

Теоретичні та методичні аспекти дослідження якості людських ресурсів регіону (на матеріалах Волинської області)

ЧЕРЧИК Л.М., д.е.н., професор

завідувач кафедри менеджменту

Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки

Сучасний рівень соціально-економічного розвитку України та його суттєві регіональні відмінності потребують використання нових методологічних підходів до дослідження чинників, що на нього впливають. В епоху постіндустріального суспільства основним чинником є людські ресурси, які визначають можливості, інтенсивність і спрямування розвитку регіональних соціально-економічних систем. Це обумовлює доцільність узагальнення існуючих підходів до виявлення особливостей формування людських ресурсів на рівні регіону та оцінки їх якості.

Якість людських ресурсів – це основний чинник економічного та суспільного розвитку, який формується в результаті інвестицій у здоров'я, освіту, професійне навчання, виховання, надалі розвивається і накопичується, що дозволяє сформувати комплекс відповідних освітньо-професійних, психофізіологічних та соціально-психологічних характеристик, які доцільні, економічно необхідні як з позиції індивіда, так і суспільства загалом. Якість людських ресурсів є, з одного боку, визначальним параметром їх конкурентоспроможності, з другого – необхідною умовою ефективного розвитку соціально-економічної системи регіону.

Якість людських ресурсів регіонів є результатом взаємодії об'єктивних та суб'єктивних чинників. До об'єктивних чинників належать ті, які не можна змінитися у короткостроковій перспективі або дія яких на стан людських ресурсів регіонів постійна чи умовно постійна: демографічна ситуація, природні умови, геополітичне розташування, відносини власності та виробничі відносини, етнопсихологічні особливості тощо.

Демографічні умови виявляються у зміні чисельності населення, природного приросту, рівня смертності, статеві-вікової структури, стану здоров'я, тривалості життя. На зміну чисельності населення та формування його складу впливає також характер міграційних процесів. Оскільки суб'єктами міграції є переважно люди з високою працездатністю, в місцях їх виїзду відбувається зменшення чисельності та погіршення якості структури людських ресурсів.

Здоров'я населення – і складова, і чинник формування якості людських ресурсів, від якої залежить можливість їх використання відповідно до галузевої структури економіки, оскільки психофізичний стан працівників часто вирішальний у досягненні високої продуктивності. Цей стан залежить від раціонального харчування, якості медичного обслуговування, чистоти довкілля тощо.

Організація виробничих процесів визначається загальним технічним рівнем розвитку регіону, або провідних галузей економіки.

Природні умови впливають на формування, розподіл (перерозподіл) і використання людських ресурсів, визначають особливості зайнятості працездатного населення та ефективність його праці.

Історичні умови, традиції, звички населення визначають розміщення, мобільність, зайнятість населення, специфіку прикладання праці.

Структура економіки визначає галузеву спрямованість, інтенсивність розвитку економіки, тим самим – темпи нарощування людських ресурсів.

До суб'єктивних чинників належать, в основному, соціально-економічні: розвиток освіти, професійності, кваліфікаційного та культурного рівня, рівня організації праці, технічного рівня розвитку економіки, особливості технологічних процесів, використання досягнень НТП. Серед суб'єктивних чинників суттєву роль відіграє освіта.

Водночас необхідно врахувати зовнішні чинники: посилення глобалізаційних та інтеграційних процесів в світову економічну систему; формування єдиного світового інформаційного простору, зростання ролі інформаційної компоненти як виробничого ресурсу; потреба у подоланні відмінностей у рівні кваліфікації працівників і фахових вимог сучасних спеціальностей і робочих місць за міжнародними стандартами; зростання рівня конкуренції на ринку праці; зростання мобільності людських ресурсів; можливості міжнародного визнання кваліфікації українських фахівців.

Узагальнюючи вищесказане можна відобразити механізм формування людських ресурсів регіону у вигляді моделі (рис. 1).

Модель складають три контури. У першому контурі відображені чинники середовища формування людських ресурсів регіону. Ці чинники (об'єктивні та суб'єктивні) формують вимоги до людських ресурсів регіону і, водночас, забезпечують можливості його розвитку. Другий контур – об'єкт впливу цих чинників – населення регіону з його чисельністю, статевовіковою структурою, рівнем здоров'я та умов життя. Чинники середовища прямо або опосередковано, шляхом визначення певних вимог та створення можливостей, впливають на населення регіону, визначаючи певні кількісні та якісні характеристики людських ресурсів регіону.

