

УДК 658.014

Писаревська Г.І.

ВПЛИВ РИНКУ ПРАЦІ НА ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

У статті проаналізовано сучасні тенденції ринку праці України та його вплив на формування трудового потенціалу, доведено їх взаємозв'язок, проаналізовано ефективність використання трудового потенціалу. Це дозволило визначити основні напрями формування трудового потенціалу: забезпечення умов ефективного функціонування ринку праці, зростання оплати праці, створення умов для зростання виробництва та забезпечення інтересів роботодавців і працівників; підвищення якості робочої сили через здійснення інвестицій у освіту працівників шляхом створення державної системи захисту професіоналізму кваліфікованих працівників; створення та розвитку системи супроводження професійної кар'єри працівників; сприяння формуванню ринку гнучких персоналізованих освітніх послуг; посилення трудової міграції та якості людських ресурсів; реалізації політики безперервного розвитку трудового потенціалу; підвищення рівня професійної гнучкості та мобільності.

Ключові слова: ринок праці, трудовий потенціал; формування трудового потенціалу; зайнятість; безробіття; економічно активне населення; оплата праці; елементи ринку праці; кон'юнктура ринку праці; інфраструктура ринку праці; конкуренція на ринку праці.

Постановка проблеми. Сучасні умови розвитку економіки України потребують удосконалення усіх аспектів діяльності вітчизняних підприємств, серед яких управління трудовим потенціалом посідає важливе місце як один з найважливіших чинників виробництва, оскільки від цього залежить, наскільки ефективно підприємство функціонує на ринку, досягає конкурентних переваг та отримує прибуток. Управління трудовим потенціалом має базуватися на сучасних принципах управління та включати його формування, використання та розвиток. Враховуючи складну ситуацію в економіці України та курс на євроінтеграцію, саме формування трудового потенціалу є найбільш нагальним та важливим питанням сфери управління трудовими ресурсами країни взагалі та окремих підприємств. При цьому процес формування трудового потенціалу безпосередньо пов'язаний із станом ринку праці, що обумовлює необхідність його аналізу та встановлення оптимальних засобів та підходів до ефективного регулювання ринку праці. Це обумовлює актуальність дослідження, що включає аналіз та розробку заходів щодо формування трудового потенціалу з урахуванням стану ринку праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню проблем управління трудовим потенціалом приділяли увагу такі відомі вчені-економісти, як Д.П. Богиня, В.М. Гриньова, М.І. Долішній, С.Т. Дуда, О.В. Крушельницька, Г.В. Осовська, М.В. Семикіна, Л.В. Шаульська та інші [1–10], проте особливості стану ринку праці

та його взаємозв'язок з формуванням трудового потенціалу вимагають проведення подальших досліджень.

Формулювання цілей статті. Метою статті є дослідження впливу ринку праці на формування трудового потенціалу, а також обґрунтування шляхів формування трудового потенціалу на вітчизняних підприємствах.

Виклад основного матеріалу дослідження. Ринок праці як один з основних елементів ринкової економіки фактично є системою організації найманої праці, на якому утворюється співвідношення попиту та пропозиції. Його стан залежить від рівня безробіття, природного та механічного руху робочої сили, а також освітньо-кваліфікаційного рівня працівників. Саме ринок праці здійснює безпосередній вплив на найважливіший ресурс – трудовий потенціал та розподіляє його по регіонах країни, галузях, професіях та підприємствах. Все це відбувається через систему трудового законодавства, різноманітні інститути сприяння зайнятості [5].

На основі статистичних даних [2] виявлено, що особливостями українського ринку праці є: тривалий приріст зокрема молодіжного безробіття, посилення конкуренції, відтік висококваліфікованих кадрів за кордон, зниження демографічного приросту населення, складна економічна та політична ситуації в країні. Все це оказує негативний вплив на формування та розвиток трудового потенціалу країни.

