Трудовий потенціал у системі управління зайнятістю населення

Ефективна реалізація трудового потенціалу в умовах переходу до ринкових відносин стала можлива на основі теоретичної розробки комплексу уявлень про те, якою повинна бути зайнятість у багатоукладній економіці, які зміни мають відбутися в її основних характеристиках, що стане визначальним у розподілі населення у сферах, галузях, видах і формах зайнятості.

Саме тому проблема зайнятості, особливо останнім часом, стала предметом підвищеного інтересу вчених і практиків. Розглядаються різні аспекти зайнятості, робляться спроби, у яких з наукових позицій обґрунтовується потреба комплексного і системного управління зайнятістю населення, ефективного використання трудового потенціалу суспільства.

Спрямованість і глибина перетворень залежить від принципових позицій, закладених у концепцію зайнятості, від розуміння її соціальної суті і характеру, вмонтованості такої програми в загальну стратегію народногосподарського розвитку. Недооцінка трудового потенціалу, зовсім ще недавно пристосованого до інтересів виробництва, темпів його зростання і структурних зрушень, розміщення продуктивних сил, є, на наш погляд, однією з головних причин виникнення соціальної напруженості в нашому суспільстві. Ресурсний підхід до людини у сфері праці став переважаючим і перетворився на основну цільову установку в сфері зайнятості ще в застійний період, коли безгосподарність підчас використання будь-яких ресурсів досягла загрозливих розмірів, і принципи соціального розвитку деформувалися найбільше, в тому числі і в сфері зайнятості. Монополізація попиту на робочу силу з боку держави, штучна надзайнятість частини населення на фоні безпрецедентного знецінення робочої сили, неефективне її використання, створення "запасів" трудових ресурсів на підприємствах в умовах дефіциту кадрів - ось далеко не повний перелік проблем зайнятості, які існували в минулому.

Недооцінка інтересів людини у сфері праці, проголошення працездатного населення необхідним ресурсом відчувається і сьогодні, коли до чітко визначених раніше соціально-економічних проблем зайнятості жінок, молоді, осіб старших поколінь, сільських жителів, проблем незбалансованості робочих місць і трудових ресурсів додалися кризові явища в економіці, деформація мотивації до праці та зниження життєвого рівня населення.

Нині виникла об’єктивна потреба сформувати нову гуманістичну модель зайнятості шляхом включення у неї системи соціальних показників і заходів, спрямованих на формування найбільш корисних для суспільства соціальних якостей особистості, де активним елементом розвитку людини стала б сфера праці і гідний рівень життя людини. Раніше вдосконалення соціальних заходів втілювалося через соціальне планування як на рівні первинного трудового колективу, так і на рівні суспільства. Плани соціального розвитку дозволяли прискорювати вирішення питань поєднання регіонального і галузевого аспектів у масштабі суспільства з регулюванням соціальних процесів на кожному підприємстві. Це сприяло вдосконаленню умов відтворення трудового потенціалу не тільки тому, що вони активізували роль самого колективу, його окремих членів, а й внаслідок гнучкішого взаємозв’язку різних рівнів планування, спрямованих на гуманізацію організаційного механізму зайнятості. Однак часто добре продумані соціальні заходи, деформовані ідеологічними установками, у сфері зайнятості залишилася лише побажаннями, тому що реалізація трудового потенціалу забезпечувалася, як правило, автоматично, оскільки нарощування виробничого потенціалу і відповідної кількості робочих місць тривалий час перевищувало приріст трудових ресурсів. Однак це не означає, що до цього взагалі не було принципових установок у сфері зайнятості. На рівні ідеологічних догм передбачалося передусім обов’язкове забезпечення повної зайнятості на основі тези: хто не працює, той не їсть. Проголошувалася також необхідність підвищення змістовності праці, кваліфікації кадрів, створення сприятливих умов для професійної праці і материнства для жінок, поступове зближення умов життя і праці міського та сільського населення тощо. Соціальні заходи зникали в адміністративно-бюрократичних лабіринтах і мали в основному характер політичних лозунгів, втілюючись в життя настільки, наскільки відповідали чи вписувалися у варіант економічного зростання, або як дозволяли кошти, що залишалися від забезпечення найважливіших економічних програм. Так званий залишковий принцип і сьогодні є основним у реалізації соціальних заходів.

