковской области), тыс.чел.

Показатели	2001 г.	2002 г.	2003 г.
Население, в том числе	2914,2	2895,8	*
женщин	*	1566,9	*
мужчин	*	1328,9	*
Все население: в возрасте до 15 лет	*	412,7	*
от 16 до 29 лет	*	673,7	*
от 30 до 49 лет	*	848,2	*
от 50 до 54 лет (женщины)	*	115,0	*
от 50 до 59 лет (мужчины)	*	144,4	*
от 55 до 70 лет (женщины)	*	262,8	*
от 60 до 70 лет (мужчины)	*	136,7	*
старше 70 лет	*	302,2	*
Среднегодовая численность работников, занятых экономической деятельностью, в том числе:	789,2	752,7	*
в промышленности	236,8	222,1	*
Количество работников, занятых в экономике области, которые закончили учебные заведения: I-II уровней аккредитации	*	179,1	*
III-IV уровней аккредитации	*	219,5	*
Количество трудоспособного населения высшей квалификации:			
доктора наук	1,3	1,36	*
кандидаты наук	8,4	9,4	*
Количество безработных	60,2	55,9	56,1
Количество работников, которые находились в условиях вынужденной неполной занятости в промышленности	92,7	56,8	*
Уровень безработицы, %	3,6	3,3	3,3

Примечание: \* – данные отсутствуют.

1. Экономика труда / Под ред. П.Э.Шлендера и Ю.П.Кокина. – М.: ЮРИСТЪ, 2002. – 592 с.
2. Харківська область в 2002 році: Статистичний щорічник / За ред. М.Л.Чмихало. – Харків: ВД «ІНЖЕК», 2003. – 604 с.
3. Гриньова В.М., Новікова М.М. Державне регулювання економіки. – Харків: ВД «ІНЖЕК», 2004. – 756 с.
4. Страны, народы, цивилизации: Энциклопедия / Под. ред. М.Аксеновой, Г.Вильчека, Е.Ананьевой. – М.: Аванта+, 1999. – 704 с.
5. Экономика труда / Под ред. А.Ф.Зубковой, Е.Д.Кутульского и др. – М.: ЗАО «Финстатинформ», ИТД ЗАО «КноРус», 2002. – 492 с.

Получено 26.08.2004