Поняття «трудовий потенціал» найбільш повно характеризує трудові ресурси та включає усі використані й невикористані можливості людини в трудовому процесі. Трудовий потенціал визначає якісний бік праці, її потенційні резерви, на відміну від трудових ресурсів, які характеризують кількісний бік праці та досягнуті результати [1].

© Писаревська Ганна Іллівна, к.е.н., доцент, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці, Харківський національний економічний університет, м. Харків, e-mail: norma.75@mail.ru

Трудовий потенціал слід розглядати як величину можливої участі працівників у виробництві, яка може змінюватись під впливом внутрішніх та зовнішніх чинників, в умовах зацікавленості, виходячи з віку працівників, їхніх фізичних можливостей, наявних знань і професійно-кваліфікаційних навичок, та може бути використана для досягнення цілей як підприємства, так і самих працівників [1].

Напрями формування трудового потенціалу безпосередньо залежать від його елементів: демографічного, освітньо-кваліфікаційного, соціально-економічного та інших. Трудовий потенціал відтворюється за допомоги сім'ї, демографічної та освітньої політик держави, системи охорони здоров'я. На рис. 1 доведено, наскільки ринок праці впливає на формування трудового потенціалу.



Рис. 1. Вплив ринку праці на формування трудового потенціалу*

* Власна розробка автора

Фактори формування трудового потенціалу впливають на узгодження наявного рівня трудового потенціалу з його необхідним рівнем. До них належать: високий рівень зайнятості, стан здоров'я населення, його освітній, професійний, культурний рівні, рівень оплати праці, трудова та підприємницька активність, рівень міграції, відповідність трудового потенціалу потребам економіки держави.

Наявність умов для формування трудового потенціалу визначається на підставі стану ринку праці, а саме: якісне трудове і соціальне законодавство, наявність можливостей щодо здобуття якісної освіти та підвищення кваліфікації, раціональне співвідношення попиту та пропозиції на ринку праці, високий рівень соціального захисту працюючих, розвиненість соціального партнерства, високий рівень якості трудового життя [3].

На думку автора, найважливішими є такі фактори формування трудового потенціалу: демографічні, освітньо-кваліфікаційні та соціально-економічні, оскільки на ринку праці визначальне місце має кількість людей, їх кваліфікація та середня заробітна плата. З урахуванням цього підходу запропоновано складові основних рівнів процесу формування трудового потенціалу (рис. 2).

На думку автора, процес ефективного формування трудового потенціалу необхідно регулювати на державному рівні, регіональному рівні та на рівні підприємства з максимальною узгодженістю на всіх рівнях. На державному рівні доцільно приділити увагу нормативно-правовому забезпеченню, підтримці розвитку регіонів, включаючи розвиток науково-технічного потенціалу, удосконаленню демографічної, соціальної політики, підвищенню освітнього рівня населення та рівня

доходів населення, підвищенню життєвого рівня населення шляхом поглиблення трансформації економіки, сприянню інтеграції України до міжнародного ринку праці через міждержавний обмін трудового потенціалу та виділенню коштів на сприяння розвитку трудового потенціалу.

На регіональному рівні після складання програми зайнятості аналізу стану ринку праці з урахуванням співвідношення попиту та пропозиції та специфіки регіону проводиться активні заходи щодо формування та розвитку трудового потенціалу.