Значущість соціальних заходів у системі управління зайнятістю зростає із зростанням інтенсивності змін у принципах управління та організації виробництва, які найповніше виявляються у повсякденній психології працівників, а відтак впливають на розвиток та реалізацію трудового потенціалу. Наприклад, інноваційний характер перехідного періоду (з безпрецедентною радикальністю та інтенсивністю змін у принципах управління та організації виробництва) пов’язаний із руйнуванням численних стійких стереотипів, суб’єктивними бар’єрами і негативізмом щодо новацій, навіть зі свідомим несприйняттям. Це призводить до недооцінки соціального механізму, який мав би не допустити анархії у настроях і вчинках, погіршення соціального самопочуття, обмежень використання трудового потенціалу працівників.

Однією з найбільш важливих особливостей економічної трансформації має стати принципово нове ставлення до місця і ролі людини в ринкових перетвореннях. Йдеться про державне регулювання зайнятості, яке треба спрямувати на досягнення таких параметрів ринку праці, які сприяли б економічному зростанню, ефективності та оптимальності економіки, зменшенню кількості безробітних. У той же час необхідно, щоб методи політики зайнятості погоджувалися з цілями та змістом перетворень в економіці. Для цього потрібні якісно нові підходи до процесів професійно-кваліфікаційного зростання з урахуванням здібностей, нахилів та інтересів людей відповідно до потреб ринкових перетворень. Формування ринку праці треба насамперед починати з планування його основних параметрів, переносячи акцент на планування якості, тобто рівня кваліфікації, як це робиться в індустріально розвинених країнах, де застосовується науково-прогностичний підхід до планово-випереджувальної підготовки робітників, спеціалістів нового економічного бачення. Це планування буде тим якіснішим, чим адекватнішою інтересам людини праці буде соціальна і професійна орієнтація, глибші загальноосвітні і спеціальні знання.

Все це дає підстави констатувати, що підвищення ролі людського фактора у створенні ринкового середовища вимагає не тільки нового осмислення питань теорії і практики формування сукупних здібностей до праці членів суспільства, але й з’ясування соціально-економічних передумов забезпечення ефективної зайнятості.

Зайнятість належить до найважливіших характеристик використання трудового потенціалу. Основою зайнятості є, з одного боку населення, а з другого - матеріальні умови, тобто засоби виробництва. Зайнятість виражає систему соціально-економічних відносин, які склалися внаслідок суспільного поділу праці в різних сферах суспільної діяльності, пов’язаних з поєднанням працездатного населення із засобами виробництва на основі попиту і пропозиції робочої сили.

Структура зайнятості характеризує розподіл працівників за сферами і галузями народного господарства, а також за професійно-кваліфікаційним рівнем.

Основною проблемою зайнятості як соціально-економічного процесу є визначення її раціональної структури, тобто передусім, раціональних пропорцій зайнятості, які забезпечують найбільш ефективний розвиток усіх ланок народного господарства в оптимальних для цього етапу ринкових перетворень пропорціях. Це можливо лише при добре відлагодженому механізмі управління зайнятістю як у масштабі країни в цілому, так і на рівні окремих регіонів; як на рівні окремих регіонів та сфер людської діяльності, так і на рівні господарських одиниць. Для цього необхідно виявляти фактори, які впливають на структуру зайнятості методи впливу на ці фактори, а також критерії раціональної зайнятості, відповідно до яких слід здійснювати вплив.

