

10. Рейтинг [Електронний ресурс] // Вікіпедія – Режим доступу до ресурсу: <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A0%D0%B5%D0%B9%D1%82%D0%B8%D0%BD%D0%B3>.
11. Великий тлумачний словник сучасної української мови / [уклад. і гол. ред. В. Т. Бусол]. – К. : Ірпінь, 2005. – 1728 с.
12. Свиридова Н.В. Система рейтингового аналізу фінансового стану організацій / Под ред. д-ра. екон. наук, проф. В.И. Бариленко. – М.: АльфаМ, 2007. – 256 с.: ил.
13. Кредитний рейтинг [Електронний ресурс] // Рейтингове агентство «Кредит рейтинг» – Режим доступу до ресурсу: <http://www.credit-rating.ua/ua/about-rating/purpose/4625/>.
14. Райзберг Б. А. Экономическая энциклопедия для детей и взрослых / Райзберг Б. А. – М. : АОЗТ “Нефтехиминвест”, 1995. – 688 с.
15. Гринько Р. І. Термінологічний словник ринкової економіки: глобалізація, маркетинг, статистика, страхування, фінанси / Р. І. Гринько, О. Р. Гринько. – Львів : НВФ “Українські технології”, 2006. – 216 с.
16. Финансово-кредитный энциклопедический словарь / [под ред. А. Г. Грязновой]. – М. : Финансы и статистика, 2004. – 1168 с.
17. Экономико-математический энциклопедический словарь / [гл. ред. В. И. Данилов-Данильян]. – М.: Большая российская энциклопедия: Издательский Дом “Инфра-М”, 2003. – 688 с.
18. Рейтингове управління економічними системами / [Богатов О. І., Лисенко Ю. Г., Петренко В. Л., Скобелев В. Г.] – Донецьк : Юго-Восток, 1999. – 109 с.
19. Definitions of Ratings and Other Forms of Opinion [Електронний ресурс] // Fitch Ratings. – 2014. – Режим доступу до ресурсу: [https://www.fitchratings.com/web\\_content/ratings/fitch\\_ratings\\_definitions\\_and\\_scales.pdf](https://www.fitchratings.com/web_content/ratings/fitch_ratings_definitions_and_scales.pdf).
20. Definition of credit rating [Електронний ресурс] // Financial Times Lexicon – Режим доступу до ресурсу: <http://lexicon.ft.com/Term?term=credit-rating>.
21. Rating [Електронний ресурс] // Cambridge Dictionaries Online – Режим доступу до ресурсу: <http://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/rating>.
22. Финансово-кредитный энциклопедический словарь / [под ред. А. Г. Грязновой]. – М. : Финансы и статистика, 2004. – 1168 с.
23. Rating [Електронний ресурс] // Oxford Dictionaries – Режим доступу до ресурсу: <http://www.oxforddictionaries.com/definition/english/rating>.
24. Башко В. Суверенний кредитний рейтинг України [Електронний ресурс] / В. Башко // EcoFin. – 2012. – Режим доступу до ресурсу: <http://ecofin.org.ua/credit-rating/>.
25. Огнева А. Как составляются рейтинги российских компаний / А. Огнева. – [Електронний ресурс]. – режим доступу: <http://fd.ru/articles/6761/>
26. Ковалев В. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия / В. В. Ковалев, О. Н. Волкова. – Москва: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2007. – 424 с.
27. Поняття і терміни [Електронний ресурс] // Кредитне агентство «Кредит Рейтинг» – Режим доступу до ресурсу: <http://www.credit-rating.ua/ua/about-rating/terms/>.
28. Соколовська З. М. Експертні системи в економічних дослідженнях: монографія / Соколовська З. М. – Одеса: Астропринт, 2005. – 240 с.

Стаття надійшла: 10.10.2015 р.

Рецензент: д.е.н., проф. Дмитрієв І.А.

УДК 331.101.262:631.11

JEL Classification: J24

## ОЦІНКА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УКРАЇНІ

Василичев Д.В., к.е.н., доцент

Ольховська М.О.

Запорізький національний технічний університет

**Анотація.** В статті надано характеристику трудового потенціалу України за якісними та кількісними показниками що дозволило вирішити проблему об'єктивної оцінки трудового потенціалу країни, як необхідного чинники державного регулювання. На основі отриманих даних виявлено проблеми формування та ефективності використання трудового потенціалу населення України. Здійснено пошук напрямів подолання проблем та раціонального використання трудового потенціалу в Україні, з метою його підвищення.

