

## **Трудовий потенціал України: проблеми та напрями ефективного відтворення**

У статті розглянуто особливості сучасного стану, проблеми використання трудового потенціалу України та розроблено практичні рекомендації та заходи щодо вдосконалення державного регулювання даної сфери.

**Постановка проблеми та її актуальність.** Світовий досвід свідчить, що прогресивний економічний розвиток будь-якої країни залежить від здоров'я, освіченості, розвиненості знань, трудової активності, професійної мобільності населення, що бере участь у трудових процесах. Саме стан трудового потенціалу населення має неабияке значення та впливає на конкурентні переваги економіки. У цьому контексті при з'ясуванні економічних проблем, стану і перспектив економічного зростання особливого значення набуває аналіз трудового потенціалу, який, хоч і привертає увагу щораз більшого числа економістів, потребує глибшого дослідження.

Формування трудового потенціалу і перспективи його розвитку є визначальними для майбутнього України та для створення умов переходу до інноваційної моделі розвитку. В той же час, рівень і якість трудового потенціалу виступають фундаментом життєзабезпеченості та стабільності у суспільстві, відіграють провідну роль у забезпеченні конкурентоспроможності економіки України.

Загострення проблем відтворення трудового потенціалу в період трансформації економіки вимагає переосмислення наукового доробку з питань його розвитку, регулювання зайнятості населення та врахування в дослідженнях тих суперечностей, умов та чинників, що визначають перспективи економічного зростання держави та утвердження нової економічної моделі зайнятості.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблеми формування та реалізації трудового потенціалу населення знайшли відображення у працях таких учених як Д. Богиня, С. Бандур, О. Грішнова, С. Андрєєв, М. Горелов, Л. Лісогор, М. Семикіна, Д. Карпухін, Л. Ільч, Р. Колосова, Л. Кунельський, Е. Лібанова та багатьох інших.

Загалом дослідження даної теми науковцями є досить суперечливим і неоднозначним, тому питання ефективного використання та удосконалення трудового потенціалу є недостатньо вивченим.

**Метою статті** є дослідження передумов виникнення, аналіз сучасного стану та розробка пропозицій щодо ефективності використання трудового потенціалу.

**Виклад основного матеріалу.** Трудовий потенціал України, як і будь-якої іншої країни, є складною соціально-економічною категорією, головним компонентом якої виступають фізичні параметри відтворення населення – природної основи трудового потенціалу. Йдеться про демографічний вимір трудового потенціалу, яким останній, безумовно, не вичерпується. Відтворення населення і його трудових ресурсів – це тільки один із компонентів, хоч і дуже важливих, трудового потенціалу, який на кожному історичному етапі є втіленням усієї культури нації, держави, народу, що пройшов складний шлях свого розвитку під впливом різних факторів.

Особливо складним був процес розвитку населення і його трудового потенціалу в Україні протягом ХХ століття. Досить нагадати про демографічні наслідки першої і другої світових війн, голодомору 1921, 1932 – 1933, 1946 – 1947 років. Враховуємо і так звані «розкуркулення», депортації населення, зокрема найціннішого його генофонду. Ці факти історії дають про себе знати й у ХХІ столітті [6].

Для визначення трудового потенціалу дуже важливо знати закономірності його розвитку, тенденції та питому вагу працездатного населення у всьому населенні. Згідно з методикою, що досі застосовується в Україні, до трудових ресурсів належать насамперед працездатні віком 16-59 років. Їх питома вага в населенні у 1970 – 1989 рр. становила понад 60%, виявивши тенденцію до зменшення. У цей період різко знижувалася питома вага молоді віком до 14 років і зростала категорія людей пенсійного віку.

