

ПРОПОЗИЦІЇ ЩОДО МЕТОДИКИ ОЦІНКИ РІВНЯ ВІДТВОРЕННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ РЕГІОНУ

У статті розглянуті деякі методичні підходи щодо оцінки розвитку кадрового потенціалу регіону та його складових підсистем (економічної, екологічної, соціальної демографічної). Проведено оцінку та зроблено прогноз розвитку системи відтворення кадрового потенціалу на прикладі Миколаївської області.

В умовах ринкових перетворень суспільного виробництва особливу увагу привертають передусім стосунки власності, а також по-новому усвідомлюється право власності на робочу силу. Ринок праці, з відносинами відповідно нової формації, по суті, автоматично стимулює ефективно і розширене відтворення висококваліфікованого кадрового потенціалу, а на державному рівні в законотворчих процесах тільки створюються механізми заохочення до накопичення інтелектуального потенціалу національних кадрів. Тобто, ринкові та державні відтворювальні механізми поки що неадекватні за ступенем розвитку і стимулами.

Проблема дослідження ефективності відтворення кадрового потенціалу має загальнодержавне значення. Враховуючи реалії місцевого самоврядування, що не збігаються з конституційними правами громадянина (на гарантовану працю, освіту та інше), автори намагаються віднайти нові методологічні підходи та інструментарії механізму реалізації процесу розширеного відтворення кадрового потенціалу на регіональному рівні. Звідси, насамперед, для розробки та реалізації системи оптимального поновлення, формування й використання кадрового потенціалу регіону необхідна об'єктивна оціночна система, що відповідає характеру досліджуваної проблеми.

Для розробки методики комплексної оцінки рівня відтворення кадрового потенціалу регіону, підприємства, галузі, працівника пропонується використовувати таку оціночну систему, критеріями якої виступатимуть інтегральні показники, які віддзеркалюють вплив основних груп факторів на визначений потенціал.

Вважаємо за доцільне виділити найсуттєвіші групи факторів, які впливають:

- 1) на здоров'я;
- 2) на якість загальної та професійної освіти;
- 3) на реалізацію трудового або кадрового потенціалу у процесі трудової діяльності;
- 4) загальні соціально-економічні умови.

З позицій системності, кожен з факторів, а також його рівень розвинутості й відповідності впливає на один або декілька інтегральних показників. Оскільки відтворення кадрового потенціалу безперечно складна система, то цілком обгрунтовано виділення складових підсистем. Ми вважаємо, що ними є економічна, екологічна, соціальна та демографічна підсистеми. Вони необхідні, а відтак і однаково важливі для процесів відтворення кадрового потенціалу регіону, тому їхній вплив умовно рівнозначний. Такий підхід дозволяє рівномірно розподіляти бали оцінки кожної з підсистем, виходячи з максимальної оцінки всієї системи в 100 балів. Оціночні розрахунки проводяться за формулою:

$$O_{\text{кп}} = (O_{\text{дем}} + O_{\text{скл}} + O_{\text{соц}} + O_{\text{екон}}) / 4, \quad (1)$$

де $O_{\text{кп}}$ — оцінка розвитку у балах системи відтворення кадрового потенціалу, $O_{\text{дем}}$, $O_{\text{скл}}$, $O_{\text{соц}}$, $O_{\text{екон}}$ — оцінка розвитку у балах відповідно демографічної, екологічної, соціальної та економічної підсистем. В свою чергу оцінка кожної з підсистем проводиться окремо і виходить із максимумно 100 балів.

Аналіз демографічного стану дозволяє виділити три основні критерії, за якими пропонується оцінювати розвиток *демографічної підсистеми*. Це — тривалість життя, природний та механічний приріст (зменшення) населення.

