

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ПРОБЛЕМИ В СИСТЕМІ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

УДК 331.5.024.54

JEL Classification: M540

ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЙОГО РОЗВИТКУ В УКРАЇНІ

Бондаревська К.В., к.е.н., доцент

Заїка Н.О.

Дніпропетровська державна фінансова академія

Анотація. Стаття присвячена питанням формування трудового потенціалу України. Основною метою є виявлення особливостей формування трудового потенціалу України та визначення перспектив його розвитку у сучасних економічних умовах. Розглянуто розвиток трудового потенціалу на макроекономічному рівні, надано характеристики факторам формування трудового потенціалу. Важливим аспектом стала оцінка проблем безробіття економічно активного населення за даними Державної служби статистики України. На основі даної оцінки було виявлено основні проблеми у сфері ефективного використання трудового потенціалу.

У статті запропоновано шляхи вирішення наявних проблем, а також надана оцінка перспектив розвитку трудового потенціалу країни. Зокрема, було виявлено, що важливим кроком до покращення стану на ринку праці, враховуючи постійно зростаючі вимоги до професійного рівня працівників та конкуренцію, є удосконалення державної політики. Політика держави у даній сфері може стати більш дієвою через: здійснення активної інформаційної політики, спрямованої на стимулювання народжуваності, збереження та зміцнення репродуктивного здоров'я населення; розвиток соціальної інфраструктури, яка дозволяє повно і комплексно використовувати накопичений трудовий потенціал, сприяючи тим самим підвищенню ефективності суспільного виробництва.

Ключові слова: трудовий потенціал, зайнятість, безробіття, економічна активність, демографічна ситуація.

PROBLEMS OF FORMATION OF THE LABOUR POTENTIAL AND PROSPECTS OF ITS DEVELOPMENT IN UKRAINE

Kseniia Bondarevska, PhD in Economics, Assistant Professor

Nadiia Zaika

Dnipropetrovsk State Financial Academy

Summary. The article is devoted to the questions of labour potential in Ukraine. The main purpose is detection of the features of labour potential formation in Ukraine and definition of the perspectives of its development in modern economic conditions. It was considered the development of labour potential at the macroeconomic level, given the characteristic of the factors of labour potential formation. The important aspect was the evaluation of unemployment of the economically active population according to the State Statistics Service of Ukraine. It were identified the key problems in the effective use of labour potential on the basis of this assessment.

There were proposes the ways to solve these problems and provided the evaluation of the prospects for development of labour potential in the article. In particular, it was found that the important step towards improving the state of the labour market, given the ever-increasing demands on the professional level employees and competition is the improvement of state policy. Policy of the state in this area can become more effective through: implementation of the active information policy aimed at promoting fertility, preservation and strengthening of reproductive health; development of social infrastructure that allows full and comprehensive use of accumulated labour potential, thereby contributing to the efficiency of social production.

Key words: labour potential, employment, unemployment, economic activity, demographic situation.

Постановка проблеми. Найважливішою умовою, що забезпечує перехід України до соціально-орієнтованої ринкової економіки, є ефективне управління трудовим потенціалом. Для цього необхідний цивілізований ринок праці з дотриманням соціальних прав, наданням працівникам гарантій щодо умов і оплати праці, протидією зростанню безробіття, наявністю розвиненого комплексу соціальних послуг для підготовки людини до трудової діяльності тощо. При з'ясуванні стану і перспектив економічного зростання

особливого значення набуває всебічне дослідження трудового потенціалу у напрямках його формування, розподілу та використання.

Також економічний розвиток будь-якої країни залежить від здоров'я, освіченості, розвиненості знань, професійної мобільності, трудової активності. Саме стан трудового потенціалу населення має велике значення та впливає на конкурентні переваги національної економіки.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Дослідженню проблем трудового потенціалу України присвячено роботи багатьох науковців. Питання розкриття сутності формування трудового потенціалу, виявлення чинників впливу на нього розглянуті у працях П.Ю. Буряка, О.А. Грішнєвої, С.Т.Дуда [1,2,3]. Динаміку розвитку трудового потенціалу України, його специфіку показали Т.М. Кир'ян, Н.М.Глевацька, В.А. Михайлович та інші [4,5].

