

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УКРАЇНІ

Проблема збереження трудового потенціалу та його розвитку для нашої країни є однією з гострих і важливих проблем, тому що ефективний розвиток трудового потенціалу є передумовою сталого соціально-економічного розвитку України. Уже нині Україна знаходиться перед викликом майбутнього: жити і працювати в умовах колосального вичерпання демографічного, зокрема, трудового потенціалу. Багато робіт вчені присвятили різним аспектам трудового потенціалу: соціальним переміщенням і трудовій міграції, якості робочої сили, проблемам зайнятості населення. Аналіз соціальних чинників у праці розглядали у своїх роботах Ціжма О.А., Ціжма Ю.І., Колос Ю.Ю., Лизанець А.Г., Поп І.І., Корчевська Л.О., Гринкевич С.С., Ворошилова Х.М. та ін.

Мета статті - виявити причини низького розвитку трудового потенціалу в Україні та можливі шляхи вирішення даної проблеми.

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 [1]. Трудовий потенціал – це інтегральна оцінка кількісних і якісних характеристик економічно активного населення [2, с. 42].

Розрізняють трудовий потенціал: 1) людини (включає здоров'я, освіту, професіоналізм, творчий потенціал, активність, ресурси робочого часу, організованість); 2) підприємства (включає декілька статево-вікових груп працівників, які мають різні потенційні можливості, які відрізняються освітнім, професійно-кваліфікаційним рівнем та стажем роботи за обраною спеціальністю); 3) території; 4) суспільства [2, с. 42-43].

До основних напрямів розвитку трудового потенціалу України відносяться: покращення демографічного стану; регулювання ринку праці; підвищення якості освіти та професіоналізму; покращення матеріальної забезпеченості; розвиток творчого потенціалу; підвищення рівня охорони здоров'я; здійснення екологічної політики та ін.

Основними показниками, якими можна охарактеризувати трудовий потенціал, на думку Генкіна Б.М., є: психофізіологічні можливості участі у суспільно корисній діяльності; можливості нормальних соціальних контактів; можливості генерації нових ідей, методів, образів, уявлень; раціональність поведінки; наявність знань і навичок, необхідних для виконання певних обов'язків та видів робіт; пропозиція на ринку праці [3, с.68-69].

Даним аспектам відповідають такі компоненти трудового потенціалу: здоров'я, моральність і вміння працювати у колективі, творчий потенціал, активність, організованість, освіта, професіоналізм, ресурси робочого часу.

На сьогоднішній день не можна однозначно оцінити стан трудового потенціалу України. З одного боку, він поліпшується через зростання частки населення з вищою освітою, рівня комп'ютерної грамотності населення, через формування вміння працювати у мінливому ринковому середовищі, підвищення підприємницької активності. У той же час існують тенденції, які призводять до руйнації трудового потенціалу: уповільнюються темпи відтворення населення, відбувається його депопуляція, знижується рівень здоров'я населення, посилюється інтенсивність трудової міграції працездатного населення, зростають показники старіння населення. Якісні показники складаються зі статистичних та доповнюються характеристиками соціологічних спостережень. Можливості участі працездатного населення у трудовій діяльності залежать від якісних характеристик.

Для країн ЄС та України характерною є депопуляція населення, проте зменшення чисельності населення в країнах ЄС компенсується підвищенням його якості (розвиток охорони здоров'я, реалізація ефективних освітніх концепцій тощо), тому демографічна криза у зазначених країнах не розглядається. В Україні ж відбувається погіршення як кількісних демографічних показників, так і якісних. Розглянемо динаміку основних демографічних показників (табл. 1).

Проте тут можна відмітити позитивну тенденцію: починаючи з 2000 р., ступінь розриву між кількістю померлих та народжених осіб зменшується (з 373,0 тис. осіб у 2000 р. до 243,9 тис. осіб у 2008 р.). Це призводить до виникнення гострого дефіциту висококваліфікованих кадрів, що гальмує розвиток вітчизняної економіки і підвищення добробуту громадян України [4].