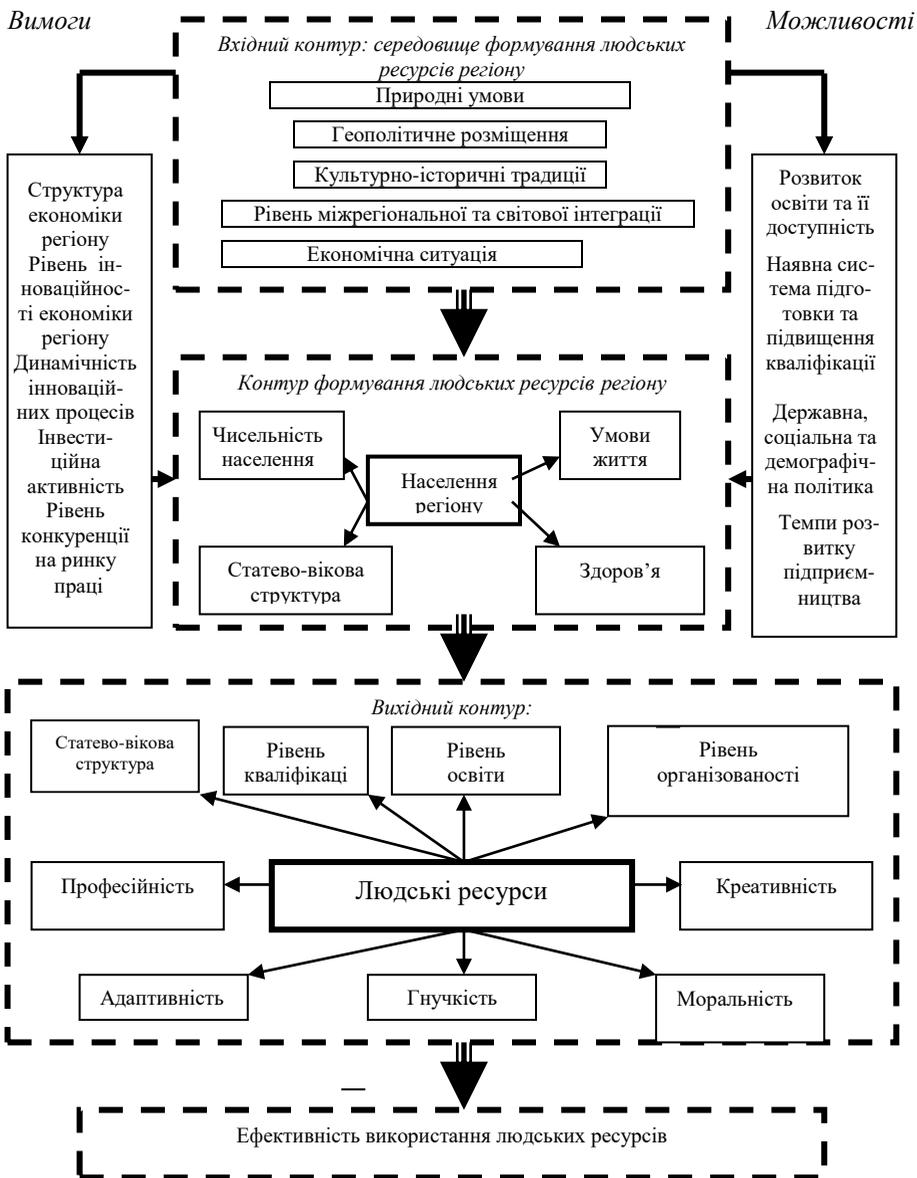


Рис. 1. Модель формування людських ресурсів регіону
Примітка. Розроблено автором.

Вихідний контур відображає результати формування людських ресурсів регіону з визначеними на певний період характеристиками. Ці характеристики дають можливість оцінити ефективність використання людських ресурсів регіону, виявити резерви його нарощування відповідно до стратегії та цілей розвитку регіону.

Компонентна структура якості людських ресурсів регіону відображена в таблиці 1.

