

## *Секція МЕНЕДЖМЕНТ*

### **ДОСЛІДЖЕННЯ ЦІННОСТЕЙ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ РЕГІОНУ**

*Богуславська К.Г., доктор філософії в галузі соціології (PhD), начальник відділу підбору персоналу ТОВ «Стафф Компані», м. Запоріжжя, Україна,  
Петров П.Ю., к.т.н., доц., с.н.с. Луганської філії ІСПД НАН України,  
м. Луганськ, Україна*

Забезпечення сталого розвитку регіонів України при реалізації стратегії економічного зростання національної економіки значною мірою залежить від стану економічного потенціалу регіонів, у тому числі його складової – трудового потенціалу.

Термін «потенціал», як би його ні трактували за сутністю, визначається або у вигляді комплексного показника, здатного охарактеризувати не тільки сучасний стан об'єкта, але й імовірні перспективи його розвитку за найбільш важливими для планування та управління характеристиками, або як єдина вартісна оцінка об'єкту за вказаними характеристиками для його продажу. Такі показники, за вказаним тлумаченням, повинні були б відповідати цілому ряду вимог, у першу чергу, відображаючи потенційні властивості об'єкта, рівень використання цих «властивостей» і здатність до їх розвитку. Навіть із цього огляду видно, що єдиної термінології на даний час не існує, а та що є - незадовільна, хоча вже значно менше прихильників суто ресурсного підходу [1, с.10]. До структури економічного потенціалу території можна віднести такі складові елементи: природно-ресурсний потенціал, виробничий потенціал, фінансовий потенціал, трудовий потенціал, інноваційний потенціал, інвестиційний потенціал, організаційно-управлінський потенціал та науково-інформаційний потенціал [2, с.80].

Під трудовим потенціалом регіону розуміють здатність мешканців певної території виконувати певну роботу, тобто бути задіяними до процесу суспільного виробництва. Трудовий потенціал визначається кількісними показниками: кількістю таких осіб в цілому та в структурі за класифікацією професій та видів економічної діяльності, а також якісними: кількістю осіб та питомою вагою за показниками статевовікових даних, соціально-професійного стану (працівник, безробітний, студент тощо), рівня освіти, кількістю років професійного стажу тощо. До складових трудового потенціалу регіону відносять: розміщення по населених пунктах, професійні здібності та морально етнічні характеристики, у першу чергу домінуючі цінності. Трудовий потенціал розглядається як складна система поглядів, знань та навичок. Основним

чинником формування його заданого рівня є система цінностей, що утворює структуру загального менталітету [3, с.271].

Вивчення ціннісних орієнтацій зазвичай розглядається в площині аналізу загальної системи її поведінки та дозволяє здійснити прогнозування тенденцій проявлення менталітету українського суспільства у майбутньому. Відомо, що поведінка людини, а тим більше її цілеспрямована діяльність знаходиться у певному ланцюжку взаємопов'язаних подій (див. рис):