У 1990 р. природний приріст населення в Україні був найнижчий серед країн Східної Європи. І до наших днів, незважаючи на численні державні програми, дану проблему повністю вирішити не вдалося, хоча деякі позитивні зрушення спостерігаються. Значне погіршення стану системи охорони здоров'я, характерне для Тернопільської, Івано-Франківської, Донецької, Запорізької, Харківської, Чернігівської, Кіровоградської, Миколаївської областей та м. Севастополь, впливає на формування трудового потенціалу України. Практично для всіх регіонів України критичною є ситуація з перебігом процесів відтворення. Стрімке скорочення показників, що характеризують демографічну компоненту, властиве для Житомирської, Львівської, Сумської та Чернігівської областей [2].

Нині можемо визначити такі основні несприятливі умови щодо руйнування трудового потенціалу, котрі склалися в Україні:

– низький рівень якості трудового життя, його невідповідність наявним і перспективним потребам розвитку трудового потенціалу:

- 1) несприятливі соціально-економічні умови формування якісного трудового потенціалу до досягнення людиною працездатного віку;
- 2) недосконалість державного управління збереженням та розвитком трудового потенціалу;
- 3) низький рівень соціально-економічної захищеності працівників;
- 4) втрата зацікавленості в розвитку трудового потенціалу в умовах занепаду виробництва;
- 5) недосконалість законодавства в соціально-трудої сфері, невбудованість та нескоординованість його положень із господарським, міграційним, податковим, фінансово-бюджетним, цивільним законодавством тощо;
- 6) наявність та поширення тіньових відносин у трудовій сфері;
- 7) незорієнтованість підприємницької сфери на розвиток трудового потенціалу;
- 8) значний вплив економічно активного населення за межі країни;
- 9) наявність значної кількості загроз, які зумовлюють погіршення фізичного і психічного стану працівників;
- 10) недостатня розвинутість суцільно-трудої відносин;
- 11) невідповідність регіональної політики потребам розвитку трудового потенціалу [4].

Експертне дослідження [4] дозволило визначити гостроту та вагомість даних загроз (рис. 1).

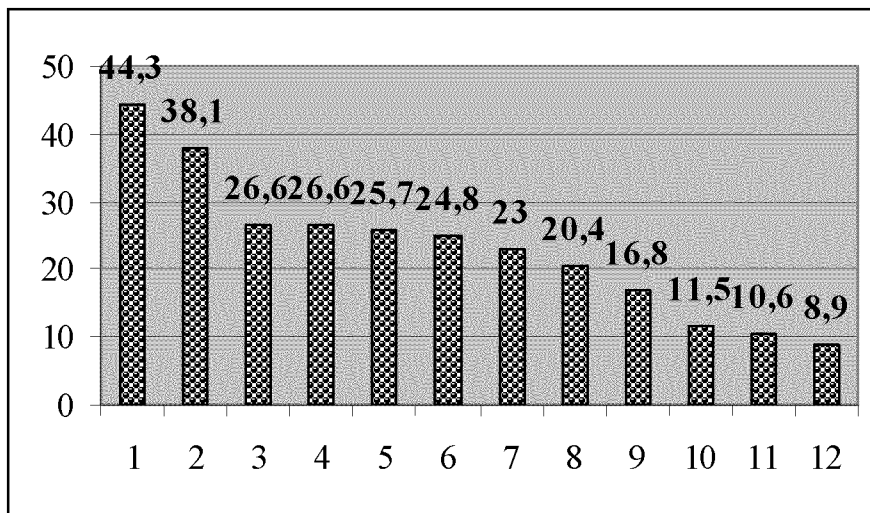


Рисунок 1 – Оцінка гостроти загроз розвитку трудового потенціалу з боку окремих факторів, %

Внаслідок цього, на сьогодні, при середньому рівні безробіття серед населення працездатного віку в 2009 році (9%), а у 16 регіонах України – понад 10%, підприємства відчувають гостру нестачу кваліфікованих робочих кадрів. Усе це надає підстави очікувати, що дефіцит кадрів в найближчому майбутньому може стати вагомим чинником, який гальмуватиме подальший розвиток вітчизняної економіки і, відповідно, підвищення добробуту громадян України [5].

