

О.І. Амоша, В.П. Антонюк  
Amosha, O.I., Antoniuk, V.P.

## Ринок праці промисловості України та трудовий потенціал галузі: сучасні тенденції і проблеми\*

### The Labor Market in the Ukrainian Industry and Labor Potential of the Sector: Current Trends and Challenges

Наведено дослідження промисловості як сфери прикладання праці, динаміки чисельності зайнятих в основних сферах галузі. Виявлено стійкі тенденції до суттєвого звуження ринку праці промисловості, погіршення умов трудової діяльності, наростання проблем у формуванні трудового потенціалу галузі, що перешкоджає модернізації. Визначено пріоритетні напрями розвитку ринку праці промисловості та формування трудового потенціалу цього сектору економіки.

**Ключові слова:** ринок праці, зайнятість, промисловість, трудовий потенціал, штатні працівники, умови праці.

*This study sees an industry in terms of labor and employment dynamics in key industries. It revealed steady trends towards a substantial narrowing of the labor market in industries, the deteriorating of labor conditions, and the growth of problems in the formation of labor potential in industries, which prevent the sector modernization. The article defined the priority areas of the labor market development and the formation of industry labor potential of this sector.*

**Keywords:** labor market, employment, industry, labor potential, staff, working conditions.

**Постановка проблеми в загальному вигляді та висвітлення її зв'язку з важливими науковими чи практичними завданнями.** Промисловість в Україні завжди була важливою сферою прикладання праці. Саме ця галузь, породжуючи попит на висококваліфіковану робочу силу, тривалий час визначала стандарти з формування трудового потенціалу країни, вимоги щодо його освітнього та кваліфікаційного рівнів, здатності до професійної мобільності й інноваційної діяльності. Забезпечуючи вищу, ніж в інших сферах економічної діяльності, заробітну плату, промисловість створювала економічне підґрунтя для зростання добробуту населення.

Амоша Олександр Іванович, академік НАН України, директор Інституту економіки промисловості НАН України (м. Київ);

Антонюк Валентина Полікарпівна, доктор економічних наук, професор, головний науковий співробітник Інституту економіки промисловості НАН України (м. Київ).

Amosha, Oleksandr Ivanovych, Full member (Academician) of the National Academy of Sciences of Ukraine, and Director of the Institute of Industrial Economics of NAS of Ukraine of the National Academy of Sciences of Ukraine (Kyiv city);

Antoniuk, Valentyna Polikarpivna, Dr. S. (Econ.), Professor, Chief Researcher at the Institute of Industrial Economics of NAS of Ukraine of the National Academy of Sciences of Ukraine (Kyiv city).

© Амоша О.І., Антонюк В.П., 2016

© Amosha, O.I., Antoniuk, V.P., 2016

За роки незалежності України промисловість суттєво втратила свої позиції у забезпеченні економічного зростання, зайнятості та добробуту громадян. Це сталося внаслідок пострадянської трансформації національної економіки та розривання традиційних господарських зв'язків, що зумовило глибоку кризу цього сектору економічної діяльності, а також через відсутність у самій галузі модернізаційних процесів, яких вимагає технологічний прогрес. На сучасному етапі сфера прикладання праці в промисловості неухильно звужується, при цьому погіршується структура зайнятості, що негативно позначається на трудовому потенціалі промисловості (ТПП) і, відповідно, на перспективах її розвитку. Для підвищення конкурентоспроможності економіки України необхідно здійснити неопіндустріалізацію промисловості, а це потребує висококваліфікованих кадрів. Відтак досить актуальними є проблеми, що стосуються ринку праці промисловості та її трудового потенціалу.

Вітчизняні науковці аналізують проблеми ринку праці та формування трудового потенціалу як на макро-рівні (країна в цілому), так і на мікрорівнях (регіональний і рівень підприємств). Зокрема, у працях А. Колота, О. Грішньої, Л. Лісогор, В. Дружиніної, Ю. Маршавіна, В. Петюха й ін. досліджуються закономірності й проблеми розвитку національного та місцевих ринків праці. Трудовий потенціал як важлива категорія також вивчається багатьма вітчизняними вченими. Серед них варто

\* Публікація містить результати досліджень, проведених за грантової підтримки Державного фонду фундаментальних досліджень (конкурсний проект Ф71/21095).