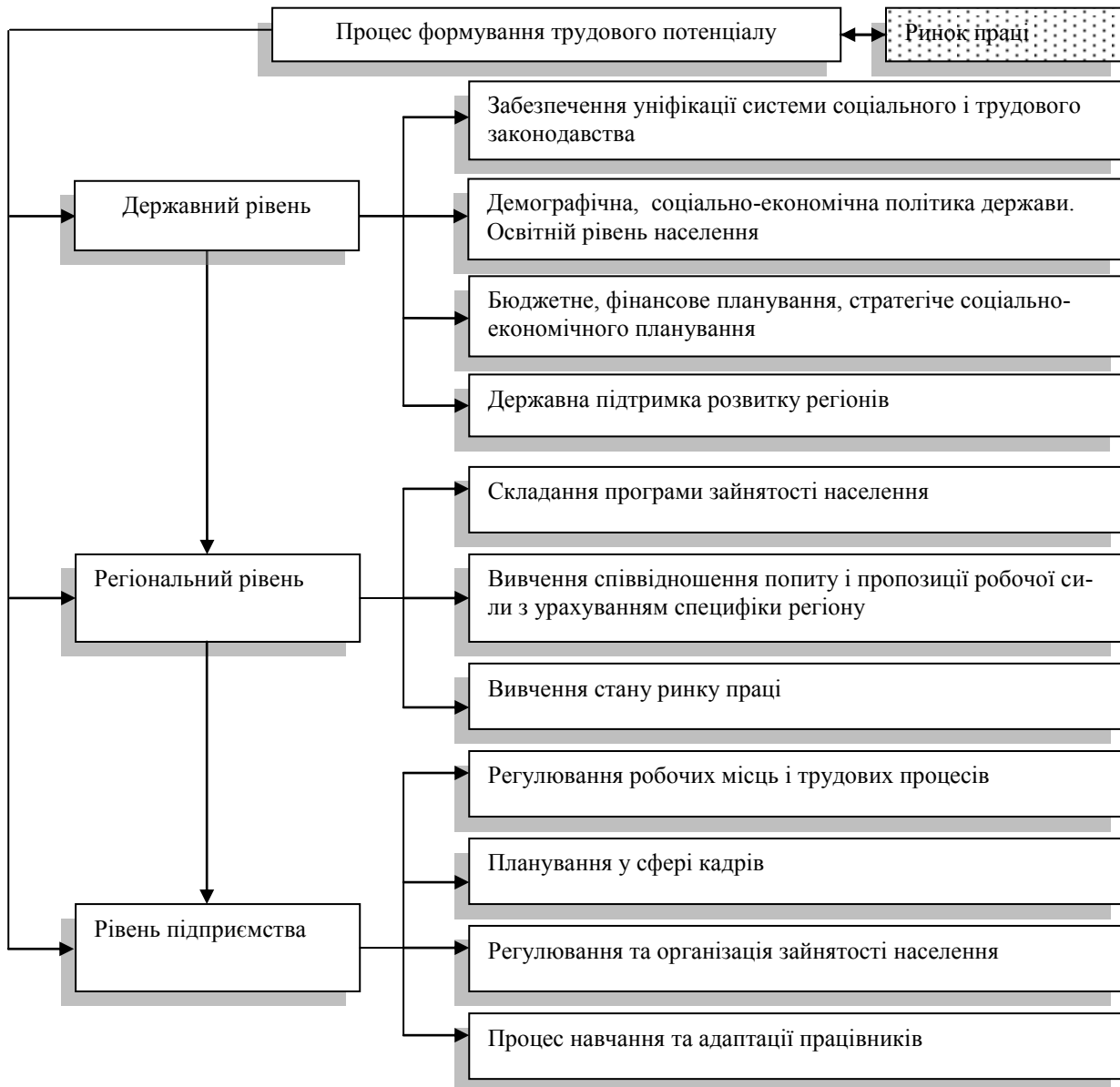


Рис. 2. Рівні процесу управління трудовим потенціалом*

* Власна розробка автора

На рівні підприємства проводиться активна кадрова політика, що включає планування, набір, відбір та адаптацію персоналу. Таким чином, ринок праці здійснює вплив не тільки на формування трудового потенціалу країни, регіону та підприємства, але й на формування трудового потенціалу окремого працівника.

Аналіз трудового потенціалу України дозволив виявити такі тенденції: високий освітньо-кваліфікаційний рівень населення, складна демографічна ситуація в країні та погіршення стану

здоров'я населення, низький рівень життя населення та високий рівень безробіття, низька вартість робочої сили, низька адаптованість працівників до потреб сучасної економіки, скорочення населення працездатного віку та зростання чисельності економічно неактивного населення, суттєва розбалансованість попиту та пропозиції робочої сили, перенасиченість ринку праці спеціалістами окремих професій (економісти, юристи тощо), невідповідність наявного рівня трудового потенціалу його необхідному рівню.

