

забезпечення, яке, у свою чергу, залежить від кількості та якості ресурсів, їхньої значущості й доступності. Тому до перспектив подальших розвідок може бути віднесено оцінювання впливу ресурсного забезпечення на керованість економічної безпеки підприємства.

### Список літератури:

1. *Ляшенко О. М.* Керованість економічної безпеки підприємства: сутність, вимоги, обмеження / О. М. Ляшенко // Менеджер. Вісник Донецького державного університету управління. — 2009. — № 3(49). — С. 59–64.
2. *Ляшенко О. М.* Концептуалізація управління економічною безпекою підприємства : [монографія] / Олександра Миколаївна Ляшенко. — Луганськ: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2011. — 400 с.
3. *Бабаєв В. М.* Логіка для інженерів : [підруч.] / Бабаєв В. М., Пазиніч С. М., Пономарев О. С. — Харків: ХНАМГ, 2007. — 537 с.
4. *Солодкая М. С.* Сущность управления и проблема управляемости [Электронный ресурс] / М. С. Солодкая. — Режим доступу : <http://credonew.ru/content/view/52/22/>

Отримано: 12.04.2013

УДК 331.101.26

С.Р. Пасека

## **ІНСТИТУЦІОНАЛЬНА СКЛАДОВА ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ РЕГІОНУ**

### АНОТАЦІЯ

*Досліджено інституційну складову інноваційного розвитку соціально-трудоного потенціалу регіону з формуванням механізму забезпечення такого розвитку в умовах модернізаційних змін економіки. Дано критичний огляд нормативно-правового забезпечення розвитку соціально-трудоного потенцій і на основі таких висновків сформульовано рекомендації щодо новітніх стратегічних орієнтирів розвитку Черкаської області.*

**Ключові слова:** соціально-трудоий потенціал, інноваційний розвиток, інституційне середовище, соціально-економічний механізм, модернізаційні зміни, стратегія розвитку регіону.

#### АННОТАЦИЯ

*Исследована институциональная составляющая инновационного развития социально-трудоого потенциала региона с формированием механизма обеспечения такого развития в условиях модернизационных изменений экономики. Дан критический обзор нормативно-правового обеспечения развития социально-трудоых потенциалов и на основе таких выводов сформулированы рекомендации относительно новейших стратегических ориентиров развития Черкасской области.*

**Ключевые слова:** *социально-трудоой потенциал, инновационное развитие, институциональная среда, социально-экономический механизм, модернизационные изменения, стратегия развития региона.*

#### ANNOTATION

*Institutional component of the innovation development of social and regional labor potential. The article explored institutional environment of social and employment potential of the region with the formation of mechanism of this development in terms of modernization of the economy changes, performed a critical review of the legal provision of social and labor potential and based on such conclusions formulated recommendations on new strategic directions of Cherkasy region.*

**Keywords:** *social and employment potential, innovative development, institutional environment, economic and social mechanism, modernization changes, development strategy of the region.*

**Постановка проблеми.** В системі управління економікою регіону є значні перешкоди для здійснення ефективної модернізації, яка відповідає національним інтересам та пріоритетам регіонального розвитку. Трансформаційні процеси в економіці України спричинили негативні тенденції, які характеризуються нераціональним використанням виробничого потенціалу, деградацією соціально-трудоого потенціалу, погіршенням екологічної ситуації. Ефективне управління розвитком соціально-трудоого потенціалу в умовах модернізації економіки регіону вимагає базування на конкретних

