

**ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ
УКРАЇНИ ТА ОСНОВНІ ПЕРСПЕКТИВИ ЙОГО РОЗВИТКУ У
СУЧАСНИХ ЕКОНОМІЧНИХ УМОВАХ**

Кісельова О.О.

к.е.н., доцент ДонДУУ,

Красуцька Г.Д.

студентка 4 курсу ДонДУУ

Стаття присвячена питанням формування трудового потенціалу України. У статті описані особливості трудового потенціалу України. Виявлено основні проблеми та запропоновано шляхи їх подолання.

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

Статья посвящена вопросам формирования трудового потенциала Украины. В статье описаны особенности трудового потенциала Украины. Выявлены основные проблемы и предложены пути их преодоления.

Ключевые слова: трудовой потенциал; уровень безработицы; экономическая активность; занятость; демографическая ситуация.

The article is devoted to the issues of formation of labour potential of Ukraine. The article describes the features of the labour potential of Ukraine. The basic problems and ways of their overcoming.

Key words: labour potential; unemployment; economic activity; employment; 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 по умовам і оплаті праці, протидею 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.

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. Грішнова, С.Т.Дуда. Динаміку розвитку трудового потенціалу України, його специфіку показали Т.М. Кир'ян, Н.М. Глевацька, В.А. Михайлович та інші [4,5]. Однак, залишаються актуальними проблеми формування оцінки та використання трудового потенціалу, перспективи його розвитку.

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

Виклад основного матеріалу дослідження. Люди, їх майстерність, освіта, підготовка, мотивація діяльності є найбільш важливим елементом продуктивних сил і головним джерелом розвитку економіки. Існує непересічна 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]. Грішнова О.А 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].

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)

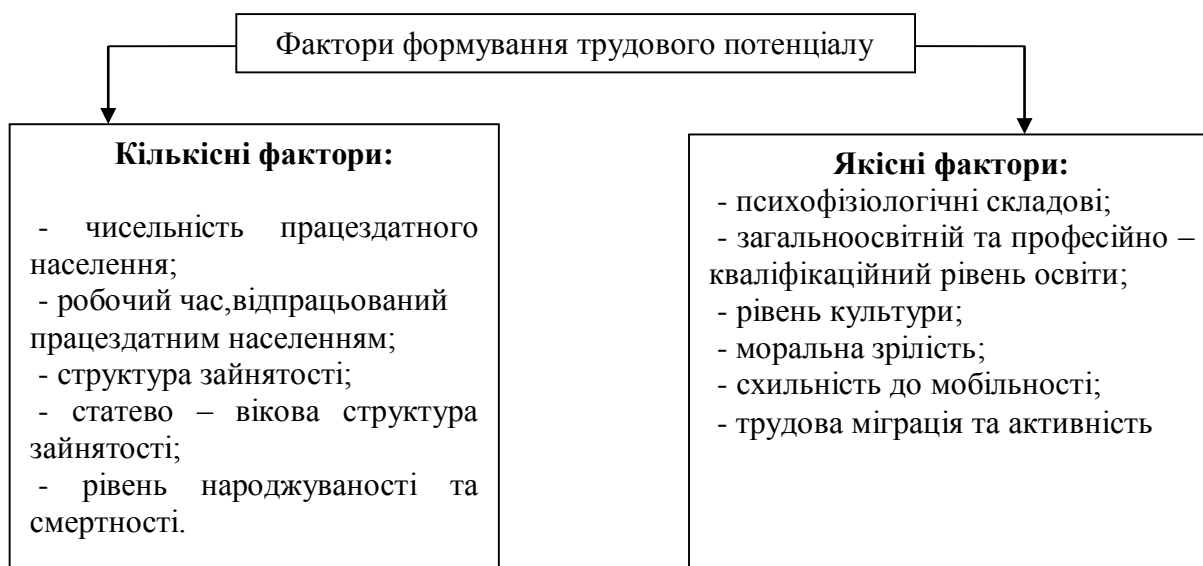


Рис.1. Фактори формування трудового потенціалу

Основним джерелом формування трудового потенціалу є молодь працездатного віку. Аналіз кількісних факторів формування трудового потенціалу з 1990 по 2012р. свідчить, що за ці роки населення України зменшилося майже на 6205 тис. осіб (міське населення – на 3488 осіб). Станом на 2012 рік питома вага міського населення України склала 68,8% (проти 67,3% у 1990 р.), сільського – 31,2% (32,7% у 1990 р.).

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 Держкомстату України протягом останніх шести років рівень зайнятості зростав і в 2011 р. становив 59,2% (порівняно з 57,9% у 2006 р.). З-поміж вікових груп найвищий рівень зайнятості – серед населення віком 40-49 років (79,8%), найнижчий – віком 60-70 (24,1%). Необхідно відмітити, що за статевою ознакою вищий рівень зайнятості у чоловіків: 64,4% (тоді як серед жінок цей показник становить 54,5%).