Вибір показника *тривалість життя* зумовлено об'єктивно прямою кореляцією між тривалістю здорового життя та оптимумом працездатності. Не потребує доведення факт, що індекс тривалості життя характеризує рівень розвитку суспільства, його продуктивних сил, а звідси й опосередковано характеризує існуючий кадровий потенціал з точки зору можливості забезпечення здорового життя в регіоні. В оціночній системі за стандарт прийнято індекс, який дорівнює 1 і відповідає тривалості життя 85 років. В оціночній таблиці знімається 10 балів за кожні 10 % менше стандарту.

Природний приріст населення відображає фізичне відтворення, яке є основою для формування кадрового потенціалу. За стандарт (1) для цього показника прийнято стан, за якого відбувається просте відтворення населення — 1:1. У розрахунках для визначення оцінки в балах пропонується формула:

$$O_{nn} = \left(1 + \frac{H - P}{N}\right) * 100, \quad (2)$$

де O_{nn} — оцінка природного приросту, бали; H — кількість народжених у звітному році, чоловік; P — кількість померлих у звітному році, чоловік; N — чисельність населення в регіоні.

Демографічні процеси в регіоні, а також комфортність життя безумовно відображає *механічний приріст* населення. Оцінку даного показника пропонуємо проводити за аналогією з попереднім за формулою:

$$O_{mn} = (K_{mn} / 1000) * 100 = \left(\frac{M_j - M_i}{N} * 1000\right) / 1000 * 100 = \left(\frac{M_j - M_i}{N}\right) * 100, \text{ або} \\ O_{mn} = \left(\frac{M_j - M_i}{N}\right) * 100, \quad (3)$$

де O_{mn} — оцінка механічного приросту, бали; K_{mn} — коефіцієнт механічного приросту на 1000 чоловік населення; M_j — чисельність прибулих, чоловік; M_i — чисельність вибулих, чоловік.

За стандарт або нейтральний варіант було прийнято нульове сальдо міграцій. На відміну од природного приросту при нульовому значенні чисельника у формулі (3) бальна оцінка дорівнює 0, в той час як при нульовому значенні чисельника у формулі (2) бальна оцінка дорівнює 100 балам. Така різниця обумовлена різним масштабом вагомості даних оцінок. Якщо природний приріст відповідає за основну заміну покоління, то механічний приріст лише коригує існуючу картину. Виведені нами формули оцінки

наочно демонструють саме таку ієрархію цих двох показників, у якій другий — оцінка механічного руху населення — виконує функцію корекції щодо першого. Оцінка механічного приросту населення не є рівнозначною з іншими двома оцінками (природного приросту і тривалості життя), тому вона просто додається до оцінки природного приросту населення. Звідси загальна оцінка демографічної підсистеми розраховуватиметься за формулою:

$$O_{дем} = (O_{трж} + O_{nn} + O_{мп}) / 2, \quad (4)$$

де $O_{трж}$ — оцінка тривалості життя.

Для оцінки *економічної підсистеми* пропонуємо користуватись такими показниками, як прибуток, ВВП на душу населення, валовий дохід на одного працюючого, індекс по заробітній платі для відносної оцінки відтворення кадрового потенціалу.

Прибуток — загальноекономічний показник, що характеризує четверту групу факторів. Відтак цілком обґрунтовано його вживання при оцінці трудового і кадрового потенціалу регіону, галузі, підприємства. За умовний стандарт або 100 % приймаємо показник 1990 року (найпоширеніша дата для порівняння в статистичних аналізах, замість 1990 року можна брати будь-який інший рік за базу для оцінки). Оскільки оцінка проводиться у балах, то при заповненні оціночної матриці знімається 1 бал за кожен 1 % менше стандарту. Замість величини прибутку можна використовувати рівень продуктивності праці. Але цей показник доречно вживати при розрахунках потенціалу окремого індивіда, а також при визначенні пріоритетності відділу або цеху на підприємстві, у розрахунках потенціалу всього підприємства та галузі.

