**Приймак Василь Іванович. Регулювання трансформації трудового потенціалу в регіональній системі ринку праці: дис... д-ра екон. наук: 08.02.03 / Львівський національний ун-т ім. Івана Франка. - Л., 2005**

|  |  |
| --- | --- |
|

|  |
| --- |
| **Приймак В.І. Регулювання трансформації трудового потенціалу в регіональній системі ринку праці. – Рукопис.**Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук за спеціальністю 08.02.03 – організація управління, планування і регулювання економікою. – Львівський національний університет імені Івана Франка, Львів, 2005.В дисертації досліджуються теоретичні і прикладні проблеми регулювання трансформації трудового потенціалу в регіональній системі ринку праці. Розвинуто теоретичні засади та визначено категорії, що у взаємозв’язку формують системну парадигму трудового потенціалу. Розширено методологічне забезпечення його дослідження за рахунок запропонованих нових методів, методик, моделей та показників. Поглиблено теорію державного та ринкового регулювання його трансформації в період формування ринкової економічної системи з урахуванням нерівномірності становлення та розвитку регіональних ринків праці; розглянуто напрями, засоби і механізми удосконалення його реалізації, зокрема, ті, що стосуються розвитку соціального партнерства, підтримки малого підприємництва та посилення регулювального впливу заробітної плати на його використання. Розроблено економіко-математичні та статистичні моделі дослідження процесів розвитку трудового потенціалу, їх прогнозування і регулювання. Запропоновано Концепцію удосконалення регулювання трансформації трудового потенціалу в регіональній системі ринку праці України. |