назвати Д. Богиню, В. Васильченка, М. Долішнього, С. Злупка, В. Онікієнка, С. Пирожкова, Р. Чорного, Л. Шаульську, Л. Шевчук. Водночас питання, що стосуються ринку праці, трудового потенціалу промисловості, менш досліджені. Однак саме в цій сфері економічної діяльності відбуваються процеси, які формують тенденції економічного розвитку, тому їх аналіз є важливим для розуміння сутності сучасних трансформацій.

**Мета статті** – визначити основні проблеми зайнятості та формування трудового потенціалу в українській промисловості.

**Виклад основного матеріалу з обґрунтуванням наукових результатів.** Ринок праці як економічне явище, у т.ч. й у промисловості, є сферою залучення індивідуальної праці в процес виробництва [1, с. 239]. Це – комплекс відносин, що стосуються найму та використання робочої сили, винагороди за трудову діяльність, здійснену найманим працівником.

Дослідники надають розгалужену класифікацію ринку праці за різними ознаками, у т.ч. й за видами економічної діяльності [2, с. 34]. Найважливішим є ринок праці промисловості, в Україні – це традиційно найбільша ніша національного ринку праці. Так, близько чверті найманих працівників підприємств, установ, організацій зайняті саме в промисловості. Друге місце за обсягом прикладання праці належить галузі освіти – понад 16 % усіх найманих працівників. За даними Державної служби статистики України, у 2015 р. серед найманих працівників майже кожний четвертий працював у промисловості, кожний шостий – у системі освіти, дев'ятий – у сферах охорони здоров'я та надання соціальної допомоги, десятий – у галузях державного управління й оборони [3, с. 15].

Унаслідок кризових явищ, стагнації промисловості зменшується роль галузі в забезпеченні зайнятості: так, якщо в 2000 р. частка її працівників становила 22,2 % від кількості всіх осіб, зайнятих в економіці, то у 2015 р. – лише 15,7 %. Зменшується також частка фонду оплати праці. Наприклад, якщо в 2008 р. фонд оплати праці промислового персоналу становив більше 31 % від усього фонду оплати праці в економіці, то в 2015 р. – 28,5 % [3; 4]. Ці процеси позначаються не лише на можливостях зайнятості економічно активного населення України, але й на якісних характеристиках трудового потенціалу промисловості.

У сучасних умовах становлення постіндустріально-го суспільства основним чинником розвитку будь-якої сфери економічної діяльності є трудовий потенціал – ті працівники, які безпосередньо забезпечують діяльність підприємства чи організації та виробництво будь-якої продукції або надання послуг (робіт). У сучасних умовах здатний до розвитку ТПП – найважливіший ресурс виробництва, оскільки мотивація працівників і продуктивність їхньої праці визначають його ефективність, а креативні та інноваційні здібності працівника – запорука успіху стратегії підприємства, його конкурентної спроможності. В Указі Президента України «Про основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року» (1999 р.) наведено таке визначення: «Трудовий потенціал – це 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» [5].

За період, що минув з дати прийняття зазначеного указу, зміст цього поняття суттєво поглибився й розширився. Так, Р. Чорний під трудовим потенціалом розуміє сукупність демографічно-біологічних, морально-етичних, соціально-економічних, організаційно-управлінських, освітньо-кваліфікаційних, когнітивно-психологічних характеристик, якостей і можливостей окремої людини чи сукупного працівника [6, с. 40]. Узагальнюючи різноманітні підходи щодо визначення ТПП, можна вважати, що *трудовий потенціал промисловості* є сукупністю зайнятих на промислових підприємствах працівників, які мають певні статево-вікову структуру, освітні рівні та професійну підготовку, інші якісні характеристики, як-от: активність, мобільність, інноваційність тощо, завдяки чому формується їхня спроможність до праці в сучасних умовах промислової діяльності.

Дослідження ТПП передбачає аналіз його кількісних і якісних параметрів: чисельності працівників, структури за видами промислової діяльності, освітнього рівня тощо. Динаміка чисельності працівників промисловості в цілому та її основних структурних підрозділів за видами промислової діяльності (ВПД) представлена в таблиці 1.

