

DOI: 10.52363/2414-5866-2022-1-25

УДК 35.071:332.14(07.034)

*Карпеко Н.М., к.держ.упр., НУЦЗУ, м. Харків,  
ORCID: 0000-0003-3420-7897*

*Полякова Н.О., аспірант ННВЦ НУЦЗУ, м. Харків,  
ORCID: 0000-0002-2374-2686*

*Karpeko N., PhD, Senior Lecturer, Department of Management and organization in the field of civil protection, National University of Civil Defence of Ukraine, Kharkiv*

*Polyakova N., postgraduate student, educational and production center of the National university of civil protection of Ukraine, Kharkiv*

## **НОВІ ПІДХОДИ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ У ВІДТВОРЕННІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ РЕГІОНУ**

## **NEW APPROACHES IN PUBLIC MANAGEMENT OF REPRODUCTION OF SOCIAL AND LABOR POTENTIAL OF THE REGION**

*У статті розглядаються основи публічного управління відтворенням соціально-трудового потенціалу регіону. Зазначається, що публічне управління розвитком соціально-трудового потенціалу регіону можна розділити залежно від того, які фази відтворювального процесу вони охоплюють, що дозволяє забезпечити кількісні та якісні характеристики соціально-трудового потенціалу, що відповідають цілям регіонального розвитку. Наголошується, що завдання публічного управління відтворенням соціально-трудового потенціалу регіону багато в чому визначаються специфікою демографічних, соціально-економічних, політичних, виробничо-технологічних та інших факторів. Виявлено, що управління відтворенням соціально-трудового потенціалу регіону має забезпечувати реалізацію цілей на всіх рівнях національної економіки як на макрорівні, так і мезорівні (з позицій регіонального ринку праці).*

**Ключові слова:** *публічне управління, соціально-трудовий потенціал, регіональна політика, відтворювальний процес, регіональна економіка.*

*The article considers the basics of public management of the reproduction of social and labor potential of the region. It is noted that public management of social and labor potential of the region can be divided depending on what phases of the reproduc-*

tion process they cover, which allows to provide quantitative and qualitative characteristics of social and labor potential that meet regional development goals at certain stages of its reproduction. It is emphasized that the tasks of public administration of reproduction of social and labor potential of the region are largely determined by the specifics of demographic, socio-economic, political, production and technological and other factors. The researcher identified that the management of the reproduction of the social labour potential of the region to ensure implementation of goals at all levels of the national economy, at both macro and meso-level (from the standpoint of the regional labour market).

**Keywords:** public management, social and labor potential, regional policy, reproduction process, regional economy.

**Постановка проблеми.** Трудовий потенціал є стратегічно важливим ресурсом, що потребує ефективного управління ним на будь якому рівні його прояву — від особистісного до державного. Відтворення соціально-трудового потенціалу є важливою соціально-економічною передумовою розвитку національної економіки, що при його ефективному використанні сприяє зростанню економічної могутності держави та відповідно рівня життя населення. Глобалізаційні процеси посилюють вимоги до якісної робочої сили, яка повинна мати високий рівень освіти, здоров'я, культури праці, інноваційну орієнтованість, мобільність та здатність адаптуватись до сучасних умов трудової діяльності. Володіння сукупністю цих характеристик носіями економічних відносин зумовлює їх майбутню конкурентоспроможність

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Вагомий внесок щодо питань публічного управління у відтворенні, формуванні та розвитку трудового потенціалу зробили багато вчених та практиків, зокрема: І. Бажан, І. Бондар, І. Заюков, М. Геєць, А. Колот, О. Левченко, В. Лич, О. Мороз, Н. Ушенко та інші.

**Постановка завдання.** Метою статті є визначення нових підходів публічного управління у відтворенні соціально-трудового потенціалу регіона.

**Виклад основного матеріалу.** У сучасній українській практиці недостатньо уваги приділяється питанням розробки таких механізмів, за допомогою яких відбувалося б цілеспрямовану взаємодію ресурсних компонентів економічного потенціалу регіона, включаючи соціально-трудова потенціал, забезпечуючи розробку та реалізацію науково-технічних, соціально-економічних, інформаційно-організаційних та інших рішень, які у основі модернізації соціально- економічної сфери регіону.