Наступний загальноекономічний показник — ВВП на душу населення. Його можна віднести до показників, що характеризують всі групи факторів, оскільки він є результируючим показником економічного стану території. Ми пропонуємо взяти за умовний стандарт по даному показнику (ВВП на душу населення) його значення в 1990 році і прийняти його за 100 %. Замість ВВП при оцінці кадрового потенціалу галузей та підприємств можна використовувати валову додану вартість у розрахунку на одного працюючого. Принцип підрахунку балів залишається як для ВВП на душу населення.

Останній показник для даної підсистеми — індекс по заробітній платі для відносної оцінки відтворення кадрового потенціалу. Він дає можливість оцінити матеріальну основу процесу відтворення кадрового потенціалу, дозволяє визначити резерв регіону, а також показує рівень суспільного визнання окремого працівника і від-

носну його конкурентоздатність на ринку праці. Пропонуємо за стандарт, тобто 100 балів, прийняти у натуральному виразі значення заробітної платні, що дорівнює одному мінімальному споживчому бюджету (МСБ) (у 1997–1998 роках це — 90,7 грн.), але з урахуванням прийнятого в статистичних звітах розмежування кількості працівників по заробітній платі, за стандарт приймемо 95 грн. (найближча до 90,7 грн. межа). В розрахунках за кожний відсоток, що перевищує або менше від стандарту, будемо нараховувати 1 % з відповідним знаком. Визначений стандарт обумовлений дослідженнями працівників охорони здоров'я, в яких доводиться, що рівень доходу в один МСБ дозволяє підтримувати організм людини на рівні простого виживання, але, зрозуміло, він не відповідний розширеному відтворенню. Слід зазначити, що просте відтворення, згідно з проведеним нами дослідженням, існує в межах від одного до двох МСБ, а заробітна плата, що перевищує два МСБ, дає матеріальну основу для розширеного відтворення. Інтегральний підсумковий індекс за всіма показниками визначається як середній від суми всіх балів. При розробці даної системи оцінки ми приймаємо, що всі критерії рівнозначні і мають високий ступінь впливу на процес відтворення кадрового потенціалу.

Загальна оцінка розвитку економічної підсистеми у системі відтворення кадрового потенціалу розраховуватиметься за формулою:

$$O_{\text{ек}} = (O_{\text{приб}} + O_{\text{ВВП}} + O_{\text{ЗП}})/3, \quad (5)$$

де $O_{\text{приб}}$ — оцінка за показником прибутку, бали; $O_{\text{ВВП}}$ — оцінка за показником ВВП на душу населення, бали; $O_{\text{ЗП}}$ — оцінка відтворення кадрового потенціалу за індексом по заробітній платі, бали.

Оцінку соціальної підсистеми вважаємо за доцільне розбити на два етапи. На першому етапі пропонуємо оцінювати індекс набутого рівня освіти, на другому — комфортність життя. Вибір саме таких критеріїв обґрунтовано аналізом факторів впливу та станом кадрового потенціалу у регіоні. Розмежування на етапи обумовлено різними методами оцінки. Індекс набутого рівня освіти оцінюється у відповідності з обраним стандартом; комфортність життя — за результатами соціологічного обстеження.

Досвід економічно розвинених країн засвідчує, що між тривалістю навчання та величиною ВВП є висока ступінь взаємозв'язку; так, при зростанні періоду навчання на 1 рік ВВП збільшується на 9 % [1]. Це дозволяє нам серед усіх факторів впливу на формування кадрового потенціалу виділити освітній фактор, головна складова якого — рівень освіченості працездатного населення.

За стандарт індексу освіченості приймемо 1, що відповідає повній середній освіті (10 років) і зніматимемо 10 балів за кожні 10 % менше норми.