Таблиця 1. Динаміка середньооблікової кількості штатних працівників у промисловості протягом 2010–2015 рр. (тис. осіб)

Галузі промисловості	Роки						2015/2010, %
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	
Промисловість у цілому	2 776	2 743	2 705	2 595	2 297	2 040	73,5
У т.ч.:							
– добувна промисловість і розроблення кар'єрів	432	427	418	412	309	255	59
– переробна промисловість	1 806	1 791	1 762	1 672	1 511	1 339	74,1
– постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	393	382	384	378	348	326	83
– водопостачання; каналізація, поводження з відходами	145	143	141	133	129	119	82,1

Джерело: складено авторами публікації за даними [3; 7–11].

Наведені дані свідчать про те, що за останні п'ять років чисельність штатних працівників промисловості зменшилася на 26,5 %. Найсуттєвіше скорочення спостерігалось у 2013–2015 рр. – за цей період воно сягнуло 25 %, що зумовлено наслідками кризи, політичної нестабільності, анексією АР Крим та окупацією частини території на сході України. Найбільше скоротилася чисельність працівників у добувній промисловості та розробленні кар'єрів – на 41 %, у переробній промисловості – більше ніж на 25 %. Найменших кадрових втрат зазнали інфраструктурні галузі промисловості, однак і там зменшення чисельності працівників на 17–18 % є досить суттєвим. Така динаміка свідчить про неухильне звуження ринку праці промисловості, особливо в добувній галузі.

Аналіз руху робочої сили засвідчує зростання різниці між часткою працівників, які вибули, і прийнятих на роботу. Зокрема, у 2010 р. така різниця становила 2,4 %, а в 2105 р. – уже 8,1 % (табл. 2). Ці показники свідчать про формування тенденції прискореного вивільнення робочої сили з промисловості, що зумовлена здебільшого соціально-економічними чинниками. Так, 80–90 % звільнень працівників у промисловості пов'язані з плінністю кадрів, що вказує на недостатньо привабливі умови праці в цій сфері економічної діяльності. Через скорочення штатів, що може бути наслідком структурних змін, вивільняється 6–7 % працівників від загального числа вибулих. У вугледобувній промисловості різниця між часткою вибулих і прийнятих в окремі роки досягає двократної величини.

Коливання показника, що стосується прийнятих на роботу працівників, відповідає циклам розвитку промисловості – найменші значення спостерігаються саме впродовж останніх двох років, коли внаслідок кризових явищ і воєнних дій суттєво знижуються обсяги промислового виробництва. Різниця між часткою звільнених і прийнятих в основних видах промислової діяльності щорічно сягає 8–10 % – це показник високої інтенсивності вибуття робочої сили.

Найвищий рівень мобільності – у виробництві харчових продуктів, напоїв і тютюнових виробів, де середньорічні коефіцієнти з прийому на роботу становлять близько 42 %, а з вибуття – 48 % (у т.ч. за рахунок плінності кадрів – 44 %). Тобто протягом року майже половина працівників змінюється, що свідчить про непривабливі умови праці в означеному виді промислової діяльності. Загалом у переробній промисловості склад середньорічної кількості штатних працівників щорічно змінюється майже на третину, що призводить до втрати кваліфікаційного потенціалу робочої сили і як наслідок – зниження темпів зростання продуктивності праці.

Такі негативні тенденції щодо зміни обсягів трудового потенціалу створюють загрози для розвитку промисловості. Адже за умов кризи поряд із менш кваліфікованими працівниками вивільняються й висококваліфіковані. Звільнені переходять в інші сфери економічної діяльності або стають безробітними. В обох випадках – це майже втрачена для промисловості робоча сила, тому що тривала

**Таблиця 2. Рівень прийому та вибуття працівників промисловості у 2010–2015 рр. за окремими видами економічної діяльності (у % до середньооблікової кількості штатних працівників)**

