

ініціативності. Тому основною умовою формування інноваційного кадрового потенціалу України може бути кардинальне реформування усієї системи суспільних відносин, переорієнтацію їх на інноваційну модель розвитку. В суспільних відносинах має статися інноваційний прорив, що можливе лише при цілеспрямованій та інтенсивній інноваційній політиці держави.

Література

1. *Бобылев С. Н.* Развитие человеческого потенциала в России // Вестник Московского университета. Сер. 6. Экономика. — 2005. — № 1. — С. 41—63.
2. Доклад о развитии человека 2006. HDR Website: <http://hdr.undp.org>

Стаття надійшла до редакції 31.05.2007

УДК

А. Г. Бабенко, д-р екон. наук, проф.,
Дніпропетровська державна фінансова академія
м. Дніпропетровськ
С. В. Тумакова, канд. екон. наук, доц.,
Кримський інститут економіки та господарського права
м. Севастополь

ДО ПИТАННЯ ПРО РЕГІОНАЛЬНИЙ ЛЮДСЬКИЙ РОЗВИТОК

У цей час в Україні постали актуальними такі проблеми: органічно поєднати економічне зростання з забезпеченням соціального прогресу. Це потребує постійної уваги держави до питань покращення умов у країні щодо життєдіяльності людей і перш за все людей праці, що робить актуальними наукові дослідження у сфері створення сприятливих економічних умов розвитку людини, людського потенціалу.

Проблемами єдності економічного і соціального зростання займаються як українські, так і зарубіжні науковці. Серед них необхідно відзначити наукові доробки В. Ф. Андрієнка, О. І. Амоші, Л. К. Бесчасного, Д. П. Богині, І. К. Бондар, С. М. Злупка, А. М. Колота, Е. М. Лібанової, В. М. Новікова, М. Г. Чумаченка, Н. А. Волгіна, Е. Д. Вільховіченко, Н. Т. Вишневської та інших.

Але складність цих проблем, їх багатовекторність, багатоаспектність зумовлює постійну необхідність усе нових наукових пошуків. Серед них особливого значення набуває наукове обґрунтування забезпечення в Україні рівності регіонального людського розвитку — дослідження цієї проблеми і є **метою тез виступу**.

Одним з об'єктивних економічних законів є закон нерівномірності економічного розвитку. Дія цього закону створює підвалини щодо появи такого наслідку, як нерівномірність соціального розвитку. У цей час дія цього закону проявляється не лише по відношенню до різних країн світу, його регіонів, але і по відношенню до різних регіонів однієї країни, що дуже болісно сприймається населенням депресивних регіонів країни і породжує негативні наслідки економічного, соціального, політичного характеру.

Основний теоретичний посил незадоволення людей таким положенням опирається на то, що одна країна має єдиний народ, рівень життя якого не має залежати від того, де ті чи ті люди зареєстровані і мешкають. Країна має забезпечувати можливість людям мати відповідний рівень життя залежно від своєї економічної активності і незалежно від місця знаходження. Сьогодні громадяни України мовчки, але активно виступають проти депресивних районів: вони від'їждять за кордони країни і на заробітки, і на інше постійне місце проживання, наслідком чого є втрата Україною одного з найважливіших ресурсів розвитку — людського ресурсу.

У цей час рівень регіонального людського розвитку в Україні характеризується великою нерівномірністю. Перше місце за даними 1999—2005 років займає м. Київ, наступні місця належать м. Севастополю, Харківській області, Автономній Республіці Крим, Закарпатській області. На протилежному боці єдиної шкали індексів людського розвитку знаходяться Донецька, Луганська, Кіровоградська, Чернівецька, Вінницька, Херсонська області.

Особливої уваги від держави вимагає необхідність вирівнювання розвитку регіональних ринків робочої сили. Сьогодні в Україні розроблені методики оцінки рівня регіонального ринку робочої сили на підставах аналізу повної сукупності показників. Серед них домінують такі:

- рівень економічної активності (міське населення), % ;
- середня тривалість пошуку роботи (міське населення), місяців;
- рівень безробіття за методологією Міжнародної організації праці (міське населення), %;

- рівень зайнятості (міське населення), %;
- питома вага працюючих в умовах неповного робочого дня (тижня) у загальній чисельності зайнятих, %;
- питома вага працівників, які перебували в адміністративних відпустках, у загальній чисельності зайнятих, %;
- частка працюючих в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, у загальній чисельності зайнятих, %;
- співвідношення рівнів зареєстрованого безробіття та визначеного за методологією МОП, коефіцієнт;
- плинність робочої сили, %.