В ході оцінки трудового потенціалу України, було визначено, що характерними ознаками стану використання трудового потенціалу є: значне збільшення пропозиції робочої сили та зменшення попиту; низька вартість робочої сили, її невідповідність реальній ціні; низький відсоток офіційно зареєстрованих безробітних і наявність прихованого безробіття; суттєві масштаби нерегламентованої зайнятості; молодіжне безробіття; значна декваліфікація працюючого населення через безробіття, масової міграції та інше.

Зроблено висновки, що в сучасній економічній ситуації, в якій знаходиться Україна, трудовий потенціал її населення знаходиться на достатньо низькому рівні. Були визначені наступні напрями розвитку трудового потенціалу України: поліпшення правової основи забезпечення розвитку трудового потенціалу, забезпечення сприятливих соціально-демографічних умов формування трудового потенціалу, досягнення прийняттого рівня якості трудового життя, підвищення якості освітніх програм та програм професійного розвитку, здійснення прогнозів кількісного та якісного складу трудового потенціалу з метою забезпечення реальної потреби ринку праці у кваліфікованих спеціалістах відповідно попиту на окремі професії.

**Ключові слова:** трудовий потенціал, оцінка, розвиток, населення, праця, використання.

## ASSESSMENT OF LABOUR POTENTIAL IN UKRAINE

Denys Vasylychev, PhD in Economics, Associate Professor

Maryna Olkhovska

Zaporizhzhia National Technical University

**Summary.** The article evaluates characteristics of labour potential in Ukraine considering quantitative and qualitative metrics, which helped to eliminate a problem of objective assessment of the national labour potential as necessary government regulatory factor. Based on analysis of collected data, many problems of forming and efficient utilization of the labour potential in Ukraine were identified. The research was conducted to determine directions for solving those problems and for increasing the efficiency of the labour potential utilization in Ukraine.

During the evaluation of the labour potential utilization in Ukraine, it was determined that the state of it is defined by the following characteristics: significant predominance of employment supply; lower salary rates, not corresponding to the real cost; lower percentage of registered unemployed population and presence of "hidden" unemployment; significant presence of unregulated employment; youth unemployment; disqualification of skilled population due to prolonged unemployment, mass migration and etc.

The conclusion was made that the labour potential of the population is low due to the current economic situation in Ukraine. The improvements can be made by implementing the following: creation of the legal regulations to support the development of labour potential; improvement of the socio-demographic conditions for forming of the labour potential; reaching the acceptable level of work conditions; increase of the quality of educational programs related to the employment and the support of professional development programs; the real forecast of the quantitative and qualitative composition of the labour potential to ensure the fulfilment of real needs for qualified employees, in accordance to the demand for certain professions.

**Keywords:** labour potential, assessment, development, population, labour use.

**Постановка проблеми.** Трудовий потенціал суспільства представляє собою складну сукупність трудових потенціалів різних організацій, підприємств, підприємців та самозайнятих осіб. Кількісна оцінка трудового потенціалу суспільства полягає у можливості суспільства забезпечити роботою працездатне населення країни. Якісна оцінка включає ступінь та повноту використання знань, умінь та професійних навичок населення відповідно до спеціальності кожного працівника окремо. Найбільш повне використання людського капіталу та його реалізація значно впливають на підвищення ефективності економічної діяльності суспільства [1]. Одним із ключових елементів концепції ефективного формування трудового потенціалу є його економічна оцінка та визначення підходів до його продуктивного використання. У зв'язку з цим саме кількісні та якісні параметри оцінки трудового потенціалу стають вагомим чинником результативності економічних перетворень.