Усю сукупність цілей з управління розвитком соціально-трудова потенціалу регіона можна розділити залежно від того, які фази відтворювального процесу вони охоплюють. Така диференціація цілей дозволяє забезпечити кількісні та якісні характеристики соціально-трудова потенціалу, що

відповідають цілям регіонального розвитку, на окремих етапах його відтворення.

Безперечно, завдання публічного управління відтворенням соціально-трудового потенціалу регіона багато в чому визначаються специфікою демографічних, соціально-економічних, політичних, виробничо-технологічних та інших факторів. Суть основних положень дослідження здійснюється у руслі розробки концепції теоретичної економії [3]. Так, наприклад, для більшості регіонів, що характеризуються сприятливою демографічною ситуацією в цілому і досить високим освітнім рівнем населення, завдання розвитку соціально-трудового потенціалу полягає у створенні нових робочих місць, залученні незайнятої працездатної частини населення в трудовий процес, підвищенні ціннісно- мотиваційних засад трудової діяльності.

Слід наголосити, що розвиток соціально-трудового потенціалу не можна зводити виключно до інвестицій в освіту чи поліпшення матеріального добробуту населення. Необхідно враховувати, що вплив на ефективність використання людського капіталу також надають особливості національної культури, типи переважаючих технологій, якість життя громадян, багатство та насиченість їхнього способу життя [5]. У зв'язку з цим, слід забезпечувати розвиток у населення потреб вищого порядку, таких як потреба у саморозвитку, творчу працю тощо.

Таким чином, слід розрізняти кінцеві цілі при публічному управлінні відтворенням соціально-трудового потенціалу регіона та безпосередні завдання, що мають регіональну специфіку. Тому при виборі стратегії регіонального розвитку необхідно оцінювати детермінанти та особливості внутрішнього середовища, в рамках якого відбувається формування, розвиток та використання соціально-трудового потенціалу. Вивчення динаміки показників розвитку соціально-трудового потенціалу регіону у взаємозв'язку з регіональними особливостями дозволяє простежити зміни у характері відтворення населення та визначити стратегію управління його розвитком. Публічне управління відтворенням соціально-трудового потенціалу регіона має забезпечувати реалізацію цілей на усіх рівнях національної економіки. Так, на макрорівні воно спрямоване на вирішення наступних основних завдань [7]:

- прогнозування та планування демографічного розвитку, створення умов для відтворення населення;
- забезпечення галузей та сфер народного господарства робочою силою через розвиток ринку освітніх послуг;
- регулювання зайнятості населення, регулювання ринку праці;
- соціальний захист населення;
- оптимальне розміщення трудових ресурсів по регіонах;
- забезпечення взаємозв'язку у функціонуванні регіональних ринків праці.

Якщо розглядати управління відтворенням соціально-трудового потенціалу на мезорівні (з позицій регіонального ринку праці), то ключовим моментом буде визначення потреб регіональної економіки в кадрах певної кваліфікації, націлених на додаток своїх умінь та знань до певних (необхідних для соціально-економічного розвитку суб'єкта) сферах діяльності. Цей напрямок діяльності передбачає вивчення макроекономічних показників, що визначають стан регіонального ринку праці. Зокрема, йдеться про показники міграції, рівень безробіття, демографічні показники, наявність робочих місць тощо. Стратегія регіонального розвитку, що базується на стратегії управління відтворенням соціально-трудового потенціалу, передбачає такі можливості та перспективи:

- екстенсивний розвиток соціально-трудового потенціалу на основі зростання власних трудових ресурсів;

- інтенсивний розвиток соціально-трудового потенціалу на основі підвищення кваліфікації, перепідготовки тощо.

Відповідно показником ефективності управління буде оптимальне співвідношення якісної та кількісної сторін трудового потенціалу, адекватне потребам регіонального ринку праці та відповідне стратегічним цілям соціально-економічного розвитку регіона [2].