Оскільки зайнятість, як випливає з її визначення, з одного боку, характеризує структуру трудових ресурсів, а з другого, непрямим способом - структуру народного господарства, то до факторів, які впливають на зайнятість, належать усі фактори, які впливають і на розвиток народного господарства, і на трудові ресурси. Це - фактори економічного, організаційного і соціального характеру, в тому числі й демографічного. Вони не є однорідними і впливають з різною силою і спрямуванням. Тому рівень зайнятості працездатного населення суттєво відрізняється в межах держави, регіону, області. Якщо зайнятість розуміти як реалізацію потреби населення працювати в суспільному господарстві, то, очевидно, треба виділити фактори, які впливають на вияв цієї потреби, і ті, які впливають на обсяг і структуру сфери прикладання праці на всіх рівнях народного господарства (країни, галузей, регіонів, підприємств). Тому основні фактори, які визначають рівень зайнятості населення, діляться на дві групи: 1) фактори, які сприяють чи гальмують залучення і закріплення працівників на виробництві окремих територій, галузей, підприємств; 2) фактори, спрямовані на визначення і зміни у відповідності з потребами перехідного періоду до ринку структури робочих місць на всіх рівнях народного господарства (країни, регіонів, галузей, підприємств).

Ця диференціація дає можливість зробити чітку межу між факторами, які стосуються людини і виявляються як мотиви трудової діяльності у народному господарстві, і факторами, які належать до матеріальних умов - засобів виробництва - і виявляються як детермінаційний розподіл працездатного населення за видами діяльності відповідно до економічних можливостей суспільства.

Фактори першої групи, в свою чергу, діляться на:

1. економічні - економічна необхідність участі у господарській діяльності (необхідність утримання себе і непрацездатних членів сім’ї, можливість отримання потенційно високого заробітку, прагнення до економічної незалежності);
2. духовно-психологічні - потреба працювати в колективі (спілкування з членами колективу, передання власного досвіду молоді, реалізація отриманої професійно-кваліфікаційної підготовки)
3. демографічні - вік зайнятих у сфері господарської діяльності, їх сімейний стан (склад сім’ї за кількістю і віком її членів);
4. соціальні - належність до класу (соціальні групи), освіта, професійно-кваліфікаційна підготовка, національно-етнічні традиції.

Фактори першої групи, тісно пов’язані з внутрішнім світом людини. Проходячи через свідомість і волю суб’єктів, вони детермінуються їх особистими характеристиками і установками.

До другої групи факторів належать :

1. демографічні - концентрація населення, його склад за віком і статтю, природний і механічний рух населення, співвідношення осіб, які перебувають і не перебувають у шлюбі, середня кількість дітей у сім’ї;
2. соціальні - склад населення за суспільними групами, джерелами засобів існування, освітою, професійною кваліфікацією;
3. економічні - співвідношення між зайнятими в галузях матеріального виробництва і невиробничій сфері, розподіл зайнятих за сферами господарської діяльності;
4. культурно-побутові - розвиток мережі охорони здоров’я, освіти, культури, торгівлі, громадського харчування, побутового обслуговування тощо;
5. організаційні - характер організації трудових ресурсів, тобто системи їх формування, розподілу і перерозподілу за видами зайнятості, сферами і галузями народного господарства.

Ці фактори є щодо людини зовнішніми, існують часто незалежно від її свідомості і волі. Керувати ними суспільство може безпосередньо, формуючи в рамках народного господарства визначену за кількісною і якісною структурою сферу прикладання праці.

Треба сказати, що запропонована класифікація не претендує на остаточне і вичерпне розв’язання питання. Але, з нашої точки зору, вона повністю дозволяє виявити і проаналізувати основні тенденції формування зайнятості населення. Крім того, така кваліфікація, виконана з урахуванням внутрішніх взаємозв’язків у групах факторів, дає можливість виділити в розглядуваній системі три якіснорізні підсистеми - "людина" - "робоче місце" - "праця". Управління рівнем зайнятості в потрібному для суспільства напрямі на основні стратегії соціально-економічного розвитку регіону, конкретних завдань конкретного історичного періоду повинно будуватися з урахуванням специфіки кожної підсистеми.

При управлінні першою підсистемою насамперед слід враховувати умови життя різних соціально-демографічних груп населення (потреби і рівень їх розвитку; умови розподілу створених у суспільстві матеріальних і духовних благ; фізичне, моральне, кваліфікаційне, інтелектуальне, естетичне виховання; психологія і національні традиції й т.ін.).