інституціональних важелях, які розподілені в розрізі державно-адміністративних, нормативно-правових, фінансово-кредитних, податкових та соціально-психологічних. Головну небезпеку при цьому складають, так звані, інституціональні пастки. Вони зумовлюють безліч негативних явищ і гальмують інноваційний розвиток соціально-трудового потенціалу. Це призводить до зростання тінізації економіки, зниження частки доходів у валовому внутрішньому продукті, невиконання державних зобов'язань з перерозподілу матеріальних благ, заборгованість по заробітній платі, криміналізації тощо. Активні впливи розвитку соціально-трудового потенціалу на модернізаційні процеси в економіці регіону вимагають застосування регуляторних підходів до їх коригування. У зв'язку з цим актуалізується необхідність формування механізму забезпечення розвитку соціально-трудового потенціалу регіону, який за цілеспрямованістю повинен передбачати ефективізацію впливу соціально-трудових потенцій на інноваційний розвиток економіки регіону в цілому.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Результати комплексного дослідження різних проблем використання соціально-трудового потенціалу представлені багатьма вченими. Зокрема тут варто відзначити напрацювання таких вчених, як О. Амоша, В. Антонюк, С. Бандур, О. Вашків, О. Грішнова, І. Іваненко, А. Колот, І. Левіна, Е. Лібанова, І. Моторна, В. Новіков, О. Новікова, В. Онікієнко, І. Петрова, С. Пирожков, О. Пищуліна, У. Садова, Л. Семів, М. Семикіна, Л. Шаульська та інших. Незважаючи на вагомість отриманих наукових результатів, недостатньо вивченими в науковій літературі залишаються інституціональні важелі забезпечення інноваційності розвитку соціально-трудового потенціалу.

**Постановка завдання.** Метою статті є дослідження інституціонального середовища і визначення стратегічних напрямів розвитку соціально-трудового потенціалу регіону спрямованих на інноваційний розвиток економіки.

У контексті досягнення мети були поставлені наступні завдання:

- проаналізувати інституціональне середовище і інституціональні важелі забезпечення інноваційності соціально-трудового потенціалу регіону;
- окреслити нові стратегічні орієнтири Черкаської області на період до 2015 року, де ключову роль має відігравати розвиток соціально-трудового потенціалу на інноваційних засадах.

**Виклад основного матеріалу.** Дослідження інституціональної основи розвитку соціально-трудового потенціалу регіону повинно передбачати полівекторний розгляд відповідних інститутів як важливих чинників та водночас чутливих індикаторів змін у компонентній структурі соціально-трудового потенціалу з забезпеченням чітко скоординованої системи соціальних взаємодій. Забезпечення розвитку інноваційності соціально-трудового потенціалу регіону – надзвичайно складне завдання, виконання якого можна досягти через консолідацію зусиль за різними вимірами управлінської діяльності. Якщо конкретизувати інституціональні важелі забезпечення інноваційності соціально-трудового потенціалу регіону, то тут інституціональна площина зводиться до організаційної форми. Загалом інституціональні важелі можна розглядати двояко – як сукупність норм, принципів, стандартів, згідно з якими повинні взаємодіяти між собою учасники соціально-трудових відносин, або як сформовані системні утворення з визначеною організаційною структурою, тобто управлінські суб'єкти стосовно розвитку соціально-трудового потенціалу.

Інституціональні важелі можна розрізняти за різними класифікаційними підходами, у тому числі в класичному розумінні прямої і непрямой дії, ринкових та неринкових. Визначення інституціональних важелів забезпечення інноваційності соціально-трудового потенціалу регіону слід здійснювати більш ретельно, зважаючи на:

- складну структуру соціально-трудового потенціалу, що вимагає комплексного підходу в регулюванні;
- наявність численних структурних трансформацій у тенденціях розвитку різних потенційних складових, що зокрема зумовлюються потужним динамізмом інституціонального середовища;
- посилені факторні впливи екзогенного характеру на розвиток соціально-трудового потенціалу з деструктивними проявами;
- необхідність забезпечення розвитку соціально-трудового потенціалу на інноваційних засадах як потужного індикатора загального соціально-економічного розвитку регіону та фактора сприяння його модернізації.

В. Полюга розподіляє інституціональні важелі на державно-адміністративні, нормативно-правові, фінансово-кредитні, податкові, соціально-психологічні [1, с. 6-7]. У табл. 1 зазначено складові згаданих важелів, які найбільш активно застосовуються у нинішніх умовах для підтримки розвитку інноваційності соціально-трудового потенціалу регіону місцевими органами державної влади.