Враховуючи складність та комплексність змісту категорії «соціально-трудовий потенціал», розглядаючи його як об'єкт управління, слід зазначити, що він має ієрархічну структуру, представлену такими компонентами: фізична, освітня, кваліфікаційна, духовна, інноваційна тощо. Управління відтворенням соціально-трудового потенціалу регіона починається з формування його фізичної компоненти (здоров'я, сила, спритність тощо), яка становить основу для подальшого розвитку на основі здобуття освіти, оволодіння певними професійними знаннями та навичками, розвитку здатності до інноваційних видів діяльності [8].

Суб'єктами управління відтворенням соціально-трудового потенціалу регіона виступають органи державного, регіонального та місцевого управління, а також соціальні інститути, що виконують повністю або частково будь-яку функцію розвитку людських ресурсів.

Основним завданням управління соціально-трудовим потенціалом регіона є створення соціально-трудового потенціалу, що має кількісні, якісні та структурні характеристики, необхідні для вирішення пріоритетних завдань соціально-економічного розвитку території. Для цього застосовуються соціально-психологічні, інституційні та економічні механізми впливу на процеси відтворення трудового потенціалу, конкретний вибір яких значною мірою визначається особливостями стану зовнішнього та внутрішнього середовища. До факторів зовнішнього (стосовно регіону) середовища, які, перш за все, впливають на стан соціально-трудового потенціалу регіонів, можна віднести такі:

Політичні чинники. Деякі аспекти політичної обстановки країни мають особливе значення в управлінні соціально-трудовим потенціалом регіонів. До цієї групи факторів також можна віднести законотворчість (закони, нормативно-правові та регулюючі акти в системі трудових відносин), розробку програм сприяння зайнятості, розвиток соціальних інститутів підтримки трудової діяльності, включаючи організацію діяльності спеціальних фондів.

Економічні чинники. На стан національної економіки загалом впливає і соціально-економічне становище у регіонах, визначаючи попит і пропозицію певні професії та спеціальності ринку праці. Безпосередній вплив на соціально-трудовий потенціал регіона має прийнята тарифно-кваліфікаційна система, система оплати праці, форми договірних відносин, індексування заробітної плати. Також до економічних факторів, що визначають структуру та форми зайнятості населення, а також мотивацію регіональних суб'єктів до розвитку трудового потенціалу, можна віднести зміни до чинної системи оподаткування, механізмів грошово-кредитної політики. Крім того, значні відмінності в соціально-економічному становищі регіонів, рівні та якості життя населення, розвитку виробничої сфери можуть визначати міграційні потоки працездатного населення з відсталих та депресивних у більш розвинені регіони.

Соціальні фактори. Дані фактори є одними з основних у формуванні якісних характеристик трудового потенціалу. Низький рівень здоров'я, якість освіти, що знижується, криза сім'ї, що деформує людську поведінку, розвиваються на тлі недостатнього фінансування та уповільненого реформування соціальної сфери, систем охорони здоров'я та освіти і негативно позначаються на якості трудового потенціалу [1]. Очевидно, що до соціальних факторів відносяться також заходи, спрямовані на вирішення проблем безробіття та підвищення рівня зайнятості населення: субсидування, організація громадських робіт, гнучкі режими робочого часу, асигнування на виплату допомоги по безробіттю та частковому відшкодуванню, безробітним їх втрат у доходах і т.п.

Науковотехнічні фактори. Зміна даного фактора призводить до глибоких перетворень у продуктивних силах суспільства. В умовах науковотехнічної революції змінюється роль людини у виробництві: змінюється сам зміст трудової діяльності (пріоритет надається інтелектуальній, творчій праці), змінюються умови роботи. Дуже важливо, що розвиток продуктивних сил, впровадження високих технологій висуває нові вимоги до професійної підготовки працівника.