Враховуючи цю ситуацію, для вирішення найважливіших проблем розвитку економіки країни, трудової та підприємницької активності, підвищення рівня конкурентоспроможності робочої сили та використання людського капіталу необхідно розробити пріоритетні напрями формування трудового потенціалу.

Автор вважає, що основними заходами для ефективного формування трудового потенціалу України є: створення сприятливих соціально-демографічних умов у державі; підвищення якості трудового життя; удосконалення нормативно-правової бази для забезпечення розвитку соціально-трудова відносин та формування трудового потенціалу; підвищення якості освіти та професійного розвитку в державі; аналіз і прогнозування кількісного та якісного складу трудового потенціалу для приведення у відповідність наявного трудового потенціалу з його необхідним рівнем та його узгодження з демографічною,

освітньою політикою держави та системою охорони здоров'я.

Це потребує значних змін нормативно-правової бази, фінансових, трудових та інших ресурсів.

Щоб повнішою і ефективнішою була віддача від трудового потенціалу, необхідно забезпечити інноваційний розвиток економіки, створювати нові передові робочі місця та модернізувати старі. Для цього слід залучати інвестиції як вітчизняні, так й іноземні, створюючи привабливий інвестиційний клімат та проводити дієву інвестиційну, фінансово-податкову та кредитну політику.

Ефективність трудового потенціалу України залежить від таких показників, як ВВП та чисельність зайнятих. При цьому ефективність трудового потенціалу України запропоновано визначити як відношення ВВП до чисельності зайнятих (табл. 1 та рис. 3) [6].

Таблиця 1

Динаміка співвідношення ВВП та чисельності зайнятих в Україні [2]

Показник	Значення по роках												
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
ВВП, млн грн	211175	234138	277355	357544	457325	565018	751106	990819	947042	1120585	1349178	1459096	1522657
Чисельність зайнятих, тис. осіб	19971,5	20091,2	20163	20295,7	20680	20730,4	20904,7	20972,3	20191,5	19 180,2	19 231,1	19 261,4	19 314,2
Ефективність трудового потенціалу, тис. грн / особу	10,57	11,65	13,76	17,62	22,11	27,26	35,93	47,24	46,90	58,42	70,16	75,75	78,84

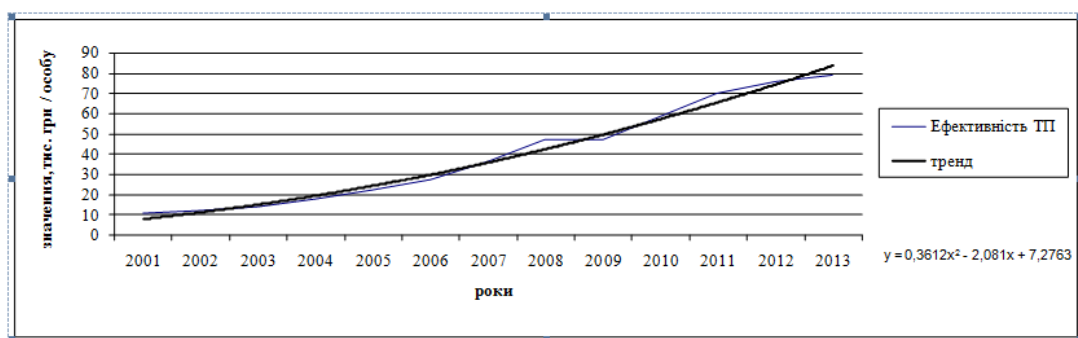


Рис. 3. Динаміка співвідношення ВВП та чисельності зайнятих в Україні*

* Власна розробка автора на основі [2]

Як видно з рис. 1, відбувається зростання трудового потенціалу України через зростання ВВП та чисельності зайнятих [6]. Таким чином, вплив демографічного фактора на формування кількісних параметрів реалізованого трудового потенціалу був незначним, а основні зрушення в структурі зайнятих відбулися внаслідок економічної кризи та зростання безробіття. Негативні зміни в динаміці зайнятості можна розцінювати як передумову до зниження ефективності використання трудового потенціалу населення та необхідність економічного зростання.