Галузі промисловості	Кількість працівників											
	Прийнято						Вибули					
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Промисловість у цілому	24,2	26,7	23	22,5	20,5	20	26,6	29,6	28,2	29,1	29,1	28,1
Добувна промисловість і розроблення кар'єрів	19,4	22,2	16,1	15	14,9	12	20,8	28	20,9	21,4	22,7	19,6
із них: – добування кам'яного та бурого вугілля	22,2	25,3	17,6	15,2	14,5	9,4	22,5	34,1	23,5	24	27,3	18,2
Переробна промисловість	27,4	30,2	25,6	24,6	22,6	23,8	30,4	32,7	31,7	32,7	32,6	32
Виробництво харчових продуктів, напоїв і тютюнових виробів	43,6	47,3	41,6	40,2	39,7	38,5	46,8	51,6	46,8	47,1	48,2	47,1
Металургійне виробництво	16,1	19,1	15,6	15	12,3	12,3	20,6	22,3	22	24	22,7	21,6

Джерело: складено авторами публікації за даними [3; 7–11].

Таблиця 3. Розподіл чисельності штатних працівників у промисловості України за адміністративно-територіальними одиницями в 2010 та 2015 рр.

Адміністративно-територіальна одиниця	Середньооблікова кількість, тис. осіб			Питома вага середньооблікової кількості, %	
	2010	2015	Зміна, %	2010	2015
м. Київ	162,3	127,4	78,5	5,7	6,2
Вінницька	66,1	55,6	84,2	2,3	2,7
Волинська	41,5	38,5	92,8	1,5	1,9
Дніпропетровська	364,7	302,9	83,1	12,8	14,8
Донецька	502,9	234,7	46,7	17,7	11,5
Житомирська	65,3	54,6	83,6	2,3	2,7
Закарпатська	44,5	40,2	90,3	1,6	2
Запорізька	174,9	144,8	82,3	6,2	7,1
Івано-Франківська	49,1	43,3	88,2	1,7	2,1
Київська	89,1	86,8	97,4	3,2	4,2
Кіровоградська	43,2	40,1	92,8	1,5	2
Луганська	235,7	87,5	37,1	8,3	4,3
Львівська	130	111,2	85,5	4,6	5,5
Миколаївська	62,4	52,6	84,3	2,2	2,6
Одеська	69,5	58,1	83,6	2,4	2,8
Полтавська	109,2	92,2	84,4	3,8	4,6
Рівненська	47,6	44,4	93,2	1,7	2,2
Сумська	74,2	60,5	81,5	2,6	3
Тернопільська	31,8	26,7	83,9	1,1	1,3
Харківська	178,5	152,6	85,5	6,3	7,5
Херсонська	34,3	27,4	79,9	1,2	1,3
Хмельницька	54,3	51,6	95	1,9	2,5
Черкаська	57,2	53,2	93	2,1	2,6
Чернівецька	20,9	15,7	75,1	0,7	0,8
Чернігівська	49,8	37,1	74,5	1,7	1,8
АР Крим	67,4	–	–	2,4	–
м. Севастополь	15,5	–	–	0,5	–
<b>Усього</b>	<b>2 842</b>	<b>2 039,7</b>	<b>71,8</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Джерело: складено авторами публікації за даними [3; 8].

діяльність не за спеціальністю призводить до декваліфікації. На стадії виходу з кризи та підйому в промисловості України можуть виникнути проблеми із забезпеченням галузі необхідними кадрами як у кількісному обсязі, так і якісному складі.

Нерівномірність концентрації промислового виробництва та його розвитку в різних областях України, соціально-економічні та воєнно-політичні процеси – усі ці чинники позначилися на стані регіональних ринків праці промисловості й динаміці персоналу галузі (табл. 3).

Як бачимо з таблиці 3, зменшення кількості персоналу в промисловості відбулося в усіх регіонах України, однак нерівномірно. Мінімальне його скорочення спостерігається у Волинській, Київській, Кіровоградській, Хмельницькій, Черкаській, Рівненській областях, максимальне – у регіонах, охоплених воєнним конфліктом.