Невирішені складові загальної проблеми. Однак, залишаються актуальними проблеми формування оцінки та використання трудового потенціалу, перспективи його розвитку. Основною проблемою, що впливає на становище в Україні є безробіття економічно активного населення та як наслідок погіршення демографічної ситуації взагалі. Тому необхідно вирішувати ці питання через здійснення активної політики з боку держави.

Метою статті є виявлення особливостей формування трудового потенціалу України та визначення перспектив його розвитку у сучасних економічних умовах.

Виклад основного матеріалу. Люди, їх майстерність, освіта, підготовка, мотивація діяльності є найбільш важливим елементом продуктивних сил і головним джерелом розвитку економіки. Існує пряма залежність конкурентоспроможності економіки, рівня добробуту населення від якості трудового потенціалу.

Трудовий потенціал розглядається як на мікро-, так і на мезо- та макрорівні. Трудовий потенціал на мікрорівні розкривається науковцями як трудовий потенціал підприємства. Трудовий потенціал на макрорівні визначається як сукупна чисельність громадян працездатного віку, які за певних ознак (стан здоров'я, психофізіологічні особливості, освітній, фаховий та інтелектуальний рівні, соціально-етнічний менталітет) здатні та мають намір провадити трудову діяльність. Однак, єдиного визначення цього поняття досі не існує.

Так, П.Ю. Буряк визначає трудовий потенціал як самостійну, динамічну соціально-економічну категорію, яка характеризує трудову здатність людини, колективу, регіону, країни до продуктивної праці і служить інтегральною оцінкою участі людини у суспільно-корисній праці [1, с.440]. О.А. Грішнєва розуміє трудовий потенціал як інтегральну оцінку кількісних та якісних характеристик, здібностей і можливостей економічно активного населення, які реалізуються в межах і під впливом системи відносин [2, с.156]. Таким чином, трудовий потенціал являє собою категорію населення, яка під впливом соціально-економічних чинників здатна продуктивно реалізувати свої здібності і принести користь суспільству.

Трудовий потенціал країни проходить стадії формування, розподілу (перерозподілу) і використання. Як показує практика, на формування трудового потенціалу здійснюють вплив певні фактори. Всі їх можна умовно розділити на дві групи: кількісні та якісні (рис. 1).

Основним джерелом формування трудового потенціалу є молодь працездатного віку. Аналіз кількісних факторів формування трудового потенціалу з 1990 по 2014 р. свідчить, що за ці роки населення України зменшилося майже на 6412 тис осіб, тобто на 12%, а міське населення – на 3533 тис осіб (10%). У багатьох містах України, незважаючи на позитивні зрушення у суспільній життєдіяльності, відбулися процеси руйнування трудового потенціалу, які проявляються в негативних змінах у демографічних процесах, деформації соціального середовища, накопичуванні економічних проблем [3, с. 127]. Варто наголосити, що реалізація та використання трудового потенціалу відбувається лише за умов зайнятості, підприємницької активності людини.

За даними Державної служби статистики України протягом останніх шести років рівень зайнятості зростав, і в 2014 р. становив 60,7% (порівняно з 60,1% у 2013 р.). З-поміж вікових груп найвищий рівень зайнятості – серед населення віком 40-49 років (80,5%), найнижчий – віком 60-70 (23,8%). Необхідно відмітити, що за статевою ознакою вищий рівень зайнятості у чоловіків: 65,9% (тоді як серед жінок цей показник становить 55,3%) [6].