Таблиця 1

**Інституціональні важелі забезпечення інноваційності соціально-  
трудового потенціалу регіону\***

№	Група важелів*	Складові*	Пріоритети застосування
1	Державно-адміністративні	Стратегічне планування, підтримка зовнішніх зв'язків, наукові дослідження, охорона навколишнього середовища, гарантування захисту та безпеки, контроль за дотриманням якісних вимог, кадрове забезпечення	Контроль за дотриманням якісних вимог щодо різних стандартів суспільного життя, які сьогодні масово порушуються з одночасною низькою правовою культурою населення
2	Нормативно-правові	Закони, стратегії, концепції, державні цільові програми, постанови, укази тощо	Державне цільове програмування розвитку інноваційності із конкретизацією пріоритетів та ресурсного забезпечення
3	Фінансово-кредитні	Запровадження системи мікрокредитування, пільгове кредитування, державне суб-сидювання, лізинг, тренінги з фінансово-кредитних питань	Пільгове кредитування тих суб'єктів підприємства, які посилюють інноваційну складову в своїй діяльності
4	Податкові	Податкове регулювання, оптимізація структури податків; створення сприятливих умов для залучення інвестицій; бюджетне фінансування програм розвитку; надання податкових пільг	Надання податкових пільг тим суб'єктам підприємства, які посилюють інноваційну складову в своїй діяльності
5	Соціально-психологічні	Ідеологічна (просвітницько-виховна робота), інформаційно-довідкова діяльність, розробка іміджевої стратегії	Розробка іміджевої стратегії щодо формування інноваційного типу поведінки економічно активного населення

Складено автором на основі джерела: [1, с. 6-7]

Розгляд інституціональних важелів забезпечення інноваційності соціально-трудового потенціалу регіону повинен передбачати нерозривний зв'язок з тими інститутами, які володіють повноваженнями їх реалізації. Не слід обмежуватись лише органами державної влади, зокрема й регіонального рівня, адже інституційне середовище розвитку соціально-трудового потенціалу регіону формують усі інститути, що прямо чи опосередковано детермінують його стан і перспективи змін.

У системі інститутів розвитку соціально-трудового потенціалу мають місце певні деструктиви, наслідком яких є формування інституціональних пасток, під якими розуміємо ті норми, інститути й звичаї, які укорінились у соціально-трудовах відносинах, здійснюють на них у загальному прояві суттєвий деструктивний вплив з виникненням значних втрат, й ухилення від яких за існуючих умов є неможливим. Серед пасток, що нині особливо потужно деструктивують розвиток соціально-трудового потенціалу, варто звернути увагу на проблему дезінтелектуалізації економічно активного населення, що за останні роки поступово усталюється та «вкорінюється» у світоглядних засадах як допустима характеристика трудової діяльності. Шляхи подолання згаданої пастки повинні фокусуватись та реалізуватись на регіональному рівні за двома базовими напрямками:

1) формування цінності, суспільної поваги до осіб, які здійснюють високоінтелектуальну працю, внаслідок чого престижність таких видів діяльності стимулюватиме до освоєння відповідних знань та навиків інших осіб;

2) цільової підтримки окремих високопрофесійних груп, які здійснюють ті види діяльності, що потребують достатнього рівня розвитку інтелектуального потенціалу;

3) створення сприятливого середовища для неперервного підвищення інтелектуального рівня молоді з метою забезпечення розвитку інноваційності соціально-трудового потенціалу на довгострокову перспективу.

Потужною загрозою-деструктивним впливом на соціально-трудова потенціал регіону є деформація ціннісного сприйняття майбутніми поколіннями необхідності інтелектуального розвитку, що дуже тісно переплітається із ще однією інституціональною пасткою, яка деструктивує освітню складову в соціогуманітарному аспекті – знецінення рівня освіти через відсутність зв'язку з оплатою праці. Серед причин укорінення згаданої пастки варто відзначити: невідповідність освітньо-кваліфікаційної структури випускників

потребам регіональних ринків праці; деформація структури витрат підприємств через вимушені неформальні платежі; необґрунтована сформованість безумовної престижності окремих професійних груп; низький рівень оплати праці з невідповідністю освітньо-кваліфікаційному рівню; відсутність гнучкої системи стимулювання залежно від освітньо-кваліфікаційного рівня.

