

УДК 331.103(477.53)

Ю.М.ПОПОВА, канд. екон. наук

*Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка*

## **УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ МІСТ**

Проаналізовано динаміку та рівень зайнятості населення країни. Окреслено існуючі проблеми трудового потенціалу міст і запропоновано відповідні управлінські заходи щодо його покращення.

Проанализирована динамика и уровень занятости населения страны. Определены существующие проблемы трудового потенциала городов и предложены соответствующие управленческие меры по его улучшению.

The dynamics and the employment rate of the population. Identified the existing problems of the labor potential of cities and suggest appropriate management measures to improve it.

*Ключові слова:* трудовий потенціал, місто, зайнятість, бідність, муніципальний маркетинг.

Трудовий потенціал є найціннішим ресурсом міста, який визначає його продуктивну потужність і забезпечує поступальний розвиток економіки, конкурентоспроможність території серед інших регіонів України. Нині висококваліфіковані, мотивовані, професійно мобільні працівники стають визначальним фактором сталого розвитку на всіх територіальних рівнях.

Питання означеної проблеми розглянуто в наукових працях Анищенко І.В., Бережної А.Ю., Норкіної Т.П., Скарбун З.О., Тарханової Н.О., Фірсової С.Г. [2-5] та інших учених. Проте потребують подальшого дослідження питання управління потенціалом міст.

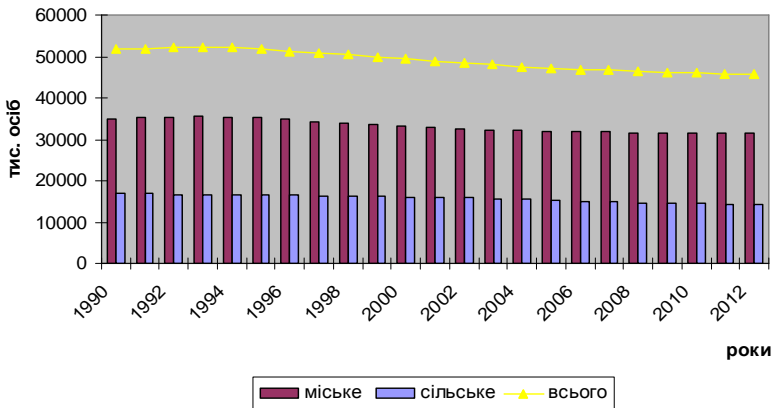
Метою дослідження є розробка пропозицій щодо застосування маркетингових підходів в управлінні потенціалом міст.

Основним джерелом формування трудового потенціалу є молодь працездатного віку. Аналіз кількості наявного населення з 1990 по 2012р. [1] свідчить, що за ці роки населення України зменшилося майже на 6205 тис. осіб (зокрема, міського населення – на 3488 осіб) (рисунок). За станом на 2012 рік питома вага міського населення України складає 68,8% (проти 67,3% у 1990 р.), сільського – 31,2% (32,7% у 1990 р.).

У багатьох містах України, незважаючи на позитивні зрушення у суспільній життєдіяльності, відбулися процеси руйнування трудового потенціалу, які проявляються в негативних змінах у демографічних процесах, деформації соціального середовища, накопичуванні економічних проблем.

Варто наголосити, що реалізація та використання трудового потенціалу відбувається лише за умов зайнятості, підприємницької активності людини. За даними Держкомстату [1] протягом останніх шести років

рівень зайнятості зростає і в 2011 р. становив 59,2% (порівняно з 57,9% у 2006 р.). 3-поміж вікових груп найвищий рівень зайнятості – серед населення віком 40-49 років (79,8%), найнижчий – віком 60-70 (24,1%). Необхідно відмітити, що за статевією ознакою вищий рівень зайнятості у чоловіків: 64,4% (тоді як серед жінок цей показник становить 54,5%). Зайнятість сільського населення є вищою, ніж міського: 63 і 57,6% відповідно. Кількість безробітного населення протягом аналізованого періоду збільшилася на 218 тис. осіб і склала в 2011 р. 1732,7 тис. осіб. Динаміка рівня зайнятості населення протягом останніх шести років виглядає наступним чином (таблиця) [1].