За останні роки знизилася також тривалість трудового життя населення, що спричинило руйнування трудового потенціалу нашої країни та зниження його якості. Сьогодні за показниками середньоочікуваної тривалості життя при народженні Україна посідає одне з останніх місць у Європі.

Середня очікувана тривалість життя в Україні нині становить для чоловіків 62,5 роки, для жінок - 74,3 роки [5].

Таблиця 1

Природний рух населення України протягом 2000-2008 років, тис. осіб

Показники	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Кількість народжених	385,1	376,5	390,7	408,6	427,3	426,1	460,4	472,7	510,6
Кількість померлих	758,1	746,0	754,9	765,4	761,3	782,0	758,1	762,9	754,5
Природний приріст населення	-373,0	-369,5	-364,2	-356,8	-334,0	-355,9	-297,7	-290,2	-243,9
Кількість шлюбів	274,5	309,6	317,2	371,0	278,2	332,1	355,0	416,4	322,0
Кількість розлучень	197,3	181,3	183,5	177,2	173,2	183,5	179,1	178,4	166,8

Таким чином, як видно з табл.1, кількість померлих перевищує кількість народжених. Тому спостерігається від'ємний природний приріст населення (депопуляція) (рис. 1).



Рис. 1. Природний приріст населення, тис. осіб

За прогнозними даними відділу економічних і соціальних досліджень ООН, до 2050 р. населення нашої країни становитиме близько 26 млн. осіб. Прогноз вітчизняних науковців, розроблений Інститутом демографії та соціальних досліджень НАН України, є дещо оптимістичнішим, за яким до 2050 р. населення України становитиме 36,3 млн. осіб (табл. 2). Тривалість життя жінок в Україні зростає до 79,5 років, а чоловіків – до 71,5 років [6, с. 42].

Таблиця 2

Основні параметри комплексного демографічного прогнозу України

Показник	Рік				
	2010	2020	2030	2040	2050
Сумарний коефіцієнт народжуваності	1,3	1,4	1,5	1,5	1,5
Коефіцієнт смертності немовлят, %	10,5	9,4	8,2	7,1	6,0
Середня очікувана тривалість життя, років:					
жінки	74,0	76,0	78,0	79,0	79,5
чоловіки	62,2	65,9	68,0	69,7	71,5
Сальдо міграцій, тис. осіб	+38	+61	+89	+79	+74
Загальна чисельність населення, тис осіб на кінець року	45154	42598	40540	38402	36036
Частка осіб у віці 60 років і старше, % на кінець року	20,7	23,2	25,2	28,0	32,5

Окреслені демографічні тенденції та прогнози оцінки щодо їх подальшого розвитку означатимуть загострення проблеми формування трудового потенціалу в Україні у майбутньому, передусім старіння населення, нестачу молоді робочої сили, необхідність більш ефективного використання наявного трудового потенціалу в країні.

Забезпечення соціального захисту населення належить до основних функцій держави, проте обсяг видатків на розвиток охорони здоров'я не забезпечує і половини потреби медицини у коштах (рис.2) [7].

Одним із індикаторів якості трудового потенціалу є розвиток освіти. В Україні криза системи освіти має подвійну природу: з одного боку, вона є проявом кризи освіти, якої зазнає світ, з другого – на стан освіти впливає криза суспільно-політичної і соціально-економічної системи нашої країни. Труднощі, на думку В.Андрущенка, Т.Левченко та ін. учених, зумовлені недостатнім рівнем соціальної уваги до неї, її низьким фінансуванням, слабким соціальним захистом учасників навчально-виховного процесу, що спричиняє відтік освітян-носіїв знань з галузі освіти в прибутковіші сфери – торгівлю, бізнес тощо, незадоволенням базових потреб молоді в нормальних матеріальних умовах життя, в освіті, самоствердженні, повільним розвитком соціально-професійної орієнтації, орієнтацією на вузькопрофесійні знання.