Такий негативний стан справ супроводжується низькою правовою культурою населення, яка зокрема сьогодні дуже гостро проявляється і на регіональних споживчих ринках за умов масового виробництва та пропозиції низькоякісної продукції, у тому числі продуктів харчування. Як наслідок, питання збалансованого харчування та розвиток потенції здоров'я стоїть під великим питанням і з точки зору відтворення поколінь у більш тривалій перспективі та можливими збоями у генетичному фонді.

Управління розвитком інноваційності соціально-трудового потенціалу – складний динамічний процес керованого впливу на потенційні складові в контексті визначених стратегічних орієнтирів, зокрема забезпечення відповідного рівня якості життя населення. При цьому має враховувалась необхідна фаза соціально-трудового потенціалу, адже досить часто вагомою методологічною помилкою вітчизняних дослідників є ігнорування специфічних підходів управління потенціалами в розрізі формування, використання, збереження чи розвитку. Позитивним прикладом тут є розподіл Д. Ядранського та Л. Мішковець особливостей управління трудовим потенціалом на рівні підприємства в розрізі фаз [2, с. 61]: формування – планування, освіта (первісне навчання), ознайомлення, адаптація, підготовка, введення в посаду; збереження – перепідготовка (підвищення кваліфікації), ротация, звільнення, перекваліфікація; використання – оцінка результатів (якості праці), матеріальна мотивація, розстановка персоналу, покарання, забезпечення умов праці, забезпечення трудового дисципліни. Аналогічно і на загальнодержавному, і на регіональному рівні повинна бути конкретизована цільова спрямованість інституціональних важелів у розрізі можливих фаз соціально-трудового потенціалу – формування, використання, збереження чи розвитку.

На рис.1 представлено інституціональне середовище забезпечення інноваційності соціально-трудового потенціалу регіону.

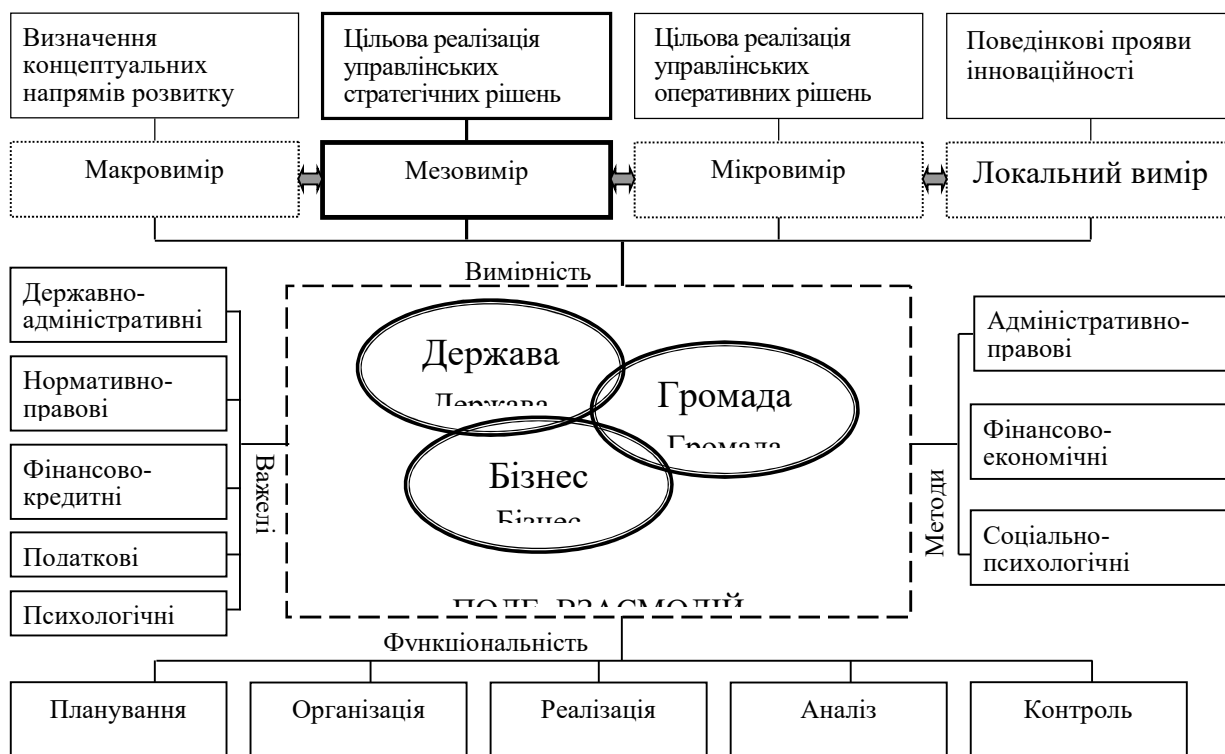


Рис. 1. Загальна модель управління інноваційністю соціально-трудового потенціалу регіону\*