Анексія АР Крим і воєнні дії на сході України призвели до значних кадрових втрат у промисловому секторі економіки. Так, у Криму це майже 82 тис. працівників, у Донецькій та Луганській областях – 268 і 148 тис. відповідно. Загальні втрати ТПП унаслідок воєнно-політичних

чинників становлять майже 500 тис. осіб. Більшість із цих працівників залишилися в окупованих регіонах, оскільки промислові підприємства організовані не переміщалися на підконтрольну Україні територію. Варто акцентувати: з означених причин Україна втратила значну частку висококваліфікованого персоналу, який був зайнятий на великих промислових підприємствах, котрі мали середній або високий техніко-технологічний рівень. Наприклад, у Донецькій обл. чисельність працівників хімічної промисловості скоротилася з 6,3 тис. у 2014 р. до 1,7 тис. у 2015 р., у сфері виробництва машин та устаткування – з 26,5 до 16,7 тис., в енергетичній галузі – із 43,6 до 29,3 тис. осіб [7, с. 150].

Тенденція до динамічного звуження ринку праці промисловості спостерігається також в інших промислових регіонах. Так, у Харківській обл. кількість штатних працівників скоротилася на 15 %, Дніпропетровській та Запорізькій областях – на 17 %, м. Києві – майже на 22 %. З'ясування причин таких негативних змін потребує додаткового дослідження. Наприклад, рівень зайнятості в промисловості може скорочуватися внаслідок технологічних

змін або стагнації виробництва, що потребує різних управлінських підходів. Це стосується й окремих аграрно-промислових регіонів зі значним скороченням чисельності персоналу галузі. Зокрема, у Херсонській області воно досягло 20 %, у Чернівецькій – 25 %, у Чернігівській – 24,5 %. У цих регіонах фактично відбувається деіндустріалізація, вони втрачають промисловість як сферу прикладання праці.

Дослідження засвідчило, що зменшення зайнятості в переробній промисловості зумовлено не технологічним прогресом, а стагнацією галузі. Незмінна її частка в структурі всього персоналу промисловості означає практичну відсутність у цій сфері прогресивних структурних зрушень на користь високотехнологічних видів діяльності. Аналіз динаміки та розподілу зайнятих працівників за видами промислової діяльності, що перебувають на різних технологічних рівнях, свідчить про негативну структуру зайнятих і тенденцію до її погіршення.

Частка штатних працівників у низькотехнологічних видах виробництва (до них віднесено добувну, харчову, текстильну, меблеву галузі, виробництво коксу, продуктів нафтопереробки, електроенергії, водопостачання) є найбільшою – майже 65 %. За 2010–2015 рр. вона зросла на 3,1 відсоткових пункти.

У сферах промисловості із середнім технологічним рівнем виробництва відбувається скорочення частки персоналу. Так, у виробництві хімічних речовин і хімічної продукції, гумових і пластмасових виробів, електричного устаткування сукупна частка промислового персоналу залишилася незмінною і становить лише 11,1 %, однак у галузях машинобудування й автотранспортного виробництва вона суттєво скоротилася (з 12 до 9 %).

У галузях, що належать до високотехнологічного рівня виробництва (фармацевтичні продукти й препарати, комп'ютери, електронна й оптична продукція), частка зайнятих становила лише 2,5 %\*.

Єдина сфера промислової діяльності, де відбувається зростання чисельності зайнятих, – це фармацевтична галузь. Тут кількість штатних працівників зросла з 17 тис. осіб у 2010 р. до 22 тис. – у 2015 році [3].

Така динаміка у структурі зайнятості вказує на негативні тенденції у формуванні ТПП, пов'язані із заміщенням висококваліфікованого персоналу робочою силою з низьким рівнем кваліфікації. Отже, скорочується попит на працівників високої кваліфікації, що створює труднощі для зайнятості молоді, яка здебільшого має кращу фахову підготовку.

Промисловість України потребує суттєвої модернізації, яка в сучасних умовах здійснюється шляхом реіндустріалізації або неоіндустріалізації. Це зумовлено низьким технологічним рівнем галузі та погіршенням параметрів інноваційного розвитку. Так, у 2010 р. налічувалося 1462 од. інноваційно активних промислових підприємств, у 2014 р. – 1609 од., у 2015 р – 824 одиниць [12, с. 141]. Дослідники відзначають, що неоіндустріалізація проводиться на основі високотехнологічних і наукомістких процесів виробництва [13]. У 2015 р. з метою здійснення нововведень 181 підприємство придбало 1 131 нову тех-

нологію, з яких 66 – поза межами України [12, с. 140]. На сьогодні – це невеликий обсяг, однак надалі рівень залучення нових технологій і технічних засобів має зростати. Їх упровадження потребує суттєвого підвищення якісних характеристик трудового потенціалу підприємств, серед яких провідними є освітній рівень працівників і професійна підготовка, котрі забезпечують розвиток кваліфікації та її відповідність сучасним вимогам.

