

УДК 351.711

Блага В.В.

кандидат економічних наук, доцент,

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Доломан К.А., Гордієнко С.А.

студенти

Харківського національного автомобільно-дорожнього університету

ОСОБЛИВОСТІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

FEATURES OF THE LABOR POTENTIAL OF THE NATIONAL ECONOMY OF UKRAINE

АНОТАЦІЯ

У статті проаналізовано стан ринку праці України, його особливості. Виявлено скорочення обсягів та зниження якості кваліфікованих робітників. Визначено складники потенціалу, оцінювання яких дасть змогу визначити шляхи підвищення рівня його конкурентоспроможності. За результатами дослідження згруповано основні особливості трудового потенціалу національної економіки України.

Ключові слова: ринок праці, трудовий потенціал, трудові процеси, трудові ресурси, економіка країни.

АННОТАЦИЯ

В статье проанализировано состояние рынка труда Украины, его особенности. Выявлено сокращение объемов и снижение качества квалифицированных рабочих. Определены составляющие потенциала, оценка которых поможет определить пути повышения уровня его конкурентоспособности. По результатам исследования сгруппированы основные особенности трудового потенциала национальной экономики Украины.

Ключевые слова: рынок труда, трудовой потенциал, трудовые процессы, трудовые ресурсы, экономика страны.

ANNOTATION

In article of the state of Ukraine's labor market has been analyzed and its features. Revealed reduction of volume and quality of skilled workers. The components of the capacity, the estimation of which will help identify ways to improve its competitiveness. The study grouped the main features of the labor potential of the national economy of Ukraine.

Keywords: labor market, employment potential, employment processes, human resources, economy of the country.

Постановка проблеми. Проблема розвитку трудового потенціалу є дуже актуальною сьогодні в Україні. Особливо треба зосередитися на скороченні обсягів та якості кваліфікованих робітників, що приводить до структурної невідповідності підготовлених кадрів потребам ринку праці в професійно-кваліфікаційному аспекті. Зважаючи на це, потерпає розвиток провідних галузей господарства, особливо наукомістких. Тому необхідно визначити складники потенціалу, оскільки за допомогою об'єктивно встановленої оцінки можна визначити шляхів підвищення рівня його конкурентоспроможності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Структура трудового потенціалу відрізняється набором елементних складових. Багато вітчизняних дослідників намагались розглянути трудовий потенціал з різних точок зору. Позиції вітчизняних учених сходяться на тому, що трудовий потенціал визначається як система пев-

них взаємопов'язаних підсистем. Однак набір складників у наукових працях учених відрізняється власними досить змістовними обґрунтуваннями. Біологічну складову частину трудового потенціалу визначають М.І. Долішній, В.В. Мікловда, М.І. Пітюлич, М.М. Магомедов та інші. Однак вона є складником демографічної компоненти трудового потенціалу. Інтелектуальні характеристики зображені в підходах М.І. Долішнього, С.М. Злупко, освітні – Р.П. Колосової, М.І. Бібена, В.В. Мікловди, В.В. Онікієнко, М.І. Пітюлич, освітньо-інтелектуальні – М.М. Магомедова. У деяких роботах виділяються сакральна, історико-етична, культурна та мотиваційна складові частини, окремий розгляд яких викликає певні труднощі під час їх оцінювання, оскільки вони вбудовані в соціальні компоненти трудового потенціалу. Більшість підходів визначення складників цього потенціалу є доцільними, але вони не структуровані щодо цілей розвитку і не адаптовані до системи сучасного управління трудовим потенціалом.

Метою статті є визначення просторово-часових особливостей трудових процесів в Україні.

Виклад основного матеріалу дослідження. У всьому світі дійшли визнання, що головною продуктивною силою є людина. Кожен працівник, окремі групи й суспільство в цілому мають у своєму розпорядженні можливості та здібності здійснювати й удосконалювати трудову діяльність, суттєво підвищувати її ефективність.

Термін «потенціал» був введений в науковий обіг 10–15 років назад. Трактуювання цього терміну означає наявність у кого-небудь (окремо взятої людини, первинного трудового колективу, суспільства в цілому) прихованих, які ще не проявили себе можливостей або здібностей у відповідних сферах життєдіяльності. Визначаючи цю економічну категорію, слід мати на увазі, що потенціал (економічний, виробничий, трудовий) являє собою узагальнену, збірну характеристику ресурсів, прив'язану до місця й часу [1].