\* Складено автором

У нашому дослідженні – це розвиток, причому вагомий акцент здійснений на інноваційну складову.

На рис.1 відображено загальну модель управління інноваційністю соціально-трудового потенціалу, яка передбачає конкретизацію основного інструментарію в розрізі важелів та методів у різних ієрархічних та функціональних площинах.

Особливої уваги тут вимагає виділення конкретних структур із вказанням ієрархічного підпорядкування та компетенцій щодо забезпечення інноваційності соціально-трудового потенціалу регіону.

При чому модель управління інноваційністю соціально-трудового потенціалу регіону в частині участі держави не повинна обмежуватись місцевими органами державної влади. Власне інституційний мезовимір такого управління повинен передбачати активні взаємодії профільних структур облдержадміні-страцій та підвідомчих їм органів, а також органів місцевого самоврядування з управлінськими інститутами інших ієрархічних рівнів, особливо що стосується макровиміру, адже розвиток соціально-трудового потенціалу – завдання національного масштабу, яке повинно здійснюватись у регіональному вимірі в силу більшої ефективності управлінських рішень за таких умов.

Активні впливи розвитку соціально-трудового потенціалу на модернізаційні процеси в економіці регіону вимагають застосування



регуляторних підходів до їх коригування. У зв'язку з цим актуалізується необхідність управління розвитком інноваційності соціально-трудового потенціалу, що являє собою складний динамічний процес керованого впливу на потенційні складові в контексті визначених стратегічних орієнтирів, зокрема забезпечення відповідного рівня якості життя населення (рис. 1).

Завершення терміну дії Стратегії розвитку Черкаської області на період до 2015 року вимагає окреслення нових стратегічних орієнтирів, де ключову роль має відігравати розвиток соціально-трудового потенціалу на інноваційних засадах.

У зв'язку з цим у новій стратегії поряд із пріоритетами, які націлені на розвиток конкретних видів економічної діяльності, важливо здійснити наступні заходи:

- у демографічному аспекті: посилити стимулювання народжуваності населення з подальшим утриманням позитивних тенденцій; здійснювати протидію міграційному відтоку населення з метою недопущення надмірних втрат соціально-трудового потенціалу – особливо економічно активного населення сільських територій та носіїв високого інтелектуального потенціалу;

- в економічному аспекті: стимулювати зростання дохідності праці зайнятого населення через розвиток транспортного машинобудування – як ключової працемісткої галузі промисловості регіону, здатної забезпечити мультиплікативний ефект для утвердження малого і середнього бізнесу, зростання самозайнятості; збільшувати обсяги внутрішнього інвестування капіталу в регіональну економіку з досягненням нею нормативних показників ВРП на душу населення;

- у соціальному аспекті: забезпечити розвиток об'єктів соціальної інфраструктури пропорційно до показників стану розвитку соціально-трудового потенціалу регіону, особливо що стосується демографічних характеристик; підвищувати якісну складову соціальних взаємодій – через активізацію участі населення у різних формах соціального партнерства; сформувати інститут соціальної відповідальності, підвищувати моральність населення;

- в інтелектуальному аспекті: розгорнути рух за формування належної мережі забезпечення неперервної освіти мешканців регіону; гуманізувати світоглядні погляди населення; стимулювати інноваційну активність молоді та осіб старшого віку, нагромаджувати інтелектуальну власність представників регіону тощо;

- у психофізіологічному аспекті: активізувати пропаганду здорового способу життя населення; активізувати процеси формування інноваційного типу поведінки економічно активного населення.