Керування другою підсистемою базується на досягнутому виробничому використанні здобутків науково-технічного прогресу у розвитку матеріально-технічної бази суспільства - передової техніки і технології, технічних можливостей оздоровлення умов праці на основі зміни стратегії в розподілі коштів, які виділяються на охорону праці; потреб робочої сили у конкретному регіоні, розвитку господарської інфраструктури в регіонах, вимог раціонального розміщення нових господарських об’єктів. При цьому важливо встановити наступність поліпшення умов праці на основі їх реального стану і чисельності працівників, зайнятих у несприятливих умовах. Щодо завдань суспільства на певний період у сфері механізму управління умовами праці, то доцільно, не заперечуючи і не сповільнюючи загальних темпів зміни умов праці, ширше використовувати економічне стимулювання. Система матеріального стимулювання має бути передусім суцільною, тобто охоплювати всі рівні управління: народне господарство - регіон - галузь - підприємство - виробнича бригада; нескладною, щоб можна було полегшити її дієвість, порівняльність, ефективність і відповідний контроль.

При керуванні третьою підсистемою треба врахувати ставлення працівника до праці, її організації, оплати, умов безпеки, санітарно-психологічних умов, фізичної складності роботи, її напруженості та інше. Ці умови визначаються галузевою належністю підприємства, його розмірами тощо.

Такий системний підхід має сприяти розв’язанню найбільш актуальних соціально-економічних питань удосконалення управління зайнятістю населення - від поліпшення використання його праці в народному господарстві до забезпечення йому нормальних умов життя. Тільки так реально можна забезпечити вибір роду занять, способу і міри особистої трудової участі в загальнонародній кооперації праці залежно від статі, віку, стану здоров’я, здібностей, фактичної працездатності і ціннісних орієнтацій. Одночасно треба більш соціально орієнтувати організаційний механізм в умовах структурної перебудови економіки на ефективну і добровільну участь усіх соціально-демографічних груп населення у певній сфері діяльності.

Що ж таке вдосконалення умов зайнятістю населення в системі реалізації трудового потенціалу? В літературі це вдосконалення умов зайнятістю населення переважно розуміють як процес, що забезпечує розміщення працівників за різними видами діяльності. Таке визначення з’явилося в умовах, коли економіка розвивалася екстенсивним шляхом, а людина розглядалася як "гвинтик", який можна розділити за тим же принципом, схемою, що й гвинтики справжні. У цьому трактуванні все спирається на задоволення потреб народного господарства в робочій силі. Сьогодні потрібні інші підходи. Але й їх, оскільки йдеться про економічний бік справи, не можна відірвати від носія і перетворювача життя. Очевидно, що таку домінантну зараз лінію розвитку господарства, як вивільнення працівників з галузей /підприємств/, що збанкрутували, або відсилання їх у вимушені відпустки, враховувати не можна. Сьогодні цей процес підпорядкований передусім на досягнення найближчої мети - швидше забезпечити їх роботою. У той же час ринкові засади проникають і в саму сферу підготовки спеціалістів: з’явилася повна або часткова оплата споживачами підготовки спеціалістів. У цих умовах вже сьогодні заявки на випускників навчальних закладів, особливо з перспективних, але нетрадиційних спеціальностей, скорочується. Для подолання наявних і прогнозованих труднощів є різні шляхи. Один з них - знову перекласти всі турботи про навчання молоді нетрадиційним, але перспективним професіям на суспільство, тобто на державу, її бюджет. Підготовку ж спеціалістів для різних комерційних структур, повинні оплачувати саме ці структури. Вважаємо, що це цілком справедливо.

Важливим елементом практичної оцінки досліджуваної проблеми є підготовка і розподіл випускників шкіл та професійно-технічних училищ, які починають трудову діяльність. У зв’язку з цим треба особливо наголосити на регіональному аспекті проблеми. Справа тут не тільки у відмінностях в етнічних і територіальних традиціях, які відіграють велику роль. Потрібно враховувати відмінності, часом досить суттєві­, в забезпеченні кваліфікованими кадрами. Ряд регіонів відчуває гостру нестачу трудових ресурсів, зате інші - надлишок, внаслідок якого значна частина кваліфікованих спеціалістів залишається без робочих місць, мігрує за кордон, декваліфікується.