Таблиця 1

Компонентна структура якості людських ресурсів регіону

Групи	Характеристики
1. Демографічні	Чисельність населення, міське, сільське населення, статеві-вікова структура, рівень народжуваності та смертності, природний приріст; очікувана тривалість життя при народженні, середній вік; демографічне навантаження населення працездатного віку; стан здоров'я, кількість психічних патологій на 100 тис. населення, травматизм, міграційні процеси.
2. Соціальні	Рівень середньої, спеціальної, вищої освіти, рівень кваліфікації, підвищення кваліфікації, перепідготовка (професійна мобільність), рівень розвитку науки, інтелектуальний потенціал, індекс досягнутого рівня освіти; частка осіб, які навчаються у закладах освіти, моральність, кількість правопорушень на 100 тис. населення.
3. Економічні	Рівень зайнятості та безробіття; середня заробітна плата; ВВП на душу населення; децильний коефіцієнт диференціації доходів; рівень інноваційного розвитку, галузева структура економіки, прожитковий мінімум; співвідношення мінімальної і середньої заробітної плати; мінімальний рівень погодинної заробітної плати; рівень безробіття; кількість та галузева структура економічно активного населення, витрати робочого часу, продуктивність праці

Примітка. Розроблено автором.

Дослідження існуючих методичних підходів до дослідження трудових ресурсів, трудового потенціалу, людських ресурсів [1–4], показало, що авторами розглядаються практично одні і ті ж структурні складові, які можна об'єднати у три групи, визначені нами вище.

Таким чином, на формування якості людських ресурсів регіону впливають демографічні, соціальні, економічні чинники. В основу аналізу та оцінки якості людських ресурсів пропонуємо покласти авторський підхід до групування характеристик якості людських ресурсів і використати таку схему дослідження:

1) аналіз демографічних передумов формування якості людських ресурсів регіону (тенденції змін чисельності населення регіону, його вікової та статеві структури, природного приросту населення);

2) аналіз соціальних умов формування якості людських ресурсів регіону (тенденції розвитку освіти, науки, підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації персоналу);

3) аналіз економічних передумов формування якості людських ресурсів регіону (показники, які дозволяють визначити вплив галузевої структури на формування валового регіонального продукту (ВРП));

4) оцінка якості людських ресурсів регіону для пошуку шляхів оптимізації її підвищення (показники суспільної ефективності використання людських ресурсів регіону)

Для оцінки якості людських ресурсів регіону пропонуємо використати коефіцієнти, поєднані у такі групи:

- 1) показники загального рівня використання людських ресурсів регіону;
- 2) показники ефективності використання людських ресурсів регіону;
- 3) показники якості людських ресурсів регіону.

Охарактеризуємо кожну групу та апробуємо коефіцієнтну методику для Волинської області.

1. Про загальний рівень використання людських ресурсів загалом свідчить частка економічно активного у загальній чисельності населення регіону та показник ВРП на душу населення. Точніше рівень використання людських ресурсів відображають: ступінь зайнятості населення у суспільному виробництві (питома вага зайнятих у суспільному виробництві), структура зайнятості (співвідношення зайнятих у різних видах економічної діяльності).

Показник ВРП на душу населення у Волинській області впродовж 2009-2012 років зростав (з 11796 грн/особу у 2009 році до 19249 грн/особу у 2012 році).

Частка економічно активного населення розраховується за такою формулою, результати розрахунків відображені у таблиці 2:

$$K_v = N_{\text{пр}} / N \quad (1)$$

де $N_{\text{пр}}$ – чисельність економічно активного населення, осіб;

N – чисельність населення регіону, осіб.

Таблиця 2

Частка економічно активного населення регіону

Показники	Значення показника у році				
	2009	2010	2011	2012	2013
Чисельність економічно активного населення, тис. осіб	480,1	474,1	480,0	481,8	483,6
Чисельність населення регіону, тис. осіб	1036,2	1036,7	1037,1	1038,6	1040,0
Частка економічно активного населення, %	46,33	45,73	46,28	46,39	46,50

Примітка. Розраховано автором на основі даних Головного управління статистики у Волинській області.

Те, що частка економічно активного населення менша 50 % –

негативний момент, тому демографічне навантаження на одного працюючого у регіоні досить високе і має тенденцію до збільшення. Ще одним негативом є те, що людей у віці старшому за працездатний більше, ніж молодшого.

Ступінь залучення населення до суспільно корисної праці ($Z_{\text{тп}}$) можна оцінити питомою вагою зайнятих суспільно корисною працею осіб в загальній чисельності економічно активного населення регіону:

$$Z_{\text{тп}} = \frac{S}{N} \cdot 100 \% , \quad (2)$$

де S – чисельність зайнятих суспільно корисною працею, осіб;
 N – чисельність економічно активного населення, осіб.

Результати розрахунків заносимо в таблицю 3. Як бачимо, вихідні показники змінювались несуттєво, тому результуючий показник досить стабільний, проте за значенням бажає бути більшим.