У сучасних умовах швидких технологічних змін існує потреба постійної актуалізації професійних знань, що забезпечується шляхом підвищення кваліфікації або освоєння нових професій безпосередньо на виробництві через виробниче навчання. Здійснюючи підготовку кадрів, підприємства формують специфічний людський капітал, який найбільшою мірою відповідає вимогам технологічного процесу. Для цього застосовуються як професійне навчання, так і підвищення кваліфікації. Відповідні показники наведено в таблиці 4 (за 2015 р. статистика праці такої інформації не надає).

Аналіз даних таблиці 4 дає можливість зробити висновок про суттєве скорочення професійної підготовки на виробництві. Кількість працівників, яких навчили нових професій у цілому в промисловості, з 2010 по 2014 рр. зменшилася на третину, у добувній промисловості – більше ніж на половину, а в переробній – на 32 %. Чисельність тих, хто підвищував кваліфікацію, знизилася на 22 %, а в переробній промисловості – на 25 %. Незначне зростання частки працівників, які підвищили кваліфікацію, відбулося в основному в добувній промисловості та постачанні електроенергії. Однак у переробній промисловості, де має бути найбільш динамічне оновлення кваліфікації, щорічно її підвищують лише трохи більше 13 % працівників. Отже, актуалізація професійних знань відбувається лише раз на 7–8 років, тоді як у розвинених країнах працівники проходять перепідготовку кожні 2–3 роки.

Зменшення кількості й частки працівників, охоплених різноманітними формами професійного навчання, – це показник повільних процесів технологічної модернізації промисловості (або їх повної відсутності в окремих видах підприємницької діяльності). За таких умов підприємства не вважають за потрібне вкладати кошти в професійне навчання своїх працівників. У разі потреби в певних спеціалістах чи кваліфікованих робітниках компанії сподіваються знайти їх на ринку праці, зокрема зважаючи на значне безробіття.

Важливою якісною характеристикою ТПП є креативний та інтелектуальний потенціал, рівень якого можна визначити за показниками винахідницької та раціоналізаторської діяльності працівників промисловості. Кількість авторів об'єктів прав інтелектуальної власності (ОПІВ) і раціоналізаторських пропозицій упродовж останніх років збільшується: у 2013 р. авторів ОПІВ було 7 179, у 2014 р. – 8 759; авторів раціоналізаторських пропозицій – відповідно 5 570 та 7 572 [12, с. 219, 221–222]. Розрахунки доводять, що у структурі персоналу частка винахідників і раціоналізаторів дуже низька: у добувній і переробній промисловості в 2014 р. частка винахідників у загальній

\* Розраховано за даними статистичного збірника «Праця України» за відповідні роки.

Таблиця 4. Професійна підготовка та підвищення кваліфікації працівників у 2010, 2013 та 2014 рр. за видами промислової діяльності

Види промислової діяльності	Навчено новим професіям					Підвищили кваліфікацію						
	2010		2013		2014		2010		2013		2014	
	тис. осіб	% *	тис. осіб	тис. осіб	% *	тис. осіб	% *	тис. осіб	тис. осіб	% *		
Промисловість у цілому	155,9	5,4	134,4	103,8	4,9	389,9	13,5	391,4	304,4	14,4		
у т.ч.:												
– добувна промисловість і розроблення кар'єрів	33,1	7,4	26,8	15,6	6,1	60,3	13,4	70,7	47,6	18,7		
– переробна промисловість	100,6	5,2	82,7	68,4	4,8	253,7	13,2	246,3	192	13,6		
– постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря**	22,2	4,2	21,8	17,2	5,2	75,9	14,3	65,7	57,6	17,4		
– водопостачання; каналізація, поводження – з відходами**			3,2	2,6	2,2			8,6	7,2	6		

\* – відсоток до облікової кількості штатних працівників.

\*\* – у 2010 р. ці види промислової діяльності об'єднано в один – «Виробництво та розподілення електроенергії, газу та води».