Чинники внутрішнього регіонального середовища пов'язані з територіальними відмінностями на рівні соціально-економічного розвитку, національними особливостями, менталітетом населення, спеціалізацією регіона, рівнем розвитку соціальної та транспортної інфраструктури, політичною обстановкою тощо. Вивчення внутрішніх чинників регіонального розвитку на роз-

робці стратегії управління відтворенням соціально-трудового потенціалу регіона набуває особливого значення у тих виділення ростоформуючих і лімітуючих чинників регіонального розвитку. Постановка питання про визначення ростоформуючих факторів і укладів розвитку економіки регіонів, а також виявлення умов, що обмежують його динаміку в посткризовий період, має на меті конкретизацію досліджуваного явища в координатах тимчасового континууму та з позицій суб'єктно-об'єктної визначеності для вироблення чітких адресних рекомендацій. умов розвитку стратегічних чинників ростоформування чи подолання обмежує на його розвиток фактор-мінімуму [6]. Слід зазначити, що ефективність обраних механізмів розвитку соціально-трудового потенціалу суб'єкта багато в чому визначатиметься тим, якою мірою дані механізми будуть спрямовані на подолання дії лімітуючих факторів та підтримку ростоутворюючих.

Таким чином, ключовими модулями щодо управління відтворенням соціально-трудового потенціалу суб'єкта є наступні:

- оцінка стану регіонального ринку праці, ринку освітніх послуг, рівня розвитку соціальної інфраструктури, що забезпечує формування, підтримання та розвиток фізичної та духовної компонент трудового потенціалу;

- розробка прогнозних показників розвитку соціально-трудового потенціалу суб'єкта, оцінка зовнішніх та внутрішніх факторів, що впливають на величину прогнозних показників;

- формування стратегії розвитку соціально-трудового потенціалу суб'єкта, визначення конкретних форм та механізмів реалізації даної стратегії, джерел фінансування;

- створення системи стимулювання участі суб'єктів регіональної системи у реалізації стратегії розвитку соціально-трудового потенціалу суб'єкта;

- формування системи моніторингу та контролю реалізації стратегії розвитку соціально-трудового потенціалу суб'єкта;

- оцінка відповідності обраної стратегії розвитку соціально-трудового потенціалу цілям регіонального розвитку, здійснення коригувальних впливів.

Важливо відзначити, що реалізація даних напрямків здійснюється у певній територіально локалізованій системі, що має специфічні умови та детермінанти соціально-економічного розвитку.

**Висновки.** Формування цілісної системи управління відтворенням соціально-трудового потенціалу регіона передбачає вирішення проблеми розмежування повноважень та відповідальності між окремими суб'єктами регіональної системи у сфері реалізації зазначених напрямків діяльності. А дослідження взаємозв'язку між цими суб'єктами дозволяє вирішити питання, пов'язані із забезпеченням ефективного об'єднання зусиль та можливостей щодо реалізації стратегії розвитку соціально-трудового потенціалу суб'єкта.

### Список використаних джерел:

1. Варналій З. С. Інституційні засади та організаційні механізми політики регіонального розвитку: завдання реформ європейського зразка / З. С. Варналій, Р. Р. Білик // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України : [зб. наук. пр.] / Ін-т регіональних досліджень НАН України ; редкол.: В.С. Кравців (відп. ред.). Львів, 2014. Вип. 3(107). Регіональна політика в Україні: сучасний стан та шляхи активізації. С. 3-11.
2. Гуменюк Ю.П. Перспективи міжнародної трудової міграції в умовах тектонічних зсувів світової економіки / Ю.П. Гуменюк // Євроінтеграційні процеси в суспільстві: трансформація та розвиток: матеріали Мінар. наук. – практ. конф. (Тернопіль, 22-23 квітня 2017 р.) – Тернопіль ТІСІТ, 2017. – 256 с.
3. Діденко Н. Ринок праці та стратегія зайнятості в ЄС: досвід регулювання та державного управління. // Держава і ринок. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/putp/2010.../07>.
4. Інноваційно-інвестиційна політика сталого розвитку регіонів України: від теорії до практики [Текст]: колективна монографія в двох томах. Т.1/ під. заг. ред. К. Ф. Ковальчука.- Д.: ІМА-прес, 2012. – 214 с.
5. Костюк Т.В. Удосконалення механізму забезпечення розвитку трудового потенціалу регіону. Наукова інтернет-конференція студентів та молодих вчених кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу «Інноваційні технології в менеджменті та публічному управлінні» та опубліковані в збірнику матеріалів доповідей цієї конференції (25 листопада 2021р. м.Тернопіль).
6. Круп'як Л. Формування конкурентоспроможності трудового потенціалу регіону: проблеми та підходи до їх розв'язання. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/9448/1/%D0%9A%D0%A0%D0%A3%D0%9F%E2%80%99%D0%AF%D0%9A%20%D0%9B.pdf>
7. Територіальний розвиток та регіональна політика в Україні : наукова доповідь / ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М. І. Долишнього НАН України» ; наук. ред.: В. С. Кравців ; наук. координатор: С. Л. Шульц. Львів, 2015. 204 с.
8. Ситнік І.В. Соціально-демографічні чинники економічного розвитку регіону / І.В. Ситнік // зб. наук. праць Донецького державного університету управління «Проблеми соціально-економічного розвитку регіонів, інфраструктурне забезпечення їх комплексного розвитку на державному та регіональному рівнях». Серія «Економіка». – Т. XIV. – Вип. 263. - Донецьк: ДонДУУ, 2013. – С. 252-258.