Таблиця 3

Ступінь залучення населення Волинської області до суспільно корисної праці

Показники	Значення показника у році				
	2009	2010	2011	2012	2013
Чисельність зайнятих суспільно корисною працею, тис. осіб	428,0	433,6	440,1	442,8	445,7
Чисельність економічно активного населення, тис. осіб	480,1	474,1	480,0	481,8	483,6
Ступінь залучення ЛР до суспільно корисної праці, %	89,15	91,46	91,69	91,91	92,16

Примітка. Розраховано автором на основі даних Головного управління статистики у Волинській області.

Ступінь залучення населення до суспільно корисної праці відображає результативність екстенсивного рівня використання людських ресурсів, що означає: чим більший відсоток зайнятих суспільно корисною діяльністю, тим вищий рівень використання людських ресурсів регіону.

2. Ефективність використання людських ресурсів характеризується сукупністю показників, що відображають динаміку чинників, які впливають на зростання ВРП. У практиці державного менеджменту для оцінки ефективності використання людських ресурсів використовуються насамперед показники ефективності використання праці.

Продуктивність суспільної праці у регіоні розраховується за формулою:

$$П_{\text{с.п.}} = \text{ВРП} / S, \quad (3)$$

де $П_{\text{с.п.}}$ – продуктивність суспільної праці, грн;

ВРП – регіональний валовий продукт, грн;

S – чисельність зайнятих суспільно корисною працею, осіб.

Показники продуктивності суспільної праці в регіоні відображені в таблиці 4.

Таблиця 4

Продуктивність суспільної праці у Волинській області

Показники	Значення показника у році				
	2009	2010	2011	2012	2013
Валовий регіональний продукт, млн. грн.	12225	14429	17637	20005	-
Чисельність зайнятих суспільно корисною працею, тис. осіб	428,0	433,6	440,1	442,8	445,7
Продуктивність суспільної праці, тис. грн./особу	28,563	33,277	40,075	45,178	-

Примітка. Розраховано автором на основі даних Головного управління статистики у Волинській області.

* На період написання статті значення показника валового регіонального продукту у 2013 році не оприлюднено.

Показник має тенденцію до зростання, що говорить про підвищення ефективності використання людських ресурсів регіону, враховуючи майже незмінну величину показника залучення людських ресурсів.

Порівняти зміну рівня використання якості людських ресурсів регіону можна за допомогою індексу продуктивності суспільної праці (І_{псп}):

$$I_{\text{псп}} = \frac{\text{ПСП}_{\text{звіт}}}{\text{ПСП}_{\text{баз}}}, \quad (4)$$

де ПСП_{баз} – продуктивність суспільної праці базового періоду, тис. грн./особу;

ПСП_{звіт} – продуктивність суспільної праці звітного періоду, тис. грн./особу.

Результати розрахунків заносимо в таблицю 5.

Таблиця 5

Індекс продуктивності суспільної праці у Волинській області

Показники	Значення показника у році				
	2009	2010	2011	2012	2013
Продуктивність суспільної праці, тис. грн./особу	28,56	33,277	40,075	45,178	-
Індекс продуктивності суспільної праці	2,42	1,17	1,20	1,13	-

Примітка. Розрахунки автора.

Індекс продуктивності суспільної праці змінюється несуттєво, проте за період 2009-2012 років зменшився більш ніж вдвічі, що говорить про зниження ефективності використання людських ресурсів регіону. Цей напрям використання людських ресурсів є інтенсивним. Певною мірою цей напрям характеризує також показник інноваційності праці (ІП), який пропонуємо

визначити як відношення обсягів інноваційної продукції (O_{ін}) до регіонального валового продукту (РВП):

$$I_{п} = O_{ін} / РВП. \quad (5)$$

Результати розрахунків коефіцієнта інноваційності праці відображені в таблиці 6.

Таблиця 6

Коефіцієнт інноваційності праці у Волинській області

Показники	Значення показника у році				
	2009	2010	2011	2012	2013
Валовий регіональний продукт, млн. грн.	12225	14429	17637	20005	-
Обсяги реалізованої інноваційної продукції, млн. грн.	75,0	295,5	518,9	164,4	287,0
Коефіцієнт інноваційності праці	0,0061	0,0205	0,0294	0,0082	-

Примітка. Розраховано автором на основі даних Головного управління статистики у Волинській області.