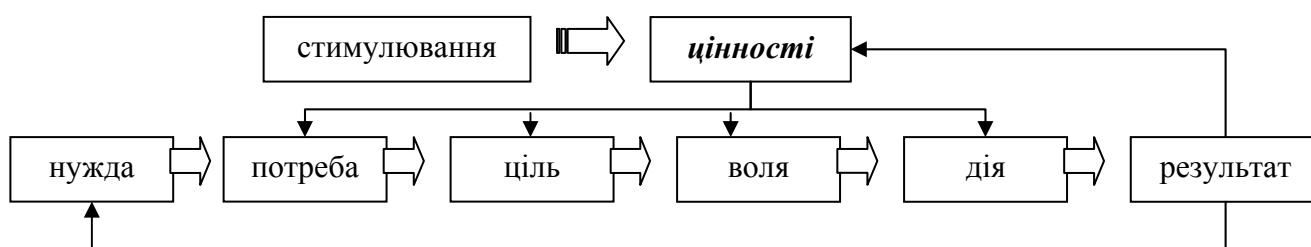


Рис. Вплив цінностей на трудову діяльність людини

Рейтинг ціннісних орієнтацій громадян є важливим показником процесу змін в українському суспільстві. Поміж усіх цінностей українське населення незаперечний пріоритет віддає здоров'ю – про це свідчать дані найрізноманітніших обстежень: здоров'я – 93,9 %; сім'я, діти – 77,5%; матеріальний добробут – 58,6%; упевненість у майбутньому – 39,5%; робота, кар'єра – 12,6%; соціальна справедливість – 8,7%; освіта – 4,6%; друзі, спілкування – 4,6%. Освіта, на жаль, не посідає належного місця в системі цінностей населення України – пріоритетною її вважають лише 4,6% опитаних. Проте це тільки зайвий раз підтверджує тезу: без здоров'я нічого не потрібно, – і додаткові кошти, якби вони з'явилися, витратили би на здобуття або підвищення освіти 21% міських та 17% сільських мешканців України. Освіта – чи не єдиний засіб від злиднів: упродовж усіх років спостереження наявність вищої освіти, бодай в однієї особи, вдвічі зменшувала ризик бідності для всієї родини.

Ціннісні орієнтації характеризують ставлення особистості до найбільш важливих цілей життєдіяльності та до способів досягнення цих цілей. Протидія конкуруючих нормативно-ціннісних систем у суспільстві зумовлена процесами розвитку та зміни поколінь. Система цінностей виступає як фактор, який сприяє процесу розвитку суспільства, так і деструктивним чинником який є силою протидії змінам, що відбуваються в суспільстві. Аналіз результатів соціологічних досліджень дозволяє виявити таку ієрархію пріоритетів в українському суспільстві (у порядку зниження їхньої значущості): сім'я, друзі, робота, вільний час, хобі, релігія, власний бізнес, політика і на останньому місці розважальні форми проведення вільного часу. Згідно рейтингу основних

цінностей життя молоді, у порівнянні з усім населенням та з попередніми результатами, найважливішими складовими життя були й залишаються: сім'я, коло друзів та робота. Скрутне економічне становище сучасних умов життя поставило сім'ю на межу "стратегії виживання", та з іншої точки зору сім'я виконує важливу роль підтримуючого середовища для особистості [4, с. 26].

За результатами опитування, що було проведено у 2013 році на підприємствах машинобудування, металургійного виробництва, будівництва та сфери фінансових послуг Запорізької області встановлено такі значення цінностей працівників підприємств (опитано 86 осіб) та тих, хто був звільнений з вказаних підприємств та звертався у пошуках роботи (опитано 129 осіб): здоров'я – 87,2% (працівники), 63,9 % (шукачі роботи); сім'я, діти – 94,5% (працівники), 93,5 % (шукачі роботи); матеріальний добробут – 45,9% (працівники), 69,0 % (шукачі роботи); упевненість у майбутньому – 68,8% (працівники), 34,7 % (шукачі роботи); робота, кар'єра – 87,2% (працівники), 56,8 % (шукачі роботи); соціальна справедливість – 9,7% (працівники), 26,6 % (шукачі роботи); освіта – 18,9% (працівники), 6,3 % (шукачі роботи); друзі, спілкування – 21,3% (працівники), 5,4 % (шукачі роботи).

Важливо також відзначити, що цінності працівників є одним з важливих чинників формування та реалізації стратегії розвитку підприємств, оскільки на ідеологічному рівні цінності та стратегічні цілі співвідносяться один з одним [5, с. 83]. Відповідно можна стверджувати, що цінності трудового потенціалу регіону також впливають на стратегію соціально-економічного розвитку регіону.

Отже можна зробити висновок про те, що цінності мешканців певного регіону є одним з важливих характеристик, що визначають перспективи розвитку регіону та його економіки.

### ***Список літератури:***

1. Бачевський Б.Є. Потенціал підприємства. Монографія. / Б.Є. Бачевський. – Луганськ: Вид-во «Ноулідж», 2013. – 538 с.
2. Боронос В.Г. Дослідження сутності фінансового потенціалу території / В.Г. Боронос // Економіка и управление. - 2012. - № 4 – С. 77 – 85
3. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: [Учебник для вузов] / Б.М. Генкин; 3-е изд., доп. – М.: Норма, 2005. - 416 с.
4. Балакірева О.М. Трансформація ціннісних орієнтацій в українському суспільстві. / О.М. Балакірева // Український соціум, - 2002-№1- С.21-32.
5. Гайдай Ю.В. Культура та цінності підприємства – основа стратегії бізнесу. / Ю.В. Гайдай. - Інноваційна економіка. – 2011. - № 25. – С. 82-86.