Максимальне значення інтегрального індексу розвитку ринку робочої сили належить місту Києву (0,731), м. Севастополю (0,730), Донецькій області (0,670), Чернігівській області (0,667), Одеській області (0,662), Сумській області (0,661), Закарпатській області (0,6510), Харківській області (0,630). Мінімальне значення цей індекс має в Чернівецькій області (0,391), Тернопільській області (0,427), Херсонській області (0,498).

Лідуюче положення міста Києва обумовлене найвищим значенням рівня зайнятості населення (63,3 %) та найнижчою часткою працівників, які працювали на умовах скороченого робочого дня (2,6 %). Крім того, у Києві спостерігається досить низький рівень безробіття (4,3 % за методологією МОП). Найнижчий рівень безробіття є тільки у місті Севастополі (3,5 % за методологією МОП). Уже це свідчить про досить сприятливу ситуацію на ринку робочої сили столиці та про динамічність його розвитку. Водночас мешканці Києва, маючи досить широкі можливості самостійного працевлаштування, не часто звертаються за допомогою служби зайнятості (у 2005 році співвідношення зареєстрованого безробіття та визначеного за методологією МОП складало 9,2 при 2,6 у середньому по Україні).

Друге місце займає м. Севастополь. Таке положення пов'язане передусім із найнижчим рівнем безробіття, а також з відсутністю працівників, які перебували в адміністративних відпустках та низькою часткою працівників, які працювали в умовах неповного робочого дня (тижня) (2,8 %).

Значна кількість регіонів України має значно гірші показники, які віддзеркалюють складні умови життєдіяльності людей, які там знаходяться.

Відсутність активної, виваженої державної регіональної політики починаючи з середини 90-х років призвела до посилення певних дезінтеграційних тенденцій на регіональному рівні, послаблення міжрегіональних економічних зв'язків та порушення ефек-

тивної взаємодії за вертикаллю «центр—регіони», диференціації регіонів за рівнем конкурентоспроможності та якості життя людей.

Державне регулювання економіки в Україні сьогодні має особливу увагу приділяти розробці і активному проведенню такої регіональної політики, яка б сприяла і створювала відповідні умови щодо вирішення органічної сукупності проблем: економічний розвиток усіх областей і регіонів країни, комплексний розвиток усіх територій у відповідності до такої структури економіки, яка б відповідала сучасному науково-технічному прогресу, поліпшення умов праці (в напрямку розвитку змісту праці та її сучасних видів), покращення умов життєдіяльності людей, розвитку їх виробничого, творчого, людського потенціалу. Саме це буде свідчить за результативну працю держави над розбудовою соціально-орієнтованої ринкової економіки, соціальної справедливості у суспільстві.

Стаття надійшла до редакції 09.04.2007

УДК 331.108

Б. Г. Базилюк, КНЕУ імені Вадима Гетьмана

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ТА РАЦІОНАЛЬНОГО ВИКОРИСТАННЯ БАЗОВИХ ЕЛЕМЕНТІВ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ

АНОТАЦІЯ. В статті обґрунтовується необхідність формування базових елементів кадрового потенціалу як основи для розв'язання задач розвитку виробництва та забезпечення його високопрофесійними кадрами. Виходячи з того, що формування базових елементів персоналу відбувається під впливом факторів прямої і опосередкованої дії, в роботі пропонується технологія формування відповідних базових елементів на основі застосування інструментів впливу на мотивацію персоналу у поліпшенні їх якісних характеристик.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Кадровий потенціал, базові елементи кадрового потенціалу, якість персоналу, інструменти впливу на формування якісних характеристик кадрів.

В сучасних умовах ринкової економіки в Україні актуалізується потреба застосування новітніх управлінських технологій, які дозволяють мобілізувати кадровий потенціал суб'єктів господарювання та досягати високого рівня їх конкурентоспроможності. Специфічною ознакою кадрового ресурсу є те, що він має