Як бачимо, показники, що характеризують рівень інноваційності праці регіону дуже низькі. Це обумовлено невеликими обсягами інновацій, малою кількістю науковців. З другого боку це характеризує низький науковий потенціал регіону, який можна визначити за часткою фахівців, які виконують наукові та науково-технічні роботи визначається за формулою:

$$K_{н-т} = N_{н-т} / S * 100 \quad (6)$$

де $N_{н-т}$ – чисельність фахівців, які виконують наукові та науково-технічні роботи, осіб;

S – чисельність зайнятих суспільно корисною працею, осіб.

Результати розрахунків наукового потенціалу відображені в таблиці 7. Показник низький, має загальну тенденцію до зменшення. Низький рівень цього показника негативно впливає і на показники інноваційності праці.

Таблиця 7

Частка працівників, які виконують наукові та науково-технічні роботи

Показники	Значення показника у році				
	2009	2010	2011	2012	2013
Чисельність спеціалістів, які виконують наукові та науково-технічні роботи, осіб	291	293	272	248	224
Чисельність зайнятих суспільно корисною працею, тис. осіб	428,0	433,6	440,1	442,8	445,7
Частка працівників, які виконують наукові та науково-технічні роботи, %	0,068	0,068	0,062	0,056	0,05

Примітка. Розраховано автором на основі даних Головного управління статистики у Волинській області.

Ефективність використання людських ресурсів на будь-якому рівні можна визначити за допомогою показників питомої ваги фактично відпрацьованого робочого часу у реальному фонді робочого часу (табл. 8).

Таблиця 8

Динаміка використання фонду робочого часу найманими працівниками регіону

Показники	Значення показника у році				
	2009	2010	2011	2012	2013
Фонд робочого часу, годин	1898	1893	1886	1892	1906
Відпрацьовано годин	1559	1597	1630	1673	1654
Частка фактично відпрацьованого робочого часу, %	82,1	84,4	81,7	82,1	82,6

Примітка. Дані Головного управління статистики у Волинській області.

Показник досить високий і чим питома вага вища, тим краще використовуються людські ресурси регіону.

3. Результуюче значення мають показники, що характеризують рівень освіченості, динаміки підвищення кваліфікації, освоєння нових професій, наукового потенціалу регіону. Нарощування людських ресурсів забезпечується функціонуванням системи професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, тому це одна з найважливіших груп показників і чинників, які визначають якість людських ресурсів. Пропонуємо визначити такі показники.

Коефіцієнт підвищення кваліфікації персоналу за формулою:

$$K_{п.квал} = N_{п.квал} : S, \quad (7)$$

де $N_{п.квал}$ – чисельність осіб, які пройшли підвищення кваліфікації протягом року;

S – середньорічна чисельність найманих працівників у регіоні, осіб.

Коефіцієнт новоосвоєних професій:

$$K_{пн} = P_{пн} / S \quad (8)$$

де $P_{пн}$ – кількість працівників, які освоїли нові професії, осіб;

S – середньорічна чисельність найманих працівників у регіоні, осіб.

Частка працівників з вищою освітою розраховується за формулою:

$$K_{во} = N_{во} : S * 100, \quad (9)$$

де $N_{во}$ – чисельність працівників, які мають повну вищу освіту, осіб;

S – середньорічна чисельність найманих працівників у регіоні, осіб.

Результати розрахунків показників цієї групи зведені в таблиці 9. Результати дослідження свідчать про вкрай низькі показники розвитку

персоналу на підприємствах області, не дивлячись на те, що показники підвищення кваліфікації зростають.

Таблиця 9

Показники якості людських ресурсів регіону

Показники	Значення показника у році				
	2009	2010	2011	2012	2013
Кількість осіб, які пройшли підвищення кваліфікації протягом року, тис. осіб	14,27	15,087	16,214	17,077	18,41
Чисельність працівників, яких навчено новим професіям, тис. осіб	1,729	2,722	2,392	2,135	1,78
Середньорічна чисельність найманих працівників у регіоні, тис. осіб	203,9	200,2	195,1	192,7	180,5
Коефіцієнт підвищення кваліфікації персоналу	0,070	0,0754	0,083	0,085	0,096
Коефіцієнт новоосвоєних професій	0,0085	0,0136	0,0123	0,0118	0,009
Чисельність працівників з повною вищою освітою, тис. осіб	65,395	65,438	65,600	67,268	66,577
Чисельність зайнятих суспільно корисною працею, тис. осіб	428,0	433,6	440,1	442,8	445,7
Частка працівників з вищою освітою, %	32,1	32,7	31,6	33,3	34,5

Примітка. Розраховано автором на основі даних Головного управління статистики у Волинській області.