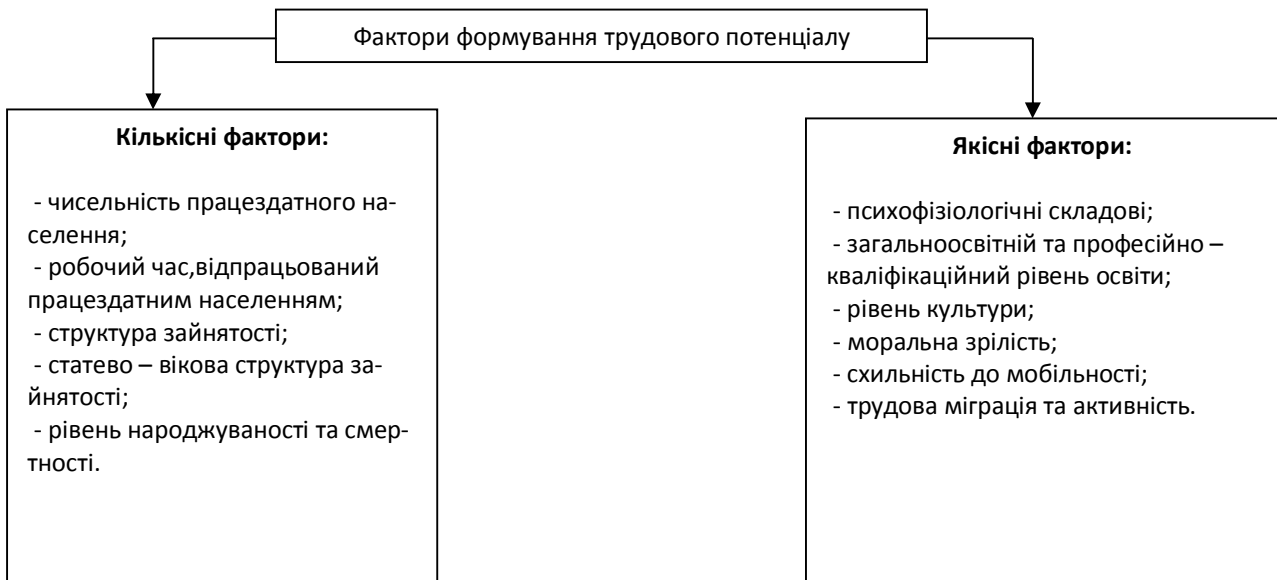


Рисунок 1 - Фактори формування трудового потенціалу [2, с. 134]

Вищезазначені дані характеризують сучасну демографічну ситуацію як довготривалу кризу. В Україні протягом 2009-2013 років рівень безробіття за методологією МОП мав незначне зниження (табл. 1). Це свідчить про недостатню ефективність використання трудового потенціалу.

Таблиця 1 – Рівень безробіття в Україні за методологією МОП у 2009 -2013 рр.,%

Показник	2009 р.	2010 р.	2011 р.	2012 р.	2013 р.	Відхилення (+/-)
Рівень безробіття населення за методологією МОП, у % до ЕАН у віці 15-70 р.	8,8	8,1	7,9	7,5	7,2	-1,6
У працездатному віці	9,6	9,9	8,6	8,1	7,7	-1,9

Серед причин незайнятості найбільш поширеними (за даними Державного комітету статистики України у 2013 р.) були:

- звільнення з економічних причин (29,8 %);
- звільнення за власним бажанням (37,7 %);
- непрацевлаштування після закінчення загальноосвітніх і вищих навчальних закладів I – IV рівнів акредитації (17,5 %);
- звільнення у зв'язку з закінченням терміну контракту (8,5 %);
- безробіття з інших причин (4,3 %);
- демобілізація з військової строкової служби (1,0 %);
- звільнення за станом здоров'я, або через оформлення пенсії за віком, інвалідністю (1,2 %).