Джерело: складено авторами публікації за даними [7; 8; 11].

кількості персоналу становить близько 0,3 %, а раціоналізаторів – 0,5 %. Найвищою частка креативних працівників є у сфері виробництва машин та устаткування: винахідників – 1,65 %, раціоналізаторів – 1,38 %; у виробництві коксу та продуктів нафтопереробки їх частка, відповідно, 1,4 % та 1,15 %; у металургійній промисловості – 1,1 % та 1 %. Однак у виробництві комп'ютерів, електричної й оптичної продукції частка цих працівників становить лише 0,3 % та 0,4 % відповідно, що може бути індикатором технологічного занепаду цих галузей.

Проблема формування трудового потенціалу в промисловості тісно пов'язана з умовами праці. Виявлено тенденцію до їх погіршення, що суперечить міжнародним нормам і процесам, спрямованим на підвищення безпеки праці та якості трудового життя. Більше 35 % штатних працівників промисловості працюють у несприятливих умовах, і їх частка не скорочується. Найбільш несприятливі умови праці – у вугледобувній промисловості, де понад 80 % персоналу перебуває в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, і за останні шість років його частка зросла на 10 %. Збільшується питома вага таких працівників і в переробній промисловості, зокрема, найбільше їх сконцентровано в металургійній промисловості (57,7 %) та у виробництві коксу й продуктів нафтопереробки (58,5 %) [15, с. 5].

Досить гострою є проблема оплати праці. Незважаючи на те, що середня заробітна плата в промисловості є вищою за її середнє значення в економіці України, вона не забезпечує нормальне відтворення ТПП. Розрахунок співвідношення середньомісячної заробітної плати до фактичного прожиткового мінімуму (ПМ) свід-

чить, що в липні 2015 р. заробітна плата перевищувала прожитковий мінімум у 1,7 раза (ПМ фактичний (з податком) у липні 2015 р. становив 2 997 гривень) [16; 17]. За стандартами ЄС для забезпечення відтворення робочої сили мінімальна заробітна плата має бути вищою за прожитковий мінімум приблизно втричі.

**Висновки.** Дослідження динаміки найважливіших параметрів розвитку промисловості та її трудового потенціалу свідчить, з одного боку, про стагнацію галузі, зрушення ринку праці промисловості й погіршення умов відтворення трудового потенціалу, а з іншого – про загрозу модернізації цієї сфери економічної діяльності, яка неможлива без висококваліфікованих, активних і мотивованих кадрів, спроможних до інноваційних трансформацій. Нині розвиток ТПП має бути пріоритетом державної політики в соціально-трудовій сфері для забезпечення успішної структурної перебудови промисловості й підвищення конкурентоспроможності економіки України на міжнародній арені. Це також стосується політики будь-якого промислового підприємства, оскільки без накопичення людського капіталу зростання ефективності виробництва здійснити не можна.

Для розвитку ринку праці промисловості та її трудового потенціалу в пріоритетному порядку необхідно:

– забезпечити модернізацію більшості промислових підприємств на основі інновацій, новітніх технологій та сучасних форм організації й управління бізнесом. Саме модернізація формуватиме попит на висококваліфіковані кадри. Важливим є: упровадження відповідних інноваційних наукоємних технологій; створення значного інноваційного сектору в промисловості на основі об'єднання

наукових і виробничих організацій, великих підприємств і малого бізнесу, загальної активізації інноваційного процесу; реалізація комплексних заходів з підвищення якості продукції та її сертифікації;

– упроваджувати в управління персоналом сучасні практичні здобутки провідних вітчизняних і зарубіжних компаній; опанувати сучасні методи організації та мотивації працівників для формування продуктивного, високопрофесійного, мотивованого, згуртованого персоналу;

– підвищити рівень професійної підготовки кадрів, зокрема зміцнюючи співпрацю вищих і професійно-технічних навчальних закладів і бізнесу у сфері професійної освіти (формування навчальних планів, освітньо-кваліфікаційних характеристик, вимог щодо компетентнісних рівнів, організація виробничої практики, профорієнтаційної роботи й т.ін.);

– стимулювати регулярне підвищення кваліфікації персоналу на виробництві або в спеціалізованих навчальних закладах, у т.ч. шляхом стажування у провідних вітчизняних і зарубіжних компаніях; спонукати підприємців до збільшення витрат на розвиток персоналу;

– забезпечити суттєве підвищення рівня оплати праці працівників промисловості на основі збільшення мінімальної заробітної плати, зростання ефективності трудової діяльності та продуктивності праці; створити організаційно-правові й економічні умови для виведення заробітної плати із «тіньової» сфери розподілу, забезпечити її своєчасну виплату.