За основними видами діяльності не було здійснено підготовки працівників для сфери готельного та ресторанного бізнесу, рибальства. Найбільшу протягом усіх років частку займають особи, що навчилися новим професіям в промисловості. Помітно менше пройшли підготовку фахівці для будівництва, зв'язку та транспорту, сільського господарства. За видами економічної діяльності найбільше підвищили кваліфікацію у сфері освіти і промисловості.

Частка працівників з вищою освітою досить висока і становить близько третини зайнятих. Проте це не відображає структуру зайнятості за рівнем освіти, оскільки на підприємствах, в установах та закладах області працюють фахівці з вищою освітою, посади та робочі місця яких, цього не вимагають.

Цей факт свідчить про нівелювання освітнього рівня фахівців, завищені вимоги роботодавців до рівня освіти працівників і невідповідність займаних посад освітньому рівню.

Важливою складовою людських ресурсів регіону є стан здоров'я населення та працівників підприємств. До коефіцієнтів, які характеризують стан здоров'я населення належать: коефіцієнт загальної захворюваності, який показує відношення кількості всіх захворювань, зареєстрованих за звітний рік, до середньорічної чисельності населення.

Нерідко погіршення здоров'я відбувається безпосередньо на робочому

місці, тому доцільно визначити коефіцієнт виробничого травматизму:

$$K_{\text{травм}} = N_{\text{травм}} : S, \quad (10)$$

де $N_{\text{травм}}$ – кількість випадків виробничого травматизму, зареєстрованих за звітний рік;

S – чисельність зайнятих суспільно корисною працею, осіб.

Результати розрахунків показників цієї групи зведені в таблиці 10. Величина коефіцієнта захворюваності є досить висока і становить в середньому 75 %. Високий показник захворюваності знижує якість людських ресурсів регіону, це відображається як на якісних, так і на кількісних показниках ефективності його використання.

Таблиця 10

*Показники травматизму та загальної захворюваності населення
Волинської області*

Показники	Значення показника у році				
	2009	2010	2011	2012	2013
Чисельність населення регіону, тис. осіб	1036,2	1036,7	1036,7	1038,6	1040,0
Кількість всіх захворювань, тис. осіб	812,028	793,9	763,4	740,9	738,7
Коефіцієнт загальної захворюваності	0,78	0,77	0,736	0,713	0,710
Кількість потерпілих від травматизму, пов'язаного з виробництвом, осіб	298	247	216	160	-
Середньорічна чисельність найманих працівників у регіоні, тис. осіб	203,9	200,2	195,1	192,7	180,5
Коефіцієнт виробничого травматизму, %	0,15	0,12	0,111	0,083	-

Примітка. Розрахунки автора.

З результатів розрахунків видно, що рівень виробничого травматизму низький та протягом останніх років зменшується. Це свідчить про покращення умов праці та добросовісне ставлення працівників до своєї роботи.

Ми визначили практично всі показники. Проте ряд з них порахувати не вдалося через відсутність статистичної інформації.

Провівши аналіз чинників та оцінку якості людських ресурсів Волинської області, ми отримали такі результати і розробили пропозиції щодо вирішення виявлених проблем.

1. Для сучасної демографічної ситуації в регіоні характерні: стабілізація народжуваності, незначне зростання смертності, що призвело до деякого поліпшення коефіцієнтів природного приросту населення. Так у 2008 році він став знову позитивним і склав 0,2%; у 2012 році – 1,6 %, у 2013 році – 1,0 %. Проте залишаються високими показники дитячої смертності; старіння населення, збільшення «навантаження» на працездатну його частину; скорочення тривалості життя як чоловіків, так і жінок; зростання

розлучуваності. У бідних сім'ях народжується більше дітей, тобто існує зворотній зв'язок між кількістю народжених дітей і доходами їх батьків; погіршення здоров'я.

Вирішення зазначених проблем може забезпечити ефективна демографічна політика, яка охоплює широке коло проблем відтворення населення, формування складу і структури людського потенціалу, його ефективного використання. Основні заходи в межах регіональної демографічної політики у Волинській області: поліпшення вікової структури за рахунок зростання народжуваності; подолання процесу депопуляції, підтримка молодих сімей; зниження дитячої смертності, розвиток інституту шлюбу, підвищення ефективності управління міграційними процесами.

2. Аналіз групи соціальних чинників показав, що процес формування людських ресурсів відбувається в умовах незадовільної якості життя населення, що негативно впливає на відтворення якісних та кількісних характеристик людського потенціалу, призводячи до суттєвої соціальної неоднорідності. На це вплинули зниження рівня життя населення, зайнятості та зростання безробіття; житлові проблеми; складна екологічна ситуація; зростання злочинності; нестабільність та низький рівень доходів переважаючої частини населення. Для регіону характерні такі критичні суспільні стани як «ефект спадкової бідності», високий рівень стратифікації, перебування значної частини населення за межею бідності.