 |
|

|  |
| --- |
| У дисертації теоретично обґрунтовано та запропоновано вирішення наукової проблеми – розробки теоретико-методологічних основ регулювання трансформації трудового потенціалу в РСРП з урахуванням закономірностей, тенденцій та пріоритетних напрямів його розвитку та використання, інноваційних економічних перетворень, формування інформаційного суспільства, входження України в світовий економічний простір, неоднакового соціально-економічного стану окремих регіонів та кон’юнктури регіональних ринків праці.Результати дослідження дали підстави сформулювати такі головні висновки і пропозиції:1. Процес ринкової трансформації суспільства і структурна перебудова економіки, що відбувається в Україні, диференціація соціально-економічного розвитку регіонів і низька ефективність використання трудового потенціалу зумовлюють потребу корінного реформування наявних і запровадження принципово нових механізмів регулювання розвитку та реалізації цього потенціалу. У виробленні політики регулювання трансформації трудового потенціалу недостатньо враховують параметри його якісного оновлення, регіональні особливості відтворення, нерівномірність розвитку регіонів та негативні деформації у регіональній системі зайнятості і ринку праці. Тому потрібно розробляти нові точніші методи дослідження сфери праці, які б давали змогу вивчати не тільки кількісні, а й якісні її зміни, допомагали будувати політику регіонів у напрямі поліпшення використання трудового потенціалу та його нарощення. В практику роботи державних органів влади необхідно впроваджувати сучасні інформаційні технології, економіко-математичне і статистичне моделювання цих процесів. Це покладено в основу авторського підходу до поглиблення теорії регулювання трансформації трудового потенціалу в період розвитку ринкової економічної системи. Її доповнено розробкою теоретичних засад формування та використання трудового потенціалу, його всебічного оцінювання як якісної категорії економічного аналізу, моделювання процесів відтворення та удосконалення механізмів реалізації.
2. Дослідженням з’ясовано, що перехід від енергетичних до інформаційних джерел життєдіяльності людини, впровадження інноваційних технологій, зростання інтелектомісткості виробництва зумовлюють зрушення в економічній теорії, які пов’язані з формуванням інтелектуально-інформаційної парадигми. За цих умов по-новому потрібно підходити до понять „трудовий потенціал” і „зайнятість”. У дисертації запропоновано розрізняти дві форми трудового потенціалу: номінальний і реальний, які відображають його атрибутивний і релятивний аспекти. Під першим з них автор розуміє наявні у певний час трудові можливості працездатного населення регіону, що вже реалізуються чи можуть бути реалізовані, а під реальним – можливості цього населення, які практично використовуються у виробничій і громадській діяльності. Запропоновано новий методологічний підхід до тлумачення зайнятості, зокрема, ввести в науковий обіг поняття „окупна зайнятість” і „стимулювальна зайнятість”. Зайнятість уважають окупною, якщо інвестиції, вкладені в розвиток трудового потенціалу, повністю окуповуються. Зайнятість, яка позитивно впливає на розвиток трудового потенціалу, спонукає працівників підвищувати свою кваліфікацію – це стимулюлювальна зайнятість.
3. Удосконалення регулювання трансформації трудового потенціалу передбачає поліпшення його оцінювання, передусім, вирішення проблеми його якісного аналізу. Автор уважає, що підходити до цієї проблеми потрібно з системних позицій, використовуючи теорію похідних вимірювань. У роботі доведено, що з урахуванням синергетичного ефекту трудовий тенціал регіону можна вимірювати за допомогою шкали найменувань чи порядку. Використання державними органами влади запропонованої автором удосконаленої методики визначення трудового потенціалу регіону як якісної категорії економічного аналізу дасть змогу простіше і швидше порівняно з наявними підходами впорядковувати регіони за трудовим потенціалом у разі формування регіональної політики зайнятості.
4. У результаті дослідження з’ясовано, що в умовах економічних перетворень виникає потреба удосконалення системи індикаторів трансформації трудового потенціалу. Автор рекомендує розширити її показниками, які дають змогу провадити моніторинг недовикористання трудового потенціалу регіону з урахуванням вимушеної неповної зайнятості працівників. Запропоновано також шляхи поліпшення використання державними адміністраціями, центрами зайнятості, органами статистики й іншими органами влади сучасних інформаційних технологій під час дослідження трансформації трудового потенціалу регіону.
5. Дисертант довів, що для комплексного оцінювання процесу трансформації трудового потенціалу застосування відомих методів багатовимірного статистичного аналізу недостатньо. Запропоновано доповнити теоретичний інструментарій цих досліджень комплексним відносним і абсолютним інтегральними показниками та інтегральним темповим індексом розвитку, які дають змогу одночасно оцінити структурні зміни в часі та структурні відмінності регіонів за рівнем розвитку їхнього трудового потенціалу чи кон’юнктурою ринку праці. Обґрунтовано можливість використання інтегрального показника для оцінки трудового потенціалу першої головної компоненти, отриманої в результаті його компонентного аналізу. Це збагачує практику регулювання трансформації трудового потенціалу новими методичними підходами, які можна застосовувати для обґрунтування стратегічних напрямів його розвитку, вироблення адекватної цим напрямам політики зайнятості.
6. З дослідження випливає, що трудовий потенціал України з початку її ринкової трансформації неухильно зменшувався до 1998–2000 рр. За цей період погіршилося і його використання. Кардинально не змінило цієї ситуації збільшення потреби у робочій силі, яке відбувається в Україні з 2000 р. В результаті загальнодержавний і регіональні ринки праці залишаються праценадлишковими. Депопуляція населення, погіршення стану здоров’я працівників, неефективне використання трудового потенціалу, нерівномірна інтенсивність його розвитку в регіонах та інші негативні тенденції і проблеми перебігу процесів у сфері праці дають підстави для висновку, що регулювання трансформації трудового потенціалу в Україні потребує удосконалення в напрямі його нарощення, поліпшення якісних характеристик та ефективнішого використання.
7. Обґрунтовано доцільність застосувати для удосконалення регулювання трансформації трудового потенціалу ідею використання переваг спільних зусиль, яка закладена в кластерній моделі. Побудова цієї моделі розширює діагностику трудового потенціалу і є визначальною передумовою підвищення ефективності регулювання його трансформації. Вона дає змогу згрупувати регіони за критерієм подібності системоутворювальних чинників розвитку та використання трудового потенціалу. Доведено, що ця модель найліпше відображатиме реальний стан трудового потенціалу в регіонах України в разі спільного використання для її побудови процедури автоматичної багатовимірної класифікації регіонів методом кластерного аналізу і методики конструювання інтегральних показників.
8. Підтверджено, що для всебічного дослідження трансформації трудового потенціалу, прогнозування й удосконалення механізму його регулювання доцільне застосування економіко-математичних і статистичних методів та моделей. Запропоновану автором загальну модель трансформації трудового потенціалу регіону, яка складається з кількох підмоделей і використовує рекурентні, балансові, економетричні й інші залежності, можна застосувати для виконання ретроспективного аналізу, прогнозування майбутньої кількості населення території за віком, статтю, кваліфікацією, рівнем освіти, місцем проживання та іншими характеристиками. Використання моделі розрахунку плану набору у вищі заклади освіти регіону в разі багатоступеневої освіти допоможе ліпше забезпечити потребу в спеціалістах у РСРП.
9. Побудова в Україні соціально орієнтованої ринкової економіки зумовлює необхідність вироблення такої державної політики регулювання трансформації трудового потенціалу, яка б могла забезпечити, з одного боку, місця праці для всіх зацікавлених та їхній соціальний захист від безробіття, а з іншого – формування трудового потенціалу відповідно до потреб економіки. В роботі доведено, що ця політика повинна бути спрямована як на запровадження механізмів державного регулювання ринку праці, так і на сприяння становленню та розвитку механізмів його саморегулювання. Держава повинна дбати про те, щоб разом із заходами розширення сфери прикладання праці і скорочення пропозиції робочої сили, вдосконалення нормативно-правової бази регулювання використання трудового потенціалу, підвищення гнучкості і розвитку інфраструктури ринку праці, збільшення інвестицій, використання інновацій і піднесення виробництва впроваджувати заходи, які б стимулювали заробітну плату виконувати притаманні їй у ринкових умовах функції, сприяли поліпшенню професійної і територіальної мобільності працівників, їхньої конкурентоспроможності, зменшенню масштабів безробіття.