Отже, як показали дослідження, загалом по Україні практично відсутня чітка система формування трудового потенціалу, що необхідні радикальні зміни у соціально-трудова відноси-

нах для створення сприятливих умов ефективного функціонування ринку праці на основі підвищення якості трудового життя, що включає зростання рівня доходів працівників, удосконалення організації праці та охорони праці, здійснення інвестицій в освіту працівників, приведення у відповідність інтересів роботодавців та працівників. Це можна забезпечити шляхом ефективного нормативно-правового регулювання соціально-трудова відносин, що засновано на підвищенні якості трудового життя та охоплюватиме освітню сферу як на підприємстві, так і поза ним, сферу формування та розвитку професійної кар'єри працівників. Крім цього, належну увагу необхідно приділити працевлаштуванню безробітного населення після його належної підготов-

ки та перепідготовки, включаючи підвищення професійної гнучкості та мобільності. Запропоновані заходи забезпечуватимуть впровадження та реалізацію політики безперервного формування трудового потенціалу з метою досягнення соціально-економічної стабільності країни [10].

Це сприятиме створенню необхідних умов для зростання продуктивності праці, а отже і обсягів виробництва та прибутку підприємства. Формування трудового потенціалу та підвищення якості робочої сили є одним з головних шляхів вирішення поставлених завдань.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Дослідження сучасного стану ринку праці дозволили визначити основні напрями формування трудового потенціалу: забезпечення умов ефективного функціонування ринку праці, зростання оплати праці, створення умов для зростання

виробництва та забезпечення інтересів роботодавців і працівників; підвищення якості робочої сили через здійснення інвестицій у освіту працівників. Для цього необхідно створити сприятливі умови для розвитку науково-технічного потенціалу, інтеграції України до міжнародного ринку праці, удосконалення нормативно-правове забезпечення щодо регулювання ринку праці, формування трудового потенціалу, розвитку працівників та їх професійної кар'єри, що буде забезпечувати узгодження наявного рівня трудового потенціалу з його необхідним рівнем; організувати професійне навчання та працевлаштування безробітного населення. Перспективами подальших досліджень у цьому напрямі є дослідження та використання світового досвіду формування трудового потенціалу, а також впровадження системи формування трудового потенціалу з метою підвищення його рівня.

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Гриньова В.М. Управління кадровим потенціалом підприємства : монографія / В.М. Гриньова, Г.І. Писаревська.– Х.: Вид. ХНЕУ, 2012. – 228 с.
2. Державний комітет статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
3. Дуда С.Т. Трудовий потенціал України: Проблеми зайнятості та шляхи їх подолання / С.Т. Дуда, М.М. Івасишин // Науковий вісник НЛТУ України. – 2008. – № 18,5. – С. 125–128.
4. Конкуреноспроможність робочої сили в системі соціально-трудова відносин / Д.П. Богиня, Г.Т. Куліков, Л.С. Лісогор: НАН України; Ін-т економ; під ред. Л.Г. Томіліної, І.В. Нестеренка. – К.: 2003. – 214 с.
5. Осовська Г.В. Управління трудовими ресурсами : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / Г.В. Осовська, О.В. Крушельницька; під ред. Є.В. Кліменчук. – К.: Кондор, 2003. – 223 с.
6. Писаревська Г.І. Умови формування кадрового потенціалу підприємств в Україні / Г.І. Писаревська // Коммунальное хозяйство городов: научно-технический сборник. Серия: Экономические науки. – Харків: ХНАМГ, 2009. – № 89 – С. 364–371.
7. Семикіна М.В. Стратегічне планування розвитку кадрового потенціалу України / М.В. Семикіна // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – Запоріжжя, 2010. – № 1. – С. 180–185.
8. Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці та заробітної плати / Д.П. Богиня, Г.Т. Куліков, В.М. Шамота та ін.; під ред. Д.П. Богині; НАН України; Інститут економіки. – К.: 2001. – 300 с.
9. Трудовий потенціал, зайнятість і ринок праці (теорія і практика) / М.І. Долішній, С.М. Злупко, Т.С. Злупко та ін. – Львів: ІРД НАНУ, 1997. – 340 с.
10. Шаульська Л.В. Соціально-трудова відносина як чинник розвитку трудового потенціалу / Л.В. Шаульська // Актуальні проблеми економіки. – 2005. – № 6. – С. 136–143.