Проведення другого етапу неможливе без соціологічного дослідження, оскільки статистичних даних для виміру комфортності життя не існує. Для отримання достовірних результатів вибірка повинна бути великою, а респонденти мають бути з різних груп за віком, статтю, рівнем освіти, розміром доходів тощо. Сукупна оцінка розвитку соціальної підсистеми розраховується за формулою:

$$O_{\text{соц}} = (O_{\text{осв}} + O_{\text{комф}})/2, \quad (6)$$

де $O_{\text{осв}}$ — оцінка індексу набутого рівня освіти, бали; $O_{\text{комф}}$ — оцінка комфортності життя, бали.

Оцінка екологічної підсистеми дає можливість виділити вплив факторів навколишнього середовища (в т. ч. й екологічної якості продуктів харчування) на відтворення кадрового потенціалу. До цієї підсистеми ми включили два критерії. Перший — екологічний стан території — дає можливість оцінити вплив довкілля на життєдіяльність населення, другий — доступність закладів охорони здоров'я — дозволяє оцінити резерви регіону для пом'якшення або нейтралізації шкідливого впливу. Існуючі статистичні показники не дозволяють виконати поставлене в дослідженні завдання. Розв'язати цю проблему можна при використанні методів експертних оцінок та соціологічного дослідження.

Загальна оцінка екологічної підсистеми розраховується за формулою:

$$O_{\text{екол}} = (O_{\text{ек.стан}} + O_{\text{ох.здор}})/2, \quad (8)$$

де $O_{\text{ек.стан}}$ — оцінка екологічного стану території, бали; $O_{\text{ох.здор}}$ — оцінка доступності закладів охорони здоров'я, бали.

За розробленою методикою проведено оцінку кадрового потенціалу Миколаївської області і прогнозування його розвитку (табл.1).

При прогнозуванні розвитку кадрового потенціалу ми розраховали два варіанти: I — песимістичний, II — оптимістичний. Матеріалами для прогнозних розрахунків стали результати екстраполяції методами поліноми і експоненти, а також дані РВПС України НАН України та результати соціологічного дослідження.

Оскільки для оцінки було використано 100-бальну шкалу, то для ранжування результатів пропонуємо користуватись університетською системою. До вищого рангу з оцінкою "відмінно" належать ті особи, котрі набрали від 91 до 100 балів, "добре" — відповідно від 76 до 90 балів, "задовільно" — від 61 до 75 балів, "незадовільно" — від 60 до 0 балів. За аналогією вважаємо, що розвиток системи відтворення дослі-

Таблиця 1. Оцінка стану та прогноз розвитку системи відтворення кадрового потенціалу Миколаївської області