Отже, на сучасному етапі розвитку України оцінка та пошук шляхів підвищення ефективності трудового потенціалу країни є дуже актуальним, адже це один із головних напрямів виходу із затяжної соціально-економічної кризи держави.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблемам оцінки трудового потенціалу присвячена велика кількість наукових праць відомих вітчизняних та зарубіжних вчених, а саме: Богині Д.П., Грішнєвої О. А., Крикля А.С., Лича В. М., Приймака В.І. та

інших. Наприклад, Д. Богиня та О. Гришнова визначають його так: це інтегральна оцінка кількісних і якісних характеристик економічно активного населення. Але найбільш містким і чітким, на мій погляд, є визначення трудового потенціалу В. Васильченком: це наявна і можлива кількість і якість праці в майбутньому, якою володіє суспільство, колектив організації, індивід за даного рівня розвитку науки і техніки і котра визначається чисельністю працездатного населення, його професійно-освітнім рівнем [2]. Проте, незважаючи на велику кількість та значущість розробок вчених, дослідження методик оцінки трудового потенціалу не є завершеними.

**Невирішені складові загальної проблеми.** Питання оцінки трудового потенціалу країни та умов його формування актуальні, оскільки трудовий ресурс – один із основних факторів та чинників економічного розвитку держави. Втім незважаючи на велику кількість досліджень, на даний момент не надано практичних рекомендацій з подолання проблем неефективного використання трудового потенціалу України [3].

**Формулювання цілей статті.** Головною метою статті є всебічна оцінка трудового потенціалу України, задля пошуку шляхів підвищення ефективності його використання.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Трудовий потенціал суспільства підвищується за рахунок скорочення захворюваності і травматизму, що збільшує чисельність робочої сили і розширює масштаби трудової діяльності. Покращення стану здоров'я населення розглядається як основний фактор фізичного розвитку і підвищення працездатності населення та розширення можливостей для створення товарів і послуг, набуття знань. Тому, вибір показника очікуваної тривалості життя є не випадковим. Він відображається як підвищення рівня здоров'я населення.

Здоров'я населення країни визначається середньою тривалістю життя, кількістю інвалідів, смертністю, розміром та часткою витрат на охорону здоров'я, тощо. Моральність суспільства визначається повагою до інвалідів, дітей, людей похилого віку, показниками злочинності, відповідальність за свої вчинки, тощо. Творчий потенціал та активність характеризуються створенням інновацій, наукових винаходів і розробок, доходами від авторських прав, кількістю лауреатів національних та міжнародних премій. Рівень освіти суспільства характеризується середньою кількістю років навчання в розрахунку на одну людину, часткою витрат на освіту в державному бюджеті, доступністю різних рівнів освіти, тощо. Ресурси робочого часу визначаються кількістю працездатного населення, часткою зайнятих, кількістю безробітних та чисельністю відпрацьованих людино-днів за рік [4].

Нині в Україні постає питання щодо зниження рівня бідності та створення сприятливих умов життя населення. В сучасних умовах трудовий потенціал є одним з важливих факторів розвитку економіки країни. Економічний розвиток країни залежить від здоров'я, освіченості, знань, професійних навичок, мобільності та трудової активності людей. Саме стан трудового потенціалу суспільства має велике значення. Проте, є ще питання, які є досі не вирішеними, що пов'язано з необхідністю розробки та реалізації державних програм підвищення якості трудового потенціалу, освіти, служб зайнятості та праці, міграційної служби.

Нині спостерігаються такі тенденції зменшення трудового потенціалу України: низький рівень життя населення, високий рівень безробіття, низька вартість робочої сили, зменшення людей працездатного віку, перенасиченість на ринку праці спеціалістів окремих професій, якість професійно-освітньої підготовки трудового потенціалу, існуюча пропозиція робочої сили не відповідає сучасним вимогам ринку праці, погіршення стану здоров'я населення країни [5].

Характерними ознаками стану використання трудового потенціалу в Україні є: значне збільшення пропозиції робочої сили та зменшення на неї попиту; низька вартість робочої сили, її невідповідність реальній вартості; низький відсоток офіційно зареєстрованих безробітних і наявність прихованого безробіття; суттєві масштаби нерегламентованої зайнятості; молодіжне безробіття; масова міграція за кордон; втрата популярності професійно-технічної освіти; несприятлива демографічна ситуація, а саме низька тривалість життя населення, низький рівень народжуваності. Важливим фактором підвищення трудового потенціалу суспільства є підвищення трудового потенціалу окремих працівників. Трудовий потенціал визначає найбільш можливу потенційну здібність до праці індивіда, організації та суспільства у цілому [6].