Отже, зайнятість населення необхідно розглядати за родами і видами діяльності, територіями і регіонами. За всіх умов вона повинна бути своєрідним синтезом інтересів суспільства, регіону, трудового колективу, які формуються під впливом багатоманітності факторів та інтересів людей з їх потребами працювати. Останні повинні забезпечити зростання ефективності і належні умови життя людей.

Мало, звичайно, просто проголошувати цю тезу. Необхідно знайти засоби її практичної реалізації. Тут є ще багато недоліків, і нинішнє розгортання ринкових відносин лише частково можна розглядати як таке, що сприяє виправленню становища. Не зникає штучний поділ робіт на вигідні і невигідні. Але ще більше диференціюються "вигідні" і "невигідні" підприємства. Ще яскравіше це виявляється у зв’язку з розширенням комерційної діяльності. Дилема "цікава робота - прибуткова робота" в результаті не тільки не усувається, а навпаки, стає щораз відчутнішою.

Розв’язанню цієї багатопланової проблеми заважає відсутність науково обґрунтованої концепції зайнятості, яка враховувала б специфічні умови різних регіонів країни в перехідний період до ринку. Широко пропагована донедавна політика зайнятості, орієнтована на інтереси виробництва, темпи його зростання і розміщення продуктивних сил, призвела до деформації в умовах відтворення трудового потенціалу. Орієнтація на ресурсний підхід до людини не потребувала необхідності виробляти стратегію зайнятості населення.

Практика показала, що така стратегія - помилкова. Тому сьогодні доводиться надолужувати втрачене, багато працювати над усуненням недоліків у цій важливій справі, шукати найбільш ефективну і раціональну концепцію зайнятості з гуманістичним спрямуванням. Вона потребує спільних творчих зусиль економістів, демографів, соціологів, географів тощо.

Треба найшвидше ліквідувати "білі плями" в теоретичних і практичних основах вдосконалення конкретних організаційно-господарських форм і видів зайнятості. З урахуванням нових проблем у зв’язку з переходом від командно-адміністративних методів, коли зайнятість забезпечувалася тільки державою, як правило, екстенсивно, до економічних науковці і практики покликані далі розвивати теоретичні питання зайнятості, доведення системи соціальних і організаційних господарських видів і форм зайнятості до відповідності з її реальними відносинами, збагачувати ці форми, щоб зробити гнучкішим механізм управління трудовим потенціалом, визначити оптимальний рівень залучення працездатного населення до сфери народногосподарської діяльності, виробити гнучкий механізм перерозподілу робочої сили між галузями господарства і сферами суспільнокорисної діяльності.

Таким чином, механізм управління зайнятістю має бути еластичним, чітко реагувати на зміни в суспільстві, де живуть і працюють люди, різні за рівнем розвитку, свідомістю, інтересами, дисциплінованістю тощо. Тільки так реально можна забезпечити мотиваційний механізм залучення трудящих до продуктивності праці, який дозволяв би, з одного боку, забезпечити високу ефективність їх використання в народному господарстві, а з іншого - подолати вплив ряду негативних явищ у сфері зайнятості населення, що дісталися у спадок від адміністративно-командної системи.

З урахуванням цього центр ваги повинен бути перенесений на вироблення змістовних аспектів зайнятості за рахунок керування нею. Складовими елементами такого механізму мають стати:

1. визначення пріоритетних напрямів формування збалансованості робочої сили (професійно-кваліфікаційної, статево-вікової структури трудових ресурсів у галузевому і регіональному планах) з рівнем і структурою виробництва, оскільки незбалансованість між попитом і пропозицією робочої сили і розвитком виробництва серйозно дестабілізує економіку;
2. оцінка забезпечення народного господарства за галузями і регіонами трудовими ресурсами, вибір і організаційно-економічна оцінка пріоритетів формування організаційно-економічного механізму зайнятості;
3. аналіз і корекція соціально-економічних параметрів кожного з пріоритетних напрямів залежно від реальної соціально-економічної ситуації в країні;
4. вироблення системи заходів державного контролю, спрямованих на оптимізацію галузевих і регіональних пропорцій у розподілі трудових ресурсів, підвищення їх зайнятості і ефективного використання.