Показники	Роки	Аналіз									Прогноз				
		1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2005	2010	2015
ВВП на душу населення	I	100,0	92,70	70,20	74,00	63,00	62,90	56,80	57,60	58,80	58,70	60,60	70,10	81,10	101,30
	II										59,20	59,90	71,80	91,20	110,80
Індекс по заробітній платі	I	99,70	99,60	99,60	99,60	99,40	99,30	99,20	78,40	72,60	60,50	51,70	44,30	37,90	32,40
	II										65,50	67,40	60,70	58,60	51,20
Економічна підсистема	I	99,85	96,15	84,90	86,80	81,20	81,10	78,00	68,00	65,70	59,60	56,15	57,20	59,50	66,85
	II										63,65	66,25	74,90	81,00	
Тривалість життя	I	76,70	70,00	70,00	70,00	70,00	70,00	70,00	70,00	71,50	71,70	72,00	73,00	73,90	77,60
	II										71,80	72,60	74,40	76,40	79,60
Природний приріст	I	100,13	100,01	99,94	99,82	99,72	99,63	99,59	99,58	99,51	99,50	99,50	99,71	100,26	100,40
	II										99,49	99,45	99,28	99,11	99,12
Механічний приріст	I	0,56	0,34	-0,11	-0,22	-0,26	-0,18	-0,11	-0,08	-0,16	-0,11	-0,07	0,07	0,12	0,21
	II										-0,16	-0,12	-0,10	-0,13	-0,14
Сумарний приріст населення	I	100,69	100,35	99,83	99,60	99,46	99,45	99,47	99,51	99,35	99,39	99,43	99,78	100,39	100,62
	II										99,33	99,33	99,18	98,99	98,99
Демографічна підсистема	I	88,69	85,18	84,91	84,80	84,73	84,72	84,74	84,75	85,43	85,55	85,71	86,39	87,14	89,11
	II										85,57	85,97	86,79	87,69	89,29
Екологічний стан регіону	I	71,80	72,14	72,14	72,14	72,14	72,14	70,90	67,86	67,30	67,86	66,43	68,57	70,00	72,86
	II										70,00	80,00	85,00	85,00	87,00
Доступність закладів охорони здоров'я	I	90,70	81,30	84,00	79,78	65,00	67,17	50,00	51,30	37,00	34,89	30,22	30,42	30,00	31,67
	II										40,00	45,00	60,70	69,00	82,00
Екологічна підсистема	I	81,25	76,72	78,07	75,96	68,57	69,66	60,45	59,58	52,15	51,37	48,32	49,49	50,00	52,26
	II										55,00	62,50	72,85	77,00	84,50
Досягнутий рівень освіти	I	90,10	90,00	90,70	91,30	91,30	91,30	91,40	91,40	91,70	91,60	91,60	91,00	90,80	90,40
	II										92,30	92,20	91,70	91,80	92,40
Доступність закладів вищої освіти	I	89,90	83,10	82,9	81,98	76,7	72,98	65,5	60,48	57,4	51,19	68,93	48,48	49,85	52,88
	II										60,60	68,90	70,80	82,30	89,90
Комфортність життя	I	81,24	75,00	70,90	67,28	65,74	58,26	54,31	50,87	54,32	40,54	33,59	42,17	41,74	43,91
	II										53,76	55,42	59,86	65,40	71,20
Соціальна підсистема	I	87,08	82,70	81,50	80,19	77,91	74,18	70,40	67,58	67,81	61,11	64,71	60,55	60,80	62,40
	II										68,89	72,17	74,12	79,83	84,50
Оцінка кадрового потенціалу	I	89,22	85,19	82,35	81,94	78,10	77,41	73,40	69,98	67,77	64,41	63,72	63,41	64,36	67,65
	II											71,07	75,00	79,86	84,82

джуваного кадрового потенціалу регіону, йде добре, зростаючими темпами, якщо інтегральна оцінка за описаною вище методикою дорівнює 91-му балу. При попаданні оцінки в інтервал від 90 до 76 балів можна сказати, що регіон "тупцюється на місці" і навіть починається процес зменшення існуючого кадрового потенціалу, іде його звужене відтворення. Якщо оцінка є меншою за 76 балів, але ще не досягла 61 бала, то можна констатувати початок незворотного процесу регресу системи відтворення кадрового потенціалу, що відзначається нищенням складо-

вих майже у всіх підсистемах. Оцінка нижче 61 бала свідчить про "вільне падіння" регіону, поступове ускладнення становища в усіх ланках суспільного життя, для виходу з якого необхідні радикальні реформи, великі інвестиції, зміна суспільного устрою і менталітету населення.

Як бачимо з табл. 1, рівень системи відтворення кадрового потенціалу Миколаївської області катастрофічно падає. У 1998 році він зменшився майже на 25 балів порівняно з 1990 роком. За песимістичним прогнозом стан відтворення кадрового потенціалу у 2015 році відпові-