З метою подолання та запобігання бідності потрібно вжити заходи щодо: впровадження накопичувальної системи пенсійного страхування; запровадження загальнообов'язкового державного соціального медичного страхування; удосконалення системи формування прожиткового мінімуму; удосконалення механізму нарахування, перерахунку та індексації пенсій з метою усунення диспропорцій у розмірах пенсій, призначених у різні роки; досягнення гендерної рівності на ринку праці; відновлення на якісно нових засадах прогресивної шкали оподаткування доходів громадян, запровадження податків на рухоме і нерухоме майно та предмети розкоші; створити працездатним верствам населення умови для самостійного розв'язання проблем підвищення власного добробуту, що можливо лише в разі забезпечення продуктивної зайнятості, збалансування попиту і пропозиції на ринку праці, запобігання безробіттю, а також створення умов для розвитку самозайнятості населення та підприємницької ініціативи, поширення вторинної зайнятості працездатного населення.

3. На сучасному етапі розвитку суспільства проблема охорони здоров'я залишається найактуальнішою, про що свідчать низька доступність і якість медичної допомоги; незадовільний стан здоров'я населення; коротка тривалість життя, висока смертність осіб працездатного віку; низька

ефективність заходів щодо покращення здоров'я та працездатності. Відзначається постійне зростання незадоволеності громадськості наявною системою надання медичної допомоги.

Тому необхідно, проаналізувавши діяльність закладів охорони здоров'я, внести пропозиції щодо удосконалення їх роботи на основі підвищення рівня матеріального, технічного, кадрового, інформаційного забезпечення тощо; забезпечення доступності та якості медичних послуг, відповідальності медичних працівників за результати їх роботи.

4. Аналіз стану розвитку освіти та професійної підготовки показав, що стрімкий розвиток мережі недержавних навчальних закладів дає підставу констатувати швидке збільшення студентського контингенту. Динаміка мережі ВНЗ Волинської області показує, що, починаючи з 1999 року, вища освіта стає все більш масовою та популярною. Зараз у місті Луцьку й Волинській області діють 5 вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації, з них 2 – державних і 3 – приватних ВНЗ (без врахування філій). У Волинській області відбувається розширення масштабів підготовки фахівців, перепідготовки та підвищення кваліфікації. Проте спостерігається дисбаланс у підготовці фахівців робітничих професій, яких не вистачає, та надлишок фахівців з вищою освітою гуманітарних та економічних спеціальностей. Результати проведеного аналізу свідчать, що є необхідність в суттєвому реформуванні системи освіти та професійної підготовки.

Основні шляхи удосконалення вищої освіти Волинської області базуються та залежать від напрямів реформування системи вищої освіти і, зокрема, передбачають такі заходи: забезпечення рівних можливостей для здобування освіти; розвиток системи безперервної освіти та навчання впродовж життя; запровадження освітніх інновацій, інформаційних технологій; підготовка наукових і науково-педагогічних кадрів, вдосконалення їх компетенцій відповідно до сучасних вимог з метою забезпечення сталого розвитку системи вищої освіти і держави; розроблення сучасних механізмів врахування потреб ринку праці з метою сприяння належному працевлаштуванню випускників; розробку стратегічних напрямів розвитку вищої освіти, відповідних концепцій, програм з урахуванням потреб на ринку праці; забезпечення якості освітньої діяльності вищих навчальних закладів.

5. До економічних напрямів нарощення людських ресурсів регіону відносимо показники зайнятості та безробіття і чинники, що на них впливають. Внаслідок погіршення економічної ситуації, протягом 2008-2013 років відбулось збільшення кількості осіб, які мали статус безробітних. Основною причиною звільнення є економічна ситуація та скрутний стан підприємств та організацій (40,2 %), висока частка не працевлаштованих

після закінчення навчальних закладів (18,2 %). За результатами проведеного аналізу можна чітко окреслити основні негативні моменти функціонування ринку праці Волинської області: дисбаланс на ринку праці: деградація пропозиції праці, паралельне скорочення попиту; характерна невідповідність професійно-кваліфікаційної структури попиту на робочу силу її пропозиції. Загалом, ринок праці є трудонадлишковим; наявність значної частини зайнятих у неформальному секторі економіки, скорочення питомої ваги зайнятості в сфері виробництва ВРП та відповідне її підвищення в сферах розподілу і споживання; зниження економічної активності населення працездатного віку і підвищення економічно вимушеної праці, при цьому на зміну циклічному безробіттю приходять безробіття інституціональне; високий рівень розшарування населення та трудова бідність; поточне регулювання ситуацій на ринку праці, і відсутність підрозділів, що відповідали б за прогнозування стану ринку праці та стратегічне планування, аналіз та контроль досягнення таких планів, їх поточного корегування, вивчення регіональних диспропорцій на ринку праці.