Оцінка стану трудового потенціалу України є неоднозначною. Відбувається покращення певних якісних його характеристик, а саме: збільшується кількість людей з вищою освітою; підвищується комп'ютерна грамотність; актуалізується праця в ринковому

середовищі; збільшується підприємницька активність. Але, разом з тим, в Україні здійснюються процеси, які приводять до погіршення трудового потенціалу. Отже, потрібно дослідити шляхи, завдяки яким можна було б покращити використання трудового потенціалу, що існує в країні [7]. Необхідно, щоб кожен громадянин України відчув, що держава турбується про нього тому, що кожна людина є складовою частиною її трудового потенціалу.

Трудовий потенціал представляє собою наявну і можливу кількість та якість праці, яку має суспільство, підприємства, людина, за певного рівня розвитку науки і техніки, та яка обумовлюється кількістю працездатного населення та його освітньо-професійним рівнем. Актуальним є процес ефективного формування і використання трудового потенціалу в сучасних умовах розвитку економіки України.

Основним завданням здійснення такої оцінки є встановлення рівня трудового потенціалу кожного індивіда і ступеня його використання, аналіз відповідності працівника посаді або готовність працівником обіймати конкретну посаду, а також ефективність його трудової діяльності, і відповідно, визначення рівня і важливості кожного працівника для підприємства [8].

Оцінка трудового потенціалу працівників це «малозрозуміла», в методичному й організаційному плані, задача. Проведене дослідження довело, що універсальна методика, яка, в умовах сьогодення, здатна вирішити всі завдання відсутня у вітчизняній і в зарубіжній практиці. Розробка тієї або іншої методики залежатиме від мети дослідження, методу оцінки, категорії працівників, які визначаються, організаційної культури підприємства та інших факторів [9].

Вирішення найважливіших проблем формування і розвитку трудового потенціалу в сучасних економічних умовах диктує необхідність визначення напрямів прогресивних змін в трудовому потенціалі. Слід додати, що формування високого рівня трудового потенціалу країни має завершуватися гідною його реалізацією кожним працівником. Тобто, підвищення рівня освіти, професійного досвіду та кваліфікації фахівців має сенс тільки за умови їх використання в практичній діяльності. Отже, особливого значення, у рамках підвищення ефективності використання трудового потенціалу України набуває питання створення нової методики оцінки рівня трудового потенціалу суспільства, яка буде відповідати умовам сьогодення [10].

Основними напрямками вдосконалення економічного забезпечення може стати модернізація виробництва на основі сучасних технологій, розвиток наукомістких галузей, своєчасна зміна зношених основних засобів, застарілих та шкідливих технологій, розширення сфер та форм прикладання праці, удосконалення процесу розвитку кадрової, промислової, регулятивної, інноваційної та зовнішньоекономічної державної політики.

**Висновки.** Таким чином, реалізація стратегії розвитку трудового потенціалу України призведе до: підвищення ефективності діяльності органів державної влади щодо адекватного реагування на загрози розвитку трудового потенціалу, забезпечення втілення національних інтересів, реалізації міжнародних вимог щодо умов функціонування трудового потенціалу, створенню належної демографічної бази його відтворення, підвищенню рівня соціально-економічної захищеності людини та її праці, прогресивних змін інтелектуального, наукового потенціалу суспільства, забезпеченню продуктивної зайнятості, підвищенню рівня трудової, підприємницької та інноваційної активності працюючих, досягненню високої якості трудового життя та забезпечення розвитку трудового потенціалу в Україні.

#### **Перелік посилань:**

1. *Управління трудовим потенціалом / Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грішнова О. А., Керб Л. П. - Навч. посіб. — К.: КНЕУ, 2005. — 403 с.*
2. *Іляш О. І. Економіка праці та соціально-трудова відносина : навч. посіб. / О. І. Іляш, С. С. Гринкевич. — К.: Знання, 2010. — 476 с.*
3. *Буркинський Б. В. Ефективність використання трудового потенціалу: теорія і практика : монографія / Б. В. Буркинський, В. М. Нижник, М. В. Ніколайчук. — Хмельницький : ХНУ, 2009. — 223 с.*
4. *Богиня Д. П. Основи економіки праці : навч. посіб. / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. — [3-тє вид.] — К.: Знання-Прес, 2010. — 387 с.*
5. *Петюх В. М. Ринок праці / Василь Миколайович Петлюх. — К. : КНЕУ, 1999. — 288 с.*
6. *Національна економіка : навч. посіб. / А.Ф. Мельник, А.Ю. Васіна, Т. Л. Желюк, Т.М. Попович ; за ред. А.Ф. Мельник. - К.: Знання, 2011. - 463 с.*
7. *Клименко Я. В. Трудовий потенціал України: проблеми та напрями ефективного відтворення / Я. В. Клименко, Л. Д. Збаржевецька. — 2010. — № 10 (3). — (Наукові записки Кіровоградського національного технічного університету).*