Динаміка населення України

Зайнятість населення України протягом 2006-2011 рр.  
(в середньому за період, у % до загальної кількості населення відповідної вікової групи)

Група \ Рік	2006 р.	2007 р.	2008 р.	2009 р.	2010 р.	2011 р.
Все населення	57,9	58,7	59,3	57,7	58,5	59,2
жінки	53	53,7	54	53,9	54,4	54,5
чоловіки	63,5	64,3	65,2	62,1	63,1	64,4
міське населення	56,8	57,4	58,2	55,8	56,8	57,6
сільське населення	60,5	61,5	61,8	62,2	62,7	63

Як бачимо, зростання рівня зайнятості є незначним, що свідчить про наявність ряду проблем у цій сфері і, зокрема, недостатній рівень управління трудовим потенціалом.

Оцінка трудового потенціалу України в сучасних умовах є неоднозначною. З одного боку, відбувається поліпшення певних якісних його характеристик: збільшується частка населення з вищою освітою; зростає комп'ютерна грамотність; формується вміння працювати в ринковому

середовищі; підвищується підприємницька активність. При цьому в Україні відбуваються процеси, що призводять до руйнації трудового потенціалу. Не підвищуються темпи відтворення населення, внаслідок чого його структура набуває більш вираженого депопуляційного характеру: погіршуються показники здоров'я людей усіх вікових груп; посилюється інтенсивність трудової міграції працездатного населення; зростають показники старіння: понад 50% зайнятого населення – це особи у віці після 40 років [1], що свідчить не тільки про старіння населення, але і про старіння робочої сили.

Серед головних причин таких тенденцій – поширення бідності внаслідок недостатньої, а подекуди – невиправдано низької оплати праці; неефективна система професійного навчання, підвищення кваліфікації та перекваліфікації фахівців робітничих спеціальностей; незадовільний стан медичного обслуговування населення і низька ефективність заходів щодо покращення охорони здоров'я та праці тощо.

Управління трудовим потенціалом населення розглядають як комплекс специфічних соціально-економічних та організаційних відносин, за допомогою яких суспільство регулює використання ресурсів праці [2, с.144]. Метою управління трудовим потенціалом є: максимальне залучення працездатних громадян до суспільно корисної праці; постійне підвищення рівня якості людського капіталу; забезпечення максимально продуктивної зайнятості за рахунок високої якості робочої сили.

Викладене свідчить про те, що процес управління трудовим потенціалом міста – багатопланове та складне явище, пов'язане з цілеспрямованим економічним і соціальним його розвитком. Формування ефективної системи управління відтворенням та використанням трудового потенціалу міста, забезпечення ефективної зайнятості економічно активного населення потребує системного підходу, який базується на маркетинговому підході.

Маркетинговий підхід в управлінні розвитком трудового потенціалу міста спрямований на регулювання відносин, пов'язаних з використанням трудового потенціалу, виявлення і задоволення як потреб територіальної громади в робочих місцях та забезпечення зайнятості, так і потреб роботодавців у кваліфікованій робочій силі. У загальному вигляді муніципальний маркетинг в даній сфері виявляє та задовольняє потреби міста в трудових ресурсах.

Маркетинговий підхід використовується на всіх етапах процесу управління трудовим потенціалом міста, починаючи від його формування та розподілу і закінчуючи використанням трудових ресурсів.

Формування трудового потенціалу починається з дослідження і прогнозування попиту на трудові послуги у територіально-галузевому та

професійно-кваліфікаційному зрізах. Сьогодні у зв'язку з відсутністю обґрунтованого прогнозу розвитку ринку праці немає змоги виробити перспективні плани підготовки кваліфікованих робітничих кадрів за професійним спрямуванням, а відтак значно ускладнюється процес визначення потреби у підготовці фахівців різного рівня [3, с.164].