Відмінною ознакою такого механізму має бути не його директивний характер, а рекомендаційний, індикативний характер. Він повинен створювати сприятливі умови кожній ланці служби зайнятості, незалежно від рівня, самостійно визначати власну стратегію розвитку, яка допомагала б підприємствам та населенню реалізовувати державні гарантії зайнятості, права громадян на працю, безкоштовну допомогу в процесі працевлаштування, умови для професійної підготовки та навчання, професійної переорієнтації, соціального захисту від негативних наслідків безробіття чи нестабільної зайнятості. Це по-перше.

По-друге, при управлінні зайнятістю треба звернути особливу увагу на дослідження допускових меж зайнятості. У межах 2-5 незайнятість можна розглядати як елемент неминучих витрат рухливості трудового потенціалу.

По-третє, в ході соціально-економічних перетворень руйнується стара командно-адміністративна система і створюються передумови для ринкової. "Територія" нового укладу розшириться одночасно з відтворенням старого. Обидва уклади існують ніби в автономних режимах. Відволікаючи на підтримання свого "існування" більшу частину ресурсів і управлінських структур, старий уклад створює нездоланні труднощі для становлення нового. В зв’язку з цим неминучі соціальні колізії і посилення напруження в суспільстві. Потрібні відповідні механізми, спрямовані на ліквідацію старих монопольних структур, перерозподілу ресурсів з традиційних сфер на нові, що дозволить забезпечити розв’язування глобальної проблеми у сфері трудових відносин - збалансування робочих місць і робочої сили.

Третій підхід до управління зайнятістю означає, що воно:

1. має формуватися в кожному регіоні на основі пріоритетності потреб та інтересів людей з урахуванням соціально-економічних, демографічних, природно-кліматичних, історичних особливостей;
2. має не лише забезпечувати ефективну зайнятість на основі суспільнокорисного характеру трудової діяльності, а й формувати оптимальну структуру народного господарства (співвідношення між сферами, галузями, видами виробництва та ін.), яка забезпечила би розподіл суспільної праці відповідно до загальнонаціональних інтересів;
3. має розвиватися під впливом структурної перебудови всіх галузей народного господарства, які визначають основні умови залучення трудових ресурсів до продуктивної діяльності, активно впливати на вибір форм участі у тій чи іншій сфері суспільнокорисної діяльності на основі власних інтересів і коливань соціально-економічної кон’юнктури, визначати для себе сфери заняття: державна чи приватна, навчання чи домашнє господарство.

Отже, удосконалення умов зайнятості населення спрямоване на створення реальних засад забезпечення конституційного права на працю, гармонізацію інтересів особи і суспільства, формування психологічної готовності кожної людини брати на себе відповідальність за результати своєї діяльності, і гарантію сприятливих можливостей нормального відновлення і розвитку затрачуваних у виробничій діяльності життєвих сил людини (сучасні режими праці і відпочинку, фізичного і духовного розвитку, професійного вдосконалення).

Можна зробити висновок, що тимчасові заходи, якими б вони не були, не розв’яжуть проблеми зайнятості населення. Пріоритетними в боротьбі з безробіттям мають бути державна концепція стимулювання економічного росту, підвищення ефективності сучасного виробництва, підвищення продуктивності праці, які повинні розглядатися, як найважливіші умови підтримання і створення додаткової зайнятості, а також створення Національного фонду зайнятості, який фінансував би державні програми допомоги тим, хто втратив роботу, перепідготовку, компенсацію часткового безробіття, модернізації, конверсії і децентралізації виробництва.

Для вирішення цих завдань необхідно:

1. визначити загальні законодавчо встановлювані принципи організації зайнятості на підприємствах усіх форм власності;
2. розробити механізм гнучких форм зайнятості за потребами розвитку виробництва та економічної ситуації, що склалась, не створюючи соціальної напруженості при звільненні працівників;
3. забезпечити економічні і правові умови для введення нової концепції зайнятості;
4. законодавчо закріпити роль інституту соціально-трудового партнерства в питаннях регулювання зайнятості населення (на загальнодержавному, регіональному, галузевому рівнях і рівні підприємств);
5. чітко розмежувати повноваження у сфері регулювання зайнятості міждержавними органами управління і органами виконавчої влади; регіональних суб’єктів.