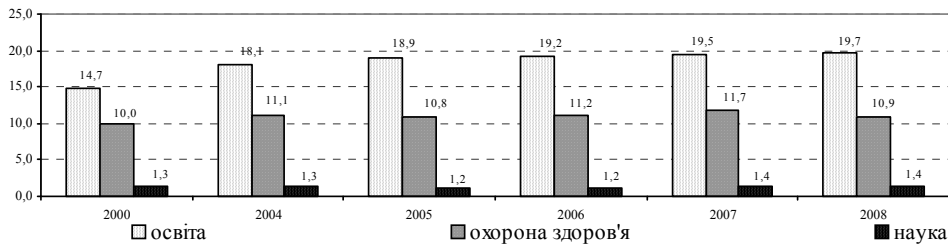


Рис.2. Динаміка видатків на соціальні цілі (питома вага у видатках зведеного бюджету), %

Негативною тенденцією за останні роки є стрімке скорочення кількості науковців в Україні, що пов'язане з відсутністю економічних стимулів до наукової діяльності, недостатнім забезпеченням належних умов праці та з їх від'їздом за кордон (рис. 3) [8].

Освітня політика в Україні має бути спрямована на створення механізмів підтримки інноваційної освітньої діяльності вищих навчальних закладів. Це передбачає подолання застарілого підходу до їх співробітництва з науково-дослідними установами за традиційного розподілу праці.

Інтенсифікувалася інтеграція України в європейський простір вищої освіти, створення якого, як відомо, проголосили розвинуті країни Європи в 1999 р., підписавши так звану Болонську декларацію. Найбільш помітна ця інтенсифікація у діях вищого освітнього керівництва України.



Рис. 3. Динаміка зміни чисельності науковців в Україні

За останні роки відбуваються негативні тенденції на ринку праці (табл.3) [9].

Таблиця 3

Населення України за показниками економічної активності										
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
1. Рівень економічної активності населення (у % до відповідної вікової групи)										
- у віці 15-70 років	63,5	62,7	62,6	62,3	62,0	62,2	62,2	62,6	63,3	63,3
- працездатного віку	73,9	72,8	72,4	72,0	71,1	70,9	71,2	71,1	72,3	71,6
2. Рівень зайнятості населення (у % до населення відповідної вікової групи)										
- у віці 15-70 років	56,1	55,8	56,2	56,6	56,7	57,7	57,9	58,7	59,3	57,7
- працездатного віку	64,7	64,3	64,6	65,0	64,6	65,4	65,9	66,7	67,3	64,7
3. Рівень безробіття (за методологією МОП) (у % до економічно активного населення відповідної вікової групи)										
- у віці 15-70 років	11,7	11,1	10,1	9,1	8,6	7,2	6,8	6,4	6,4	8,8
- працездатного віку	12,5	11,8	10,8	9,7	9,2	7,8	7,4	6,9	6,9	9,6
4. Рівень працевлаштування, у % до тих, які перебували на обліку										
	21,8	28,0	29,7	30,9	33,9	36,4	39,7	45,4	43,3	X
4. Середньомісячна заробітна плата, грн.										
- номінальна	230,13	311,08	376,38	462,27	589,62	806,19	1041	1351	1806	1906
- реальна (у % до попереднього року)	99,1	119,3	118,2	115,2	123,8	120,3	118,3	112,5	106,3	90,8

Дані табл. 3 свідчать про те, що рівень економічної активності трудового потенціалу України

поступово зменшується. У 2000 р. в Україні було офіційно зайнято 73,9% (21 479,6 тис. осіб) населення працездатного віку, а у 2009 р. – 71,6% (20 321,6 тис. осіб). Причинами такого скорочення є демографічна криза, перехід частини працюючих у тіньову економіку, вплив частини осіб працездатного віку за межі країни, низький рівень реальної заробітної плати, збільшення рівня безробіття у останні роки.

У процесі існування безробіття зростає величина нереалізованого трудового потенціалу суспільства, що веде до непродуктивних витрат суспільства на забезпечення життєдіяльності працюючих, необхідності оплачувати набуття ними нових трудових навичок відповідно до потреб ринку.

Динаміку мінімальної заробітної плати та соціальних стандартів (прожиткового мінімуму) за 2003-2010 рр. в Україні наведено на рис. 4 [10], [11].