Одночасно постає необхідність розробки комплексного нормативно-правового документу, який би регламентував стратегічні орієнтири розвитку соціально-трудового потенціалу регіону. Виходячи з таких міркувань, сформульовано проект Стратегії розвитку соціально-трудового потенціалу Черкаської області на період до 2025 року, що регламентує пріоритетні стратегічні орієнтири такого розвитку, виходячи з ресурсного потенціалу області та проблем, які сформувались у сфері соціально-трудових відносин і потребують негайного вирішення. Реалізація Стратегії повинна бути спрямована на подолання низки проблемних явищ і процесів, які утрудняють розвиток соціально-трудового потенціалу регіону та понижують ефективність використання наявних демографічних, економічних, інтелектуальних, соціальних та психофізіологічних потенцій економічно активного населення, що тут проживає чи постійно здійснює трудову діяльність.

Метою реалізації Стратегії є забезпечення розвитку соціально-трудового потенціалу регіону з посиленням його інноваційності, що створить нові можливості реалізації потенцій економічно активного населення та в кінцевому підсумку призведе до підвищення якості його життя. Цілі реалізації Стратегії у контексті досягнення мети будуть наступні:

1. Формування сприятливого середовища трудової, у тому числі інноваційної, діяльності економічно активного населення, що б забезпечувало розвиток інноваційності як потужного каталізатора соціально-економічного розвитку регіону в цілому.

2. Подолання дисбалансів у внутрікомпонентній структурі соціально-трудового потенціалу регіону з недопущенням надмірного випередження зміни одних потенцій відносно інших, що в цілому призводить до структурних деформацій сфери соціально-трудових відносин.

3. Забезпечення розвиненої системи соціальних взаємодій у сфері соціально-трудових відносин, побудованих на засадах моральності, що дозволить консо-лідувати продуктивні функції економічно активного населення із підвищенням результуючих показників трудової діяльності та подолати низку деформацій ментального рівня зі сприйняттям девіантної поведінки як допустимої норми.

**Висновок.** Кожна зі сформульованих цілей передбачає комплекс заходів, ефективна реалізація котрих дасть змогу досягнути таких результатів, як: формування інноваційного типу поведінки економічно активного населення, здатного продукувати та ефективно використання інноваційні ідеї та рішення, що в цілому призведе до покращення умов життєдіяльності суспільства в регіоні та підвищення якості життя населення. Розвиток такого менталітету економічно активного населення дасть змогу будувати соціальні взаємодії на високоморальних засадах із активним обміном досвіду та, як наслідок, кращими результатами трудової, у тому числі інноваційної, діяльності; створення умов розвитку соціально-трудова потенцій економічно активного населення, що дозволить носіям найвищого інтелектуального потенціалу повною мірою реалізувати свої можливості, трансформуючи їх у відповідні економічні й соціальні результати.

#### Список літератури:

1. *Вашків О.П.* Інституційні пастки в адмініструванні процесів функціонування підприємств / О.П. Вашків, Л.Л. Куц: Національна бібліотека України ім. В.І. Вернадського [Електронний ресурс] – Режим доступу: [www.nbu.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/VSUNU/2011.../Vaschkiv.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/VSUNU/2011.../Vaschkiv.pdf)
2. *Моторна І.І.* Соціально-трудова відносини: формування та розвиток: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: 08.00.07 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / І.І. Моторна. – Київ, 2009. – 20 с.
3. *Полюга В.О.* Економічні і організаційні важелі регуляторної політики розвитку туризму: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. економ. наук: спец. 08.02.03 «Організація управління, плануванні регулювання економікою» // В.О. Полюга. – Ужгород, 2005. – 24 с.
4. Трудовий потенціал України : оцінка стану, ефективність використання, стратегічні напрями розвитку [текст] / О.А. Грішнова, С.Р. Пасєка, А.С. Пасєка / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. О.А. Грішнкової. — Черкаси: ТОВ «МАКЛАУТ», 2011.— 360 с.
5. *Ядранський Д.М.* Трудовий потенціал в системі ринкових перетворень / Д.М. Ядранський, Л.В. Мішковець. – Дніпропетровськ: Моноліт, 2007. – 196 с.

Отримано: 12.04.2013