Таким чином, компоненти трудового потенціалу повинні характеризувати:

- 1) психофізіологічні можливості участі в суспільно корисній діяльності;
- 2) можливості нормальних соціальних контактів;
- 3) здатності до генерації нових ідей, методів, образів, уявлень;
- 4) раціональність поведінки;
- 5) наявність знань і навичок, необхідних для виконання певних обов'язків і видів робіт;
- 6) пропозицію на ринку праці.

Наведеним критеріям відповідають такі компоненти трудового потенціалу:

- здоров'я;
- моральність і вміння працювати в колективі;
- творчий потенціал;
- активність;
- організованість і асертивність (гармонійне поєднання властивостей особистості);
- освіта;
- професіоналізм;
- ресурси робочого часу.

Показники, що характеризують ці компоненти, можуть відноситися як до окремої людини, так і до різних колективів, у тому числі до персоналу підприємства і населення країни в цілому [2].

З погляду якісного стану, трудовий потенціал України має багато серйозних проблем, які перешкоджають ефективному розвитку держави й досягнення нею високого рівня її конкурентоспроможності.

Якісний рівень персоналу багатьох підприємств значно нижчий рівня працівників підприємств розвинених країн. Переважно це пов'язано з тим, що багато підприємств (середніх та малих) не планують отримати економічний ефект у майбутньому, що, у свою чергу, робить вкладення коштів у якісний розвиток персоналу підприємства нерентабельним.

Кадрова й організаційна політика більшості підприємств не відповідає вимогам ринкової економіки. Це також є наслідком планування діяльності підприємства в короткостроковому, а не довгостроковому періоді. На жаль, саме керівництво із застарілими методами, що, найчастіше, обирає екстенсивний шлях розвитку, є великою перешкодою у досягненні конкурентоспроможності вітчизняних підприємств.

Професійно-кваліфікаційна структура робочої сили погано адаптована до змін на ринку праці, робоча сила не завжди конкурентоспроможна на міжнародному ринку праці: не створений механізм сертифікації працівників, практично не діє система розвитку персоналу підприємств; не розроблені регіональні програми розвитку людських ресурсів. Середні та малі підприємства у ситуації нестабільної економіки не бачать сенсу витрачати кошти на вдосконалення технології виробництва, а в результаті рівень професійних здібностей персоналу залишається низьким та неконкурентоспроможним. Також треба зазначити, що населення, як

і підприємства, не зацікавлені у розвитку власного трудового потенціалу. Згідно із результатами опитування, лише 18% студентів України впевнені, що їх майбутня професія у перші п'ять років буде приносити достатній дохід для самостійного життя. З цим пов'язане зниження кількості абітурієнтів [3] (див. рис. 1).

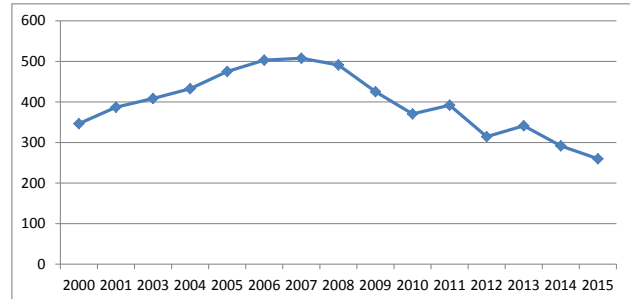


Рис. 1. Кількість абітурієнтів України, тис. осіб

З рис. 1 видно, що після 2006 р. кількість абітурієнтів значно знизилась. На це є декілька поважних причин:

1. Розповсюдження системи, за якою випускники технікумів одразу приймалися до ВНЗ.
2. Підвищення ціни на навчання у ВНЗ.
3. Відкриття нових шляхів для вступу українців до іноземних ВНЗ (насамперед ВНЗ Польщі, система DAAD).

Загальним негативним проявом усіх особливостей трудових ресурсів в Україні є неповажність їх використання й відносно невисока річна продуктивність праці. Тому зміни у складі й чисельності населення зумовлюють трансформацію в кількісний і якісний склад трудових ресурсів.

Трудові ресурси України завжди відрізнялися досить високим кваліфікаційним рівнем, але останнім часом професіоналізм робочої сили почав губитися, і цей процес згодом може набути незворотного характеру, що значною мірою посилить вже наявну невідповідність підготовлених кадрів потребам ринку праці. Незважаючи на високий рівень інтелектуального потенціалу в Україні, можливості ефективного використання набутого досвіду та професійних знань є обмеженими.