З огляду на це в роботі запропоновано проект Концепції удосконалення регулювання трансформації трудового потенціалу в регіональній системі ринку праці України. Впровадження її у практику діяльності загальнодержавних і регіональних органів державної влади допоможе пришвидшити соціально-економічний розвиток, активізувати соціально-трудові процеси, зокрема, сприятиме поліпшенню якості трудового потенціалу, підвищенню рівня життя населення, збалансованості попиту і пропозиції робочої сили та стабілізації ситуації на регіональних ринках праці.1. Доведено, що низькі темпи розвитку малих підприємств, перехід багатьох із них у тінь чи припинення діяльності є наслідком несистемності і непослідовності дій держави на їхню підтримку і стимулювання, недосконалості нормативно-правового забезпечення, бюрократизму і недобросовісності чиновників, впливу інших чинників. Реалізація запропонованих автором напрямів удосконалення регулювання розвитку малих підприємств в Україні допоможе удосконалити процес розвитку малого підприємництва, визначити пріоритетні галузі залучення трудового потенціалу в сферу малого бізнесу регіону, забезпечить його фінансову та матеріально-технічну підтримку, суттєво посилить роль підприємництва в підвищенні ефективності використання трудового потенціалу в РСРП.
2. Обґрунтовано доцільність застосування економіко-математичних методів і моделей для вдосконалення діяльності державної служби зайнятості. Зокрема, використання запропонованої моделі оптимального збалансування попиту і пропозиції робочої сили на регіональному ринку праці та спрощеного алгоритму розподілу вивільнених працівників на нові робочі місця допоможе забезпечити оперативне працевлаштування та регулювання процесів скерування на перенавчання безробітних з мінімальними суспільно-економічними витратами. Впровадження в практику роботи Державного й обласних центрів зайнятості запропонованої автором методики оптимального розподілу коштів між регіонами на фінансування політики зайнятості сприятиме ефективнішому їх використанню, зменшить невідповідності між обсягами виділених регіонам коштів на такі цілі і станом регіональних ринків праці.
3. У дисертації доведено, що заробітна плата в нашій державі ще не стала регулятором використання трудового потенціалу, яким вона є у розвинутих країнах. Не виконує вона повністю й інших функцій, притаманних їй у ринкових умовах господарювання. Заходи держави зі становлення нового організаційно-економічного механізму її регулювання не дали бажаних результатів. Не посіло відповідного йому місця в системі регулювання заробітної плати і соціальне партнерство, яке є запорукою ефективного використання трудового потенціалу. Обґрунтовано, що за багатоманітності форм власності і господарювання для оптимізації параметрів заробітної плати потрібне поєднання державного і договірного регулювання, забезпечення її ринкового саморегулювання. Запропоновано напрями поліпшення прямого і непрямого державного її регулювання, удосконалення системи соціального партнерства. Їхня реалізація допоможе посилити регулювальний вплив заробітної плати на використання трудового потенціалу.
 |

 |