Тому є необхідність підвищення рівня економічної активності населення в регіоні шляхом реалізації комплексу заходів, серед яких найважливіші: інвестиційні та податкові заходи, спрямовані на раціональне розміщення продуктивних сил, підвищення мобільності трудових ресурсів, заохочення підприємництва до впровадження нових технологій, створення нових малих підприємств, застосування гнучких режимів праці (скороченого робочого дня, роботи дома), що сприяють збереженню і розвитку системи робочих місць; подальше удосконалення принципових положень законодавства про зайнятість з посиленням важелів активної політики зайнятості та обмеження безробіття; прогнозування кількісного та якісного складу ринку праці та попиту на робочі місця.

Таким чином, формування людських ресурсів вимагає першочергового визначення стратегічних цілей, на досягнення яких повинна орієнтуватися політика місцевих органів влади. Це соціальні цілі щодо підвищення рівня життя та особистих доходів населення, оскільки рівень добробуту є похідним від конкурентоспроможності людських ресурсів, сповільнення процесів трудової еміграції працездатного населення, створення умов для реалізації професійних знань, навичок та здібностей, що здійснюватиме безпосередній вплив на якість людських ресурсів; економічні цілі, які полягають у підвищенні попиту на кваліфіковану працю завдяки створенню нових сфер прикладання праці, створення умов для підвищення якості людських ресурсів (освіченості, ініціативності та інноваційної активності населення); демографічні цілі, які полягають в забезпеченні духовного та фізичного здоров'я нації і насамперед дітей, молоді, жінок, збільшення тривалості

життя, оптимізації вікового складу населення, оскільки висока питома вага молоді, працездатного населення позитивно впливає на соціально-економічне зростання, постійна підтримка національного складу й структури населення на оптимальному рівні.

Використані джерела:

1. Грищенко В.Ф. Економічна оцінка трудового потенціалу території з урахуванням екологічного фактора в контексті інноваційного розвитку / В.Ф. Грищенко // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2011. – № 2. – С. 231-237.
2. Джаин И.О. Оценка трудового потенциала: Монография / И.О. Джаин. – Сумы: ИТД «Университетская книга», 2002. – 250 с.
3. Долішній М.І. Соціально-трудова потенція: теорія і практика / М.І. Долішній, С.М. Злупко. – К.: Вид-во «Наукова думка», 1994. – 263 с.
4. Шаульська Л.В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: монографія / Л.В. Шаульська // НАН України. Ін-т економіки пром-ті. – Донецьк, 2005. – 502 с.
5. Черчик Л.М. Статистичне дослідження демографічних процесів у регіоні / Л.М. Черчик // Науковий вісник Волинського національного університету імені Лесі Українки. Серія: Економічні науки. – Луцьк: ВНУ, 2008. – № 7. – С. 252–260.
6. Черчик Л.М. Теоретичні основи формування трудового потенціалу регіону / Л.М. Черчик // Економічні науки. Серія: Економічна теорія та економічна історія. Зб. наук. праць. Випуск 5 (19). Частина 2. – Луцьк: ЛНТУ, 2008. – С. 294–301.
7. Черчик Л.М. Статистичний аналіз чинників формування якісного рівня трудового потенціалу регіону / Л.М. Черчик // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Випуск 26. – Ужгород, 2008. – С. 41-48.
8. Черчик Л.М. Аналіз соціально-економічних умов формування та відтворення трудових ресурсів регіону / Л.М. Черчик // Економічні науки. Серія: Регіональна економіка. Зб. наук. праць. Випуск 4 (13). – Луцьк: ЛНТУ, 2009. – С. 123-133.
9. Черчик Л.М. Напрями удосконалення системи професійної освіти в контексті забезпечення ефективності функціонування регіонального ринку праці / Л.М. Черчик // Науковий вісник Волинського національного університету імені Лесі Українки. – Серія: Економічні науки. – № 7. – Луцьк: ВНУ, 2011. – С. 252–260.