За даними таблиці 1 можна констатувати, що рівень безробіття в Україні зменшується. Так, якщо порівняти 2009 рік з 2013, то за методологією МОП безробіття зменшилось на 1,6 пунктів. Для працездатного населення цей показник зменшився на 1,9 пунктів. Тим не менше, рівень безробіття перевищує нормативні показники, що здійснює негативний вплив на соціально-економічні процеси в країні: сприяє поширенню бідності внаслідок недостатньої, а подекуди й невинувато низької оплати праці; система професійного навчання, підвищення кваліфікації та перекваліфікації фахівців робітничих спеціальностей залишається неефективною. Крім того, наявний незадовільний стан медичного обслуговування населення і низька ефективність заходів щодо покращення охорони здоров'я та праці тощо. Ускладнюють процес розвитку трудового потенціалу несприятливі умови праці та низька вартість робочої сили, що є безумовною проблемою ринку праці [4, с.12]. Непривабливі умови

праці та низький рівень її оплати зумовлюють наявність значної кількості вільних робочих місць та вакантних посад, які тривалий час не заповнюються працівниками.

Явно характеризує використання трудового потенціалу рівень економічної активності населення (табл. 2.).

Згідно статистичних даних, відбувається зменшення економічно активного населення у віці 15-70 років, що у 2013 році становить 99,2 % від показника 2009 року. Показники приросту зайнятого населення збільшуються. Дана ситуація пояснюється нерівномірною динамікою на ринку праці України. Пропозиція праці перевищує попит на неї. І навіть незначне зростання таких показників не призводить до покращення ситуації стосовно трудового потенціалу в країні. Ці тенденції пов'язані з демографічною ситуацією в країні: погіршенням показників здоров'я людей усіх вікових груп; посиленням інтенсивності трудової міграції працездатного населення; зростанням показників старіння: понад 50% зайнятого населення – це особи у віці після 40 років.

Таблиця 2 – Економічна активність населення України за Методологією МОП у 2009-2013 рр.

Показник	2009 р.	2010 р.	2011 р.	2012 р.	2013 р.	Відхилення 2013 до 2009 рр.	
						%	(+/-)
Економічно активне населення, тис. осіб у віці 15-70р.	22150,3	22051,6	22056,9	22011,5	21980,6	99,2	-169,7
У працездатному віці, тис. осіб	20321,6	20220,7	20247,9	20393,5	20478,2	100,8	156,6
Зайняте населення у віці 15-70 років, тис. осіб	20191,5	20226,0	20324,2	20354,3	20404,1	101,1	212,6
У працездатному віці, тис. осіб	18365,0	18436,5	18516,2	18736,9	18901,8	102,9	536,8

Індикатором формування, розподілу і використання трудового потенціалу є ринок праці. На даний момент на міжнародному кадровому порталі роботу шукали 706875 осіб. Це майже на 20% більше показників попереднього року [7]

Більшість оголошень про роботу пропонувалися в Києві: на частку столиці прийшлося 58% вакансій. Регіональний розподіл пропозицій про роботу був нерівномірним. Ще третина від загальної кількості вакансій була розміщена в кількох ключових регіонах – Донецьку, Дніпропетровську, Харкові, Одесі, АР Крим та Львові. На частку інших 19 регіонів припадає менше 14% пропозицій про роботу.

Формування, використання та розподіл трудового потенціалу країни передбачається в забезпеченні належного рівня трудових відносин між найманим працівником і роботодавцем в інтересах працівника (оплата праці, винагорода, кар'єрне просування, пільги, мотивація тощо) та роботодавця (продуктивність праці, якість продукції, відданість виробництву і сприяння її конкурентоздатності та постійного розвитку). Враховуючи постійно зростаючі вимоги до професійного рівня працівників та конкуренцію на ринку праці, необхідно проводити державну політику розвитку та підвищення кваліфікації трудових ресурсів [5, с.8]. Вона полягає в реалізації наступних управлінських заходів: здійснення активної інформаційної політики, спрямованої на стимулювання народжуваності, збереження та зміцнення репродуктивного здоров'я населення; розвиток соціальної інфраструктури, яка дозволяє повно і комплексно використовувати накопичений трудовий потенціал, сприяючи тим самим підвищенню ефективності суспільного виробництва та інші.

Практична реалізація зазначених заходів потребує кадрового забезпечення фахівцями, досвідчених безпосередньо в питаннях ринку праці та соціально-трудових відносин. Такий підхід до управління трудовим потенціалом дозволить здійснювати підготовку кадрів відповідно до стану економічного розвитку країни, заздалегідь планувати та реалізовувати програми розвитку трудового потенціалу відповідно до її потреб.