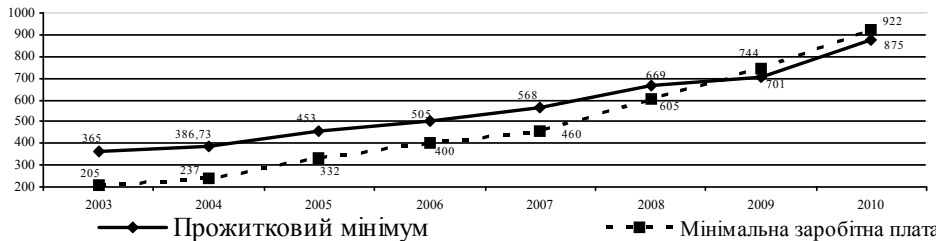


Рис. 4. Динаміка прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати, грн.

Як бачимо, протягом 2003-2008 рр. мінімальна заробітна плата не перевищувала прожитковий мінімум, проте, починаючи з 2009 р., в Україні спостерігаються позитивні тенденції щодо переважання розміру мінімальної заробітної плати над прожитковим мінімумом.

Але рівень реальної заробітної плати, починаючи з 2004 року, поступово зменшується з 123,8% до 90,8% (у % до попереднього року), що свідчить про зниження рівня життя трудового потенціалу країни (табл. 3).

Згідно концепції людського розвитку, для зростання добробуту населення недостатньо зростання доходів членів суспільства. Необхідною умовою тут є справедливість у їх розподілі, адже економічна нерівність у розподілі доходів веде до нерівності у доступі до ресурсів. Тоді люди мають різні можливості для свого розвитку, і, як наслідок, з'являється проблема бідності.

Якісним показником, який характеризує ефективність використання трудового потенціалу, є продуктивність праці (ВВП на душу населення в різних країнах світу). [12] Україна у 2008 р. посіла за рівнем ВВП на душу населення (7,634 дол. США) 90 місце серед окремих країн світу при середньому показникові ВВП на душу населення у 10,539 дол. США. Це свідчить про низьку ефективність використання трудового потенціалу в Україні, оскільки продуктивність праці в Україні в декілька разів менша порівняно з розвиненими країнами. Безробіття істотно впливає на науковий та трудовий потенціал України, хоча проблема нашої країни не в безробітті, а в низькому розмірі заробітної плати.

Низька продуктивність праці зумовлена не тільки нестачею у висококваліфікованих кадрах, але і існуванням «застарілих кадрів», тобто старінням населення, оскільки більшість вітчизняних вчених наголошують на існуванні в Україні кризи старіння населення [13, с. 24].

Отже, в сучасних умовах кризових явищ в Україні спостерігаються негативні тенденції розвитку трудового потенціалу та погіршення його якості. Підвищується потреба у ефективному управлінні трудовим потенціалом. Управління трудовим потенціалом – це цілеспрямована діяльність Уряду, яка включає розробку системи напрямків розвитку трудового потенціалу. В умовах інтеграційних процесів доцільно здійснювати комплексне управління розвитком трудового потенціалу, де можна виділити блоки: покращення матеріальної забезпеченості, врегулювання ринку праці, підвищення якості освіти, розвитку інноваційного потенціалу, зменшення соціальної напруженості, поліпшення демографічного стану, стимулювання здоров'я, оптимізація екологічної політики з метою досягнення підвищення міжнародної конкурентоспроможності української робочої сили та прискорення включення до світового ринку праці.

Також основними заходами для поліпшення стану трудового потенціалу мають бути створення сприятливих умов для повноцінного відтворення трудового потенціалу і його професійно-інтелектуального розвитку; створення можливостей для продуктивного його використання через відповідне економічне підрунтя, збалансований регіональний розвиток, впровадження системи

стимулів до праці, забезпечення умов праці і життя; реалізація соціальних гарантій зайнятого і незайнятого населення в умовах формування ринкових відносин [1].