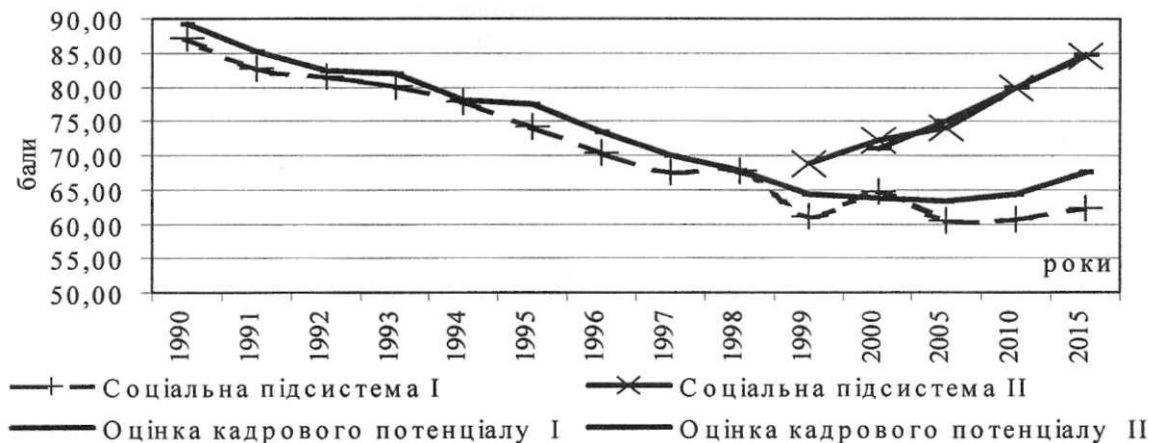


Рис. 1. Оцінка розвитку системи відтворення кадрового потенціалу Миколаївської області загальна та по соціальній підсистемі

датиме лише досягнутому в 1997 році. Оптимістичний варіант прогнозу також не досить обнадійливий. У 2015 році наша область навряд чи досягне рівня навіть 1990 року. Підставами для таких висновків є результати екстраполяції показників, включених до оціночної системи.

Оцінка стану системи відтворення кадрового потенціалу Миколаївської області з 1990 по 1995 роки коливається в інтервалі від 90 до 76 балів включно, що свідчить про зниження соціально-економічного рівня розвитку регіону. Динаміка падіння оцінки в балах дозволяє говорити про активні процеси розпаду системи підготовки кадрів, яка існувала в регіоні і неефективне їх використання, що поєднується з різким падінням рівня життя даної категорії населення. Такі тенденції всього за п'ять років призвели до переходу Миколаївської області за дослідженим показником до третього виділеного нами рангу — "задовільного" за університетськими характеристиками і "незадовільного" — для сучас-

ного і майбутнього розвитку регіону. Оцінка рівня відтворення кадрового потенціалу нашої області з 1996 по 1998 роки знизилась із 73,4 бала до 64,41 бала і наближається до граничної межі в 61 бал. Така динаміка відображає процес регресу всіх суспільно важливих галузей виробничої та невиробничої сфери. Але, як показав аналіз, найбільшу кореляцію загальна оцінка має з оцінкою по соціальній підсистемі (рис. 1). Це підтверджує наше припущення про першочергову роль даної підсистеми і основної її складової — системи підготовки і перепідготовки кадрів. Спираючись на отримані результати аналізу, можна із впевненістю стверджувати, що економічний і соціальний розвиток регіону залежить від рівня та перспективності системи освіти, особливо — вищої. Для Миколаївської області одним із шляхів виходу з кризи може стати впровадження нової концепції освітньої діяльності через створення навчальних закладів нового типу.

1. Луговий В. І. Управління освітою: Навч. посібник для слухачів, аспірантів, докторантів спеціальності "Держ. управління", — К.: Вид-во УАДУ, 1997, — С 71.

Vjun N. I., Nord G. L.

APPROACHES TO THE LEVEL RESTORATION REGION STAFF POTENTIAL ESTIMATION METHODS

Some methodical approaches to the evaluation of the staff potential development of the region and its subdivisions (economical, ecological, social and demographical) are studied in the article. The evaluation was carried out and the forecast for the further development of the recreation system of the staff potential on the example of Mykolaiv region.