Наостанок варто наголосити на актуальності здійснення глибшого дослідження проблем стагнації ринку праці промисловості й визначення пріоритетних напрямів його розвитку в контексті світових тенденцій і конкурентних переваг України.

### Список використаних джерел

1. Колот А.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / А.М. Колот, О.А. Грیشнова, О.О. Герасименко [та ін.]. – К. : КНЕУ, 2009. – 711 с.
2. Дружиніна В.В. Місцевий ринок праці: умови функціонування, методи та способи забезпечення збалансованості : монографія / В.В. Дружиніна; НАН України, Ін-т економіко-правових досліджень. – Донецьк : Юго-Восток, 2014. – 366 с.
3. Праця України у 2015 році : стат. зб. / Держ. служба статистики України. – К. : Консультант, 2016. – 312 с.
4. Праця України у 2008 році : стат. зб. / Держ. служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.ukrstat.org/uk/druk/publikat/Archiv\\_u/11/Arch\\_pu\\_zd.htm](http://www.ukrstat.org/uk/druk/publikat/Archiv_u/11/Arch_pu_zd.htm)
5. Указ Президента України «Про основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року» від 3 серпня 1999 року № 958/99 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [zakon.rada.gov.ua/laws/show/958/99](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/958/99)
6. Чорний Р.С. Розвиток трудового потенціалу просторових форм організації українського суспільства : монографія / Р.С. Чорний. – Львів : Ін-т регіональних досліджень НАН України, 2013. – 384 с.
7. Праця України у 2014 році : стат. зб. / Держ. служба статистики України. – К. : Консультант, 2015. – 280 с.
8. Праця України у 2010 році : стат. зб. / Держ. служба статистики України. – К., 2011. – 325 с.
9. Праця України у 2011 році : стат. зб. / Держ. служба статистики України. – К., 2012. – 323 с.
10. Праця України у 2012 році : стат. зб. / Держ. служба статистики України. – К., 2013. – 322 с.
11. Праця України у 2013 році : стат. зб. / Держ. служба статистики України. – К. : Консультант, 2014. – 336 с.
12. Наукова та інноваційна діяльність в Україні у 2015 році : стат. зб. [Електронний ресурс] / Держ. служба статистики України. – К., 2016. – 257 с. – Режим доступу : [http://www.ukrstat.org/uk/druk/publikat/kat\\_u/pubnauka\\_u.htm](http://www.ukrstat.org/uk/druk/publikat/kat_u/pubnauka_u.htm)
13. Прушківська Е.В. Неоіндустріалізація як процес оновлення вторинного сектору економіки в період економічної нестабільності / Е.В. Прушківська // Теоретичні і прикладні питання економіки. – 2013. – Вип. 28. – Т. 1. – С. 191–197.
14. Наукова та інноваційна діяльність в Україні у 2014 році : стат. зб. [Електронний ресурс] / Держ. служба статистики України. – К., 2015. – 255 с. – Режим доступу : [http://www.ukrstat.org/uk/druk/publikat/kat\\_u/pubnauka\\_u.htm](http://www.ukrstat.org/uk/druk/publikat/kat_u/pubnauka_u.htm)
15. Умови праці найманих працівників у 2015 р. : стат. бюл. [Електронний ресурс] / Держ. служба статистики України. – К., 2016. – 33 с. – Режим доступу : [http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat\\_u/publ11\\_u.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/publ11_u.htm)
16. Середня заробітна плата за видами економічної діяльності промисловості за місяць у 2015 році / Держ. служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>
17. Інформація щодо фактичного розміру прожиткового мінімуму [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article?art\\_id=180531&cat\\_id=141688](http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article?art_id=180531&cat_id=141688)

Стаття надійшла 04.07.2016