## References:

1. Varnalii Z. S. Instytutsiini zasady ta orhanizatsiini mekhanizmy polityky rehionalnoho rozvytku: zavdannia reform yevropeiskoho zrazka / Z. S. Varnalii, R. R. Bilyk // Sotsialno-ekonomichni problemy suchasnoho periodu Ukrainy : [zb. nauk. pr.] / In-t rehionalnykh doslidzhen NAN Ukrainy ; redkol.: V.S. Kravtsiv (vidp. red.). Lviv, 2014. Vyp. 3(107). Rehionalna polityka v Ukraini: suchasnyi stan ta shliakhy aktyvizatsii. S. 3-11.
2. Humeniuk Yu.P. Perspektyvy mizhnarodnoi trudovoi mihratsii v umovakh tektonichnykh zsuviv svitovoi ekonomiky / Yu.P. Humeniuk // Yevrointehratsiini protsesy v suspilstvi: transformatsiia ta rozvytok: materialy Minar. nauk. – prakt. konf. (Ternopil, 22-23 kvitnia 2017 r.) – Ternopil TISIT, 2017. – 256 s.
3. Didenko N. Rynok pratsi ta stratehiia zainiatosti v ES: dosvid rehuliuвання ta derzhavnoho upravlinnia. // Derzhava i rynek. – [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/putp/2010.../07>.
4. Innovatsiino-investytsiina polityka staloho rozvytku rehioniv Ukrainy: vid teorii do praktyky [Tekst]: kolektyvna monohrafiia v dvokh tomakh. T.1/ pid. zah. red. K. F. Kovalchuka.- D.: IMA-pres, 2012. – 214 s.
5. Kostiuk T.V. Udoskonalennia mekhanizmu zabezpechennia rozvytku trudovoho potentsialu rehionu. Naukova internet-konferentsiia studentiv ta molodykh vchenykh kafedry menedzhmentu, publicznego upravlinnia ta personalu «Innovatsiini tekhnolohii v menedzhmenti ta publichnomu upravlinni» ta opublikovani v zbirnyku materialiv dopovidei tsiiei konferentsii (25 lystopada 2021r. m.Ternopil).
6. Krupiak L. Formuvannia konkurentospromozhnosti trudovoho potentsialu rehionu: problemy ta pidkhody do yikh rozviazannia. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/9448/1/%D0%9A%D0%A0%D0%A3%D0%9F%E2%80%99%D0%AF%D0%9A%20%D0%9B.pdf>
7. Terytorialnyi rozvytok ta rehionalna polityka v Ukraini : naukova dopovid / DU «Instytut rehionalnykh doslidzhen imeni M. I. Dolishnoho NAN Ukrainy» ; nauk. red.: V. S. Kravtsiv ; nauk. koordynator: S. L. Shults. Lviv, 2015. 204 s.
8. Sytnik I.V. Sotsialno-demohrafichni chynnyky ekonomichnoho rozvytku rehionu / I.V. Sytnik // zb. nauk. prats Donetskoho derzhavnoho universytetu upravlinnia «Problemy sotsialno-ekonomichnoho rozvytku rehioniv, infrastrukturalne zabezpechennia yikh kompleksnoho rozvytku na derzhavnomu ta rehionalnomu rivniakh». Serii «Ekonomika». –T. KhIV. – Vyp. 263. – Donetsk: DonDUU, 2013. – S. 252-258.