Основними напрямками та першочерговими заходами підвищення якості трудового потенціалу суспільства мають бути:

1. Реформування системи охорони здоров'я: реанімація в Україні превентивної медицини; збільшення бюджетних та інших джерел фінансування галузі; впровадження обов'язкового медичного страхування; підвищення рівня менеджменту у галузі; створення інституту сімейної медицини; формування здорового способу життя серед населення; посилення відповідальності роботодавця за дотримання умов праці.

2. Реформування системи професійної освіти: перехід від вузької спеціалізації до багатопрофільної підготовки; формування нових державних освітніх стандартів, спрямованих на перехід до гнучкої освіти; стимулювання участі роботодавців у підвищенні якості майбутніх випускників і робочої сили; впровадження інноваційних методів професійного навчання в навчальних закладах і на виробництві; реалізація концепції безперервної професійної освіти.

3. Реформування політики доходів: реформування системи оплати праці; прискорення розвитку малого бізнесу; удосконалення системи пенсійного забезпечення; підвищення межі пенсійного віку для чоловіків і жінок; посилення відповідальності роботодавця щодо своєчасної сплати заробітної плати; підвищення з боку держави соціальних гарантій внаслідок втрати роботи [6, с. 45].

Література

1. Указ Президента України «Про Основні напрямки розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 р.» від 3 серпня 1999 р. – Режим доступу: // www.nbuv.gov.ua.
2. Буряк П.Ю. Економіка праці й соціально-економічні відносини: навч. посіб. / П.Ю. Буряк, Б.А. Карпінський, М.І. Григор'єва. – К.: Центр навчальної літератури, 2004. – 440 с.
3. Васильченко В.С. Управління трудовим потенціалом: навч. посіб. / В.С. Васильченко, А.М. Гриненко, О.А. Грішнова, Л.П. Керб. – К.: КНЕУ, 2005. – 403 с.
4. Дуда С.Т. Трудовий потенціал України: проблеми зайнятості населення та шляхи їх подолання / С.Т. Дуда, М.М. Івасішин. – Режим доступу: www.nbuv.gov.ua.
5. Сайт Державного управління статистики України.-Населення.– Режим доступу // www.ukrstat.gov.ua.
6. Заюков І. Компоненти сучасної демографічної кризи в Україні та їх вплив на трудових потенціал / І. Заюков // Україна: аспекти праці. – 2008. - №4. – С. 41-45.
7. Україна у цифрах у 2008 році. Статистичний збірник / За ред. Осауленка О.Г. – К.: ДП «Інформаційно-аналітичне агентство». – 2009. – 258 с.
8. Наукові кадри та кількість організації – Режим доступу: // www.ukrstat.gov.ua.
9. Основні показники ринку праці – Режим доступу: // www.ukrstat.gov.ua.
10. Мінімальна заробітна плата – Режим доступу: // uk.wikipedia.org.
11. Прожитковий мінімум – Режим доступу: // trudoverpravo.com.ua.
12. Тези до публічного виступу на тему: «Національна ідея, яка б змогла, на Ваш погляд, об'єднати Україну та сприяти її подальшому розвитку» – Режим доступу: // www.guds.gov.ua.
13. Бойченко Е. Вплив демографічних чинників на функціонування ринку праці / Е. Бойченко // Україна: аспекти праці. – 2007. - №8. – С. 24-29.

330.322.12

*Бахтоярова А.В.,
ТНУ імені В.І. Вернадського*

РЕГУЛИРОВАНИЕ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Инвестиции – процесс, затрагивающий интересы не только государства, но и частных компаний, и отдельных лиц. Поэтому, регулируя инвестиционную деятельность, государство должно соблюдать интересы всех участников данного процесса, что в частности, способствует привлечению иностранного и частного капитала в развитие экономики страны и снижает возможные финансовые риски, связанные с инвестированием экономики Украины в настоящий период.

Поскольку, государство играет ключевую роль в финансовой деятельности, оно не может не использовать инвестиционные вложения в экономику в своих интересах. А если государство использует в своих интересах инвестиции, оно будет стремиться регулировать инвестиционный процесс в стране. Глубокие экономические преобразования, происходящие в Украине, процесс