8. Адміністративне управління трудовим потенціалом / [Гриньова В.М., Новикова М.М., Салун М.М., Красноносова О. М.], – Харків : ХНЕУ, 2004. – 428 с.
9. Бачевський Б. Є. Потенціал і розвиток підприємства: Навч. посіб. / Бачевський Б. Є., Заблудська І.В., Решетняк О. Б. — К.: Центр учбової літератури, 2009. — 400 с.
10. Пономаренко В. С. Управління трудовим потенціалом / Володимир Степанович Пономаренко. – Харків : ХНЕУ, 2006. – 348 с.

Стаття надійшла: 15.09.2015 р.  
Рецензент: д.е.н., проф. Дмитрій І.А.

УДК 331.47

JEL Classification: I 130

## МЕДИЧНЕ СТРАХУВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ПЕРСПЕКТИВНИЙ НАПРЯМОК ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

Онiсiфорова В.Ю., к.е.н., доцент

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

**Анотація.** В статті розглянуто проблему корпоративного медичного страхування працівників як одного з методів підвищення рівня кадрової безпеки підприємства. Метою статті є висвітлення особливостей впровадження системи обов'язкового медичного страхування працівників у сучасних умовах України відповідно до вимог реформи системи охорони здоров'я. В статті використані методи узагальнення при визначенні головних підходів до організації медичного страхування населення; методи аналізу та синтезу при виокремленні переліку складових економічної безпеки підприємства та визначенні місця кадрової безпеки підприємства в цій системі; метод логічного аналізу при визначенні впливу неефективного медичного забезпечення персоналу на результати діяльності підприємства, а також при складанні переліку можливих проблем впровадження страхової медицини у вітчизняних умовах. Результатом статті є обґрунтування доцільності впровадження обов'язкового медичного страхування населення саме у вигляді корпоративного страхування при всебічному залученні до процесу роботодавця. В статті визначено головні підходи до фінансування медичного обслуговування населення в країні та проаналізовано їх ефективність та перспективи подальшого розвитку у вітчизняних умовах; розглянуто наслідки неефективної організації медичного обслуговування населення в розрізі впливу на рівень продуктивності праці на підприємствах національної економіки, проаналізовано види додаткових витрат, які виникають на підприємстві у разі підвищення середньої тривалості періоду непрацездатності персоналу; розглянуто переваги корпоративного страхування у порівнянні з особистим добровільним та обов'язковим страхуванням; визначено перелік стимулів для власників підприємств, які спонукатимуть їх до активної організації корпоративного страхування персоналу та робитимуть такі вкладення коштів ефективними.

**Ключові слова:** кадрова безпека підприємства, соціальний захист, медичне страхування, ефективність, стимулювання, корпоративне страхування.

## THE EMPLOYEES HEALTH INSURANCE AS PROMISING DIRECTION OF RAISING OF ENTERPRISES PERSONNEL SECURITY

Valentyna Onisiforova, PhD in Economics, Associate Professor

Kharkiv National Automobile and Highway University

**Summary.** The article deals with the problem of corporate medical insurance as a method of raising the level of enterprises personnel security. The aim of the article is to highlight the features of the introduction of compulsory medical insurance of employees in modern terms in Ukraine according to the requirements health care reform. In article used the methods of generalization in determining the principal approaches to health insurance; methods of analysis and synthesis in the classification list of the components economic security of enterprise and determining the location of personnel security in this system; method of logical analysis in determining the impact of effective medical support personnel at the results of the enterprise and compiling a list of possible problems of implementation of health insurance in national conditions. The result of the article is rationale introduction of compulsory health insurance in the form of corporate insurance with the full involvement of the employer. In article defines main approaches to the financing of medical services in the country and analyzed their effectiveness and prospects of further development in national conditions; considered the consequences of inefficient organization of medical services in the context of the impact on level of productivity on enterprises of the national economy, ana-