Висновки. Для формування трудового потенціалу доцільно здійснити ряд важливих заходів, у тому числі: моніторинг ринку праці, встановлення тенденцій розвитку основних сфер виробництва та послуг; здійснення прогнозування попиту на робочу силу та кон'юнктуру ринку праці з урахуванням встановлених тенденцій розвитку промисловості та сфери послуг; розробку та реалізацію цільових комплексних програм інформаційного забезпечення зайнятості через створення і діяльність так званих інтернет-бірж робочих місць і вакансій для працевлаштування безробітних та молоді; розробку дієвої мотивації роботодавців щодо підготовки кваліфікованих кадрів.

Важливим кроком має стати забезпечення зростання інвестицій в освіту і науку, спрямованих на розвиток особистості та інноваційного розвитку в цілому. Необхідно вирішити питання якості робочої сили, підвищення освітнього рівня трудових ресурсів України через формування єдиної цілісної системи безперервної освіти, перепідготовки та перекваліфікації кадрів.

Список літератури

1. Буряк П.Ю. Економіка праці й соціально-трудові відносини: Навч. Посібник / Буряк П.Ю. – К.: «ЦУЛ», 2004. – 223 с.
2. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини / Грішнова О.А. - К.: Знання, 2004 с. – 356 с.
3. Дуда С.Т. Трудовий потенціал України: проблеми зайнятості населення та шляхи їх подолання / Дуда С.Т., Івасишин М.М. // Науковий вісник НЛТУ України. – 2008. - Вип. 18.5. - С. 125-128.
4. Кір'ян Т.М. Сучасне формування продуктивної зайнятості населення України та підвищення конкурентоспроможності робочої сили в умовах глобалізації / Т.М. Кір'ян // Вісник Хмельницького національного університету.– 2009. - № 5. - Т. 2. - С.10-13.
5. Глевацька Н.М. Зайнятість населення України в умовах нестабільної економічної ситуації: основні проблеми і напрями їх вирішення / Н.М. Глевацька, В.А. Михайлович // Наукові праці КНТУ. Економічні науки. – 2010. - вип. 176. - С. 7-15.
6. Статистичний щорічник України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua/>
7. Міжнародний кадровий портал [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://hh.ua/>
8. Трошина С. Робоча сила / С. Трошина // Управління персоналом. – 2000. - №8. - С. 32-33
9. Андрусак Г. В. Сучасний стан трудового потенціалу в Україні [Електронний ресурс] / Г. В. Андрусак, О.В. Збродська. - Режим доступу: http://bsfa.edu.ua/files/NaukVidd/21032014/sek3/andrusyak_zbrocka.pdf
10. Вороненко В. Кадри забезпечують успіх / В. Вороненко, І. Феценко // Ваше здоров'я. - 2011. - № 49. - Режим доступу до журн.: <http://www.vz.kiev.ua/?p=3813>

Стаття надійшла: 01.03.2015 р.

Рецензент: д.е.н., доц. Горовий Д.А.



УДК 331.101.3

JEL Classification: M12

МЕТОДИЧНИЙ ПІДХІД ДО ОЦІНКИ РЕЗУЛЬТАТІВ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Башкатова С.А., асистент

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Анотація. У нових економічних умовах все більша кількість керівників усвідомлюють роль людини в організації і переконуються в тому, що тільки систематична цілеспрямована робота з персоналом може привести до бажаного результату. Оцінка персоналу є інструментом аналізу, вона забезпечує інформацією про потреби підприємства в працівниках певної кваліфікації та трудового потенціалу, індивідуальних особливостях людини в організації, мотиваційних потребах і потенційних можливостях.

Предметом роботи є теоретичні засади оцінювання результатів діяльності персоналу підприємства. Метою роботи є розробка методичного підходу до оцінки результатів трудової діяльності персо-