Зауважимо, що сьогодні практично відсутня чітка система розвитку трудового потенціалу, який міг би в умовах гострої конкуренції отримувати професійні знання високого рівня з метою подальшої їх реалізації на благо всього суспільства. Незважаючи на вищезазначені недоліки і негаразди, в Україні останнім часом з'явилися і позитивні тенденції в трудовому потенціалі, зокрема, зниження рівня безробіття (див. табл. 1).

Аналізуючи табл. 1, зазначимо, що кількість безробітних порівняно з січнем 2016 р. скоротилась на 73,9 тис. осіб, що є позитивною тенденцією. Але якщо подивитися з іншого боку, частина безробітних, які отримують

Таблиця 1
Статистичні дані
зареєстрованих безробітних у 2016 р.

Період	Кількість зареєстрованих безробітних, на кінець звітного періоду, тис. осіб			Середній розмір допомоги за місяць, грн
	Усього	З них отримують допомогу у зв'язку з безробіттям	% до населення працездатного віку	
Січень	508,6	414,4	1,9	1 516
Лютий	508,2	416,7	1,9	1 509
Березень	467,5	376,8	1,7	1 566
Квітень	434,7	339,0	1,6	1 472

Джерело: побудовано авторами на основі [3]

допомогу у зв'язку з безробіттям, знизилась: так у січні допомогу від держави отримувало 81,5% безробітних, а в квітні – лише 78%. Така ситуація свідчить про низький рівень соціального захисту населення державою. Також якщо звернути увагу на середній розмір допомоги за місяць, то можна побачити, що з січня до березня 2016 р. вона в середньому збільшувалась, але в квітні її розмір значно скоротився до 1 472 грн. Отже, незважаючи на те, що рівень зареєстрованого безробіття в цілому зменшився, не можна сказати, що рівень життя населення покращився.

Важливим стимулом для трудового потенціалу є заробітна плата – винагорода, обчислена зазвичай у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу [4]. Розрізняють реальну й номінальну заробітну плату.

Номінальна – це сума, нарахована працівнику як плата за працю. Реальна заробітна плата характеризує купівельну спроможність номінальної заробітної плати, тобто кількість товарів і послуг, які реально можна придбати за номінальну заробітну плату з урахуванням зміни споживчих цін.

Проаналізувавши статистичні дані за останні п'ять років, можна сформулювати наступну гістограму, яка наглядно показує зміну номінальної і реальної заробітної плати (див. рис. 2).

Розглядаючи рис. 2, можна говорити, що найкраща ситуація у співвідношенні темпів зростання номінальної й реальної заробітної плати спостерігалась у 2012 р., коли вони знаходились на більш-менш однаковому рівні:



Рис. 2. Темпи зростання номінальної та реальної заробітної плати, % до попереднього року

номінальна – 114,8%, а реальна – 114,4%. Найгірша ситуація була у 2015 р. Темпи зростання номінальної заробітної плати становили 120,5%, а реальної – 79,8%. Така велика розбіжність є негативною, оскільки працівник, отримуючи певну суму, може використати її лише на 66%.

Висновки. Таким чином, розвиток трудового потенціалу в умовах ринкових відносин вимагає пошуку ефективних стратегій його розвитку. Оцінка стану трудового потенціалу в багатьох регіонах дозволила виявити низку принципово важливих з точки зору людських ресурсів особливостей. Їх можна об'єднати в такі групи:

1. Рівень персоналу за професійними здібностями та його конкурентоспроможність на міжнародному ринку праці.
2. Рівень готовності підприємств та населення інвестувати кошти для розвитку власного трудового потенціалу.
3. Якість організації керівництва персоналом.
4. Рівень використання трудової продуктивності.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Трудовий потенціал: поняття, структура та показники для працівника [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://resursy.com/trudovij-potentsial-ponyattya-struktura-ta-pokazniki-dlya-pratsivnika>.
2. Трудові ресурси: демографічні, освітні, професійно-кваліфікаційні аспекти [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://helpiks.org/5-96184.html>.
3. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ukrstat.gov.ua>.
4. Заробітна плата [Електронний ресурс]. – Режим доступу : https://uk.wikipedia.org/wiki/Заробітна_плата.