На нашу думку, для формування трудового потенціалу міста доцільно здійснити ряд важливих маркетингових заходів, у тому числі:

- проведення моніторингу ринку праці, встановлення тенденцій розвитку основних сфер виробництва та послуг;
- прогнозування попиту на робочу силу та кон'юнктуру ринку праці з урахуванням встановлених тенденцій розвитку промисловості та сфери послуг;
- розроблення та реалізація цільових комплексних програм інформаційного забезпечення зайнятості населення шляхом створення і діяльності інтернет-бірж робочих місць і вакансій для працевлаштування безробітних та молоді.

Це потребує постійного спостереження у сфері зайнятості, дослідження впливу окремих факторів та особливостей формування кон'юнктури ринку праці для окремих груп населення і галузей, прийняття відповідних регуляторних рішень; формування правового поля з метою сприяння створенню повної й ефективної зайнятості [4].

Використання та розподіл трудового потенціалу міста полягає в забезпеченні трудових відносин між найманим працівником і роботодавцем в інтересах працівника (оплата праці, винагороди, кар'єрне просування, пільги, мотивація тощо) та роботодавця (продуктивність праці, якість продукції, відданість виробництву і сприяння її конкурентоздатності та постійного розвитку). Враховуючи постійно зростаючі вимоги до професійного рівня працівників та конкуренцію на ринку праці, необхідно проводити муніципальну політику розвитку та підвищення кваліфікації трудових ресурсів, яка полягає в реалізації наступних управлінських заходів [5, с.157]:

- здійснення активної інформаційної політики, спрямованої на стимулювання народжуваності, збереження та зміцнення репродуктивного здоров'я населення;
- здійснення заходів активної муніципальної міграційної політики для протидії відтоку за межі міста економічно активного, висококваліфікованого трудового потенціалу;
- створення умов для збереження і поліпшення здоров'я населення, продовження тривалості життя;
- розвиток соціальної інфраструктури, яка дозволяє повно і комплексно використовувати накопичений трудовий потенціал, сприяючи тим самим підвищенню ефективності суспільного виробництва;

- створення умов для всебічного розвитку освітнього і культурного потенціалу, нарощування інтелектуального потенціалу, стимулювання інформатизації суспільства;
- забезпечення безпосереднього взаємозв'язку між потребами в трудових ресурсах у галузевому і професійно-кваліфікаційному розрізі і їх підготовкою;
- інформаційне забезпечення створення умов для збалансованості попиту і пропозиції робочої сили в конкретних містах;
- підвищення ролі профспілок при регулюванні соціально-трудових відносин на всіх рівнях управління, активізація їх захисної ролі на виробничому рівні, забезпечення розвитку соціального партнерства і виробничої демократії;
- створення сприятливих соціально-економічних, організаційних умов для стимулювання інноваційної активності працюючих, запровадження ефективних систем моделювання творчої, активної трудової поведінки.

Реалізація зазначених заходів потребує кадрового забезпечення фахівцями, досвідчених безпосередньо в питаннях ринку праці та соціально-трудових відносин. Такий підхід до управління трудовими ресурсами дозволить здійснювати підготовку кадрів відповідно до стану економічного розвитку міста, заздалегідь планувати та реалізовувати програми розвитку трудового потенціалу відповідно до його потреб.

1. Статистичний щорічник України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua/>.

2. Норкіна Т.П. Проблеми управління трудовим потенціалом регіону / Т.П. Норкіна, З.О. Скарбун, Н.О. Тарханова // Економіка будівництва і міського господарства. – Т. 6. – №3. – 2010. – С. 144.

3. Фірсова С.Г. Управління зайнятістю: системний підхід / С.Г. Фірсова // Формування ринкових відносин в Україні. – 2006. – №12. – С. 162-166.

4. Анищенко І.В. Організаційно-економічний механізм відтворення трудового потенціалу на державному рівні / І.В. Анищенко // Фондовий ринок. – 2006. – №5. – С. 35-39.

5. Бережна А.Ю. Удосконалення механізмів кадрового забезпечення стратегії соціально-економічного розвитку міста / А.Ю. Бережна, Ю.М. Попова // Вивчення та впровадження в Україні іноземного досвіду удосконалення діяльності органів влади: Матеріали V Всеукраїнської науково-практичної конференції за міжнародною участю. – Ч.ІІ. – Полтава: ПолтНТУ, 2010. – 232 с.

*Отримано 18.02.2013*