Вище наведені дані характеризують теперішню демографічну ситуацію як довготривалу кризу.

В Україні протягом 2008-2012 років рівень безробіття за методологією МОП поступово зростав (табл.1). Це свідчить про зниження ефективності використання трудового потенціалу.

Серед причин незайнятості найбільш поширеними (за даними Державного комітету статистики України) є:

- звільнення з економічних причин (45,5 %);
- звільнення за власним бажанням (27,0 %);
- непрацевлаштування після закінчення загальноосвітніх і вищих навчальних закладів I – IV рівнів акредитації (14,1 %);
- звільнення у зв'язку з закінченням терміну контракту (9,0 %);
- безробіття з інших причин (2,9 %);
- демобілізація з військової строкової служби (0,8 %);
- звільнення за станом здоров'я, або через оформлення пенсії за віком, інвалідністю (0,7 %).

Таблиця 1

Рівень безробіття в Україні за методологією МОП у 2008 -2012 рр.,%

Показник	2008 р.	2009 р.	2010 р.	2011 р.	2012 р.
Рівень безробіття населення за методологією МОП, у % до ЕАН у віці 15-70 р	7,6	8,9	11,3	11,9	11,7
У працездатному віці	8	9,7	12,3	12,5	11,8

Аналіз даних таблиці 1, можна констатувати, що рівень безробіття в Україні зростає. Так, у 2008 році рівень безробіття населення за методологією МОП в Україні склав 5,6%, а вже у 2012 році цей показник виріс більш ніж у 2 рази до 11,9%. Рівень безробіття населення у працездатному віці також зростає (з 8% у 2008 році до 11,8% у 2012 році). Серед головних причин таких тенденцій – поширення бідності внаслідок недостатньої, а подекуди – не виправдано низької оплати праці; неефективна система професійного навчання, підвищення кваліфікації та перекваліфікації фахівців робітничих спеціальностей; незадовільний стан медичного обслуговування населення і низька ефективність заходів щодо покращення охорони здоров'я та праці тощо. Ускладнюють процес розвитку трудового потенціалу незадовільні 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.).

Таблиця 2

Економічна активність населення України за Методологією МОП у
2008 – 2012рр.

Показник	2008 р.	2009 р.	2010 р.	2011 р.	2012 р.
Економічно активне населення, тис.осіб у віці 15-70р.	25935,5	22747	23127,4	22755	22894,9
У працездатному віці, тис.осіб	23181,2	21219,8	21479,6	21251	21330,1
Зайняте населення у віці 15-70 років, тис.осіб	24114	23755,5	22998,4	20118,2	20419,8
У працездатному віці, тис.осіб	21834	21077,8	20333,2	18565,8	18797,3

Згідно з таблицею, кількість економічно активного населення поступово зменшується (з 25935,5 тис. осіб у 2008 до 22894,9 тис. осіб у 2012 році). Також можна спостерігати зниження чисельності зайнятого населення у віці 15-70 років (з 24114 тис. осіб у 2008 році до 20419,8 тис. осіб у 2012 році). 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.

Індикатором формування, розподілу і використання трудового потенціалу є ринок праці. У 2012 році на міжнародному кадровому порталі було відкрито 75 033 вакансії. Це майже на 20% більше ніж за попередній рік. Роботу в 2012 році шукали 165 972 особи.

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 передбачає в забезпеченні належного рівня трудових відносин між найманим працівником і роботодавцем в інтересах працівника (оплата праці, винагороди, 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-трудова 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.

Висновок. Для формування трудового потенціалу міста доцільно здійснити ряд важливих заходів, у тому числі: проведення моніторингу ринку праці, встановлення тенденцій розвитку основних сфер виробництва та послуг; прогнозування попиту на робочу силу та кон'юнктуру ринку праці з урахуванням встановлених тенденцій

розвитку промисловості та сфери послуг; розроблення та реалізація цільових комплексних програм інформаційного забезпечення зайнятості населення шляхом створення і діяльності інтернет-бірж робочих місць і вакансій для працевлаштування безробітних та молоді.

Список літератури :

1. Буряк П.Ю. Економіка праці й соціально-трудова відносини: Навч. посібник. – К.: «ЦУЛ», 2004.
2. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини . - К.: Знання, 2004 .
3. Дуда С.Т., Івасишин М.М. Трудовий потенціал України: проблеми зайнятості населення та шляхи їх подолання / 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 / Вісник Хмельницького національного університету № 5 '2009 / Т. 2, с.10-13
5. Глевацька Н.М., Михайлович В.А. Зайнятість населення України в умовах нестабільної економічної ситуації: основні проблеми і напрями їх вирішення / Наукові праці КНТУ. Економічні науки, 2010, вип. 176., с. 7-15
6. Статистичний щорічник України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua/>.