REFERENCES

1. Hrynova, V. M. & Pysarevska, H. I., (2012). *Upravlinnia kadrovym potentsialom pidpryiemstva [Management of enterprise staff potential]*. Kharkiv: KhNEU [in Ukrainian].
2. *Derzhavnyj komitet statystyky Ukrainy [State committee of statistics of Ukraine]*. www.ukrstat.gov.ua. Retrieved from <http://www.ukrstat.gov.ua/> [in Ukrainian].
3. Duda, S. T. & Ivashyn, M. M., (2008). *Trudovyj potentsial Ukrainy: Problemy zajniatosti ta shliakhy ikh podolannia [Labour potential of Ukraine: Problems of employment and ways of their overcoming]*. Naukovyj visnyk NLTU Ukrainy – Scientific announcer of NLTU of Ukraine, 18.5, 125-128 [in Ukrainian].
4. Bohynia, D. P., Kulikov, H. T., & Lisohor L. S. (2003). *Konkurentospromozhnist robochoi syly v systemi sotsialnotrudovykh vidnosyn [A competitiveness of labour force in the system of social-labour relations]*. L. H. Tomilina (Ed.). Kyiv: NAN Ukrainy; Instytut ekonomiky [in Ukrainian].
5. Osovska, H. V. & Krushelnytska, O. V. (2003). *Upravlinnia trudovymi resursamy [Management labour resources]*. Ye. V. Klimenchuk (Ed.). Kyiv: Kondor [in Ukrainian].
6. Pysarevska, H. I. (2009). *Umovy formuvannia kadrovoho potentsialu pidpryiemstv v Ukraini [Terms of forming of staff potential of enterprises in Ukraine]*. Kommunalnoe hozjajstvo gorodov – Communal economy of cities, 89, 364-371 [in Ukrainian].
7. Semykina, M. V. (2010). *Stratehichne planuvannia rozvytku kadrovoho potentsialu Ukrainy [Strategic planning of development staff potential of Ukraine]*. Derzhava ta rehiony – State and regions, 1, 180-185 [in Ukrainian].
8. Bohynia, D. P., Kulikov, H. T., & Shamota, V. M. (2001). *Sotsialnoekonomichnyj mekhanizm rehulivannia rynku pratsi ta zarobitnoi platy [Social-economic mechanism of adjusting of labour-market and ettlings]*. D. P. Bohynia (Ed.). Kyiv: NAN Ukrainy; Instytut ekonomiky [in Ukrainian].
9. Dolishnij, M. I., Zlupko, S. M. & Zlupko, T. S. (1997). *Trudovyj potentsial, zajniatist i rynek pratsi (teoriia i praktyka) [Labour potential, employment and labour-market (theory and practice)]*. L'viv : IRD NANU [in Ukrainian].
10. Shaulska, L. V. (2005). *Sotsialnotrudovi vidnosyny iak chynnnyk rozvytku trudovoho potentsialu [Social-labour relations as factor of development of labour potential]*. Aktualni problemy ekonomiky – Actual problems of economy, 6, 136-143 [in Ukrainian].

Одержано 15.09.2015 р.