Оцінка стану трудового потенціалу України на сучасному етапі є неоднозначною. З однієї сторони, відбувається поліпшення певних якісних його характеристик:

- збільшується частка населення з вищою освітою;
- зростає комп'ютерна грамотність; формується вміння працювати в ринковому середовищі; підвищується підприємницька активність.

Разом з тим, в Україні відбуваються процеси, які призводять до руйнації трудового потенціалу. Не підвищуються темпи відтворення населення, внаслідок чого його структура набуває більш вираженого депопуляційного характеру: погіршуються показники здоров'я людей усіх вікових груп – за останні 10 років кількість уперше зареєстрованих захворювань зросла на 2 млн. випадків, або на 7%; посилюється інтенсивність трудової еміграції працездатного населення – за експертними оцінками, сьогодні за кордоном працюють понад 3,5 млн. наших співвітчизників; зростають показники старіння населення. Починаючи з 1989 р., Україна була, та й зараз залишається, «найстарішою» серед країн СНД. Нині частка людей похилого віку ставить її в один ряд з «найстарішими» країнами світу – на 2007 рік питома вага населення, старшого 60 років, у загальній кількості населення України становила 20,3% [5].

Висока регіональна диференціація соціально-економічного розвитку визначає потенціал розвитку місцевої ініціативи та відповідальності регіональних владних структур за розвиток ринку праці. Регіони повинні мати змогу формувати довгострокові стратегії розвитку, що базувалися б на цілісному аналізі економічного та соціального потенціалу, притаманному певному регіону, включаючи спеціалізацію і виробничу орієнтацію населення.

У цьому відношенні провідну роль повинні відігравати регіональні керівники, що мають стати ініціаторами партнерства із службами зайнятості, заводами, регіональними організаціями працедавців, профспілковими, іншими неурядовими організаціями, університетами та науково-дослідними інститутами, зацікавленими у здійсненні цієї стратегії. Економічно потужні регіони можуть стати стабілізуючим елементом для всієї країни. Така регіоналізація створила б мережі промислових підприємств, сприяла б обміну технологіями та більшій скоординованості ринку праці і ведення політики щодо трудових ресурсів [7].

Не применшуючи значення економічної політики держави, можна стверджувати, що відтворення трудового потенціалу, його зайнятість, ринок праці тісно переплітаються з поняттям соціального захисту населення. Найчастіше під соціальним захистом людей розуміють допомогу знедоленим, бідним, пенсіонерам і т.п. На перший погляд, це справедливо, але доволі спрощено, оскільки проблема соціального захисту стосується усіх категорій населення. Якщо трактувати трудовий потенціал держави з суспільних позицій, дбати про його кількісні та якісні виміри в контексті майбутнього нації, то потрібно соціальний захист населення трактувати розширено, тобто враховувати всі його соціальні верстви і групи.

Для соціального захисту населення в Україні використовуються як успадковані від командної системи методи, так і народжені в нових умовах. Наприклад, ті, хто працює у несприятливих умовах, мають різноманітні пільги: додаткові відпустки, скорочений робочий день, доплати та інші можливості. Виплати на стипендії та пенсії також входять у систему заходів щодо соціального захисту населення. За соціальний захист населення повинні виступати профспілки, які, щоправда, ще не мають належного досвіду в цій справі. До того ж профспілкові організації України розкололися на ряд течій, що також перешкоджає соціальнозахисній діяльності. Цей розкол виражається в різних формах, у тому числі й в організації страйків та протестів. Але поки що не можна вказати ні на одну конструктивну акцію профспілок України, спрямовану, наприклад, на зниження цін, інфляції, припинення зростання безробіття і т.п. Причиною цього є те, що профспілкові організації перебувають на стадії становлення, організаційного утвердження і економічного навчання. Те ж можна сказати про соціально-економічні програми політичних партій України, де переважають політичні вимоги, що є значною мірою даниною вчорашньому дню. Нині настала пора зосередитись на вузлових економічних проблемах, не дати можливості спекулювати на них демагогічним силам. Деякі економісти вважають, що для усунення кризового становища в соціальній сфері, зокрема підтримання найвразливіших верств населення, потрібно:

- застосувати різні форми компенсації підвищення цін і обмеженої індексації;
- впровадити допомогу сім'ям із низькими доходами;
- перебудувати систему надання допомоги безробітним з метою забезпечення її суворой цільової адресності;
- застосувати політику лібералізації заробітної плати при обмеженні, в разі необхідності, її надмірного зростання;
- встановити граничні рівні бюджетних витрат на дотації цін на товари і послуги, які ще перебувають під адміністративним контролем;
- реформувати систему соціального страхування, поступово скасувати субсидування фондів соціального забезпечення, перевести їх на комерційні засади;
- фінансувати народну освіту, культуру, заклади охорони здоров'я і фізичної культури за рахунок бюджету [3].

Висуваються й інші пропозиції, спрямовані на соціальний захист населення. Однак він може бути ефективним тільки на основі високорозвинутої економіки. Ефективна національна економіка – це вихідний пункт забезпечення соціального комфорту всіх громадян. На це повинні бути спрямовані всі стратегічні програми соціально-економічного спрямування.

**Висновки.** Таким чином, розбудова Української держави відбувається в умовах глибоких пережитків адміністративно-командної системи, яка особливо негативно позначилася на кількісних і якісних показниках розвитку населення та його трудового потенціалу. Формування трудового потенціалу України наприкінці ХХ ст. має тенденцію до звуженого відтворення, проявом якого є демографічна криза сучасності: падіння природного приросту населення, зменшення молодіжних когорт, швидке старіння нації тощо. Все це негативно позначається на трудовому потенціалі, центральним напрямом

розвитку якого повинно бути поліпшення якісних характеристик за рахунок зміцнення здоров'я, підвищення освітнього цензу, професіоналізму, господарської діловитості.

В сучасних умовах головні соціально-захисні функції мусить взяти на себе суспільство в державній формі. Економічною основою соціального захисту є ефективно функціонуюча економіка, яка забезпечується приватною ініціативою. Це означає, що і відтворення трудового потенціалу, і система зайнятості, і ринок праці, і соціальний захист населення вимагають докорінної перебудови господарських відносин шляхом економічних і політичних реформ. Саме цей шлях обрала Україна. Можливо, просування цим шляхом відбувається дещо повільно, з певними зупинками, але ж триває воно цілеспрямовано і послідовно. Єдність усіх суспільних сил, визначеність дій, їх політична воля та відповідальність є об'єктивною умовою утвердження України як розвиненої європейської держави.

## Список літератури

1. Вдосконалення методики визначення трудового потенціалу промислового підприємства. / Новікова М. М. // Научно-технический сборник. — 2008. — № 80 — С. 235 — 248.
2. Ільч Л. М. Структурні зрушення у трудових ресурсах // Держава та регіони: науково-виробничий журнал. — 2004. - №1. — С.117-123.
3. Ільч Л. М. Шляхи збереження трудового потенціалу в умовах прискореного старіння населення. // Вісник Хмельницького національного університету. — 2005. — №3 (66). — Т.1. — С.114 — 119.
4. Напрями вдосконалення державного та регіонального управління щодо збереження та розвитку трудового потенціалу України / Новікова О. // Україна : аспекти праці. — 2005. — №2. — С. 3 — 12.
5. Офіційний сайт Державного комітету статистики України. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua).
6. Теоретико-методологічні основи дослідження трудового потенціалу / Криклій А. С. // Економіка і держава. — 2005. — № 8. — С. 61 — 67.
7. Управління трудовим потенціалом: навч. посібник / В. С. Васильченко; А. М. Гриненко; О. А. Грішнова; Л. П. Керб. — К.: КНЕУ, 2005. — 403 с.

Одержано 29.09.10