

Секція: 5. Розвиток продуктивних сил і регіональна економіка.

Наумко Ю.С.

к.е.н., доцент кафедри економіки

Сумського національного аграрного університету

м. Суми, Україна

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ В СІЛЬСЬКИХ РЕГІОНАХ

Економічна ситуація в країні та спад виробництва стали причиною того, що кількість вакансій у сільських регіонах скорочується, а кількість безробітних з кожним днем збільшується, значна частина населення переїжджає до міст, все це призвело до негативних змін в структурі чисельності трудових ресурсів, погіршило демографічну ситуацію.

За останні роки в Україні намагаються змінити застарілу концепцію управління трудовими ресурсами, зокрема це стосується сільських регіонів, де ситуація і так досить критична. Проте перш ніж змінювати концепцію управління трудовими ресурсами, доцільно створити продуману систему роботи з ними. Існуюча система, неефективність якої все більше очевидна, радикально не змінюється. Недостатньо глибоко розуміються в основах кадрової політики керівники різних рівнів і спеціалісти кадрових служб, серед яких більше осіб із технічною освітою. Звідси часто негативне відношення керівників до інтересів соціального і культурного характеру, планування і організації результативної роботи з персоналом, особливо сільської місцевості.

Сьогодні актуальними питаннями є перехід до прогресивних методів професійної підготовки, розвитку, раціонального використання трудових ресурсів, забезпечення зайнятості, удосконалення управління трудовими ресурсами, розвиток ринку праці, забезпечення збалансованості кількості робочих місць.

Враховуючи складність ситуації в економіці країни та на ринку праці, на перший план виходять питання розробки нової ринкової концепції управління трудовими ресурсами, посилення ролі управління трудовими ресурсами на державному рівні. Управління трудовими ресурсами – свідомий, складний, багатофакторний процес, що характеризується специфічними особливостями та закономірностями, системністю та завершеністю [1, с. 207].

Механізмом управління трудовими ресурсами виступають засоби та форми впливу на формування, розподіл та використання трудових ресурсів, а ще здатність відтворити трудові ресурси [2, с. 7].

У кожному регіоні існують притаманні лише йому особливості формування, розподілу та використання трудових ресурсів, завдяки чому відбувається формування етапів концепції розвитку трудових ресурсів, циклів реалізації та факторів розвитку трудових ресурсів. Маємо на увазі екзогенні та ендегенні фактори, під впливом яких формуються трудові ресурси.

Концепція розвитку трудових ресурсів включає такі підсистеми (елементи): формування, розподіл, використання, створення умов для забезпечення ефективної зайнятості та формування соціальної структури суспільства, кожна з цих підсистем має свої чітко виражені завдання, конкретні цілі, методи відтворення трудових ресурсів в регіоні.

Підсистема формування трудових ресурсів включає:

- регулювання демографічних процесів;
- поліпшення рівня життя;
- якість охорони здоров'я;
- управління процесами підготовки робочої сили;
- розвиток соціальної інфраструктури;
- гідну оплату праці.

130

В межах підсистеми розподілу трудових ресурсів здійснюється:

- управління процесами утворення вільних робочих місць;
- розподіл робочої сили через центри зайнятості;
- перерозподіл робочої сили на регіональному та галузевому рівнях;

- аналіз складу населення за формами власності, соціально-побутовими умовами, видами економічної діяльності та освітньо-професійними групами.

Підсистема розподілу є проміжною стадією відтворення трудових ресурсів, вона впливає на процеси формування та використання трудових ресурсів в кожному регіоні, допомагає формувати ефективну зайнятість.

Розподіл трудових ресурсів відображає результати їх розміщення за сферами діяльності, галузями, територіями та підприємствами різних форм власності, формуючи тим самим трудові ресурси країни, регіону, галузі та підприємства.

Підсистема використання трудових ресурсів в регіоні передбачає:

- організацію оплати праці;
- планування продуктивності та чисельності працюючих;
- нормування праці;
- безпеку та умови праці;
- впровадження нових технологій;
- матеріальне стимулювання;
- визначення напрямів ефективного використання трудових ресурсів.

Успішне підвищення кваліфікації працівників залежить від багатьох моментів: вибору стратегії розвитку підприємства, типу виробництва, фінансового стану, професіоналізму керівника.

Система підготовки кадрів повинна враховувати не лише інтереси підприємств у заповненні вакантних робочих місць, економію на витратах, пов'язаних із затратами на навчання, а також і мету самих працівників – отримати високоякісну професійну підготовку [4, с. 5].

Заключними підсистемами концепції розвитку трудових ресурсів є :

- 1) створення умов для забезпечення ефективної зайнятості, що включає:
 - сприяння працевлаштуванню через удосконалення діяльності центрів зайнятості;

- організацію професійного навчання, консультування та профорієнтацію незайнятого населення;
- застосування гнучкої форми зайнятості;
- сприяння самозайнятості безробітних і незайнятих;

2) формування соціальної структури суспільства, що включає:

- підтримку безробітних, які відкривають власну справу;
- соціальний захист;
- страхування від безробіття;
- розвиток соціального партнерства [3, с. 85].

Всі підсистеми постійно вдосконалюються та розвиваються під впливом соціально-економічної політики та впровадження новітніх технологій.

Таким чином, саме регіональні особливості формування, розподілу та використання трудових ресурсів і формують та відтворюють трудові ресурси на селі.

Важливим також є сукупність відносин, форм, методів впливу на формування, розподіл та використання трудових ресурсів на регіональному та державному рівнях, при цьому кожна підсистема працює автономно, але спрямована на вирішення загальної мети.

В умовах перехідної економіки напрямами поліпшення ефективного використання трудових ресурсів є: державна політика; запровадження курсів перепідготовки та підвищення кваліфікації за професіями; збільшення кількості робочих місць; витрати на розвиток трудових ресурсів; надання можливостей міжнародного працевлаштування; запозичення досвіду зарубіжних країн щодо укладання колективних договорів; підвищення якості освіти; державне фінансування програм розвитку ринку праці; створення сприятливих умов для інтелектуального розвитку; ефективне управління використанням трудових ресурсів та постійне його вдосконалення.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Богданович В. Шляхи подолання демографічної кризи в умовах соціально-економічних трансформацій //Вісник Національної академії держав-

ного управління при Президентові України. - 2006. - № 4. - С. 207-214.

2. Демографічна криза: світоглядні та біоенергичні аспекти здоров'я //Слово Просвіти. - 2007. - № 8. - С. 7

3. Замора О. І. Основні тенденції формування і використання трудових ресурсів / О. І. Замора // Актуальні проблеми економіки. - 2009. - № 4. - С. 85 – 91.

4. Лібанова Е. Як подолати демографічну кризу //Праця і зарплата. - 2007. - № 12. - С. 4-5.

5. Пирожков С.І.Вибрані наукові праці: у 2-х т. – Т. 1. Демографічний і трудовий потенціал. – К.: Київ. нац. торг.-екон. Ун-т, 2008. – 934 с.